

การประเมินผลการดำเนินงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน
สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

โดย

นางสาวจิระณี คงเกิด
นางสาวจิตราภรณ์ สุวรรณเนตร
นางสาวรัตติกรณ์ สังข์รุ่ง

กลุ่มบริหารทั่วไป กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

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

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

การประเมินครั้งนี้จึงถือเป็นก้าวสำคัญในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพการเงิน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะที่ดีในองค์กรต่อไป

นางสาวจิระณี คงเกิด และผู้ร่วมจัดทำ
ธันวาคม 2567

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)	ก
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา	3
1.4 นิยามศัพท์	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล	8
2.3 รูปแบบการประเมินผลโครงการด้วย CIPP Model	17
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
2.5 กรอบแนวคิด	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	
3.1 ประชากรที่ศึกษาและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง	28
3.2 ขั้นตอนการประเมินผล	29
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	29
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.5 การควบคุมการศึกษา	31
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	32
3.7 ขอบเขตด้านระยะเวลา	32
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
ส่วนที่ 1 ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ของโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี สำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ	33
ส่วนที่ 2 ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการ สร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี สำหรับผู้รับผิดชอบหลักโครงการฯ	40
ส่วนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงาน สำหรับการประเมินผลโครงการสร้างเสริม คุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี	45

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	48
5.2 อภิปรายผล	51
5.3 ข้อเสนอแนะ	54
บรรณานุกรม	56
ภาคผนวก	60

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรสำคัญที่มีบทบาทในการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน โดยมีการกิจหลักในการป้องกันและควบคุมโรคและภัยสุขภาพต่าง ๆ ภายในประเทศและระดับนานาชาติ จากผลการสำรวจระดับความสุข และความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ด้วยเครื่องมือ Happinometer ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2565 พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุขในภาพรวมร้อยละ 65.02 และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ร้อยละ 67.66 ซึ่งมีผลการสำรวจที่อยู่ในระดับที่น้อยเกินไป เนื่องจากบุคลากรกรมควบคุมโรคขาดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดและรู้สึกกดดันในการทำงาน ส่งผลต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งทางสำนักงานเลขาธิการกรมได้จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะที่ดี ประจำปีงบประมาณ 2566 ให้แก่บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค โดยหวังว่าผลลัพธ์จากการดำเนินโครงการจะส่งผลให้เกิดความสุข ความผูกพันของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งที่ผ่านมายังขาดการทบทวนและการประเมินผล ดังนั้นจึงเห็นควรประเมินผลโครงการนี้ตามรูปแบบการประเมิน CIPP Model (Context, Input, Process, Product) ที่ครอบคลุมการประเมินในทุกมิติของโครงการ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดีในปี 2566 ของกรมควบคุมโรค พบว่า โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค และมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การจัดบุคลากร การประสานงาน และการติดตามประเมินผล รวมถึงมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ อย่างดี ทั้งบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมทำให้การดำเนินงานโครงการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้บุคลากรกรมควบคุมโรคมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สำหรับข้อเสนอแนะในการดำเนินงานควรส่งเสริมสุขภาพทางการเงินของบุคลากร เนื่องจากผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำสุด และควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยในการดูแลสุขภาพกายและผ่อนคลายให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความโปร่งใสและมีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในการพัฒนางานให้มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

ดังนั้น การดำเนินงานโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขและสุขภาวะองค์กรที่ดีในปี 2566 บรรลุตามเป้าหมายของโครงการที่ได้วางไว้ และจากผลการประเมินควรนำไปพัฒนาปรับปรุง และต่อยอดการดำเนินงานโครงการในระยะต่อไป เพื่อมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรกรมควบคุมโรคให้มีความสุข และความผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่การดำเนินการป้องกันควบคุมโรคของประเทศให้ประสบความสำเร็จ

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานและให้ความสำคัญต่อผลผลิตขององค์กร เนื่องจากบุคลากรถือเป็นกลไกหลักในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร การตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากร ด้วยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้วยการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แนวทาง และกิจกรรมที่มุ่งเป้าหมายให้คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปแบบของการกระทำให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของทางราชการ และความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นบุคลากรในองค์กร (วัชรภรณ์ วายลม, 2563) มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นหนึ่งในหน่วยงานราชการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสุขภาพของประชาชน ที่มุ่งเน้นการเป็นผู้นำด้านวิชาการและเทคโนโลยีการป้องกันและควบคุมโรคของประเทศ และระดับนานาชาติ โดยมีการกิจคือศึกษา 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 (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค, 2565)

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

สำนักงานเลขาธิการกรม เป็นหน่วยงานสนับสนุนและมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ได้วิเคราะห์จากผลการสำรวจระดับความสุข และความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2565 ซึ่งมีผลการสำรวจที่อยู่ในระดับที่น้อยเกินไป เนื่องจากบุคลากรกรมควบคุมโรคขาดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดและรู้สึกกดดันในการทำงาน ส่งผลต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน สำนักงานเลขาธิการกรม จึงได้มีการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะที่ดีให้แก่บุคลากรภายในกรมควบคุมโรคอย่างต่อเนื่อง โดยหวังว่าผลลัพธ์จากการดำเนินโครงการจะส่งผลให้เกิดความสุข ความผูกพันของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงขาดการทบทวนและการประเมินความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ด้านทรัพยากรบุคคล ทิศทางการดำเนินงาน จุดเน้นของกรมควบคุมโรค และงบประมาณที่ใช้กับผลผลิตที่ได้รับ จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการที่เกี่ยวข้องกับโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะที่ดี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยใช้กรอบแนวคิด CIPP Model ในการประเมินโครงการนี้ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จและประโยชน์ของการดำเนินงาน รวมถึงการนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการทำงาน และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.2.1 เพื่อประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

1.3 ขอบเขตการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มเป้าหมาย

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 คน

3) ผู้บริหารกรมควบคุมโรคทั้งส่วนกลางและสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ หน่วยงานละ 1 คน รวม 43 หน่วยงาน

1.3.2 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลา ระหว่างเดือนมกราคม 2567 - มกราคม 2568

1.3.3 ขอบเขตด้านสถานที่

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข โดยแบ่งออกเป็นหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

1.4 นิยามศัพท์

การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี หมายถึง โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค โดยสำนักงานเลขาธิการกรม เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรม ซึ่งการจัดกิจกรรมมุ่งสร้างความรู้ ความเข้าใจการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ การจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสุข ส่งเสริมสุขภาพกายและใจให้เป็นสุข จนส่งผลให้บุคลากรกรมควบคุมโรคเกิดความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ซึ่งมีโครงการ ดังนี้

- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมบุคลากรสุขภาพดี ปลอดโรค ปลอดภัย ใจเป็นสุข ประจำปีงบประมาณ 2566

- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันปัญหาสุขภาพของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ 2566

- โครงการพัฒนาการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดีของกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ 2566

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการก่อให้เกิดการสร้างสุข ส่งผลให้บุคลากรมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงาน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค, 2566)

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

สุขภาวะองค์กรที่ดี หมายถึง องค์กรมีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสุข ส่งเสริมสุขภาพกาย ใจ จิตสังคม จิตวิญญาณ ปัญญา และมีผลลัพธ์ที่ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างเป็นสุข และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

การประเมินผลโครงการ หมายถึง องค์กรมีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ใช้รูปแบบประเมิน CIPP Model (Stufflebeam and Shinkfield, 1985)

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์แก่บุคลากรที่ได้เข้ารับการส่งเสริมและพัฒนาในครั้งต่อไป

1.5.2 สามารถนำผลการศึกษา มากำหนดนโยบายและวางแผน เพื่อการพัฒนาโครงการอื่นที่เกี่ยวข้องและนำมาใช้ปรับปรุงโครงการให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5.3 เป็นแนวทางเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสุขในองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.4 บุคลากรกรมควบคุมโรคสามารถนำความรู้เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดีไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

1.5.5 มีเครือข่ายการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การประเมินผลโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี นี้ มีแนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะที่ดี
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล
3. รูปแบบการประเมินผลโครงการด้วย CIPP Model
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนา นโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานด้วยความสำคัญว่าเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

องค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

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

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

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

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

4. ชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วยกิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

สำหรับประเทศไทย นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2553 ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กร ภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึงองค์กรที่มีความสุขว่าจะต้องประกอบด้วย หัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ คือ

1. Happy body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

2. Happy heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ต้องมีความใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

3. Happy relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึก กดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อน คลายให้เหมาะสม

4. Happy brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา จาก แหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5. Happy soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือ การมีหิริโอตตปละ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตปละ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6. Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

7. Happy family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่น มั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

8. Happy society สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคน ต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย 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) เพื่อให้บุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีพฤติกรรมร่วมกัน

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 ครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัยและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม

กรอบความคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขของประเทศไทย ซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุขใน 2 มุมมอง คือ

1. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นกระบวนการ ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนานคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน
2. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นลักษณะขององค์กรแห่งความสุข ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน้อยๆ ชุมชนสมานฉันท์

จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า การดำเนินงานโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ในปีงบประมาณ 2566 ทั้ง 3 โครงการ ได้มีการประยุกต์ใช้แนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ และยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) โดยการนำผลการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กร (Happinometer) มาวางแผนในการออกแบบกิจกรรมเพื่อปิดช่องว่างของปัญหาที่เกิดขึ้น โดยจะเห็นว่แนวทางดังกล่าวสามารถเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลทำให้บุคลากรมีความสุขและความผูกพันกับการดำเนินงานภายใต้กรมควบคุมโรคต่อไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล

ความหมายของการประเมินผล ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ หลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินผลที่หลากหลาย สามารถรวบรวมได้ดังนี้

โพรวิส (Provus) การประเมิน คือ การวัด (Measurement) ในระยะแรก “การวัด” และ “การประเมิน” ถือเป็นสิ่งที่มีความหมายเดียวกันเนื่องจากการประเมินเป็นศาสตร์ที่มีแหล่งกำเนิดมาจากศาสตร์แห่งการวัดในด้านหนึ่งการนิยามว่าการประเมินคือ การวัดมีข้อดีในแง่ที่ทำให้การประเมินมีความเป็นวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นศาสตร์ที่มีความเป็นปรนัย และความเที่ยงตรง อย่างไรก็ตามก็ผลเสียที่ตามมาคือนักประเมินมีบทบาทเป็นเพียง “นักเทคนิคการวัด” ที่มุ่งสร้างเครื่องมือวัดคุณลักษณะของบุคคล การประเมินจึงผูกติดอยู่กับการตีความหมายของคะแนนที่ได้จากเครื่องมือมาตรฐานของการวัดมากเกินไป ทำให้มองข้ามตัวแปรเชิงประเมินที่สำคัญที่ไม่สามารถใช้อธิบายปริมาณมาวัดเท่านั้น (Provus, 1971)

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

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

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

ไทเลอร์ (Tyler) กล่าวว่า การประเมินเป็นการเปรียบเทียบระหว่าง “สิ่งที่เป็นอย่างจริง” (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 รอซซี 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 และสรุปข้อมูลของสิ่งใด สิ่งหนึ่ง เพื่อใช้ในการพิจารณาคุณค่าจนนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อพัฒนาโครงการให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โดยวิธีดำเนินการต้องมีหลักเกณฑ์นำเชื่อถือ

วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

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

1. กลุ่มประโยชน์นิยม (Utilitarianism) นักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่าเป้าหมายของการประเมิน คือ การสร้างประโยชน์แก่สังคม การประเมินจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อนำผลที่ได้จากการประเมินนั้นไปสร้างประโยชน์แก่สังคม
2. กลุ่มพหุนิยม (Pluralism) นักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่าเป้าหมายของการประเมินไม่ควรมีเพียงหนึ่งเดียว การประเมินควรเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองเป้าหมายได้หลายด้าน เช่น การประเมินเพื่อแสดงกลไกแห่งอำนาจในการติดตาม/ควบคุม/ดูแลการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นต้น นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากแนวคิดสำนักกัชฌัตติกญาณนิยม (Intuitionism)

ดังนั้น จึงมีความเชื่อว่าเป้าหมายของการประเมินอยู่ที่ “การตัดสินใจคุณค่า” ของสิ่งของหรือเหตุการณ์ ที่ทำการประเมินผ่านการใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของผู้ประเมิน

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลนั้นมีหลากหลาย (Variety of practical reasons) ไม่ว่าจะเป็น การช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ (Aid in decision) ว่าโครงการดังกล่าวจะดำเนินการต่อไปอย่างไร และเพื่อปรับปรุง (Improved) เพื่อขยาย (Expanded) เพื่อลดหรือจำกัด (Curtailed) เพื่อเข้าถึงอรรถประโยชน์ (Utility) ของโครงการและการริเริ่มสิ่งใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) โครงการ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้สนับสนุนโครงการด้วยการสร้างความเป็นเหตุเป็นผลและสามารถตรวจสอบได้ (Accountability) นอกจากนั้นการประเมินยังช่วยเพิ่มความเป็นแก่นสาร (Substantive) และสนับสนุนองค์ความรู้ของระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์

การประเมินผลโครงการ

การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อสรุปผลว่าโครงการนั้น ๆ ได้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย และมีประสิทธิภาพเพียงใด (เยาวดี ราชย์กุล วิบูลย์ศรี, 2546)

การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการค้นหา เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และการตรวจสอบ เพื่อให้ได้สารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหารโครงการ พร้อมทั้งหาแนวทางหรือวิธีในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ (วัชรกร ศุภกาญจน์, 2558 : 12)

การประเมินผลโครงการ หมายถึง การประเมินว่าโครงการที่ดำเนินการนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ภายในทรัพยากรและระยะเวลาที่กำหนดไว้ (สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศ, 2563)

การประเมินโครงการ เป็นกระบวนการสังเคราะห์รวบรวมและการอำนวยการข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ (สตัฟเฟิลบีม และชินก์ฟิลด์ (Stufflebeam and Shinkfield, 1985 : 159)

สรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการที่รวบรวมข้อมูลหรือกระบวนการดำเนินงานเพื่อหาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ ข้อบกพร่องหรือผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร และสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการประเมินผลโครงการ

การประเมินผลโครงการอย่างมีระบบ ย่อมจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารโครงการตระหนักถึงคุณภาพของโครงการที่กำหนดขึ้นไว้ว่า สามารถสนองตอบความต้องการของสังคมหรือสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการดำเนินการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงการให้มีความถูกต้องเหมาะสม ส่งผลให้โครงการนั้นดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุถึงเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกประการ การประเมินโครงการ มีความสำคัญตามความคิดเห็นของนักวิชาการ ดังนี้

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

อนันต์ นามทรงตัน, 2557 : 1 - 2 กล่าวว่า การประเมินมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนและบริหารโครงการ ดังนั้นวัตถุประสงค์สำคัญของการประเมินโครงการก็คือ จะช่วยให้ผู้รับผิดชอบโครงการมีข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นมาตรฐานของโครงการ มีข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ทั้งด้านความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ มีข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินโครงการ ช่วยให้ผู้รับผิดชอบโครงการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการหรืออนาคตของโครงการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 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

องค์ประกอบของโครงการควรมีดังนี้ (อริปัตย์ คลีสุนทร, 2556 : 1)

1. ชื่อแผนงาน เป็นการกำหนดชื่อให้ครอบคลุมโครงการเดียวหรือหลายโครงการที่มีลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้
2. ชื่อโครงการ ให้ระบุชื่อโครงการตามความเหมาะสม มีความหมายชัดเจนและเรียกเหมือนเดิมทุกครั้งจนกว่าโครงการจะแล้วเสร็จ โดยทั่วไปมักไม่นิยมนำวัตถุประสงค์มาเป็นชื่อโครงการ
3. หลักการและเหตุผล เป็นการเขียนชี้แจงรายละเอียดของปัญหาและความต้องการที่เกิดขึ้น ตลอดจนชี้แจงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการดำเนินงานตามโครงการ และความสอดคล้องกับนโยบายและแผนในระดับต่าง ๆ ทั้งนี้ควรต้องชี้แจงว่าหากไม่ทำโครงการดังกล่าวจะเกิดผลเสียหายโดยตรง หรือผลเสียหายในระยะยาวอย่างไร เพื่อให้ผู้อนุมัติโครงการได้เห็นประโยชน์และความจำเป็นของโครงการชัดเจน และกว้างขวางขึ้น
4. วัตถุประสงค์ เป็นการบอกให้ทราบว่า การดำเนินงานตามโครงการนั้นมีความต้องการให้อะไรเกิดขึ้น วัตถุประสงค์ควรเป็นวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ วัดและประเมินผลได้ โดยเขียนให้เป็นรูปธรรมมากกว่าเขียนเป็นนามธรรม
5. เป้าหมาย การระบุเป้าหมาย ควรระบุให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความสามารถในการทำงานของผู้รับผิดชอบโครงการด้วย
6. วิธีดำเนินการหรือกิจกรรมในการดำเนินงาน คืองานหรือกิจกรรม ซึ่งจะต้องปฏิบัติในการดำเนินโครงการ โดยรวบรวมกิจกรรมทุกอย่าง แล้วนำมาจัดลำดับว่าควรจะทำสิ่งใดก่อน - หลังหรือพร้อม ๆ กัน แล้วเขียนระบุไว้ตามลำดับ รวมไปถึงการประเมินผลที่เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะทำให้ทราบว่าโครงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ (ซึ่งขั้นตอนการเสนอโครงการให้ได้รับอนุมัติเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการทั้งหมดของโครงการ)
7. ระยะเวลาการดำเนินงานโครงการ คือการระบุระยะเวลา ตั้งแต่เริ่มต้นเตรียมโครงการจนเสร็จสิ้นโครงการ ปัจจุบันนิยมระบุ วัน - เดือน - ปี ที่เริ่มต้นและเสร็จสิ้นการระบุจำนวนเวลาของโครงการ
8. งบประมาณ เป็นประมาณการค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นของโครงการ ซึ่งควรจำแนกรายการค่าใช้จ่ายให้อย่างชัดเจน เช่น ยอดรายจ่ายค่าวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ค่าตอบแทนวิทยากร บุคลากร เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าสถานที่ ค่าพาหนะ ฯลฯ
9. เจ้าของโครงการหรือผู้รับผิดชอบโครงการ เป็นการระบุเพื่อให้ทราบว่าหน่วยงานใดเป็นเจ้าของหรือรับผิดชอบโครงการ บางโครงการระบุเป็นชื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับผิดชอบเป็นรายโครงการ
10. สถานที่หรือพื้นที่ดำเนินการ แสดงให้ทราบว่าโครงการซึ่งอาจจะอยู่ในองค์กร หรืออยู่พื้นที่อื่นใดนอกองค์กรหรือนอกหน่วยงาน
11. หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน เป็นการให้แนวทางแก่ผู้อนุมัติและผู้ปฏิบัติว่าในการดำเนินการโครงการอาจต้องทำงานกับหน่วยงานอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น เป็นการบูรณาการการทำงาน ควรประสานงานและขอความร่วมมือกับหน่วยงานใดบ้าง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

12. การประเมินผล บอกแนวทางว่าการติดตามประเมินผลควรทำอย่างไร ในระยะเวลาใด และใช้วิธีการอย่างไรจึงจะเหมาะสม ซึ่งอาจจะใช้วิธีสังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง สัมภาษณ์ ให้ตอบแบบสอบถาม ดูผลผลิต ประเมินจากสภาพจริง การเปรียบเทียบผลต่างก่อนและหลังการทำโครงการ ความเป็นรูปธรรมของงาน

13. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เมื่อโครงการนั้นเสร็จสิ้นแล้วจะเกิดผลอย่างไรบ้าง ใครเป็นผู้ได้รับประโยชน์ เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าที่เชื่อว่าโครงการสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ หรือช่วยทำให้เกิดการพัฒนาได้ เรื่องนี้สามารถเขียนทั้งผลประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร ชุมชนเป้าหมายหรือพื้นที่เป้าหมายและผลประโยชน์ในด้านผลกระทบของโครงการที่จะเป็นตัวอย่งที่ดีต่อการดำเนินการในเชิงแก้ปัญหาหรือการพัฒนาอื่น ๆ ต่อไป

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของโครงการมีรายละเอียดดังนี้ ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ ผู้รับผิดชอบโครงการ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ และผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประเภทของการประเมินโครงการ

การแบ่งประเภทของโครงการจำเป็นต้องอาศัยเกณฑ์หลายชนิดมาจำแนก เช่น เวลา วัตถุประสงค์ วิธีการ และรูปแบบการประเมิน มาแบ่งบอกถึงประเภทของการประเมิน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การประเมินโครงการก่อนดำเนินการ (Preliminary Evaluation) เป็นการศึกษาประเมินความเป็นไปได้ (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

3. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการหรือประเมินผลผลิต (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลรวมสรุป มักจะใช้ประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ สำหรับโครงการที่มีการดำเนินระยะยาวก็อาจใช้ Summative Evaluation ในการสรุปย่อความระยะยาวต่าง ๆ ข้อมูลที่ได้จากระยะต่าง ๆ จะช่วยให้มีการประเมินสรุปรวมนั้น ส่วนใหญ่จะรวบรวมจากผลของ Formative Evaluation เป็น Summative Evaluation ซึ่งผลสรุปที่ได้จะนำสู่การรายงานว่าโครงการได้บรรลุเป้าหมาย (Goals) หรือไม่อย่างไร ตลอดจนการรายงานถึงสถานภาพของโครงการว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงไร มีปัญหาหรืออุปสรรคใดที่ต้องแก้ไข ปรับปรุงข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารโครงการสามารถนำไปสู่การตัดสินใจว่าโครงการนั้นควรดำเนินการต่อหรือยกเลิก

4. การประเมินประสิทธิภาพ การประเมินโครงการโดยทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่ผ่านมา ยังจำกัดอยู่แต่เพียงการประเมินผลผลิต โดยมุ่งที่จะทราบความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้ให้บริการหรือผู้ให้ทุนในการยุติหรือขยายโครงการ แต่ในปัจจุบันนักประเมินและผู้บริหารโครงการ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินประสิทธิภาพของโครงการด้วย โดยถือว่าเป็นประเภทของการประเมินที่จำเป็นสำหรับโครงการบริการทั่วไป เพราะจะช่วยเสริมให้โครงการเหล่านั้น สามารถดำเนินการอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาท้องถิ่นหรือโครงการที่เป็นตัวกำหนดเกณฑ์สำคัญสำหรับประกันโครงการขนาดใหญ่ระดับชาติที่ไม่ต้องสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยไม่จำเป็น การดำเนินโครงการบริการสังคมนั้นจะไม่มุ่งแต่เพียงความสำเร็จของโครงการเท่านั้น แต่จะต้องให้คําค่าในเชิงของประสิทธิภาพด้วย (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2546)

วิธีการประเมินผลโครงการ

รอสซีและฟรีแมน 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 รวบรวมข้อมูลรอบด้านตามสภาพธรรมชาติและใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ประเมินแต่ละคนเป็นเกณฑ์ในการสรุปผล วิธีการดังกล่าวตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่า การตัดสินใจอะไรจริงหรือเท็จ/มีคุณค่าหรือไม่ เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับจิตของปัจเจกบุคคลว่าจะมองความจริงหรือคุณค่าอย่างไร ไม่มีมาตรการที่แน่นอนในการกำหนดคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ฉะนั้นในทางปฏิบัติผู้ประเมินจึงควรกำหนดมาตรฐาน หรือเกณฑ์ในการตัดสินใจคุณค่าขึ้นมาเองด้วยเหตุและผล ซึ่งการจะทำเช่นนั้นได้จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถของแต่ละปัจเจกบุคคล (สถาบันพระปกเกล้า, 2548 : 2 - 6)

2. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจโดยใช้วิธีเชิงธรรมชาติ (Naturalistic decision-oriented evaluation หรือ ND Models) การประเมินประเภทนี้เน้นการใช้วิธีเชิงธรรมชาติเพื่อการเสนอสารสนเทศ 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 ติรภานันท์, 2543 : 55 - 62 เมื่อผู้ประเมินได้ประเมินประเด็นที่ต้องการประเมินแล้ว งานขั้นต่อไปก็คือการพัฒนาตัวชี้วัดจากประเด็นแต่ละประเด็น ตัวชี้วัดนี้จะทำหน้าที่เป็นสัญญาณบอกคำตอบของประเด็นที่ต้องการทราบในการประเมิน ตัวชี้วัดที่เหมาะสมควรพัฒนามาจากประเด็นที่ต้องการประเมิน และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของโครงการเท่านั้น

2. ประเภทของตัวชี้วัด สุวิมล ติรภานันท์, 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 สหิทธิผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้ง 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 เป็นค่าของตัวชี้วัดที่เป็นตัวเลขโดยใช้สถิติเบื้องต้นมาช่วยในการคำนวณ ที่นิยมใช้มีดังนี้

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 ในบางกรณีค่าเชิงคุณลักษณะสามารถเปลี่ยนเป็นค่าปริมาณได้โดยใช้กลุ่มคนพิจารณาแล้วคิดเป็นร้อยละหรือสัดส่วนของคนที่มีความคิดเห็นสอดคล้องหรือไม่สอดคล้อง

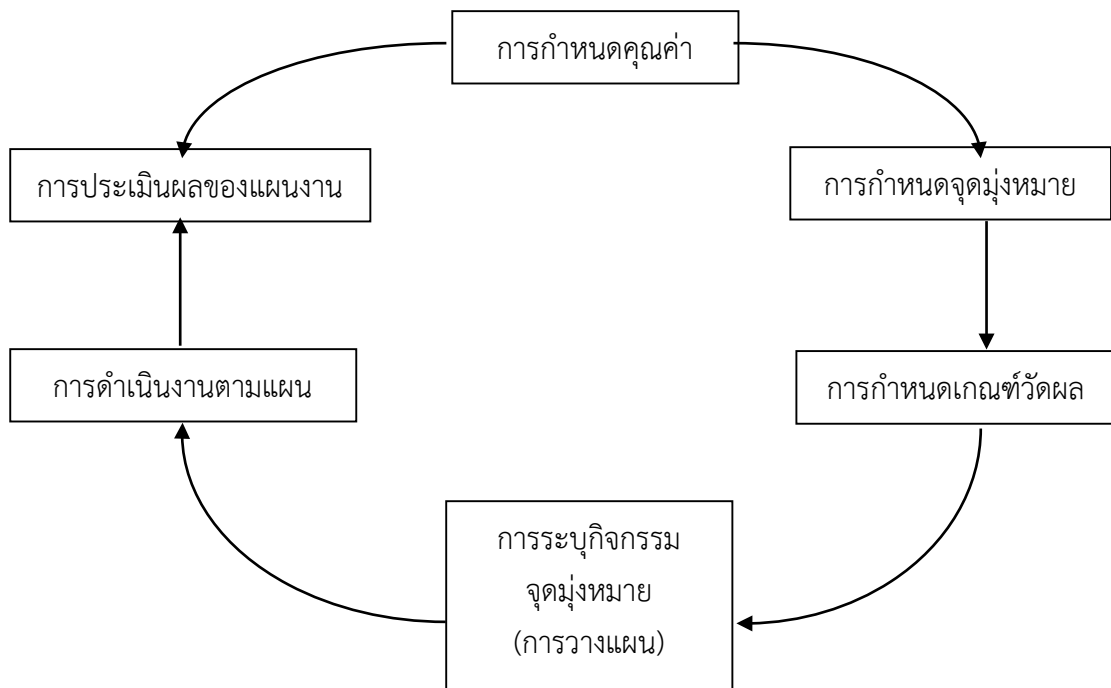
4. ลักษณะตัวชี้วัดที่ดี

การประเมินในแต่ละประเด็นจะมีตัวชี้วัดที่สามารถบ่งบอกถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในประเด็นนั้นได้หลายตัวด้วยกัน สิ่งที่สำคัญของขั้นตอนนี้ คือ พิจารณาเลือกตัวชี้วัดที่ดีซึ่งมีลักษณะดังนี้

- 1) สอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการประเมิน โดยสามารถระบุถึงสถานการณ์ในการประเมินที่ต้องการประเมินได้ชัดเจน
- 2) เป็นรูปธรรมทำให้สามารถวัด หรือสังเกตได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประเมินผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวชี้วัดดังกล่าว
- 3) ได้รับการยอมรับจากผู้ใช้งานประเมิน หากตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินไม่ได้รับการยอมรับ ยิ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการประเมิน ทำให้การประเมินนั้นล้มเหลวในที่สุด

วงจรการประเมินผล

การพูดถึงการประเมินผลนโยบายก็เหมือนกับการพิจารณาเรื่องการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ มีความคิดเห็นขัดแย้งกันว่าการประเมินผลนโยบายต้องดำเนินการมาน้อยเพียงใด มีขั้นตอนอะไรบ้าง และจะถืออะไรเป็นเกณฑ์ในการที่จะบอกว่านโยบายนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ หรือมีความล้มเหลวเพียงใด ในส่วนนี้จะเสนอเพียง 2 แนวทางเท่านั้น วงจรการวิจัยประเมินผลที่เสนอโดย E.Suchman วงจรการประเมินผลนี้ได้รับความสนใจมาก เพราะดูเหมือนจะครอบคลุมประเด็นสำคัญ ๆ ไว้มาก



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 โดยควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจนเพื่อเป็นการกำหนดขอบเขตของการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประเมินสามารถเลือกวิธีการประเมินผลและกำหนดวิธีการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม เช่น การเลือกว่าต้องการประเมินผลโครงการในช่วงระยะเวลาใด และต้องการดูผลลัพธ์ของการจัดทำโครงการในลักษณะใดบ้าง 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 เป็นขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ประเมินผลจะต้องทำการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมกับการวิเคราะห์ผลตามแผนที่วางไว้

6) ขั้นตอนการสรุปผลการประเมินโครงการ เป็นการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในกระบวนการประเมินผลมาสรุป โดยบรรยายถึงสภาพของโครงการที่เกิดขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดทำโครงการรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำโครงการและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินผลโครงการเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้สามารถวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการได้อย่างเป็นระบบ เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดีในปีงบประมาณ 2566 สามารถใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ว่านโยบายและกิจกรรมที่ดำเนินการนั้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และการประเมินยังช่วยปรับปรุงแนวทางการดำเนินโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารในการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขและยั่งยืน

2.3 รูปแบบการประเมินผลโครงการด้วย CIPP model

การศึกษานี้ ใช้รูปแบบการประเมินผลตามตัวแบบ CIPP Model เป็นแนวคิดในการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) ในปี ค.ศ. 1971 ซึ่งได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า “กระบวนการของการบรรยาย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม” การประเมินโดยรูปแบบ CIPP Model คำว่า CIPP ย่อมาจากคำว่า Context (บริบทหรือสภาวะแวดล้อม) Input (ปัจจัยเบื้องต้น) Process (กระบวนการ) และ Product (ผลผลิต) กำหนดให้มีการประเมินทั้งระบบใน 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation: C) เป็นกระบวนการสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้ชัดเจน และสอดคล้องกับความจำเป็นที่แท้จริงขององค์กร การประเมินนี้ช่วยตรวจสอบว่าโครงการสามารถตอบสนองต่อปัญหาหรือความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการประเมินบริบทยังช่วยวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการในเชิงปฏิบัติ และกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เฉพาะที่ต้องการบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation: I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P) การประเมินกระบวนการมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบการดำเนินของโครงการโดยให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะ ๆ โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และข้อจำกัดที่เกิดขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข และปรับปรุงโครงการในระยะต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือความต้องการ/เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการได้อย่างเหมาะสม

เมื่อพิจารณาถึงช่วงเวลาของการประเมินผลโครงการ สามารถจำแนกได้ 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

- 1) การประเมินผลโครงการก่อนการดำเนินงาน (Pre-evaluation) เป็นการประเมินว่ามีความจำเป็นและความเป็นไปได้ในการกำหนดให้มีโครงการหรือแผนงานนั้น ๆ บางครั้งเรียกการประเมินผลประเภทนี้ว่าการศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) หรือการประเมินความต้องการที่จำเป็น (Need Assessment)
- 2) การประเมินผลโครงการขณะดำเนินงาน (On-going Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน (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) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากการประเมินสภาพแวดล้อมที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดจุดประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน
- 2) การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้างของโครงการ (Structuring Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากปัจจัยนำเข้าที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดโครงสร้างของแผนงาน และขั้นตอนของการดำเนินการของโครงการ
- 3) การตัดสินใจเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Implementation Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากการประเมินกระบวนการ เพื่อพิจารณาควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด
- 4) การตัดสินใจเพื่อทบทวนโครงการ (Recycling Decisions) เช่น การตัดสินใจเพื่อใช้ข้อมูลจากการประเมินผลผลิต (Output) ที่เกิดขึ้น เพื่อพิจารณาการยุติ/ล้มเลิก หรือขยายโครงการที่จะนำไปใช้ในโอกาสต่อไป (ธเนศ ขำเกิด, 2552)

ประเด็นเกี่ยวกับการประเมินแบบ CIPP Model ทั้ง 4 ประการ และประเภทของการตัดสินใจดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของการประเมินกับการตัดสินใจ 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 ประการคือ 1) ตัวชี้วัดอาจจะมีทั้งตัวชี้วัดเชิงปริมาณหรือคุณภาพ 2) การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวในตัวชี้วัดนั้น ๆ หรือเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดไว้ และ 3) เงื่อนไขด้านเวลาและสถานที่ในการประเมินค่าของตัวชี้วัด

การประเมินผลโครงการนั้นต้องมีเกณฑ์และตัวชี้วัด (Indicator) ระดับความสำเร็จของโครงการให้ทราบ 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

หลักการพิจารณาตัวชี้วัดด้วย CIPP Model

ตัวชี้วัดด้านบริบท (Context) : สามารถพิจารณาได้จากสภาวะแวดล้อมก่อนมีโครงการ (ปัญหาวิกฤต) ความจำเป็นหรือความต้องการขณะนั้นและอนาคต และความเข้าใจร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

ตัวชี้วัดด้านปัจจัยนำเข้า (Input) : สามารถพิจารณาได้จากความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของโครงการความพร้อมของทรัพยากร เช่น งบประมาณ คน วัสดุอุปกรณ์ เวลา งบประมาณ และความเหมาะสมของขั้นตอนระหว่างปัญหา สาเหตุของปัญหา และกิจกรรม

ตัวชี้วัดด้านกระบวนการ (Process) : สามารถพิจารณาได้จากการตรวจสอบกิจกรรม เวลา และทรัพยากรของโครงการ ความยอมรับของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการในพื้นที่ การมีส่วนร่วมของประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

ตัวชี้วัดด้านผลผลิต (Product) : สามารถพิจารณาได้จากอัตราการมีงานทำของประชาชนที่ยากจนรายได้ของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ และความพึงพอใจของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ

ตัวชี้วัดด้านผลลัพธ์ (Outcomes) : สามารถพิจารณาได้จากคุณภาพชีวิตของตนเอง และครอบครัว ตามเกณฑ์มาตรฐาน การไม่พยายายถิ่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

ตัวชี้วัดด้านผลกระทบ (Impact) : สามารถพิจารณาได้จากผลกระทบทางบวก/เป็นผลที่คาดหวังจากการมีโครงการ และผลกระทบทางลบ/เป็นผลที่ไม่คาดหวังจากโครงการ

เกณฑ์และตัวชี้วัดดังกล่าวนี้ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลโครงการได้ดี ซึ่งจะครอบคลุมมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม ด้านบริหารจัดการ ด้านทรัพยากร และด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถวัดถึงความสำเร็จ และความล้มเหลวของโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของรัฐได้ ซึ่งในทางปฏิบัตินักประเมินผลจะต้องนำเกณฑ์ และตัวชี้วัดดังกล่าวมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะและบริบทของโครงการด้วย

หลักการสร้างตัวชี้วัดต้องบ่งชี้ได้ถึงตัวชี้วัดผลงาน หมายถึง วัตถุประสงค์ สิ่งของ คุณลักษณะที่สามารถสังเกตเห็น วัดได้ในเชิงปริมาณ และผลงานหรือสิ่งที่เกิดขึ้นจากการนำเอาทรัพยากร (Input) มาใช้ในการดำเนินกิจกรรม (Process) แสดงภาพให้เข้าใจถึงความสำเร็จซึ่งสามารถตรวจสอบได้ สังเกตได้หรือสอบวัดได้ โดยอาจเป็นลักษณะเฉพาะ หรือภาพรวมก็ได้ในเชิงปริมาณ และ/หรือคุณภาพที่จะสามารถอธิบายถึงความสำเร็จได้ครบถ้วน

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินผลโครงการฯ ตามแนวคิด CIPP Model สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมทุกมิติ ตั้งแต่การวิเคราะห์บริบท (Context) เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการตอบสนองต่อปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริง การพิจารณาปัจจัยเบื้องต้น (Input) เพื่อประเมินความพร้อมด้านทรัพยากรและแนวทางการดำเนินงาน การติดตามกระบวนการ (Process) เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และการประเมินผลผลิต (Product) เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของโครงการเมื่อเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้รูปแบบการประเมินผลโครงการ ตามแนวคิด CIPP Model เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้มีคุณภาพและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สสส. โดยนำเครื่องมือ Happinometer มาใช้ในการวัดความสุขของคนทำงาน และเพื่อระบุปัจจัยความสุขและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 43.73 สำหรับคุณภาพชีวิตและความสุข โดยรวมของบุคลากร สสส. ได้ความสุขที่ระดับ 7 ร้อยละ 39.28 ในส่วนของความพึงพอใจต่อองค์กรในภาพรวมอันดับแรกบุคลากร สสส. พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรงเฉลี่ย 3.89 อันดับสองบุคลากร สสส. พึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร สสส. เฉลี่ย 3.87 และอันดับสามบุคลากร สสส. พึงพอใจมากต่อลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบันเฉลี่ย 3.82 สำหรับด้านคุณภาพชีวิตและความสุขในภาพรวม อันดับแรกคือ มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) ของบุคลากร สสส. อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลางเฉลี่ย 3.75 รองลงมาบุคลากร สสส. มีน้ำใจดีต่อกัน (Happy Heart) ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 และอันดับ

บุคลากร สสส. มีความใฝ่รู้ดีมากเฉลี่ย 3.46 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในด้านเพศ การจบการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ยกเว้นอายุ ตำแหน่งงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะ บุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันนอกจากนี้ ยังพบว่าระดับความสุขในการทำงานด้าน Happy Family, Happy Society, และ Happy Work life มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิริยาภรณ์ แก้วเกิด และคณะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะ ศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาแนวทางการสร้างความสุขที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผ่านความสุขในการทำงานจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำเนินงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบมีการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้เงินเป็น การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี โดยการจัดกิจกรรมนั้นต้องมีการออกแบบให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน สำหรับแนวทางการสร้างความสุขของกิจกรรมตามแนวทางความสุข 8 ประการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานนั้นส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และความสุขในการทำงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสรุป ได้ว่าแนวทางการสร้างความสุขของกิจกรรมตามแนวทางความสุข 8 ประการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานนั้น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่าด้านใช้เงินเป็นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน โดยจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่ายในแต่ละเดือนอย่างเหมาะสม รวมทั้งไม่ก่อหนี้ที่เกินความสามารถในการชำระ เพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาทางการเงิน และสร้างความมั่นคงให้กับฐานะทางการเงินของบุคลากร 2) ควรเชิญชวนให้บุคลากรทุกคนมีการฝากเงินกับโครงการธนาคารโรงเรียนเป็นประจำ และมีสมุดเงินฝากประจำธนาคารอย่างน้อย 1 เล่ม เพื่อสร้างนิสัยการเก็บออม ให้บุคลากรมีเงินออมที่สามารถนำไปใช้จ่ายในยามฉุกเฉินได้ 3) ควรเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านการลงทุน เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงิน เช่น การลงทุนกับสถาบันการเงิน หรือการลงทุนทำธุรกิจที่มีความเสี่ยงน้อย เพื่อสร้างรายได้เสริม 4) ควรรณรงค์ให้บุคลากรไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ เพราะการพนันเป็นต้นเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาหนี้สินและปัญหาอื่น ๆ ตามมา 5) ควรสนับสนุนให้ครูเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูประจำจังหวัด เพื่อให้สามารถฝากและมีสิทธิได้รับเงินปันผลจากการดำเนินงานของสหกรณ์กลับคืนในทุก ๆ ปี 6) ควรสนับสนุนงบประมาณ จัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานที่จำเป็นให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ 7) ควรจัดสวัสดิการ เพื่อช่วยลดรายจ่ายให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม เช่น มีอาหารกลางวันให้บุคลากรได้รับประทานที่โรงเรียนในทุกวันโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สร้างบ้านพักครูให้เพียงพอต่อความต้องการของครูในสภาพที่เหมาะสมต่อการพักอาศัย เป็นต้น 8) ควรจัดอบรมเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียง มีภูมิคุ้มกันที่ดี รู้จักประมาณตน รู้จักใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ และฐานะทางเศรษฐกิจของตน

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

สธนะ สำนักงษ์ชัย (2563) ได้ศึกษารูปแบบองค์กรแห่งความสุขภาครัฐ กรณีศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี 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) มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H: Physical & Mental Health) 5) มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Organizational Result) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาจากรูปแบบองค์กรแห่งความสุข ภาครัฐ: กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่ยังไม่มีระบบ/ แนวทางการให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ และขาดความชัดเจนเรื่องระบบ/กลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพ ปัญหากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ผู้นำสูงสุดยังไม่สามารถถ่ายทอดแนวคิดและทิศทางการสร้างสุขในองค์กรให้บุคลากรรับทราบได้ทุกคน บุคลากรให้การยอมรับว่าสุขภาวะเป็นทุนที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร แต่ยังไม่มีความตระหนัก/ผู้รับผิดชอบกับนโยบายองค์กรสร้างสุข องค์กรยังไม่มีระบบดูแลสุขภาพของบุคลากร ส่วนเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร มุ่งแต่เพียงผลสัมฤทธิ์ของงาน ยังขาดเรื่องการกำกับติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม และความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน

กุสุมา ศรีแย้ม (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสังคมดีด้านน้ำใจงาม ด้านครอบครัวดี ด้านการใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ด้านสุขภาพดี ด้านคุณธรรม และด้านการผ่อนคลาย ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด 3 ด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาวิณี ฐิริปติพัทธ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไพรชณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยความสุขในการทำงานโดยรวม ($r = 0.651$) และรายด้าน ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ด้านคุณธรรม ($r = 0.681$) 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

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการ

พรเพ็ญ ศรีสุชล (2560) ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานโครงการชมรมคัมครองผู้บริโภคน้อย (อย.น้อย) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้ CIPP MODEL ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมการดำเนินงานโครงการ อย.น้อย ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีผลการดำเนินโครงการอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผลผลิต รองลงมา ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ตามลำดับ และในกลุ่มที่ผ่านการประเมินระดับดีเยี่ยมมีผลการดำเนินงานโครงการชมรมคัมครองผู้บริโภคน้อย (อย.น้อย) ในระดับดีมาก และกลุ่มที่ยังไม่ผ่านระดับดีเยี่ยมมีผลการดำเนินงานโครงการชมรมคัมครองผู้บริโภคน้อย (อย.น้อย) ในระดับดี ความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการชมรมคัมครองผู้บริโภคน้อย (อย.น้อย) เกิดมาจากการที่โรงเรียนมีกิจกรรมและโครงการจำนวนมากที่เกี่ยวกับการคัมครองผู้บริโภค และการมีส่วนร่วมของครู นักเรียนแกนนำ และสมาชิกของชมรม

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

นนุช แยมวงศ์ และคณะ (2561) ศึกษาการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินโครงการสามล้าน สามปีเลิกบุหรี่ทั่วไทยเทิดไถ่องค์ราชันของจังหวัดนครนายกและจังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิภาพดำเนินงานโครงการสามล้านสามปีเลิกบุหรี่ทั่วไทยเทิดไถ่องค์ราชันของจังหวัดนครนายกและจังหวัดสระแก้ว โดยประยุกต์ใช้การประเมินเชิงระบบตาม CIPP Model เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษา พบว่า 1) ด้านบริบท มีการสื่อสารนโยบายหลายช่องทางในเวทีระดับต่าง ๆ จากส่วนกลางไปยังพื้นที่ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับสถานการณ์ควบคุมการบริโภคยาสูบในระดับจังหวัด การรับรู้นโยบายยังไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ส่วนการยอมรับและเห็นประโยชน์ กลุ่มเป้าหมายมีความตระหนักถึงความสำคัญของโครงการแต่ส่วนใหญ่ยังมีความคิดเห็นว่าเป็นงานรองไม่ใช่งานหลัก 2) ด้านปัจจัยนำเข้า มีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นการขอความร่วมมือจากชมรมหมอนามัย โดยมีการสั่งการไปยัง สสอ. และ รพสต. เพื่อสื่อสารไปยัง อสม. ในแต่ละพื้นที่ทำการชักชวนผู้สูบบุหรี่ร่วมลงทะเบียนซึ่งงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ ยังไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมตลอดสามปี ส่วนศักยภาพของบุคลากรทั้งบุคลากรในระดับ รพสต. และ อสม. ส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการช่วยเลิกบุหรี่ให้สำเร็จ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นเมื่อไปชักชวนผู้เข้าร่วมโครงการจึงไม่มั่นใจว่าจะเลิกได้จริง 3) ด้านกระบวนการ กลยุทธ์ในการชวนเลิกบุหรี่ของ อสม. ใช้วิธีการหักดิบส่วน จนท.ในคลินิกเลิกบุหรี่จะมีกระบวนการช่วยเลิกบุหรี่หลายรูปแบบ สำหรับการพัฒนาศักยภาพ อสม. ด้านการช่วยเลิกบุหรี่มีการอบรมเพิ่มพูนทักษะไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ การบันทึกข้อมูลมีความซ้ำซ้อนกับงานประจำ จนท.รพสต.บันทึกข้อมูลได้น้อย การเชื่อมโยงการทำงานกับภาคีเครือข่ายยังเป็นการทำงานแยกส่วน ไม่บูรณาการกิจกรรมและข้อมูลต่าง ๆ นอกจากนี้ขาดกระบวนการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ความตั้งใจในการดำเนินงานในระดับพื้นที่มีน้อย จนท.รพสต.ยังไม่เห็นความสำคัญของปัญหาการบริโภคยาสูบ 4) ด้านผลลัพธ์ ต่ำกว่าเป้าหมายทั้งสองจังหวัด อุปสรรคปัญหาในการดำเนินงานส่วนใหญ่ คือ การบันทึกข้อมูลที่มีการซ้ำซ้อนและข้อมูลในระบบไม่สามารถเชื่อมโยงกับโครงการฯ ได้ นอกจากนี้ จนท.รพสต. และ อสม.ยังขาดทักษะในการช่วยเลิกบุหรี่ 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) แต่ละด้านพบว่า ด้านบริบทกับด้านปัจจัยนำเข้า ด้านบริบทกับด้านกระบวนการดำเนินงาน และด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ทางบวก และด้านปัจจัยนำเข้ากับด้านผลผลิตมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ประเด็นด้านผลผลิต เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในโครงการมีการใช้งานอย่างคุ้มค่า และการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมโครงการมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน มีความสัมพันธ์ทางลบเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนครูและงบประมาณที่ใช้ในโครงการ

วีรชัย นวลชัย และคณะ (2562) ได้วิจัย เรื่อง ประเมินผลโครงการ ออย.ร่วมใจ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่กรมสุขภาพดี (ออย.Fit & Firm) ผลการวิจัยพบว่า การประเมินตามประเด็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการผู้บริหารส่วนใหญ่ร้อยละ 90.0 เห็นด้วยกับ วัตถุประสงค์ของโครงการ โดยให้เหตุผลว่า โครงการ ออย.ร่วมใจ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สู่กรมสุขภาพดี (ออย.Fit & Firm) เป็นโครงการที่ให้ความรู้เรื่องการอ่านฉลาก ให้ลดอาหารหวาน มัน เค็ม ส่งเสริมให้บุคลากรของ ออย. รักษาสุขภาพด้วยการรับประทานอาหารที่ดี และการออกกำลังกาย สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เป็นหน่วยงานที่คุ้มครองความปลอดภัยของผู้บริโภค ควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้มีสุขภาพดีด้วยเพื่อเป็นแบบอย่าง อีกทั้งเป็นโครงการที่สอดคล้องกับนโยบาย ของ ออย. ด้านเป้าหมายและวิธีการดำเนินงาน เป้าหมายและวิธีการดำเนินงานมีความเหมาะสม เนื่องจากโครงการมีการตั้งเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีการประเมินเป็นระยะอย่างเหมาะสม กิจกรรมมีความหลากหลายทั้งให้ความรู้เรื่องการอ่านฉลาก กิจกรรมการออกกำลังกายและมีการประเมินสมรรถภาพทางกาย 2) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) ผลการประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการมีการสนับสนุนจากผู้บริหารในหน่วยงาน โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรม การจัดบุคลากรที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการมีความเหมาะสม รวมทั้งมีบุคลากรที่เป็น นักกีฬาทีมชาติเข้ามาช่วยแนะนำการออกกำลังกายที่เหมาะสมให้กับบุคลากร มีงบประมาณดำเนินงานเหมาะสมและเพียงพอ การประชาสัมพันธ์โครงการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมในโครงการเพียงพอและมีความเหมาะสม มีการทดสอบสมรรถภาพทางกาย ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งจัดให้มีการออกกำลังกายทุกวัน 3) การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) โครงการนี้มีการจัดทำแผนงานสอดคล้องกับสภาพปัญหาของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ การดำเนินงานโครงการมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานชัดเจนมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการจัดโครงการ/กิจกรรม มีการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนงานจากคณะทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ศิริรัตน์ นิลนาท (2562) ศึกษาการประเมินโครงการการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร โดยศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาครู และคณะกรรมการการศึกษา จำนวน 139 คน โดยใช้รูปแบบ CIPP Model เป็นกรอบในการประเมิน จากการศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อม วัตถุประสงค์ของโครงการฯ มีความสอดคล้องกับนโยบายในการจัดการศึกษา ด้านปัจจัยเบื้องต้น สถานศึกษามีแหล่งการเรียนรู้ที่เพียงพอต่อการจัดการฝึกอบรมส่งผลต่อลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการฯ ด้านกระบวนการ สถานศึกษามีการดำเนินกิจกรรมโครงการมีกระบวนการที่ชัดเจน จึงเอื้อต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านผลผลิต จากการศึกษาที่มีนโยบายใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นก่อให้เกิดความหลากหลายและตรงกับความต้องการของผู้เรียน และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้

อะหมัด หลีฮาหรีกำพล เศรษฐสุข และคณะ (2562) ได้ติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาระบบบริการสุขภาพผู้ป่วยระยะสุดท้ายแบบประคับประคองในพหุวัฒนธรรมของอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ด้านบริบท วัตถุประสงค์โครงการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาลเทพา ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) พบว่างบประมาณมีความเหมาะสม เพียงพอ และคุ้มค่า คณะทำงานมีการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบสูง ทুমเท สถานที่และอุปกรณ์มีความพร้อมสูง รูปแบบกิจกรรมมีคุณภาพ และการบริหารจัดการโครงการมีประสิทธิภาพ ด้านกระบวนการ (Process Evaluation)

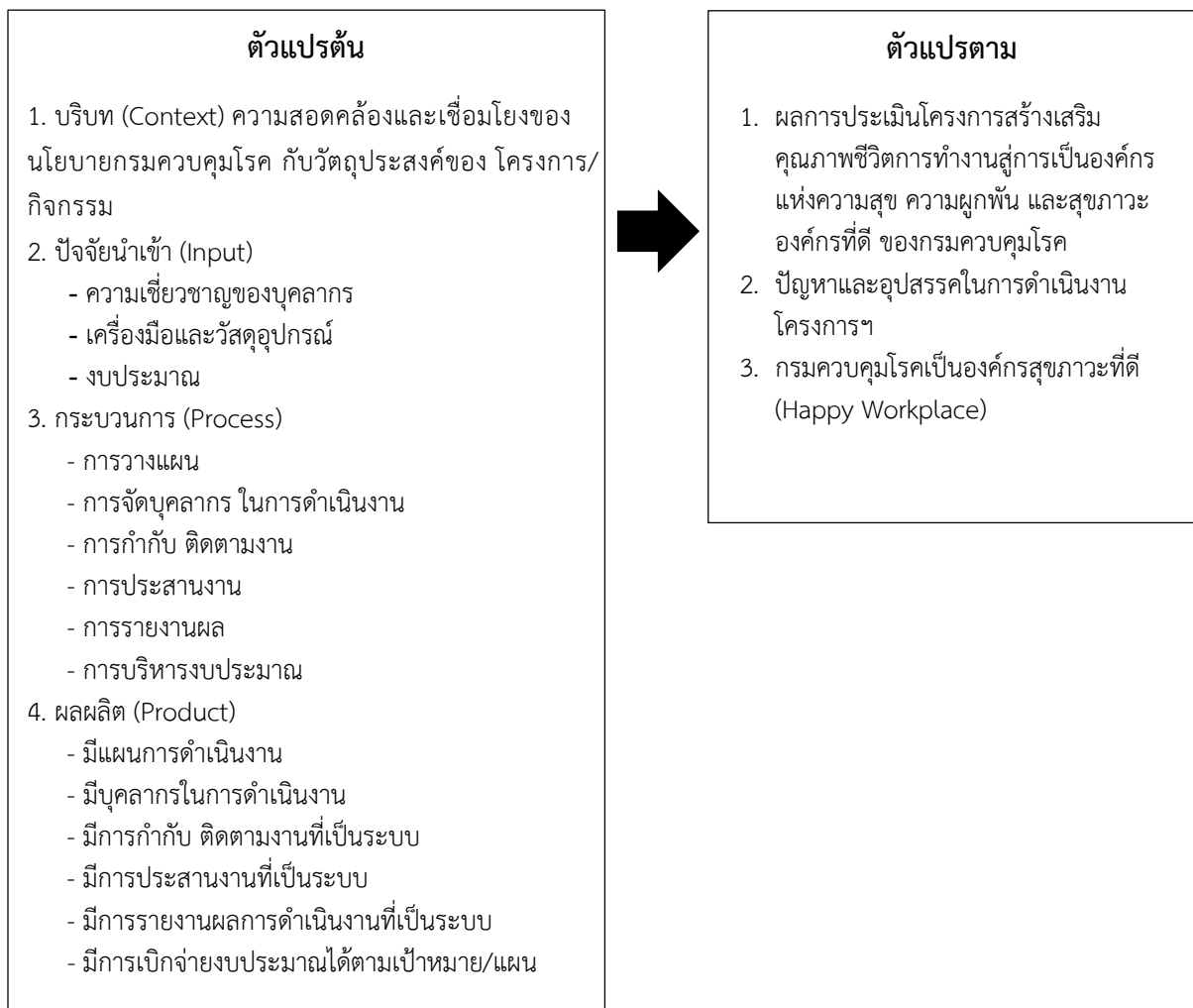
พบว่าระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม มีการวางแผนจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง และการจัดกิจกรรมเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้และด้านผลผลิต (Product Evaluation) พบว่าโครงการก่อให้เกิดรูปแบบการบริการสุขภาพผู้ป่วยระยะสุดท้ายในพหุวัฒนธรรมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรคือคู่มือการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายแบบประคับประคองในพหุวัฒนธรรม ทั้งวิถีพุทธและวิถีมุสลิม

ผดุงศิษฐ์ ชำนาญบริรักษ์ และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายพยาบาลชุมชนในการขับเคลื่อนอำเภอจัดการสุขภาพเขตสุขภาพที่ 7 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายพยาบาลชุมชนในการขับเคลื่อนอำเภอจัดการสุขภาพเขตสุขภาพที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านบริบท โครงการมีการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างพยาบาลชุมชนกับเครือข่ายต่าง ๆ ในพื้นที่ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรมมีการขับเคลื่อนใน 3 ภาคส่วน ได้แก่ ภาควิชาการ ภาคการเมือง และภาคประชาชน สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองด้วยกระบวนการเสริมพลัง สร้างคุณค่าให้กับคนทำงาน และหาแนวทางแก้ไขปัญหา ร่วมกันเพื่อผลักดันให้เกิดนโยบายสาธารณะ 2) ด้านปัจจัยนำเข้า บุคลากรสามารถดำเนินโครงการร่วมกับภาคีเครือข่ายและสหวิชาชีพได้เป็นอย่างดี เป็นกลไกของการทำงานร่วมกัน แผนการดำเนินงานของเครือข่าย เน้นการออกแบบกิจกรรมที่เป็นกลไกการหนุนเสริมสมรรถนะ (สมรรถนะเชิงวิชาการ วิชาชีพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเสริมพลัง การสร้างสัมพันธ์ภายในทีม) 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 เห็นสอดคล้องกันว่าโครงการพัฒนาเครือข่ายพยาบาลชุมชนในการขับเคลื่อนอำเภอจัดการสุขภาพของเขตสุขภาพที่ 7 สามารถนำไปแก้ปัญหาดังกล่าวได้ของพื้นที่ จากข้อมูลสภาพปัญหาโรคและภัยสุขภาพที่เป็นจริงและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และเป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

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

2.5 กรอบแนวคิด

การประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ปี 2566 ประกอบด้วย 3 โครงการ คือ 1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมบุคลากรสุขภาพดี ปลอดภัย ปลอดภัย ใจเป็นสุข 2) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันปัญหาสุขภาพของบุคลากรกรมควบคุมโรค และ 3) โครงการพัฒนาการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดีของกรมควบคุมโรค เป็นการศึกษาจากเอกสารโดยนำแนวคิดและรูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model ของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) เป็นหลักในการศึกษา โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



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 จึงมีความจำเป็นต้องดักกิจกรรมที่มีการรวมคนจำนวนมากทุกรูปแบบ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมุ่งเน้นประเมินผลโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ในปีงบประมาณ 2566 เพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค มีวิธีการดังนี้

3.1 ประชากรที่ศึกษาและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเพื่อประเมินผลโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คณะทำงานที่ได้รับแต่งตั้งในคำสั่งของสำนักงานเลขาธิการกรมและกรมควบคุมโรค เรื่อง โครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ปี 2566 ประกอบด้วย 3 โครงการ คือ 1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมบุคลากรสุขภาพดี ปลอดภัย ปลอดภัยใจเป็นสุข 2) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันปัญหาสุขภาพของบุคลากรกรมควบคุมโรค และ 3) โครงการพัฒนาการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ของกรมควบคุมโรค โดยคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 100 คน

2. บุคลากรที่ได้เข้าร่วมโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ปี 2566 รวม 1,900 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.045 และจากสูตรสามารถคำนวณขนาดตัวอย่างขั้นต่ำที่เหมาะสมได้ 500 หน่วยตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล หน่วยงานละ 12 คน รวม 516 คน

3. ผู้บริหารกรมควบคุมโรคทั้งส่วนกลางและสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ หน่วยงานละ 1 คน รวม 43 คน

จากนั้นผู้ประเมินกำหนดพื้นที่การประเมินด้วยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมควบคุมโรคทั้งส่วนกลาง และสำนักงานป้องกันควบคุมโรค รวมทั้งสิ้น 43 หน่วยงาน ดังนี้

1. หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 31 หน่วยงาน ได้แก่ กองระบาดวิทยา กองโรคติดต่อทั่วไป กองโรคไม่ติดต่อ กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กองโรคติดต่อทางตาและผิวหนัง กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กองวัณโรค กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน กองนวัตกรรมและวิจัย กองด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา กองป้องกันการบาดเจ็บ สถาบันบำราศนราดูร สถาบันราชประชาสมาสัย กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารการคลัง กองกฎหมาย กลุ่มงานจริยธรรม สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรม

สุขภาพ กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานบริหารกองทุนโลก สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการโครงการพระราชดำริ โครงการเฉลิมพระเกียรติและโครงการเกี่ยวเนื่องกับพระบรมวงศานุวงศ์ 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 กำหนดกรอบและแนวทางการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประเมิน

ขั้นตอนที่ 4 เก็บข้อมูลประเมินผลโครงการ โดยการเก็บข้อมูลผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารกรมควบคุมโรคทั้งส่วนกลางและสำนักงานป้องกันควบคุมโรค บุคลากรผู้รับผิดชอบหลัก และบุคลากรที่ได้เข้าร่วมโครงการ

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการประเมิน

ขั้นตอนที่ 6 การจัดทำรายงานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

3.3.1 การศึกษาครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยออกแบบเครื่องมือตามแนวทาง CIPP Model ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดีตามองค์ประกอบ ด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ สำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับเพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สภาพการทำงาน 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 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) เกี่ยวกับเพศ 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 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อมูลหน่วยงาน วันที่สัมภาษณ์ และเวลาในการสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ข้อคิดเห็นต่อโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในประเด็นการประเมินผลโครงการ และการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ แพทย์หญิงहरषा รักษาคน ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ ดร.ธนัชฐา ดิษสุวรรณ์ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา และจำเริญรังสรรค์ งามุลแสน เลขานุการกรม กรมควบคุมโรค จากนั้นรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายงานข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การศึกษาด้วยค่า IOC (Index of item Objective Congruence) โดยใช้ค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุม ความง่ายของเนื้อหา 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 และเขียนรายงานการศึกษาทุกระบวนการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง มีอิสระในการตอบหรือไม่ตอบแบบสอบถามได้ ซึ่งสามารถยกเลิกการเข้าร่วมโครงการได้ตลอดเวลา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

3.5 การควบคุมการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ชี้แจงกระบวนการดำเนินงาน การชี้แจงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เก็บรวบรวมข้อมูล และการชี้แจงกลุ่มตัวอย่างขอคำยินยอม และการปกป้องคุ้มครองกลุ่มตัวอย่างทั้งเรื่องข้อมูลและความปลอดภัยของผู้ให้ข้อมูลและหน่วยงาน รวมทั้งปรับมาตรฐานการใช้เครื่องมือและมีการซักซ้อม ทำความเข้าใจนิยามศัพท์ต่างๆ 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. การวิเคราะห์เพื่ออธิบายผลความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์สำนักงานปลอดโรคปลอดภัย ภายใจเป็นสุข 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 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี สำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี สำหรับคณะทำงานโครงการฯ

ส่วนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงาน สำหรับการประเมินผลโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

ส่วนที่ 1 ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี สำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ

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

1. ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่าเป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.4 เพศชาย ร้อยละ 36.6 อายุเฉลี่ย 34.85 (S.D. = 6.32) อายุต่ำสุด 25 ปี อายุสูงสุด 56 ปี ช่วงอายุที่พบมากที่สุด คือ ระหว่างอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 49.4 การนับถือศาสนาที่พบมากที่สุด คือ ศาสนาพุทธ ร้อยละ 91.8 สถานภาพโสด ร้อยละ 65.8 และสถานภาพสมรส ร้อยละ 30.6 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.6 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 44.6 และพนักงานราชการ ร้อยละ 22.8 โดยมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่กรมควบคุมโรคอยู่ระหว่าง 3 - 5 ปี ร้อยละ 27.6 และอยู่ระหว่าง 6 - 9 ปี ร้อยละ 27.2

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ (n = 500 คน)

คุณลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	183	36.6
1.2 หญิง	317	63.4
2. อายุ		
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		
3. ศาสนา		
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		
4. สถานภาพ		
4.1 โสด	329	65.8
4.2 สมรส	153	30.6
4.3 หย่าร้าง	18	3.6
4.4 อื่น ๆ		
5. ระดับการศึกษาสูงสุด		
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
6. สภาพการจ้างงาน		
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
7. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในองค์กรปัจจุบัน รวมทั้งหมด		
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 พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (S.D. = 0.45) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าด้านบริบท (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
ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ในภาพรวม	4.32	0.45	มาก

3. ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ จำแนกรายข้อ

ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ สำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ จำแนกรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านบริบท (Context Evaluation) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากและมีความเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) กรมควบคุมโรคมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนสำหรับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี 2) โครงการมีความสอดคล้อง/เชื่อมโยงกับนโยบายของกรมควบคุมโรค และ 3) องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข และความผูกพันในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.39, 4.38 และ 4.27 ตามลำดับ

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากและข้อที่มีความเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน 2) มีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน และ 3) บุคลากรมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.33, 4.33 และ 4.28 ตามลำดับ

ด้านปัจจัยกระบวนการ (Process Evaluation) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากและข้อที่มีความเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) กระบวนการดำเนินงานของโครงการเป็นไปตามแผนที่วางไว้ 2) มีการติดตามและประเมินความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ และ 3) มีการสื่อสารและประสานงานระหว่างทีมงานและผู้เข้าร่วมโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.44, 4.39 และ 4.34 ตามลำดับ

ด้านปัจจัยผลผลิต (Output Evaluation) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากและข้อที่มีความเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) โครงการนี้ได้ช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ท่านรู้สึกพอใจกับผลลัพธ์ที่ได้รับจากโครงการนี้ 3) ผลลัพธ์ของโครงการตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และโครงการนี้ส่งเสริมให้เกิดความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.55, 4.44, และ 4.39 ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ จำแนกรายข้อ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ด้านบริบท (Context Evaluation)								
1.1 กรมควบคุมโรคมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนสำหรับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี	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
2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)								
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
3. ด้านปัจจัยกระบวนการ (Process Evaluation)								
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
4. ด้านปัจจัยผลผลิต (Output Evaluation)								
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	มาก
4.4 โครงการนี้ส่งเสริมให้เกิดความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี	44.6	49.8	5.6			4.39	0.592	มาก

4. ผลการประเมินความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

ผลการประเมินความสุข และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (S.D. = 0.91) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าความสุขของบุคลากร 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

5. ผลการประเมินความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ จำแนกรายข้อ

ผลการประเมินความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ จำแนกรายข้อ พบว่า ปัจจุบันกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานที่กรมควบคุมโรคอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 9.26 (S.D. = 0.98) และความผูกพันในการทำงานที่กรมควบคุมโรคอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 9.24 (S.D. = 0.82) สำหรับประเด็นอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรอยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 (S.D. = 0.76) รองลงมาการทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 (S.D. = 0.66) และปกป้ององค์กรหากมีใครมากล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D. = 0.80) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ จำแนกรายข้อ

ประเด็น	Mean	S.D.	แปลผล
1. แนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กร	4.05	0.78	มาก
2. ปกป้ององค์กรหากมีใครมากล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม	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 สำหรับคณะทำงานโครงการฯ

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

1. ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่าเป็นเพศหญิง ร้อยละ 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 การนับถือศาสนาที่พบมากที่สุด คือ ศาสนาพุทธ ร้อยละ 100.0 สถานภาพสมรส ร้อยละ 59.0 และสถานภาพสมรส ร้อยละ 41.0 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.0 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 65 และพนักงานราชการ ร้อยละ 35 โดยมีระยะเวลาทำงานระหว่าง 6 - 9 ปี ร้อยละ 41.0 และอยู่ระหว่าง 10 - 15 ปี ร้อยละ 38.0 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้รับผิดชอบหลักโครงการฯ (n= 100 คน)

คุณลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	42	42.0
1.2 หญิง	58	58.0
2. อายุ		
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		
3. ศาสนา		
3.1 พุทธ	100	100.0
3.2 คริสต์		
3.3 อิสลาม		
3.4 พราหมณ์		
3.5 ฮินดู		
3.6 ไม่มีศาสนา		

คุณลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. สถานภาพ		
4.1 โสด	41	41.0
4.2 สมรส	59	59.0
4.3 หย่าร้าง		
4.4 อื่น ๆ		
5. ระดับการศึกษาสูงสุด		
5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี		
5.2 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า		
5.3 ปริญญาตรี	80	80.0
5.4 ปริญญาโท	20	20.0
5.5 ปริญญาเอก		
6. สภาพการจ้างงาน		
6.1 ข้าราชการ	65	65.0
6.2 พนักงานราชการ	35	35.0
6.3 พนักงานกระทรวง		
6.4 ลูกจ้างประจำ		
6.5 ลูกจ้างชั่วคราว		
7. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในองค์กรปัจจุบัน รวมทั้งหมด		
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 ผลผลิตและผลลัพธ์ของคณะทำงานโครงการฯ

ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของคณะทำงานโครงการฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ในภาพรวมและรายด้านของคณะทำงานโครงการฯ

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
ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ในภาพรวม	100.0	มากที่สุด

3. ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของคณะทำงานโครงการฯ จำแนกรายข้อ

ผลการประเมินในด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ของคณะทำงานโครงการฯ จำแนกรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้ทำการประเมินรายละเอียดการดำเนินงานของโครงการเกี่ยวกับความสอดคล้องและเชื่อมโยงของนโยบายกรมควบคุมโรคกับวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ความเหมาะสมของเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ตลอดจนยังได้ประเมินกระบวนการดำเนินงานและผลผลิตของโครงการ ซึ่งผลการประเมินชี้ให้เห็นว่าทุกองค์ประกอบได้มีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100 ตามรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของคณะทำงานโครงการฯ
จำแนกรายข้อ

ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ด้านที่ 1 ความสอดคล้องและเชื่อมโยงของนโยบายกรมควบคุมโรคกับวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม		
1.1 แผนงาน/โครงการมีความสอดคล้อง/เชื่อมโยง กับนโยบายของกรมควบคุมโรค ด้วย การกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการและโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การ เป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดีโดยการจัดทำโครงการมีการ นำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2567 โดยสอดคล้อง กับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	100 (100.0)	
1.2 วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย กิจกรรม ของแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้อง/ เชื่อมโยงกับนโยบายของกรมควบคุมโรคด้วยการจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมจะ มุ่งเน้นให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2567 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ผลผลิตที่ 6 กิจกรรมที่ 6.2 พัฒนาสถานที่ทำงาน ที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี ปลอดภัย ปลอดภัยของกรมควบคุมโรคเป็นหลัก	100 (100.0)	
ด้านที่ 2 ความเชี่ยวชาญของบุคลากร		
2.1 มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานอย่างเป็นทางการ ดังนี้ - คำสั่งสำนักงานเลขาธิการกรมที่ 6/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดโครงการ ประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันปัญหาสุขภาพของบุคลากรกรม ควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการจัดโครงการพัฒนาการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่ง ความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะที่ดีกรมควบคุมโรคปี 2566 ที่ 1/2566 เรื่อง แต่งตั้ง คณะ ทำงานจัดโครงการพัฒนาการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะที่ดีกรมควบคุมโรค ปี 2566	100 (100.0)	
2.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบ ด้วยการกำหนดบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกิจกรรมในแต่ละด้าน ดังนี้ - คณะทำงานด้านวิชาการ มีหน้าที่ในการกำหนดรูปแบบการประชุม และดำเนินการ ประชุมวิชาการ จัดทำเอกสารวิชาการ อำนวยความสะดวกวิทยากร สรุปเนื้อหาการประชุม วิชาการ และประเมินความพึงพอใจผู้เข้าร่วมประชุม - คณะทำงานด้านพิธีการ มีหน้าที่ดำเนินงานพิธีการต่าง ๆ พิธีเปิด - ปิด ลำดับกิจกรรม พิธีการที่เกี่ยวข้อง	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)	
ด้านที่ 3 เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์		
3.1 มีเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการดำเนินงานดังนี้	100	
- เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ สำนักงาน คอมพิวเตอร์ จอ LCD เครื่องพิมพ์ สแกนเนอร์ อุปกรณ์การประชุม กล้องเว็บแคม ไมโครโฟน ลำโพง	(100.0)	
- 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)	
ด้านที่ 4 งบประมาณ		
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)
ด้านที่ 5 ด้านประเมินกระบวนการ และผลผลิต		
5.1 มีแผนการดำเนินงานโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี	100 (100.0)	
5.2 มีการกำกับติดตามการดำเนินงานที่เหมาะสมอย่างน้อย 1 ครั้ง โดยมีการจัดประชุมติดตามความก้าวหน้าของทุกกิจกรรม เพื่อแก้ไขปัญหา หรือเพิ่มกระบวนการทำงานให้รัดกุมยิ่งขึ้น	100 (100.0)	
5.3 บุคลากรผู้รับผิดชอบทุกคนได้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีเยี่ยม 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 สำหรับการประเมินผลโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข 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 เพื่อมาออกแบบและดำเนินงานโครงการหรือจัดกิจกรรมที่สนุกสนาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม 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 ความคาดหวังต่อการดำเนินการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดีในอนาคต

ความคาดหวังต่อการดำเนินงานโครงการฯ ในอนาคต คือ การที่องค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่บุคลากรทุกคนมีความสุข สุขภาพดี และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

3.7 ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ผู้บริหารฯ ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของการดำเนินงานของผู้บริหารหน่วยงานและบุคลากร ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญ และช่วยกันขับเคลื่อนการดำเนินงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการ หากไม่มีการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โครงการอาจไม่สามารถสร้างผลกระทบที่ครอบคลุมได้ ควรมีการสร้างช่องทางให้บุคลากรทุกระดับสามารถเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการได้ อาจผ่านการทำแบบสอบถาม การประชุมกลุ่ม หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การสื่อสารเปิดกว้างและทั่วถึง

3. ควรมีการพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคลากร รวมถึงการปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และควรมีการประเมินผลโครงการอย่างต่อเนื่อง นำผลลัพธ์จากการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงให้โครงการมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อสถานการณ์

4. มีการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างเหมาะสม ควรมีการวางแผนการใช้งบประมาณอย่างรอบคอบ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

5. มีการสื่อสารที่ชัดเจนและทั่วถึง การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ทั่วถึงอาจทำให้บุคลากรไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือไม่เห็นประโยชน์ในการเข้าร่วม ควรปรับปรุงช่องทางการสื่อสารให้มีความชัดเจนและเข้าถึงบุคลากรทุกกลุ่ม อาจใช้หลายช่องทาง เช่น การประชุมออนไลน์ อีเมล อินทราเน็ต หรือการทำคลิปวิดีโอสั้น ๆ อธิบายโครงการ เพื่อให้ข้อมูลถูกสื่อสารได้อย่างครอบคลุม

6. ควรปรับรูปแบบกิจกรรมให้มีความหลากหลาย ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกัน เช่น กิจกรรมที่เน้นการออกกำลังกาย การจัดการสุขภาพจิต การส่งเสริมสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกเข้าร่วมกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจของตนเอง

7. มีการสร้างเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่ดี หรือเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะองค์กรในระดับประเทศ หรือระดับนานาชาติ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการพัฒนาโครงการ

8. ควรนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการเสริมสร้างสุขภาพและความผูกพัน เช่น การจัดการสุขภาพผ่านแอปพลิเคชัน การจัดการตารางเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการติดตามและประเมินผลโครงการ

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

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ในปี 2566 ของกรมควบคุมโรค โดยนำแนวคิดและรูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model มาใช้เป็นกรอบในการศึกษานั้น สรุปได้ว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับนโยบายของกรมควบคุมโรค และมีข้อเสนอแนะ เรื่อง การเสริมสร้างสุขภาพการเงิน การเสริมสร้างสุขภาพกาย และการผ่อนคลาย และการสื่อสารและการมีส่วนร่วม เพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการในอนาคตสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาต่อยอด เพื่อให้การกำหนดนโยบายและวางแผนโครงการอื่นที่เกี่ยวข้อง เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการศึกษาตามรูปแบบการประเมิน CIPP Model สรุปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการดำเนินงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี โดยใช้แนวคิดการประเมิน CIPP Model ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

1.1 บริบท (Context) พบว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการดำเนินงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข 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 พัฒนาสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี ปลอดภัย ปลอดภัยของกรมควบคุมโรคเป็นหลัก และในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการและโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี มีการนำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2567 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี ที่กรมควบคุมโรคกำหนด มาวางแผนการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการพัฒนากลไกขับเคลื่อนให้เกิดระบบนิเวศในการทำงาน (work-friendly ecosystem) ที่มีความสุขและสุขภาพที่ดี การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนความสุขและความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน และเสริมสร้างให้เกิดคนดีในองค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ 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 ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่ลงทะเบียนผู้เข้าร่วมประชุม ต้อนรับ อำนวยความสะดวกผู้เข้าร่วมประชุม ประสานงานและร่วมดำเนินการระหว่างคณะทำงานแต่ละคณะ คณะทำงานด้านยานพาหนะ ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม และหน่วยงานในพื้นที่เป็นหลัก โดยมีหน้าที่ดูแลยานพาหนะ รับ - ส่ง ผู้เข้าร่วมประชุม คณะทำงานด้านการเงิน และบัญชี โดยกองบริหารการคลัง ที่มีความชำนาญในเรื่องการเบิกจ่าย รับผิดชอบด้านบัญชีและการเงิน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและเหมาะสม และการดำเนินการโครงการฯ มีการประชุมเตรียมงานอย่างน้อย 2 ครั้ง มีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน และเพียงพอต่อการดำเนินงาน ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญ และมีความพร้อม การตั้งงบประมาณในแต่ละโครงการจะมีการประชุมวางแผนกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกหน่วยงาน เพื่อให้การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่าและตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการมากที่สุด โดยมีการเบิกจ่ายงบประมาณของโครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่ผ่านมามีการดำเนินการได้ ร้อยละ 100 เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมาย และกิจกรรมมีการดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานส่งผลให้การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

1.3 กระบวนการ (Process) ผลการประเมินด้านปัจจัยกระบวนการ (Process Evaluation) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (S.D. = 0.496) โครงการมีการจัดทำแผนการดำเนินงาน มีการแต่งตั้งคณะทำงาน และกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน 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 มีการกำกับติดตามการดำเนินงานของโครงการโดยการจัดประชุมติดตามความก้าวหน้าของทุกกิจกรรม อย่างน้อย 1 ครั้ง เพื่อแก้ไขปัญหา หรือเพิ่มกระบวนการทำงานให้รัดกุมยิ่งขึ้น บุคลากรผู้รับผิดชอบทุกคนดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีเยี่ยม มีการติดตามงาน แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และดำเนินการทุกขั้นตอนได้ตามที่ได้รับมอบหมาย กระบวนการทำงานมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีการรายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชา เป็นระยะ ๆ ทุกขั้นตอน

และมีการรายงานความก้าวหน้าในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจโครงการพัฒนาสถานที่ทำงานปลอดโรค ปลอดภัย ปลอดภัยเป็นสุข 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 สุขภาพด้านจิตใจและร่างกายของบุคลากรดีขึ้น บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น และรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี จากผลการศึกษา และประเด็นปัญหาที่พบ มีดังนี้

2.1 การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนและไม่ทั่วถึง ปัญหาด้านการสื่อสารเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความเข้าใจและการดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ บุคลากรบางส่วนอาจไม่ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนหรือเข้าใจไม่ตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมาย แนวทาง และแผนการดำเนินโครงการ ส่งผลให้เกิดความสับสนหรือความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การขาดช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ข้อมูลที่ส่งไปยังผู้เกี่ยวข้องไม่ทั่วถึงหรือล่าช้า กระทบต่อการตัดสินใจและความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

2.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรไม่เพียงพอ ความสำเร็จของโครงการขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับ โดยพบว่ามีบุคลากรจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้เข้ามามีบทบาทอย่างเต็มที่ อาจเกิดจากการไม่ได้รับการชี้แจงบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน หรือไม่ได้รับแรงจูงใจที่เพียงพอในการเข้าร่วม และบางส่วนอาจมองว่าโครงการเป็นภาระเพิ่มเติมจากงานประจำที่รับผิดชอบ ทำให้ขาดความสนใจและไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร

2.3 ภาระงานที่มากเกินไป บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการต้องปฏิบัติภารกิจหลักควบคู่ไปกับการดำเนินโครงการ ทำให้เกิดภาระงานที่หนักขึ้น ส่งผลให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการดำเนินโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และยังขาดการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมอาจทำให้เกิดภาระงานกระจุกตัวอยู่ที่บุคคลเพียงไม่กี่คน ส่งผลให้เกิดความเครียดและประสิทธิภาพของโครงการลดลง

2.4 กิจกรรม/โครงการขาดความต่อเนื่อง การดำเนินโครงการบางครั้งขาดแผนระยะยาวที่ชัดเจน ส่งผลให้กิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นเพียงโครงการระยะสั้น ไม่สามารถพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนได้ และการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรหรือผู้บริหารอาจทำให้การดำเนินงานสะดุด หรือมีการเปลี่ยนแปลงแนวทาง ส่งผลให้โครงการขาดความต่อเนื่อง

2.5 ทรัพยากรในการดำเนินงานไม่เพียงพอ

1. ความรู้ความสามารถของบุคลากร บุคลากรบางส่วนขาดความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ในการดำเนินโครงการ ทำให้การวางแผนและบริหารโครงการไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ และการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพบุคลากรอาจไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การดำเนินโครงการไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง

2. งบประมาณจำกัด ข้อจำกัดด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างยากลำบาก บางโครงการต้องลดขนาดกิจกรรมหรือลดคุณภาพของการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ หรือบางครั้งอาจต้องพึ่งพาการสนับสนุนจากแหล่งภายนอก ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในการเบิกจ่ายหรือข้อกำหนดที่ซับซ้อน

2.6 การติดตามประเมินผลที่ไม่ชัดเจน และขาดการวัดผลที่เป็นรูปธรรม พบว่าการประเมินผลของบางโครงการยังขาดแนวทางที่เป็นระบบ ไม่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน หรือไม่มีเครื่องมือที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ไม่สามารถระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงบางโครงการอาจไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาโครงการในอนาคตทำให้เกิดปัญหาเดิมซ้ำซาก

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นว่าอุปสรรคและข้อจำกัดเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการ หากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมอาจทำให้โครงการไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นการปรับปรุงระบบการสื่อสาร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร การจัดการภาระงานให้สมดุล การวางแผนโครงการให้มีความต่อเนื่อง การพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากร และการจัดทำระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนของโครงการในอนาคต

5.2 อภิปรายผล

จากการประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี พบว่าบุคลากรกรมควบคุมโรคมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการประเมินบริบท (Context) พบว่าโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานที่มีสุขภาวะที่ดี และการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ของโครงการกับแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพและความสุขของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (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. ความเชื่อมโยงของบุคลากรและองค์กร ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงาน และครอบครัว เป็นหัวใจสำคัญ ที่ช่วยผลักดันให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ และความสามารถในการผลิตและการแข่งขัน

ด้านบริบท (Context Evaluation) พบว่ากรมควบคุมโรคมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และมีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดขึ้นและตรงกับความต้องการและสภาพปัญหา มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข และความผูกพันในการทำงาน รวมถึงผู้บริหารขององค์กรให้การสนับสนุนการดำเนินโครงการอย่างเข้มแข็ง สอดคล้องกับพรเพ็ญ ศรีสุชล (2560) ที่ได้ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานโครงการชมรมคุ้มครองผู้บริโภค (อย.น้อย) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่สะท้อนให้เห็นว่าการจัดให้มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จได้ และสอดคล้องกับวีรชัย นวลชัย และคณะ (2562) ได้ศึกษาประเมินผลโครงการ อย. ร่วมใจปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สู่กรมสุขภาพดี (อย.Fit & Firm) พบว่าโครงการ

ที่สอดคล้องกับนโยบายของกรมฯ ทั้งด้านเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานที่มีความเหมาะสมจะส่งผลให้โครงการสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

ผลผลิต (Product Evaluation) ผลลัพธ์ที่ได้รับจากโครงการ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรที่มีความสุขและมีความสุขพึงพอใจในองค์กรอย่างยั่งยืน 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) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของ

โรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) พบว่า การพัฒนาแนวทางการในการสร้างความสุข ด้วยการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดองค์กรแห่งความสุขเพิ่มมากขึ้น

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

สำหรับการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี มีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสุขของบุคลากรในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคสำคัญในการดำเนินโครงการ บุคลากรบางส่วนอาจไม่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมาย แนวทาง และแผนการดำเนินโครงการอย่างครบถ้วน ทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน และส่งผลให้การดำเนินโครงการขาดความต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Burton (2010) ที่ระบุว่าหากมีสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมที่ดีในองค์กร ต้องอาศัยระบบการสื่อสารที่โปร่งใสและทั่วถึงเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและลดความเครียดของพนักงาน ความสำเร็จของโครงการขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งมีบุคลากรบางส่วนที่ไม่ได้เข้ามามีบทบาทอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจเกิดจากการขาดแรงจูงใจ หรือมองว่าโครงการเป็นภาระเพิ่มเติมจากงานหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) ซึ่งศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่าแรงจูงใจและการสื่อสารภายในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและการมีส่วนร่วมของพนักงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการต้องปฏิบัติภารกิจหลักควบคู่กับการดำเนินโครงการ ทำให้เกิดภาระงานที่หนักขึ้น ส่งผลให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการดำเนินโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และขาดการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรเพ็ญ ศรีสุขล (2560) ที่ศึกษาการประเมินผลโครงการชมรมคุ้มครองผู้บริโภค (อย.น้อย) โดยพบว่าภาระงานที่มากเกินไปของบุคลากรทำให้ขาดความต่อเนื่องและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโครงการ และโครงการบางส่วนไม่มีแผนระยะยาวที่ชัดเจน ทำให้กิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นเพียงโครงการระยะสั้น ไม่สามารถพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนได้ และการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรหรือผู้บริหารอาจทำให้แนวทางดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้โครงการขาดความต่อเนื่อง และอาจไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ที่ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน พบว่าการขาดแผนงานระยะยาวทำให้โครงการไม่สามารถดำเนินการอย่างยั่งยืนได้ อีกทั้งทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ เช่น บุคลากรบางส่วนขาดความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ในการดำเนินโครงการ ทำให้การวางแผนและบริหารโครงการไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ สอดคล้องกับแนวคิดของ

Stufflebeam and Shinkfield (1985) ที่เน้นว่าการประเมินโครงการต้องพิจารณาความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และงบประมาณที่จำกัดทำให้โครงการบางส่วนต้องลดขนาดกิจกรรมหรือลดคุณภาพของการดำเนินงาน บางครั้งอาจต้องพึ่งพาการสนับสนุนจากแหล่งภายนอก ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในการเบิกจ่ายหรือข้อกำหนดที่ซับซ้อน งานวิจัยของ Burton (2010) ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงบประมาณที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินโครงการด้านสุขภาวะองค์กร และการประเมินผลของบางโครงการขาดแนวทางที่เป็นระบบ ไม่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน หรือไม่มีเครื่องมือที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ไม่สามารถระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Rossi and Freeman (1993) ที่เน้นว่าการประเมินผลต้องอาศัยเครื่องมือและกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อให้สามารถใช้ผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคข้างต้น พบว่าโครงการเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการสื่อสาร การมีส่วนร่วมของบุคลากร ภาระงานที่มากเกินไป การขาดแผนงานระยะยาว ข้อจำกัดด้านทรัพยากร และการติดตามประเมินผลที่ไม่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการ หากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมอาจทำให้โครงการไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้น การปรับปรุงระบบการสื่อสาร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร การจัดการภาระงานให้สมดุล การวางแผนโครงการให้มีความต่อเนื่อง การพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากร และการจัดทำระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนของโครงการในอนาคต

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า การขับเคลื่อนงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ของกรมควบคุมโรค ที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขและความผูกพัน เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัวและสังคม อย่างเป็นระบบ และเกิดผลที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ควรดำเนินงานเป็นรูปแบบบูรณาการ มีหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อน ดังนี้

1. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ควรกำหนดการดำเนินงานดังกล่าว เป็นตัวชี้วัดคำรับรอง เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญและดำเนินงานขับเคลื่อนที่เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อกรมควบคุมโรค
2. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ควรดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของกรมควบคุมโรค เพื่อทบทวนและวางแผนการดำเนินงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ของกรมควบคุมโรค ในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาวต่อไป
3. กองบริหารทรัพยากรบุคคลและสำนักงานเลขานุการกรม ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เช่น สายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและสุขภาวะองค์กรในบริบทที่แตกต่างกัน และควรมีการส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยในการดูแลสุขภาพกายและการผ่อนคลาย เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย การให้คำแนะนำเรื่องการดูแลสุขภาพ และการสร้างพื้นที่ผ่อนคลายภายในองค์กร

4. กองบริหารการคลังควรเสริมสร้างสุขภาพทางการเงิน เนื่องจากผลการประเมินพบว่า “สุขภาพการเงิน” ของบุคลากรยังคงมีระดับต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับมิติอื่น ๆ จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา และส่งเสริมสุขภาพการเงินของบุคลากร เช่น การจัดการการเงินส่วนบุคคล การมีแผนการออม และการให้คำแนะนำในเรื่องการลงทุน

5. สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ ควรส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กร ให้มีความโปร่งใสและมีการรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยอาจมีช่องทางการสื่อสารที่ สะดวกและทันสมัย รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกิจกรรมขององค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยหรือผู้ประเมินโครงการควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่ หลากหลายมากขึ้น เช่น สายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและสุขภาวะองค์กรในบริบทที่แตกต่างกัน

2. การวิจัยในอนาคตผู้วิจัยหรือผู้ประเมินโครงการควรใช้วิธีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพ เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตพฤติกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและ สามารถอธิบายผลการวิจัยได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ผู้วิจัยหรือผู้ประเมินโครงการพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือประเมินที่มีความเที่ยงตรงและ ครอบคลุมมากขึ้น เช่น การใช้ดัชนีชี้วัดสุขภาวะองค์กร หรือแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรที่ศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข. นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข; 2565.
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล 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>.
- กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์. ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2559.
- กุสุมา ศรีแย้ม. ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เจเนอเรชันวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ชลบุรี : คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา; 2563.
- เกษศิริจันทร์ วิเชียรเจริญ และคณะ. การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายการใช้ยาอย่างสมเหตุผลของ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี. วารสารวิชาการสาธารณสุข ชุมชน 2565; 8:114 - 7.
- ชลธิชา แผ่บรรเทา. การประเมินโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมือง กาญจนบุรี [วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา]. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี; 2557
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์. 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
- ผดุงศิษฐ์ ขำนาญบริรักษ์ และคณะ. การประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายพยาบาลชุมชนในการขับเคลื่อน อำเภอจัดการสุขภาพของเขตสุขภาพที่ 7. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2563; 28:21 - 23.

- พนิดา หาญตระกูล. การประเมินโครงการมีความสุขสนุกกับ 4H (HEAD HEART HAND HEALTH) โดยใช้ตัวแบบชิป (CIPP MODEL) ของโรงเรียนเทศบาลวัดช่องลม (เปี่ยมวิทยาคม) สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยรังสิต; 2561
- พรเพ็ญ ศรีสุข. การประเมินผลการดำเนินงานโครงการชมรมคุ้มครองผู้บริโภค (อย.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.chonlakram.go.th/datacenter/detail.php?news_id=463
- ยศพร ปัญจมะวัต. ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสฟัฟฟิง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. กรุงเทพมหานคร : คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2561
- เยาวดี รามชัยกุล วิบูลย์ศรี. การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
- เวทยา ไฟใจดี และคณะ. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและอิทธิพลของความผูกพันองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์ 2566; 17 : 74
- วัชรกร ศุภกาญจน์รุจิ. การประเมินโครงการจัดทำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) : กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจทางหลวง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. กรุงเทพฯ ฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2558.
- วัชรภรณ์ วายลม. การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล; 2563.
- วิริยาภรณ์ แก้วเกิด และคณะ. การดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ. วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2560; 1 : 1
- วีระชัย นวลชัย และคณะ. รายงานการประเมินผลโครงการ อย.ร่วมใจ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่กรมสุขภาพดี (อย.Fit & Firm). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข; 2562.
- ศิริรัตน์ นิลนา. การประเมินโครงการการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร. [วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย]. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์; 2562.
- สถาบันพระปกเกล้า. วัดระดับการบริหารจัดการที่ดี. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า; 2548.

- สธนา สำนักวิจัย. การศึกษารูปแบบองค์กรแห่งความสุขภาครัฐ กรณีศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1. [รายงานผลการวิจัย]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการ
เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปราชญ์บุรี; 2563.
- สาวิณี ฐิธิพัฒน์. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ไพรเชนียไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2563.
- สุวิมล ติรภานนท์. การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย; 2543.
- สำราญ มีแจ้ง. การประเมินโครงการทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย; 2558.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว). [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2561.
- อนันต์ นามทองตัน. การประเมินโครงการทางการศึกษา : ปฏิบัติจริง. นนทบุรี: สหมิตรพรินติ้ง
แอนด์พับลิชชิ่งจำกัด; 2557.
- อติปต์ย์ คลี่สุนทร. การเขียนโครงการ : จากแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์; 2556.
- อะหมัด หลีฮาหรี 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. 5th 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. 5th Ed. Newbury Park,
California: Sage Publications 1993; 103.
- Rossi, P. H., & Freeman, H. E. Evaluation: A Systematic Approach (5th 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>