

## รายงานการวิจัย

การประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน  
ในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย

Evaluation of the implementation of health promotion for working-age in  
the central agencies under the Department of Health

นายชชนาณัฐ โพธิมา  
นางสาวอัจฉราภา กลิ่นสุวรรณ

กลุ่มอนามัยวัยทำงาน สำนักส่งเสริมสุขภาพ  
กรมอนามัย

## สารบัญ

| หัวข้อ                                                                             | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------|------|
| สารบัญ.....                                                                        | ก    |
| สารบัญตาราง.....                                                                   | ข    |
| สารบัญภาพ.....                                                                     | ข    |
| บทคัดย่อ.....                                                                      | ค    |
| บทที่ 1 บทนำ.....                                                                  | 1    |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญ.....                                                         | 1    |
| 1.2 วัตถุประสงค์.....                                                              | 2    |
| 1.3 ขอบเขตการวิจัย.....                                                            | 2    |
| 1.4 นิยามศัพท์.....                                                                | 2    |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....                                                 | 2    |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....                     | 3    |
| 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผล.....                                         | 3    |
| 2.2 การประเมินแบบซิป (CIPP Model).....                                             | 5    |
| 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                                     | 7    |
| 2.4 กรอบแนวคิด.....                                                                | 11   |
| บทที่ 3 วิธีวิจัย.....                                                             | 12   |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                                                   | 12   |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                                                | 14   |
| 3.3 ขั้นตอนการดำเนินการ.....                                                       | 17   |
| 3.4 สถานที่.....                                                                   | 17   |
| 3.5 ระยะเวลาในการวิจัย.....                                                        | 17   |
| 3.6 การรับรองจริยธรรมวิจัย.....                                                    | 17   |
| บทที่ 4 ผลการศึกษา.....                                                            | 18   |
| 4.1 ผลการประเมินการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย..... | 18   |
| ..                                                                                 |      |
| 4.2 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ.....                                               | 27   |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....                                          | 28   |
| 5.1 สรุปผล.....                                                                    | 28   |
| 5.2 อภิปรายผล.....                                                                 | 29   |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ.....                                                                | 30   |
| เอกสารอ้างอิง.....                                                                 | 32   |
| ภาคผนวก.....                                                                       | 35   |

## สารบัญตาราง

| หัวข้อ                                                                                                | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ตารางที่ 1 แสดงจำนวนของผู้บริหารและจำนวนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย..                  | 12   |
| ตารางที่ 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของระดับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานส่วนกลาง<br>กรมอนามัย..... | 13   |
| ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....                                     | 18   |
| ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านบริบทของกลุ่มตัวอย่าง.....                                           | 19   |
| ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยนำเข้าของกลุ่มตัวอย่าง.....                                    | 20   |
| ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านกระบวนการของกลุ่มตัวอย่าง.....                                       | 21   |
| ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านผลผลิตของกลุ่มตัวอย่าง.....                                          | 22   |
| ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....                                     | 22   |
| ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านบริบทของกลุ่มตัวอย่าง.....                                           | 24   |
| ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยนำเข้าของกลุ่มตัวอย่าง.....                                   | 25   |
| ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านกระบวนการของกลุ่มตัวอย่าง.....                                      | 26   |
| ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านผลผลิตของกลุ่มตัวอย่าง.....                                         | 26   |

## สารบัญภาพ

| หัวข้อ                                                                                                        | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของประเภทการประเมินและประเภทของการตัดสินใจตามรูปแบบการ<br>ประเมินของสตฟเฟิลบีมี..... | 6    |

**ชื่อเรื่อง :** การประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย

Evaluation of the implementation of health promotion for working-age  
in the central agencies under the Department of Health

**ผู้วิจัย :** 1) นายกชณานันท์ โพธิมา 2) นางสาวอัจฉราภา กลิ่นสุวรรณ

**หน่วยงาน :** กลุ่มอนามัยวัยทำงาน สำนักส่งเสริมสุขภาพ

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง 1) เจ้าหน้าที่กรมอนามัย 50 คน และ 2) ผู้บริหาร 9 คน การศึกษาประสิทธิผลในการดำเนินงานโดยใช้แนวคิดการประเมินผลตามรูปแบบซีบีพี (CIPP Model) ผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมินจากเจ้าหน้าที่กรมอนามัย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบริบท มีค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.82 2) ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.92 3) ด้านกระบวนการ มีค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.96 และ 4) ด้านผลผลิต มีค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.85 และสรุปผลข้อคิดเห็นจากผู้บริหารพบว่า 1) ด้านบริบท มีแนวทางการดำเนินงานและเป้าหมายมีความสอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมสุขภาพ มีความเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน และมีความพร้อมในการดำเนินงาน 2) ด้านปัจจัยนำเข้า ไม่มีการจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการดำเนินงาน และหน่วยงานไม่มีความพร้อมด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ แต่ระยะเวลาในการดำเนินงานเหมาะสม 3) ด้านกระบวนการ มีการประสานงานความร่วมมือ การกำกับ ติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน จะผ่านกระบวนการการประชุมของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนแนวทางที่เหมาะสม และ 4) ด้านผลผลิต มีความพอใจในการดำเนินงาน กิจกรรมภายในหน่วยงานและภาพรวมของการดำเนินงาน และควรสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพในระยะยาว สรุปผลการศึกษา 1) ด้านบริบท การดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของหน่วยงาน 2) ปัจจัยนำเข้า ควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอ 3) กระบวนการ ควรเพิ่ม การประสานงานและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 4) ผลผลิต ควรสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพในระยะยาว ข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ และเพิ่มการประสานงานความร่วมมือ เพิ่มการจัดสรรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม พร้อมทั้งการปรับปรุงกระบวนการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนในโครงการส่งเสริมสุขภาพโดยการพัฒนาทรัพยากรและการเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต

**คำสำคัญ :** การประเมินผล ส่งเสริมสุขภาพ วัยทำงาน

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

ในปี 2022 ทั่วโลกมีประชากรวัยทำงาน อายุระหว่าง 15–64 ปี ประมาณ 5.178 พันล้านคน ซึ่งอาศัยอยู่ในทวีปเอเชียประมาณ 3.062 พันล้านคน พบว่าวัยทำงานที่มีช่วงอายุ 40–64 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.7 หรือประมาณ 8.79 ร้อยล้านคน (UNCTAD, 2567) ซึ่งวัยทำงานที่มีช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป จะกลายเป็นผู้สูงอายุในอนาคต องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้คาดการณ์แนวโน้มของจำนวนผู้สูงอายุระหว่างปี 2015 และ 2050 ว่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 12 เป็นร้อยละ 22 (WHO, 2567) สถิติในประเทศไทยมีประชากรวัยทำงานอายุ 15–59 ปี ที่เป็นกำลังแรงงานประมาณ 40.61 ล้านคน โดยมีจำนวนผู้มีงานทำ 39.68 ล้านคน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2566) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าวัยทำงานเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ข้อมูลการสำรวจสุขภาพของคนไทยที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ตาม (กองโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค, 2567) พบว่า มีอัตราป่วยของโรคเบาหวานร้อยละ 9.5 โรคความดันโลหิตสูงร้อยละ 25.4 ภาวะอ้วนร้อยละ 42.2 และภาวะไขมันคอเลสเตอรอลในเลือดสูงร้อยละ 23.5 และข้อมูลการตรวจสุขภาพของบุคลากรสังกัดกรมอนามัย เมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2567 พบว่า อัตราป่วยเป็นโรคเบาหวานร้อยละ 1.28 และกลุ่มเสี่ยงโรคเบาหวาน 6.65 โรคความดันโลหิตสูงร้อยละ 13.81 มีภาวะอ้วนร้อยละ 39.39 ทั้งนี้โรคไม่ติดต่อเรื้อรังสามารถป้องกันได้ด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ตามคำแนะนำขององค์การอนามัยโลก (WHO) ควรกินผัก 400 กรัมต่อวัน หรือวันละ 5 ทัพพี เพื่อลดโอกาสเสี่ยงในการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) เช่น ลดโอกาสการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดร้อยละ 31 โรคเส้นเลือดสมองตีบร้อยละ 19 กิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดโรคความดันโลหิตสูงร้อยละ 1.6 และภาวะสมองเสื่อมร้อยละ 8.1 (Natetida Bunnag, 2567) และการนอนหลับที่ไม่เพียงพอของผู้ใหญ่เสี่ยงต่อการเกิดโรคอ้วน 1.55 เท่า โดยการนอนเพิ่มขึ้นทุกๆ 1 ชั่วโมงจะช่วยดัชนีมวลกาย (BMI) ลง 0.35 kg/m<sup>2</sup> ถ้านอนหลับน้อยกว่า 5 ชั่วโมง เสี่ยงต่อการเกิดโรคเบาหวาน 1.48 เท่า ทั้งนี้ข้อมูลจากรายงานประจำปีระบบเฝ้าระวังการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (กรมอนามัย, 2566) ได้สำรวจข้อมูลพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัยทำงาน อายุ 25–59 ปี ในปี 2564–2566 พบว่า มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร้อยละ 45.0 43.4 และ 40.5 ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ประกอบด้วยพฤติกรรมที่พึงประสงค์ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1.การกินผักวันละ 5 ทัพพี ตั้งแต่ 4 วันต่อสัปดาห์ขึ้นไป 2.การมีกิจกรรมทางกายจนรู้สึกเหนื่อยกว่าปกติมากกว่าหรือเท่ากับ 150 นาทีต่อสัปดาห์ขึ้นไป 3.การนอนวันละ 7-9 ชั่วโมง ตั้งแต่ 3 วันต่อสัปดาห์ขึ้นไป และ 4.การแปรงฟันก่อนนอนด้วยยาสีฟันผสมฟลูออไรด์นานอย่างน้อย 2 นาทีทุกวัน

ด้วยแนวโน้มของพฤติกรรมสุขภาพและความเสี่ยงต่อการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายกระทรวงสาธารณสุข เพื่อยกระดับสาธารณสุขไทย แข็งแรงทุกวัย เศรษฐกิจสุขภาพไทยมั่นคง ด้านที่ 3 คนไทยห่างไกลโรคและภัยสุขภาพ ส่งเสริมสุขภาพทุกมิติเพื่อลดโรคไม่ติดต่อที่สำคัญ (NCDs) และกรมอนามัยได้กำหนดนโยบาย 4H for a Healthy Future โดยนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ คือ ด้านที่ 4 HEALTHY : Organization driving innovation เสริมสร้างองค์กรเข้มแข็ง พัฒนาบุคลากร และนวัตกรรมเพื่ออนาคต วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากำลังคนกรมอนามัยให้แข็งแรงทั้งกายและใจและเร่งสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ซึ่งตามบริบทกรมอนามัยมีหน้าที่สำคัญในการดูแลและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนซึ่งรวมถึงการป้องกันโรค การส่งเสริมการดูแลสุขภาพอย่าง

ยั่งยืน และการควบคุมปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน นอกจากนี้ยังมีภารกิจในการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนร่วมมือในการดูแลสุขภาพทั้งในระดับบุคคลและระดับชุมชน

ตามบริบทของสำนักส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มอนามัยวัยทำงานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและป้องกันสุขภาพของคนวัยทำงาน ซึ่งเป็นวัยที่มีความเสี่ยงในการเกิดปัญหาสุขภาพจากพฤติกรรมการใช้ชีวิต เช่น การบริโภคอาหารที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายไม่เพียงพอ และปัญหาเรื่องความเครียด เป็นต้น โดยได้ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย เพื่อสร้างความตระหนักด้านการส่งเสริมสุขภาพ เป็นตัวอย่างในการดำเนินชีวิตและการดูแลสุขภาพ สามารถถ่ายทอดความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีไปยังประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่จึงเป็นการสร้างแบบอย่างที่ดีในสังคม พร้อมทั้งช่วยลดปัญหาสุขภาพของเจ้าหน้าที่ที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาวได้อีกด้วย

ผู้วิจัยจึงได้จัดทำการศึกษาการประเมินผลการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการดำเนินงานโดยใช้แนวคิดการประเมินตามรูปแบบซิปป (CIPP Model) ที่ประกอบด้วย การประเมินด้านบริบท (Context) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input) การประเมินด้านกระบวนการ (Process) และการประเมินด้านผลผลิต (Product) รวมถึงศึกษาปัญหา/อุปสรรคที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของคนวัยทำงานต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ของการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย และจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบประเมินผล (Evaluation Research) การส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย ด้วยรูปแบบการประเมิน CIPP Model

## 1.4 นิยามศัพท์

1. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การวัดผลหรือประเมินผลกระทบจากกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ
2. สุขภาพวัยทำงาน หมายถึง ภาวะสุขภาพของคนวัยทำงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้สุขภาพดี
3. หน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย หมายถึง หน่วยงานสังกัดกรมอนามัย ที่มีที่ตั้งอยู่ที่จังหวัดนนทบุรี

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค เพื่อปรับปรุงพัฒนาแนวทางการส่งเสริมสุขภาพในองค์กร
2. สามารถนำข้อมูลการวิเคราะห์มาประยุกต์ในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมสุขภาพให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการประเมินผลแนวทางการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาของแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผล
- 2.2 การประเมินแบบซีป (CIPP Model)
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิด

#### 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผล

##### ความหมายของการประเมินผล/การประเมินผลโครงการ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2562) การประเมิน หมายถึง การประเมินเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมแนวทางประชาธิปไตย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและสร้างประโยชน์สุขแก่สังคม การประเมินเป็นการกำหนดคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ภายใต้บริบทของสังคมนั้น ๆ โดยขึ้นอยู่กับความเชื่อและประสบการณ์ของนักประเมินซึ่งอาจมีวิธีการที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะหมายถึง การวัด การวิจัยประยุกต์ การตรวจสอบความสอดคล้อง การช่วยการตัดสินใจ การบรรยายอย่างลุ่มลึก หรือการตัดสินใจคุณค่า

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2562) การประเมินโครงการ หมายถึง การประเมินโครงการเป็นกระบวนการที่ทำอย่างเป็นระบบเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ โดยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการบริหารจัดการ ปรับปรุง และพัฒนาโครงการ กระบวนการนี้ต้องจัดทำอย่างมีระบบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้และเป็นประโยชน์ จุดเน้นสำคัญอยู่ที่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ

กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ (2563) การประเมินผล หมายถึง การประเมินแผนงาน การดำเนินงาน และผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและการบรรลุวัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพของการพัฒนา ประสิทธิภาพ ผลกระทบ และความยั่งยืน และการประเมินผลโครงการ หมายถึง การตรวจสอบว่าโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภายในทรัพยากรและระยะเวลาที่กำหนด

มีเกียรติ นาสมตรี (2563) การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และตรวจสอบกระบวนการทำงานของโครงการในแต่ละขั้นตอน โดยปฏิบัติตามระเบียบวิธีวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ปรับปรุงพัฒนา หรือยกเลิกโครงการ

รุณี ห่อทอง (2563) การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อทราบถึงสัมฤทธิ์ผลของโครงการ ซึ่งช่วยให้พิจารณาปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการตัดสินใจว่าควรสนับสนุนโครงการต่อไปหรือระงับการดำเนินการ ทั้งนี้การประเมินต้องมีข้อมูลที่ช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจเลือกหนทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงโครงการ

ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของการประเมินผลหรือการประเมินโครงการ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ทำอย่างเป็นระบบเพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการหรือแผนงานต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและสร้างประโยชน์สุขแก่สังคม การประเมินนี้จะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการบริหารจัดการ ปรับปรุง และพัฒนาโครงการ จุดเน้นอยู่ที่การเพิ่มประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล และการประเมินจะทำให้ทราบถึงสัมฤทธิ์ผลของโครงการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถเลือกหนทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงโครงการได้อย่างเหมาะสม

### ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผล

**ทฤษฎีการประเมินผล** คือ แนวคิดและกระบวนการที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประเมินผลลัพธ์หรือกระบวนการต่างๆ เพื่อให้เข้าใจถึงความสำเร็จหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผนงาน โครงการ หรือการดำเนินการในอนาคต

รูปแบบการประเมิน นักทฤษฎีการประเมินที่มีปรัชญาการประเมินที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาปรัชญาการประเมินสามารถแยกได้เป็น 2 ประเด็นสำคัญ คือ 1. วัตถุประสงค์ของการประเมิน และ 2. วิธีการเข้าถึงคุณค่าของสิ่งที่ถูกประเมิน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2562) รายละเอียด ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการประเมิน นักทฤษฎีการประเมินสมัยใหม่มีความเชื่อว่า วัตถุประสงค์หลักของการประเมินคือการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งต่างๆ หรือเหตุการณ์ พร้อมกับการเชื่อมโยงผลของการประเมินเข้ากับการตัดสินใจทางการบริหาร โดยประกอบด้วยการประเมิน 2 แบบ คือ การประเมินเน้นการตัดสินใจและการประเมินเน้นการตัดสินใจคุณค่า

2. วิธีการเข้าถึงคุณค่าของสิ่งที่ถูกประเมิน นักทฤษฎีการประเมินส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า การประเมินควรใช้วิธีการที่น่าเชื่อถือและมีหลักฐานยืนยันได้ แต่ในเรื่องของวิธีการประเมินคุณค่ามีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับมุมมองของนักทฤษฎีแต่ละคนที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์และมาตรการในการประเมิน โดยสามารถจำแนกวิธีการประเมินออกเป็น 2 แนวทางหลัก คือ วิธีเชิงระบบและวิธีเชิงธรรมชาติ

**ประเภทของการประเมิน** คือ การแบ่งประเภทหรือวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลในด้านต่างๆ โดยจะพิจารณาจากจุดประสงค์หรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมิน เช่น การประเมินเพื่อวัดความสำเร็จของโครงการ หรือการประเมินเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการในการดำเนินงาน ซึ่งสามารถจำแนกได้ 5 ประเภท (พิชิต ฤทธิ์จรรยา, 2562) ดังนี้

1. จำแนกตามบทบาทของการประเมิน ได้แก่ 1) การประเมินความก้าวหน้า ซึ่งจะมุ่งเน้นการตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแล ในแต่ละขั้นตอนที่ดำเนินการ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงาน โดยมุ่งตรวจสอบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนงานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ 2) การประเมินผลสรุป จะเป็นการให้ข้อมูลเชิงสรุปผลเพื่อประกอบการตัดสินใจหลังจากที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว เพื่อตรวจสอบว่ากิจกรรมประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และสามารถนำผลการประเมินในการตัดสินใจว่าควรยุติหรือดำเนินการต่อไป

2. จำแนกตามหลักที่ยึดในการประเมิน ได้แก่ 1) การประเมินที่ยึดเป้าหมาย ใช้เป้าหมายเป็นเกณฑ์ในการประเมินผล โดยเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นกับผลที่คาดหวังตามเป้าหมาย เพื่อประเมินว่าผลลัพธ์ตรงกับที่ตั้งใจไว้หรือไม่ และ 2) การประเมินที่ไม่ยึดเป้าหมาย เป็นการประเมินที่ไม่ยึดติดกับเป้าหมาย แต่จะพิจารณาผลทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการ ทั้งผลที่ตรงกับเป้าหมายและผลที่ไม่ได้คาดหวัง เช่น ผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในแง่บวกและลบ

3. จำแนกตามระยะเวลาที่ประเมิน ได้แก่ 1) การประเมินก่อนเริ่มโครงการ เน้นเรื่องการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ ก่อนเริ่มโครงการ 2) การประเมินระหว่างดำเนินการ ทำในระหว่างที่กำลังดำเนินการ เพื่อศึกษาความก้าวหน้าและตรวจสอบว่ากิจกรรมดำเนินไปตามแผนหรือไม่ รวมถึงการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ข้อมูลจากการประเมินจะนำมาปรับปรุงการดำเนินโครงการให้ดีขึ้น



ในอนาคต และ 3) การประเมินหลังการดำเนินการ ทำหลังจากดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว เพื่อประเมินผลลัพธ์ และผลกระทบว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ และตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นตามมา

4. จำแนกตามสิ่งที่มุ่งประเมิน ได้แก่ 1) การประเมินบริบท ประเมินความสอดคล้องของกิจกรรมกับนโยบาย เป้าหมาย และสภาพเศรษฐกิจสังคม เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนโครงการ และดูความเป็นไปได้ในการดำเนินการ 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น ประเมินความพร้อมของทรัพยากรและวิธีการดำเนินก่อนเริ่มดำเนินการ เพื่อให้แน่ใจว่ามีทรัพยากรเพียงพอและพร้อมที่จะดำเนินการ 3) การประเมินกระบวนการ ประเมินระหว่างดำเนินการเพื่อติดตามความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรค เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และ 4) การประเมินผลผลิต ประเมินหลังดำเนินการเสร็จสิ้น เพื่อวัดผลลัพธ์และผลกระทบจากกิจกรรม รวมถึงการตัดสินใจว่าควรดำเนินต่อ ปรับขยาย หรือยุติ

5. จำแนกตามผู้ประเมิน ได้แก่ 1) การประเมินภายใน ทำโดยบุคลากรภายในองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรม ข้อดีคือผู้ประเมินรู้รายละเอียดของกิจกรรมและสะดวกในการเก็บข้อมูล แต่ข้อเสียคืออาจมีความลำเอียง ซึ่งทำให้ผลการประเมินขาดความน่าเชื่อถือ และ 2) การประเมินภายนอก ทำโดยผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม เช่น นักประเมินมืออาชีพ ข้อดีคือผู้ประเมินมีความเป็นกลาง ทำให้ผลการประเมินน่าเชื่อถือ แต่ข้อเสียคือผู้ประเมินอาจไม่เข้าใจรายละเอียดของกิจกรรม และอาจได้รับข้อมูลที่ไม่น่าเชื่อถือจากผู้เกี่ยวข้องที่อาจไม่ให้ความร่วมมือ

## 2.2 การประเมินแบบซีป (CIPP Model)

การประเมินตามรูปแบบ CIPP Model สามารถจำแนกประเภทได้ตามสิ่งที่มุ่งประเมิน ซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญต่อการตัดสินใจ โดยสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ในปี 1971 รูปแบบนี้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย มีระบบและแบบแผนที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้ในการประเมินโครงการต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง CIPP ย่อมาจาก Context (บริบทหรือสภาวะแวดล้อม), Input (ปัจจัยเบื้องต้น), Process (กระบวนการ), และ Product (ผลผลิต) แนวคิดของสตัฟเฟิลบีมนี้ยึดหลักการวิเคราะห์ระบบหรือวิธีการเชิงระบบ (systems approach)

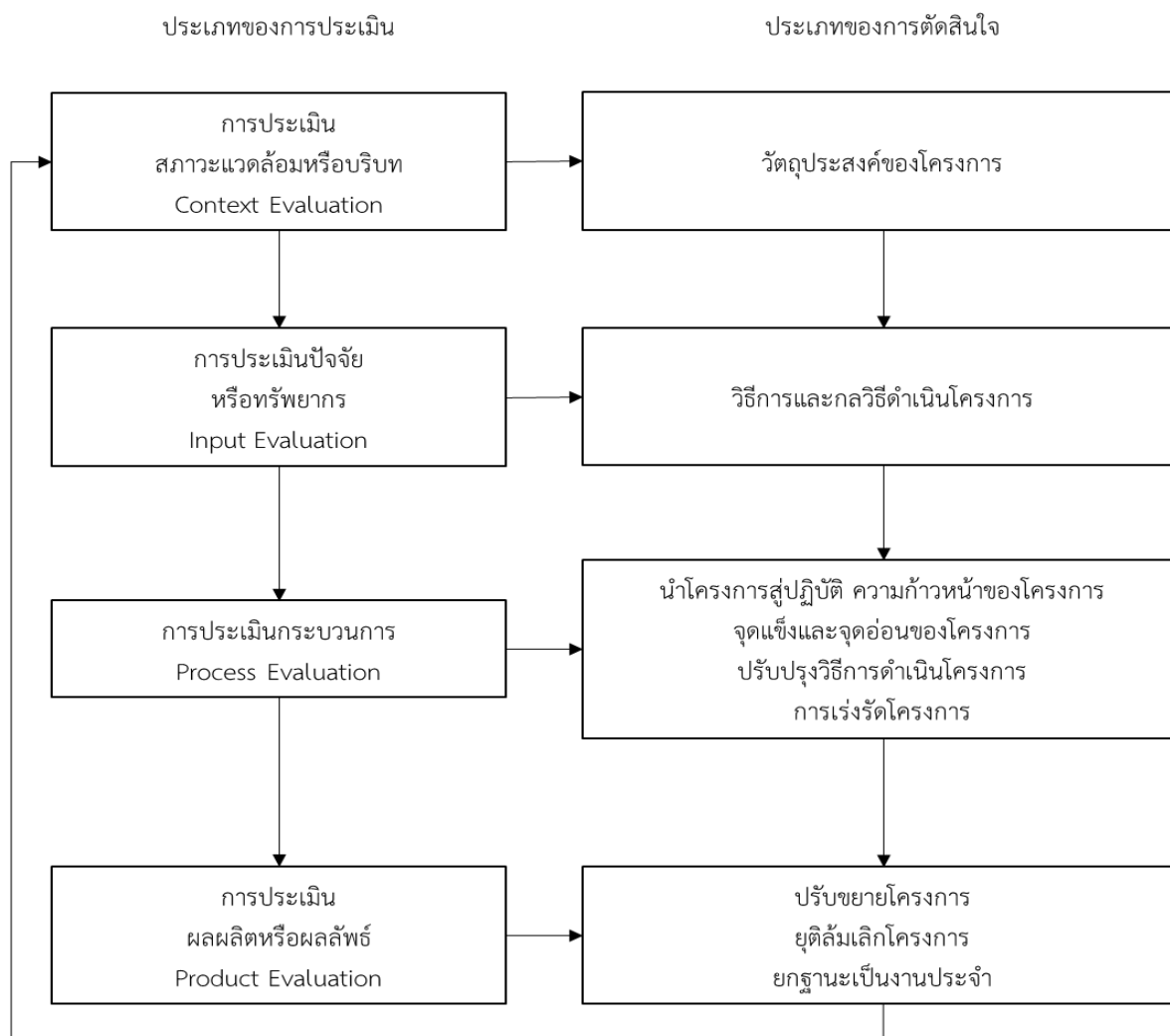
วิธีการประเมินโดยใช้รูปแบบ CIPP Model ประกอบด้วย การประเมิน 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (context evaluation): เป็นการประเมินนโยบาย ปรัชญา เป้าหมาย แรงกดดันทางเศรษฐกิจและสังคม ความต้องการของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแรงกดดันทางการเมือง เพื่อวางแผนกำหนดโครงการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการ

2. การประเมินปัจจัยหรือทรัพยากร (input evaluation): เป็นการตรวจสอบความพร้อมของปัจจัยเบื้องต้น เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และสถานที่ เพื่อให้ได้สารสนเทศในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการและกลวิธีดำเนินโครงการ

3. การประเมินกระบวนการ (process evaluation): เป็นการประเมินขณะที่นำโครงการไปสู่การปฏิบัติ เพื่อศึกษาความก้าวหน้า จุดเด่น จุดด้อย และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินโครงการ เพื่อปรับปรุงการดำเนินโครงการได้อย่างทันท่วงที

4. การประเมินผลผลิต (product evaluation): เป็นการประเมินหลังจากโครงการสิ้นสุดลง เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ โดยพิจารณาว่าโครงการประสบความสำเร็จตามแผนและวัตถุประสงค์หรือไม่ รวมถึงความคุ้มค่าของโครงการ



ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของประเภทการประเมินและประเภทของการตัดสินใจตามรูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม

ที่มา : พิชิต ฤทธิ์จรูญ 2562 : 69

### ประโยชน์ของการประเมิน

การประเมินโครงการเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารจัดการโครงการ มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาและปรับปรุงโครงการ ดังนี้:

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดโครงการ และตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ
2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของโครงการ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและแก้ไขโครงการให้เป็นไปตามทิศทางที่ต้องการ
3. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ เพื่อตัดสินใจว่าจะดำเนินการต่อยกเลิก หรือปรับขยายโครงการ
4. ได้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของโครงการว่าเป็นอย่างไร คำนวณค่ากับการลงทุนหรือไม่

5. สร้างพลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในโครงการ โดยการทราบผลสำเร็จ จุดเด่น และจุดด้อยของโครงการ ทำให้มุ่งมั่นปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้น เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการหรือองค์กร

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รณภพ เกตุทอง (2567) ได้ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายที่มอบประจำตัว 3 คน ในการดูแลกลุ่มเปราะบางของจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยใช้กรอบแนวคิด CIPP model การวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามนโยบายที่มอบประจำตัว 3 คนในการดูแลกลุ่มเปราะบางของจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยทีมหมอครอบครัว 180 คน และผู้รับบริการในคลินิกหมอครอบครัวที่เป็นกลุ่มเปราะบาง 180 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านบริบท (Context) การดำเนินงานตอบสนองต่อความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนได้ดี และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) การจัดระบบส่งต่อผู้ป่วยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดูแลกลุ่มผู้ป่วย ด้านกระบวนการ (Process) การเยี่ยมบ้าน ให้คำแนะนำ คัดกรอง ติดตามและดูแลผู้ป่วยเบื้องต้น รวมถึงการรักษาพยาบาลและให้คำปรึกษา ด้านผลผลิต (Product) การดำเนินงานตอบสนองและสื่อสารความรู้ทางวิชาการ การเฝ้าระวังควบคุมโรค และส่งเสริมสุขภาพ และปัจจัยแห่งความสำเร็จได้แก่นโยบายและกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ และการประสานงานและบทบาทหน้าที่ ปัญหาและอุปสรรคที่พบ ได้แก่ ภาระงานและบุคลากรที่ไม่เพียงพอ เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ และการพัฒนาศักยภาพและทักษะของทีมหมอครอบครัว

สมบุญ ศรีภู และคณะ (2566) ได้ศึกษาการประเมินผลโครงการของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองตามประเด็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมอนามัย ปีงบประมาณ 2565 โดยใช้กรอบแนวคิด CIPP model การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการและศึกษาความสัมพันธ์ของผลการประเมินด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ต่อด้านผลผลิต โดยใช้ 3 แนวคิด คือ CIPP model, Logic model และการประเมิน 360 องศา เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประเมินผลโครงการ แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ แบบรายงานตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ และแบบรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณโครงการ ผลการวิจัยพบว่า การประเมินโครงการของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ตามประเด็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ 2565 มีผลการประเมินในระดับมากที่สุด ( $X=4.427$ ,  $SD=0.610$ ) โดยด้านบริบทมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามด้วยด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านปัจจัยนำเข้า ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อโครงการในระดับมากที่สุดและผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 100 ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อโครงการในระดับมากที่สุดและผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 91.2 โครงการบรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการจำนวน 11 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 73.33 โครงการที่มีผลเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามค่าเป้าหมายของกรมอนามัยจำนวน 9 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 60 ผลการประเมินด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการมีความสัมพันธ์กับด้านผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value}<0.01$ ) โดยมีน้ำหนักความสัมพันธ์ระดับสูงถึงสูงมาก ( $r$  อยู่ระหว่าง 0.797-0.838)

อลงกต ภูจินาพันธุ์ และคณะ (2565) ได้ศึกษาการประเมินโครงการสร้างเสริมสุขภาพแม่และเด็กในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าปลาอำเภอท่าปลา จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยใช้กรอบแนวคิด CIPP model วัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานตามโครงการสร้างเสริมสุขภาพแม่และ

เด็กเซตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าปลา อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยด้านประสิทธิภาพ โครงการมีการดำเนินงานที่พร้อมและเหมาะสม ทั้งกระบวนการและปัจจัยนำเข้า ด้านประสิทธิผล มารดาในกลุ่มเป้าหมายมีความเข้าใจเกี่ยวกับการฝากครรภ์และการดูแลในระยะตั้งครรภ์ในระดับมาก ทารกเกิดมามีน้ำหนักมากกว่า 2,500 กรัม และมีการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวยังคลอดอย่างน้อย 6 เดือน ด้านความพึงพอใจของผู้ให้การสนับสนุนโครงการ ผู้สนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับมาก ปัญหาและอุปสรรคที่พบในโครงการ เช่น งบประมาณที่ไม่เพียงพอ ปัญหาการดำเนินงานล่าช้า และการขาดความสม่ำเสมอในการตรวจสอบคุณภาพของวัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ รวมถึงปัญหาการติดตามผลมารดาในกลุ่มเป้าหมาย

ปิยะวดี งามดี และคณะ (2562) ได้ศึกษาการประเมินผลการส่งเสริมสุขภาพของชมรมผู้สูงอายุในเขตเมืองนนทบุรี โดยใช้กรอบแนวคิด CIPP model มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพของชมรมผู้สูงอายุ ประเมินโครงการการส่งเสริมสุขภาพโดยชมรมผู้สูงอายุและเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า ด้านบริบท วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งชมรมสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุในชุมชน มีสถานที่ตั้งชัดเจน ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความต้องการและความคาดหวังด้านสุขภาพสูงสุด ด้านปัจจัยนำเข้า มีปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน เช่น บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และโครงสร้างกรรมการชัดเจน ด้านกระบวนการ มีการประชาสัมพันธ์ทั่วถึงและทันเวลา กิจกรรมกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ศูนย์สาธารณสุข มีการติดตามและวัดผลหลังจัดกิจกรรม และด้านผลผลิต ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความสามารถในการทำกิจกรรมประจำวันดีขึ้น มีคุณภาพชีวิตดี และพึงพอใจกับชมรม ไม่มีปัญหาด้านการเงิน รูปแบบการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพของชมรมผู้สูงอายุมีกิจกรรมหลัก 3 รูปแบบ คือ กิจกรรมทางสังคม กิจกรรมด้านสุขภาพ และกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

เบญจวรรณ สอนอาจ และคณะ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์คือ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและแนวทางการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้ตัวอย่าง 225 คน และสัมภาษณ์ลึก 5 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรู้รอบรู้ด้านสุขภาพ การจัดการตนเอง การตัดสินใจ และทักษะการสื่อสารมีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญ และแนวทางการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพประกอบด้วย การเข้าถึงข้อมูล ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการสื่อสาร การจัดการตนเอง การรู้เท่าทันสื่อ และทักษะการตัดสินใจ

อรณิชา โพธิ์หมื่นทิพย์ (2563) ได้ศึกษาพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนวัยทำงานเครือข่ายบริการปฐมภูมิเมืองย่า 4 หัวทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเอง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนวัยทำงานในพื้นที่เครือข่ายบริการปฐมภูมิเมืองย่า 4 หัวทะเล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 74.37) อายุระหว่าง 50-59 ปี (ร้อยละ 38.44) อาชีพรับจ้าง (ร้อยละ 58.54) และการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 45.72) โดยมีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.45) ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพ ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนข้อมูล สิ่งของและบริการ ( $r = 0.52, p < 0.01$ ) และการรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเอง ( $r = 0.22, p < 0.01$ ) การวิเคราะห์ถดถอยพบว่า การได้รับการสนับสนุนข้อมูล สิ่งของและบริการ ( $B = 0.491, p < 0.01$ ) และการรับรู้สุขภาพของตนเอง ( $B = 0.103, p < 0.05$ ) สามารถทำนายพฤติกรรมการดูแลสุขภาพได้ร่วมกันถึง 27.6% ( $R^2 = 0.276, p < 0.01$ ) ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนวัยทำงาน

ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนข้อมูล สิ่งของและบริการ และการรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเอง ซึ่งในงานส่งเสริมสุขภาพควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของบุคคลเพื่อเพิ่มการรับรู้สุขภาพและนำไปสู่การดูแลสุขภาพที่ยั่งยืน

พิริยา วัฒนารุ่งกานต์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาการจัดการสุขภาพของชุมชนด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลที่เกิดจากกระบวนการจัดการสุขภาพของชุมชนด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมโดยใช้แนวคิดการจัดการค่ากลาง และศึกษารูปแบบการจัดการสุขภาพของชุมชนด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในด้านสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น และการพัฒนาการจัดการสุขภาพในชุมชนประสบความสำเร็จโดยมีองค์ประกอบสำคัญ เช่น การพัฒนากลไกการมีส่วนร่วม, การพัฒนาคน, การพัฒนาความรู้, การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน, การพัฒนาครอบครัวและชุมชน, การพัฒนาอาชีพ, และการจัดการสุขภาพในชุมชนที่มีการใช้กิจกรรมสำคัญต่างๆ เช่น การเฝ้าระวัง การใช้มาตรการทางสังคม การสื่อสารเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการปรับปรุงแผนงานโครงการ คือ ควรสนับสนุนให้คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอนำรูปแบบการจัดการสุขภาพของชุมชนไปใช้ในการพัฒนางานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม และขยายรูปแบบนี้ไปยังตำบลอื่นๆ

Saito J และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องอุปสรรคและปัจจัยเอื้ออำนวยในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง (การศึกษาเชิงคุณภาพ) มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมป้องกันโรคไม่ติดต่อในธุรกิจขนาดกลางและขนาดกลาง (SMEs) โดยใช้กรอบการวิจัย Consolidated Framework for Implementation Research (CFIR) ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลประกอบด้วย 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับภายนอกองค์กร โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของเจ้าของธุรกิจและการเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ขณะที่อุปสรรคหลักคือการที่เจ้าของธุรกิจหรือผู้จัดการมองว่าการจัดการสุขภาพเป็นความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าของธุรกิจและการมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้จัดการสุขภาพและพนักงานให้มีส่วนร่วมมากขึ้น ควรพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทและประเมินผลอย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงการส่งเสริมสุขภาพต่อไป

Basinska-Zych A และ Springer A (2564) ได้ศึกษาผลลัพธ์ขององค์กรและระดับบุคคลในด้านกลยุทธ์ของการส่งเสริมสุขภาพ (การทบทวนการวิจัยเชิงประจักษ์) วัตถุประสงค์คือการระบุผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสำหรับนายจ้างและพนักงานจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน (workplace health promotion interventions, WHPIs) โดยมุ่งเน้นการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นกับนายจ้างและพนักงานจากงานวิจัยที่ดำเนินการในช่วงปี 2000–2020 งานวิจัยที่ได้รับการคัดเลือกจำนวน 29 ฉบับ ผลลัพธ์ที่พบส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมของพนักงาน การศึกษาได้ใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในธุรกิจขนาดกลางและขนาดกลาง (SMEs) ผลการวิจัยแสดงว่า WHPIs ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีต่อสุขภาพของพนักงาน และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร รวมถึงการลดค่าใช้จ่ายจากการขาดงานและการลาออก ในบางกรณียังช่วยให้ได้ผลตอบแทนจากการลงทุน แม้ว่าวิธีการทดลองที่ใช้จะไม่เป็นการทดลองแบบสุ่มที่มีการควบคุมกลุ่ม แต่การศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของผลลัพธ์และวิธีการที่ใช้ จำเป็นต้องพัฒนาวิธีการประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานให้ดียิ่งขึ้น

Cassetti V และคณะ (2568) ได้ศึกษาปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการนำแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนไปใช้ในโครงการส่งเสริมสุขภาพ (การศึกษาเชิงคุณภาพใน 13 โครงการในสเปน) วัตถุประสงค์เพื่อหลักฐานแสดงให้เห็นว่าโครงการส่งเสริมสุขภาพชุมชนควรเป็นแบบมีส่วนร่วมและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในโครงการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน โดยการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วม 68 คนจาก 13 โครงการในประเทศสเปน ผลการศึกษาพบปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนและอุปสรรคในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ดังนี้ 1. ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน ได้แก่ การจัดองค์กรภายในที่มีประสิทธิภาพและกลยุทธ์การทำงานที่ดี รวมถึงการได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 2. อุปสรรค ได้แก่ การขาดทรัพยากรการพึ่งพาปัจจัยภายนอก และปัญหาการประเมินผลโครงการที่ไม่ชัดเจน การศึกษาชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างองค์กรที่ดีและการสนับสนุนจากสถาบันเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน ซึ่งช่วยให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่บางโครงการยังขาดทรัพยากรและการสนับสนุนทางเทคนิคที่จำเป็นในการดำเนินการ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของชุมชนควรเริ่มต้นตั้งแต่การออกแบบและวางแผนโครงการ ซึ่งจะช่วยให้ชุมชนมีบทบาทในการตัดสินใจอย่างแท้จริง แต่ผลการศึกษาพบว่าในหลายโครงการยังมีการมีส่วนร่วมของชุมชนในกลุ่มทำงานหลักน้อย ทำให้โครงการไม่สามารถเชื่อมโยงกับความต้องการของชุมชนได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นเพื่อให้โครงการส่งเสริมสุขภาพในชุมชนมีความยั่งยืนและประสบผลสำเร็จ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม รวมถึงการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างแท้จริงตั้งแต่เริ่มต้นโครงการ

Foncubierta-Rodríguez MJ และคณะ (2567) ได้ศึกษาโครงการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน บทบาทของการปฏิบัติตามความคาดหวังของพนักงานงาน ชื่อเสียงและผลงานของบริษัท วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน (Workplace Health Promotion, WHP) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำมาตรการเหล่านี้มาใช้ในบริษัทในยุโรป โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความคาดหวังด้านสุขภาพของพนักงานและผลกระทบที่มีต่อชื่อเสียงและผลผลิตของบริษัท ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ให้ความสำคัญกับการตอบสนองความคาดหวังด้านสุขภาพของพนักงานจะมีแนวโน้มที่จะนำมาตรการการส่งเสริมสุขภาพมาใช้มากขึ้น โดยชื่อเสียงของบริษัทก็มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ในขณะที่ผลผลิตของบริษัทไม่ได้มีผลกระทบสำคัญเท่าไรนัก ซึ่งขนาดของบริษัทก็มีผลเช่นกัน โดยบริษัทขนาดเล็กและขนาดกลางจะนำมาตรการการส่งเสริมสุขภาพมาใช้ได้น้อยกว่าบริษัทขนาดใหญ่เนื่องจากขาดทรัพยากร การศึกษานี้ช่วยเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน และสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการพัฒนานโยบายสุขภาพในองค์กรต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน

จากแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จึงได้นำมาสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model เพื่อมุ่งเน้นการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินด้านบริบท การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า การประเมินด้านกระบวนการ และการประเมินด้านผลผลิต เพื่อประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย และศึกษาปัญหา อุปสรรค พร้อมจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

## 2.4 กรอบแนวคิด



### บทที่ 3 วิธีวิจัย

การออกแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบประเมินผล (Evaluation Research) การส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย ด้วยรูปแบบการประเมิน CIPP Model มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลแนวทางการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ของการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย และจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ระดับผู้บริหารสำนัก/กอง หน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย จำนวน 23 คน
- 2) เจ้าหน้าที่หน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย จำนวน 853 คน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนของระดับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย

| ลำดับ | หน่วยงาน                            | ผู้บริหาร (คน) | เจ้าหน้าที่ (คน) |
|-------|-------------------------------------|----------------|------------------|
| 1     | กลุ่มตรวจสอบภายใน                   | 1              | 10               |
| 2     | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร                | 1              | 11               |
| 3     | กองอนามัยฉุกเฉิน                    | 1              | 5                |
| 4     | กองกฎหมาย กรมอนามัย                 | 1              | 30               |
| 5     | กองการเจ้าหน้าที่                   | 1              | 61               |
| 6     | กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ         | 1              | 38               |
| 7     | กองคลัง                             | 1              | 54               |
| 8     | กองประเมินผลกระทบท่อสุขภาพ          | 1              | 35               |
| 9     | กองแผนงาน                           | 1              | 36               |
| 10    | กองพยากรณ์สุขภาพ กรมอนามัย          | 1              | 4                |
| 11    | กองส่งเสริมความรู้และสื่อสารสุขภาพ  | 1              | 24               |
| 12    | กองห้องปฏิบัติการสาธารณสุขกรมอนามัย | 1              | 26               |
| 13    | ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ       | 1              | 11               |
| 14    | สถาบันเวชศาสตร์วิถีชีวิต กรมอนามัย  | 1              | 6                |
| 15    | สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ        | 1              | 20               |
| 16    | สำนักงานเลขานุการกรม                | 1              | 43               |
| 17    | สำนักทันตสาธารณสุข                  | 1              | 62               |
| 18    | สำนักโภชนาการ                       | 1              | 54               |
| 19    | สำนักส่งเสริมสุขภาพ                 | 1              | 154              |
| 20    | สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ           | 1              | 43               |
| 21    | สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์           | 1              | 46               |
| 22    | สำนักอนามัยผู้สูงอายุ               | 1              | 21               |



| ลำดับ | หน่วยงาน               | ผู้บริหาร (คน) | เจ้าหน้าที่ (คน) |
|-------|------------------------|----------------|------------------|
| 23    | สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม | 1              | 59               |
| รวม   |                        | 23             | 853              |

หมายเหตุ ข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายน 2567

### การคำนวณขนาดตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

ระดับผู้บริหารสำนัก/กอง หน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เลือกแบบเจาะจงจากหน่วยงานที่ได้รับรางวัล จำนวน 9 คน คือ หน่วยงานที่ได้รับรางวัลองค์กรแห่งความสุข ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ดังนี้ 1) หน่วยงานขนาดใหญ่ (จำนวนบุคลากร >50 คน) ได้แก่ กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ และสำนักทันตสาธารณสุข 2) หน่วยงานขนาดกลาง (จำนวนบุคลากร 21-50 คน) ได้แก่ กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ และกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ และ 3) หน่วยงานขนาดเล็ก (จำนวนบุคลากร ≤20 คน) ได้แก่ กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ

บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย จากการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสูตรสำเร็จ (G\*power) กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 45 ตัวอย่าง และเพิ่มอีก 5 ตัวอย่าง (ร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่าง) เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน รวมขนาดตัวอย่างเป็น 50 ตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อกระจายกลุ่มตัวอย่างให้มีจำนวนใกล้เคียงกัน ทุกหน่วยงาน

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของระดับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย

| ลำดับ | หน่วยงาน                            | ผู้บริหาร (คน) | เจ้าหน้าที่ (คน) |
|-------|-------------------------------------|----------------|------------------|
| 1     | กลุ่มตรวจสอบภายใน                   | 1              | 2                |
| 2     | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร                | 1              | 2                |
| 3     | กองอนามัยฉุกเฉิน                    |                | 2                |
| 4     | กองกฎหมาย กรมอนามัย                 |                | 2                |
| 5     | กองการเจ้าหน้าที่                   | 1              | 3                |
| 6     | กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ         | 1              | 2                |
| 7     | กองคลัง                             | 1              | 3                |
| 8     | กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ          | 1              | 2                |
| 9     | กองแผนงาน                           |                | 2                |
| 10    | กองพยากรณ์สุขภาพ กรมอนามัย          |                | 2                |
| 11    | กองส่งเสริมความรู้และสื่อสารสุขภาพ  |                | 2                |
| 12    | กองห้องปฏิบัติการสาธารณสุขกรมอนามัย |                | 2                |
| 13    | ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ       | 1              | 2                |
| 14    | สถาบันเวชศาสตร์วิถีชีวิต กรมอนามัย  |                | 2                |
| 15    | สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ        |                | 2                |

| ลำดับ | หน่วยงาน                  | ผู้บริหาร (คน) | เจ้าหน้าที่ (คน) |
|-------|---------------------------|----------------|------------------|
| 16    | สำนักงานเลขานุการกรม      |                | 2                |
| 17    | สำนักทันตสาธารณสุข        | 1              | 3                |
| 18    | สำนักโภชนาการ             |                | 2                |
| 19    | สำนักส่งเสริมสุขภาพ       |                | 2                |
| 20    | สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ |                | 2                |
| 21    | สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ | 1              | 3                |
| 22    | สำนักอนามัยผู้สูงอายุ     |                | 2                |
| 23    | สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม    |                | 2                |
| รวม   |                           | 9              | 50               |

### เกณฑ์การคัดเลือกอาสาสมัครเข้าร่วมโครงการ (Inclusion Criteria)

1. เป็นบุคลากรของหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย
2. เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงาน ระหว่างเดือนมกราคม – กันยายน 2567

### เกณฑ์การให้เลิกจากการศึกษา (Discontinuation criteria)

1. ไม่ยินยอมให้ข้อมูล

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชุด คือ

**ชุดที่ 1** แบบสอบถามประเมินผลการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย  
แบบสอบถามมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบประเมินประสิทธิภาพการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานสังกัด

กรมอนามัย จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

ด้านบริบท จำนวน 4 ข้อ

ด้านปัจจัยนำเข้า จำนวน 4 ข้อ

ด้านกระบวนการ จำนวน 4 ข้อ

ด้านผลผลิต จำนวน 4 ข้อ

โดยแบบสอบถามจะเป็นคำถามลักษณะปลายปิด กำหนดค่าน้ำหนัก 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ

ระดับที่ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับที่ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ระดับที่ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ระดับที่ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

การรวบรวมคะแนนเพื่อหาค่าเฉลี่ยแต่ละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์อ้างอิงเมื่อรวบรวมข้อมูลและการแจกแจงความถี่ จะใช้คะแนนของประชากรแบ่งระดับตามคำถามของแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= (5 - 1)/5 = 0.8\end{aligned}$$

ดังนั้นอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 และนำมาสร้างเกณฑ์ประเมินโดยการแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

**การหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity)** โดยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective-Item Congruence : IOC) ของแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เพื่อพิจารณาปรับปรุงและแก้ไขความถูกต้อง และเหมาะสมในส่วนของเนื้อหา โดยค่าที่ได้ควรมีความใกล้เคียง 1 มากที่สุด และนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามสูตร ดังนี้

$$\text{ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)} = \frac{\sum R}{N}$$

สรุปผลการหาค่า IOC แบบสอบถามการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

### การวิเคราะห์เชิงสถิติ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ผลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 แบบประเมินการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลาง กรมอนามัย วิเคราะห์ผลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อสรุปข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

**การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)** หาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในหน่วยงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบความว่าผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าใจและสื่อความหมายได้ตรงตามที่ต้องการหรือไม่ จากนั้นนำผลที่ได้มาหาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยค่าที่ได้ควรมีค่าใกล้เคียง 1 มากที่สุด สรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97

**ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างการประเมินผลการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย** แบบสอบถามมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพในหน่วยงาน จำนวน 4 ด้าน ดังนี้  
ด้านบริบท จำนวน 3 ข้อ  
ด้านปัจจัยนำเข้า จำนวน 3 ข้อ  
ด้านกระบวนการ จำนวน 3 ข้อ  
ด้านผลผลิต จำนวน 2 ข้อ

และส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

#### **การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

**การหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity)** โดยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective-Item Congruence : IOC) ของแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เพื่อพิจารณาปรับปรุงและแก้ไขความถูกต้อง และเหมาะสมในส่วนของเนื้อหา โดยค่าที่ได้ควรมีความใกล้เคียง 1 มากที่สุด และนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามสูตร ดังนี้

$$\text{ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)} = \frac{\sum R}{N}$$

สรุปผลการหาค่า IOC แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

#### **การวิเคราะห์เชิงสถิติ**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ผลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 แบบประเมินการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย วิเคราะห์ผลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อสรุปข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

### 3.3 ขั้นตอนการดำเนินการ

#### 3.3.1 ขั้นเตรียมการ

- ทบทวนเอกสารและบทความเชิงวิชาการ
- พัฒนาเครื่องมือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
- จัดทำข้อมูลโครงการวิจัยเพื่อเสนอขอจริยธรรมวิจัย

#### 3.3.2 ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล

##### 3.3.2.1 การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (เจ้าหน้าที่)

- จัดทำหนังสือไปยังหน่วยงานส่วนกลาง เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามการประเมินผล  
แนวทางการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย

- อธิบายวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บข้อมูลก่อนตอบแบบสอบถามผ่านระบบ google form
- เก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่านระบบ google form

##### 3.3.2.2 การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (ระดับผู้บริหาร)

- จัดทำหนังสือไปยังหน่วยงานส่วนกลาง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยโดยวิธีการ  
สัมภาษณ์

- นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ สำหรับการสัมภาษณ์ระดับผู้บริหาร
- อธิบายวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บข้อมูลก่อนการสัมภาษณ์ เพื่อสร้างความเข้าใจ
- สัมภาษณ์ระดับผู้บริหารตามแบบสัมภาษณ์
- สรุปประเด็นตามแบบสอบถามสัมภาษณ์ เพื่อให้เกิดความถูกต้องตรงกับความคิดเห็นของผู้ให้

สัมภาษณ์ และทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

- ยุติการสัมภาษณ์เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วน

#### 3.3.3 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

- วิเคราะห์ผลข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่
- วิเคราะห์ผลข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์เนื้อหา จัดกลุ่มข้อมูล และเชื่อมโยงข้อมูล
- สรุปผลการวิจัย

### 3.4 สถานที่

พื้นที่ดำเนินการ หน่วยงานส่วนกลางของกรมอนามัย

### 3.5 ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาการดำเนินการ

ขั้นเตรียมการ: เดือนตุลาคม – ธันวาคม 2567

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล: เดือนมกราคม – มีนาคม 2568

### 3.6 การรับรองจริยธรรมวิจัย

การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมวิจัย เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2568 รหัสโครงการวิจัย 799/2567

## บทที่ 4 ผลการศึกษา

การประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

### 4.1 ผลการประเมินการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย

4.2 ปัญหา อุปสรรค ของการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย และจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

### 4.1 ผลการประเมินการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย

4.1.1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามประเมินผลการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย

ผู้ประเมินได้นำแบบสอบถาม ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่หน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย จำนวน 50 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยสถิติพื้นฐานโดยข้อมูลของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าเป็นเพศหญิงร้อยละ 72 และเพศชายร้อยละ 28 อายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 42 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือ ปริญญาตรี ร้อยละ 62 และประเภทตำแหน่งสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุนเท่ากัน คือ ร้อยละ 50 รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

| ข้อมูล                 | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n=50) |        |
|------------------------|---------------------------|--------|
|                        | จำนวน                     | ร้อยละ |
| 1. เพศ                 |                           |        |
| ชาย                    | 14                        | 28     |
| หญิง                   | 36                        | 72     |
| รวม                    | 50                        | 100    |
| 2. อายุ                |                           |        |
| 21 – 30 ปี             | 11                        | 22     |
| 31 – 40 ปี             | 21                        | 42     |
| 41 – 50 ปี             | 10                        | 20     |
| 51 – 60 ปี             | 8                         | 16     |
| รวม                    | 50                        | 100    |
| 3. ระดับการศึกษา       |                           |        |
| อนุปริญญา หรือ ต่ำกว่า | 3                         | 6      |
| ปริญญาตรี              | 31                        | 62     |
| สูงกว่าปริญญาตรี       | 16                        | 32     |
| รวม                    | 50                        | 100    |

| ข้อมูล           | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n=50) |        |
|------------------|---------------------------|--------|
|                  | จำนวน                     | ร้อยละ |
| 4. ประเภทตำแหน่ง |                           |        |
| สายงานวิชาการ    | 25                        | 50     |
| สายงานสนับสนุน   | 25                        | 50     |
| รวม              | 50                        | 100    |

ผลการวิเคราะห์ด้านบริบทของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมมีความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานคณะทำงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กระบวนการของกิจกรรม แนวทาง วิธีการของกิจกรรมมีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้ และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานเอื้อต่อการดำเนินงานของกิจกรรม ผลการวิเคราะห์ด้านบริบทของแบบสอบถาม พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านบริบท มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.82 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ คณะทำงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กระบวนการของกิจกรรม ( $\bar{x} = 3.94$ , S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ แนวทาง วิธีการ ของกิจกรรมมีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้ ( $\bar{x} = 3.80$ , S.D. = 0.90) มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านบริบทของกลุ่มตัวอย่าง (n=50)

| ด้านบริบท                                                    | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น | เกณฑ์การประเมิน                          | ผลการประเมิน |
|--------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|------------------------------------------|--------------|
| 1. กิจกรรมมีความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน                 | 3.90      | 0.76 | มาก              | $\bar{x} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |
| 2. คณะทำงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กระบวนการของกิจกรรม   | 3.94      | 0.74 | มาก              | $\bar{x} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |
| 3. แนวทาง วิธีการ ของกิจกรรมมีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้ | 3.80      | 0.90 | มาก              | $\bar{x} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |
| 4. สภาพแวดล้อมของหน่วยงานเอื้อต่อการดำเนินงานของกิจกรรม      | 3.84      | 0.87 | มาก              | $\bar{x} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                 | 3.87      | 0.82 | มาก              | $\bar{x} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |

ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยนำเข้าของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ ความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ (เครื่องจักร สายวัด เครื่องวัดความดันโลหิต) และสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน เข้าถึงเอกสารวิชาการ สื่อความรู้ สื่อการสอน (การบริโภคอาหาร การออกกำลังกาย ฯลฯ) อย่างเหมาะสมและเพียงพอ และความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการดำเนินงาน

ของคณะทำงาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่กรมอนามัย จำนวน 50 คน ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยนำเข้าของแบบสอบถาม พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.92 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ (เครื่องชั่ง สายวัด เครื่องวัดความดันโลหิต) และสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.96) มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยนำเข้าของกลุ่มตัวอย่าง (n=50)

| ด้านปัจจัยนำเข้า                                                                                               | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น | เกณฑ์การประเมิน                          | ผลการประเมิน |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|------------------------------------------|--------------|
| 1. การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ                                                               | 3.64      | 0.96 | มาก              | $\bar{X} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |
| 2. ความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ (เครื่องชั่ง สายวัด เครื่องวัดความดันโลหิต) และสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน | 3.92      | 0.97 | มาก              | $\bar{X} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |
| 3. เข้าถึงเอกสารวิชาการ สื่อความรู้ สื่อการสอน (การบริโภคอาหาร การออกกำลังกาย ฯลฯ) อย่างเหมาะสมและเพียงพอ      | 3.80      | 0.93 | มาก              | $\bar{X} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |
| 4. ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการดำเนินงานของคณะทำงาน                                                   | 3.86      | 0.83 | มาก              | $\bar{X} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                                                                   | 3.81      | 0.92 | มาก              | $\bar{X} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |

ผลการวิเคราะห์ด้านกระบวนการของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินงาน เทคนิคการดำเนินงาน และกระบวนการติดตามกิจกรรม คำแนะนำและการสนับสนุนการดำเนินงานจากเจ้าหน้าที่ภายนอก และกิจกรรมในการดำเนินงานเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมด้านสุขภาพ โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่กรมอนามัย จำนวน 50 คน ผลการวิเคราะห์ด้านกระบวนการของแบบสอบถาม พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.96 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.94) และกิจกรรมใน



การดำเนินงานเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมด้านสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.99) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนการดำเนินงานจากเจ้าหน้าที่ภายนอก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.99) มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านกระบวนการของกลุ่มตัวอย่าง (n=50)

| ด้านกระบวนการ                                                         | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น | เกณฑ์การประเมิน                          | ผลการประเมิน |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|------------------------------------------|--------------|
| 1. ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินงาน                 | 3.74      | 0.94 | มาก              | $\bar{X} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |
| 2. มีเทคนิคการดำเนินงานและกระบวนการติดตามกิจกรรม                      | 3.70      | 0.93 | มาก              | $\bar{X} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |
| 3. ได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนการดำเนินงานจากเจ้าหน้าที่ภายนอก        | 3.62      | 0.99 | มาก              | $\bar{X} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |
| 4. กิจกรรมในการดำเนินงานเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมด้านสุขภาพ | 3.74      | 0.99 | มาก              | $\bar{X} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                          | 3.70      | 0.96 | มาก              | $\bar{X} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |

ผลการวิเคราะห์ด้านผลผลิตของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการดำเนินงานสามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนที่กำหนดไว้ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการดำเนินงานส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมด้านสุขภาพของพนักงานที่เข้าร่วม และกิจกรรมช่วยแก้ไขปัญหาหรือเกิดประโยชน์กับหน่วยงาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่กรมอนามัย จำนวน 50 คน ผลการวิเคราะห์ด้านผลผลิตของแบบสอบถาม พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านผลผลิตมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.85 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.89) และกิจกรรมช่วยแก้ไขปัญหาหรือเกิดประโยชน์กับหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.86) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการดำเนินงานส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมด้านสุขภาพของพนักงานที่เข้าร่วม ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.83) มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านผลผลิตของกลุ่มตัวอย่าง (n=50)

| ด้านผลผลิต                                                                                       | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น | เกณฑ์การประเมิน                          | ผลการประเมิน |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|------------------------------------------|--------------|
| 1. ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการดำเนินงานสามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนตามที่กำหนดไว้                       | 3.76      | 0.85 | มาก              | $\bar{x} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |
| 2. ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้                                   | 3.78      | 0.89 | มาก              | $\bar{x} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |
| 3. ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการดำเนินงานส่งผลการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมด้านสุขภาพของพนักงานที่เข้าร่วม | 3.72      | 0.83 | มาก              | $\bar{x} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |
| 4. กิจกรรมช่วยแก้ไขปัญหาหรือเกิดประโยชน์กับหน่วยงาน                                              | 3.78      | 0.86 | มาก              | $\bar{x} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                                                     | 3.76      | 0.85 | มาก              | $\bar{x} = 3.41-4.20$<br>S.D. $\leq 1.0$ | มาก          |

4.1.2 ข้อมูลผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างการประเมินผลแนวทางการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย

ผู้ตอบแบบสอบถามแบบกึ่งสัมภาษณ์ คือ ระดับผู้บริหารสำนัก/กอง หน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เลือกแบบเจาะจง คือหน่วยงานที่ได้รับรางวัล จำนวน 9 คน (ตารางที่ ) นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยสถิติพื้นฐาน ข้อมูลของระดับผู้บริหารที่ตอบแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง พบว่า เป็นเพศหญิงร้อยละ 66.67 และเพศชายร้อยละ 33.33 อายุอยู่ระหว่าง 51 – 60 ปี ร้อยละ 66.67 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 88.89 และประสบการณ์ในการบริหารระหว่าง 1 – 5 ปี ร้อยละ 55.56 ซึ่งประสบการณ์ในการบริหารระหว่าง 6 – 10 ปี และ 10 ขึ้นไป เท่ากันคือ ร้อยละ 22.22 รายละเอียดตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

| ข้อมูล | จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n=9) |        |
|--------|-----------------------------|--------|
|        | จำนวน                       | ร้อยละ |
| 1. เพศ |                             |        |
| ชาย    | 3                           | 33.33  |
| หญิง   | 6                           | 66.67  |
| รวม    | 9                           | 100    |

| ข้อมูล                   | จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n=9) |        |
|--------------------------|-----------------------------|--------|
|                          | จำนวน                       | ร้อยละ |
| 2. อายุ                  | 3                           | 33.33  |
| 41 – 50 ปี               | 6                           | 66.67  |
| 51 – 60 ปี               |                             |        |
| รวม                      | 9                           | 100    |
| 3. ระดับการศึกษา         |                             |        |
| ปริญญาตรี                | 1                           | 11.11  |
| สูงกว่าปริญญาตรี         | 8                           | 88.89  |
| รวม                      | 9                           | 100    |
| 4. ประสบการณ์ในการบริหาร |                             |        |
| 1 – 5 ปี                 | 5                           | 55.56  |
| 6 – 10 ปี                | 2                           | 22.22  |
| 10 ขึ้นไป                | 2                           | 22.22  |
| รวม                      | 9                           | 100    |

ผลการวิเคราะห์ด้านบริบทของของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานและเป้าหมายมีความสอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพมีความเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน และหน่วยงานมีความพร้อมในการดำเนินงาน เช่น ความเข้าใจ ความร่วมมือของบุคลากร โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจากระดับผู้บริหาร จำนวน 9 คน ผลการสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารด้านบริบท มีความคิดเห็นดังนี้ 1) แนวทางการดำเนินงานและเป้าหมายมีความสอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมสุขภาพ โดยหน่วยงานดำเนินการและตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้เกิดความตระหนักให้มีสุขภาพที่ดี จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบาย เช่น การกระตุ้นให้ออกกำลังกาย การบริโภคอาหาร และการตรวจสุขภาพ 2) การส่งเสริมสุขภาพมีความเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานได้ดำเนินการกระตุ้นให้ออกกำลังกาย เช่น การยืดเหยียดระหว่างช่วงพัก ความสำคัญของการบริโภคอาหาร เช่น เมนูสุขภาพ ไม่มีน้ำอัดลม นอกจากนี้กิจกรรมควรครอบคลุมด้านกายศาสตร์และสุขภาพช่องปาก และ 3) หน่วยงานมีความพร้อมในการดำเนินงาน เช่น ความเข้าใจ ความร่วมมือของบุคลากร เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีความรู้ด้านสุขภาพ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจด้านการส่งเสริมสุขภาพในระดับที่ดี จึงให้ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความรู้ กิจกรรมภายในหน่วยงาน โดยสรุปผลการสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารด้านบริบท ได้ว่า แนวทางการดำเนินงานและเป้าหมายมีความสอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมสุขภาพ มีความเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน และมีความพร้อมในการดำเนินงาน มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านบริบทของกลุ่มตัวอย่าง (n=9)

| ด้านบริบท                                                                                                          | จำนวน<br>(ร้อยละ) | ความคิดเห็นด้านบริบท                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. แนวทางการดำเนินงานและเป้าหมายมีความสอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมสุขภาพหรือไม่ อย่างไร<br>สอดคล้อง<br>ไม่สอดคล้อง | 9 (100%)<br>0     | หน่วยงานดำเนินการและตั้งเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้เกิดความตระหนักให้มีสุขภาพที่ดี จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบาย เช่น การกระตุ้นให้ออกกำลังกาย การบริโภคอาหาร และการตรวจสุขภาพ |
| 2. การส่งเสริมสุขภาพมีความเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานหรือไม่ อย่างไร<br>เหมาะสม<br>ไม่เหมาะสม                 | 9 (100%)<br>0     | หน่วยงานได้ดำเนินการกระตุ้นให้ออกกำลังกาย เช่น การยืดเหยียดระหว่างช่วงพัก ความสำคัญของการบริโภคอาหาร เช่น เมนูสุขภาพ ไม่มีน้ำอัดลม นอกจากนี้กิจกรรมควรครอบคลุมด้านการยศาสตร์และสุขภาพช่องปาก                |
| 3. หน่วยงานมีความพร้อมในการดำเนินงาน เช่น ความเข้าใจ ความร่วมมือของบุคลากร หรือไม่ อย่างไร<br>พร้อม<br>ไม่พร้อม    | 9 (100%)<br>0     | เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีความรู้ด้านสุขภาพ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการส่งเสริมสุขภาพในระดับที่ดี จึงให้ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความรู้ กิจกรรมภายในหน่วยงาน                                 |

ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยนำเข้าของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการดำเนินงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน และหน่วยงานมีความพร้อมด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างจากระดับผู้บริหาร จำนวน 9 คน ผลการสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารด้านปัจจัยนำเข้า มีความคิดเห็นดังนี้ 1) การจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการดำเนินงาน พบว่า ไม่มีการจัดสรรงบประมาณ ร้อยละ 88.89 เนื่องจากกิจกรรมที่ดำเนินการส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณ เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้เรื่องการบริโภคอาหาร การยืดเหยียดร่างกายหรือการเต้นภายในหน่วยงาน 2) ระยะเวลาในการดำเนินงานเหมาะสม ร้อยละ 100 เนื่องจากเป็นระยะเวลาที่สามารถให้เห็นผลของการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพได้ แต่อาจจะจำเป็นต้องทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และ 3) ความพร้อมด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ พบว่า หน่วยงานไม่มีความพร้อมในการสนับสนุน ร้อยละ 88.89 แต่อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม จะเป็นอุปกรณ์ที่มีอยู่ภายในหน่วยงาน เช่น การเปิดลำโพงเพื่อเต้นแอโรบิก กิจกรรมยืดเหยียด โดยสรุปผลการสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารด้านปัจจัยนำเข้า ได้ว่า ไม่มีการจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการดำเนินงาน และหน่วยงานไม่มีความพร้อมด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ แต่ระยะเวลาในการดำเนินงานเหมาะสม มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยนำเข้าของกลุ่มตัวอย่าง (n=9)

| ด้านปัจจัยนำเข้า                                                                                                 | จำนวน<br>(ร้อยละ)        | ความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้า                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. มีการจัดสรรงบประมาณที่<br>สนับสนุนการดำเนินงาน<br>หรือไม่ อย่างไร<br>จัดสรรงบประมาณ<br>ไม่มีการจัดสรรงบประมาณ | 1 (11.11%)<br>8 (88.89%) | กิจกรรมที่ดำเนินการส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมที่ไม่ใช้<br>งบประมาณ เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้เรื่องการบริโภค<br>อาหาร การยืดเหยียดร่างกายหรือการเต้นภายใน<br>หน่วยงาน |
| 2. ระยะเวลาในการดำเนินงาน<br>เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร<br>เหมาะสม<br>ไม่เหมาะสม                                     | 9 (100%)<br>0            | ระยะเวลาของกิจกรรมเหมาะสม เนื่องจากเป็นระยะเวลา<br>ที่สามารถให้เห็นผลของการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพได้<br>แต่อาจจะจำเป็นต้องทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง                |
| 3. หน่วยงานมีความพร้อมด้าน<br>งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์<br>หรือไม่ อย่างไร<br>พร้อม<br>ไม่พร้อม                     | 1 (11.11%)<br>8 (88.89%) | อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม จะเป็นอุปกรณ์ที่มีอยู่ภายใน<br>หน่วยงาน เช่น การเปิดลำโพงเพื่อเต้นแอโรบิก กิจกรรม<br>ยืดเหยียด                                           |

ผลการวิเคราะห์ด้านกระบวนการของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการประสานงานความร่วมมือภายในหน่วยงาน การกำกับการดำเนินงานภายในหน่วยงาน และความร่วมมือของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจากระดับผู้บริหาร จำนวน 9 คน ผลการสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารด้านกระบวนการ มีความคิดเห็นดังนี้ 1) การประสานงานความร่วมมือภายในหน่วยงาน พบว่า ประสานงานผ่านการประชุมหน่วยงาน ร้อยละ 55.56 และประสานงานผ่านผู้นำหรือทีมผู้รับผิดชอบ ร้อยละ 44.44 เนื่องจากหน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ค่อนข้างเยอะ ทำให้ต้องมีการสื่อสารผ่านการประชุมของหน่วยงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทราบเรื่องอย่างทั่วถึง และเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมบางอย่าง เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ด้านสุขภาพ 2) การกำกับการดำเนินงานภายในหน่วยงาน จะกำกับผ่านการประชุมหน่วยงาน ร้อยละ 100 เนื่องจากการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานในการประชุมของหน่วยงาน โดยมีการรายงานผลการดำเนินงาน และแลกเปลี่ยนแนวทาง รวมถึงการติดตามผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น line และ 3) บุคลากรภายในหน่วยงานให้ความร่วมมือ ร้อยละ 100 เนื่องจากการประชุมหน่วยงานเพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน ติดตามผลการดำเนินงาน และหาหรือกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน โดยสรุปผลการสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารด้านกระบวนการ ได้ว่า การประสานงานความร่วมมือ การกำกับ ติดตาม และการรายงานผลการดำเนินงาน จะผ่านกระบวนการการประชุมของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนแนวทางที่เหมาะสม รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านกระบวนการของกลุ่มตัวอย่าง (n=9)

| ด้านกระบวนการ                                                                                      | จำนวน<br>(ร้อยละ)        | ความคิดเห็นด้านกระบวนการ                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. การประสานงานความร่วมมือภายในหน่วยงานเป็นอย่างไร<br>ประชุมหน่วยงาน<br>ผู้นำ หรือ ทีมผู้รับผิดชอบ | 5 (55.56%)<br>4 (44.44%) | หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ค่อนข้างเยอะ ทำให้ต้องมีการสื่อสารผ่านการประชุมของหน่วยงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทราบเรื่องอย่างทั่วถึง และเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมบางอย่าง เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ด้านสุขภาพ |
| 2. การกำกับการดำเนินงานภายในหน่วยงานอย่างไร<br>ประชุมหน่วยงาน                                      | 9 (100%)                 | กำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานในการประชุมของหน่วยงาน โดยมีการรายงานผลการดำเนินงาน และแลกเปลี่ยนแนวทาง รวมถึงการติดตามผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น line                                                    |
| 3. บุคลากรภายในหน่วยงานให้ความร่วมมือหรือไม่ อย่างไร<br>ให้ความร่วมมือ                             | 9 (100%)                 | เนื่องจากการประชุมหน่วยงานเพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน ติดตามผลการดำเนินงาน และหารือกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน                                                            |

ผลการวิเคราะห์ด้านผลผลิตของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานกิจกรรมภายในหน่วยงาน และภาพรวมของการดำเนินงาน และการส่งเสริมให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพในระยะยาว โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจากระดับผู้บริหาร จำนวน 9 คน ผลการสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารด้านผลผลิต มีความคิดเห็นดังนี้ 1) ผลการดำเนินงานกิจกรรมภายในหน่วยงานและภาพรวมของการดำเนินงาน พบว่า พอใจหรือเป็นไปตามเป้าหมาย ร้อยละ 77.78 และไม่พอใจหรือควรพัฒนา ร้อยละ 22.22 โดยมีความคิดเห็น คือ กิจกรรมที่ดำเนินการในหน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมาย สุขภาพมีแนวโน้มที่ดีขึ้น ทั้งการบริโภคอาหารและการออกกำลังกาย แต่ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมแบบกลุ่ม การจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรม และ 2) การส่งเสริมให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพในระยะยาว พบว่า สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ ร้อยละ 66.67 และกำหนดนโยบาย ร้อยละ 33.33 โดยมีความคิดเห็น คือ เนื่องจากเป็นหน่วยงานในการดูแลและส่งเสริมสุขภาพ ดังนั้นการกำหนดนโยบาย แผน และกิจกรรม จะช่วยในการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ได้ และประเด็นการสร้างวัฒนธรรมเพื่อให้สนใจและสามารถดูแลสุขภาพของตนเอง อีกทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมยังเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมสุขภาพ เช่น เมนู สุขภาพ สถานที่ออกกำลังกาย โดยสรุปผลการสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารด้านผลผลิต ได้ว่า มีความพอใจใน การดำเนินงานกิจกรรมภายในหน่วยงานและภาพรวมของการดำเนินงาน และควรสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพในระยะยาว รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านผลผลิตของกลุ่มตัวอย่าง (n=9)

| ด้านผลผลิต                                | จำนวน<br>(ร้อยละ) | ความคิดเห็นด้านผลผลิต                                                                            |
|-------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ผลการดำเนินงานกิจกรรมภายในหน่วยงาน และ |                   | กิจกรรมที่ดำเนินการในหน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมาย สุขภาพมีแนวโน้มที่ดีขึ้น ทั้งการบริโภคอาหารและการ |

|                                                                                                   |                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ภาพรวมของการดำเนินงานเป็นอย่างไร<br>พอใจ/เป็นไปตามเป้าหมาย<br>ไม่พอใจ/ควรพัฒนา                    | 7 (77.78%)<br>2 (22.22%)     | ออกกำลังกาย แต่ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมแบบกลุ่ม<br>การจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                             |
| 2. การส่งเสริมให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพในระยะยาวอย่างไร<br>กำหนดนโยบาย<br>สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ | <br>3 (33.33%)<br>6 (66.67%) | เนื่องจากเป็นหน่วยงานในการดูแลและส่งเสริมสุขภาพ<br>ดังนั้นการกำหนดนโยบาย แผน และกิจกรรม จะช่วยใน<br>การส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ได้ และประเด็นการ<br>สร้างความตระหนักเพื่อให้สนใจและสามารถดูแลสุขภาพ<br>ของตนเอง อีกทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมยังเป็นส่วนหนึ่ง<br>ของการส่งเสริมสุขภาพ เช่น เมนูสุขภาพ สถานที่ออกกำลังกาย |

#### 4.2 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่กรมอนามัย จำนวน 50 คน และจากการตอบแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างจากระดับผู้บริหาร จำนวน 9 คน โดยสามารถสรุปรายละเอียด ดังนี้

##### ปัญหา อุปสรรค ได้แก่

- 1) ไม่มีกระบวนการที่สามารถทำให้เกิดกิจกรรมเกิดได้อย่างต่อเนื่องหรือการกระตุ้นให้เกิดกิจกรรม
- 2) ภาระงาน การจัดสรรเวลา
- 3) สถานที่
- 4) ความตั้งใจของบุคคลหรือการขาดแรงจูงใจ

##### ข้อเสนอแนะ ได้แก่

- 1) วิธีการวัดผลควรเป็นวิธีที่ง่าย การประเมินความเสี่ยงและการวางแผนที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
- 2) การสื่อสาร การสร้างความเข้าใจ แนวโน้มของสุขภาพ
- 3) กิจกรรมที่เหมาะสมกับบุคคล กิจกรรมที่น่าสนใจ
- 4) การเป็นแบบอย่างหรือต้นแบบในการส่งเสริมสุขภาพและการดูแลสุขภาพของตนเอง หรือการสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงาน หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- 5) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ เช่น ร้านอาหารที่มีเมนูสุขภาพ สถานที่ออกกำลังกาย
- 6) การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร หรือทีมงานองค์กร
- 7) การจัดสรรงบประมาณ หรือรางวัล

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบประเมินผล (Evaluation Research) ด้วยรูปแบบการประเมิน CIPP Model มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลาง กรมอนามัย และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ของการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลาง กรมอนามัย และจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ซึ่งสรุปและอภิปรายผลตามรายประเด็น ดังนี้

#### 5.1 สรุปผล

**5.1.1 กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่หน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย** ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่เพศหญิงร้อยละ 72 และเพศชายร้อยละ 28 อายุส่วนใหญ่ 31-40 ปี และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 62 และผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาม CIPP Model ดังนี้ 1) บริบทของการดำเนินกิจกรรม เจ้าหน้าที่เข้าใจวัตถุประสงค์และกระบวนการของกิจกรรมได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.94) แต่ยังสามารถปรับปรุงวิธีการบางด้านให้เหมาะสมยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.80) 2) ปัจจัยนำเข้า การสนับสนุนด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.92) แต่การสนับสนุนงบประมาณต่ำ (ค่าเฉลี่ย 3.64) ซึ่งอาจส่งผลให้บางกิจกรรมขาดแคลนงบประมาณ 3) กระบวนการ เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานดี (ค่าเฉลี่ย 3.74) แต่การได้รับคำแนะนำจากภายนอกต่ำ (ค่าเฉลี่ย 3.62) และ 4) ผลผลิต กิจกรรมสามารถบรรลุเป้าหมายได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.78) และช่วยแก้ไขปัญหาของหน่วยงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.78) แต่ยังสามารถพัฒนาผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพของพนักงานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.72)

**5.1.2 กลุ่มตัวอย่างระดับผู้บริหารหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย** จำนวน 9 คน แบ่งเป็นเพศหญิงร้อยละ 66.67 และเพศชายร้อยละ 33.33 อายุอยู่ระหว่าง 51 – 60 ปี ร้อยละ 66.67 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 88.89 และประสบการณ์ในการบริหารระหว่าง 1 – 5 ปี ร้อยละ 55.56 และผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาม CIPP Model ดังนี้ 1) ด้านบริบท พบว่า แนวทางการดำเนินงานและเป้าหมายมีความสอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมสุขภาพ โดยการดำเนินกิจกรรมเน้นส่งเสริมสุขภาพและการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ดูแลสุขภาพตนเอง เช่น การออกกำลังกายและการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน 2) ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า การสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานยังไม่เพียงพอ โดย 88.89% ของผู้บริหารกล่าวว่าไม่มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับกิจกรรมเหล่านี้ แต่อุปกรณ์ที่ใช้สามารถนำมาใช้จากสิ่งที่มีอยู่ภายในหน่วยงาน ทำให้กิจกรรมยังสามารถดำเนินไปได้ แต่ต้องพัฒนาในด้านการจัดสรรงบประมาณและการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ 3) ด้านกระบวนการ พบว่า การประสานงานภายในหน่วยงานทำได้ดี โดยการประชุมเป็นช่องทางหลัก ในการสื่อสารและการติดตามผลการดำเนินงาน (100%) การให้ความร่วมมือของบุคลากรภายในหน่วยงานอยู่ในระดับที่ดีมาก ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาแนวทางการดำเนินกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง และ 4) ด้านผลผลิต พบว่า ผลการดำเนินงานกิจกรรมภายในหน่วยงานได้รับความพอใจจากผู้บริหาร 77.78% แต่ยังมีพื้นที่ในการพัฒนาโดยการส่งเสริมกิจกรรมในรูปแบบกลุ่มและการจัดสรรเวลาให้เหมาะสม การส่งเสริมสุขภาพในระยะยาวจำเป็นต้องสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดูแลสุขภาพ เช่น การมีเมนูอาหารที่ดีต่อสุขภาพและพื้นที่ออกกำลังกาย



### 5.1.3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ดังนี้ 1) ขาดกระบวนการหรือการกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมเกิดขึ้นต่อเนื่อง 2) ภาระงานและการจัดสรรเวลา 3) ปัญหาสถานที่ 4) ความตั้งใจหรือแรงจูงใจของบุคคล

ข้อเสนอแนะในการแก้ไข ได้แก่ 1) การใช้วิธีการวัดผลที่ง่ายและเหมาะสม 2) การสื่อสารและสร้างความเข้าใจในเรื่องสุขภาพ 3) การเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมและน่าสนใจ 4) การเป็นแบบอย่างในการส่งเสริมสุขภาพ 5) สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ 6) กำหนดนโยบายจากผู้บริหาร และ 7) จัดสรรงบประมาณหรือรางวัล เพื่อกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติจริง

โดยสรุปความสำคัญคือ การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพต้องมีการวางแผนที่ดี การกระตุ้นและสนับสนุนจากทั้งองค์กรและบุคคลเพื่อให้กิจกรรมเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

## 5.2 อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ด้านบริบท พบว่า การดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมสุขภาพและความต้องการของหน่วยงาน ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจกรรมโดยคณะทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม (รณภพ เกตุทอง, 2567) รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน การที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นสอดคล้องและเห็นด้วยกับแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานแสดงให้เห็นถึงความพร้อมและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากันนโยบายการส่งเสริมสุขภาพ (สมบุรณ์ ศรีภู และคณะ, 2566) อย่างไรก็ตาม การดำเนินกิจกรรมจะต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับความเหมาะสมและความต้องการของหน่วยงาน รวมถึงการขยายความครอบคลุมของกิจกรรมให้ครบทุกด้านของสุขภาพ

ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ปัจจัยนำเข้าที่มีผลต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน โดยเฉพาะความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด การได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูล สิ่งของ อาจจะมีแนวโน้มพฤติกรรมมารดูแลตนเองที่ดีขึ้น (อรณิชา โพธิ์หมื่นทิพย์, 2563) ตามด้วยความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการดำเนินงานของคณะทำงาน (รณภพ เกตุทอง, 2567) ในขณะที่การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานถือเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาที่หน่วยงานต้องเผชิญในการดำเนินกิจกรรมที่ต้องการงบประมาณ (อลงกต ภูจินาพันธุ์ และคณะ, 2565) แต่ก็ยังสามารถดำเนินกิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลการสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารยังให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอ การดำเนินกิจกรรมในระยะเวลาที่เหมาะสม และความพร้อมด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อการดำเนินกิจกรรมภายในหน่วยงาน การชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินกิจกรรม และสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในอนาคต

ผลการวิเคราะห์ด้านกระบวนการ พบว่า ความสำคัญของกระบวนการที่มีผลต่อการดำเนินงานในหน่วยงาน โดยการให้โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้กิจกรรมสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพได้อย่างเหมาะสม และสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาพด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง สร้างแรงจูงใจการปฏิบัติ (เบญจวรรณ สอนอาจ และคณะ, 2567) การมีเทคนิคการดำเนินงานและกระบวนการติดตามกิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความมั่นใจว่ากิจกรรมจะประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม การขาดคำแนะนำและการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ภายนอกอาจเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนากลไกในการขับเคลื่อนจากเครือข่ายเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมและความตื่นตัว (พิริยา วัฒนารุ่งกานต์ และคณะ, 2564) การที่มีการประสานงานผ่านการประชุมและ

การกำกับติดตามผลการดำเนินงานภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน ดังนั้นการประสานงานและการดำเนินกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านผลผลิต พบว่า ผลผลิตหรือผลลัพธ์จากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน การที่กิจกรรมต่าง ๆ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนตามที่กำหนดไว้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงานสามารถประเมินความสำเร็จและปรับปรุงกิจกรรมในอนาคตได้ อย่างไรก็ตาม ผลผลิตที่ส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านสุขภาพของพนักงานที่เข้าร่วมยังคงต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมีความยั่งยืนและเกิดประโยชน์ในระยะยาว การสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารยังให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมภายในหน่วยงานและแนวทางการส่งเสริมสุขภาพในระยะยาว ซึ่งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อและการกำหนดนโยบายเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กรมอนามัยและระดับหน่วยงาน ควรดำเนินการดังนี้

1) การสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการวางแผนและการดำเนินกิจกรรม โดยเน้นการสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจกรรมให้ชัดเจน รวมถึงการเสริมสร้างทักษะและความรู้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2) การปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและเอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การจัดหาสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพ และการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมและดูแลสุขภาพ

3) การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เหมาะสม ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพ และสอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงาน ถึงแม้ว่างบประมาณอาจเป็นข้อจำกัด แต่สามารถจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการปรับรูปแบบกิจกรรมที่ไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณสูง

4) การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพที่ยั่งยืน ควรมีการเน้นย้ำในเรื่องการสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ยั่งยืนในระยะยาว โดยการดำเนินกิจกรรมต้องมีการวัดผลลัพธ์ที่สามารถนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การสร้างนโยบายส่งเสริมสุขภาพที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรจะเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีต่อสุขภาพ

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ระดับหน่วยงานหรือระดับทีมผู้นำด้านสุขภาพ ควรดำเนินการดังนี้

1) การสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจกรรม ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม ควรมีการสื่อสารที่ครอบคลุมเกี่ยวกับเป้าหมายของกิจกรรมให้แก่ทุกคนที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนมีการมุ่งไปในทิศทางเดียวกันและร่วมมือกันในการขับเคลื่อนกิจกรรม

2) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรม สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมก็มีผลต่อความสำเร็จ ควรให้ความสำคัญในการจัดเตรียมพื้นที่ที่เหมาะสม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ โดยอาจต้องพิจารณาถึงความพร้อมในการใช้ทรัพยากรในระดับต่างๆ ของหน่วยงาน

3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาทักษะของบุคลากร ความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพมักจะเกิดขึ้นได้จากการที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินงาน ควรจัดให้มีการฝึกและพัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การประเมินและติดตามผลการดำเนินกิจกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สามารถวัดความสำเร็จและปรับปรุงกิจกรรมให้ดีขึ้นในอนาคต ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการประเมินผลลัพธ์ และมีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถปรับปรุงกระบวนการหรือกิจกรรมในทุกขั้นตอน การใช้เทคนิคการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากร การติดตามพฤติกรรมด้านสุขภาพ เป็นต้น จะช่วยให้การประเมินมีความครอบคลุมและแม่นยำยิ่งขึ้น

### 5.3.3 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมายของกิจกรรม ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาว โดยอาจใช้เครื่องมือการประชุมระดมสมองหรือการทำเวิร์กช็อปเพื่อเพิ่มความเข้าใจร่วมในทีมงาน

2) พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมตามบริบท เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การพัฒนากิจกรรมหรือแนวทางในการสนับสนุนกิจกรรมที่ไม่ต้องพึ่งพางบประมาณ เช่น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในหน่วยงาน/องค์กร กิจกรรมที่ไม่จำเป็นต้องมีอุปกรณ์

### 5.3.4 ข้อเสนอสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาผลกระทบของการส่งเสริมสุขภาพ การติดตามสุขภาพของบุคลากรในระยะยาว และผลกระทบที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเปรียบเทียบผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในหน่วยงานต่างๆ ที่มีขนาดและลักษณะการดำเนินงานแตกต่างกัน รวมถึงการศึกษาแนวทางในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพและการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมสุขภาพ

## เอกสารอ้างอิง

1. กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ [อินเทอร์เน็ต]. หลักการประเมินผลโครงการ. [เข้าถึงเมื่อ 10 ก.พ. 2568]. เข้าถึงได้จาก: <https://tica-thaigov.mfa.go.th/th/page/%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%A1%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B8%9C%E0%B8%A5%E0%B9%82%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3?menu=5f3640be32ac261704141e1c>
2. กรุงเทพธุรกิจ [อินเทอร์เน็ต]. กิน “ผักและผลไม้” ลดเสี่ยงโรค แต่กลับพบความไม่ปลอดภัย. [เข้าถึงเมื่อ 6 ต.ค. 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.bangkokbiznews.com/health/public-health/1129263>
3. กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ [อินเทอร์เน็ต]. นโยบายกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2568 ฉบับที่ 3. [เข้าถึงเมื่อ 21 มี.ค. 2568]. เข้าถึงได้จาก: [https://www.kkh.go.th/ssdc\\_org/%E0%B8%99%E0%B9%82%E0%B8%A2%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%98%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82-3/](https://www.kkh.go.th/ssdc_org/%E0%B8%99%E0%B9%82%E0%B8%A2%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%98%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82-3/)
4. กองแผนงาน กรมอนามัย [อินเทอร์เน็ต]. นโยบายกรมอนามัย. [เข้าถึงเมื่อ 21 มี.ค. 2568]. เข้าถึงได้จาก: <https://planning.anamai.moph.go.th/th/doh-policy>
5. กองโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค [อินเทอร์เน็ต]. แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อของประเทศไทย (พ.ศ. 2566 - 2570). [เข้าถึงเมื่อ 10 ก.พ. 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://ddc.moph.go.th/dncd/news.php?news=46335&deptcode=dncd>
6. กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน. สถานการณ์ด้านแรงงานประจำปี 2566 (มกราคม – ธันวาคม 2566). (เผยแพร่ออนไลน์); 2566.
7. เบญจวรรณ สอนอาจ, นพพร จันทรนาชู, พรรณธิดา เหล่าพวงศักดิ์. แนวทางการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University (2565); ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2565: 1-16.
8. ประกาย จิโรจน์กุล. การวิจัยทางการแพทย์ : แนวคิด หลักการ และวิธีปฏิบัติ. นนทบุรี : โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก, 2548.
9. ปิยะวดี งามดี, วงศ์พันธ์ ลิ้มปเสนีย์, เพชร รอดอารีย์. การประเมินผลการส่งเสริมสุขภาพของชมรมผู้สูงอายุในเขตเมืองนนทบุรี. วชิรเวชสารและวารสารเวชศาสตร์เขตเมือง (2565); ปีที่ 64 ฉบับที่ 5 กันยายน-ตุลาคม 2565: 357-364.
10. พิชิต ฤทธิ์จรูญ. การประเมินโครงการ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้. สำนักพิมพ์บริษัท แฮสส์ ออฟ เคอร์มิสท์ จำกัด. 2562; 67-73.

### เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

11. พิริยา วัฒนารุ่งกานต์, สุรัตน์ มงคลชัยอรัญญา, ปรียานุช บุรณะภักดี, ญัฐวดี แมนเมธี. การจัดการสุขภาพของชุมชนด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม. วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (2564); ปีที่ 44 ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม 2564: 73-87.
12. มีเกียรติ นาสมตรีก [อินเทอร์เน็ต]. การประเมินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โรงเรียนอุปถัมภ์บุญนกุล จังหวัดอุบลราชธานี สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. [เข้าถึงเมื่อ 10 ก.พ. 2568]. เข้าถึงได้จาก:  
[https://research.otepec.go.th/files/%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%9A%E0%B8%B9%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B9%8C\\_stiv8iax.pdf](https://research.otepec.go.th/files/%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%9A%E0%B8%B9%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B9%8C_stiv8iax.pdf)
13. รณภพ เกตุทอง. การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายที่มอบประจำตัว 3 คนในการดูแลกลุ่มเปราะบางของจังหวัดอุดรธานี. วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อม และสุขภาพชุมชน (2567); ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม-กุมภาพันธ์ 2567: 638-649.
14. รุณี ห่อทอง [อินเทอร์เน็ต]. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมสุขภาพนักเรียนโรงเรียนบ้านห้วยนกแล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. [เข้าถึงเมื่อ 10 ก.พ. 2568]. เข้าถึงได้จาก:  
[https://research.otepec.go.th/files/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%A2%E0%B9%88%E0%B8%AD\\_3w9ecq26.pdf](https://research.otepec.go.th/files/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%A2%E0%B9%88%E0%B8%AD_3w9ecq26.pdf)
15. ศิริชัย กาญจนวาสี. ทฤษฎีการประเมิน. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พิมพ์ครั้งที่ 9; 2562.
16. สมบูรณ์ ศรีภู, โยธกา แก้วคำ, จุฑามาศ วงคำจันทร์. การประเมินผลโครงการของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองตามประเด็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมอนามัย ปีงบประมาณ 2565. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9 (2566); ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2566: 559-575.
17. อรณิชา โพธิ์หมื่นทิพย์. พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนวัยทำงานเครือข่ายบริการปฐมภูมิเมืองย่า 4 ห้วยทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. บุรพาเวชสาร (2563); ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2563: 65-76.
18. อลงกต ภูจินาพันธุ์, ญัฐจิมา มากชู. การประเมินโครงการสร้างเสริมสุขภาพแม่และเด็ก ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าปลา อำเภอท่าปลา จังหวัดอุดรธานี. วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์ (2565); ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2565: 69-80.
19. Natetida Bunnag [อินเทอร์เน็ต]. 'ไม่ขยับ ไม่ออกกำลังกาย' เพิ่มความเสี่ยงการเกิดโรคไม่ติดต่อ เช่น ภาวะสมองเสื่อมและความดันโลหิตสูง. [เข้าถึงเมื่อ 6 ต.ค. 2567]. เข้าถึงได้จาก:  
<https://www.sdgmovement.com/2021/04/01/physical-inactivity-associated-with-ncds-and-deaths/>
20. Basinska-Zych A, Springer A. Organizational and Individual Outcomes of Health Promotion Strategies—A Review of Empirical Research. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2021;18(6):383.
21. Cassetti V, López-Ruiz MV, Aviñó D, Ulpiano J, Egea-Ronda A, Benedé Azagra CB. Facilitators and barriers to implement community engagement approaches in health promotion projects: A qualitative study in 13 projects in Spain. Public Health in Practice. 2025;9:100595.

### เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

22. Foncubierta-Rodríguez MJ, Poza-Méndez M, Holgado-Herrero M. Workplace health promotion programs: The role of compliance with workers' expectations, the reputation and the productivity of the company. *J Safety Res.* 2024;89:56-63.
23. Saito J, Odawara M, Takahashi H, Fujimori M, Yaguchi-Saito A, Inoue M, Uchitomi Y, Shimazu T. Barriers and facilitative factors in the implementation of workplace health promotion activities in small and medium-sized enterprises: a qualitative study. *Implement Sci Commun.* 2022;3(1):52.
24. UNCTAD [อินเทอร์เน็ต]. HANDBOOK OF STATISTICS 2023 [เข้าถึงเมื่อ 1 ต.ค. 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://hbs.unctad.org/age-structure/>
25. World Health Organization (WHO) [อินเทอร์เน็ต]. Ageing and health [เข้าถึงเมื่อ 1 ต.ค. 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>

## ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

การประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย

.....

## คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นหรือความเป็นจริงได้อย่างอิสระ โดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามถือว่าเป็นความลับและจะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน โปรแกรมฯ (ถ้ามี)

.....

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง (○) ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

○ ชาย                      ○ หญิง

2. อายุ

○ 21 - 30 ปี

○ 31 - 40 ปี

○ 41 - 50 ปี

○ 51 - 60 ปี

3. ประเภทตำแหน่ง

○ สายงานวิชาการ

○ สายงานสนับสนุน

4. ระดับการศึกษา

○ อนุปริญญา หรือ ต่ำกว่า

○ ปริญญาตรี

○ สูงกว่าปริญญาตรี

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน หรือตามความพึงพอใจในการดำเนินงานโครงการ ที่ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับที่ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ระดับที่ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- ระดับที่ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับที่ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- ระดับที่ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

| ข้อมูล                                                                                                         | ระดับความคิดเห็น |            |                |             |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                                                                | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ด้านบริบท</b>                                                                                               |                  |            |                |             |                   |
| 1. กิจกรรมมีความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน                                                                   |                  |            |                |             |                   |
| 2. คณะทำงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กระบวนการของกิจกรรม                                                     |                  |            |                |             |                   |
| 3. แนวทาง วิธีการ ของกิจกรรมมีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้                                                   |                  |            |                |             |                   |
| 4. สภาพแวดล้อมของหน่วยงานเอื้อต่อการดำเนินงานของกิจกรรม                                                        |                  |            |                |             |                   |
| <b>ด้านปัจจัยนำเข้า</b>                                                                                        |                  |            |                |             |                   |
| 1. การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ                                                               |                  |            |                |             |                   |
| 2. ความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ (เครื่องชั่ง สายวัด เครื่องวัดความดันโลหิต) และสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน |                  |            |                |             |                   |
| 3. เข้าถึงเอกสารวิชาการ สื่อความรู้ สื่อการสอน (การบริโภคอาหาร การออกกำลังกาย ฯลฯ) อย่างเหมาะสมและเพียงพอ      |                  |            |                |             |                   |
| 4. ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการดำเนินงานของคณะทำงาน                                                   |                  |            |                |             |                   |
| <b>ด้านกระบวนการ</b>                                                                                           |                  |            |                |             |                   |
| 1. ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินงาน                                                          |                  |            |                |             |                   |
| 2. มีเทคนิคการดำเนินงาน และกระบวนการติดตามกิจกรรม                                                              |                  |            |                |             |                   |



| ข้อมูล                                                                                              | ระดับความคิดเห็น |            |                |             |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                                                     | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| 3. ได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนการดำเนินงานจากเจ้าหน้าที่ภายนอก                                      |                  |            |                |             |                   |
| 4. กิจกรรมในการดำเนินงานเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมด้านสุขภาพ                               |                  |            |                |             |                   |
| ด้านผลผลิต                                                                                          |                  |            |                |             |                   |
| 1. ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการดำเนินงานสามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนที่กำหนดไว้                             |                  |            |                |             |                   |
| 2. ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้                                      |                  |            |                |             |                   |
| 3. ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการดำเนินงานส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมด้านสุขภาพของพนักงานที่เข้าร่วม |                  |            |                |             |                   |
| 4. กิจกรรมช่วยแก้ไขปัญหาหรือเกิดประโยชน์กับหน่วยงาน                                                 |                  |            |                |             |                   |

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน โปรดระบุ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

## การประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย

### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย เรื่องการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพในหน่วยงาน

ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การสัมภาษณ์จะไม่ลงชื่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะถูกเก็บเป็นความลับ และจะนำเสนอข้อมูลเป็นแบบสรุปผลภาพรวมเท่านั้น

บันทึกผู้สัมภาษณ์

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์ .....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา ..... น. จบการสัมภาษณ์เวลา ..... น.

สถานที่ในการสัมภาษณ์ .....

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง (○) ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

○ ชาย

○ หญิง

2. อายุ

○ 31 - 40 ปี

○ 41 - 50 ปี

○ 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

○ อนุปริญญา หรือ ต่ำกว่า

○ ปริญญาตรี

○ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการบริหาร

○ 1 - 5 ปี

○ 6 - 10 ปี

○ 10 ขึ้นไป

### ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพในหน่วยงาน

**คำชี้แจง** ผู้สัมภาษณ์จะสัมภาษณ์ บันทึกเสียง รับฟัง และจดประเด็น ดังนี้

### **ด้านบริบท**

แนวทางการดำเนินงานและเป้าหมายมีความสอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมสุขภาพหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

การส่งเสริมสุขภาพมีความเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

หน่วยงานมีความพร้อมในการดำเนินงาน เช่น ความเข้าใจ ความร่วมมือของบุคลากร หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

### **ปัจจัยนำเข้า**

มีการจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการดำเนินงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

ระยะเวลาในการดำเนินงานเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

หน่วยงานมีความพร้อมด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

### **ด้านกระบวนการ**

การประสานงานความร่วมมือภายในหน่วยงานเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

การกำกับการทำงานภายในหน่วยงานอย่างไร

.....

.....

.....

บุคลากรภายในหน่วยงานให้ความร่วมมือหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

### ด้านผลผลิต

ผลการดำเนินงานกิจกรรมภายในหน่วยงาน และภาพรวมของการดำเนินงานเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

การส่งเสริมให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพในระยะยาวอย่างไร

.....

.....

.....

### ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....