



การประเมินผลการเรียนรู้และการจัดกระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะ ในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ตามโมเดล Kirkpatrick

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง* จำเนียร ชุณทโสภาค**

บทคัดย่อ

การประเมินผลการเรียนรู้และการจัดกระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะในสถานประกอบการตามโมเดล Kirkpatrick ใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการเรียนรู้และการจัดกระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะให้กับพนักงานในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ดำเนินงานระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึงธันวาคม พ.ศ.2559 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานในสถานประกอบการ จำนวน 293 คน ทีมสร้างสุของค์กร 4 แห่ง จำนวน 12 คน และทีมวิทยากรกระบวนการ จำนวน 7 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบตรวจสอบสุขภาวะองค์กร แบบบันทึกกิจกรรม และแนวทางการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ Paired T-test และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการประเมินให้สารสนเทศ 4 ด้าน คือ (1) การตอบสนอง (Reaction) ได้แก่

แนวความคิด และทัศนคติ (2) การเรียนรู้ (Learning) ได้แก่ การรับรู้แนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะ ทักษะการทำงาน และทักษะการใช้ชีวิต (3) การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม (Behavior change) ได้แก่ พฤติกรรมสุขภาพ และ (4) ผลลัพธ์ (Results) ได้แก่ ปัจจัยสร้างเสริมสุขภาวะ และผลต่อธุรกิจ ซึ่งพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น และมีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการจัดกระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในสถานประกอบการ 3 แห่ง รูปแบบการประเมินนี้สามารถให้สารสนเทศและมุมมองที่รอบด้านมากขึ้น สำหรับใช้พัฒนากระบวนการฯ เพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การประเมิน Kirkpatrick, กระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะ, กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

* ภาควิชาสุศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ คณะสาธิตมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง



บทนำ

คนวัยทำงานในสถานประกอบการเอกชน ภาคอุตสาหกรรมและบริการของประเทศไทย มีประมาณ 16.9 ล้าน¹ อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย จัดเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น (Labor-Intensive Industry) มีการจ้างงานกว่า 1.05 ล้านคน ในบริษัท/องค์กร 4,385 แห่ง² คนงานเหล่านี้ต่างก็ต้องเผชิญกับสภาพปัญหาทั้งภายในครอบครัวและการปรับสภาพการทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นๆ สถานที่ทำงาน (Workplace) ซึ่งเป็นแหล่งรวมของคนวัยทำงานจำนวนมาก และเป็นสถานที่ที่มีช่วงเวลากการใช้ชีวิตยาวนานในแต่ละวัน จึงเป็นพื้นที่เป้าหมายสำคัญของการส่งเสริมให้คนวัยทำงานเกิดการเรียนรู้และมีความสามารถในการดูแลตนเองด้านสุขภาพ เพื่อให้

6

มีความพร้อมเต็มสำหรับการทำงานอย่างมีคุณภาพ การส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพดี (Healthy) และมีความสุข (Happiness) ในการทำงานได้รับการพิสูจน์แล้วว่า ส่งผลดีต่อผลผลิตขององค์กร (Productivity) พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลผลิตเพิ่มคุณภาพงานให้กับองค์กร³⁻⁴ ดังนั้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)⁵ จึงได้รับการยอมรับว่า สามารถช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน เพิ่มสัมพันธภาพทั้งในงานและนอกงาน ลดความเครียดในองค์กร และจัดความสมดุลเพื่อให้มีสุขภาพดี⁶ การศึกษาที่ผ่านมา⁷⁻¹⁰ พบว่ามีปัจจัยสำคัญหลายประการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของความสุข สุขภาพ และผลผลิต ทั้งปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ แนวคิด ทักษะการทำงาน ทักษะการใช้ชีวิต พฤติกรรมสุขภาพ ลักษณะงานที่ทำ และสภาพเงื่อนไขในการทำงาน และปัจจัยระดับองค์กร¹¹⁻¹⁴ ได้แก่ ระบบการจัดการ (Management Systems)

บรรยากาศในองค์กร (Organizational Climate) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Organizational Environment) และกระบวนการและกิจกรรม (Process & Activities) ในองค์กร

องค์การอนามัยโลกได้เผยแพร่แนวทางการจัดระบบส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดีและมีความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยที่สำคัญ¹⁵ต่อการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย (1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (2) สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน (3) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน และ (4) ความร่วมมือกับชุมชน ซึ่งแผนงานสุขภาพะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำมากำหนดเป็นกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพะในองค์กร (Happy Workplace Program: HWP) 5 ขั้นตอน¹⁶⁻¹⁷ คือ (1) การสร้างภาพฝันองค์กรสุขภาพะ (2) การศึกษาองค์กร (3) การออกแบบกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพะ (4) การดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพะในองค์กร และ (5) การเรียนรู้และแลกเปลี่ยน อันจะนำไปสู่การพัฒนาปัจจัยดังกล่าวข้างต้น

โครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาพะของมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ภายใต้การสนับสนุนของ สสส. มีความจำเป็นต้องใช้สารสนเทศที่ช่วยสะท้อนความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน เพื่อใช้พัฒนากระบวนการให้เกิดผลต่อเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้ Kirkpatrick's The Four Levels Training Evaluation Model ซึ่ง Donald Kirkpatrick¹⁸⁻¹⁹ ได้ริเริ่มนำมาใช้ในภาคธุรกิจเอกชน โดยกำหนดกรอบการประเมินผลการเรียนรู้และการจัดกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพะที่ดำเนินการกับพนักงานในสถานประกอบการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา



ความเปลี่ยนแปลง 4 ด้านคือ (1) การตอบสนอง (Reaction) ได้แก่ แนวความคิด และทัศนคติ (2) การเรียนรู้ (Learning) ได้แก่ การรับรู้แนวคิด การสร้างสุข ทักษะการทำงาน และทักษะการใช้ชีวิต (3) การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม (Behavior

Change) ได้แก่ พฤติกรรมสุขภาพ และ (4) ผลลัพธ์ (Results) ได้แก่ ปัจจัยสร้างเสริมสุขภาวะ และผลต่อธุรกิจ รวมทั้ง ประเมินการจัดกระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะในสถานประกอบการ

Table 1 Evaluation Framework.

Indicators	Data	Methods	Results
Part 1 Outcome evaluation			
1) Reaction			Positive and negative reaction of employees
- Employees idea	- Qualitative data	Activity record	Attitude and acceptable the HWP process of CEO
- CEO's attitude		Interview guide	
2) Learning			Changing of HWP concept's perceive, work skills, and life skills
- Perceive of HWP concept	- Quantitative data	Questionnaires	
- Work skills			
- Life skills			
3) Behavior change			Changing of employee's health behaviors
- Health behaviors	- Quantitative data	Questionnaires	
4) Results			Changing of health promoting factors
- Health promoting factors	- Quantitative data	Happy Workplace Index Checklist	Cost benefit and quality of product
- Effects on the business	- Qualitative data	Questionnaires in part 6	
		Activity record	
Part 2 Process evaluation			
1) Happy workplace vision	- Qualitative data	Activity record forms of HWP staffs, instructors and researchers	Process and learning activities on each steps
2) Workplace diagnosis			
3) HWP design			
4) HWP implementation			
5) Learn & share			

วิธีการศึกษา

ใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Data)

ประชากรศึกษา การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการ

ในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสร้างเสริมองค์การสุขภาวะของมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ดำเนินงานระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2559 ถึงธันวาคม พ.ศ.2559 ในสถานประกอบการจำนวน 13 แห่ง มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 2,357 คน²



การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง มีวิธีการดังนี้

1. **กลุ่มพนักงาน** ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling)

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการคัดเลือกสถานประกอบการ ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) มีเกณฑ์คัดเลือกคือ (1) เป็นสถานประกอบการผลิตสินค้าและบริการประเภทเดียวกัน (2) เป็นสถานประกอบการขนาดกลาง (มีพนักงาน 51-200 คน) และ (3) มีพื้นที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

การคัดเลือกในขั้นตอนนี้ ได้สถานประกอบการจำนวน 4 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 คัดเลือกพนักงานกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Daniel²⁰ กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.055 ค่าสัดส่วนตัวแปรปัจจัยสร้างเสริมสุขภาวะเท่ากับ 61.12¹¹

$$\text{คำนวณตามสูตร } n = \frac{NZ^2_{\alpha/2}pq}{d^2(N-1) + Z^2_{\alpha/2}pq}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 268 คน

2.2 ผู้วิจัยใช้พนักงานกลุ่มเป้าหมายในสถานประกอบการที่คัดเลือกได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีเกณฑ์คัดเลือก (Inclusion Criteria) ดังนี้ (1) เป็นพนักงานกลุ่มเป้าหมายทั้งชายและเพศหญิงในสถานประกอบการ (2) มีอายุงาน 6 เดือนขึ้นไป และ (3) ทำงานอยู่ในช่วงเวลาของการศึกษา เมื่อจัดทำบัญชีรายชื่อกลุ่มเป้าหมายพบว่า มีจำนวนรวม 293 คน จึงใช้ทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. **กลุ่มตัวอย่างทีมสร้างสุขขององค์กร** ผู้วิจัยคัดเลือกทีมสร้างสุขขององค์กรซึ่งเป็นพนักงานที่รับผิดชอบโครงการสร้างสุขขององค์กร มีจำนวน 10-15 คน

ต่อแห่ง โดยคัดเลือกแห่งละ 3 คน ประกอบด้วย (1) หัวหน้าทีมสร้างสุขขององค์กร (2) หัวหน้าส่วนความรู้ และ (3) หัวหน้าส่วนประเมินผล รวมทีมสร้างสุขขององค์กรที่คัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง 4 แห่ง มีจำนวน 12 คน

3. **กลุ่มตัวอย่างทีมวิทยากรกระบวนการ** ผู้วิจัยคัดเลือกทีมวิทยากรกระบวนการของมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ซึ่งเป็นผู้สนับสนุนหลักในโครงการฯ และถูกกำหนดให้เป็นผู้จัดกระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะในสถานประกอบการที่ได้รับการคัดเลือก 4 แห่ง รวมวิทยากรฯ ที่คัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 7 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยประสานงานกับสถานประกอบการ คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตามลักษณะที่กำหนด ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และขั้นตอนการดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างลงชื่อในใบยินยอมตน

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลกับทีมสร้างสุขขององค์กร และทีมวิทยากรฯ ผู้วิจัยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างความเข้าใจ ผู้วิจัยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างทักษะการวิจัย มีเนื้อหา ดังนี้ (1) แนวคิดและรูปแบบการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (2) กระบวนการวิจัย (3) ทักษะสรุปบทเรียนและการเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล และ (5) การเขียนรายงาน

ขั้นตอนที่ 2 จัดกระบวนการ ผู้วิจัยกำหนดข้อตกลงร่วมกับทีมสร้างสุขขององค์กรและทีมวิทยากรฯ ในการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมที่จัดขึ้นในสถานประกอบการ โดยกระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะมี 5 ขั้นตอน คือ (1) สร้างภาพฝันองค์กรสุขภาวะ (2) ศึกษาองค์กร (3) ออกแบบกระบวนการสร้างเสริม



สุขภาพะ (4) การดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพะในองค์กร และ (5) เรียนรู้และแลกเปลี่ยน

ขั้นตอนที่ 3 ทบทวนและสรุปผล ผู้วิจัยประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลจากการบันทึกในแบบบันทึกกิจกรรมร่วมกับทีมสร้างสุขขององค์กร และทีมวิทยากรฯ จำนวน 2 ครั้ง คือ ระหว่างการดำเนินงาน และเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนของข้อมูลที่บันทึกไว้

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ สภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 การรับรู้แนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาพะ มีลักษณะเป็นแบบประเมินระดับการรับรู้ มี 2 ตัวเลือก คือ รับรู้ และไม่รับรู้ มีคะแนน 0-1 คะแนน จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 3 ทักษะการทำงาน และส่วนที่ 4 ทักษะการใช้ชีวิต มีลักษณะเป็นแบบประเมินระดับความสามารถของตนเอง จำแนก 5 ระดับ คือ ทำไม่ได้, ต้องปรับปรุง, พอทำได้, ทำได้, และทำได้ดี มีคะแนน 0-4 คะแนน จำนวนส่วนละ 10 ข้อ ส่วนที่ 5 พฤติกรรมสุขภาพะ มีลักษณะเป็นแบบประเมินระดับการปฏิบัติ แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ไม่ได้ปฏิบัติ, ปฏิบัติ 1-2 วันต่อสัปดาห์, ปฏิบัติ 3 วันต่อสัปดาห์, ปฏิบัติ 4-5 วันต่อสัปดาห์, และปฏิบัติ 6-7 วันต่อสัปดาห์ มีคะแนน 0-4 คะแนน จำนวน 10 ข้อ และส่วนที่ 6 ข้อเสนอการจัดการกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพะในสถานประกอบการ

2. แบบตรวจสอบสุขภาพะองค์กร¹⁷ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ 5 ระดับ คือ ไม่มีระบบ, มีระบบ, มีการปฏิบัติ, มีการประเมินกิจกรรม และมีการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนา มีคะแนน 0-4 คะแนน แบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 37 ข้อ ได้แก่ (1) ระบบ

การจัดการ จำนวน 6 ข้อ (2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กร จำนวน 9 ข้อ (3) กระบวนการสร้างเสริมสุขภาพะในองค์กร จำนวน 7 ข้อ (4) สุขภาพกายและสุขภาพใจ จำนวน 11 ข้อ และ (5) ผลลัพธ์องค์กร จำนวน 4 ข้อ คำนวณเป็นคะแนนเต็ม 100 คะแนน

3. แบบบันทึกกิจกรรม มีจำนวน 3 ชุด คือ ชุดทีมวิจัย ชุดทีมสร้างสุขขององค์กร และชุดทีมวิทยากรฯ มีโครงสร้างเดียวกัน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 กิจกรรมสร้างสุข ส่วนที่ 3 สรุปการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ส่วนที่ 4 ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และส่วนที่ 5 ข้อเสนอของผู้บันทึก

4. แนวทางการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กร มีประเด็นคำถาม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารความรู้ การพัฒนาองค์กรสุขภาพะ ทิศนคติต่อกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพะในองค์กร และการสนับสนุนการดำเนินงาน รวมจำนวน 3 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้ (1) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถาม แบบบันทึกกิจกรรม และแนวทางการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสุขภาพะ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาตามหลักวิชาการ และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ (2) ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่คล้ายคลึงจำนวน 35 คน วิเคราะห์ค่าความเที่ยงรายตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ด้านการรับรู้แนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาพะ มีค่าเท่ากับ 0.759 ด้านทักษะการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.891 และด้านทักษะการใช้ชีวิต มีค่าเท่ากับ 0.783



การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรรายกลุ่ม ด้วยสถิติ Paired T-test และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการตรวจสอบข้อมูลแบบ สามเส้า (Triangulation) และวิเคราะห์ประเด็นที่บันทึกงานวิจัยนี้ได้รับการกลั่นกรองและตรวจรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามหมายเลขรับรองที่ MUPH2016-068

ผลการศึกษา

1. ความเปลี่ยนแปลงด้านการตอบสนอง (Reaction) การเรียนรู้ (Learning) การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม (Behavior change) และผลลัพธ์ (Results) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

1) การตอบสนอง (Reaction)

1.1 แนวความคิดของพนักงาน ข้อมูลจากแบบบันทึกกิจกรรม พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดในการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ เปิดใจรับการท้าทายกัน โดยการกล่าวคำว่า สวัสดีหรือยกมือไหว้ พูดจาสุภาพมากขึ้น ไม่ใช้อารมณ์ ถ้าคิด ถ้าแสดงออก มีระเบียบวินัย ภาพรวมบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น มีการประสานงานและสื่อสารภายในทีมมากขึ้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานดีขึ้น ซึ่งถือเป็นการแสดงออกทางบวก (Positive Reaction) ส่วนการแสดงออกทางลบ (Negative reaction) พบว่า พนักงานบางส่วนยังมองไม่เห็นความจำเป็น จึงไม่เข้าร่วมกิจกรรมใน

บางครั้ง

1.2 ทศนคติของผู้บริหาร ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กร พบว่า ผู้บริหารมีทัศนคติในเชิงบวกต่อกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพะ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมได้ในวันที่จัดกิจกรรม โดยไม่ต้องทำงานและไม่หักค่าจ้าง ผู้บริหารได้เข้าร่วมกิจกรรมในบางครั้ง และต้องการให้มีการจัดกิจกรรมต่อไป ซึ่งถือเป็นการแสดงออกทางบวก ส่วนการแสดงออกทางลบ พบว่า ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกบางส่วนไม่ค่อยเห็นด้วยกับการจัดทำโครงการฯ จึงให้ความร่วมมือไม่เต็มที่

2) การเรียนรู้ (Learning)

2.1 การรับรู้แนวคิดการสร้างองค์กร

สุขภาพะ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้แนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาพะของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น และมีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในสถานประกอบการทั้ง 4 แห่ง ($p = 0.040$, $p = 0.022$, $p = 0.035$, และ $p = 0.044$)

2.2 ทักษะการทำงาน

พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนทักษะการทำงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น และมีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในสถานประกอบการแห่งที่ 1, 2, และ 3 (Company 1, 2, 3) ($p < 0.001$, $p = 0.006$, และ $p = 0.003$) โดยสถานประกอบการแห่งที่ 4 (Company 4) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น แต่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

2.3 ทักษะการใช้ชีวิต

พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนทักษะการใช้ชีวิตของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น และมีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพะอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติในสถานประกอบการ 3 แห่ง ($p = 0.018$, $p = 0.021$ และ $p = 0.027$) โดยสถานประกอบการที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะการใช้ชีวิตเพิ่มขึ้น แต่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

3) การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม (Behavior Change) ได้แก่ พฤติกรรมสุขภาพ หรือการปฏิบัติตัวเพื่อให้มีสุขภาพดีของพนักงานในด้านต่าง ๆ

ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติตัวเพื่อให้มีสุขภาพดีของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น และมีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในสถานประกอบการทั้งสี่แห่ง ($p = 0.040$, $p = 0.022$, $p = 0.035$, และ $p = 0.015$) ดังตารางที่ 2 และ 3

Table 2 Mean Score on HWP Perceive, Work Skills, Life Skills, and Health Behaviors of 4 Companies, Before and After Implementation.

Variables	Company 1 (n = 67)		Company 2 (n = 94)		Company 3 (n = 80)		Company 4 (n = 52)	
	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post
1. HWP Perceive (range 0-10)	4.13	6.52	5.70	7.42	4.67	6.84	5.40	6.13
2. Work skills (range 0-40)	26.75	28.27	30.12	31.11	29.64	30.70	25.80	26.13
3. Life skills (range 0-40)	27.01	28.00	28.50	29.63	27.84	28.64	26.79	27.06
4. Health behaviors (range 0-40)	15.15	15.64	15.73	16.53	17.83	18.50	16.24	17.32

11

Table 3 Mean Score, Standard Deviation, and Paired T-test Analysis on HWP Perceive, Work Skills, Life Skills, and Health Behaviors of 4 companies, Before and After Implementation.

Variables	n	Mean	SD	t	df	p
HWP Perceive						
Company 1 pre/post	67/67	4.13/6.52	2.483/2.265	3.394	66	0.040*
Company 2 pre/post	94/94	5.70/7.42	3.416/1.195	2.128	93	0.022*
Company 3 pre/post	80/80	4.67/6.84	1.335/1.501	2.542	79	0.035*
Company 4 pre/post	52/52	5.40/6.13	3.372/2.341	2.071	51	0.044*
Work skills						
Company 1 pre/post	67/67	26.75/28.27	3.800/3.556	4.811	66	0.000**
Company 2 pre/post	94/94	30.12/31.11	3.838/3.617	2.824	93	0.006*
Company 3 pre/post	80/80	29.64/30.70	4.686/4.385	3.121	79	0.003*
Company 4 pre/post	52/52	25.80/26.13	3.951/4.123	3.521	51	0.125

Table 3 Mean Score, Standard Deviation, and Paired T-test Analysis on HWP Perceive, Work Skills, Life Skills, and Health Behaviors of 4 companies, Before and After Implementation. (cont.)

Variables	n	Mean	SD	t	df	p
Life skills						
Company 1 pre/post	67/67	27.01/28.00	4.651/3.887	2.433	66	0.018*
Company 2 pre/post	94/94	28.50/29.63	4.465/4.224	2.350	93	0.021*
Company 3 pre/post	80/80	27.84/28.64	4.250/3.671	2.256	79	0.027*
Company 4 pre/post	52/52	26.79/27.06	3.875/3.709	3.780	51	0.148
Health behaviors						
Company 1 pre/post	67/67	15.15/15.64	5.483/5.265	2.094	66	0.040*
Company 2 pre/post	94/94	15.73/16.53	5.416/4.295	2.325	93	0.022*
Company 3 pre/post	80/80	17.83/18.50	5.336/4.201	2.142	79	0.035*
Company 4 pre/post	52/52	16.24/17.32	4.027/3.513	2.640	51	0.015*

* <0.05 ** <0.001

12

4) ผลลัพธ์ (Results)

4.1 ปัจจัยสร้างเสริมสุขภาวะ ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยสร้างเสริมสุขภาวะในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างก่อนและหลังการจัด

กระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในสถานประกอบการทั้งสี่แห่ง ($p = 0.012$, $p < 0.001$, $p = 0.003$, และ $p = 0.025$) ดังตารางที่ 4 และ 5

Table 4 Mean Score on Health Promoting Factors of 4 Companies, Before and After Implementation.

Health Promoting Factors (range 0-100)	Company 1		Company 2		Company 3		Company 4	
	Pre	post	pre	post	pre	Post	pre	post
1. Management	37.50	37.50	50.00	73.83	58.33	60.00	61.93	64.00
2. Atmosphere and Environment	16.67	27.78	38.89	58.33	16.67	55.56	51.45	55.00
3. Process	25.00	75.00	35.71	82.14	21.43	60.71	45.58	60.40
4. Health	18.18	47.73	43.18	68.18	22.73	54.55	43.61	57.40
5. Result	37.50	75.00	75.00	76.00	25.00	50.00	55.58	52.00
Total	26.97	52.60	48.56	71.70	28.83	56.16	51.63	57.76



Table 5 Mean Score, Standard Deviation, and Paired T-test Analysis on Health Promoting Factors of 3 Companies, Before and After implementation.

Health Promoting Factors (range 0-100)	n	Mean	SD	t	Df	p
Company 1 pre/post	67/67	26.97/52.60	9.011/7.234	22.107	66	0.012*
Company 2 pre/post	94/94	48.56/71.70	10.813/10.180	10.053	93	0.000*
Company 3 pre/post	80/80	28.83/56.16	5.336/4.201	23.712	79	0.003*
Company 4 pre/post	52/52	51.63/57.76	7.110/5.327	15.214	51	0.025*

* <0.05

4.2 ผลต่อธุรกิจ ข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง และแบบบันทึกกิจกรรมของทีมสร้างสุขขององค์กรระบุว่า พนักงานได้มีการทำกิจกรรมในส่วนที่สามารถลดต้นทุนการผลิต ได้แก่ การตรวจสอบงานของตนเองก่อนส่ง, กิจกรรม Morning talk, กิจกรรม Reflection, ฝึกวินัยตรงเวลา, และกิจกรรมยกย่องคนเก่ง และการทำให้สินค้ามีคุณภาพ ได้แก่ กิจกรรมลดงานเสีย ลดงานซ่อม, ศึกษางานให้เข้าใจก่อนลงมือ, ตรวจสอบเครื่องมือทำงาน, ไม่ส่งงานเสีย, พี่สอนน้อง, และ Happy Relax 4 นาที ป้ายสามโม่ง กิจกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นจากกระบวนการฯ โดยมีการจัดทำเป็นโครงการและแผนปฏิบัติการ ซึ่งส่งผลต่อธุรกิจขององค์กรทำให้สินค้ามีคุณภาพตามมาตรฐานและประหยัดค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนการผลิตขององค์กร

2. การจัดกระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะ ในสถานประกอบการ

ข้อมูลการบันทึกกิจกรรมสะท้อนว่า การจัดกระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะส่วนใหญ่เป็นไปตามลำดับขั้นตอน ข้อมูลทั้งสามแหล่งสะท้อนไปในทิศทางเดียวกันดังนี้ ขั้นตอนการสร้างภาพฝันองค์กรสุขภาวะช่วยสร้างการมีส่วนร่วมในการคิดและแสดงความต้องการ รวมทั้งได้ฟังความคิดเห็นดีของเพื่อนร่วมงาน

ทำให้ทุกคนเห็นภาพเป้าหมายการพัฒนาที่เป็นภาพเดียวกัน ขั้นตอนการศึกษาองค์กร ทำให้พนักงานรุ่นใหม่ได้ทราบประวัติขององค์กร การวิเคราะห์โยงโยเหตุแห่งปัญหาทำให้รู้ต้นตอที่ต้องจัดการแก้ไข ขั้นตอนออกแบบกระบวนการฯ ทำให้ทีมสร้างสุขได้พัฒนาทักษะการพูดแสดงความคิดเห็นและการนำเสนอ ขั้นตอนการดำเนินงานฯ กิจกรรมที่จัดขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ กิจกรรมที่ออกแบบมุ่งพัฒนาทักษะการทำงานและทักษะการใช้ชีวิตตามความเหมาะสมกับสถานประกอบการแต่ละแห่ง สำหรับขั้นตอนการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนพบว่า มีการแบ่งปันวิธีการว่าทำได้อย่างไร ทำให้พนักงานได้รับประสบการณ์เพื่อนำมาปรับปรุงตนเองและนำความรู้ที่ได้ไปบอกต่อ

อภิปรายผล

การประเมินผลการเรียนรู้และการจัดกระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะ อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1) การตอบสนอง และการเรียนรู้ พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดในทางบวก มีการรับรู้แนวความคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะเพิ่มขึ้น และมีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างก่อน



และหลังการเข้าร่วมกระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในสถานประกอบการทั้ง 4 แห่ง รวมทั้งมีทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น และมีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในสถานประกอบการ 3 แห่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ Oswald และคณะ³ และ Zelenski และคณะ⁴ ที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีความคิดสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 แห่ง มีค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการทำงานเพิ่มขึ้นเกือบทุกด้านโดยเฉพาะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและความชำนาญในการทำงานตามหน้าที่ โดยสถานประกอบการที่ 1 เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านทักษะการทำงานสูงมากกว่าสถานประกอบการ

อีก 3 แห่ง อาจจะเนื่องมาจากระดับทักษะการทำงานก่อนเริ่มกระบวนการมีอยู่ในระดับต่ำ ($M = 26.75$) และผู้บริหารของบริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการทำงานค่อนข้างมาก เนื่องจากเกิดผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพสินค้า การอยู่รอดของบริษัท และการสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานในระยะยาว ผลการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะการใช้ชีวิตที่เพิ่มขึ้น และมีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในสถานประกอบการ 3 แห่ง โดยสถานประกอบการที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะการใช้ชีวิตเพิ่มขึ้น แต่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการใช้ชีวิตเพิ่มขึ้นเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะในเรื่องการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความช่วยเหลือหรือแสดงน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการใช้ชีวิตต่ำในเรื่องการศึกษาค้นคว้า

หาความรู้ให้ทันโลก และการจัดการรายรับ-รายจ่ายให้เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Zelenski และคณะ⁴ และ Pouwels และคณะ¹⁰ ที่ศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้น้อย จึงมักจะประสบปัญหาเรื่องหนี้สิน และค่าใช้จ่ายในครอบครัว ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า การเปลี่ยนแปลงด้านทักษะการใช้ชีวิตในสถานประกอบการที่ 4 เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย อาจจะเนื่องจากลักษณะการทำงานที่เน้นการออกแบบ มีการทำงานร่วมกันน้อย และคำสั่งซื้อที่เข้ามาในแต่ละครั้งมีปริมาณไม่มาก แต่จะมีเข้ามาเป็นระยะ

2) การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ผลการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมสุขภาพเพิ่มขึ้นในบางด้าน โดยเฉพาะในด้านการเคลื่อนไหวร่างกายระหว่างเวลางาน และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในสถานประกอบการ 3 แห่ง โดยสถานประกอบการที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมสุขภาพดีขึ้นในบางด้าน และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างยังมีค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมสุขภาพต่ำ เนื่องจากมีการปฏิบัติตัวที่ไม่ถูกต้อง ได้แก่ การบริโภคอาหารหวาน ไขมันสูง และขาดการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง 30 นาที ซึ่งต้องเน้นให้มีการปฏิบัติตัวอย่างต่อเนื่อง เพราะพฤติกรรมสุขภาพเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อสภาวะสุขภาพ⁵⁻⁷ และส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลโดยรวมของสถานประกอบการ

3) ผลลัพธ์ ความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสร้างเสริมสุขภาวะในสถานประกอบการมีพัฒนาการที่ดีขึ้น การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่าง



ก่อนและหลังการจัดกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในสถานประกอบการทั้ง 4 แห่ง ด้านที่มีความเปลี่ยนแปลงมาก ได้แก่ กระบวนการสร้างสุขในองค์กร ส่วนบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย สำหรับผลลัพธ์ขององค์กร เพิ่มขึ้นในสถานประกอบการที่ 1, 2, และ 3 ส่วนสถานประกอบการที่ 4 ลดลง ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจากการเหลือของช่วงเวลาการเก็บข้อมูลวิจัย กับช่วงเวลาในการรวมยอดการผลิต ตามที่ส่งมอบให้ลูกค้า อย่างไรก็ตามการทำการกิจกรรมด้านสุขภาพมีเพิ่มมากขึ้นตามแผนงานที่กำหนด ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ได้รับรู้ เรียนรู้ และปรับตัวในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยเฉพาะการสร้างความสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นทางบวก การใช้คำพูด ล้วนมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน⁸⁻¹⁰ นอกจากนี้พนักงานได้มีการทำกิจกรรมในส่วนที่สามารถช่วยลดต้นทุนการผลิต ซึ่งส่งผลต่อค่าใช้จ่ายและการบริหารจัดการขององค์กร ข้อมูลที่สะท้อนถึงผลต่อธุรกิจนี้ Kirkpatrick¹⁹ เน้นให้ใช้ข้อมูลจากการบันทึกในพื้นที่จริงซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อช่วยอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นจากกระบวนการพัฒนา

กล่าวได้ว่ากระบวนการสร้างเสริมสุขภาพช่วยพัฒนาทักษะของพนักงานกลุ่มตัวอย่างได้ในกรอบของระยะเวลาที่กำหนด การประเมินผลตามโมเดล Kirkpatrick ชี้ให้เห็นว่า การจัดกระบวนการฯโดยอาศัยทีมสร้างสุขขององค์กรเป็นกลไกสำคัญ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่ม HR/HRD ที่รับผิดชอบดูแลพนักงาน มีพื้นฐานความรู้และทักษะด้านการฝึกอบรม ทำให้สามารถเรียนรู้ได้เร็ว ประกอบกับมีการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนระหว่างองค์กร ซึ่งผลการศึกษาของ Goldgruber & Ahrens⁹ และ Egan และคณะ²¹

พบว่า การใช้กิจกรรมอย่างหลากหลายโดยเน้นการสร้างการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยพัฒนาพฤติกรรมและสุขภาพที่ดี

ข้อเสนอแนะ

ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพในกลุ่มพนักงานของสถานประกอบการทั้ง 4 แห่ง อาศัยการสร้างให้เกิดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการฯ อย่างมีขั้นตอน โดยพัฒนาความสามารถของพนักงานทั้งด้านการรับรู้แนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาพ ทักษะการทำงาน ทักษะการใช้ชีวิต และพฤติกรรมสุขภาพ ควบคู่กับการจัดการปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ จำเป็นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสูงสุดขององค์กร และได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าแผนกตั้งแต่เริ่มต้นโครงการ

ผลการประเมินการเรียนรู้และการจัดกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพด้วยการประยุกต์ใช้โมเดล Kirkpatrick's The Four Levels Training Evaluation Model ช่วยทำให้เกิดการรวบรวมข้อมูลด้วยมุมมองที่รอบด้านมากขึ้น กระบวนการประเมินที่ใช้ในครั้งนี้ทำให้พนักงานกลุ่มตัวอย่าง ทีมสร้างสุขขององค์กร และทีมวิทยากรฯได้มีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างการทำงาน มีการตรวจสอบ แลกเปลี่ยนข้อมูล และทบทวนสิ่งที่ได้พบเห็นให้เกิดความชัดเจน ดังนั้นรูปแบบการประเมินนี้จึงสามารถประยุกต์ใช้เพื่อออกแบบการประเมินในโครงการต่าง ๆ อันจะทำให้ได้สารสนเทศที่มีความถูกต้องและมีความสมบูรณ์สำหรับการพัฒนากระบวนการฯ และสรุปผลการดำเนินงาน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม



ไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่สนับสนุนการทำวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. National Statistical Office. Ministry of Information Technology and Communication. The survey of ageing in Thai population 2014.
2. Thai Garment Industry Development Foundation. The promoting happy workplace model in companies of Thai garment industry project. The Healthy Organization Promotion Section, the Thai Health Promotion Foundation (TPF). 2014; 1-7.
3. Oswald JA, Proto E, Sgroi D. Happiness and productivity. University of Warwick, United Kingdom. JOLE 3rd Version: 10 February 2014; 1-16.
4. Zelenski JM, Murphy S, Jenkins D. The happy productive worker. Thesis Revisited. J Happiness Study 2008; 9: 521-37.
5. Srivastava S, Kanpur R. A study on quality of work life: Key Elements & It's Implications. J Busi Manag. 2014; 16 (1): 54-9.
6. Fredrickson. Work life balance and the economics workplace flexibility. The council of economic advisers, June 2014; 17-27.
7. Buapetch A, Kalampakorn S, Lagampan S. Psychosocial work environment factors relating to psychosocial health problems and job satisfaction to Thai workers in large-sized garment factories. J Public Health 2015; 42 (1): 4-16.
8. Biggio G, Cortese CG. Well-being in the workplace through intervention between individual characteristics and organizational context. Int J Qualitative Stud Health Well-being 2013; 8: 6-9.
9. Goldgruber J, Ahrens D. Effectiveness of workplace health promotion and primary prevention interventions. J Public Health 2010; 18: 75-88.
10. Pouwels B, Siegers J, Vlasblom JD. Income, working hours, and happiness in Economics Letters 2008; 99 (1): 72-4.
11. Kaeodumkoeng K, Junhasobhaga J, Thummakul D. Workplace happiness factors in private organizations in Thailand. J Res Method 2015; 28 (1): 95-111.
12. Montano D, Hoven H, Siegrist J. Effects of organizational-level intervention at work on employees' health: a systematic review. BMC Public Health 2014; 14 (135): 4-9.
13. Nielson K. How can we make organizational interventions work? Employees and line managers crafting interventions. Human Relat 2013; 66: 1029-50.



14. Aaron GA, Sommerfeld DH, Willging CE. The soft underbelly of system change: The role of leadership and organization climate in turnover during Statewide Behavioral Health Reform. Psychol Serv 2011; 8 (4): 269-81.
15. Burton J. Healthy Workplace framework and model: background and supporting literature and practices. WHO. Headquarters, Geneva, Switzerland; February, 2010; 2-3.
16. Kaeodumkoeng K, Junhasobhaga J. Effects of a MapHR training program on promoting happiness in private organizations. J Public Health 2015; 45(1): 71-84.
17. Kaeodumkoeng K, Thummakul D, Makmee P, Sinjindawong S, & Prasertsin U. The result of happy workplace index development. The happy workplace index project report 2010; 5-15.
18. Ikramina F, Gustomo A. Analysis of training evaluation process using Kirkpatrick's training evaluation model at PT.Bank Tabungan Negara. Journal of Business & Management 2014; 3: 102-11.
19. Kirkpatrick D.L. Kirkpatrick's learning and training evaluation theory. University of Wisconsin, US. 1999.
20. Daniel WW. Biostatistics: A foundation for analysis in the health sciences. 7th ed. New York: John Wiley & Sons. 1999.
21. Egan M, Bambra C, Thomas S, Petticrew M, Whitehead M, Thomson H. The psychosocial and health effects of workplace reorganisation. J Epidemiol Community Health 2007; 61: 945-54.



Kirkpatrick's Evaluation Model of the Happy Workplace Program Learning and Training in the Thai Garment Industry

Kwanmuang Kaeodumkoeng* Junnian Junhasobhaga**

ABSTRACT

The PAR of Kirkpatrick's evaluation model of the happy workplace program aimed to evaluate the effectiveness of learning and training among employees participating in the happy workplace program in Thai garment industry companies, implemented from July to December 2016. The sample comprised 293 employees purposive selected, 12 HWP staff in 4 companies and 7 facilitators. Data were collected using a questionnaire, a happy workplace index checklist, activity record and interview guide. Data analysis included descriptive statistics, paired T-test and content analysis. The results showed four dimensions,

i.e., reaction (Concept and Attitude), learning (HWP Perceived, Work skills and Life skills), behavior change (Health Behaviors) and results (Health Promoting Factors and Effects on Business). The mean score of work skills, life skills, health behaviors and health promoting factors after implementation among those increased significantly than before implementation in 3 companies. This evaluation model could be used to improve the efficiency of employees learning in other programs.

Keywords: Kirkpatrick's evaluation, happy workplace program, Thai garment industry