

การศึกษารบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นายเอกฉัตร คลีขจาย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

A STUDY OF THE ADMINISTRATION OF CHULALONGKORN UNIVERSITY HEALTH
PROMOTION PROJECT

Mr. Ekkachat Kleekajay

A Thesis Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements
for the Degree of Master of Science Program in Sports Science

Faculty of Sports Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2011

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริม สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
โดย	นายเอกฉัตร คลีขาย
สาขาวิชา	วิทยาศาสตร์การกีฬา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต คเนิงสุขเกษม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.จุฑา ดิงศรัทีย)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พราม อินพรม)

เอกฉัตร คลีชญา : การศึกษาการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
(A STUDY OF THE ADMINISTRATION OF CHULALONGKORN UNIVERSITY HEALTH PROMOTION PROJECT) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รศ.เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย, 155 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในด้านทรัพยากรบริหาร กระบวนการบริหาร และผลการดำเนินงานของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การสัมภาษณ์และการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็น คณะกรรมการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน และคณะทำงานภายในโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 จำนวน 43 โครงการ และบ้านนี้มีสุขกำลัง 2 จำนวน 41 โครงการ เลือกโครงการละ 1 คน รวม 84 คน และใช้แบบสำรวจเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ศึกษาด้วยตนเอง นำข้อมูลที่ได้ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นที่ศึกษามานำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า

การบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า

1. ทรัพยากรบริหาร ประกอบด้วย ด้านบุคลากร มีจำนวนเพียงพอ มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการเงินและงบประมาณ มีงบประมาณเพียงพอจนเสร็จสิ้นโครงการ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก มีจำนวนเพียงพอ มีความสะดวกสบาย และมีคุณภาพ และด้านการจัดการ มีการวางแผนการดำเนินงาน จัดทำแผนงาน และควบคุมให้เป็นไปตามแผนงาน

2. กระบวนการบริหารโครงการ มีการดำเนินงานดังนี้ การวางแผน มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และเป็นระบบ การจัดองค์กร มีการกำหนดโครงสร้าง และหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน การบริหารบุคคล มีการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้ตรงกับงานที่ทำ การอำนวยความสะดวก มีการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับหน้าที่หลัก และสั่งงานด้วยวาจาในงานเร่งด่วน และการควบคุม มีการควบคุมตรวจสอบการทำงานให้ตรงตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ รายงานความก้าวหน้าของโครงการเป็นระยะ และประเมินผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดโครงการ

3. ผลการดำเนินงานของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 สอดคล้องกับความต้องการด้านสุขภาพของกลุ่มเป้าหมาย และบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่พบว่ามีปัญหาด้านข้อมูลสุขภาพในการกำหนดทิศทางการสร้างเสริมสุขภาพ การบริหารงบประมาณ การติดต่อประสานงานหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ และความร่วมมือของหน่วยงาน ชุมชนรอบมหาวิทยาลัย ส่วนผลการดำเนินงานของโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 ประสบผลสำเร็จในการเป็นต้นแบบมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพผ่านระบบงานของมหาวิทยาลัย ส่งผลต่อความยั่งยืนของความเป็นมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ

ทรัพยากรบริหารและกระบวนการบริหารสามารถทำให้โครงการบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยผลการดำเนินงานโครงการประสบความสำเร็จในการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ และเป็นที่ยังพอใจแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ เมื่อสิ้นสุดโครงการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะเป็นแบบอย่างการดำเนินโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพให้กับสถาบันอุดมศึกษาอื่น

สาขาวิชา.....วิทยาศาสตร์การกีฬา..... ลายมือชื่อนิติ.....

ปีการศึกษา.....2554..... ลายมือชื่อ อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

5378635139 : MAJOR SPORTS SCIENCE

KEYWORDS : ADMINISTRATION / HEALTH PROMOTION PROJECT MANAGEMENT /
CHULALONGKORN UNIVERSITY

EKKACHAT KLEEKAJAY: A STUDY OF THE ADMINISTRATION OF CHULALONGKORN
UNIVERSITY HEALTH PROMOTION PROJECT. ADVISOR : ASSOC. PROF. TEPPRASIT
GULTHAWATVICHAI, 155 pp.

The purpose of this research was to study the administration of Chulalongkorn University Health Promotion Project (CU HPP) involved with administrative resources and process through the outcomes of the project in phase 1 and phase 2. This study used qualitative research by synthesis data as well as interview and survey. The samples in this study were 2 Boards of Administration Project members, 1 officer in each project from 43 projects in phase 1 with the total number of 43 samples and 1 officer in each project from 41 projects in phase 2 with the total number of 41 samples. Empirical survey by analysis and synthesis were used to collect data to present in the essay form.

The results were as follows:

1. Administrative resources (4Ms): Sufficient number of experienced Man (1M), sufficient amount of money (2M), sufficient number of enough quality materials (3M) and sufficient management (4M) with planning, implementation and monitoring.
2. Administrative process (POSDC): Clear and systematic Planning (P), Clear organizing with duties and responsibilities (O), Good selection of personnel to suit the qualified staff (S), Clear and direct assignment directing (D) and Controlling by monitoring, reporting as well as evaluation throughout the project (C).
3. Output of CU HPP in phase 1: The output was congruence with the needs to be healthy of the target group and achieved the setting goal but still lacked of health information, financial management, coordination with the various officers, adequate public relations, adequate time and adequate cooperation from the various officers in the university and the communities around the university. On the other hand, output of CU HPP phase 2 succeeded to be the model toward the sustainability of the university health promotion model.

It could be concluded that the administrative resources (4Ms) and administrative process (POSDC) were important factors for the successful of the projects. The project outputs succeeded in developing Chulalongkorn University to be a university of health promotion model and satisfied the project participants. As a result, Chulalongkorn University could be the health promotion model for the other universities.

Field of Study :.....Sports Science.....

Student's Signature

Academic Year :.....2011.....

Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆของการวิจัยมาโดยตลอด และรองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา สุขคนธทรัพย์ ซึ่งกรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาคำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จุฑา ดิงศภักดิ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พราหม อินพรม กรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ที่กรุณาให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาทุกท่านที่ให้ความเมตตา ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยดีเสมอมา รวมไปถึงผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กลั่นกรองกระบวนการวิจัย ชี้แนะแนวทางการวิจัย และตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือวิจัย รวมถึงให้คำแนะนำแก้ไขต่างๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะกรรมการ และคณะทำงานโครงการบ้านนี้มีสุขทุกท่านสำหรับการให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลวิจัย คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ และแนะนำเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะทำงานโครงการย่อยทุกท่าน สำหรับการให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลวิจัย และคำปรึกษาต่างๆ อันส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรุ่นพี่ทุกท่าน รวมถึงเพื่อนนิสิตปริญญาโท สำหรับกำลังใจ ความช่วยเหลือและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบความรู้ให้กับผู้วิจัยจึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ด้วยความดีและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอขอบแต่บิดา มารดาและครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่งของข้าพเจ้า ขอขอบพระคุณที่ท่านอบรมสั่งสอน ทั้งสนับสนุนในเรื่องการศึกษามาโดยตลอด รวมถึงให้กำลังใจ และคำแนะนำดี ๆ ตลอดมา จนผู้วิจัยสามารถทำวิทยานิพนธ์สำเร็จได้ตามที่ตั้งใจ

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ช่วยเหลือการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่านทั้งที่ได้กล่าวมา และมีได้กล่าวมาในที่นี้ จึงกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ปัญหาในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำจำกัดความในการวิจัย.....	5
ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	8
2. แนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพในมหาวิทยาลัย	28
3. มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	32
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
กรอบแนวคิดในการดำเนินงานวิจัย.....	57
กรอบในการดำเนินงานวิจัย.....	58

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 59
	กลุ่มตัวอย่าง..... 59
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 60
	วิธีการดำเนินการวิจัย..... 61
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 62
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 64
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 106
	สรุปผลการวิจัย..... 106
	อภิปรายผลการวิจัย..... 114
	ข้อเสนอแนะจากการวิจัย..... 126
	รายการอ้างอิง..... 127
	ภาคผนวก..... 133
	ภาคผนวก ก..... 134
	ภาคผนวก ข..... 147
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... 155

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหารของคณะทำงานภายในโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	97
2 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของคณะทำงานภายในโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	99
3 แสดงรายละเอียดผลการดำเนินงานโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1.....	101
4 แสดงรายละเอียดผลการดำเนินงานโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2	103

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 รูปแสดงระบบขององค์กรตามแนวคิดของ Wiener	9
2 กรอบแนวคิดโครงการ “บ้านนี้มีสุข”	34
3 แสดงโครงสร้างการบริหารงานโครงการบ้านนี้มีสุข	35
4 โครงสร้างการพิจารณาโครงการย่อย	37
5 Chulalongkorn University’s Health Promoting University Change Model ...	48
6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	57
7 กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย	58

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สุขภาพ (Health) เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกชีวิตที่จะดำรงชีวิตได้อย่างเป็นปกติ คำว่า “สุขภาพ” นั้นมีรากศัพท์มาจากคำว่า ทั้งหมด (Whole), แข็งแรง (Hale), และหาย (Healing) อันแสดงให้เห็นว่า “สุขภาพ” มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์รวมทั้งหมดของบุคคล องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้ความหมายของคำว่าสุขภาพในปี พ.ศ.2541 ว่า “สุขภาพ” คือ ภาวะความสุขสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ โดยไม่เพียงแต่การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บหรือทุพพลภาพเท่านั้น (<http://naccho.org> อ้างถึงใน สุจิตรา สุคนธ์ทรัพย์, 2547) จึงอาจกล่าวได้ว่าสุขภาพเป็นชุมพลแห่งชีวิตมนุษย์ที่ทำให้มนุษย์ดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพไม่ใช่เป็นเพียงสิ่งประกอบการดำรงชีวิต สุขภาพจึงมีความสัมพันธ์กับชีวิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์ทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวุดสุดท้ายของชีวิตในโลก

ในปี 1986 องค์การอนามัยโลกได้จัดให้มีการประชุมการส่งเสริมสุขภาพโลกขึ้นเป็นครั้งแรก ณ เมืองออกตาวา ประเทศแคนาดา ที่ประชุมได้ให้นิยามยุทธศาสตร์ และวิธีการส่งเสริมสุขภาพเป็นหลักการสำคัญที่ระบุไว้ในกฎบัตรออกตาวา (Ottawa charter) ซึ่งประเทศต่างๆ ทั่วโลกใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพมาจนทุกวันนี้ (องค์การอนามัยโลก, 1986) กฎบัตรออกตาวา ให้ความหมายของคำว่า การส่งเสริมสุขภาพไว้ว่า การส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง กระบวนการเพิ่มสมรรถนะให้คนมีความสามารถเพิ่มขึ้นในการควบคุม และการส่งเสริมให้สุขภาพของตนดีขึ้นใน การที่จะบรรลุสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ จะต้องมีความสามารถที่จะปกป้อง และตระหนักถึงความมุ่งมาดปรารถนาของตนเองที่จะสนอง ความต้องการต่างๆ ของตนเอง และสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับตนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เรื่องสุขภาพจึงมองในลักษณะของความจำเป็นสำหรับชีวิตประจำวันมิใช่เป็นเพียงจุดมุ่งหมายของ การดำรงชีวิตเท่านั้น สุขภาพเป็นคำที่มีความหมายในทางบวกเน้นหนักที่ทรัพยากรบุคคลและ สังคมเช่นเดียวกับสมรรถนะต่างๆ ทางร่างกาย ดังนั้นการส่งเสริมสุขภาพจึงมิใช่เป็นความ รับผิดชอบขององค์กรในภาคสาธารณสุขเท่านั้น หากกินความนอกเหนือจากการมีชีวิตอยู่อย่างมี

สุขภาพดีไปสู่เรื่องของสุขภาพะโดยรวม อันประกอบด้วย สภาวะทางสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ (สุจิตรา สุคนธ์ทรัพย์, 2547) ซึ่งจากความหมายดังกล่าว จึงทำให้เราทราบว่าสุขภาพถูกสร้างและอยู่กับคนภายใต้บริบทของสถานที่ต่างๆ ที่ผู้คนดำเนินชีวิตประจำวัน ดังนั้นการส่งเสริมสุขภาพจึงขยับจากการมุ่งแก้ปัญหา หรือปัจจัยเสี่ยงต่อโรคต่างๆ ไปสู่การพัฒนาคนและประชากรอย่างบูรณาการกับปัจจัยทางสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจภายใต้สถานการณ์หรือบริบทของสถานที่ต่างๆ โดยฝังตัว (Embedded) ในวัฒนธรรม โครงสร้าง กลไก และวิถีชีวิตของคนในชุมชนหรือองค์กรนั้นๆ (Dooris M, 2001) ดังนั้นจึงต้องมีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในบริบทของสถานที่ต่างๆ เช่น เมืองน่าอยู่ (Healthy cities) โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (Health promoting schools) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (Health promoting hospitals) สถานที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ (Health promoting workplaces) เช่น โรงงาน โรงแรม หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน ร้านอาหาร ตลาดสด สวนสาธารณะ ร้านแต่งผมเสริมสวย เป็นต้น จนถึงปี 1995 จึงเริ่มมีการส่งเสริมสุขภาพในมหาวิทยาลัย (Healthy promoting universities, HPU) ในยุโรป (Dooris M, 2001) และต่อมาขยายไปสู่ภาคพื้นอื่นๆ ของโลก โดยใช้ประสบการณ์การพัฒนาเมืองน่าอยู่ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และสถานที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพเป็นแนวทางในการดำเนินงาน (University of Alberta, 2006) เมื่อเครือข่ายการส่งเสริมสุขภาพในมหาวิทยาลัยมีความเข้มแข็งขึ้นจึงได้มีการจัดประชุมนานาชาติเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในมหาวิทยาลัยขึ้น โดยในการจัดประชุมที่ยังคงได้มีการประกาศกฎบัตรเพื่อปฏิบัติการมหาวิทยาลัยส่งเสริมสุขภาพของประเทศในภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (Asia – Pacific Network on Healthy Universities, 2007) ซึ่งสาระสำคัญในกฎบัตรเอเชีย-แปซิฟิกได้อธิบายเหตุผลว่าทำไมต้องมีมหาวิทยาลัยส่งเสริมสุขภาพไว้ ทั้งนี้ก็เพราะมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่สามารถส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคให้กับนักศึกษา บุคลากรต่างๆ ของมหาวิทยาลัยและครอบครัว มหาวิทยาลัยสามารถสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพ การทำงาน การเรียน การศึกษา และการอยู่อาศัยสามารถสอดแทรกเรื่องสุขภาพ และความปกติสุขของการดำเนินชีวิตเข้าสู่ระบบการเรียนการสอน การทำวิจัย และพัฒนาและการบริการชุมชน นอกจากนั้นยังเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญในการสร้างสุขภาพของชุมชนทั้งใน และนอกรั้วมหาวิทยาลัยซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน (Faculty of Health, University of Central Lancashire, 2006)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศที่มีวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเป็นเสาหลักของแผ่นดิน ศาสตราจารย์ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล อธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวว่า คุณภาพการศึกษาเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มี

ประสิทธิภาพเพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตระหนัก และให้ความสำคัญในการสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ และพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ โดยมีกระบวนการที่เป็นรูปธรรมชัดเจน อันมีความสัมพันธ์ และเกี่ยวข้องถึงการได้มาซึ่งคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยมุ่งให้สนับสนุนบัณฑิตจุฬาฯ เป็นผู้มีความค่าของสังคมโลก นอกจากนี้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับสุขภาวะของทุกคนในมหาวิทยาลัย การเป็นผู้มีสุขภาพที่ดีจะส่งผลต่อการดำรงชีวิต การสร้างดุลยภาพระหว่างคุณภาพ และความสุขจะนำไปสู่การพัฒนาองค์การสู่ความก้าวหน้า และคนทำงานทุกระดับมีความสุข (ภิรมย์ กมลรัตนกุล, 2554) ทำให้การดูแลบุคลากร นิสิต และผู้ที่อยู่อาศัยตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องโดยรอบมหาวิทยาลัยให้มีสุขภาพที่ดีจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นต้นแบบของมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้แก่นิสิต บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้อง ชุมชนโดยรอบ และสังคมให้มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพของตนเอง (ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ, 2553) จึงได้กำหนดโครงการ “บ้านนี้มีสุข” ระยะที่ 1 เริ่มดำเนินโครงการตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2551 มีวัตถุประสงค์ 6 ด้าน สนับสนุนโครงการและกิจกรรมย่อยในการสร้างเสริมสุขภาพแก่คณาจารย์ บุคลากร นิสิต และชุมชนโดยรอบทั้งในพื้นที่เขตปทุมวัน (5ส.) และชุมชนอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี รวมทั้งสิ้น 43 โครงการและกิจกรรมย่อย (ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ, 2553) จากความก้าวหน้าและความสำเร็จของโครงการฯ ร่วมกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินการของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 คณะผู้บริหารของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงมีแนวทางในการปรับการดำเนินการเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพในระยะที่ 2 ในรูปแบบของโครงการ “บ้านนี้มีสุข กำลัง 2 “ โดยมุ่งมั่นให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบของสถาบันอุดมศึกษาในการใช้ศักยภาพตามพันธกิจขององค์กร เพื่อเป็นประโยชน์กับการสร้างเสริมสุขภาพของผู้ที่เกี่ยวข้อง และสังคมในภาพรวม (ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ, 2553) ซึ่งในการดำเนินการทำงานหรือโครงการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอย่างองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน จะมีความสัมพันธ์กับการบริหารและการจัดการทั้งสิ้น ทำให้การทำงานต่างๆ จำเป็นต้องมีระบบการบริหารและการจัดการที่ดี จึงจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต้องอาศัยทักษะในการบริหารมาใช้ซึ่งสมพงษ์ เกษมนลิน (2526) ได้สรุปว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์ และศิลปะนำเอาทรัพยากร (Administration resources)

มาประกอบตามกระบวนการ (Process of administration) ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สามารถเป็นต้นแบบให้กับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ในการเป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบในการสร้างเสริม
สุขภาพ ดังนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า
(Input) กระบวนการ (process) ปัจจัยส่งออก (Output) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) (Wiener
อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2526) ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้าง
เสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในด้านทรัพยากรบริหาร กระบวนการบริหารและผลการ
ดำเนินงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาใช้เป็นแนวทางใน
การบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ ของสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมาย
อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาถึงการบริหารโครงการ มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ในด้านทรัพยากรบริหาร กระบวนการบริหาร และผลการดำเนินงานของโครงการ
บ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2

ปัญหาในการวิจัย

การบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีหลักการ
ในการบริหารทรัพยากร และกระบวนการบริหารอย่างไรเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานของโครงการ
บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้มุ่งทำการศึกษาเฉพาะการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. การวิจัยนี้เป็นการศึกษา การบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านต่างๆ ดังนี้
 - 2.1 ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ ทรัพยากรในการบริหาร (4M)
 - 2.2 กระบวนการ (Process) คือ กระบวนการบริหาร (POSDC)
 - 2.3 ปัจจัยส่งออก (Output) คือ ผลการดำเนินงานของโครงการ

2.4 ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) คือ ความพึงพอใจของผู้ที่เข้าร่วมโครงการ

3. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารโครงการ คณะทำงานภายในโครงการ

คำจำกัดความของคำในการวิจัย

การบริหาร (Administration) หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะ โดยการนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารโครงการ (Project Management) หมายถึง การบูรณาการหลักการจัดการเพื่อกำหนดกิจกรรม และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สุขภาพ หมายถึง ภาวะ ของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล

การสร้างเสริมสุขภาพ หมายถึง กระบวนการในการทำให้บุคคลสามารถดูแลและปรับปรุงสุขภาพของตนเองได้มากขึ้น ทั้งนี้กระบวนการดังกล่าวครอบคลุมทั้งสุขภาพกาย ใจ ปัญญา และสังคม

มหาวิทยาลัย หมายถึง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มคณะกรรมการบริหาร หมายถึง คณะกรรมการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และบ้านนี้มีสุขกำลัง 2

กลุ่มคณะทำงานภายในโครงการ หมายถึง คณะทำงานในแต่ละโครงการย่อยภายในโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และบ้านนี้มีสุขกำลัง 2

ผู้เข้าร่วมโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ หมายถึง นิสิต บุคลากร และคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประชาชนทั่วไป และชุมชนโดยรอบพื้นที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและชุมชนอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ที่เข้าร่วมโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2

ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรต่างๆที่ใช้ในการบริหาร ได้แก่ บุคลากร (Man) การเงิน และงบประมาณ (Money) สถานที่วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก (Materials) และการจัดการ (Management)

บุคลากร (Man) หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ ดูแลรับผิดชอบโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การเงินงบประมาณ (Money) หมายถึง การเงินและงบประมาณที่ใช้ในการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก (Material) หมายถึง การจัดวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการกิจกรรมเพื่อสุขภาพ

การจัดการ (Management) หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วย การดำเนินการเป็นขั้นตอน ที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการจัดโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กระบวนการ (process) หมายถึง หน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารโครงการต้องกระทำ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การบริหารบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การควบคุม (Controlling)

การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า

การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การออกแบบงาน การจัดแผนงาน การจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ และการประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่างๆ

การจัดบุคลากร (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลมาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดองค์กร การใช้ประโยชน์บุคคล การบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น

การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การกำกับดูแลให้การดำเนินดำเนินไปตามวิธีการที่กำหนดขึ้น รวมทั้งการเร่งรัดงานให้เป็นไปตามนโยบายและบรรลุเป้าหมาย

การควบคุม (Controlling) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้

ปัจจัยส่งออก (Output) หมายถึง ผลการดำเนินงานของโครงการเพื่อสุขภาพของชุมชนในมหาวิทยาลัย และชุมชนรอบมหาวิทยาลัย โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพและเพิ่มสมรรถภาพ ของคณาจารย์ บุคลากร นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และชุมชนโดยรอบ

ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ความพึงพอใจของคณาจารย์ บุคลากร นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและชุมชนรอบมหาวิทยาลัย และชุมชนที่เข้าร่วมโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. กลุ่มคณะกรรมการบริหาร และกลุ่มคณะทำงานภายในโครงการ เป็นตัวแทนในการแสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลในส่วนทรัพยากรการบริหาร และกระบวนการในการบริหาร
2. การศึกษาผลการดำเนินงานของโครงการ ผู้วิจัยทำการศึกษาจากเอกสาร การศึกษาจากสถานที่จริง การสังเกต การสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. การศึกษาข้อมูลป้อนกลับ ทำการศึกษาเฉพาะความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงวิธีการดำเนินการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในด้านทรัพยากรการบริหาร และกระบวนการบริหาร
2. เป็นแนวทางในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. เป็นรูปแบบและแนวทางในการบริหาร โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ ของสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ทั่วประเทศ
4. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ จะจัดโครงการที่เกี่ยวกับเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ
5. เป็นการนำผลข้อเท็จจริง ไปดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ บุคลากร นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องในการดูแลและมีหน้าที่รับผิดชอบต่อโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพ
6. เป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้องต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การศึกษากิจการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ ตำรา และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
2. แนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพในมหาวิทยาลัย
3. โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ความหมายของการบริหาร

คำว่า การบริหาร มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้มากมายดังนี้

ซุบ กาญจนประกร (อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) กล่าวว่า “การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน” ในความหมายนี้ ถ้างานนั้นทำโดยบุคคลเดียวกันจะไม่มีการบริหารถือว่าเป็นการทำงานเฉยๆ เท่านั้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้สรุปว่า การบริหาร คือการใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากร (Administration resources) มาประกอบการตามกระบวนการ (Process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรุณ รักรธรรม (2527) ได้ศึกษาจากคำจำกัดความต่างๆ และความเห็นของนักวิชาการหลายท่านได้สรุปความหมายของการบริหารไว้ว่า เป็นการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มุ่งถึงความสำเร็จร่วมกันโดยยึดหลักประหยัด ประสิทธิภาพ และความสำเร็จนั้นต้องเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการในผลงานนั้นจึงเป็นได้ว่า การบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

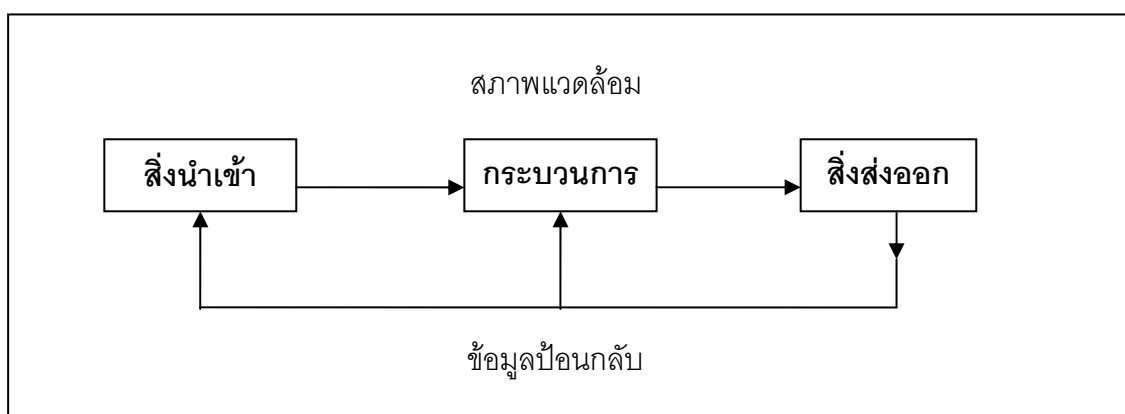
นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารว่า หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือ

หลายอย่างที่บุคคลกำหนดร่วมกันโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ และใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคที่เหมาะสม

ดรูเกอร์ (Druker อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์,2539) ปรมาจารย์ทางการบริหารของสหรัฐ กล่าวว่าการบริหารคือการทำงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายโดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้ทำ

สรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยใช้ทั้งศาสตร์ และศิลปะนำมากระทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

การบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้บรรลุวัตถุประสงค์จะต้องมีการบริหารองค์ประกอบที่เป็นระบบซึ่งประกอบด้วย ส่งนำเข้า(Input), กระบวนการ (Process), สิ่งส่งออก (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) (Wiener อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2526)



แผนภูมิที่ 1 แสดงระบบขององค์กรตามแนวคิดของ Wiener

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า กระบวนการบริหารทั่วไปมักมีลักษณะเป็นกระบวนการวิธี หรือกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ซึ่งเป็นวิธีการจัดการอย่างหนึ่งที่มีหลักเกณฑ์ตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ กระบวนการบริหารจะกำหนดขอบเขต และหน้าที่ตามขั้นตอนต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน ปัจจัยพื้นฐานการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ ทรัพยากรในการบริหารที่เรียกว่า 4M's

1. กำลังคนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ (Man)
2. กำลังเงิน งบประมาณ (Money)
3. วัสดุ อุปกรณ์และ เครื่องอำนวยความสะดวก (Materials)
4. การจัดการ (Management)

จากการศึกษาแนวความคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำ 4M's มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทรัพยากรในการบริหาร

1. ด้านบุคลากร (Man)

ธงชัย สันติวงษ์ (2535) ได้กล่าวว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด แม้ว่าองค์กรจะมีเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีราคาแพงเพียงใดก็ตาม ถ้าหากขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เครื่องจักรอุปกรณ์เหล่านั้นก็จะไม่ก่อประโยชน์อันใด และถึงแม้จะใช้ดำเนินงานได้บ้าง ประสิทธิภาพเครื่องจักรก็คงอยู่ในระดับต่ำ ด้วยเหตุผลข้างต้นการจัดคนเข้าทำงาน หรือการบริหารงานบุคคลจึงถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งจะมีผลทำให้การบริหารงาน และการเพิ่มผลผลิตทำได้ดีขึ้น

หน้าที่ประการหนึ่งที่น่าจะถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญที่สุดในบรรดาหน้าที่ต่างๆ ที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบก็คือหน้าที่ในการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ทั้งนี้เพราะภายหลังจากที่ได้มีการจัดองค์กรจนเสร็จสิ้นแล้ว โครงสร้างในส่วนต่างๆ ก็จะต้องถูกบรรจุด้วยตัวบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งในองค์กร และในการที่จะให้ผลการปฏิบัติงานต่างๆ ดังกล่าวได้ประสิทธิภาพที่สุดนั้นย่อมต้องขึ้นอยู่กับความสามารถ หรือความพร้อมเพียงของตัวบุคคลดังกล่าวด้วย ผู้บริหารจะต้องมีภาระหน้าที่ในการเลือกเฟ้นตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีเท่านั้น จึงจะทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสมรรถภาพ (Effective & Efficiency) และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ ด้วยเหตุผลต่างๆ ดังกล่าวมาแล้วนี้เองจึงควรที่จะได้มีการให้ความสนใจศึกษากระบวนการในการเสาะหา และพัฒนาตัวบุคคลที่จะมาเป็นผู้บริหารงานในหน้าที่ต่างๆ รวมตลอดทั้งการพัฒนาตัวบุคคลดังกล่าวให้มีความสามารถสูงขึ้น กระบวนการดังกล่าวนี้ก็คือ กระบวนการทางด้านการบริหารงานบุคคล (Personnel management process) นั่นเอง

หลัก 4 ประการของการใช้ประโยชน์บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

1. จัดหาคนที่มีความสามารถและเต็มใจทำงาน
2. บรรจุให้เข้าทำงานที่สัมพันธ์กับความสามารถและความสนใจ
3. พัฒนาบุคลากรโดยการให้การศึกษา และอบรมเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. พยายามทำให้คนงานมีความพึงพอใจในงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) กล่าวว่า นักบริหาร หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหรือผู้นำในองค์กร และที่ซึ่งมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้โดยวิธีการอาศัยบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้งานเสร็จด้วยดี

2. ด้านการเงินและงบประมาณ (Money)

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) กล่าวว่า เงินนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากรเพื่อหล่อเลี้ยงและเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปโดยไม่ติดขัด ซึ่งเงินทุนนี้มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงราคาต้นทุนของเงิน คือ ดอกเบี้ยอีกด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) กล่าวว่า งบประมาณและการเงินเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารงาน ฝ่ายบริหารมีหน้าที่จัดงบประมาณ และขอเงินทุนให้กับหน่วยต่างๆ และบุคลากรยังควบคุมดูแลว่าเงินที่ขอมานั้นใช้อย่างถูกต้องหรือไม่ งานดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความซื่อสัตย์ ความเฉลียวฉลาดรอบรู้ และความหนักแน่น การจัดงบประมาณผู้บริหารต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการจัดการในเรื่องการเงิน ผู้บริหารจะต้องทราบเพื่อป้องกันการใช้เงินในทางที่ผิด และสูญเสียเงินไปโดยเปล่าประโยชน์
2. ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบ การจัดเตรียมงบประมาณเป็นงานที่ต้องประสานกันหลายๆ อย่าง ต้องมีแผนงาน โครงการ ตลอดจนค่าใช้จ่ายและเงินทุนที่ได้รับมาจากสายงานต่างๆ ผู้บริหารจะต้องทราบหรือพิจารณาเตรียมจัดงบประมาณ

การจัดทำงบประมาณ ต้องมีการจัดแผนงานทางการเงินอันเกี่ยวกับงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารมีหน้าที่จะต้องจัดทำงบประมาณเตรียมไว้สำหรับแผนระยะเวลา 1 ปี 3 ปี 5 ปี หรือ 7 ปี โครงการสำคัญแต่ละโครงการจะต้องกำหนดไว้ล่วงหน้าหลายๆ ปี ฉะนั้นการจัดทำงบประมาณการเงินต้องจัดไว้สำหรับโครงการระยะยาวด้วย

3. ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก (Materials)

ธงชัย สันติวงษ์ (2531) วัสดุอุปกรณ์ซึ่งนับรวมถึงอาคารสถานที่ถือเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การบริหารประสบผลสำเร็จได้ผลสมบูรณ์ เป็นการบริหารอย่างแท้จริงและให้เกิดประโยชน์มากที่สุดควรยึดหลักการดังต่อไปนี้

1. ใช้วัสดุตามความเหมาะสม
2. ใช้อย่างคุ้มค่า
3. ใช้อย่างประหยัดทั้งแรงงาน เงิน และเวลา

4. ก่อนใช้อุปกรณ์ทุกครั้งต้องทดลองก่อนว่าใช้ได้ดี สะดวก และพอเหมาะกับเวลา ระวังอย่าให้การใช้อุปกรณ์ต้องติดขัดระหว่างใช้

สำหรับการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ควรปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ก่อนการซื้อวัสดุอุปกรณ์ทุกครั้งควรสำรวจ หรือทำบัญชีอุปกรณ์ก่อนว่ามีอยู่แล้วมากน้อยเพียงใด และอยู่ในสภาพที่ใช้ได้หรือต้องซ่อมแซม และต้องการเพิ่มอีกจำนวนเท่าไร

2. ควรซื้ออุปกรณ์ในร้านที่มีชื่อเสียงไว้ใจได้ เพราะจะได้ของที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ ให้บริการในการแลกเปลี่ยนซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ ได้ดีกว่า

3. ควรซื้ออุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพราะตามปกติของที่มีคุณภาพสามารถใช้นานกว่าปลอดภัยกว่า บางครั้งดีกว่าอุปกรณ์ที่มีราคาสูงกว่า การซื้อไม่ควรเอาราคาเป็นหลักอย่างเดียวของราคาแพงคุณภาพอาจจะไม่ดีก็ได้

4. ถ้าเป็นไปได้ควรจัดตารางในการซื้อให้มีการกระจาย ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ไม่เป็นภาระต้องจ่ายเงินจำนวนมากๆ ในครั้งหนึ่ง

5. พยายามใช้วิธีการซื้อที่ช่วยให้สามารถลดราคาให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ควรซื้อตามทีก็ฎระเบียบ ขอบบังคับ ในการใช้วัสดุอุปกรณ์ชนิดนั้นๆ ตามกำหนด

6. ควรจัดซื้อในร้านที่มีอยู่ในท้องถิ่นที่สามารถให้ราคาของและคุณภาพเดียวกัน เพราะร้านในท้องถิ่นจะสามารถติดต่อได้ง่ายและสะดวกกว่า

7. ควรเตรียมการซื้อวัสดุอุปกรณ์ไว้แต่เนิ่นๆ

8. ในการซื้อแต่ละครั้งจะต้องไม่มีการรับสิ่งตอบแทนจากร้านค้า

4. ด้านการจัดการ

การศึกษาวิชาความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้น ให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจขอบเขต หรือเนื้อหาโดยรวมของเรื่องนั้นๆ เป็นอันดับแรก โดยต้องดูจากคำนิยามหรือคำจำกัดความที่นักวิชาการได้ระบุไว้ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดการไว้ในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้การจัดการมาจากคำในภาษาฝรั่งเศสว่า Manager หมายถึง ผู้ดูแลภายในบ้าน ผู้รักษาผลประโยชน์ การกระทำลักษณะแนะนำ หรือนำทางนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ไฮแมน และสก๊อตต์ (Haiman and Scott, 1970) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการ คือ กระบวนการทางสังคม และเทคนิคในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารในการดำเนินงานขององค์กร และทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงให้เกิดความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ลองเกนเนคเคอร์ และพริงเกิล (Longenecker and Pringle, 1981) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการรวบรวม และประสานการใช้ทรัพยากรการบริหาร เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

บาร์ทอล และมาร์ติน (Bartol and Martin, 1998) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการทำหน้าที่หลัก 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การชี้นำ และการควบคุมองค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) ได้ให้ความหมายของการจัดการไว้ว่า การจัดการ หมายถึง ภารกิจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหลายคน (ที่เรียกว่าผู้บริหาร) ที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำและไม่อาจประสบความสำเร็จจากการแยกกัน ทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี

นอกจากนั้น จุฑา ติงศภัททิย์ (2547) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ด้วยว่าการบริหารหรือการดำเนินงานใดๆ ก็ตามจะต้องมีการสนับสนุน (Support) ที่ดีไปยังองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน (4 M's) คือบุคลากร การเงินและงบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดการ การบริหารหรือการดำเนินงานนั้นๆ จึงประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

กระบวนการบริหาร (Management)

กูลิค (Gulick, 1937 อ้างถึงในนพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2529) กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการด้วยกัน ซึ่งรู้จักกันดีว่า POSDCoRB มีลักษณะเป็นกระบวนการและกำหนดเป็นขั้นตอน เพื่อความเป็นระเบียบและสะดวกในการปฏิบัติ ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นตามลำดับขั้นของกระบวนการแตกต่างกันมากมาย โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยึดหลักของ แฮโรลด์ คูนซ์ (Harold D. Koonz, 1972) ซึ่งเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการที่กำหนดขอบเขตและหน้าที่ตามลำดับขั้นตอนต่างๆ ไว้ 5 ขั้นตอน หรือ POSDC ได้แก่

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์กร (Organizing)
3. การบริหารบุคคล (Staffing)
4. การอำนวยความสะดวก (Directing)
5. การควบคุม (Controlling)

จากการศึกษากระบวนการบริหารทั้ง 5 ประการ (POSDC) ผู้วิจัยจึงได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการบริหารโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการวางแผน (Planning)

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวว่า การวางแผนหมายถึง การกำหนดแผนงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลพินิจพิจารณาถึงผลสำเร็จที่ต้องการจะได้และหนทางที่จะทำได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ในทางปฏิบัติในการวางแผนผู้บริหารจะทำการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต และจะมีการคิดวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายผลงานต่างๆ และจะกำหนดแผนงานหรือแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมที่จะช่วยบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่างๆ

หลักสำคัญของการวางแผน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงาน เป็นภาระหน้าที่ และเป็นการใช้ศิลปะของภาวะผู้นำที่สำคัญของการวางแผน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น หลักการสำคัญที่ควรคำนึงในการวางแผนก็ควรพิจารณา มีดังนี้

1. การวางแผนควรกระทำเมื่อใด โดยปกติการวางแผนนั้นควรจะได้เริ่มปฏิบัติจัดทำขณะที่ยังเริ่มดำเนินงานเป็นอันดับแรก ต่อจากนั้นผู้บังคับบัญชาอาจจัดวางแผนอีกเมื่อเริ่มงานใหม่หรือเพื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติ
2. วัตถุประสงค์ นโยบาย จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ชัดเจน เพราะวัตถุประสงค์และนโยบายเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดของการวางแผนหากไม่ทำความเข้าใจให้ดีเสียแต่ต้นแผนงานที่กำหนดขึ้นก็จะล้มเหลวและไร้ความหมายโดยสิ้นเชิง
3. ปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนที่สำคัญ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ คน เงิน วัสดุสิ่งของ สถานที่และเวลา ฯลฯ จะต้องจัดให้พร้อม
4. วิธีดำเนินงานตามแผน เมื่อได้วางแผนขึ้นแล้วจะต้องพิจารณาหาช่องทาง หรือวิธีการที่จะต้องดำเนินงานตามแผนที่กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้าให้ได้ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้แผนงานที่กำหนดขึ้นเป็นแผนที่จะสามารถดำเนินการได้
5. คำนึงถึงภูมิศาสตร์ สภาพแวดล้อม ดินฟ้าอากาศ คุณค่าทางสังคม พฤติกรรมของคน ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันเป็นที่ยึดถือของคนกลุ่มนั้น

กระบวนการวางแผน

การวางแผนเป็นการใช้ความรู้ทางวิชาการในการกำหนดสิ่งที่จะพึงปฏิบัติในอนาคต โดยกำหนดหรือคาดการณ์ว่าการบริหารจะดำเนินไปเช่นนี้ ซึ่งการพยากรณ์หรือคาดการณ์จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ประกอบกันเข้าเป็นพิเศษ ในกระบวนการวางแผนแบ่งขั้นตอนเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. ขั้นการกำหนดวัตถุประสงค์
2. ขั้นประเมินสภาพการณ์ปัจจุบัน
3. ขั้นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
4. ขั้นปฏิบัติตามแผน
5. ขั้นติดตามและปรับปรุงแผน

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2539) ได้จำแนกประเภทของแผนออกเป็น 2 ประเภทหลัก

1. แผนประจำ (Standing Plan)

แผนประจำ หมายถึง แผนซึ่งมีระยะเวลาในการใช้เป็นเวลานาน อาจยาวนานเท่ากับอายุของหน่วยงานเอง เป็นแผนซึ่งเป็นแนวคิดอย่างหยาบๆ ที่ไม่มีรายละเอียดในการดำเนินงานมากนัก แผนงานประจำจำแนกออกเป็น นโยบาย (Policy) มาตรการ (Procedures) และข้อบังคับ (Rules)

- นโยบาย (Policy) หมายถึง แนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อให้เป็นทิศทางในการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจ การกำหนดนโยบายของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจะต้องเกิดจากการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ทั้งหมดของหน่วยงานนั้น

- มาตรการ (Procedures) หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้นที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของความต้องการ หรือโครงการหนึ่งโครงการใดโดยเฉพาะ ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการกระทำก็คือ ตัวบ่งชี้ว่าทำอย่างไรนโยบายจึงบรรลุตามที่ต้องการ

- ข้อบังคับ (Rules) หมายถึง แนวทางที่กำหนดขึ้นอย่างเฉพาะเจาะจง เพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติตามโดยเคร่งครัดตามลักษณะของงาน

อย่างไรก็ดี แต่ละชนิดของแผนงานประจำแม้จะต้องนำไปใช้ด้วยระยะเวลายาวนาน แต่ละชนิดของแผนประเภทนี้ มีความยืดหยุ่นแตกต่างกันไป กล่าวคือ นโยบายจะสามารถยืดหยุ่นได้มาก ส่วนข้อบังคับจะไม่ยืดหยุ่นหรือยืดหยุ่นได้น้อยมาก

2. แผนเฉพาะกิจ (Ad-hoc Plan) หรือแผนใช้ครั้งเดียว (Single-use Plan)

แผนประเภทนี้สร้างขึ้นเพื่อปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง โดยเฉพาะแล้วเลิกล้มไปเมื่อการดำเนินงานตามแผนนั้นแล้วเสร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการแล้ว แผนประเภทนี้ประกอบด้วย

แผนงาน (Programs) โครงการ (Projects) และแผนงบประมาณ (Budget Plan) แพลนดังกล่าวมีช่วงในการดำเนินงานสั้นๆ ตามที่ถูกระบุกำหนดขึ้น

- แผนงาน (Programs) หมายถึง แผนซึ่งถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้ดำเนินการให้บรรลุถึงงานหนึ่งงานใดตามภารกิจขององค์กร

- โครงการ (Projects) หมายถึง แผนซึ่งถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้ดำเนินการให้บรรลุถึงกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของแผนงาน โครงการจะมีรายละเอียดชัดเจนและอาจมีช่วงอายุระหว่าง 1-3 ปี

- แผนงบประมาณ (Budget Plan) แผนชนิดนี้เป็นทั้งแผนและเครื่องมือการควบคุมแผน โดยปกติแผนงบประมาณจะเป็นส่วนหนึ่งของโครงการเสมอ แผนชนิดนี้มีอายุสั้นที่สุดอาจเป็นเดือนหรือไม่เกิน 1 ปี ถ้าถือตามระบบงบประมาณของประเทศไทย

แผนเฉพาะกิจ หรือแผนใช้ครั้งเดียวจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนประจำเสมอเพราะแผนประจำจะบอกทิศทางการทำงานอย่างกว้างๆ ขององค์กร ซึ่งผู้บริหารองค์กรจะต้องสร้างแผนปฏิบัติการหรือแผนเฉพาะกิจขึ้นมารับรองรับแผนประจำเหล่านั้น

2. ด้านการจัดองค์กร (Management)

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า การจัดองค์กร หมายถึง กระบวนการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อความสัมพันธภาพขององค์ประกอบต่างๆ ที่จะสามารถทำให้การประกอบกิจการขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวความคิดในการจัดองค์กร

การจัดองค์กรมีแนวคิดพื้นฐานมาจากการที่การดำเนินงานขององค์กรนั้นมีภารกิจมากมายที่บุคคลเพียงคนเดียวจะทำเองโดยลำพังได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องนำภารกิจขององค์กรมาแบ่งกันปฏิบัติจัดทำตามความรู้ความสามารถของบุคคล และการรวมงานขึ้นเป็นครั้งคราว กล่าวคือการแบ่งงานออกเป็นส่วนๆ โดยมีเหตุว่า

1. งานนั้นมีปริมาณมากเกินไปที่บุคคลคนเดียวจะกระทำโดยลำพังได้
2. ในการที่จะแบ่งปันงานออกไปให้บุคคลหลายคนทำนั้น จำเป็นจะต้องมีการแบ่งงานเสียก่อน
3. ความต้องการที่จะให้ได้ประโยชน์จากลักษณะเฉพาะของงาน ทำให้จำเป็นต้องมอบหมายงานให้บุคคลที่มีความชำนาญพิเศษเป็นผู้ปฏิบัติจัดทำ

หลักของการจัดองค์กร

โดยทั่วไปหลักของการจัดองค์กรย่อยประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์
2. การแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะช่วงการบังคับบัญชา
3. การรวมอำนาจการบังคับบัญชาให้บุคคลหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหาร รวมทั้งให้มี

การประสานงาน

4. อำนาจหน้าที่
5. ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบในการจัดองค์กร

ในการจัดองค์กรนั้น มีองค์ประกอบสำคัญหลายประการที่ผู้บริหารหรือนักจัดองค์กรควรทราบ เพื่อประโยชน์ในการจัดองค์กรและวางแผนรูปแบบขององค์กรให้ได้เหมาะสม สนองวัตถุประสงค์ของการจัดองค์กร องค์ประกอบที่ควรทราบได้แก่

1. หน้าที่การงาน
2. การแบ่งการทำงาน
3. การรวมและกระจายอำนาจในการจัดองค์กร
4. หน่วยงานที่สำคัญขององค์กร
5. การส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างหน่วยงาน
6. สายการบังคับบัญชา
7. ช่วงการบังคับบัญชา
8. เอกภาพทางการบริหาร

3. ด้านการจัดบุคลากร (Staffing)

ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (เนตรวิวัฒนา ยาวีราช, 2546) ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสรรหา (Recruitment)

การสรรหา คือ การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ เพื่อบรรจุลงในตำแหน่งงานที่ว่าง โดยการจ้างงาน การสรรหาที่มีประสิทธิภาพ มีข้อควรพิจารณาคือ การพิจารณางานที่ต้องการพนักงานมาปฏิบัติหน้าที่แหล่งของทรัพยากรมนุษย์ ที่จะทำการสรรหาที่จะทำได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

2. การคัดเลือก (Selection)

หลักในการคัดเลือกพนักงาน คือ การได้บุคคลที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดกับงานนั้นๆ

3. การพัฒนาและฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้มีผลการทำงานดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน ขั้นตอนของการฝึกอบรมพนักงานมีดังนี้

1. การพิจารณาความต้องการฝึกอบรม
2. การกำหนดโครงการฝึกอบรม
3. การบริหารจัดการฝึกอบรม
4. การประเมินผลการฝึกอบรม

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal)

หลังจากที่ได้มีการสรรหา การคัดเลือก และฝึกอบรมพนักงานแล้วพนักงานได้เข้ามาทำงานในองค์กร ในขั้นตอนที่ 4 คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบถึงผลการทำงานของพนักงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบผลสะท้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการตัดสินใจเพื่อพิจารณาการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน การส่งเสริมให้มีการก้าวหน้า การโอนย้าย หรือการเลือกจ้าง การประเมินผลยังทำให้สามารถบอกได้ถึงพฤติกรรมของพนักงาน ทักษะของพนักงาน ทักษะ และความรู้ในการทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการสอนงานการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน

พิชีย์ เสงี่ยมจิตต์ (2542) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL/QWV) เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจที่จะนำมาใช้เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศในการบริหารและความเป็นเลิศขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิค และลักษณะทางมนุษย์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสภาวะขององค์กรที่จะกระตุ้นคนให้เรียนรู้ และการพัฒนาให้คนสามารถมีอิทธิพล และสามารถควบคุมการทำงานของพวกเขาได้ โดยพยายามให้คนทำงานที่น่าสนใจ และมีความหมายเพื่อเป็นการตอบสนองของความพอใจส่วนบุคคลได้ อย่างไรก็ตามองค์กรสามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของสมาชิกได้โดยวิธีการดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องสร้างความสอดคล้องระหว่างลักษณะทางเทคนิค และลักษณะทางสังคมขององค์กรได้
2. องค์กรจะต้องถูกออกแบบเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และจิตใจสมาชิกขององค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. วิธีการบริหารที่เน้นการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนในองค์กรจะนำไปสู่ความผูกพันเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. ด้านการอำนวยการ (Directing)

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวว่า การสั่งการหรือภาระหน้าที่ในการกำกับสั่งการให้งานเป็นไปตามที่ต้องการ ด้วยการพยายามเอาชนะใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่ายให้ร่วมมือกันทำงาน และเสริมต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การรู้จักมอบหมายงาน ชักจูงใจและกระตุ้นให้ทุกคนทำงานดี การรู้จักประสานงานของทุกฝ่ายให้เข้ากันได้ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นภาระที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้การอำนวยการสมบูรณ์และสำเร็จผลได้ในที่สุด ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของคน และกลุ่มคนจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้สามารถบังคับบัญชาให้การทำงานของคนงานแต่ละคนได้ผลสูงสุดและช่วยให้งานของทุกฝ่ายสอดคล้อง และเสริมกันในด้านที่จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์เดียวกันได้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2529) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารจะสั่งการใดๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องแน่ใจ และศึกษาอย่างถ่องแท้ในการแก้ปัญหาต่างๆ หากมีข้อสงสัยสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้คำปรึกษาได้โดยที่ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจงาน เข้าใจผู้ปฏิบัติงานจึงจะทำให้การสั่งการเป็นไปด้วยดี

การออกคำสั่งมักอาศัย หรือยึดระเบียบหรือกฎเกณฑ์เป็นหลัก ส่วนในกรณีที่ไม่จำเป็นต้องออกคำสั่งหรือตัดสินใจโดยไม่ครอบคลุมไปถึงระเบียบ หรือกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ก็อาจจะอำนวยการ หรือสั่งงานให้ได้ผลโดยยึดเอาวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก ดังนั้นจะเห็นว่าการอำนวยการสั่งงานไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลแล้วแต่กรณี ในบางครั้งมีความจำเป็นต้องสั่งงานแบบรีบด่วน บางครั้งการให้คำแนะนำก็เพียงพอที่จะให้ผู้รับคำสั่งทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้เป็นที่พอใจ ซึ่งการออกคำสั่งนี้มีหลายรูปแบบ โดยแบ่งออกเป็น 4 แบบคือ

1. การสั่งการโดยตรง หรือการออกคำสั่ง (Demand or direct) เป็นการสั่งการที่ต้องการให้ผู้รับคำสั่งปฏิบัติตามคำสั่งทันทีที่ใช้ในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉิน
2. การสั่งแบบขอร้อง (Request) เป็นการสั่งงานที่มีลักษณะโน้มเอียงไปในทางขอความช่วยเหลือเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับมอบหมายงานมีโอกาสใช้ดุลยพินิจในการทำงานบ้าง หรือใช้กับผู้ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่เพื่อให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. การสั่งแบบเสนอแนะ (Suggest) เป็นการสั่งงานในลักษณะที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดริเริ่มในการทำงาน หรือสั่งงานให้กับผู้ที่เคยปฏิบัติงานนั้นอยู่แล้ว เป็นผู้ที่มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในงานดีอยู่แล้ว

4. การสั่งแบบอาสาสมัคร (Volunteer) เป็นการสั่งงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ เป็นงานที่อาศัยความเต็มใจ มักใช้ในกรณีที่เป็นงานเสี่ยงอันตราย หรืองานที่ต้องการฝีมืออันประณีต เช่น การขอร้องให้อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลา

การสั่งงานมีวิธีการสั่งงานเป็นแบบใหญ่ๆ 2 แบบ คือ

1. การสั่งงานด้วยวาจา ส่วนมากแล้วนิยมใช้ในกรณีที่เป็นเรื่องที่ไม่ค่อยมีความสำคัญนัก เป็นเรื่องที่ไม่ต้องมีรายละเอียดให้จดจำมาก อาจจะใช้ในกรณีเร่งเร้า หรือกระตุ้นเตือนให้ทำงาน หรือในกรณีมีเหตุฉุกเฉินไม่มีเวลาเขียนคำสั่ง การสั่งงานด้วยวาจาแม้รวดเร็ว และสะดวกแต่ก็อาจะบังเกิดความไม่เข้าใจได้ ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการสั่งงานด้วยวาจา มีความสมบูรณ์ และบังเกิดผลยิ่งขึ้นจะต้องประกอบด้วยวาจาหรือให้คำสั่งด้วยวาจา หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบคำสั่งนั้น ซึ่งถ้าหากปราศจากเสียง สีหน้า และท่าทีเหล่านี้แล้วคำสั่งอาจจะไม่มีความสำคัญอันใดเลย

2. การสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร ใช้ในกรณีที่ส่งไปยังบุคคลหลายแห่งใช้เมื่อเรื่องสำคัญ และเขียนขาดมีปัญหายากสลบซับซ้อนเข้ามาเกี่ยวข้องมักใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดงานโดยทั่วไป หรือมีแบบฉบับที่ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร และใช้เมื่อเป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่า หรือคัดสำเนา ใช้เมื่อคำสั่งนั้นมีตัวเลขกำหนดเวลา จำนวนไว้อย่างแน่นอน และใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงได้ภายหลัง ถ้ามีการฝ่าฝืนคำสั่ง

การสั่งงานที่ดีเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่พึงจะพิจารณาใช้โดยคำนึงถึงลักษณะดังนี้

1. การสั่งนั้นจะต้องเป็นการสั่งที่เป็นไปได้ ทั้งด้านความสามารถของผู้รับคำสั่ง ตลอดจนความพร้อมเพียงของเครื่องมือเครื่องใช้

2. เป็นสิ่งที่ผู้รับคำสั่งสนใจ เป็นสิ่งที่จูงใจให้ผู้รับคำสั่งปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

3. เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ คือจะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องมีความเข้าใจว่างานที่ทำนั้นเป็นงานในหน้าที่ และอยู่ในความรับผิดชอบของเขาโดยตรง

4. มีลักษณะเป็นแผนงานที่สำเร็จเป็นรูปร่างและสมบูรณ์ คือในขณะที่ออกคำสั่งควรจะให้ผู้รับคำสั่งเข้าใจแจ่มแจ้งเสียทีเดียว ไม่ควรสั่งทีละเล็กละน้อยเพิ่มเติมทีหลัง

5. คำสั่งนั้นเหมาะสม ชัดเจน เข้าใจง่าย กะทัดรัด หลีกเลียงการใช้ถ้อยคำซึ่งจะก่อให้เกิดความสับสน

6. คำสั่งนั้นไม่ควรสั่งในขณะที่ผู้สั่งอยู่ในอารมณ์ไม่ปกติ ถ้ามีความจำเป็นต้องทำในขณะนั้นควรพยายามระงับสติอารมณ์เสียก่อน

7. คำสั่งนั้นไม่ควรมีข้อผิดพลาด หรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุดโดยเฉพาะเกี่ยวกับสถิติตัวเลข

8. ควรระวังอย่าให้คำสั่งที่ออกเกิดความขัดแย้งกับคำสั่งเดิม หากมีความจำเป็นที่จะออกคำสั่งใหม่ ควรถือโอกาสแจ้งให้ผู้ปฏิบัติทราบถึงสาระความสำคัญของคำสั่งเก่าด้วย เพื่อช่วยป้องกันความขัดแย้งสงสัยที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อนำคำสั่งใหม่ไปปฏิบัติ

5. ด้านการควบคุม (Controlling)

สมคิด บางโม (2545) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วแนะนำปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) กล่าวว่า การติดตามผลปฏิบัติงานตามแผน ตลอดจนการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนนั้น เป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานเป็นอันมาก เพราะการติดตามผลการปฏิบัติงานแต่ละขั้นต่อนั้นจะช่วยแก้ไขอุปสรรคได้ทันที่และสามารถนำผลงานนั้นไปพิจารณาปรับปรุงงานในส่วนอื่นๆ ที่จะดำเนินการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวว่า การควบคุมที่แท้จริงในทางการจัดการ คือ การควบคุมผู้ทำงานนั่นเอง และขอบเขตการควบคุมก็คือ การมุ่งพยายามทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระทำในสิ่งที่ซึ่งจำเป็นเพื่อการแก้ไขข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นให้หมดไป เพื่อให้งานทุกอย่างสำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญของการควบคุม

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวว่า ผู้บริหารทุกคนที่สามารถทำการวางแผนได้ดี สามารถจัดองค์กรได้ดี และสั่งการได้ราบรื่น สิ่งสำคัญที่สุดที่ต้องทำให้ได้ก็คือผลสำเร็จของงานที่จะต้องทำได้ตามที่ได้อาคัดคิดเอาไว้ ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่าการควบคุมนี้เองที่เป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นสิ่งที่เป็นไปต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารทราบได้ตลอดเวลา

สาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้การวางแผนมีความสำคัญยิ่งก็คือ การควบคุมเป็นหน้าที่งานประการสุดท้ายของกระบวนการจัดการที่เชื่อมโยงขั้นตอนแรกของกระบวนการจัดการรอบใหม่ (คือการวางแผน) อีกครั้งหนึ่ง และการดำเนินการปรับแก้สิ่งที่ผิดปกติจากแผนนี้เองที่ทำให้การควบคุมเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับหน้าที่ทางการจัดการประการอื่นๆ ด้วย โดยผู้บริหารอาจปรับแก้ด้วยวิธีการทบทวนแผนงานหรือปรับเป้าหมายผลงานต่างๆ เสียใหม่ เพื่อให้การทำงานในรอบใหม่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นด้วย

ประโยชน์ของการควบคุม

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวว่า ในการจัดระบบการควบคุมขึ้นมาใช้นั้นปกติมักจะต้องมีการรายงานผลเพื่อให้เห็นว่าเหตุการณ์ต่างๆ ได้เป็นไปตามแผนหรือไม่ การติดตามผลการปฏิบัติโดยให้มีการรายงานผลเป็นระยะๆ ตามเวลาที่กำหนดไว้นี้ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับองค์กรที่มีการกระจายอำนาจ รวมทั้งที่จะต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ระบบการติดตามและรายงานผลนี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่ามีสิ่งใดที่เบี่ยงเบนผิดไปจากแผนงานที่วางไว้ ซึ่งจะได้ดำเนินการแก้ไขได้ทันที่ก่อนที่การเสียหายต่างๆ จะเกิดขึ้น ดังนั้นการควบคุมงานจึงมีประโยชน์หลายประการ คือ

1. การควบคุมช่วยให้ผลงานมีมาตรฐาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น
2. การควบคุมช่วยในการป้องกันมิให้ทรัพยากรขององค์กรต้องสูญเสียอันสืบเนื่องจากการถูกขโมย ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรือทำให้เกิดการเสียหาย
3. การควบคุมช่วยรักษาคุณภาพงานให้ตรงตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการผลิต และช่วยให้สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณสมบัติและคุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้า
4. การควบคุมช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้วิธีมอบหมายงานได้มากขึ้น ทั้งนี้โดยอาศัยคำบรรยายงานและระบบการตรวจสอบการทำงานเป็นเครื่องช่วยนั่นเอง
5. การควบคุมช่วยให้องค์กรสามารถวัดประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ ได้
6. การควบคุมจะช่วยเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถนำเอาแผนงานระดับบริหารเข้ามาเชื่อมโยงกับการปฏิบัติต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากระบบงานในองค์กรได้
7. การควบคุมช่วยให้เกิดข้อดีที่จะมีการติดตามและวางแผนมาตรการป้องกันในระหว่างกระบวนการปฏิบัติการได้ตลอดเวลา ซึ่งดีกว่าการต้องไปแก้ไขเมื่อไปถึงขั้นสุดท้ายที่งานเสร็จลงแล้ว

ความพึงพอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมบุคคลจึงมีโอกาสที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว ฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตั้งไว้

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายความพึงพอใจดังนี้

พรธณี ช.เจนจิต (2528 อ้างถึงใน วรลักษณ์ พลสยม, 2551) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งมีอิทธิพลทำให้แต่ละคนสนองตอบต่อสิ่งเร้า แตกต่างกันไป ความพึงพอใจมากขึ้นหรือน้อยของบุคคลมีแนวโน้มขึ้นอยู่กับค่านิยมของคนด้วย ความพึงพอใจมาจากการอบรมตั้งแต่วัยเด็ก และค่อยๆ ซึมซับจากการเลียนแบบ บิดามารดา คนใกล้ชิดโดยไม่ต้องมีผู้บอกสอน เป็นเรื่องของพฤติกรรมกรเรียนรู้ ประสบการณ์ การถ่ายทอด ความพอใจที่มีอยู่เดิม และสื่อมวลชน

พาวเวลล์ (Powell อ้างถึงใน วรลักษณ์ พลสยม, 2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความสุขที่เกิดขึ้นจากการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี และเกิดความสมดุล ระหว่างความต้องการของบุคคล และการได้รับการตอบสนอง

ทฤษฎีความพึงพอใจ

นักวิชาการได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจ และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับปัจจัยอื่น ๆ ไว้หลายทฤษฎี

โคร์แมน (Korman, A.K., 1977 อ้างอิงในสมศักดิ์ คงเทียง และอัญชลี โพธิ์ทอง, 2542) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจ ในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน มัมฟอร์ด (Manford, E., 1972 อ้างถึงใน สมศักดิ์ คงเทียง และอัญชลี โพธิ์ทอง, 2542) ได้จำแนกความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, A.H., Herzberg, F และ Likert R โดยมองความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำมองความพึงพอใจงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake R.R., Mouton J.S. และ Fiedler R.R.

3. กลุ่มความพยายามต่อรองรางวัล เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น ๆ กลุ่มนี้ ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการมองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ Crogie M. และ Coulter G.M.

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

เชลลีย์ (Shelly 1975 อ้างถึงใน ปาริฉัตร เวียรรา, 2547) กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของมนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากร (Resource) หรือ สิ่งเร้า (Stimuli) การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจคือ การศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งเร้าแบบใด เป็นสิ่งที่ต้องการที่จะให้เกิดความพอใจและความสุขแก่มนุษย์ ความพอใจจะเกิดได้มากที่สุดเมื่อมีทรัพยากรทุกอย่างที่เป็นที่ต้องการครบถ้วน

แนวความคิดด้านการบริหารโครงการ

การบริหารโครงการ เป็นสหวิทยาการที่ต้องอาศัยองค์ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการจัดโครงสร้างองค์กร การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การควบคุม และการประเมินผลเพื่อกำหนดกิจกรรมต่างๆ ของโครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ทั้งทรัพยากรบุคคลและอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้เหมาะสม โดยมีจุดประสงค์สำคัญ คือการดำเนินงานให้เสร็จสมบูรณ์ตามที่กำหนดไว้ โดยผู้จัดการโครงการจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโครงการ วงจรชีวิตของโครงการ ความเป็นเอกภาพของโครงการ การพึ่งพากันระหว่างโครงการ และหน่วยงานในองค์กรซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การบริหารโครงการเป็นลักษณะเฉพาะกิจที่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด (สมบัติ อารังธัญญวงศ์, 2554)

การบริหารโครงการ เป็นความรู้และขั้นตอนดำเนินงานในส่วนของการวางแผน การจัดการ การบริหารทรัพยากรเพื่อทำให้โครงการแล้วเสร็จตามเป้าหมายได้ถูกต้องตามที่วางแผนไว้ การวางแผน และการบริหารทรัพยากรใดๆ ทั้งตัวมนุษย์ และในเรื่องของงานโดยคาดคะเนทิศทางของโครงการตั้งแต่วันเริ่มต้นจนถึงวันเสร็จงาน รวมถึงการกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะประมาณราคาของโครงการได้ การบริหารโครงการมีหัวใจสำคัญ คือการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างเวลา ราคา และคุณภาพ ในทรัพยากรที่กำหนด เพื่อให้ได้เป้าหมายตามต้องการในแต่ละโครงการจะมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการระบุวันเริ่ม

และวันสิ้นสุดงาน (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2548) ตัวอย่างแนวคิดหรือกระบวนการหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการ รายละเอียดดังนี้คือ

เกร์ และลาร์สัน (Gray and Larson) เห็นว่า ขั้นตอนของการบริหารโครงการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดโครงการ (2) การวางแผนดำเนินโครงการ (3) การบริหารโครงการ และ (4) ขั้นการส่งมอบผลิตภัณฑ์ของโครงการ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2552)

ไมค์ ฟิลด์ และลอร์รี เคลเลอร์ (Mike Field and Laurie Keller) กำหนดขั้นตอนการบริหารโครงการไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ระบุกำหนดโครงการ (2) ระบุการวางแผน (3) ระบุการจัดวางรูปแบบองค์การสำหรับการบริหารโครงการ (4) ระบุการบริหาร และ (5) ระบุปิดโครงการ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2552)

ประสิทธิ์ ตงยั้งศิริ ได้เสนอกระบวนการหรือขั้นตอนการบริหารโครงการไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดโครงการ (Identification) (2) การเตรียมและการวิเคราะห์โครงการ (Preparation and analysis) (3) การประเมินและอนุมัติโครงการ (Appraisal and approval) (4) การนำโครงการไปปฏิบัติและดำเนินการ (Implementation and operation) และ (5) การติดตามและประเมินผล (Monitoring and evaluation) (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2552)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) แบ่งขั้นตอนการบริหารโครงการออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การคิดหรือการวางแผน (2) การดำเนินงานหรือการลงมือปฏิบัติจริง และ (3) การประเมินผล

ความหมายของการบริหารโครงการ

การบริหารโครงการเป็นการบูรณาการหลักการจัดการเพื่อกำหนดกิจกรรม และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยผู้จัดการจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องการจัดการเป็นอย่างดี (สมบัติ อารงธัญวงศ์, 2554)

การบริหารโครงการ (Project management) หมายถึง การจัดการใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และสมบูรณ์ที่สุดเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (วิสูตร จิระด่าเกิง, 2543) ทรัพยากร หมายถึง บุคลากร ความเชี่ยวชาญ ความสามารถที่มีอยู่ ความร่วมมือของทีมงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนข้อมูล ระบบงาน เทคนิค เงินทุนและเวลา (วิสูตร จิระด่าเกิง, 2543)

การบริหารโครงการ คือ การทำหน้าที่ต่างๆ ทางด้านบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุมการใช้ทรัพยากรของโครงการ เพื่อให้โครงการดำเนินไปได้ และบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (รัตนา สายคณิต, 2547)

การบริหารโครงการ (Project management) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมที่กำหนดขึ้น อย่างเป็นระเบียบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา และภายใต้ ทรัพยากรที่กำหนด (ประจักษ์ บัวผัน, 2550)

สรุปก็คือ การบริหารโครงการ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมที่กำหนดขึ้น อย่างเป็นระเบียบด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างจากการบริหารงานประจำ/การบริหารทั่วไป เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ภายใต้กรอบด้านงบประมาณ และเวลา วัตถุประสงค์ที่กำหนด อาจจะเป็นผลที่เป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งหนึ่งที่มีลักษณะเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพทั้งสองอย่าง (มยุรี อนุมานราชธน, 2551)

ความสำคัญของการบริหารโครงการ

ความสำเร็จ หรือล้มเหลวของโครงการใดๆ ก็ตามขึ้นอยู่กับการบริหารงาน กล่าวคือ การ บริหารงานที่ดีจะช่วยให้การดำเนินงานตามโครงการมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุตาม วัตถุประสงค์ในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงาน และในทางตรงข้ามแม้ว่าโครงการนั้นๆ จะ ออกแบบไว้ดีมีความเป็นไปได้ทางด้านเทคนิค งบประมาณ และเงื่อนไขอื่นใดในระดับสูงก็ตาม แต่ถ้าการบริหารจัดการไม่ดีโครงการนั้นก็ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ การบริหาร โครงการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งจำแนกเป็นข้อๆ ดังนี้ (สุพาดา สิริกฤตตา และคณะ. 2534)

1. ทำให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ และหน้าที่ต่างๆ ของการปฏิบัติงาน (Objectives and functions) ซึ่งทำให้เกิดความชัดเจนในการจัดลำดับงาน
2. ทำให้เกิดการประสานงาน (Coordination) อย่างต่อเนื่องในแต่ละโครงการโดยมี จุดประสงค์รวมที่แผนแม่บท และนโยบายขององค์กร
3. ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency in utilization of resources)
4. ทำให้เกิดผลลัพธ์หรือเกิดประสิทธิผลสูงสุด (Output and Effectiveness) ในการ บริหารโครงการนั้น วัตถุประสงค์ข้อหนึ่งก็คือทำให้เกิดประสิทธิผลซึ่งก็คือผลลัพธ์สูงสุดจากการ ทำงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ตลอดจนมีการป้อนกลับ (Feedback) จากผลการทำงานเพื่อ แก้ไขปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

ประโยชน์จากการบริหารโครงการ

1. ลดความเสี่ยงจากโครงการ
2. ช่วยให้การดำเนินงานโครงการเป็นไปตามแผนที่วางไว้
3. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าทุกกิจกรรมดำเนินไปตามทิศทางที่กำหนดไว้
4. ทำให้เกิดระบบการประสานงานและความร่วมมือ
5. ช่วยให้ผู้สามารถปรับแผนหรือแก้ปัญหาได้ทันเวลาที่

6. ทำให้ทราบว่าผลการดำเนินงานโครงการประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด

กระบวนการบริหารโครงการ

ในการบริหารโครงการถึงแม้จะมีการบริหารโครงการที่มีลักษณะเฉพาะต่างจากการบริหารงานประจำแล้ว แต่เพื่อให้โครงการต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ องค์การที่รับผิดชอบในการบริหารโครงการจะต้องกำหนดภารกิจพื้นฐานในการบริหารโครงการที่สำคัญ โดยนำเอากระบวนการบริหารทั่วไปมาปรับใช้อย่างเหมาะสม และนำเอาระบบสนับสนุนในการทำหน้าที่ในการบริหารมาปรับใช้ในการบริหารโครงการดังนี้ คือ

1. การวางแผนโครงการ ในการบริหารโครงการนั้นจะทำโดยละเอียด โดยจะกำหนดกิจกรรมต่างๆ ให้สัมพันธ์สอดคล้องกันเป็นช่วงๆ เช่น การวางแผนด้านงบประมาณ การวางแผนด้านบุคลากร เป็นต้น ซึ่งการวางแผนโครงการชัดเจนเป็นระบบดีย่อมจะทำให้ควบคุมงานได้ง่ายขึ้น

2. การจัดองค์การโครงการ ในการบริหารโครงการนั้นมักจัดองค์การแบบชั่วคราว มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดโครงการ การจัดองค์การจึงอาจจัดแบบการจัดองค์การตามหน้าที่ (Pure functional organization) การจัดองค์การแบบโครงการ (Pure project organization) และจัดองค์การแบบแมทริกซ์ (Matrix organization) ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของโครงการว่าจะเป็นโครงการแบบใด เช่น ถ้าเป็นโครงการขนาดใหญ่อาจจะจัดองค์การแบบโครงการ

3. การจัดเจ้าหน้าที่โครงการ ในการบริหารโครงการต้องเลือกเจ้าหน้าที่เป็นพิเศษ เพราะลักษณะงานโครงการนั้นต้องการบุคคลที่มีความสามารถในการประสานงาน การควบคุมงานแลสามารถใช้กลวิธีที่จะทำให้โครงการสำเร็จได้ ดังนั้นจึงต้องมีการเลือกผู้จัดการโครงการ (Project manager) และทีมงานที่เหมาะสมเพราะถ้าทีมงานดีโครงการย่อมบรรลุผลสำเร็จได้ง่าย

4. การอำนวยความสะดวกโครงการในการบริหารโครงการ ผู้จัดการโครงการจะมีหน้าที่ในการประสานงาน และควบคุมงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนการบังคับบัญชาสั่งงานตามที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่จากเจ้าของโครงการ

5. การควบคุมโครงการ การควบคุมโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะค้นหาสิ่งที่เป็นงบนหรือผิดพลาดไป แล้วแก้ไขให้ถูกต้องอย่างรวดเร็ว เพื่อป้องกันมิให้ผิดพลาดอีกในอนาคต ดังนั้นในการบริหารโครงการ ผู้จัดการโครงการจะต้องควบคุมทรัพยากรบุคคล ควบคุมงบประมาณและควบคุมระยะเวลาในการดำเนินงานตามโครงการ

โครงสร้างการบริหารโครงการ

ในการบริหารโครงการโดยทั่วไปแล้วจะประกอบด้วยคณะบุคคลอย่างน้อยที่สุด 3 ระดับ คือ

1. ระดับผู้กำหนดนโยบายโครงการ เป็นคณะบุคคลระดับสูงซึ่งทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ ควบคุม ติดตาม เร่งรัด ตรวจสอบ จัดหาทรัพยากรต่างๆ เพื่อดำเนินโครงการ และอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุผลสำเร็จ

2. ระดับผู้ประสานงานโครงการเป็นบุคคล หรือคณะบุคคลซึ่งทำหน้าที่ในการนำนโยบาย แนวคิด ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ระดับผู้กำหนดนโยบายกำหนดไว้แตกเป็นแผนงาน หรือโครงการเพื่อการปฏิบัติงาน และประสานงานกับกลุ่มงาน หรือฝ่ายต่างๆ ภายในองค์กรตลอดจนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และนอกจากนี้ยังทำหน้าที่ในการควบคุม ดูแล กำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำปรึกษาการดำเนินงานโครงการแก่ระดับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ประจำโครงการด้วย

3. ระดับปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่ประจำโครงการเป็นคณะบุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติโครงการขึ้นตรงกับหัวหน้างานในส่วนต่างๆ ของโครงการซึ่งมีศูนย์รวมอยู่ที่สำนักงานโครงการ

2. แนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพในมหาวิทยาลัย

ความหมายของการสร้างเสริมสุขภาพ

มีผู้ให้คำนิยาม เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ ไว้หลากหลายความหมาย ดังนี้

Green and Kreuter (1991) ได้ระบุว่า การส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผลรวมของการสนับสนุนทางด้านการศึกษาร่วมกับการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติในสภาวะการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งจะนำไปสู่สภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ การกระทำหรือการปฏิบัติเหล่านั้นอาจเป็นในระดับบุคคล ชุมชน หรือกลุ่มบุคคลก็ตาม การปฏิบัติหรือการกระทำเหล่านั้นย่อมส่งผลต่อภาวะสุขภาพของบุคคลและชุมชนโดยรวม

สุรเกียรติ์ อชานานุกาพ (2541) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างเสริมสุขภาพ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้ประชาชนเพิ่มสมรรถนะในการควบคุมและพัฒนาสุขภาพของตนเอง

พิสมัย จันทวิมล (2541) ได้สรุปความหมาย การสร้างเสริมสุขภาพ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้ประชาชนเพิ่มความสามารถในการควบคุมและพัฒนาสุขภาพของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุการมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบุคคลต้องมีความสามารถในการบ่งบอก และตระหนักถึงความปรารถนาของตนเองสามารถที่จะปฏิบัติ

พฤติกรรมต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเองได้ สามารถเปลี่ยนแปลง หรือปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้โดยที่สุขภาพมีความหมายในทางบวก หรือเป็นวิถีชีวิตเน้นที่ความสำคัญของบุคคล สมรรถภาพของร่างกาย และสังคม การส่งเสริมสุขภาพมิใช่เป็นความรับผิดชอบขององค์กรในภาคสุขภาพเท่านั้น หากรวมไปถึงความรับผิดชอบต่อบุคคลที่จะต้องดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมายเพื่อควมมีสุขภาพที่ดี อันจะนำไปสู่ความผาสุกโดยรวม

ในปี 1986 องค์การอนามัยโลกได้จัดให้มีการประชุมการส่งเสริมสุขภาพโลกขึ้นเป็นครั้งแรก ณ เมืองออตตาวา ประเทศแคนาดา ที่ประชุมได้ให้นิยาม ยุทธศาสตร์ และวิธีการส่งเสริมสุขภาพเป็นหลักการสำคัญที่ระบุไว้ในกฎบัตรออตตาวา (Ottawa charter) ซึ่งประเทศต่างๆ ทั่วโลกใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพมาจนทุกวันนี้ (พนัส พฤษสุนันท์, 2552)

องค์การอนามัยโลก ให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมสุขภาพอย่างมากนับตั้งแต่มีกฎบัตรออตตาวา (Ottawa charter) ซึ่งให้ความหมายของการสร้างเสริมสุขภาพ (Health promotion) ในยุคใหม่ไว้ว่า การส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง กระบวนการในการทำให้บุคคลสามารถดูแลและปรับปรุงสุขภาพของตนได้มากขึ้น แนวทางปฏิบัติที่ถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ของการสร้างเสริมสุขภาพจากกฎบัตรออตตาวา มี 5 ประการ คือ นโยบายสาธารณสุขเพื่อสุขภาพ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพ ชุมชนที่เข้มแข็ง ทักษะในการดูแลสุขภาพ และบริการสุขภาพที่มีองค์ประกอบของการสร้างเสริมสุขภาพ (World Health Organization, 1998)

สุขภาพถูกสร้างและอยู่กับคนภายใต้บริบทของสถานที่ต่างๆที่ผู้คนดำเนินชีวิตประจำวัน ดังนั้นการส่งเสริมสุขภาพจึงยับยั้งจากการมุ่งแก้ปัญหาหรือปัจจัยเสี่ยงต่อโรคต่างๆ ไปสู่การพัฒนาคนและประชากรอย่างบูรณาการกับปัจจัยทางสังคม สิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ ภายใต้สถานการณ์หรือบริบทของสถานที่ต่างๆ โดยฝังตัวในวัฒนธรรม โครงสร้าง กลไก และวิถีชีวิตของคนในชุมชนหรือองค์กรนั้นๆ ดังนั้นประเทศต่างๆ จึงดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในบริบทของสถานที่ต่างๆ เช่น เมืองนำอยู่ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สถานที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ เช่น โรงงาน โรงแรม หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน ร้านอาหาร ตลาดสด สวนสาธารณะ ร้านแต่งผมเสริมสวย เป็นต้น จนถึงปี 1995 จึงเริ่มมีการส่งเสริมสุขภาพในมหาวิทยาลัย (Health promoting universities, HPU) ในยุโรป และต่อมาขยายไปสู่ภาคพื้นอื่นๆ ของโลก โดยใช้ประสบการณ์การพัฒนาเมืองนำอยู่ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และสถานที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพเป็นแนวทางในการดำเนินงานล่วงผ่านกว่า ๑๐ ปี เครือข่ายมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพในยุโรปและทวีปต่างๆ มีความเข้มแข็งมากขึ้น มีการจัดประชุมนานาชาติในเรื่องมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ หลายครั้งในทวีปต่างๆ ครั้งแรก ในปี 1996 ในเอเชียมีประชุมที่ประเทศมาเก๊า และ

ประเทศมาเลเซีย ในปี 2004 และ 2005 ตามลำดับ และล่าสุด คือ 1st Asian Pacific Conference on Healthy Universities ซึ่งจัดประชุมระหว่างวันที่ 8-10 มีนาคม 2007 ณ ประเทศฮ่องกง ในการประชุมครั้งนี้มีการประกาศกฎบัตร เพื่อปฏิบัติการมหาวิทยาลัยส่งเสริมสุขภาพของประเทศในภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (พนัส พฤษสุนันท์, 2552)

สาระสำคัญในกฎบัตรเอเชีย-ปาซิฟิก (พนัส พฤษสุนันท์, 2552)

1. อธิบายเหตุผลว่าทำไมต้องมีมหาวิทยาลัยส่งเสริมสุขภาพไว้ ดังนี้ มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่สามารถส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคให้กับนักศึกษา บุคลากรต่างๆของมหาวิทยาลัย และครอบครัว มหาวิทยาลัยสามารถสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพ การทำงาน การเรียน การศึกษาและการอยู่อาศัย สามารถสอดแทรกเรื่องสุขภาพและความปกติสุขของการดำเนินชีวิต เข้าสู่กระบวนการเรียนการสอน การทำวิจัยและพัฒนา และการบริการชุมชน นอกจากนั้นยังเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญในการสร้างสุขภาพของชุมชนทั้งในและนอกรั้วมหาวิทยาลัย ซึ่งถือว่าเป็นความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน (Corporate social responsibility, CSR)

2. กำหนดให้มีเครือข่ายมหาวิทยาลัยส่งเสริมสุขภาพขึ้น คือ Asia – Pacific Network of Healthy Universities โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้สุขภาพเป็นนโยบายและวาระสำคัญของการศึกษาในระดับสูง (Policy and learning agenda) โดยมีมาตรการ 4 ข้อ ดังนี้

2.1 สร้างภาวะผู้นำและพันธะสัญญาด้านสุขภาพ (Leadership and commitment)

2.2 สร้างนวัตกรรมและเครือข่าย (Innovation and partnership building)

2.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (Knowledge exchange and sharing experience)

2.4 พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล และสร้างความผูกพัน (Capacity building and active engagement)

3. เครือข่ายมหาวิทยาลัยส่งเสริมสุขภาพนี้ จะสนับสนุนการลงทุนเพื่อสุขภาพและความปกติสุขของนักศึกษาบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมถึงชุมชน และสิ่งแวดล้อมโดยทุกมหาวิทยาลัยจะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ 8 เรื่อง หรือ 6 กลุ่มองค์ประกอบ คือ

3.1 พัฒนานโยบายและแผนการส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งมหาวิทยาลัย (Health promoting policies and planning)

3.2 พัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Supportive physical environment)

3.2.1 ให้เอื้อต่อสุขภาพ ความปลอดภัย การอยู่อาศัย การเรียนการสอนและการทำงานของนักศึกษาและบุคลากรทุกคน (Create healthy working, learning, safe living environments)

3.2.2 ดูแลสิ่งแวดล้อมทางกายภาพอย่างต่อเนื่อง

3.3 สร้างสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่สนับสนุนสุขภาพและคุณภาพชีวิต (Supportive social environment)

3.4 เชื่อมโยงการส่งเสริมสุขภาพในมหาวิทยาลัยกับชุมชน (University in the wider community)

3.5 พัฒนาศักยภาพด้านสุขภาพของบุคคล (Building personal health skill)

3.5.1 สนับสนุนการเผยแพร่ข่าวสารสุขภาพ การศึกษาอบรมด้านสุขภาพ เพื่อพัฒนาคนและสังคม พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิต (Information, education and communication for health)

3.5.2 บูรณาการงานส่งเสริมสุขภาพ และเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องในหลักสูตรต่างๆ และงานวิจัยทั้งที่เป็นเอกเทศและสหสาขาวิชา (Academic development: Curricula and research)

3.6 จัดให้มีบริการส่งเสริมสุขภาพสำหรับนักศึกษาและบุคลากร (Health services)

หลักการของการเป็นมหาวิทยาลัยส่งเสริมสุขภาพ 2 ประเด็น (พนัส พฤษสุนันท์, 2552)

1. บูรณาการสุขภาพเข้ากับวัฒนธรรม กระบวนการ โครงสร้างและนโยบายของมหาวิทยาลัย

2. ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนทั่วทั้งองค์กร โดยต้องคำนึงถึงความเสมอภาค และการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ การทำงาน การศึกษาเรียนรู้ และการอยู่อาศัย

ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยส่งเสริมสุขภาพ (พนัส พฤษสุนันท์, 2552)

1. มหาวิทยาลัยมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ การศึกษา การทำงาน และการอยู่อาศัย
2. มีระบบการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค รวมถึงการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่ดีมีคุณภาพ สำหรับบริการแก่บุคลากรและนักศึกษา
3. มีวัฒนธรรมการส่งเสริมสุขภาพเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน
4. บุคลากรและนักศึกษามีวิถีชีวิตเพื่อสุขภาพ สามารถเป็นแบบอย่างแก่ประชาชนทั่วไป

ปัจจัยความสำเร็จในการเป็นมหาวิทยาลัยส่งเสริมสุขภาพ (พนัส พุกษ์สุนันท์, 2552)

1. บุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับในมหาวิทยาลัย มีความเข้าใจในกระบวนการพัฒนา และเต็มใจที่จะร่วมดำเนินงานมหาวิทยาลัยส่งเสริมสุขภาพ
2. มีกระบวนการชี้้นำ สร้างความเข้าใจ (Advocacy) สื่อสารทั่วทั้งองค์กร (Communication) ประสานความร่วมมือ (Mediation) และภาวะผู้นำ (Leadership) ระหว่างภาคการศึกษา สุขภาพ และภาคอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อจับประเด็นยุทธศาสตร์ ลำดับความสำคัญ และกำหนดเป็นวาระของการพัฒนา
3. สร้างความเข้าใจ ศรัทธา ร่วมกันอย่างกว้างขวาง และถูกต้องตามระเบียบวิธีปฏิบัติทั่วทุกองค์กรในมหาวิทยาลัย ที่จะต้องร่วมกันเป็นเจ้าของและรับผิดชอบ (Broad – based ownership and accountability)
4. มีโครงสร้างองค์กรที่เข้มแข็งในการทำงาน มุ่งสู่ความสำเร็จของการเป็นมหาวิทยาลัยส่งเสริมสุขภาพที่ดีเด่น
5. มีการสนับสนุนทางการเงิน เพื่อกระตุ้นการพัฒนาและเชื่อมโยงการทำงานของเครือข่าย
6. การดำเนินงานต้องคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในพื้นที่
7. มีความยืดหยุ่น ทั้งการเริ่มต้นขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยส่งเสริมสุขภาพ และการเปลี่ยนแปลงแผนงานโครงการหรือลำดับความสำคัญ
8. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่กว้างแต่สามารถทำได้จริง พร้อมทั้งมีการกำหนดเกณฑ์วัดผลกระบวนการทำงาน และผลลัพธ์
9. มีเครือข่ายมหาวิทยาลัยส่งเสริมสุขภาพในระดับชาติ เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถ่ายทอดรูปแบบการพัฒนาที่ดี

3. โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2

โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยวางยุทธศาสตร์หลักประการหนึ่งของมหาวิทยาลัยว่าจะเป็น “บ้านที่อบอุ่นของคนดีและเก่ง” และกำหนดแผนกลยุทธ์ “เป็นสุข” เป็น

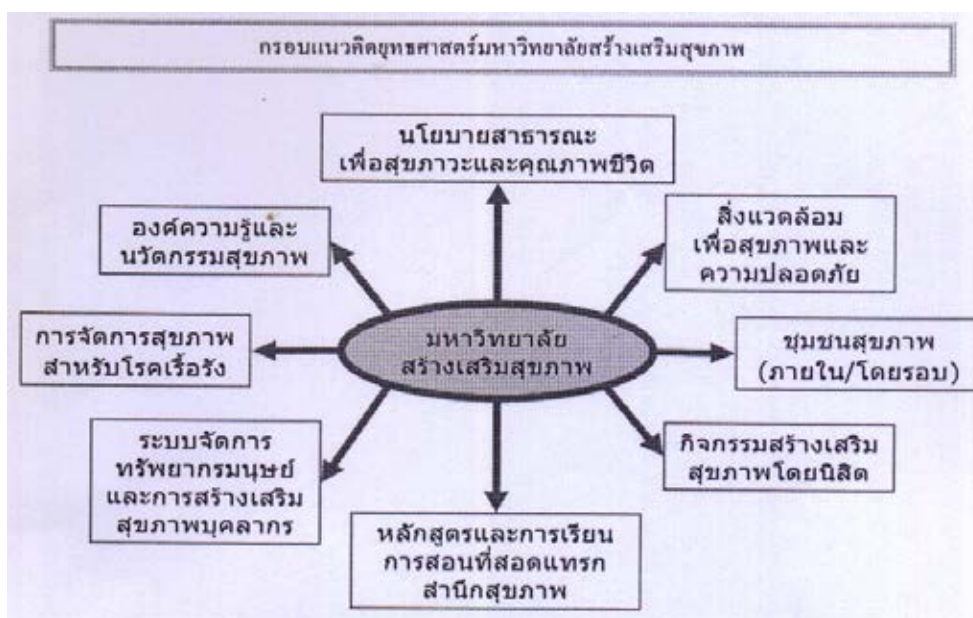
ส่วนหนึ่งของแผนงานหลักของมหาวิทยาลัย โดยมี “โครงการบ้านนี้มีสุข” เป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และขอความร่วมมือทางวิชาการ และทุนสนับสนุนสำหรับการดำเนินการจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ตั้งแต่เดือนกันยายน 2551 เป็นต้นมา

รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล อธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มุ่งมั่นที่จะพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไปสู่วิสัยทัศน์ของการเป็น “เสาหลักของแผ่นดิน” ในขณะเดียวกันกับที่ให้มหาวิทยาลัยเป็นบ้านที่อบอุ่นสำหรับคนดีและคนเก่ง ซึ่งมหาวิทยาลัยไม่เพียงจะดูแลสุขภาพของบุคลากรและนิสิตให้มีสุขภาพะที่ดีเท่านั้นแต่ยังนำการสร้างเสริมสุขภาพมาบูรณาการกับการดำเนินการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยในการผลิตบัณฑิตที่จะต้องมีความสามารถในการดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว รวมถึงการสร้างและเผยแพร่องค์ความรู้ที่สร้างเสริมสุขภาพแก่สังคม และสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ให้กับนิสิตระหว่างการศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย ตลอดจนเป็นต้นแบบที่ดีให้กับองค์กรอื่นๆ (ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ , 2553)

ในการสร้างรูปธรรมของการเป็น “มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ” ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการบูรณาการของการดำเนินงานในระบบการนำและระบบงานในด้านต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้ (ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ , 2553)

1. เพื่อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีบทบาทที่ชัดเจนในการส่งเสริมนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพะ ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมทางสุขภาพ ทั้งในระดับของมหาวิทยาลัย ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ
2. เพื่อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี
3. เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางสุขภาพให้กับชุมชนโดยรอบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งภายในและภายนอก
4. เพื่อสร้างจิตสำนึกและศักยภาพของนิสิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพ
5. เพื่อเพิ่มเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพในด้านต่างๆ ในหลักสูตรการเรียนการสอน และการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัย
6. เพื่อให้บุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการดูแลสุขภาพของตนเองเพิ่มขึ้นทั้งบุคลากรทั่วไป และผู้ที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังของมหาวิทยาลัย

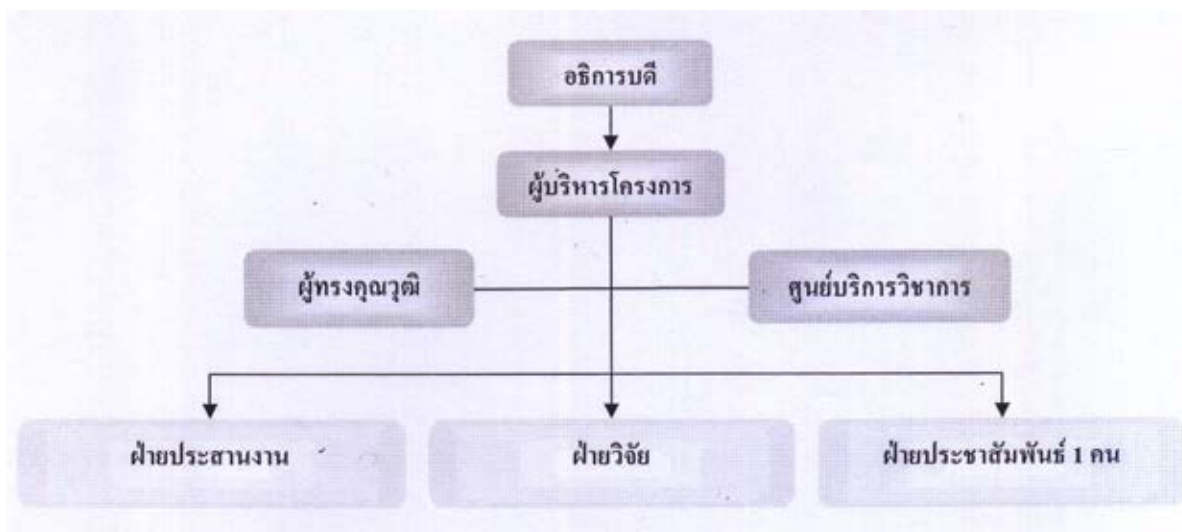
วัตถุประสงค์ดังกล่าว นำสู่การกำหนดกรอบแนวคิดแยกเป็น 8 องค์ประกอบของโครงการ ดังภาพ



แผนภูมิที่ 2 กรอบแนวคิดโครงการ “บ้านนี้มีสุข”

โครงการบ้านนี้มีสุขมีอธิการบดีศาสตราจารย์นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล เป็นหัวหน้าโครงการ รองศาสตราจารย์นายแพทย์ ดร. จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์ เป็นผู้บริหารโครงการ ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการโครงการโครงการ มีผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นคณาจารย์ผู้บริหารของจุฬาฯ และผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ทำหน้าที่ในการพิจารณาให้ข้อเสนอแนะด้านวิชาการแก่โครงการ/กิจกรรมย่อยที่เสนอมายังโครงการบ้านนี้มีสุข ศูนย์บริการวิชาการให้การสนับสนุนด้านการจัดสรรงบประมาณให้แก่ โครงการ/กิจกรรมย่อยและการจัดทำข้อตกลงสัญญาต่างๆ และภายในโครงการบุคลากรเป็นออกเป็น 3 ฝ่ายที่สำคัญ ได้แก่ ฝ่ายประสานโครงการ ฝ่ายวิจัย และฝ่ายประชาสัมพันธ์

โครงสร้างการบริหารงานโครงการบ้านนี้มีสุข



แผนภูมิที่ 3 แสดงโครงสร้างการบริหารงานโครงการบ้านนี้มีสุข

โครงการบ้านนี้มีสุข

โครงการบ้านนี้มีสุข เปรียบเสมือนการริเริ่มของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการนำการ สร้างเสริมสุขภาพที่ได้มีการปฏิบัติอยู่แล้วมาบูรณาการกับการดำเนินการตามพันธกิจของ มหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและต่อยอดให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โครงการบ้านนี้มีสุข มีการ ดำเนินการที่สำคัญ 6 ด้าน คือ (ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ, 2553)

ด้านที่ 1 เป็นการพัฒนาให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีบทบาทที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในการ ส่งเสริมนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพะ โดยการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมทาง สุขภาพ ทั้งในระดับของมหาวิทยาลัยระดับท้องถิ่น ระดับประเทศและระดับนานาชาติ เพื่อเพิ่ม บทบาทของมหาวิทยาลัยในการประเมินสถานการณ์ตลอดจนชี้นำทิศทางของการพัฒนาด้านสุข ภาวะ ทั้งนี้เรื่องของสุขภาพะ ไม่ใช่เพียงเรื่องสุขภาพเท่านั้น แต่เชื่อมโยงสู่เรื่องคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม การดำรงชีวิตของประชาชน วิถีชุมชน ตลอดจนนโยบายของการพัฒนา ซึ่งต้องอาศัย การทำงานร่วมกันแบบสหสาขาวิทยาการ

ด้านที่ 2 ต่อยอดการพัฒนาให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่มีสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เพื่อลดปัจจัยต่อสุขภาพ เช่น การควบคุมการสูบบุหรี่ การปรับปรุงอาคารสถานที่ที่จะรองรับผู้ พิการ การบำรุงพื้นที่สีเขียวและปรับปรุงสวนสุขภาพ ตลอดจนสถานที่สำหรับการกีฬาและการ

ออกกำลังกาย ตลอดจนการสนับสนุนการพัฒนาสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพ สิ่งแวดล้อม การดำรงชีวิตของประชาชน วิถีชุมชน ตลอดจนนโยบายของการพัฒนา ซึ่งต้องอาศัยการทำงานร่วมกันแบบสหสาขาวิทยาการ

ด้านที่ 3 สร้างความเข้มแข็งทางสุขภาพให้กับชุมชนโดยรอบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งภายในและภายนอก โดยเฉพาะพื้นที่ 5 ส โดยรอบมหาวิทยาลัย ได้แก่ สยามสแควร์ สวนหลวง สยามย่าน สวนลุมและสีลม รวมถึงชุมชนในพื้นที่โดยรอบที่ดินของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ที่มหาวิทยาลัยร่วมกับฝ่ายต่างๆ ในจังหวัดสระบุรี กำลังร่วมพัฒนาให้เป็นศูนย์การศึกษาแห่งใหม่ของมหาวิทยาลัย ซึ่งที่จะเรียกกันโดยย่อว่า โครงการ OFOC หรือ One Faculty Community

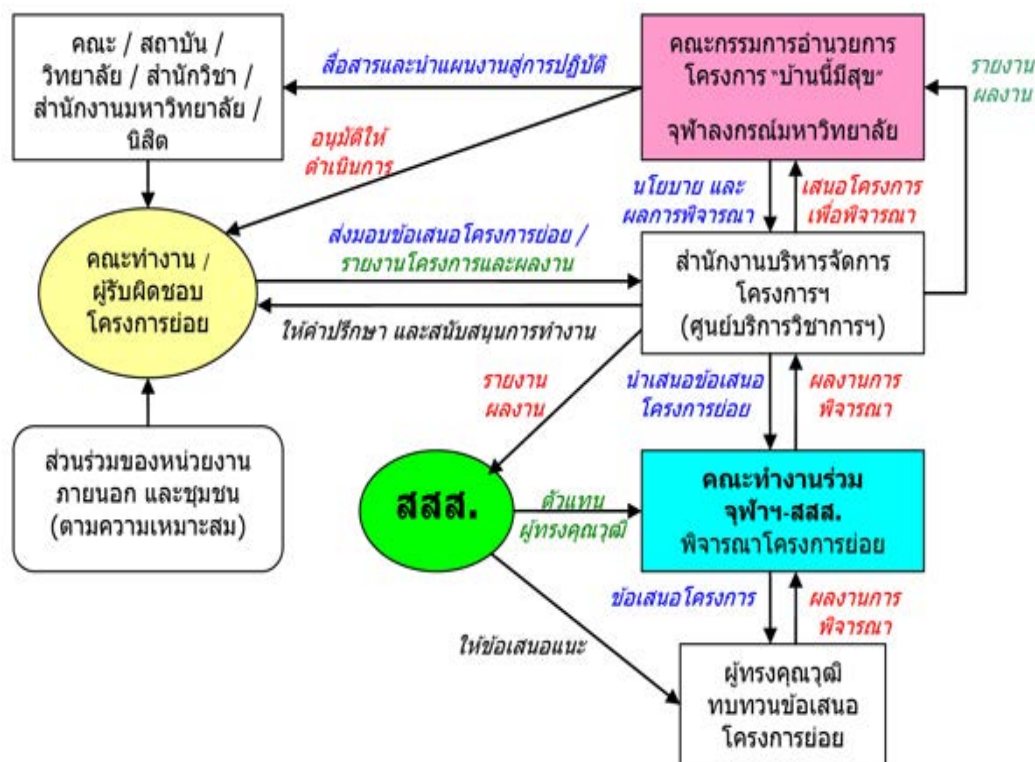
ด้านที่ 4 สร้างจิตสำนึกและศักยภาพของนิสิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพ โดยขับเคลื่อนการทำกิจกรรมของนิสิตที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับความสามารถในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม การมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง ทั้งนี้รวมถึงการส่งเสริมให้นิสิตเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมในลักษณะจิตอาสาต่างๆ

ด้านที่ 5 เพิ่มเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพในด้านต่างๆ ในหลักสูตรการเรียนการสอนและการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้จะมีการทบทวนและส่งเสริมให้มีการจัดรายวิชาศึกษาทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพเพิ่มเติม การสนับสนุนและส่งเสริมการทำกิจกรรมหรือโครงการวิจัยในรายวิชาในหลักสูตรต่างๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น

ด้านที่ 6 ให้บุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการดูแลสุขภาพของตนเองเพิ่มขึ้นทั้งบุคลากรทั่วไป และผู้ที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้จะมีการสนับสนุนการสร้างกลุ่มดูแลสุขภาพ กลุ่มออกกำลังกายของบุคลากรในด้านต่างๆ การดูแลสุขภาพจิต ความเครียด สวัสดิการด้านสุขภาพ ร้านอาหารสุขภาพและพัฒนากลุ่มดูแลสุขภาพของบุคลากรที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง

ในอนาคตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังว่าโครงการฯ นี้จะช่วยส่งเสริมและเป็นตัวอย่างที่ดีเกี่ยวกับบทบาทของมหาวิทยาลัยที่จะร่วมดูแลสุขภาพของคนไทย ตลอดจนผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการสร้างเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชน ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป (ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ , 2553)

แนวทางการดำเนินการร่วมกันระหว่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ สสส.



แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างการพิจารณาโครงการย่อย

(ที่มา : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ, 2554)

วัตถุประสงค์ของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 (ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ, 2553)

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อสนับสนุนให้เกิดบูรณาการกลไกการบริหารจัดการ หรือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพให้ได้มีการได้รับประโยชน์ร่วมกันระหว่างการบรรลุเป้าประสงค์ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย และการสร้างเสริมสุขภาพให้กับผู้ได้รับประโยชน์หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยโครงการ

1. โครงการจัดทำฐานข้อมูลและเผยแพร่สื่ออิเล็กทรอนิกส์-เปลี่ยนจาก โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อนำผลงานวิชาการของมหาวิทยาลัยสู่ประโยชน์สาธารณะ
2. โครงการทบทวนบทบาทของมหาวิทยาลัยต่อนโยบายสาธารณะ เพื่อสุขภาวะและคุณภาพชีวิต

3. โครงการศึกษาพันธกิจและนโยบายของจุฬาฯ เพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ
4. โครงการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์โครงการบ้านนี้มีสุข
5. โครงการการถอดบทเรียนโครงการ “บ้านนี้มีสุข” ระยะที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สู่แนวทางการทำงานที่บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อส่งเสริมให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อความปลอดภัย และการมีสุขภาพที่ดีของประชาคม โดยมีโครงการต้นแบบ หรือโครงการตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวอย่างให้แก่สังคม ประกอบด้วยโครงการ

1. โครงการการประเมินพฤติกรรมการใช้จักรยาน และ Covered Way
2. โครงการจัดทำระบบความปลอดภัยอาหารรวมในจุฬาฯ
3. โครงการการสำรวจการจัดพื้นที่และความคิดเห็นเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยปลอดภัยหรือของจุฬาฯ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของส่วนงานของมหาวิทยาลัยในกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพแก่ชุมชนโดยรอบพื้นที่มหาวิทยาลัย เพื่อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นตัวอย่างขององค์กรที่สามารถใช้สุขภาพเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และส่งเสริมความเข้มแข็งทางสุขภาพให้กับชุมชนโดยรอบของมหาวิทยาลัย เป็นส่วนหนึ่งของบริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยโครงการ

1. โครงการ OFOC (One Functional-unit One Community)
 - 1.1 โครงการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุด้วยการออกกำลังกายเชิง 18 ท่า
 - 1.2 โครงการเฝ้าระวังการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพชุมชนฯ
 - 1.3 โครงการพัฒนาสุขภาพช่องปากแบบยั่งยืนในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
 - 1.4 โครงการพัฒนารูปแบบการดูแลตนเองในผู้สูงอายุทางด้านสุขภาพในชุมชน
 - 1.5 โครงการจัดทำฐานข้อมูล หนังสือ และอุทยาน พรรณพฤกษามหาจักรีสิรินธร 60
 - 1.6 โครงการห้องสมุดพร้อมปัญญา
 - 1.7 โครงการมด้านกรการยศาสตร์
 - 1.8 โครงการสามประสานเพื่อการพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
 - 1.9 โครงการเติมความสุขให้ชุมชนเกาะสีชัง
 - 1.10 โครงการพัฒนาชุมชนตัวอย่าง และครอบครัวคุณภาพ
2. ชุดโครงการชุมชนสุขภาพ 5 ส
 - 2.1 โครงการสยามสแควร์ อาหารปลอดภัย รสชาติดี มีความสุข

2.2 โครงการพัฒนาเครือข่ายสุขภาพช่องปาก

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อสนับสนุนกลไกและกระบวนการด้านกิจการนิสิตในการสร้างจิตสำนึก และศักยภาพของนิสิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการมีส่วนร่วมลดปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ และสร้างเสริมสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชน ประกอบด้วยโครงการ

1. โครงการร่วมพลังความดีชาวจุฬาฯ
2. โครงการค่ายอาสาพัฒนาชนบท ครั้งที่ 16
3. โครงการค่ายเยาวชนสร้างเสริมสุขภาพ (ค่ายอมยิ้ม)
4. โครงการพลังจุฬาฯ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Empowerment)
 - 4.1 ค่ายกีฬาพัฒนาเยาวชน ครั้งที่ 10
 - 4.2 ค่ายอาสาพัฒนาชนบท ครั้งที่ 17
 - 4.3 เสริมพลังให้นิสิตแพทย์
 - 4.4 ค่ายเยาวชนอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ครั้งที่ 32
 - 4.5 ค่ายอาสาพัฒนาจุฬาฯ-ชนบท ครั้งที่ 21
 - 4.6 ค่ายมหัศจรรย์โลกใต้น้ำ
 - 4.7 ไปงเที่ยวเพื่อสัตว์บ้านรักชาติให้โลก
5. โครงการเติมหัวใจให้ระบบสุขภาพ (Humanized Health Care)
6. โครงการค่ายอนามัยชุมชน ปี 2552
7. โครงการมหกรรมความดีเพื่อพ่อ (Cu sharing Festival)
8. โครงการนิสิตฯสง่างาม ส่งเสริมการกินอาหารที่ดีต่อสุขภาพในนิสิตด้วยโปรแกรมการ

สื่อสารแบบมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์ที่ 5 เพื่อสนับสนุน และพัฒนาแนวทางเพื่อบูรณาการเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมสุขภาพะในด้านต่างๆ ให้กับนิสิตผ่านรายวิชา หรือกิจกรรมในระบบการจัดการศึกษา ประกอบด้วยโครงการ

1. โครงการเพื่อจุฬา ไร่ควีนบุตรี
2. โครงการนวัตกรรมการศึกษาทั่วไปเพื่อส่งเสริมสุขภาพะนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. โครงการเพราะจุฬาฯ ห่วงใย จึงอยากให้เกิดบุตรี

วัตถุประสงค์ที่ 6 เพื่อส่งเสริม และพัฒนาต้นแบบกระบวนการที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรของจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการดูแลสุขภาพของตนเองเพิ่มขึ้น ทั้งด้าน

ร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา ทั้งบุคลากรทั่วไป และผู้ที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังโดยบูรณาการ เข้ากับการใช้ชีวิตประจำวันในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยโครงการ

1. โครงการศึกษาการพัฒนาจิตตามหลักพระไตรปิฎก
2. โครงการชาวจุฬา สง่างาม
3. โครงการการตรวจคัดกรองเพื่อหาปัจจัยเสี่ยง และการรักษาโรคทางระบบกระดูก และ กล้ามเนื้อ บริเวณคอ/บ่า หลังส่วนล่าง และข้อเข่าในผู้ทำงานในสำนักงาน
4. โครงการดัชนีชี้วัด และกลยุทธ์การจัดบริการด้านจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมความสุข และสุข ภาวะทางจิต
5. โครงการประสิทธิภาพของรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มี ต่อภาวะสุขภาพในกลุ่มวัยทำงาน
6. โครงการจุฬานิवास น่ายอยู่ ยั่งยืน

ผลการดำเนินงานบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1

ผลการดำเนินงานของโครงการฯ โดยเฉพาะจากแผนงานและการดำเนินการในระยะที่ 1 มีความก้าวหน้า สิ่งที่ประสบความสำเร็จ และสิ่งที่ได้เรียนรู้ที่สำคัญที่ทำให้การพัฒนาจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยสู่การ เป็นมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ มีนวัตกรรมของการดำเนินการที่มีความ แตกต่างจากการเป็นเพียงมหาวิทยาลัยที่มี การดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ รูปแบบต่างๆ สรุปเป็นจุดเด่นที่สำคัญดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาฯ (บ้านนี้มี สุข กำลัง 2), 2553)

1. การดำเนินการโครงการบ้านนี้มีสุข ประสบความสำเร็จในการบูรณาการเป็น ยุทธศาสตร์หนึ่งในหกด้านของแผนยุทธศาสตร์ของการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ยุทธศาสตร์ “เป็นสุข”) ส่งผลให้มีการดำเนินการและทบทวนผลการดำเนินงานในที่ประชุมของ ผู้นำระดับสูงขององค์กร ทำให้สามารถเห็นย่นำการวางแผนงานระดับมหาวิทยาลัยและการใช้ ทรัพยากรใน ภาพรวมของมหาวิทยาลัยในด้านที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพและสุขภาวะ มากขึ้น ซึ่งจากการประเมินมูลค่าการเห็นย่นนำที่เกิดขึ้นพบว่ามากกว่า 1,039 ล้านบาท รวมถึง การจัดพื้นที่สุขภาพและพื้นที่เพื่อการออกกำลังกายตามจุดต่างๆ ของมหาวิทยาลัย
2. การบูรณาการการพัฒนาสู่มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพเข้ากับระบบงานด้านการ จัดการศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผ่านการสนับสนุนของโครงการบ้าน นี้มีสุขในการพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตร (Supplemental curricular programs) ผ่านโครงการ

นวัตกรรมการศึกษาทั่วไปโดยสำนักงานการศึกษาทั่วไป ที่เปิดโอกาสให้นิสิตได้เพิ่มเติมความรู้รอบตามความสนใจนอกเหนือจากการเรียน รายวิชาตามหลักสูตร ด้วยการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรระยะสั้นไม่มีหน่วยกิต ซึ่งเน้นการพัฒนาทักษะภาคปฏิบัติอันจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบ Activity transcript สำหรับ บัณฑิตของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้โครงการบ้านนี้มีสุขยังมีการทดลองสนับสนุนการเรียนการสอนที่ให้ นิสิตทำกิจกรรมนอกรงค์เพื่อสุขภาพ และการศึกษาทบทวนบทบาทของมหาวิทยาลัยตามพันธกิจหลักทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการดำเนินการต่อยอดซึ่งมหาวิทยาลัยสามารถนำศักยภาพข้างต้นมาใช้เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ ทั้งนี้ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข เท่านั้น แต่รวมถึงคณะวิชาทางวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ด้วย

3. โครงการบ้านนี้มีสุขบูรณาการ กิจกรรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพที่เป็นรูปธรรมที่เป็นประโยชน์กับประชาคมภายในมหาวิทยาลัยทั้งบุคลากรและนิสิต เข้ากับพันธกิจของการสร้างองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and development) และการวิจัยประเมินผล (Evaluation research) เพื่อใช้ประโยชน์จากศักยภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย เช่น โครงการดัชนีชี้วัดและกลยุทธ์การจذبบริการด้านจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมความสุขและสุขภาวะทางจิต (CU Happiness index) ของคณะจิตวิทยา โครงการชาวจุฬาส่งงามที่ดำเนินงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการออกกำลังกาย และการบริโภคอาหารและส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่น้ำหนักเกินและน้ำหนักปกติ ร่วมไปกับการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาของสองคณะวิชาและการทำวิจัยของคณาจารย์จากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา โครงการ จุฬานิवास นออยู่ยั่งยืน ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาชุมชนบริเวณหอพักจุฬานิवास ของมหาวิทยาลัยและโครงการนิสิตส่งงามส่งเสริมการกินอาหารที่ดี ร่วมไปกับการทำวิจัยชุมชนนิพนธ์ระดับปริญญาเอกของนิสิตคณะนิเทศศาสตร์ และวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข

4. โครงการบ้านนี้มีสุข ผลักดันให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยใช้สุขภาพเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยรอบพื้นที่มหาวิทยาลัยและดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพร่วมกับชุมชน กลุ่มชุมชนและหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่โดยรอบ ทั้งในพื้นที่เขตพาณิชย์ของมหาวิทยาลัยในพื้นที่เขตปทุมวันและพื้นที่ของมหาวิทยาลัยที่กำลังพัฒนาใหม่ที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีในพื้นที่เขตปทุมวัน โครงการบ้านนี้มีสุขร่วมกับสำนักงานจัดการทรัพย์สินฯ ดำเนินการผ่านชุดโครงการ “5ส” ที่ดำเนินการร่วมกับคณะวิชาที่สนใจ และสำนักงานเขตปทุมวัน การพัฒนาพื้นที่สำหรับกิจกรรมสุขภาพของชุมชนบริเวณตลาดสามย่านใหม่ รวมถึงการ

ปรับเปลี่ยนแผนการใช้พื้นที่บริเวณสยามสแควร์ให้เป็นพื้นที่สีเขียว หรือเรียกว่า “Pocket Park” เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจของประชาชนทั่วไป ซึ่งหากประเมินมูลค่าของพื้นที่ดังกล่าวในทางเศรษฐกิจ จะเป็นมูลค่าของที่ดินประมาณ 1,800 ล้านบาท หรือคิดเป็นค่าเช่าที่ดินถึงประมาณ 54 ล้านบาทต่อปี ในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โครงการบ้านนี้มีสุขนำร่องสนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน เช่น การสำรวจสุขภาพของผู้สูงอายุ การออกกำลังกายซีกง 18 ท่า การดูแลสุขภาพช่องปาก รวมถึงยังมีโครงการในพื้นที่อื่นๆ ที่เป็นที่ตั้งของหน่วยงานของมหาวิทยาลัย เช่น การจัดการและป้องกันแนวปะการังบริเวณเกาะสีชังรวมทั้งส่งเสริมอาชีพด้านการประมงให้กับประชาชน และพื้นที่ที่น่าสนใจ เช่น การสร้างห้องสมุดในสถานราชทัณฑ์จังหวัดเพชรบุรี

5. โครงการบ้านนี้มีสุขทำการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์สำหรับใช้ในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยและการสร้างเสริม สุขภาพในมหาวิทยาลัย เช่น การศึกษาพฤติกรรมการเดินทางในมหาวิทยาลัยที่ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการสร้างทางเดินมีหลังคา (Covered way) โดยใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยจำนวน 70 ล้านบาท เพื่อให้เกิดร่มเงาระหว่างทางเดินสู่คณะหรือหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยเพื่อส่งเสริมการเดินทาง การออกกำลังกายสำหรับนิสิตและบุคลากร ซึ่งเมื่อโครงการก่อสร้างแล้วเสร็จ จะมีการติดตามประเมินผลอีกครั้ง และโครงการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เห็นยวนาการลงทุนของมหาวิทยาลัยด้วยงบประมาณกว่า 1.5 ล้านบาท เพื่อเพิ่มพื้นที่และอุปกรณ์ออกกำลังกายกลางแจ้ง ที่ช่วยสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพในมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากประเด็นที่เป็นจุดเด่นข้างต้น โครงการบ้านนี้มีสุขยังสนับสนุนงบประมาณให้กับโครงการย่อยต่างๆ ที่เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพ และกิจกรรมนอกหลักสูตรที่ริเริ่มโดยกลุ่มนิสิตและชมรมกิจกรรมต่างๆ ทำให้สามารถผลักดันให้นิสิตสร้างสรรค์กิจกรรมด้วยจิตสาธารณะ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดด้านการเสริมพลังและการสร้างเสริมสุขภาพมากขึ้น เช่น โครงการมหกรรมทำดีเพื่อพ่อ ซึ่งเป็นโครงการที่ให้นิสิตนักศึกษา ได้ลงมือทำความดีต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้ การดูแล หรือการแบ่งปันตามกำลังความสามารถของตนเอง และเชิญชวนเพื่อนนิสิตนักศึกษาด้วยกันทำความดีในรูปแบบต่างๆ ที่มีผู้ร่วมกิจกรรมได้รับประโยชน์กว่า 1,000 คนที่ตั้งปณิธานจะทำความดี นอกจากนี้โครงการค่ายของนิสิต เช่น ค่ายเยาวชนอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ค่ายกีฬาพัฒนาเยาวชน ค่ายอาสาพัฒนาชนบท

5.1 ประกอบด้วยคุณลักษณะ 9 ประการ ได้แก่ สุขภาวะ จิตสาธารณะ

5.2 สำนักงานจัดการทรัพย์สิน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: มูลค่าที่ดินในบริเวณสยามสแควร์ตารางวาละ 1 ล้านบาท มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 1,800 ตร.วา ค่าเช่าที่ดินคิดร้อยละ 3 ของค่าที่ดินต่อปี

5.3 สำนักบริหารระบบกายภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5.4 โครงการจุฬาส่งงาม งานสวัสดิการ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้วยความก้าวหน้า และความสำเร็จของโครงการฯ ที่ผ่านมา ร่วมกับสิ่งที่ได้เรียนรู้และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินการของ โครงการดังกล่าวข้างต้น คณะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจึงมีแนวทางในการปรับการดำเนินการเกี่ยวกับ มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพในระยะที่ 2 ในรูปแบบโครงการ “บ้านนี้มีสุข กาลัง 2” ด้วย ความมุ่งมั่นให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตัวอย่างที่ดีของสถาบันอุดมศึกษาในการใช้ศักยภาพตามพันธกิจขององค์กรเพื่อเป็นประโยชน์กับการสร้างเสริมสุขภาพของ ผู้ที่เกี่ยวข้องและสังคมในภาพรวม (ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์, 2553)

โครงการบ้านนี้มีสุข กาลัง 2

วัตถุประสงค์ของโครงการบ้านนี้มีสุข กาลัง 2 (มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (บ้านนี้มีสุข กาลัง 2), 2553)

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อสนับสนุนให้เกิดบูรณาการกลไกการบริหารจัดการ หรือกระบวนการที่เกี่ยวข้องของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพให้ได้มีการได้รับประโยชน์ร่วมกันระหว่างการบรรลุเป้าประสงค์ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย และการสร้างเสริมสุขภาพให้กับผู้ได้รับประโยชน์หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยโครงการ

1. โครงการการตลาดเพื่อสังคม...แรงขับเคลื่อนกระแสการสร้างเสริมสุขภาพจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ

2. โครงการผลิตสื่อสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อส่งเสริมให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อความปลอดภัย และการมีสุขภาพที่ดีของประชาคม โดยมีโครงการต้นแบบ หรือโครงการตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวอย่างให้แก่สังคม ประกอบด้วยโครงการ

1. โครงการประเมินผลการปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : กรณีศึกษาการจัดทำหลังคาคลุมทางเดินเท้า และปรับปรุงและเพิ่มพื้นที่สีเขียว

2. โครงการการจัดทำระบบความปลอดภัยอาหารของโรงอาหารรวมในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 2

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของส่วนงานของมหาวิทยาลัยในกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพแก่ชุมชนโดยรอบพื้นที่มหาวิทยาลัย เพื่อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นตัวอย่างขององค์กรที่สามารถใช้สุขภาพเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และส่งเสริมความเข้มแข็งทางสุขภาพให้กับชุมชนโดยรอบของมหาวิทยาลัย เป็นส่วนหนึ่งของบริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยโครงการ

1. โครงการสยามสแควร์ อาหารปลอดภัย รสชาติดี มีความสุข ระยะที่ 2
2. โครงการพัฒนาเครือข่ายสร้างเสริมสุขภาพช่องปากจุฬาฯ
3. โครงการการวิจัยทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาเพื่อจัดทำแผนผังเชิงสังคมเกี่ยวกับการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ภายในและชุมชนรอบมหาวิทยาลัย
4. โครงการการเสริมสร้างสุขภาพผู้สูงอายุในพื้นที่สวนหลวง สามย่าน และสยามสแควร์ ด้วยการออกกำลังกายเชิง 18 ท่า
5. โครงการ อาหารปลอดภัย รสชาติดี มีความสุข บริเวณสวนหลวง-สามย่าน
6. โครงการจุฬารวมพลังสร้างสรรค์เพื่อชุมชนชาวแก่งคอย
7. โครงการการให้การแทรกแซงเพื่อการป้องกันโรคกล้ามเนื้อและกระดูกที่เกิดจากการทำงานของกลุ่มโอทีอป (หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์) ที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้วยการมีส่วนร่วม กรณีศึกษาโปรแกรมการอบรมด้านการเกษตรที่พัฒนาขึ้นโดยเพื่อนร่วมงาน
8. โครงการพัฒนาเครือข่ายสุขภาพช่องปากแบบยั่งยืนในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
9. โครงการชุดโครงการการเรียนรู้กระบวนการบริหารจัดการผักปลอดสารพิษ (Hydroponic) เบื้องต้น
10. โครงการการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุด้วยการออกกำลังกายเชิง 18 ท่า ระยะที่ 2
11. โครงการพัฒนาเครือข่ายชุมชนเพื่อกาย จิต สังคม เป็นสุข
12. โครงการฝึกอบรมการดำน้ำและปลูกฝังจิตสำนึกรักษ์ทะเลสีชัง
13. โครงการสามประสานเพื่อการพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
14. โครงการห้องสมุดพร้อมปัญญา
15. โครงการเฝ้าระวังการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพชุมชน ปีที่ 2: กรณีศึกษาโครงการพัฒนาที่ดินของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

16. โครงการการพัฒนาความเข้าใจด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาที่ดินของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

17. โครงการพัฒนารูปแบบการดูแลตนเองในผู้สูงอายุทางด้านสุขภาพในชุมชน (ระยะที่ 2)

18. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

19. โครงการการสร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจเพื่อป้องกันความเสี่ยงของพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของวัยรุ่นในชุมชน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี (ระยะที่ 1)

20. โครงการทอดผ้าป่าหนังสือเพื่อห้องสมุด 3 ดี ในพื้นที่โครงการพัฒนาที่ดินของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สระบุรี ครั้งที่ 2

21. โครงการผลการวิจัยโครงการบ้านนี้มีสุข กาลัง 2...จากรั้วมหาวิทยาลัยสู่ระดับชาติ

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อสนับสนุนกลไก และกระบวนการด้านกิจกรรมนิตในการสร้างจิตสำนึก และศักยภาพของนิสิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการมีส่วนร่วมลดปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ และสร้างเสริมสุขภาพของตนเอง ครอบครัวและชุมชน ประกอบด้วยโครงการ

1. โครงการค่ายอนุรักษ์ช้างไทย

2. โครงการค่ายอาสาพัฒนาชนบทครั้งที่ 18

3. โครงการค่ายอาสาพัฒนาจุฬาฯ-ชนบท ครั้งที่ 22

4. โครงการค่ายกีฬาพัฒนาเยาวชน ครั้งที่ 11

5. โครงการการพัฒนาศักยภาพการตรวจเต้านมด้วยตนเองในกลุ่มนิสิตหญิงจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6. โครงการนิตจุฬาฯสง่างาม: ส่งเสริมการกินอาหารที่ดีต่อสุขภาพในนิตด้วยโปรแกรมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ระยะที่ 2

7. โครงการค่ายสร้างสุขโดยนิตหลักสูตรเทคโนโลยีชีวภาพ คณะวิทยาศาสตร์

8. โครงการสหเวชศาสตร์เพื่อการเสริมสร้างสุขภาพชุมชนแบบบูรณาการ

9. โครงการรอบรั้วจามจุรี บ้านนี้มีสุข

10. โครงการค่ายเยาวชนอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ครั้งที่ 33

11. โครงการพัฒนาสุขภาพสำหรับนิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ที่ 5 เพื่อสนับสนุน และพัฒนาแนวทางเพื่อบูรณาการเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมสุขภาพในระดับต่างๆ ให้กับนิสิตผ่านรายวิชา หรือกิจกรรมในระบบการจัดการศึกษา ประกอบด้วยโครงการ

1. โครงการนวัตกรรมการศึกษาทั่วไป เพื่อส่งเสริมสุขภาพนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 2

วัตถุประสงค์ที่ 6 เพื่อส่งเสริม และพัฒนาต้นแบบกระบวนการที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการดูแลสุขภาพของตนเองเพิ่มขึ้นทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาทั้งบุคลากรทั่วไป และผู้ที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังโดยบูรณาการเข้ากับการใช้ชีวิตประจำวันในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยโครงการ

1. โครงการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ (จุฬาฯสง่างาม ปี 2)
2. โครงการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรโดยการเดินวันละ 10,000 ก้าว
3. โครงการการตรวจคัดกรองเพื่อหาความเสี่ยงของการเกิดโรคทางระบบกระดูก และกล้ามเนื้อบริเวณ คอ/บ่า และหลังส่วนบนเอว ในผู้ที่ทำงานในสำนักงาน
4. โครงการดัชนีชี้วัด และกลยุทธ์การจัดบริการด้านจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมความสุข และสุขภาพทางจิต

การดำเนินการเพื่อความยั่งยืนของโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้บริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความเห็นร่วมกันถึงความสำคัญของการผลักดันให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบของมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ และเป็นแบบอย่างให้กับมหาวิทยาลัยอื่นที่สนใจทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และเล็งเห็นความสำคัญที่จะทำให้เกิดความยั่งยืนของการดำเนินการของการเป็นมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพภายหลังจากการสิ้นสุดโครงการบ้านนี้มีสุข ก้าว 2 โดยกำหนดเป็นกลวิธีที่สำคัญเพื่อผลักดันให้เกิดความยั่งยืนของการเป็นมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพใน 4 แนวทาง (มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาฯ (บ้านนี้มีสุข), 2553)

1. การสร้างความยั่งยืนด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งนอกเหนือจากการบูรณาการโครงการบ้านนี้มีสุขไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยชุดปัจจุบันและเสนอต่อสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยดังที่ได้ดำเนินการมาแล้วในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา และจะให้มีการนำเสนอสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นวาระว่าด้วยนโยบายมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพโดยเฉพาะ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายและแนวทางระยะยาวของมหาวิทยาลัย และบูรณาการการกำหนดทิศทางการทำงานและการติดตามผลการดำเนินการไว้ในสำนักบริหารยุทธศาสตร์ที่จะเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ของมหาวิทยาลัย

2. การจัดการทรัพยากรในระยะยาวเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน โดยผลักดันให้มีการจัดตั้งเงินทุนเพื่อภารกิจด้านการสร้างเสริมสุขภาพในกอง ทุนที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัย ซึ่งในเบื้องต้นคาดว่าจะประกอบด้วย 3 เงินทุนแยกตามภารกิจ ได้แก่ เงินทุนเพื่อกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร เงินทุนเพื่อกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพชุมชน (เป็นส่วนหนึ่งของกองทุนบริการวิชาการ) และเงินทุนเพื่อกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพนิสิต และอาจมีเงินทุนวิชาการเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพด้วย ซึ่งอยู่ระหว่างการศึกษาคความเหมาะสม

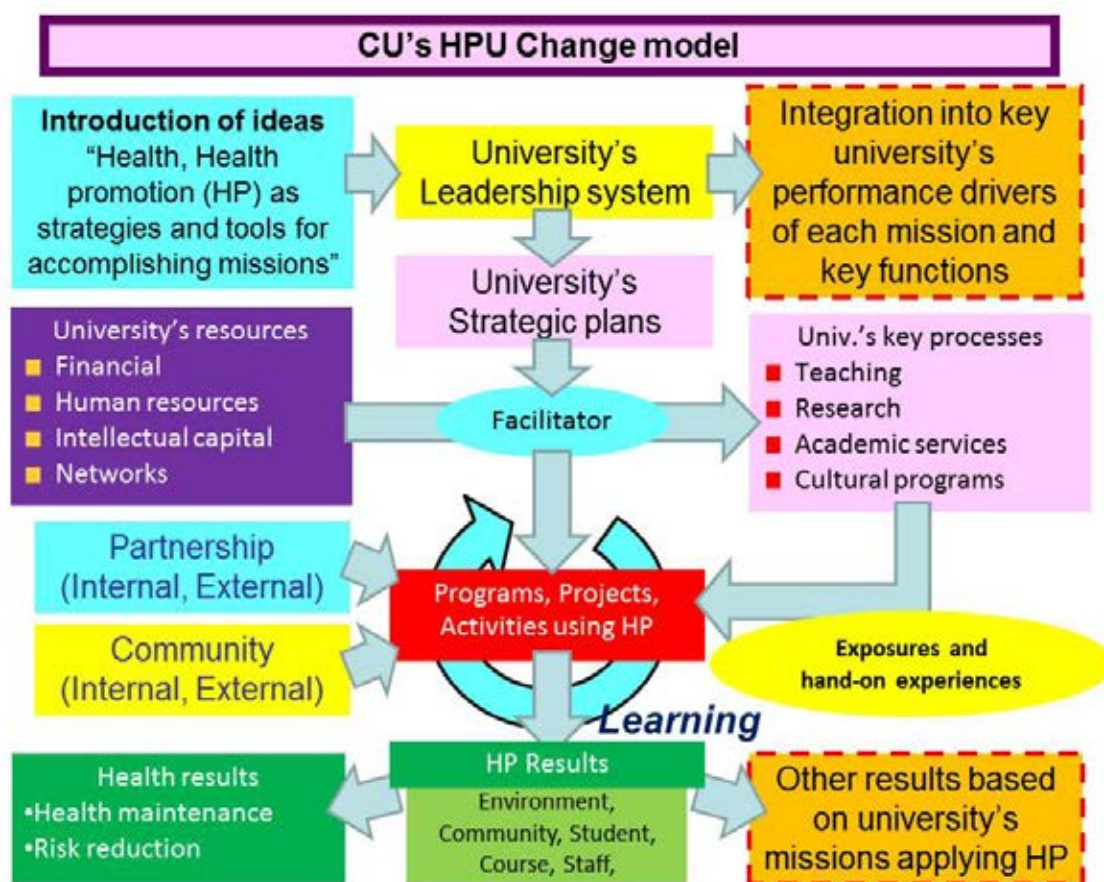
3. การบูรณาการแนวคิดเรื่องสุขภาพและการสร้างเสริมสุขภาพไว้ในระบบงานของมหาวิทยาลัยผ่านกระบวนการพัฒนานิสิตสู่การเป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย เช่น กิจกรรมเสริมหลักสูตร ระบบ Activity Transcript ผ่านระบบการดูแลสุขภาพบุคลากรโดยศูนย์บริการสุขภาพและงานด้านสวัสดิการบุคลากร ผ่านกลุ่มวิจัยสหสาขาวิชาที่มุ่งเน้นการนำผลการวิจัยสู่การพัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ และผ่านการใช้สุขภาพและการสร้างเสริมสุขภาพเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัย

4. การสร้างเครือข่ายและชุมชนคนรักสุขภาพเพื่อให้เกิดแรงผลักดันต่อเนื่องจากประชาคม เพื่อให้เกิดความตระหนักและการเรียนรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพ และการทำกิจกรรมอย่างมีทิศทาง เป็นแรงสนับสนุนและนำเสนอแนวคิดและโครงการเพื่อการทำงานและกิจกรรมจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) ที่สะท้อนความต้องการของกลุ่มผู้ได้รับประโยชน์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้นับตั้งแต่ระดับที่ประชุมคณบดีลงมา อันจะทำให้เกิดแรงส่งต่อเนื่องภายหลัง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอธิการบดีและคณะ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่ง (มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาฯ (บ้านนี้มีสุข), 2553)

ต้นแบบมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ

บทเรียนจากรูปแบบการดำเนินการโครงการบ้านนี้มีสุขของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมุ่งเหมือนสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ โดยการบูรณาการงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพเข้าสู่ระบบงานประจำของมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านงานวิชาการและงานด้านบริหารจัดการองค์กร บทเรียนของการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ 4 กลุ่ม แสดงได้ดังภาพ (ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ , 2554)



แผนภูมิที่ 5 Chulalongkorn University's Health Promoting University Change Model

1. กลุ่มปัจจัยด้านผลักดันการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยการนำเสนอแนวคิดสุขภาพ และสร้างเสริมสุขภาพในฐานะเครื่องมือเพื่อการบรรลุพันธกิจการมีผู้ประสานงานทำหน้าที่ผลักดันการเปลี่ยนแปลง การใช้วงจรการเรียนรู้ และการใช้ประโยชน์จากพันธมิตรทั้งภายนอก และภายในองค์กร

1.1 การนำเสนอแนวคิดสุขภาพ และสร้างเสริมสุขภาพในฐานะเครื่องมือเพื่อการบรรลุพันธกิจ เป็นจุดเน้นสำคัญด้วยเหตุที่พันธกิจ หรือภารกิจของมหาวิทยาลัยไม่ใช่เรื่องสุขภาพโดยตรง การจะให้มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับสุขภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพจึงดำเนินการผ่านการชี้ให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยสามารถประสบความสำเร็จตามพันธกิจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทางวิชาการ เช่น การสร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ หรือการวิจัยรวมทั้งด้านการบริหารองค์กร เช่น เรื่องการดูแลสุขภาพของบุคลากรเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ด้วยการใช้สุขภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ

1.2 การมีผู้ประสานงานทำหน้าที่ผลักดันการเปลี่ยนแปลง เพื่อประสานการทำงานในแนวทางใหม่ซึ่งอาจยังไม่อยู่ในระบบการปฏิบัติงานตามปกติขององค์กรทำหน้าที่เป็น Change agent ในการประสานแนวคิด แนวทางการดำเนินการรวมถึงเป็นที่ปรึกษาในด้านเทคนิคการดำเนินการดังกล่าว อาศัยการมีส่วนร่วมช่วยเหลือจากพันธมิตรซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละด้าน จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

1.3 การใช้ประโยชน์จากพันธมิตรทั้งภายนอก และภายในองค์กรโดยการเสาะหาผู้ที่มีความสนใจ ความรู้ และประสบการณ์ในแต่ละด้านตามความจำเป็นของการขับเคลื่อนเพื่อชี้แนะ ชี้แนะ แลกเปลี่ยนให้ข้อคิด และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งในภาพรวม และระดับโครงการย่อย พันธมิตรจากภายนอกมหาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) รวมถึงองค์กรอื่นๆ ที่มีประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนในเวทีต่างๆ พันธมิตรภายในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบงานหลักแต่ละด้าน ผู้บริหารระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานแต่ละด้าน อาจารย์และนักวิชาการภายในมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับดำเนินงาน ที่อาจเข้ามาช่วยให้ข้อเสนอแนะ รับเป็นผู้ผลักดัน ประสานงาน หรือแม้แต่รับไปดำเนินการในระดับโครงการย่อยต่างๆ

1.4 การใช้วงจรการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการปรับปรุงแนวทางการดำเนินการโครงการที่ออกแบบไว้เดิมให้เข้ากับบริบทด้านการบริหารและการดำเนินงานที่เป็นธรรมชาติของมหาวิทยาลัย ทำให้เนื้องานด้านสุขภาพและการสร้างเสริมสุขภาพค่อยๆ พบช่องทางในการบูรณาการเข้าสู่ระบบงานของมหาวิทยาลัยด้านต่างๆ ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนของแนวทางการดำเนินการ

2. กลุ่มปัจจัยด้านการขับเคลื่อนโครงการ ประกอบด้วย การดำเนินการผ่านระบบการนำองค์กร การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีประสบการณ์ตรง และการดึงชุมชนภายในและภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม

2.1 การดำเนินการผ่านระบบการนำองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กรต้องอาศัยการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ของผู้นำระดับสูงขององค์กร ความมุ่งมั่นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการดำเนินการตามแนวทางที่วางไว้ มีส่วนอย่างสำคัญมากในการสร้างโอกาสในแนวคิดสุขภาพและการสร้างเสริมสุขภาพถูกนำไปใช้ในงานด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัย

2.2 การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีประสบการณ์ตรง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่อยู่ในมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสเข้ามาทดลองดำเนินการหรือใช้ประโยชน์จากทรัพยากร แนวทางด้าน การสร้างเสริมสุขภาพในการทำงานตามพันธกิจ หรือภารกิจปกติของบุคคลเหล่านั้น ทำให้เกิด

ประสบการณ์ตรง การเรียนรู้ที่เห็นประโยชน์ว่าสุขภาพและการสร้างเสริมสุขภาพ สามารถเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การปฏิบัติงานที่เป็นงานประจำของตนเองนั้น ประสบความสำเร็จได้ โดยในหลายกรณีอาจพบว่าประสบความสำเร็จมากกว่าแนวทางหรือวิธีการทำงานที่นำมาแต่เดิม

2.3 การดึงชุมชนภายในและภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของชุมชน พัฒนาการจากการร่วมกิจกรรมสู่การร่วมทำกิจกรรม ไปสู่การร่วมคิดกิจกรรม ส่งผลต่อประสบการณ์ที่ทำให้เห็นประโยชน์ ขยายความตระหนัก ยอมรับในแนวทางและผลที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมและการตอบรับของชุมชนยังเป็นสัญญาณบ่งชี้ให้เห็นถึงความเหมาะสมของทิศทางการดำเนินการของโครงการด้วย ทั้งนี้ชุมชนภายในครอบคลุมกลุ่มผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร และนิสิต ในขณะที่ชุมชนภายนอก ได้แก่ ชุมชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่โดยรอบของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหรือชุมชนทางวิชาการ รวมถึงสังคมในภาพกว้าง

3. กลุ่มปัจจัยด้านระบบงานของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยกระบวนการแผนกลยุทธ์ของการพัฒนามหาวิทยาลัย และการดำเนินการผ่านกระบวนการทำงานที่สำคัญของมหาวิทยาลัย

3.1 กระบวนการแผนกลยุทธ์ของการพัฒนามหาวิทยาลัย เป็นส่วนสำคัญในการทำให้การดำเนินการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับการพัฒนามหาวิทยาลัยในด้านอื่นๆ การดำเนินการมีทิศทางชัดเจนที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัยในด้านอื่นๆ สามารถสื่อสารไปสู่ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย และสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติผ่านการบูรณาการสู่ระบบแผนงานและงบประมาณของมหาวิทยาลัย ส่งผลต่อความยั่งยืนของความเป็นมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ

3.2 การดำเนินการผ่านกระบวนการทำงานที่สำคัญของมหาวิทยาลัย การดำเนินการผ่านกระบวนการทำงานที่สำคัญของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย การจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการสืบสานทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทำให้แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพเข้าไปเป็นเครื่องมือในการทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุตามพันธกิจได้จริง ไม่ใช่ในลักษณะของโครงการคู่ขนาน เกิดการเรียนรู้และปรับตัวของผู้ที่เกี่ยวข้องในการยอมรับให้สุขภาพหรือการสร้างเสริมสุขภาพ เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น การจัด Cluster วิจัย การตั้งเป้าประสงค์ของงานตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ เป็นต้น

4. กลุ่มปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากร ได้แก่ การผลักดันการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัย ทดแทนการใช้ทรัพยากรภายนอก ทั้งนี้ในการดำเนินการที่สามารถบูรณาการและเกิดประโยชน์ โดยดำเนินการในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ตามช่องทางและโอกาสที่เหมาะสมทำให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาวจากการได้รับการจัดสรรทรัพยากรตามระบบของมหาวิทยาลัย เมื่อ

โครงการบ้านนี้มีสุขซึ่งใช้งบประมาณสนับสนุนจาก สสส. สิ้นสุดลง ซึ่งรวมถึงทรัพยากรองค์ความรู้ของบุคลากรที่ถูกนำมาใช้ให้เกิดรูปธรรมของงานที่สร้างสรรค์ขึ้นภายในมหาวิทยาลัยผ่านประสบการณ์การทำงานในโครงการด้วย ซึ่งบางโอกาส นำไปสู่การขยายผลที่กว้างขวางกว่าเป้าประสงค์เดิมที่กำหนดไว้ในโครงการ เช่น โครงการ Green University เป็นต้น (ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ , 2554)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

เพชรรัตน์ นีรัญชาติ (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความต้องการการจัดบริการด้านการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพและสมรรถภาพทางกายของบุคลากร ในหน่วยงานเอกชน ในกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของหน่วยงานเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความต้องการการจัดบริการด้านการออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริมสุขภาพ และสมรรถภาพทางกายด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านผู้ให้บริการออกกำลังกาย ได้แก่ ความต้องการบุคลากรที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย ความต้องการบุคลากรที่มีมารยาท เรียบร้อย มีน้ำใจนักกีฬา มีศีลธรรมจรรยาบรรณสูง อารมณ์มั่นคง และความประพฤติดี ความต้องการบุคลากรที่มีบุคลิกภาพที่ดี
2. ด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ ความต้องการสถานที่สำหรับเปลี่ยนเครื่องแต่งกาย และทำความสะอาดร่างกายอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ
3. ด้านการทดสอบสมรรถภาพทางกาย ได้แก่ ความต้องการจัดบริการตรวจโรคด้วยการเอกซเรย์ เป็นประจำทุกปี
4. ด้านวิชาการ ได้แก่ ความต้องการความรู้เกี่ยวกับเทคนิคและทักษะการออกกำลังกาย
5. ด้านกิจกรรมการออกกำลังกาย ได้แก่ วายน้ำ แบทมินตัน ศิลปะการป้องกันตัว
6. ด้านช่วงเวลาในการออกกำลังกาย ได้แก่ ต้องการออกกำลังกายวันเสาร์ วันอาทิตย์ และต้องการออกกำลังกายช่วงเวลา 16.00-18.00 น., 18.00-20.00 น. ของทุกวัน

ชัยพร รูปน้อย (2535: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา “สภาพและปัญหาการจัดดำเนินงานโครงการสุขภาพ และความต้องการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สุขศึกษาในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ”

พบว่า ผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัดโครงการสุขภาพในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปมีความเหมาะสมผู้บริหารและครูผู้สอนสุขภาพมีความเห็นว่าการจัดโครงการสุขภาพทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอนสุขภาพ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดบริการสุขภาพ และด้านการบริหารโครงการสุขภาพ โดยส่วนรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน และข้อที่เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การขาดแคลนอุปกรณ์การสอน ที่ปัสสาวะชาย ห้องพยาบาลและอุปกรณ์การปฐมพยาบาล การวิเคราะห์และปรับปรุงข้อสอบ และปัญหาจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนโครงการสุขภาพ ผู้บริหารและครูผู้สอนสุขภาพมีความต้องการนิเทศโครงการสุขภาพโดยส่วนรวมอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านการสอนสุขภาพมีความต้องการนิเทศอยู่ในระดับมาก

นพพร สอนสม (2538) ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพและปัญหาการบริหารชมรมกีฬาของสโมสรนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารชมรมกีฬา และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานชมรมกีฬา กับผู้บริหารงานกิจกรรมนิสิตในเรื่องปัญหาการบริหารชมรมกีฬาของสโมสรนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า สภาพของชมรมกีฬาในปัจจุบัน ได้จัดกิจกรรมกีฬาเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่ นิสิต อาจารย์ที่ปรึกษาที่มีภาระอื่น คือ เป็นผู้สอนหนังสือ ในขณะที่ประธานชมรมต้องเรียนหนังสือและเป็นนักกีฬาด้วย อาจารย์ที่ปรึกษามีบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำในการจัดกิจกรรม และให้คำปรึกษาเมื่อประธานชมรมหรือกรรมการชมรมมีปัญหา อาจารย์ที่ปรึกษาและประธานชมรมมีโอกาสพบกันค่อนข้างบ่อย สาเหตุที่ทำให้อาจารย์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ก็เพราะต้องการทำประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย ส่วนนิสิตรับเป็นประธานชมรม เพราะได้รับการเลือกตั้งและเป็นผู้ที่มีความสนใจและชอบกีฬานั้นๆ ปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานชมรมกีฬาเห็นว่าเป็นปัญหาในระดับมากที่สุด คือ ชมรมไม่มีสถานที่ติดต่อกับนิสิตทั่วไป ปัญหาที่ผู้บริหารงานกิจกรรมนิสิตเห็นว่าเป็นปัญหาในระดับมากที่สุด คือ ชมรมขาดสถานที่เป็นศูนย์กลางบริหารงานชมรม ชมรมไม่มีสถานที่ติดต่อกับนิสิตทั่วไป ชมรมส่วนใหญ่ขาดสถานที่เก็บรักษาอุปกรณ์ ชมรมส่วนใหญ่ขาดการประชาสัมพันธ์ชมรม

อุษณีย์ จินตนาประวาสี (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารการกีฬาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” โดยทำการเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการบริหารการกีฬา ผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับกีฬา นักกีฬาที่คัดเลือกเข้ามาในโครงการพัฒนาและส่งเสริมเยาวชนดีเด่นทางการ

กีฬา และนักกีฬาของชมรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดประมวลผล ความจากการสัมภาษณ์ค่าความถี่และร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างระบบการบริหารจัดการกีฬามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงด้านบุคลากร อาคารสถานที่ ตลอดจนวางแผนการจัดการบริหารการกีฬาอย่างมีระบบ สะดวกต่อการติดตามประเมินผล เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 28 โดยใช้ค่าใช้จ่ายเปรียบเทียบ ผลปรากฏว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จัดอยู่ในลำดับที่ 13 ของจำนวนสถาบันที่ส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันทั้งหมด 37 สถาบัน ที่ได้รับเหรียญรางวัล

อำภา สุจริติน (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การจัดการศูนย์กีฬาในมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศูนย์กีฬาในมหาวิทยาลัยของรัฐในส่วนภาคกลาง จำนวน 10 แห่ง โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารระดับสูงและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศูนย์กีฬา และการศึกษาเอกสารประกอบเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบบรรยายในส่วนที่ข้อมูลสัมภาษณ์ และสรุปแนวความคิดเห็นโดยการสรุปแล้วเสนอเป็นความเรียง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารศูนย์กีฬาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 40-50 ปี ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ไม่มีเงินเดือนประจำตำแหน่ง มีความรับผิดชอบงานด้านอื่นด้วย การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระหว่าง 10-20 ปีขึ้นไป

ธนະสิทธิ์ ราชสิงห์ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาการบริหารศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและผลการดำเนินการในการรับบริการของผู้ที่เข้ามาใช้บริการศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการใช้ทรัพยากรการบริหารอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการจัดการ มีกระบวนการในการดำเนินการควบคุมภายในอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านข้อมูลและการสื่อสารในองค์กร และด้านการติดตามประเมินผล โดยผลการดำเนินการในการรับบริการของผู้ที่เข้ามาใช้บริการศูนย์กีฬา ในด้านส่วน

ประสมทางการตลาดอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านสถานที่ให้บริการ และด้านการส่งเสริมการตลาด

วรพล คนใจบุญ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการบริหารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์” พบว่า ปัจจัยด้านกำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวกและการควบคุม พบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยปัจจัยการควบคุม การบริหารงานบุคคล การวางแผนและการบริหารวัสดุอุปกรณ์ สามารถร่วมกันทำนายการบริหารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ซึ่งร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 47.7

อมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน สร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) ตัวแปรกระบวนการบริหารได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การควบคุมกำกับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก ได้ร้อยละ 62.2

พนัส กงกาหน (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การประเมินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต และเพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการยกระดับการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บริบท กระบวนการ ผลผลิตอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยนำเข้าอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจัดทำแนวทางการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารไว้ 4 ด้าน คือ ด้านความพร้อมของแหล่งบริการ
 สุขภาพ งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์

งานวิจัยต่างประเทศ

ชูนแมคเกอร์ (Shoonmaker ,1981) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การจัดโครงการการแข่งขันกีฬา
 ระหว่างวิทยาลัยในวิทยาลัยคริสเตียนที่คัตสธร” โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้จัดการ
 โปรแกรมพลศึกษาในวิทยาลัยคริสเตียนตอนกลางของแอตแลนติกและฝั่งตะวันออกเฉียงเหนือ
 ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมกีฬาวิทยาลัยคริสเตียนแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า
 กระบวนการจัดและดำเนินการกิจกรรมการแข่งขันกีฬาในวิทยาลัยไม่ยึดถือหลักการต่างๆ มากนัก
 และการสนับสนุนหลักการให้ได้ผลนั้นอยู่ที่การประสานงานที่ดี สำหรับสมาคมกีฬาวิทยาลัยคริส
 เตียนแห่งชาติ ไม่ให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการแข่งขันระหว่างวิทยาลัยคริสเตียนขนาดเล็ก
 เท่าที่ควร

พิตเตอร์ (Pitter, 1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “รัฐกับการพัฒนากีฬาในอัลเบอร์ตา ความ
 ชัดแย้งร่วมกัน การรวมกัน และการเปลี่ยนแปลง” การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ทำ
 ให้รัฐบาลของอัลเบอร์ตาจัดตั้งสภากีฬาแห่งอัลเบอร์ตาและอภิปรายถึงผลกระทบบางประการของ
 สภา ที่มีต่อการพัฒนากีฬาในอัลเบอร์ตาขึ้น ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้านี้ได้มาจากการสัมภาษณ์
 เอกสารราชการ รายงานประจำปี รายงานการประชุม ใบแจ้งข่าว บทความหนังสือพิมพ์ รายงาน
 คณะกรรมาธิการ จดหมาย กฎหมายข้อบังคับของรัฐบาล และสิ่งตีพิมพ์ทางวิชาการที่เกี่ยวกับ
 นโยบาย และ/หรือ การพัฒนากีฬาในอัลเบอร์ตา ผลการศึกษาค้นคว้านี้ชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่เป็นตัว
 หลัก ปัจจัยต่างๆ ด้านองค์กร และลักษณะทางสังคมและการเมืองของอัลเบอร์ตา มีอิทธิพลต่อ
 เหตุการณ์ต่างๆ ที่นำไปสู่การจัดตั้งสภากีฬาแห่งอัลเบอร์ตา บุคคลต่างๆ ที่สนใจในการส่งเสริมการ
 กีฬาในอัลเบอร์ตา ได้หาทางที่จะจัดตั้งสถาบันที่จะดูแลการพัฒนากีฬาในอัลเบอร์ตา โดยการ
 ช่วยเหลือจากรัฐบาลมณฑล ในปี 1967 รัฐบาลอัลเบอร์ตาซึ่งมีพรรคสังคมนิยมเป็นเสียงข้างมาก
 ได้ให้การอุดหนุนการอภิปรายหลายต่อหลายครั้ง จะนำไปสู่การตั้งองค์กรกีฬาแห่งอัลเบอร์ตา ในปี
 1970 โดยเป็นองค์กรแห่งแรกที่ทำเนิงานให้การสนับสนุนกลุ่มกีฬาต่างๆทั่วทั้งมณฑล ระหว่าง
 ทศวรรษ 1970 พรรคอนุรักษนิยมได้รับเลือกเป็นรัฐบาล พรรคนี้ได้ใช้วิธีการซึ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการ
 แสดงออกเกี่ยวกับความสนใจด้านกีฬาในอัลเบอร์ตา ความขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในองค์กร

คตินิยมเกี่ยวกับการรวมกันของพรรคอนุรักษนิยมและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดลงอย่างรวดเร็วของอัลเบอร์ตาเป็นผลร่วมกันทำให้มีการจัดตั้งสภากีฬาแห่งอัลเบอร์ตา การศึกษาเพิ่มเติมในการวิจัยครั้งนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า วิธีการของสภากีฬาแห่งอัลเบอร์ตาสำหรับการพัฒนาที่กีฬาที่เป็นรูปแบบเดียวกันกับวิธีการของรัฐบาลชุดอื่นๆ ที่มีการดำเนินงานโดยตรงเกี่ยวกับการพัฒนาที่กีฬา ซึ่งได้เกิดขึ้นใน 3 ลักษณะด้วยกันคือ 1) มีการเติบโตอย่างรวดเร็วเกี่ยวกับการทำให้การจัดส่งเสริมกีฬาเป็นเรื่องของนักวิชาการและเรื่องของวิชาชีพ 2) มีการเน้นในเรื่องกีฬาเพื่อความเป็นเลิศเพิ่มมากขึ้น 3) มีการเคลื่อนไหวในการที่จะทำให้การส่งเสริมกีฬาเป็นไปอย่างกว้างขวางมากขึ้น

โรงเรียนเซนต์เทเรส ในรัฐซิดนีย์ (1994) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โครงการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนร่วมกับหน่วยบริการสุขภาพชุมชน แคนเทอเบอรี ทำการศึกษาโดยนำแนวคิดองค์ประกอบโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมาจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมสุขภาพให้ดีขึ้น จากการพัฒนาความสัมพันธ์ พ่อ แม่ และผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และโครงการต่างๆ ที่ส่งเสริมสุขภาพโดยทำให้ความรู้ด้านสุขภาพ ในการดูแลนักเรียน รวมทั้งมีการติดต่อข้อมูล ข่าวสารสุขภาพ และข้อมูลย้อนกลับทางสุขภาพผ่านทางจดหมายข่าวของโรงเรียนด้านหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพที่จำเป็นจากข้อมูลพื้นฐานด้านสุขภาพ จากสถานบริหารและจากการสำรวจข้อมูลสุขภาพในชุมชน โรงเรียนร่วมกับมีการปรับปรุงพัฒนาร้านอาหารให้จำหน่ายอาหารที่ส่งเสริมสุขภาพ โดยมีนโยบายที่ดำเนินการสนับสนุนโดยพ่อแม่ และผู้ปกครองนักเรียน

ผลการศึกษาพบว่า พ่อ แม่ และผู้ปกครองมีความตระหนักในการมีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร โครงการสุขภาพ และจากการศึกษาพบว่ามีความสนใจในข้อมูลข่าวสารสุขภาพเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการประชุมทางด้านสุขภาพที่โรงเรียนเพิ่มมากขึ้น นักเรียนสนุกสนานกับวิชาพลศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพราะได้รับการสอนจากครูที่มีความชำนาญ โดยเฉพาะ รวมทั้งมีร้านอาหารที่จำหน่ายอาหารเพื่อสุขภาพเพื่อสนับสนุนโภชนาการและข้อมูลข่าวสารในโครงการพัฒนาบุคลากร สุขศึกษา และผลศึกษาทั้งนี้พบว่านักเรียนส่วนใหญ่ บุคลากรในโรงเรียน พ่อ แม่ และผู้ปกครองได้แสดงความเป็นเจ้าของปัญหาด้านสุขภาพตนเอง

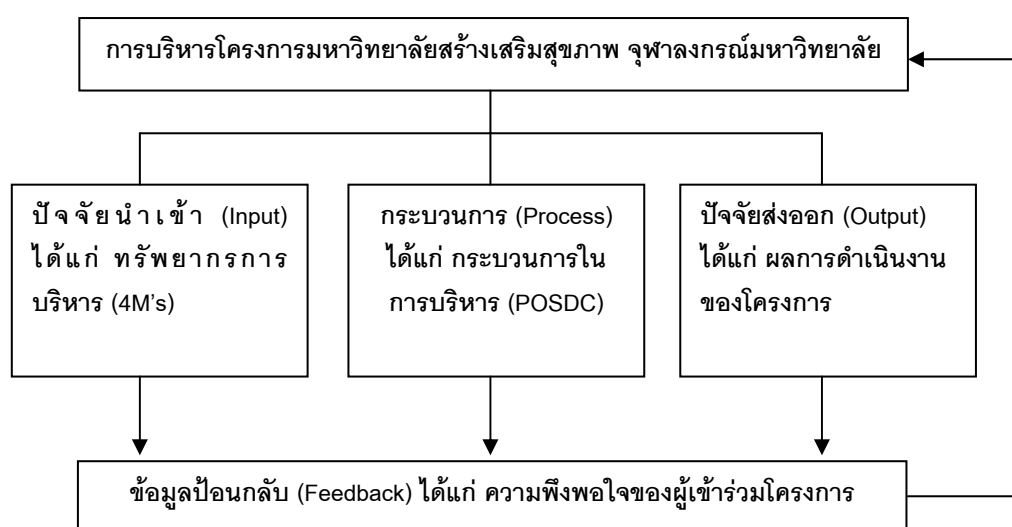
ยามากูชิ และโอกาดะ (Yamaguchi and Okada, 1998) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ “การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับศูนย์สุขภาพ ตามการรับรู้ของผู้ใช้บริการ” โดยวัตถุประสงค์ของการทำการศึกษาครั้งนี้ก็เพื่อตรวจสอบปัจจัยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของศูนย์สุขภาพตามการรับรู้ของผู้ใช้บริการ ปัจจัยต่างๆ คือ ความพึงพอใจในอุปกรณ์ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า

แม้ว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกายจะเพิ่มมากขึ้น แต่ความตั้งใจที่จะเข้าร่วมกับโปรแกรมกีฬายังมีน้อย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

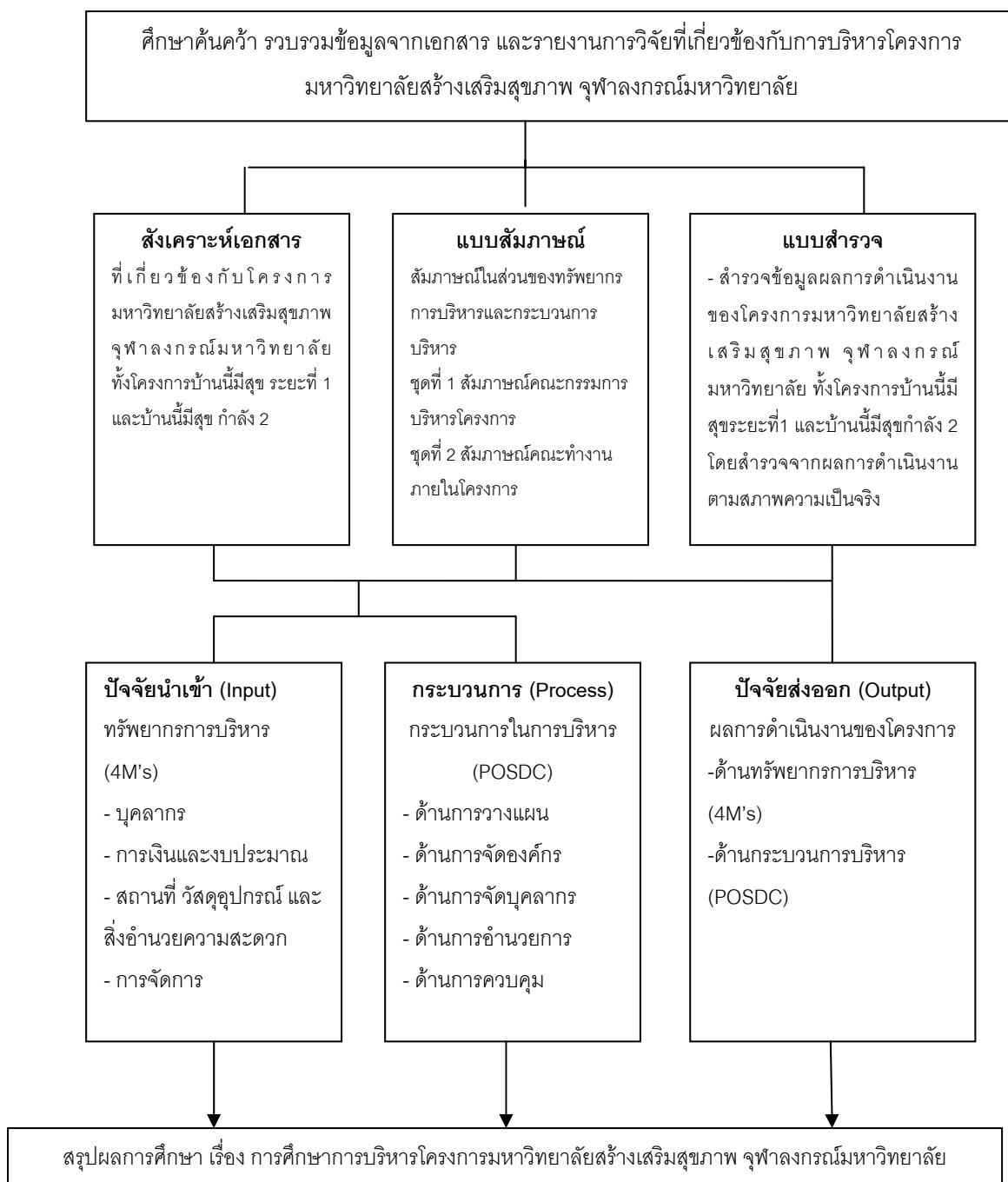
การวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้บรรลุวัตถุประสงค์จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (process) ปัจจัยส่งออก (Output) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) (Wiener อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2526) ในการวิจัยครั้งนี้ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารมีอยู่ 4 ประการ เราเรียกว่าทฤษฎี 4 M ได้แก่ บุคลากร (Man) การเงินงบประมาณ (Money) สถานที่วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก (Material) การจัดการ (Management) (สมพงษ์ เกษมสิน, 2523) ในส่วนของกระบวนการในการบริหารนั้น (POSDC) ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน(Planning) การจัดองค์การ(Organizing) การจัดบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การควบคุม (Controlling) (Harold D.Koontz,1972) และปัจจัยส่งออกได้แก่ ผลการดำเนินงานของโครงการ และข้อมูลป้อนกลับของการบริหารโครงการ ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ซึ่งจากทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยนำมาเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบในการดำเนินการวิจัย



แผนภูมิที่ 7 กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การสัมภาษณ์และการสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่

1. คณะกรรมการบริหารโครงการ ได้แก่ ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษาโครงการ และเลขานุการของโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และบ้านนี้มีสุขกำลัง 2 จำนวนทั้งสิ้น 20 คน

2. คณะทำงานภายในโครงการ ได้แก่ คณะทำงานภายในโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และบ้านนี้มีสุขกำลัง 2

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มคณะกรรมการบริหาร ได้แก่ คณะกรรมการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 2 คน คือ

1.1 รศ.นพ.ดร.จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์ ประธานกรรมการโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2 นางสาวกนกวรรณ ทองมาก เลขานุการโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. กลุ่มคณะทำงานภายในโครงการ ได้แก่ คณะทำงานภายในโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 84 คน จากผู้รับผิดชอบโครงการย่อยในโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1 จำนวน 43 โครงการ และผู้รับผิดชอบโครงการย่อยในโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 จำนวน 41 โครงการ โครงการละ 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 แบบสัมภาษณ์และแบบสำรวจ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของเครื่องมือมีดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ประเมินผลโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1
- ประเมินผลโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2
- ผลการดำเนินงานโครงการย่อย/กิจกรรมย่อย ในโครงการบ้านนี้มีสุข ทั้งระยะเวลาที่ 1 และกำลัง 2
- บทความ วารสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ

2. แบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ชุด เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 1 สัมภาษณ์คณะกรรมการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 2 สัมภาษณ์คณะทำงานภายในโครงการบ้านนี้มีสุข

ทั้งนี้ เพื่อศึกษาการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใน 2 ส่วน คือ ทรัพยากรในการบริหาร และกระบวนการบริหาร แบบสัมภาษณ์มี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เวลา สถานที่ และรายละเอียดต่างๆ ในการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร คือ

1. ด้านบุคลากร
2. ด้านการเงินและงบประมาณ

3. ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

4. ด้านการจัดการ

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับกระบวนการบริหาร คือ

1. ด้านการวางแผน

2. ด้านการจัดองค์กร

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

4. ด้านการอำนวยการ

5. ด้านการควบคุม

3. แบบสำรวจเชิงประจักษ์ จำนวน 2 ชุด เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 โดยลักษณะของแบบสำรวจเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check list)

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ ตำรา และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดในการวิจัย สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสำรวจให้ครอบคลุมเนื้อหาทางการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. นำแบบสัมภาษณ์และแบบสำรวจที่สร้างขึ้น นำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสัมภาษณ์และแบบสำรวจที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จำนวน 4 ท่าน ประกอบด้วย

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.รัชณี ขวัญบุญจัน

4.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา สุคนธ์ทรัพย์

4.3 อาจารย์ ดร.จุฑา ติงศภักดิ์

4.4 อาจารย์ฉัตรชัย มะสุนสืบ

รวมทั้งขอคำแนะนำในการปรับปรุงแบบสัมภาษณ์และแบบสำรวจและนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์และแบบสำรวจดังกล่าว เพื่อสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพครอบคลุมงานวิจัยที่ศึกษา

5. นำเครื่องมือไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ทำการรวบรวมข้อมูลโดย

- แบบสัมภาษณ์ ใช้สัมภาษณ์คณะกรรมการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข และคณะทำงานภายในโครงการย่อยบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- แบบสำรวจ รวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง

6. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation)(Denzin, 1970) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ผลการวิจัย (สุภางศ์ จันทวานิช, 2553) ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ โดยใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน (สุภางศ์ จันทวานิช, 2553) โดยผู้วิจัยได้ใช้การสังเกตควบคู่กับการสัมภาษณ์ และศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสาร พบว่า ได้ข้อมูลที่เหมือนกัน

7. นำข้อมูลที่ได้ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วมาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เชิงคุณภาพ และนำเสนอในรูปแบบความเรียง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล สัมภาษณ์โครงการฯ และติดต่อขอสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างโดยตรงเพื่อศึกษาการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเพื่อให้การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นไปอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยทำการจดบันทึก พร้อมกับการบันทึกเสียงในขณะสัมภาษณ์แล้วนำมาถอดเทปเพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาให้ได้ครบถ้วน โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากการสัมภาษณ์ สังเกตและสำรวจ และสังเคราะห์เอกสารตามประเด็นที่ค้นหา (Topic inquiry) จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation)

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และการสังเคราะห์เนื้อหา (Synthesis) ตามประเด็นที่ศึกษามานำเสนอเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าร้อยละ และอธิบายเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อศึกษาการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในด้านทรัพยากรบริหาร กระบวนการบริหาร และผลการดำเนินงานของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต และการศึกษาเอกสาร โดยแยกกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหาร และคณะทำงานภายในโครงการแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และสังเคราะห์เนื้อหา (Synthesis) โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรบริหาร กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรบริหาร กระบวนการบริหารของคณะทำงานภายในโครงการจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมและผลการดำเนินงานโครงการที่ได้จากการสังเกต

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2 จากการสังเคราะห์เอกสาร

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรบริหาร กระบวนการบริหารและผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบกึ่งโครงสร้างในรูปแบบอิสระ โดยการสัมภาษณ์ในกลุ่มคณะกรรมการบริหาร ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 2 คน มีรายละเอียดผลการวิจัยดังนี้

1. ด้านทรัพยากรบริหาร

1.1 ด้านบุคลากร

จากการศึกษา พบว่า จำนวนบุคลากรในการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีจำนวนเพียงพอ ซึ่งบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในแต่ละโครงการ/ กิจกรรมย่อย มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงาน เพื่อให้การดำเนินโครงการบ้านนี้มีสุข ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

... โครงการบ้านนี้มีสุข ทั้ง 2 เฟส มีบุคลากรในการดำเนินโครงการเพียงพอ ในการดำเนินโครงการย่อยต่างๆ ซึ่งในแต่ละโครงการย่อยจะมีการบริหารงานด้านบุคลากรกันภายในโครงการที่แตกต่างกัน ซึ่งโดยภาพรวมของคณะกรรมการในส่วนกลาง ที่ประสานงานกับโครงการย่อยในแต่ละโครงการเพียงพอ และสามารถดำเนินงานทันตามกำหนดเวลา....

ประธานกรรมการโครงการบ้านนี้มีสุข / 19 มี.ค. 2555

...โครงการบ้านนี้มีสุข ทั้ง 2 เฟส มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ มีความสามารถเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ...

เลขานุการโครงการบ้านนี้มีสุข / 5 มี.ค. 2555

1.2 ด้านการเงินและงบประมาณ

จากการศึกษา พบว่า งบประมาณในการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีงบประมาณในการบริหารจัดการเพียงพอ โดยงบประมาณหลักได้รับการสนับสนุนจาก “สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยทางคณะกรรมการบริหารโครงการมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณไปยังโครงการย่อย

ต่างๆ โดยจัดสรรงบประมาณตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จำนวน 6 วัตถุประสงค์ และงบประมาณในส่วนกลางที่ใช้ในการบริหารงานโครงการ เพื่อให้งบประมาณเพียงพอในการดำเนินโครงการ ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

... โครงการบ้านนี้มีสุข ทั้ง 2 เฟส มีงบประมาณเพียงพอซึ่งงบประมาณหลักเราได้รับการสนับสนุนจาก สสส. และงบประมาณจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ทางคณะกรรมการมาบริหารจัดการเองโดยเราจะจัดสรรงบประมาณ แบ่งงบประมาณตามวัตถุประสงค์โครงการ จำนวน 6 วัตถุประสงค์ และจัดสรรงบประมาณไว้ในส่วนกลางที่ใช้ในการจัดการ งบประมาณที่จัดสรรให้แต่ละโครงการย่อย/กิจกรรมย่อยเพียงพอ ซึ่งทางส่วนกลางจะให้คณะทำงาน ผู้รับผิดชอบโครงการย่อย ส่งแผนการดำเนินงาน และส่งรายละเอียดคำขอ งบประมาณ โดยมีทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว....

ประธานกรรมการโครงการบ้านนี้มีสุข / 19 มี.ค. 2555

... งบประมาณที่จัดสรรทั้ง 2 เฟส ให้แต่ละโครงการย่อยเพียงพอทุกโครงการ ทั้งนี้เพราะการจัดสรรงบประมาณทางคณะกรรมการบริหารพิจารณาตามรายละเอียดคำขอ งบประมาณ ...

เลขานุการโครงการบ้านนี้มีสุข / 5 มี.ค. 2555

1.3 ด้านสถานที่ วัสดุและสิ่งอำนวยความสะดวก

จากการศึกษา พบว่า สถานที่ วัสดุและสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในระยะที่ 1 สถานที่ที่ใช้เป็นสำนักงาน คอยดูแลประสานงานโครงการย่อย ยังไม่ค่อยพร้อม มีการกระจายส่วนงานกันดูแล จึงทำให้การติดต่อประสานงานค่อนข้างลำบาก แต่พอการดำเนินโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2 สถานที่ที่เหมาะสม สะดวกสบาย การติดต่อประสานงานทำได้ง่ายขึ้น การจัดเตรียมสถานที่การดำเนินการในโครงการย่อยและกิจกรรมย่อย ให้ผู้รับผิดชอบโครงการย่อยเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกเอง ส่วนในเรื่องวัสดุและสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเพียงพอกับความต้องการในการบริหารของแต่ละโครงการย่อย อุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการดำเนินงานมีการตรวจสอบคุณภาพต้องมีมาตรฐาน และปลอดภัย ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

... โครงการบ้านนี้มีสุข ในระยะแรกยังไม่มีสำนักงานที่แน่นอน ยังมีการกระจายส่วนงานกันอยู่ ทำให้การติดต่อประสานงานล่าช้า แต่ในระยะที่ 2 มีสำนักงานที่ตั้งแน่นอน ทำให้การติดต่อประสานงานในส่วนต่างๆ ทำได้รวดเร็วขึ้น ส่วนในโครงการย่อย เราให้ทำแผนงานโครงการในส่วน of สถานทีในการดำเนินงาน ทางโครงการบ้านนี้มีสุขจะพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง โดยการคัดเลือกนั้น เราจะดูทำแผนโครงการ และให้ผู้รับผิดชอบโครงการย่อยไปพิจารณาพื้นที่ที่เหมาะสมต่อไป ส่วนเรื่องวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีเพียงพอ ในด้านเครื่องมือที่นำมาใช้ต้องมีมาตรฐาน และต้องปลอดภัย....

ประธานกรรมการโครงการบ้านนี้มีสุข / 19 มี.ค. 2555

... แรกเริ่มโครงการสถานที่ยังไม่ค่อยสะดวกสบาย ไม่แน่นอน ทำให้การติดต่อประสานงานลำบาก แต่ในระยะที่ 2 สะดวกสบายขึ้น มีสำนักงานส่วนกลางสำหรับประสานงานส่วนโครงการย่อยต่างๆ การพิจารณาสถานที่ของโครงการย่อยเราให้ผู้ทำแผนโครงการเสนอมาที่บ้านนี้มีสุขพิจารณาคัดเลือกเอง ส่วนในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับการใช้งาน มีการตรวจสอบมาตรฐานเพื่อความปลอดภัย ...

เลขานุการโครงการบ้านนี้มีสุข / 5 มี.ค. 2555

1.4 ด้านการจัดการ

จากการศึกษา พบว่า การจัดการการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานโครงการ โดยให้โครงการย่อยทำแผนการปฏิบัติงานโครงการ มีการแบ่งบทบาทหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจน มีการประเมินผลโครงการย่อยเป็นระยะและมีการรายงานผลการดำเนินโครงการให้ทางส่วนกลาง ทั้งผลการดำเนินงาน สภาพปัญหา ปัญหาที่เกิดขึ้นกับโครงการย่อยส่วนใหญ่เกิดจากปัจจัยภายนอก สภาพแวดล้อม ซึ่งทางโครงการบ้านนี้มีสุขมีการติดตามประสานงานกับผู้รับผิดชอบโครงการย่อยเสมอ เป็นการติดตามการดำเนินงาน และช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และทางโครงการบ้านนี้มีสุขมีการประเมินผลโครงการย่อย โดยใช้การสัมภาษณ์ ซึ่งมีการเก็บข้อมูลต่างๆ ไว้เป็นสถิติ ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

... โครงการบ้านนี้มีสุข ทั้งสองเฟส ให้ทางโครงการย่อยจัดทำแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีการแบ่งหน้าที่ของคณะทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีการประเมินผลโครงการ โดยให้แต่ละโครงการย่อยเขียนรายงานความก้าวหน้าของโครงการส่งมาที่ส่วนกลาง ซึ่งจะรายงานสภาพปัญหาด้วย กรณีเกิดปัญหาเราจะให้ผู้รับผิดชอบโครงการย่อยแก้ปัญหาในเบื้องต้นเองก่อน ถ้า

เป็นปัญหาที่ทางโครงการย่อยแก้ไม่ได้ ทางโครงการบ้านนี้มีสุขจะลงไปดูอีกทีหนึ่ง ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ปัญหาความไม่สงบทางการเมือง ปัญหาอุทกภัย เป็นต้น และทางส่วนกลางมีการประเมินผลโครงการย่อย โดยใช้การสัมภาษณ์ ซึ่งมีการเก็บข้อมูลต่างๆ ไว้เป็นสถิติ

ประธานกรรมการโครงการบ้านนี้มีสุข / 19 มี.ค. 2555

... โครงการบ้านนี้มีสุข มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน มีการแบ่งวัตถุประสงค์โครงการ จำนวน 6 วัตถุประสงค์ โดยให้โครงการย่อยทำแผนการดำเนินงาน มีการแบ่งบทบาทหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจน มีการรายงานความก้าวหน้าของโครงการทุก 6 เดือน แต่ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการประสานงานกับโครงการย่อย ในการส่งรายงานความก้าวหน้าล่าช้า ทำให้การติดตามประเมินผลของส่วนกลางล่าช้าตามไปด้วย ทางคณะทำงานโครงการบ้านนี้มีสุขใช้วิธีการโทรไปยังผู้รับผิดชอบโดยตรงให้รีบรายงานการดำเนินงานเข้ามา การประเมินผลเราทำครั้งเดียวเมื่อจะเสร็จสิ้นโครงการ เราใช้การสัมภาษณ์...

เลขานุการโครงการบ้านนี้มีสุข / 5 มี.ค. 2555

2. กระบวนการบริหาร

2.1 ด้านการวางแผน

จากการศึกษา พบว่า ด้านการวางแผนการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการวางแผนการดำเนินงานโครงการให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ และมีการควบคุมการทำงานให้ตรงตามแผนงาน ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

... โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 มีการวางแผนการดำเนินงาน โดยการดำเนินงานเริ่มตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2551 - เดือนกันยายน 2553 และโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2 มีการวางแผนการดำเนินงาน โดยเริ่มการดำเนินงาน ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2553 - เดือนเมษายน 2555 ซึ่งเราจะดำเนินงานให้ตรงตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ มีการควบคุมการดำเนินของโครงการย่อยให้ตรงตามแผน โดยให้โครงการย่อยส่งรายงานความคืบหน้าของโครงการมาให้ยังส่วนกลาง

ประธานกรรมการโครงการบ้านนี้มีสุข / 19 มี.ค. 2555

... มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน เพื่อวางแผนการทำงานทุกโครงการย่อย และทางส่วนกลางจะควบคุมการทำงานของโครงการย่อยเพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน ซึ่งโครงการย่อยในระยะที่ 1 ส่วนใหญ่การทำงานจะเป็นไปตามแผนงาน มีเพียง 3 โครงการที่ไม่เป็นไปตามแผนงาน โครงการดำเนินงานต่อเนื่องไปในระยะที่ 2 ...

เลขานุการโครงการบ้านนี้มีสุข / 5 มี.ค. 2555

2.2 ด้านการจัดองค์กร

จากการศึกษา พบว่า ด้านการจัดองค์กรการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการแบ่งงาน วางรูปแบบการทำงานของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 อย่างชัดเจน ซึ่งการแบ่งงานนั้นแบ่งตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร และเพื่อให้การทำงานครอบคลุมโครงการย่อยในโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อีกทั้งก็เพื่อให้การติดต่อประสานงานทำได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

... โครงการบ้านนี้มีสุข ทั้งระยะที่ 1 และ 2 มีการวางรูปแบบการทำงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการบ้านนี้มีสุข ในการบริหารงานในภาพรวมของโครงการเชิงนโยบาย ซึ่งมีผมเป็นประธานกรรมการ เรามีการแบ่งงานกันทำ โดยดูตามความสามารถ เชี่ยวชาญของแต่ละคน แล้วแบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบของแต่ละคนตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยที่แต่ละโครงการย่อยก็จะมีผู้รับผิดชอบหลัก และคณะทำงานภายในโครงการย่อยนั้น เราจะให้โครงการย่อยจัดการทำงานเอง...

ประธานกรรมการโครงการบ้านนี้มีสุข / 19 มี.ค. 2555

... เรามีการวางแผน วางรูปแบบการทำงานตั้งแต่ระยะที่ 1 ต่อเนื่องไปถึงระยะที่ 2 โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการบ้านนี้มีสุขขึ้น เพื่อดูแลและบริหารงานโครงการส่วนคณะทำงานจะทำหน้าที่แตกต่างกันไปในส่วนที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย ซึ่งการทำงานของแต่ละคนจะแบ่งบทบาทที่กันอย่างชัดเจนในส่วนของโครงการที่ตนเองรับผิดชอบ ...

เลขานุการโครงการบ้านนี้มีสุข / 5 มี.ค. 2555

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

จากการศึกษา พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการวางแผนกำลังคน เพื่อให้จำนวนผู้ปฏิบัติงานเพียงพอกับงานที่ต้องทำ มีการแสวงบุคคลเข้าทำงาน โดยที่การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน มีการพิจารณาคุณสมบัติให้ตรงกับงานที่ทำ และมีการประเมินผลงานการทำงานของแต่ละบุคคลเสมอ โดยประเมินจากคุณภาพของงาน และความประพฤติดังกล่าวของผู้ปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนระบบสายงานหรือตำแหน่งไม่มี ซึ่งทางโครงการมีการวางแผนกำลังคน ตั้งแต่การแสวงหาและคัดเลือกจึงทำให้ได้บุคคลที่มีความชำนาญ โดยทางโครงการบ้านนี้มีสุขจะพัฒนาบุคลากรในเรื่องอื่นแทน เพื่อให้โครงการสำเร็จบรรลุเป้าหมายรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

... โครงการบ้านนี้มีสุข ทั้งสองเฟส มีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยดูจากคุณสมบัติเบื้องต้นต้องตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย และจะมีการประเมินผลการทำงานตลอดเวลา โดยดูจากคุณภาพของงาน ความประพฤติดังกล่าวของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนการปรับเปลี่ยนสายงานนั้น เราคิดว่าไม่จำเป็น เพราะเรามีการวางแผนกำลังคนในการแสวงหา คัดเลือก บุคคลเข้ามาทำงานโดยดูจากความสามารถอยู่แล้ว แต่เราจะพัฒนาบุคลากรของเราเพื่อให้การทำงานออกมาดีขึ้น พัฒนาขึ้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ

ประธานกรรมการโครงการบ้านนี้มีสุข / 19 มี.ค. 2555

... โครงการทั้ง 2 เฟส มีการวางแผนด้านกำลังคน คัดเลือกคนให้เหมาะกับงานที่ทำ ประเมินคุณภาพงานที่ทำ พัฒนาการทำงาน การประเมินการทำงาน เราดูจากคุณภาพงานและความประพฤติดังกล่าว ส่วนการปรับเปลี่ยนตำแหน่งนั้น ทางเราไม่มีการปรับ แต่เราจะช่วยกันพัฒนาคุณภาพในการทำงานของบุคคลมากกว่า ...

เลขานุการโครงการบ้านนี้มีสุข / 5 มี.ค. 2555

2.4 ด้านการอำนวยความสะดวก

จากการศึกษา พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการมอบหมายงาน การสั่งงาน หากเป็นหน้าที่หลักที่รับผิดชอบหรืองานประจำที่ต้องปฏิบัติ มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนถ้าเป็นงานเร่งด่วนหรือไม่เป็นทางการ ใช้การมอบหมายด้วยวาจา ในกรณีที่เกิดปัญหาในการสั่งงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินงาน

ให้บรรลุตฤตฤประสงค ผู้ปฏิบัติงานจะแก้ปัญหาเบื้องต้นก่อนรายงานให้คณะกรรมการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุขทราบ ถ้าเป็นเรื่องเร่งด่วนก็จะรายงานทันที ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

... การบริหารงานโครงการบ้านนี้มีสุข ทั้ง 2 ระยะนั้น มีทั้งการสั่งงานด้วยวาจา และลายลักษณอักษร ซึ่งส่วนใหญ่จะคำนึงถึงความสะดวกและรวดเร็ว ให้งานบรรลุตฤตฤประสงค แต่ถ้าเป็นทางการจะใช้ลายลักษณอักษร ซึ่งในการสั่งงานของผม ผมจะคำนึงถึงตัวบุคคลที่ผมสั่งงาน เพื่อให้การทำงานโครงการดำเนินได้ด้วยดี ในส่วนคณะกรรมการบริหารโครงการเราจะมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือและแก้ปัญหาต่างๆ ตลอด ในกรณีที่เกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินงานไม่เป็นไปตามคำสั่งที่ผมสั่ง ผมจะสอบถามถึงสาเหตุและหาวิธีการแก้ไข และสั่งการให้เขาไปแก้ไขปัญหา โดยคำนึงด้วยว่าคนคนนั้นสามารถแก้ปัญหาเรื่องดังกล่าวได้หรือไม่...

ประธานกรรมการโครงการบ้านนี้มีสุข / 19 มี.ค. 2555

... ส่วนใหญ่จะได้รับการสั่งงานด้วยวาจาจากตัวคณะกรรมการผู้บริหารโครงการในการติดต่อประสานงาน ส่วนในเรื่องที่เป็นทางการ เราจะมีการโทรบอกประสานงานก่อน จะส่งหนังสือเป็นลายลักษณอักษร เพื่อให้การดำเนินงานโครงการรวดเร็ว ไม่ล่าช้า หากเกิดปัญหาขึ้นจะแก้ไขก่อนแล้วค่อยรายงานอีกครั้งหนึ่ง แต่ถ้าเป็นเรื่องที่ต้องตัดสินใจ และเร่งด่วนก็จะรายงานคณะกรรมการบริหารโดยทันที...

เลขานุการโครงการบ้านนี้มีสุข / 5 มี.ค. 2555

2.5 ด้านการควบคุม

จากการศึกษา พบว่า ด้านการควบคุมการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการควบคุมตรวจสอบการดำเนินโครงการให้ตรงตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ มีการประเมินผลการดำเนินโครงการเป็นระยะๆ ให้การดำเนินการตรงตามกำหนดเวลาและมีการประเมินผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดโครงการ ประเมินการทำงานของคณะทำงานในแต่ละโครงการย่อย และตรวจสอบการใช้งบประมาณของโครงการให้เป็นไปตามแผนงาน ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

... โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 มีการควบคุม ตรวจสอบการทำงานของแต่ละโครงการย่อยให้ตรงตามแผนงานเป็นระยะๆ ซึ่งมีเพียง 3 โครงการ จาก 43 โครงการ ที่เสร็จสิ้นตามแผนงาน เนื่องจากช่วงการดำเนินโครงการคาบเกี่ยวไปในบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 จึงต้องมีการกันเงิน

ในโครงการทั้ง 3 โครงการ เพื่อดำเนินการต่อในระยะที่ 2 และหลังเสร็จสิ้นโครงการในระยะที่ 1 มีการประเมินผลการดำเนินโครงการทุกโครงการ สอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ส่วนโครงการบ้านนี้มีสุข กาลัง 2 จะเสร็จสิ้นในเดือนเมษายน ซึ่งเราก็มีการควบคุมให้เป็นไปตามแผน และมีการตรวจสอบการทำงานเป็นระยะ ๆ

ประธานกรรมการโครงการบ้านนี้มีสุข / 19 มี.ค. 2555

... โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 มีการตรวจสอบควบคุมการทำงานเป็นระยะ มีการควบคุมทั้งบุคลากร งบประมาณ ระยะเวลา ให้เป็นไปตามแผนการดำเนินโครงการ เพื่อให้โครงการย่อยเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด ส่วนในบ้านนี้มีสุขก้างสอง เราให้ทางโครงการย่อย รายงานความคืบหน้าการดำเนินโครงการทุก 3 - 6 เดือน และเราได้จ้างหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยในการประเมินผลโครงการย่อย แต่ละโครงการในบ้านนี้มีสุข ก้าง 2...

เลขานุการโครงการบ้านนี้มีสุข / 5 มี.ค. 2555

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรบริหาร กระบวนการบริหารและผลการดำเนินงานของคณะทำงานภายในโครงการจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบกึ่งโครงสร้างในรูปแบบอิสระ โดยการสัมภาษณ์ โดยมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 84 คน จากผู้รับผิดชอบโครงการย่อยในโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 จำนวน 43 โครงการ และผู้รับผิดชอบโครงการย่อยในโครงการบ้านนี้มีสุข ก้าง 2 จำนวน 41 โครงการ โครงการละ 1 คน มีรายละเอียดผลการวิจัยดังนี้

1. ด้านทรัพยากรบริหาร

1.1 ด้านบุคลากร

จากการศึกษา พบว่า จำนวนบุคลากรในการบริหารงานโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และบ้านนี้มีสุข ก้าง 2 มีจำนวนเพียงพอกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งการจัดหาบุคลากรนั้น ทางโครงการคำนึงถึงความสามารถ ความเชี่ยวชาญและความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ แต่มีบางโครงการที่จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอ และมีไม่มีความเชี่ยวชาญในกิจกรรมที่ทำ เช่น โครงการพัฒนาเครือข่ายสุขภาพช่องปากแบบยั่งยืน และชุดโครงการการเรียนรู้กระบวนการบริหารจัดการผักปลอดสารพิษ

เบื้องต้น ซึ่งพบว่าบุคลากรในการลงพื้นที่ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนมีไม่เพียงพอกับการดำเนินกิจกรรมตลอดโครงการ ซึ่งมีรายละเอียดดังข้อมูลต่อไปนี้

... โครงการนี้ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ และมีความสามารถในงานที่ทำ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการศึกษาพันธกิจและนโยบายของจุฬาฯ เพื่อการเป็นมหาวิทยาลัย
สร้างเสริมสุขภาพ (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 5 มี.ค. 2555

...มีผู้ช่วยวิจัย ผู้ประสานงานโครงการ จำนวนเพียงพอ โดยที่แต่ละคนมีความรู้
ความสามารถในงานที่ทำ สามารถแก้ไขปัญหาในส่วนงานที่ตนรับผิดชอบได้ดี...

ผู้รับผิดชอบโครงการ การตลาดเพื่อสังคม...แรงขับเคลื่อนกระแสการสร้างเสริมสุขภาพจุฬาฯ
มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 5 มี.ค. 2555

... จำนวนผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอกับการทำงานในโครงการ...

ผู้รับผิดชอบโครงการการประเมินพฤติกรรมมารู้จักจักรยานและ Covered Way
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 6 มี.ค. 2555

... คณะทำงานในโครงการมีจำนวนเพียงพอ นอกจากนี้ยังมีนิสิตเข้ามาช่วยใน
การปฏิบัติงาน...

ผู้รับผิดชอบโครงการการจัดทำระบบความปลอดภัยอาหารของโรงอาหารรวมในจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัยปีที่ 2 (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 8 มี.ค. 2555

... มีคณะทำงานเพียงพอ และมีการคัดเลือกผู้นำการออกกำลังกายที่มีความ
เชี่ยวชาญในการนำออกกำลังกายให้ผู้สูงอายุ ซึ่งผู้สูงอายุชอบมาก ...

ผู้รับผิดชอบโครงการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุด้วยการออกกำลังกายซีก 18 ท่า
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 9 มี.ค. 2555

... บุคลากรในโครงการประกอบด้วยหัวหน้าโครงการ ผู้ร่วมวิจัย 13 คน ผู้ช่วยวิจัย 10 คน และผู้ประสานงานโครงการ 3 คน ซึ่งถือว่าเพียงพอในการดำเนินโครงการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยที่แต่ละคนมีความรู้ในงานที่ตนรับผิดชอบ...

ผู้รับผิดชอบโครงการสยามสแควร์ อาหารปลอดภัย รสชาติดี มีความสุข ระยะที่ 2
(โครงการบ้านนี้มีสุข กาลัง 2) / 12 มี.ค. 2555

... จำนวนผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ ทำให้โครงการประสบผลสำเร็จ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการมาก...

ผู้รับผิดชอบโครงการร่วมพลังความดีชาวจุฬาฯ (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 15 มี.ค. 2555

... มีนิสิตเข้ามาทำให้โครงการนี้สำเร็จ โดยแบ่งหน้าที่กันทำความที่ตัวเองถนัดและสนใจ ซึ่งจำนวนคนทำงานถือว่าเพียงพอกันงานที่ทำ...

ผู้รับผิดชอบโครงการค่ายอนุรักษ์ช้างไทย (โครงการบ้านนี้มีสุข กาลัง 2) / 16 มี.ค. 2555

... จำนวนผู้ปฏิบัติงานในโครงการ เพียงพอในการดำเนินโครงการ มีการสำรวจสถานการณ์การสูบบุหรี่ ภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งถือว่าเพียงพอ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการเพื่อจุฬา ไร่คว้นบุหรี่ (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 9 มี.ค. 2555

... บุคลากรในโครงการของเรามีประมาณ 26 คน ในการดำเนินโครงการนั้นถือว่าเพียงพอ และส่วนใหญ่ผู้ช่วยวิจัยเราได้นิสิตปริญญาเอกและโท มาช่วยในงานวิจัย ดีมากเพราะนิสิตจะมีความรู้ ความสามารถและมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย...

ผู้รับผิดชอบโครงการ นวัตกรรมการศึกษาทั่วไป เพื่อส่งเสริมสุขภาพะนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 2 (โครงการบ้านนี้มีสุข กาลัง 2) / 9 มี.ค. 2555

... บุคลากรเพียงพอในการทำงาน โดยที่โครงการนี้ใช้ กิจกรรมการออกกำลังกายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ทำกันอยู่แล้ว การทำงานของคณะทำงานง่ายขึ้น ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ "ชาวจุฬา ส่งงาม" (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 12 มี.ค. 2555

...คณะทำงานหลักๆ ของโครงการนี้มีประมาณ 10 คน ซึ่งถือว่าเพียงพอในการทำงาน สำหรับการแบ่งงาน เราแบ่งตามความรู้ ความสามารถและบุคลิกส่วนตัวของคนนั้นๆ งานที่ออกมาของแต่ละคนถือว่าทำงานได้ดี...

ผู้รับผิดชอบบัดชีวัดและกลยุทธ์การจัดบริการด้านจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมความสุข
และสุขภาวะทางจิต (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 16 มี.ค. 2555

1.2 ด้านงบประมาณ

จากการศึกษา พบว่า งบประมาณในการบริหารโครงการย่อย/กิจกรรมย่อย ในโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณ จึงทำให้งบประมาณของแต่ละโครงการย่อย/กิจกรรมย่อย ได้รับเพียงพอกับความต้องการในการดำเนินโครงการจนประสบความสำเร็จ แต่จะมีปัญหาในการเบิกจ่ายงบประมาณที่ล่าช้า จึงทำให้มีการสำรองเงินจ่ายไปก่อนในบางส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังข้อมูลต่อไปนี้

... งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาจากทาง สสส. ผ่านทางมหาลัย เพียงพอในการดำเนินโครงการให้สำเร็จ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำฐานข้อมูลและเผยแพร่สื่ออิเล็กทรอนิกส์-เปลี่ยนจาก โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อนำผลงานวิชาการของมหาวิทยาลัยสู่ประโยชน์สาธารณะ
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 5 มี.ค. 2555

... เนื่องจากโครงการยังไม่เสร็จสิ้น แต่ทางโครงการมีแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งจากการทำงานที่ผ่านมา คิดว่างบประมาณที่ได้รับน่าจะเพียงพอในการดำเนินงานที่เหลือให้สำเร็จ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ การตลาดเพื่อสังคม...แรงขับเคลื่อนกระแสร่างเสริมสุขภาพจุฬาฯ
มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 5 มี.ค. 2555

... งบประมาณที่ได้รับจากทางโครงการบ้านนี้มีสุขนั้นเพียงพอ ในการดำเนินโครงการ...

ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำระบบความปลอดภัยอาหารรวมในจุฬาฯ
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 8 มี.ค. 2555

... งบประมาณมีปริมาณเพียงพอ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการประเมินผลการปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรณีศึกษาการจัดทำหลังคาคลุมทางเดินเท้าและปรับปรุงและเพิ่มพื้นที่สีเขียว (โครงการบ้านนี้มีสุข กาลัง 2) / 6 มี.ค. 2555

... งบประมาณที่ได้รับในการทำการวิจัยสำรวจครั้งนี้มีเพียงพอ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการเฝ้าระวังการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพชุมชน (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 20 มี.ค. 2555

... งบประมาณที่ได้รับจากการดำเนินโครงการนั้นเพียงพอ แต่ไม่เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ เนื่องจากเหตุการณ์น้ำท่วม ทำให้การดำเนินโครงการหยุดชะงักชั่วคราว..

ผู้รับผิดชอบการสร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจเพื่อป้องกันความเสี่ยงของพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของวัยรุ่นในชุมชน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี (ระยะเวลาที่ 1) (โครงการบ้านนี้มีสุข กาลัง 2) / 16 มี.ค. 2555

... งบประมาณหลักได้รับจากโครงการบ้านนี้มีสุข งบประมาณเพียงพอในการทำโครงการ...

ผู้รับผิดชอบโครงการพลังจุฬาฯ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 21 มี.ค. 2555

... แหล่งงบประมาณจะอยู่ที่โครงการบ้านนี้มีสุข และมีจากแหล่งอื่นๆ ด้วยในการทำโครงการครั้งนี้ ซึ่งเพียงพอในการดำเนินโครงการจนเสร็จสิ้น...

ผู้รับผิดชอบโครงการค่ายอาสาพัฒนาชนบทครั้งที่ 18 (โครงการบ้านนี้มีสุข กาลัง 2) / 20 มี.ค. 2555

... งบประมาณที่ขอไปในโครงการบ้านนี้มีสุข ได้รับจัดสรรมาเพียงพอ...

ผู้รับผิดชอบโครงการนวัตกรรมการศึกษาทั่วไปเพื่อส่งเสริมสุขภาพะนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 9 มี.ค. 2555

...เราได้เขียนแผนการดำเนินโครงการในการของบประมาณจากโครงการบ้านนี้มีสุข ของทางมหาวิทยาลัย ทำให้งบประมาณเพียงพอในการดำเนินโครงการ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ นวัตกรรมการศึกษาทั่วไป เพื่อส่งเสริมสุขภาพะนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 2 (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 9 มี.ค. 2555

...โครงการนี้เสร็จสิ้นไม่ตรงตามแผนงานที่วางไว้ จึงต้องกันเงินในบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 ไว้ในการทำโครงการให้เสร็จสิ้น ซึ่งงบประมาณดังกล่าวเพียงพอจนเสร็จสิ้นโครงการ...

ผู้รับผิดชอบโครงการจุฬานิวาส น่าอยู่ ยั่งยืน (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 22 มี.ค. 2555

...งบประมาณได้มาจากโครงการบ้านนี้มีสุข ซึ่งเพียงพอในการดำเนินโครงการ...

ผู้รับผิดชอบโครงการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรโดยการเดินวันละ 10,000 ก้าว (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 14 มี.ค. 2555

1.3 ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

จากการศึกษา พบว่า โครงการย่อย/กิจกรรมย่อย ในโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพียงพอ บางโครงการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมีการซื้ออุปกรณ์ที่มีคุณภาพมาใช้ในการดำเนินโครงการ ส่วนในด้านสถานที่ในการดำเนินโครงการต่างๆ นั้น มีความเหมาะสม สะดวก สบาย และเพียงพอต่อผู้เข้าร่วมโครงการ แต่มีบางโครงการที่ต้องใช้การทดลอง มีอุปกรณ์ชำรุดบ้าง ซึ่งการสั่งซื้ออุปกรณ์ในการทดลองบางอย่างทำได้ล่าช้า มีผลกระทบต่อการทำงานล่าช้าตามไปด้วย ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

...วัสดุอุปกรณ์ มีมาตรฐาน มีคุณภาพ เพียงพอในการใช้งาน...

ผู้รับผิดชอบโครงการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์โครงการบ้านนี้มีสุข (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 5 มี.ค. 2555

...ในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินโครงการมีอย่างเหลือเฟือ สถานที่ในการทำงานก็มีความชัดเจน สะดวกสบาย...

ผู้รับผิดชอบโครงการ การตลาดเพื่อสังคม...แรงขับเคลื่อนกระแสการสร้างเสริมสุขภาพจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 5 มี.ค. 2555

...ในเรื่องสถานที่ที่มีการปรึกษาหารือ ว่าควรเป็นสถานที่ใดเพื่อที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินโครงการ ส่วนวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ มีคุณภาพมาตรฐานเพียงพอในการใช้งาน...

ผู้รับผิดชอบโครงการประเมินพฤติกรรมการใช้จักรยานและ Covered Way
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 6 มี.ค. 2555

... มีสถานที่ในการทำโครงการเป็นโรงอาหารรวมของจุฬาลงกรณ์ทั้ง 6 แห่ง ในการเข้าไปสำรวจ ตรวจสอบและประเมินผล ซึ่งอุปกรณ์ต่างๆ ที่เราใช้เพียงพอและมีคุณภาพ...

ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำระบบความปลอดภัยอาหารของโรงอาหารรวมในจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ปีที่ 2 (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 8 มี.ค. 2555

... สถานที่ในโครงการนี้ ทำที่จังหวัดสระบุรี ในบริเวณพื้นที่ที่เป็นพื้นที่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นการร่วมมือกันระหว่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถานีนามัย และอบต. ซึ่งการดำเนินโครงการนี้มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ถือว่าสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ต่างๆ เหมาะสม ทำให้การทำงานบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการสามประสานเพื่อการพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 23 มี.ค. 2555

... การทำงานลงพื้นที่ 3 ตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี คือ ตำบลตาลเดี่ยว ตำบลห้วยแห้ง ตำบลชำผักแพว มีความสะดวก ได้รับความร่วมมือทั้งจาก อบต. และประชาชนในชุมชนเป็นอย่างดี ...

ผู้รับผิดชอบโครงการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุด้วยการออกกำลังกายซิงกิ้ง 18 ท่า ระยะเวลาที่ 2
(โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 9 มี.ค. 2555

... มีการเตรียมงานก่อนจัดกิจกรรมของโครงการ ซึ่งวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มีเพียงพอในการดำเนินงาน ส่วนด้านสถานที่ในการจัดกิจกรรมแต่ละช่วง ทั้งช่วงเช้า ช่วงกลางวัน และช่วงค่ำ มีความเหมาะสม สะดวกสบาย โดยดูจากนิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรมให้ความสนใจในการทำกิจกรรมของโครงการ...

ผู้รับผิดชอบโครงการมหกรรมความดีเพื่อพ่อ (Cu sharing Festival)
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 22 มี.ค. 2555

... สถานที่ในการดำเนินกิจกรรมมีความเหมาะสม มีคนให้ความสนใจมาก เป็นการประชาสัมพันธ์โครงการบ้านนี้มีสุข อีกทางหนึ่ง...

ผู้รับผิดชอบโครงการรอบรั้วจามจุรี บ้านนี้มีสุข (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 20 มี.ค. 2555

... การดำเนินโครงการเป็นรูปแบบการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้นิสิตเลิกบุหรี่ ใช้สื่อต่างๆ ในการประชาสัมพันธ์ มีอุปกรณ์วัสดุที่ใช้ดำเนินงานเพียงพอ ส่วนสถานที่ที่ได้รับความสะดวกมากเป็นบริเวณ สยามสแควร์...

ผู้รับผิดชอบโครงการเพราะจุฬาฯ ห่วงใย จึงอยากให้นิสิต
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 9 มี.ค. 2555

... สถานที่ในการดำเนินกิจกรรมนี้ เราใช้สถานที่ในห้องเรียนเป็นส่วนใหญ่ ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ของนิสิตในวิชาเรียนศึกษาทั่วไป...

ผู้รับผิดชอบโครงการ นวัตกรรมการศึกษาทั่วไป เพื่อส่งเสริมสุขภาพะนิสิตจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ปีที่ 2
(โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 9 มี.ค. 2555

... สถานที่ที่ใช้ในการออกกำลังกายมีความเหมาะสม สะดวกสบาย อุปกรณ์ที่ใช้ในการออกกำลังกายก็หาได้ง่าย เพียงพอและมีคุณภาพ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ "ชาวจุฬา ส่งงาม" (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 12 มี.ค. 2555

... อุปกรณ์เพียงพอในการทำกิจกรรม แต่เกิดการชำรุดบ่อยครั้ง...

ผู้รับผิดชอบโครงการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรโดยการเดินวันละ 10,000 ก้าว
(โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 14 มี.ค. 2555

1.4 ด้านการจัดการ

จากการศึกษา พบว่า โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1 มีโครงการย่อยจำนวน 43 โครงการ และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีโครงการย่อยจำนวน 41 โครงการ โดยแต่ละโครงการย่อยจะมีผู้รับผิดชอบโครงการหรือหัวหน้าโครงการ และคณะทำงานภายในโครงการ ซึ่งทุกโครงการได้เขียนแผนการดำเนินโครงการไว้เป็นขั้นตอน และมีการควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามแผนงาน โดยที่แต่ละคนจะมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจน มีการประเมินผลโครงการเป็นระยะ โครงการ

ย่อยต้องส่งรายงานความก้าวหน้าของโครงการให้ทางโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อีกทั้งยังมีการประชุมย่อยในส่วนของโครงการย่อย เพื่อให้คณะทำงานรายงานถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในโครงการ และยังพบว่าการประชุมงานโครงการย่อยทำได้ล่าช้า การรายงานข้อมูลจึงช้าตามไปด้วย จึงมีการระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหาในเรื่องการรายงานผลให้ทันเวลา ซึ่งเมื่อเกิดปัญหานั้นจะได้หาวิธีการแก้ไขต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

... มีการแบ่งงานตามความสามารถของคณะทำงาน แบ่งงานในการเก็บข้อมูลของโครงการทั้งหมดเพื่อจัดทำประเมิน โดยเราใช้แผนงานโครงการควบคุมการทำงาน ปัญหาของโครงการอยู่ที่การประชุมงานกับโครงการย่อย แต่คณะทำงานแก้ไขปัญหาได้ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ การถอดบทเรียนโครงการ “บ้านนี้มีสุข” ระยะเวลาที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 สู่แนวทางการทำงานที่บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
 (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 5 มี.ค. 2555

... มีการแบ่งงานกันเป็นส่วนๆ ตามความสามารถของแต่ละคน และควบคุมการทำงานแต่ละส่วนให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน ซึ่งมีการรายงานผลในแต่ละส่วนเมื่อพบปัญหาแต่ละส่วนงานเราจะหาทางแก้ไข ปัญหาที่พบส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการเบิกจ่ายงบประมาณที่ล่าช้า...

ผู้รับผิดชอบโครงการ การตลาดเพื่อสังคม...แรงขับเคลื่อนกระแสการสร้างเสริมสุขภาพจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 5 มี.ค. 2555

... ให้คณะทำงานในโครงการแบ่งหน้าที่กันไปเก็บข้อมูล และมีการประชุมย่อย รายงานผลการดำเนินงานกันตลอด เมื่อเกิดปัญหาเราจะได้หาทางแก้ไข โดยทุกอย่างเราจะควบคุมให้เป็นไปตามแผนงาน ...

ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำระบบความปลอดภัยอาหารรวมในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 8 มี.ค. 2555

... เราจัดประชุมคณะทำงาน แบ่งงานกัน เพื่อให้ทุกคนรู้รายละเอียดงานที่ตนรับผิดชอบ เราแบ่งการประเมินเป็นสองช่วง ช่วง 3 เดือน และ 6 เดือน ดังนั้นคณะทำงานต้องทำงานต่างๆ ของโครงการให้ตรงตามแผนการปฏิบัติงานที่เราเขียนขึ้น เพื่อที่จะรายงานผลให้ทางโครงการบ้านนี้มีสุขทราบต่อไป...

ผู้รับผิดชอบโครงการประเมินผลการปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรณีศึกษาการจัดทำหลังคาคลุมทางเดินเท้าและปรับปรุงและเพิ่มพื้นที่สีเขียว (โครงการบ้านนี้มีสุข ก้าง 2) / 6 มี.ค. 2555

...ทางคณะทำงาน มีการแบ่งหน้าที่คณะทำงานในการเก็บตัวอย่างข้อมูล และขั้นตอนการประเมินผล แต่เนื่องจากเกิดปัญหาเหตุการณ์ไม่สงบทางการเมือง จึงทำให้แผนการทำงานล่าช้าไปบ้าง แต่ทางโครงการก็มีการควบคุมให้โครงการเสร็จสิ้นก่อนปิดโครงการ บ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1 ...

ผู้รับผิดชอบโครงการสยามสแควร์ อาหารปลอดภัย รสชาติดี มีความสุข (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 12 มี.ค. 2555

... มีแผนการดำเนินงาน แต่เนื่องจากเกิดปัญหาน้ำท่วมกรุงเทพฯ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานไปข้อมูล ทำให้ต้องเพิ่มระยะเวลา การทำกิจกรรมต้องเลื่อนออกไป แต่ทางคณะทำงานก็มีการแบ่งงานให้ชัดเจนขึ้น เพื่อที่การทำงานจะได้ไม่ล่าช้ากว่าแผนการดำเนินงานที่ตั้งไว้มาก...

ผู้รับผิดชอบโครงการอาหารปลอดภัย รสชาติดี มีความสุข บริเวณสวนหลวง-สามย่าน (โครงการบ้านนี้มีสุข ก้าง 2) / 12 มี.ค. 2555

... เป็นรูปแบบการวิจัย มีคณะทำงานที่ช่วยกันเก็บข้อมูล เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนการวิจัยที่ตั้งไว้ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการนิสิตฯสง่างาม : ส่งเสริมการกินอาหารที่ดีต่อสุขภาพในนิสิตด้วยโปรแกรมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 20 มี.ค. 2555

... มีแผนงานการวิจัย โดยคณะทำงานแบ่งหน้าที่ตามความสามารถของแต่ละคน แต่เนื่องจากเกิดปัญหาอุทกภัยทำให้การทดลองเลื่อนไป แต่ทางโครงการก็สามารถดำเนินโครงการจนจบเรียบร้อยแล้ว ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ "การพัฒนาศักยภาพการตรวจเต้านมด้วยตนเองในกลุ่มนิสิตหญิง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" (โครงการบ้านนี้มีสุข ก้าง 2) / 22 มี.ค. 2555

... การดำเนินงานโครงการมีแผนการที่แน่นอน คณะทำงานมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้...

ผู้รับผิดชอบโครงการเพื่อจุฬา ไร้วัดวันบุรี (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 9 มี.ค. 2555

... แบ่งการทำงานเป็นสองส่วน ส่วนแรกวิจัย ส่วนที่สองกิจกรรม แต่ละส่วนมีคนรับผิดชอบที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ มีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะ เพื่อที่จะรายงานความก้าวหน้าให้โครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาฯ ทราบต่อไป ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ นวัตกรรมการศึกษาทั่วไป เพื่อส่งเสริมสุขภาพะนิตจิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 2 (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 9 มี.ค. 2555

... คณะทำงานแบ่งงานกันรับผิดชอบในส่วนที่ตนเชี่ยวชาญ เพราะมีทั้งส่วนที่เป็นทฤษฎี และกิจกรรม มีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน ประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นโครงการแต่ละชั้น เพื่อรายงานผลการดำเนินการให้ผู้รับผิดชอบโครงการต่อไป...

ผู้รับผิดชอบโครงการ การตรวจคัดกรองเพื่อหาปัจจัยเสี่ยงและการรักษาโรคทางระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ บริเวณคอ/บ่า หลังส่วนล่าง และข้อเข่าในผู้ทำงานในสำนักงาน (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 16 มี.ค. 2555

...การทำงานต่อเนื่องมาจากระยะแรก ทำให้ทุกคนที่ทำงานทราบหน้าที่ในการทำงานของตน มีการเปลี่ยนทีมงานผู้ช่วยวิจัยบ้าง คนนำการออกกำลังกาย แต่โดยรวมการทำงานแล้วจะควบคุมให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ซึ่งทุกคนมีความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญในส่วนที่ตนเองทำอยู่แล้ว นอกจากนี้เรายังมีการประเมินผลในความสำเร็จในแต่ละกิจกรรมย่อยอีกด้วย ...

ผู้รับผิดชอบโครงการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ (จุฬาฯสง่างาม ปี 2) (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 12 มี.ค. 2555

2. ด้านกระบวนการบริหาร

2.1 ด้านการวางแผน

จากการศึกษา พบว่า ด้านการวางแผนการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกโครงการย่อยของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2 มีการวางแผนการดำเนินงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของโครงการไว้ล่วงหน้า โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์หลักของโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และวัตถุประสงค์ของตัวโครงการนั้นๆ ทั้งนี้ก็เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีเพียงบางโครงการที่ระยะเวลาการดำเนินงานต้องทำในโรงเรียน แต่เกิดปัญหาอุปสรรคจึงทำให้การดำเนินงานช้ากว่าแผนที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นที่ส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนงาน ส่วนใหญ่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ปัญหาอุทกภัย ปัญหาความไม่สงบทางการเมือง เป็นต้น ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

... วางแผนงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ เนื่องจากการเก็บข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เกิดปัญหาขึ้นตลอด ทำให้การทำงานไม่เป็นไปตามแผนงานโครงการที่เราตั้งไว้ ทำให้ระยะเวลาต้องยืดออกไปในเฟสที่ 2 ...

ผู้รับผิดชอบโครงการศึกษาพันธกิจและนโยบายของจุฬาฯ เพื่อการเป็นมหาวิทยาลัย
สร้างเสริมสุขภาพ (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 5 มี.ค. 255

... เราวางแผนการดำเนินโครงการล่วงหน้า โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการบ้านนี้มีสุข เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนสนใจและให้ความร่วมมือกับโครงการ เราวางแผนงานในการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้การทำงานของเราคู่ค้ำที่สุด...

ผู้รับผิดชอบโครงการ การตลาดเพื่อสังคม...แรงขับเคลื่อนกระแสการสร้างเสริมสุขภาพจุฬาฯ
มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 5 มี.ค. 2555

... มีการวางแผนการดำเนินโครงการทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นแผนโครงการ แผนการปฏิบัติงาน แผนงบประมาณ เราทำตั้งแต่เริ่มการทำโครงการ โดยแผนปฏิบัติงานเราแบ่งเป็นส่วนของวิจัย และส่วนของการสร้าง Covered Way...

ผู้รับผิดชอบโครงการการประเมินพฤติกรรมกรรมการใช้จักรยานและ Covered Way
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 6 มี.ค. 2555

... มีการวางแผนการดำเนินงานโครงการ โดยแบ่งการทำงานของคณะทำงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงพยาบาลรวมทั้ง 7 แห่งของจุฬาลงกรณ์ และควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้...

ผู้รับผิดชอบโครงการการจัดทำระบบความปลอดภัยอาหารของโรงพยาบาลรวมในจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ปีที่ 2 (โครงการบ้านนี้มีสุข กาลัง 2) / 8 มี.ค. 2555

... มีการวางแผนการดำเนินโครงการ วางแผนการทำงานในส่วนต่างๆ การลงพื้นที่ในการเข้าทำงานในโรงเรียน ศูนย์บริการสาธารณสุขรอบๆ มหาวิทยาลัย เราได้กำหนดวันเวลาที่แน่นอน เพื่อการทำงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงาน ...

ผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาเครือข่ายสร้างเสริมสุขภาพช่องปากจุฬาลงกรณ์ (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 13 มี.ค. 2555

... เราวางแผนการดำเนินโครงการ เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ มีการวางแผนงานในส่วนวิจัย การดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการอาหาร รวมถึงการใช้จ่ายงบประมาณในการทำงานในแต่ละส่วน ...

ผู้รับผิดชอบโครงการสยามสแควร์ อาหารปลอดภัย รสชาติดี มีความสุข ระยะที่ 2 (โครงการบ้านนี้มีสุข กาลัง 2) / 12 มี.ค. 2555

... มีการวางแผนการดำเนินโครงการค่าย สัมรวจสถานที่ในการทำโครงการ วางแผนการทำงาน แบ่งหน้าที่ เพื่อให้การทำงานในพื้นที่ง่ายขึ้น ...

ผู้รับผิดชอบโครงการค่ายอาสาพัฒนาชนบท ครั้งที่ 16 (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 20 มี.ค. 2555

... วางแผนการดำเนินโครงการล่วงหน้า ก่อนลงพื้นที่จริง เราให้นิสิตเป็นคนรับผิดชอบในการทำงานทั้งหมด เราจะมีวางแผนงาน แบ่งงานแบ่งหน้าที่ วางแผนเพื่อให้งานในพื้นที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์มากที่สุด ...

ผู้รับผิดชอบโครงการค่ายอาสาพัฒนาจุฬาลงกรณ์-ชนบท ครั้งที่ 22 (โครงการบ้านนี้มีสุข กาลัง 2) / 21 มี.ค. 2555

... เราเขียนโครงการโดยมีแผนการดำเนินโครงการทุกขั้นตอน มีการแบ่งหน้าที่ วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และระยะเวลาในการทำกิจกรรมของโครงการ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการเพื่อจุฬา ไร่คว้นบุรี (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 9 มี.ค. 2555

... มีการวางแผนการดำเนินโครงการล่วงหน้า มีแผนการทำงาน การจัดกิจกรรม การใช้จ่ายงบประมาณ แต่การทำงานไม่เป็นไปตามแผน เนื่องจากปัญหาอุปสรรค ทำให้ต้องเลื่อนการเปิดภาคเรียนออกไป การปฏิบัติงานจึงล่าช้ากว่าแผนงาน ทำให้เราต้องปรับแผนงานกันตลอด ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ นวัตกรรมการศึกษาทั่วไป เพื่อส่งเสริมสุขภาวะนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 2 (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 9 มี.ค. 2555

... เราวางแผนงานการดำเนินโครงการไว้แล้ว วางแผนการงานแต่ละช่วงเวลา การดำเนินกิจกรรมในโครงการแต่ละโครงการ วิธีปฏิบัติเป็นแบบไหน รวมไปถึงค่าใช้จ่ายตลอดการทำโครงการ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ "ชาวจุฬา ส่งงาม" (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 12 มี.ค. 2555

... เป็นแผนการดำเนินงานวิจัย วางแผนตั้งแต่การวางวัตถุประสงค์โครงการ การดำเนินโครงการ การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวม วิเคราะห์ผลต่างๆ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรโดยการเดินวันละ 10,000 ก้าว (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 14 มี.ค. 2555

2.2 ด้านการจัดองค์กร

จากการศึกษา พบว่า ด้านการจัดองค์กรการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกโครงการย่อยของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2 มีการแบ่งงาน วางรูปแบบการทำงานชัดเจน โดยแบ่งเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ และคณะทำงานโครงการ ซึ่งทั้งสองส่วนจะมีการแบ่งหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจนตามความรู้ความสามารถ การทำงานแบ่งออกเป็นส่วนๆ และมีการประชุมย่อยเพื่อรายงานผลการทำงานของแต่ละส่วนเพื่อดูความก้าวหน้าของโครงการในภาพรวมอีกด้วย มีบางโครงการที่จะมีการแบ่งงานกันและสลับตำแหน่งงานเมื่อดำเนินการมาสู่ระยะหนึ่ง โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคลากรด้วย ซึ่งต้องมี

ความเชี่ยวชาญ นอกจากนี้บางโครงการยังมีการประชุมเพื่อรายงานความก้าวหน้าของโครงการ
ทุกเดือน ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

... โครงการนี้แบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก คือ ผู้รับผิดชอบโครงการ และ
คณะทำงานเป็นผู้ช่วยในการทำงาน ทั้งสองส่วนจะทำงานควบคู่กันไป แต่แบ่งหน้าที่กันอย่าง
ชัดเจน และมีการพูดคุยความก้าวหน้าในการจัดหาข้อมูลของโครงการบ้านนี้มีสุข ตลอด...

ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำฐานข้อมูลและเผยแพร่สื่ออิเล็กทรอนิกส์
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 5 มี.ค. 2555

... แบ่งงานกันเป็นลำดับขั้น ส่วนผู้บริหารโครงการจะดูในภาพรวม ส่วน
คณะทำงานจะแบ่งหน้าที่กันอีกทีตามความถนัดของแต่ละคน มีการประชุมการทำงานทุกเดือน
เพื่อรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ การตลาดเพื่อสังคม...แรงขับเคลื่อนกระแสการสร้างเสริมสุขภาพ
จุฬาฯ มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 5 มี.ค. 2555

... ทางโครงการของเรามีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจนในแต่ละส่วนงาน
ไม่ว่าจะเป็นการหาข้อมูล การสำรวจ การดำเนินกิจกรรมเชิงปฏิบัติงาน แต่ละส่วนแบ่งงานกันตาม
ความสามารถของแต่ละคน...

ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำระบบความปลอดภัยอาหารรวมในจุฬาฯ
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 8 มี.ค. 2555

... โครงการแบ่งงานกันทำในแต่ละส่วนงาน โดยดูจากความสามารถของ
แต่ละคนให้ไปดำเนินงานในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบอีกที โดยที่จะมีทีมงานในทีมของเขาเอง ซึ่ง
อาจจะเป็นนิสิตปริญญาโทมาช่วยในการเก็บข้อมูล จากนั้นเราจะประชุมในภาพรวมอีกครั้งหนึ่ง ...

ผู้รับผิดชอบโครงการประเมินผลการปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย: กรณีศึกษาการจัดทำหลังคาคลุมทางเดินเท้าและปรับปรุงและเพิ่มพื้นที่สีเขียว
(โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 6 มี.ค. 2555

... เราแบ่งงานกันตามความรู้ ความสามารถของคณะทำงาน เนื่องจาก
โครงการของเราต้องลงพื้นที่ในจังหวัดสระบุรี เรามีกิจกรรมหลายกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นสัมมนา

โครงการภาคปฏิบัติเข้าไปสาธิตในชุมชน เราจึงต้องแบ่งหน้าที่กันให้ชัดเจน และเมื่อกิจกรรมเสร็จสิ้น เราจึงมาประชุมสรุปภาพรวมของกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน ปัญหา หรือผลตอบรับของผู้เข้าร่วม ...

ผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาสุขภาพช่องปากแบบยั่งยืนในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 13 มี.ค. 2555

... สร้างแผนผังการดำเนินงานของโครงการ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีคณะทำงานหลักในการรับผิดชอบแต่ละส่วน และหาทีมในการทำงาน ลงพื้นที่สำรวจหาข้อมูล แล้วจึงสรุปให้กับผู้บริหารโครงการอีกครั้ง ...

ผู้รับผิดชอบโครงการการวิจัยทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาเพื่อจัดทำแผนผังเชิงสังคมเกี่ยวกับการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ภายในและชุมชนรอบมหาวิทยาลัย
(โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 13 มี.ค. 2555

... ทางผู้รับผิดชอบโครงการหลัก เป็นส่วนบริหาร คือให้คำปรึกษาแก่คณะทำงาน เรามอบอำนาจในนิสิตไปแบ่งงานตามความสามารถและความถนัดของนิสิตเองหลักๆ เขาจะแบ่งงานกันเป็นฝ่ายๆ คือ กิจกรรม วิชาการ สำเนักรักบ้านเกิด คุณธรรม ซึ่งโครงการครั้งนั้นเราจัดที่จังหวัดเพชรบุรี ...

ผู้รับผิดชอบโครงการค่ายเยาวชนสร้างเสริมสุขภาพ (ค่ายอมยิ้ม)
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 12 มี.ค. 2555

... ผมจะเป็นหัวหน้าโครงการ ส่วนในรายละเอียดการทำงาน เราจะให้นิสิตเป็นคนทำ ซึ่งส่วนใหญ่ทำด้วยความสมัครใจ เขาจะแบ่งงานกันตามความถนัดและความชอบของเขา โดยทีมแต่ละทีมจะรับผิดชอบในส่วนของตน ผมจะให้คำปรึกษาในส่วนที่เมื่อเกิดปัญหายากเกินกว่าที่เขาจะแก้ไขได้ และสุดท้ายเราจะมีการสรุปผลการดำเนินงานทั้งหมด ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ "ค่ายกีฬาพัฒนาเยาวชน ครั้งที่ 11"
(โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 21 มี.ค. 2555

... เราแบ่งการทำงานในแต่ละส่วนงานชัดเจน หัวหน้าโครงการจะดูแลโครงการในภาพรวม มีผู้ร่วมโครงการ คณะทำงานแบ่งกันทำงานแต่ละส่วน มีผู้ช่วยวิจัยคอยให้ความช่วยเหลือคณะทำงานหลัก...

ผู้รับผิดชอบโครงการนวัตกรรมการศึกษาทั่วไปเพื่อส่งเสริมสุขภาวะนิสิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 9 มี.ค. 2555

...การทำงานนั้นแบ่งงานชัดเจน ดูตามความสามารถแต่ละคนในการ
แบ่งงานกันทำ ซึ่งแบ่งเป็นผู้รับผิดชอบโครงการดูภาพรวม คณะทำงานในส่วนวิจัยและส่วน
กิจกรรม ผู้ช่วยวิจัยคอยช่วยเหลือตามที่ผู้วิจัยสั่ง นอกจากนี้ยังมีอาจารย์คอยให้คำปรึกษาการทำ
โครงการอีกด้วย...

ผู้รับผิดชอบโครงการ นวัตกรรมการศึกษาทั่วไป เพื่อส่งเสริมสุขภาวะนิสิตจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ปีที่ 2 (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 9 มี.ค. 2555

...ทางโครงการของเราแบ่งงานกันออกเป็นส่วนงาน ตามแผนงานที่วางไว้
โดยหน้าที่ที่รับผิดชอบของแต่ละส่วนนั้น เราคำนึงถึงความสามารถ ความเชี่ยวชาญของ
คณะทำงาน เราแบ่งงานในส่วนภาคการอบรมให้ความรู้ และส่วนที่ต้องตรวจคัดกรองโรคซึ่งต้อง
มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ...

ผู้รับผิดชอบโครงการการตรวจคัดกรองเพื่อหาปัจจัยเสี่ยงและการรักษาโรคทางระบบกระดูกและ
กล้ามเนื้อ บริเวณคอ/บ่า หลังส่วนล่าง และข้อเข่าในผู้ทำงานในสำนักงานงาน
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 16 มี.ค. 2555

... ตัวผู้รับผิดชอบโครงการหลัก จะเป็นคนบริหารงานดูภาพการทำงาน
ในกิจกรรมแต่ละส่วน โดยมีคณะทำงานรับผิดชอบในกิจกรรมย่อยแต่ละกิจกรรม ...

ผู้รับผิดชอบโครงการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ (จุฬาฯสง่างาม ปี 2)
(โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 12 มี.ค. 2555

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

จากการศึกษา พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกโครงการย่อยของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1 และโครงการบ้านนี้มี
สุขกำลัง 2 มีการวางแผนกำลังคน มีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยพิจารณาคุณสมบัติ
ความสามารถ ความเชี่ยวชาญต้องตรงกับงานที่ทำในโครงการ และมีการประเมินผลงานการ
ทำงานของแต่ละบุคคล โดยที่มีบางโครงการที่ใช้การสรรหา การคัดเลือกใช้ความสมัครของคนที่

จะเข้าร่วมโครงการ เช่น โครงการค่ายต่างๆ เป็นต้น และการแบ่งหน้าที่การทำงานก็จะดูจากความถนัด ความเชี่ยวชาญ และความสนใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

... มีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้เพียงพอในการทำงาน มีการแสวงหาบุคคลเข้าทำงานเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในส่วนงานที่รับผิดชอบ...

ผู้รับผิดชอบโครงการทบทวนบทบาทของมหาวิทยาลัยต่อนโยบายสาธารณะเพื่อ สุขภาวะและคุณภาพชีวิต(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 6 มี.ค. 2555

... เรามีแผนการดำเนินงานโครงการ เราจึงต้องมีการวางแผนกำลังคนให้เพียงพอในการทำงานให้เป็นไปตามแผน เราคัดเลือกคนที่เข้ามาทำงานโดยดูจากประวัติ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ต้องมีความรู้ในงานที่ทำ และเราจะเห็นผลการทำงานเมื่อทำงานได้สักระยะหนึ่ง..

ผู้รับผิดชอบโครงการ การตลาดเพื่อสังคม...แรงขับเคลื่อนกระแสการสร้างเสริมสุขภาพจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 5 มี.ค. 2555

... ทางโครงการของเราวางแผนด้านกำลังคนที่เข้ามาร่วมทำโครงการ ต้องมีคุณภาพมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานที่ตนรับผิดชอบ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการการประเมินพฤติกรรมการใช้จักรยานและ Covered Way (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 6 มี.ค. 2555

... เนื่องจากเป็นโครงการวิจัย เราจึงให้นิสิตปริญญาโท ปริญญาเอก เข้ามามีส่วนรวมในการเป็นคณะทำงาน ซึ่งต้องมีความรู้ในเรื่องการวิจัย และคณะทำงานผู้ช่วยวิจัย ต้องวางแผนให้เพียงพอในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นไปตามแผนงานด้วย...

ผู้รับผิดชอบโครงการการจัดทำระบบความปลอดภัยอาหารของโรงอาหารรวมในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 2 (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 8 มี.ค. 2555

... คัดเลือกคนเข้าทำงาน ดูจากความรู้ความสามารถ และให้เพียงพอ...

ผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนารูปแบบการดูแลตนเองในผู้สูงอายุทางด้านสุขภาพในชุมชน (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 21 มี.ค. 2555

... วางแผนการทำงานทั้งหมด และดูว่าต้องใช้บุคลากรมากเท่าไรในการลงพื้นที่ จากนั้นทำการคัดเลือกนิสิต โดยดูจากความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบและให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน...

ผู้รับผิดชอบโครงการสามประสานเพื่อพัฒนาสุขภาพะผู้สูงอายุอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
(โครงการบ้านนี้มีสุข ก้าง 2) / 23 มี.ค. 2555

... มีประธานค่าย เป็นผู้นำในการทำโครงการ ตัวประธานจะเตรียมทีมในการทำงานด้านต่างๆ โดยจะเป็นคนคัดเลือกในเบื้องต้น โดยดูจากความสมัครใจ อาสาเข้ามาช่วย จากนั้นจึงดูความสามารถ ความรู้ ก่อนจะแบ่งงานกันไปทำยังส่วนต่างๆ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการค่ายอาสาพัฒนาชนบท ครั้งที่ 16
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 20 มี.ค. 2555

... เลือกผู้รับผิดชอบเป็นประธานค่าย โดยดูจากความรับผิดชอบ ความสนใจ ความเป็นผู้นำ ส่วนคณะทำงานภายในโครงการ เราให้ประธานมอบหมายโดยนิสิตที่เข้ามาทำ ส่วนใหญ่เข้ามาทำด้วยความสมัครใจ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการค่ายกีฬาพัฒนาเยาวชน ครั้งที่ 11
(โครงการบ้านนี้มีสุข ก้าง 2) / 21 มี.ค. 2555

... การทำงานนั้น วางแผนกำลังคนในการทำงาน ในส่วนของการทำสื่อ การทำกิจกรรมประชาสัมพันธ์โครงการ ต้องมีจำนวนเพียงพอ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการเพราะจุฬาฯ ห่วงใยจึงอยากให้เลิกบุหรี่
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 9 มี.ค. 2555

... เราวางแผนคณะทำงาน เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบ โดยค่านึงว่าในส่วนงานต้องมีจำนวนคนเพียงพอ เราคัดเลือกคนเข้าทำงานตามความรู้ความเชี่ยวชาญของงานที่ทำ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ นวัตกรรมการศึกษาทั่วไป เพื่อส่งเสริมสุขภาพะนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 2 (โครงการบ้านนี้มีสุข ก้าง 2) / 9 มี.ค. 2555

... แสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในด้านจิตวิทยา ทำการคัดเลือกคณะทำงานหลัก และผู้ช่วยวิจัย ผู้ช่วยวิจัยต้องมีความรู้เบื้องต้นในการทำวิจัย ...

ผู้รับผิดชอบโครงการดัชนีชี้วัดและกลยุทธ์การจัดบริการด้านจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมความสุขและสุขภาวะทางจิต (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 16 มี.ค. 2555

... เราวางแผนการทำงาน โครงการนี้เป็นวิจัย เราจึงต้องเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางเข้ามาทำงาน และการทำงาน การใช้เครื่องมือต่างๆ ต้องมีความรู้อยู่บ้าง เพื่อให้ผลการวิจัยเที่ยงตรง ...

ผู้รับผิดชอบโครงการการตรวจคัดกรองเพื่อหาความเสี่ยงของการเกิดโรคทางระบบกระดูกและกล้ามเนื้อบริเวณ คอ/บ่า และหลังส่วนบนขวา ในผู้ที่ทำงานในสำนักงาน (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 16 มี.ค. 2555

2.4 ด้านการอำนวยความสะดวก

จากการศึกษา พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกโครงการย่อยของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2 มีการมอบหมายงาน การสั่งงาน หากเป็นหน้าที่หลักที่รับผิดชอบ มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนถ้าเป็นงานเร่งด่วนหรือไม่เป็นทางการ ใช้การมอบหมายด้วยวาจา นอกจากนี้ยังมีในส่วนของโครงการค่ายต่างๆ ยังมีการอาสาสมัครเข้ามาทำงานอีกด้วย และยังพบว่า การสั่งงานส่วนใหญ่จะไม่ได้มาจากผู้รับผิดชอบโดยตรง แต่จะมีลำดับขั้นคือ คณะทำงาน โดยมีการแบ่งงาน ตามบทบาทหน้าที่ที่ตนได้รับ ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

... ประชุมและสั่งการรวบรวมข้อมูลด้วยวาจา เป็นส่วนใหญ่ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์โครงการบ้านนี้มีสุข (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 5 มี.ค. 2555

... มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในการสั่งงานแบ่งบทบาทหน้าที่ทำงานให้ชัดเจน ส่วนเรื่องเร่งด่วนจะใช้การสั่งด้วยวาจา ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ การตลาดเพื่อสังคม... แรงขับเคลื่อนกระแสการสร้างเสริมสุขภาพจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 5 มี.ค. 2555

... ไม่ได้เรียกว่าการสั่งการ เรียกการประชุมปรึกษาหารือแนวทางการทำ
โครงการมากกว่า ...

ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำระบบความปลอดภัยอาหารรวมในจุฬาฯ
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 8 มี.ค. 2555

... มีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ส่วนถ้าเร่งด้วยจะสั่งงาน
กับผู้รับผิดชอบเรื่องนั้นๆ โดยตรง ...

ผู้รับผิดชอบโครงการประเมินผลการปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย: กรณีศึกษาการจัดทำหลังคาคลุมทางเดินเท้าและปรับปรุงและเพิ่มพื้นที่สีเขียว
(โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 6 มี.ค. 2555

... สั่งงานด้วยวาจา จะรวดเร็วกว่า ...

ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำฐานข้อมูล หนังสือ และอุทยาน
"พรรณพฤกษามหาจักรีสิรินธร 60" (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 26 มี.ค. 2555

... มีทั้งแบบลายลักษณ์อักษรในการมอบหมายงาน ส่วนสั่งด้วยวาจา
จะอยู่ในช่วงลงพื้นที่ เกิดปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข ...

ผู้รับผิดชอบโครงการจุฬารวมพลังสร้างสรรค์เพื่อชุมชนชาวแก่งคอย
(โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 23 มี.ค. 2555

... ประชุมปรึกษาหารือ มอบหมายงาน สั่งงาน ...

ผู้รับผิดชอบโครงการค่ายอาสาพัฒนาจุฬา-ชนบท ครั้งที่ 21
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 21 มี.ค. 2555

... ประชุมมอบหมายงาน สั่งงาน กับนิสิตที่เข้าร่วมโครงการโดยตรง ...

ผู้รับผิดชอบโครงการสหเวชศาสตร์เพื่อการเสริมสร้างสุขภาพชุมชนแบบบูรณาการ
(โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 16 มี.ค. 2555

... อาจารย์สั่งงานด้วยวาจา บอกวัตถุประสงค์ ให้นิสิตไปคิดการทำงาน
คอยเป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ข้อเสนอส่ง ข้อส่งสัย ต้องการคำแนะนำ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการเพราะจุฬาฯ ห่วงใย จึงอยากให้เลิกบุหรื
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 9 มี.ค. 2555

... ในขั้นเตรียมงานจะสั่งงาน มอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วน
ในช่วงการแบ่งงาน ถ้าเร่งด่วนจะสั่งเป็นวาจา ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ นวัตกรรมการศึกษาทั่วไป เพื่อส่งเสริมสุขภาวะนิสิตจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ปีที่ 2 (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 9 มี.ค. 2555

... แบ่งงานประชุมสั่งงานด้วยวาจามากกว่า มีประชุมเรื่อยๆ ประเมินผล
การจัดกิจกรรมต่างๆ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการจุฬานิเวศ น่าอยู่ ยั่งยืน (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 22 มี.ค. 2555

... การมอบหมายงานเบื้องต้น สั่งเป็นลายลักษณ์อักษร ในขั้นปฏิบัติ
ผู้ช่วยวิจัยใช้การสั่งงานด้วยวาจา ...

ผู้รับผิดชอบโครงการดัชนีชี้วัดและกลยุทธ์การจัดบริการด้านจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมความสุข
และสุขภาวะทางจิต (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 16 มี.ค. 2555

2.5 ด้านการควบคุม

จากการศึกษา พบว่า ด้านการควบคุมการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ทุกโครงการย่อยของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2
มีการควบคุมตรวจสอบการดำเนินโครงการให้ตรงตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ โดยต้อง
รายงานความก้าวหน้าของโครงการให้ทางโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทราบเป็น
ระยะๆ มีการประเมินผลการดำเนินโครงการเมื่อสิ้นสุดโครงการ ประเมินการทำงานของ
คณะทำงานในโครงการ ปัญหาที่พบในการดำเนินโครงการ ส่วนใหญ่เกิดจากสิ่งแวดล้อม เช่น
ปัญหาอุทกภัย ความไม่สงบทางการเมืองทำให้การทำงานล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนงาน ซึ่งมี
รายละเอียดข้อมูลดังนี้

... มีการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ควบคุมการทำงานของคุณผลการประเมินผลการทำงาน เมื่อสิ้นสุดโครงการมีการทำรูปเล่มประเมินผลโครงการ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ การถอดบทเรียนโครงการ “บ้านนี้มีสุข” ระยะเวลาที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สู่แนวทางการทำงานที่บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 5 มี.ค. 2555

... เราประชุมคณะทำงานตลอด เพื่อสอบถามความก้าวหน้าในการติดต่อประสานงานไปยังโครงการต่างๆ พยายามควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามแผนงานไว้ปรึกษาหารือ แก้ไขปัญหาในส่วนต่างๆ ตลอดเวลา และรายงานความก้าวหน้าให้โครงการบ้านนี้มีสุขทราบทุกสามเดือน ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ การตลาดเพื่อสังคม...แรงขับเคลื่อนกระแสการสร้างเสริมสุขภาพจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ(โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 5 มี.ค. 2555

... วางแผนการดำเนินงาน และควบคุมให้เป็นไปตามแผนงาน ควบคุมทั้งระยะเวลาการทำงาน งบประมาณงานทำงาน ประเมินผลการทำงานของคนทำงานด้วย เมื่อพบปัญหา ประชุมปรึกษาหารือหาแนวทางการแก้ไขปัญหา ทำประเมินโครงการส่งโครงการบ้านนี้มีสุข เมื่อสิ้นสุดโครงการ...

ผู้รับผิดชอบโครงการการประเมินพฤติกรรมการใช้จักรยานและ Covered Way (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 6 มี.ค. 2555

... เราควบคุมการทำงานให้ตรงตามแผน ควบคุมการจัดกิจกรรมในทุกส่วน ประเมินการทำงานของทุกส่วนงาน รายงานความก้าวหน้าให้โครงการบ้านนี้มีสุขทราบ ...

ผู้รับผิดชอบโครงการการจัดทำระบบความปลอดภัยอาหารของโรงอาหารรวมในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 2 (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 8 มี.ค. 2555

... เป็นการทำงานที่เราวางแผนงานในหลายส่วน เราควบคุมในทุกส่วนงาน โดยเราพยายามให้ระยะเวลาการดำเนินโครงการตรงตามแผนการ เราตรวจสอบประเมินผลการทำงานทั้งส่วนคณะทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยตรง และกลุ่มที่อาสาเข้ามาทำ การควบคุม

โครงการ เราพยายามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่เราตั้งไว้ ให้เกิดประโยชน์กับชุมชนมากที่สุด ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ "ห้องสมุดพร้อมปัญญา"
(โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 14 มี.ค. 2555

... เราควบคุมการทำงาน การจัดกิจกรรมทุกกิจกรรมให้ตรงตามแผนงานที่วางไว้ ประเมินการทำงานของคณะทำงาน เราดูจากผลตอบรับจากชุมชน โรงเรียน ประชาคมจุฬาฯ ซึ่งได้ผลลัพธ์ที่ดีเกินคาด ซึ่งสะท้อนการทำงานที่ดีของคณะทำงาน ...

ผู้รับผิดชอบโครงการทอดผ้าป่าหนังสือเพื่อห้องสมุด 3 ดี ในพื้นที่โครงการพัฒนาที่ดินของ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สระบุรี ครั้งที่ 2 (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 14 มี.ค. 2555

... เรามีแผนงาน เราควบคุมให้การทำงานดำเนินไปตามแผนงานที่เราวางไว้ การแบ่งกลุ่มกันทำงาน เป็นตัวประเมินผู้ปฏิบัติงานได้ดี เราประเมินผลงานโดยภาพรวม พบว่าโครงการให้ประโยชน์กับชุมชน และตัวนิสิตที่เข้าร่วมโครงการมาก...

ผู้รับผิดชอบโครงการค่ายอนามัยชุมชน ปี 2552 (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 21 มี.ค. 2555

... ควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามแผนงาน ซึ่งก็เป็นไปตามแผนงานที่เราวางไว้ ทั้งหมด เราประเมินผลการดำเนินการทำงาน รายงานความก้าวหน้าให้ทางโครงการบ้านนี้มีสุข ทราบ ประเมินการทำงานของผูปฏิบัติจากผลตอบรับการจัดกิจกรรมต่างๆ ..

ผู้รับผิดชอบโครงการรอบรั้วจามจุรี บ้านนี้มีสุข(โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 20 มี.ค. 2555

... โครงการนี้เป็นโครงการวิจัย เรามีแผนงานวิจัยการทำงานจึงตรงตามแผนงาน ทุกขั้นตอน ผู้ช่วยวิจัยเป็นนิสิตปริญญาเอก มีความรู้ความสามารถในการวิจัย การทำงานเลย ออกมาดี เรายังงานผลการประเมินที่เกิดการเปลี่ยนแปลงกับกลุ่มตัวอย่างในเดือนที่ 6 และเดือนที่ 12 ซึ่งพบว่าได้ผลเป็นที่พึงพอใจ ทำรูปเล่มส่งผลการวิจัยให้โครงการบ้านนี้มีสุข...

ผู้รับผิดชอบโครงการประสิทธิภาพของรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของจุฬาฯ ที่มีต่อภาวะ
สุขภาพในกลุ่มวัยทำงาน (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1) / 5 มี.ค. 2555

... ทางโครงการพยายามควบคุมการทำงานให้ตรงตามแผนงานที่เราวางไว้ แต่เกิดปัญหาน้ำท่วม ทำให้มีการเลื่อนการเปิดภาคเรียนไป ทำให้การทำงานของเราก็ไม่เป็นไปตาม

แผนงานเดิม การทำงานล่าช้าไป เราประเมินการทำงานของคณะทำงานตลอดโครงการ ส่วนการประเมินผลของโครงการเราทำเป็นระยะ เราจะรายงานให้ทางบ้านนี้มีสุขทราบตลอด ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ นวัตกรรมการศึกษาทั่วไป เพื่อส่งเสริมสุขภาพะนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 2 (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 9 มี.ค. 2555

... ควบคุมการทำงานแต่ละส่วนให้ตรงตามแผนงานที่วางไว้ ประเมินผลการทำงานของคณะทำงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเมื่อสิ้นสุดโครงการเราประเมินผลโดยรวมของโครงการทำเป็นรายงานส่งโครงการบ้านนี้มีสุข ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ การตรวจคัดกรองเพื่อหาปัจจัยเสี่ยงและการรักษาโรคทางระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ บริเวณคอ/ปา หลังส่วนล่าง และข้อเข่าในผู้ทำงานในสำนักงาน (โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1) / 16 มี.ค. 2555

... มีการวางแผน ควบคุมทุกกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ประเมินการทำงานของบุคลากรทุกกิจกรรมว่าทำงานเป็นยังไง รายงานความก้าวหน้าให้ทางโครงการบ้านนี้มีสุข ...

ผู้รับผิดชอบโครงการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ (จุฬาฯสง่างาม ปี 2) (โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2) / 12 มี.ค. 2555

ตารางที่ 1 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหารของคณะทำงาน
ภายในโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากการ
สัมภาษณ์เชิงลึก

ที่	ประเภท	จำนวน (โครงการ)	ร้อยละ (เปอร์เซ็นต์)
ทรัพยากรการบริหาร			
1	ด้านบุคลากร		
	1.1 มีปริมาณบุคลากรเพียงพอ	78	93%
	1.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในภาระงานที่รับผิดชอบ	76	90%
	1.3 บุคลากรมีความเต็มใจ มุ่งมั่นในงานที่ทำ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	77	92%
	1.4 มีการพัฒนาบุคลากรโดยการให้การศึกษาและอบรม เพื่อให้ทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	49	58%
2	ด้านการเงินและงบประมาณ		
	2.1 มีงบประมาณในการบริหารจัดการเพียงพอจนเสร็จสิ้นโครงการ	77	92%
	2.2 มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณในแต่ละโครงการ	84	100%
	2.3 มีการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินอย่างถูกต้องและเหมาะสม	53	63%
	2.4 มีการจัดทำแผนงานทางการเงินในโครงการระยะยาว	51	61%
3	ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก		
	3.1 สถานที่ มีเพียงพอ มีความเหมาะสม สะดวกสบาย	61	73%
	3.2 มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานที่	46	55%
	3.3 อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้มีเพียงพอ และเหมาะสม	73	87%
	3.4 มีการตรวจสอบคุณภาพของอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	62	74%
4	ด้านการจัดการ		
	1.1 มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน	84	100%
	1.2 มีการแบ่งบทบาทหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน	80	95%
	1.3 มีการทำแผนประชาสัมพันธ์โครงการอย่างต่อเนื่อง	69	82%
	1.4 มีการควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามแผน	84	100%
	1.5 มีการประเมินผลในการปฏิบัติงาน	84	100%

จากตารางที่ 1 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหารของคณะทำงานภายใน
โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก
พบว่า ด้านบุคลากร ทุกโครงการมีบุคลากรเพียงพอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93 ด้านการเงินและ
งบประมาณ ทุกโครงการมีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 100 ด้านสถานที่ วัสดุ
อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ทุกโครงการมีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้มี
เพียงพอ และเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87 ด้านการจัดการ ทุกโครงการมีการจัดทำ
แผนการปฏิบัติงาน ควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามแผน และมีการประเมินผลในการปฏิบัติงาน
คิดเป็นร้อยละ 100

**ตารางที่ 2 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของคณะทำงานภายใน
โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากการสัมภาษณ์เชิงลึก**

ที่	ประเภท	จำนวน (โครงการ)	ร้อยละ (เปอร์เซ็นต์)
กระบวนการบริหาร			
1	ด้านการวางแผน		
	1.1 มีการวางแผนการดำเนินงานโครงการ	84	100%
	1.2 ผลการดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ	69	82%
	1.3 มีการควบคุมการทำงานให้ตรงตามแผนงาน	59	70%
	1.4 มีการจัดเตรียมความพร้อม ของข้อมูลข่าวสารต่างๆ คน เงิน วัสดุสิ่งของ สถานที่ และเวลา ฯลฯ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จำเป็นในการวางแผน	53	63%
2	ด้านการจัดองค์กร		
	2.1 มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ	84	100%
	2.2 มีการแบ่งหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจนตามความรู้ความสามารถ	81	96%
	2.3 มีการแบ่งงาน และวางรูปแบบการทำงานให้ครอบคลุมกับทุกกิจกรรม	84	100%
	2.4 มีการจัดประชุมย่อยเพื่อรายงานผลการทำงานของแต่ละส่วน	80	95%
3	ด้านการบริหารงานบุคคล		
	3.1 มีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้เพียงพอกับงานที่ต้องทำ	84	100%
	3.2 มีการแสวงหาบุคคลเข้าทำงานแบบเปิดกว้าง	66	79%
	3.3 มีคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่มีคุณสมบัติตรงกับงานที่ทำ	79	94%
	3.4 มีการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	52	62%
	3.5 มีการประเมินผลการทำงานของแต่ละบุคคลอยู่เสมอ	78	93%

ร.ร.	ประเภท	จำนวน (โครงการ)	ร้อยละ (เปอร์เซ็นต์)
4	ด้านการอำนวยความสะดวก		
	4.1 การสั่งงานนั้นมีการคำนึงถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	51	61%
	4.2 การสั่งงานมีแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ	49	58%
	4.3 คำสั่งมีความชัดเจน และเข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงถ้อยคำให้เกิดความสับสน	50	60%
	4.4 มีการเลือกใช้วิธีการสั่งงานทั้งด้วยวาจาและแบบลายลักษณ์อักษรตามความเหมาะสม ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สภาพ เวลา และสภาพแวดล้อม	84	100%
5	ด้านการควบคุม		
	5.1 มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ และได้มาตรฐานที่กำหนด	84	100%
	5.2 มีการประเมินผลงานเป็นระยะๆ และเมื่อสิ้นสุดโครงการ	84	100%
	5.3 มีการประเมินการทำงานบุคลากรเมื่อสิ้นสุดโครงการ	83	99%
	5.4 มีการตรวจสอบการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผน	53	63%
	5.5 มีการตรวจสอบสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ ให้ได้มาตรฐานที่กำหนด	62	74%
	5.6 หากพบปัญหาสามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาที่และนำไปปรับปรุงในส่วนงานอื่นๆ	78	93%

จากตารางที่ 2 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของคณะทำงานภายในโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ด้านการวางแผน ทุกโครงการมีการวางแผนการดำเนินงานโครงการ คิดเป็นร้อยละ 100 ด้านการจัดองค์กร ทุกโครงการมีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ มีการแบ่งงาน และวางรูปแบบการทำงานให้ครอบคลุมกับทุกกิจกรรมคิดเป็นร้อยละ 100 ด้านการบริหารงานบุคคล ทุกโครงการมีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้เพียงพอกับงานที่ต้องทำ คิดเป็นร้อยละ 100 ด้านการอำนวยความสะดวก ทุกโครงการมีการเลือกใช้วิธีการสั่งงานทั้งด้วยวาจาและแบบลายลักษณ์อักษร ตามความเหมาะสม ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สภาพ เวลา และสภาพแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 100 ด้านการควบคุม ทุกโครงการมีการประเมินผลงานเป็นระยะๆ และประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมและผลการดำเนินงานโครงการที่ได้จากการสังเกต

ตารางที่ 3 แสดงรายละเอียดผลการดำเนินงานของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการ	สถานะ (มี/ไม่มี)
ด้านบุคลากร	
1. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการและมีการแบ่งภาระหน้าที่การรับผิดชอบในแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน	มี
2. มีเจ้าหน้าที่ที่มีคุณวุฒิ มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	มี
ด้านการเงินและงบประมาณ	
3. มีการจัดสรรงบประมาณไว้อย่างเหมาะสมกับการดำเนินงานในโครงการ	มี
4. มีการจัดทำแผนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการ	มี
ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	
5. มีการจัดเตรียมสถานที่จัดกิจกรรม และสถานที่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเพียงพอ และมีมาตรฐาน	มี
6. มีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับดำเนินงานโครงการอย่างเหมาะสม และได้มาตรฐาน	มี
ด้านการจัดการ	
7. มีการจัดกิจกรรมในโครงการครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และกระตุ้นให้ชุมชนดำเนินการต่อได้ด้วยตนเอง	มี
8. มีการผสมผสานความร่วมมือระหว่างโครงการย่อยที่ดำเนินงานคล้ายกัน หรือมีความเกี่ยวข้องกัน	มี
วัตถุประสงค์ที่ 1 นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ	
9. มีการจัดทำฐานข้อมูลของโครงการ เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ ในมหาวิทยาลัย รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการอย่างต่อเนื่อง	มี
10. มีจัดเก็บข้อมูลของผู้เข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ	มี

รายการ	สถานะ (มี/ไม่มี)
วัตถุประสงค์ที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัยและการมีสุขภาพดี	
11. มีเส้นทางเดินที่สะดวกสบายครอบคลุมทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อให้ประชาคมร่วมกันประหยัดพลังงาน	มี
12. มีอาหารและเครื่องดื่มภายในโรงอาหารของจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยที่สะอาด และปลอดภัย	มี
วัตถุประสงค์ที่ 3 ความเข้มแข็งสุขภาพชุมชนโดยรอบ	
13. มีชุมชนเครือข่ายและการใช้กิจกรรมสุขภาพเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสร้างประโยชน์ร่วมกันเพื่อขยายสู่การพัฒนาด้านอื่นๆ ในบริเวณพื้นที่ของจุฬาฯ จ.สระบุรี	มี
14. มีชุมชนเครือข่ายและการใช้กิจกรรมสุขภาพเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสร้างประโยชน์ร่วมกันเพื่อขยายสู่การพัฒนาด้านอื่นๆ ในบริเวณพื้นที่โดยรอบจุฬาฯ (5 ส)	มี
วัตถุประสงค์ที่ 4 จิตสำนึกและศักยภาพนิสิต	
15. มีสนับสนุนการจัดกิจกรรมค่ายอาสาเพื่อพัฒนาศักยภาพของนิสิตในมหาวิทยาลัย	มี
16. มีการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีอย่างต่อเนื่อง	มี
วัตถุประสงค์ที่ 5 การสร้างเสริมสุขภาพในการเรียนการสอนและการฝึกอบรม	
17. มีการรณรงค์ให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นเขตพื้นที่ปลอดบุหรี่	มี
18. มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสุขภาพของนิสิตจุฬาฯ	มี
วัตถุประสงค์ที่ 6 การสร้างเสริมสุขภาพในบุคลากร	
19. มีผู้เชี่ยวชาญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมออกกำลังกายและการบริโภคของบุคลากรในจุฬาฯ รวมถึงการจัดอบรมเกี่ยวกับสุขภาพ	มี
20. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพแก่บุคลากรในจุฬาฯ อย่างต่อเนื่องและหลากหลาย	มี

จากตารางที่ 3 การศึกษาตามแบบสำรวจข้างต้น พบว่า การสำรวจผลการดำเนินโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีครบทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4 แสดงรายละเอียดผลการดำเนินงานของโครงการบ้านนี้มีสุข กาลัง 2
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการ	สถานะ (มี/ไม่มี)
ด้านบุคลากร	
1. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการและมีการแบ่งภาระหน้าที่การรับผิดชอบในแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน	มี
2. มีเจ้าหน้าที่ที่มีคุณวุฒิ มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	มี
ด้านการเงินและงบประมาณ	
3. มีการจัดสรรงบประมาณได้อย่างเหมาะสมกับการดำเนินงานในโครงการ	มี
4. มีการจัดทำแผนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการ	มี
ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	
5. มีการจัดเตรียมสถานที่จัดกิจกรรม และสถานที่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเพียงพอ และมีมาตรฐาน	มี
6. มีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับดำเนินงานโครงการอย่างเหมาะสม และได้มาตรฐาน	มี
ด้านการจัดการ	
7. มีการจัดกิจกรรมในโครงการครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และกระตุ้นให้ชุมชนดำเนินการต่อได้ด้วยตนเอง	มี
8. มีการประสานความร่วมมือระหว่างโครงการย่อยที่ดำเนินงานคล้ายกัน หรือมีความเกี่ยวข้องกัน	มี
วัตถุประสงค์ที่ 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดบูรณาการกลไกการบริหารจัดการ หรือกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ	
9. มีการเผยแพร่ผลงานและกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพรวมทั้งมีช่องทางในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพของมหาวิทยาลัย	มี
10. มีเครือข่ายการสร้างเสริมสุขภาพทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยและเพื่อคืนประโยชน์ให้กับสังคม	มี
วัตถุประสงค์ที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัยและการมีสุขภาพดี	
11. มีการปรับปรุงเส้นทางเดินคลุมหลังคา	มี

รายการ	สถานะ (มี/ไม่มี)
12. มีอาหารและเครื่องดื่มภายในโรงอาหารของจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยที่สะอาด และปลอดภัย	มี
วัตถุประสงค์ที่ 3 ด้านกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพแก่ชุมชนโดยรอบพื้นที่ มหาวิทยาลัย	
13. มีชุมชนเครือข่ายและการใช้กิจกรรมสุขภาพเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสร้างประโยชน์ร่วมกันเพื่อขยายสู่การพัฒนาด้านอื่นๆ ในบริเวณพื้นที่ของจุฬาฯ จ.สระบุรี	มี
14. มีชุมชนเครือข่ายและการใช้กิจกรรมสุขภาพเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสร้างประโยชน์ร่วมกันเพื่อขยายสู่การพัฒนาด้านอื่นๆ ในบริเวณพื้นที่โดยรอบจุฬาฯ (5 ส)	มี
วัตถุประสงค์ที่ 4 ด้านกิจการนิสิตในการสร้างจิตสำนึกและศักยภาพของนิสิต	
15. มีสนับสนุนการจัดกิจกรรมค่ายอาสาเพื่อพัฒนาศักยภาพของนิสิตในมหาวิทยาลัย	มี
16. มีการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีอย่างต่อเนื่อง	มี
วัตถุประสงค์ที่ 5 ด้านเพิ่มเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพในด้านต่างๆ ในระบบ การจัดการศึกษาและบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย	
17. มีการเผยแพร่และเปิดโอกาสให้นิสิตได้เพิ่มเติมความรู้ตามอัธยาศัยและวางแผนในการพัฒนาตนเอง	มี
18. มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสุขภาพของนิสิตจุฬาฯ	มี
วัตถุประสงค์ที่ 6 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมี ความสามารถในการดูแลสุขภาพของตน	
19. มีผู้เชี่ยวชาญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการออกกำลังกายและการบริโภคของบุคลากรในจุฬาฯ รวมถึงการจัดอบรมเกี่ยวกับสุขภาพเพื่อให้บุคลากรได้ดูแลสุขภาพตนเอง	มี
20. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพแก่บุคลากรในจุฬาฯ อย่างต่อเนื่องและหลากหลาย	มี

จากตารางที่ 4 การศึกษาตามแบบสำรวจข้างต้น พบว่า การสำรวจผลการดำเนินโครงการ
บ้านนี้มีสุข ก้าง 2 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีครบทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2 จากการสังเคราะห์เอกสาร

1. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1

จากการศึกษา พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความสนใจในการเข้าร่วมโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 ส่วนใหญ่เข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้น พึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้เนื่องมาจากเห็นว่ามีความประโยชน์ต่อสุขภาพของตนเอง รวมไปถึงบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และชุมชนพื้นที่โดยรอบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมโครงการย่อย/กิจกรรมย่อย มีความพึงพอใจคณะทำงานในโครงการในการติดต่อประสานงาน สถานที่ที่มีความสะดวกสบายในการเดินทาง อุปกรณ์ในการดำเนินงานที่ได้มาตรฐาน รวมไปถึงการจัดการระหว่างการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม นอกจากนี้ยังรวมถึงกระบวนการบริหารเพื่อให้โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

2. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2

จากการศึกษา พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความสนใจในการเข้าร่วมโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 ส่วนใหญ่เข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้น พึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้เนื่องมาจากเห็นว่ามีความประโยชน์ต่อสุขภาพของตนเอง รวมไปถึงบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และชุมชนพื้นที่โดยรอบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมโครงการย่อย/กิจกรรมย่อย มีความพึงพอใจคณะทำงานในโครงการในการอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน มีความรวดเร็วในการบริการ พร้อมให้คำแนะนำปรึกษา มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมโครงการ สถานที่สะดวกในการเดินทาง อุปกรณ์ในการดำเนินงานที่ได้มาตรฐาน รวมไปถึงการจัดการระหว่างการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม นอกจากนี้ยังรวมถึงกระบวนการบริหารเพื่อให้โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาถึงการบริหารโครงการ มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในด้านทรัพยากรบริหาร กระบวนการบริหาร และผลการดำเนินงานของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2 การดำเนินงานวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การสัมภาษณ์ และการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคณะกรรมการบริหารโครงการ จำนวน 2 คน และกลุ่มคณะทำงานภายในโครงการย่อย จำนวน 84 โครงการ โครงการละ 1 คน โดยมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive selection) จำนวนทั้งสิ้น 86 คน จากนั้นจึงสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างในรูปแบบอิสระ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อหา จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และสังเคราะห์เนื้อหา (Synthesis) และนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรบริหาร กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. ด้านทรัพยากรการบริหาร

1.1 ด้านบุคลากร

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า จำนวนบุคลากรในการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีจำนวนเพียงพอ ซึ่งบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในแต่ละโครงการ/ กิจกรรมย่อย มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงาน

1.2 ด้านการเงินและงบประมาณ

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า งบประมาณในการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีงบประมาณในการบริหารจัดการเพียงพอ โดยงบประมาณหลักได้รับการสนับสนุนจาก “สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยทางคณะกรรมการบริหารโครงการมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณไปยังโครงการย่อยต่างๆ โดยจัดสรรงบประมาณตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จำนวน 6 วัตถุประสงค์ และงบประมาณในส่วนกลางที่ใช้ในการบริหารงานโครงการ

1.3 ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า สถานที่ วัสดุและสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในระยะที่ 1 สถานที่ที่ใช้เป็นสำนักงาน คอยดูแลประสานงานโครงการย่อย ยังไม่ค่อยพร้อม มีการกระจายส่วนงานกันดูแล จึงทำให้การติดต่อประสานงานค่อนข้างลำบาก แต่พอการดำเนินโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2 สถานที่ที่มีเหมาะสม สะดวกสบาย การติดต่อประสานงานทำได้ง่ายขึ้น ส่วนในเรื่องวัสดุและสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเพียงพอกับความต้องการในการบริหารของแต่ละโครงการย่อย

1.4 ด้านการจัดการ

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า การจัดการการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานโครงการ โดยให้โครงการย่อยทำแผนการปฏิบัติงานโครงการ มีการแบ่งบทบาทหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจน มีการประเมินผลโครงการย่อยเป็นระยะและมีการรายงานผลการดำเนินโครงการให้ทางส่วนกลาง

2. กระบวนการบริหาร

2.1 ด้านการวางแผน

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านการวางแผนการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการวางแผนการดำเนินงานโครงการให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ และมีการควบคุมการทำงานให้ตรงตามแผนงาน

2.2 ด้านการจัดองค์กร

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านการจัดองค์กรการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการแบ่งงาน วางรูปแบบการทำงานของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 อย่างชัดเจน ซึ่งการแบ่งงานนั้นแบ่งตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดย

คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร และเพื่อให้การทำงานครอบคลุมโครงการย่อยในโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการวางแผนกำลังคน เพื่อให้จำนวนผู้ปฏิบัติงานเพียงพอกับงานที่ต้องทำ มีการแสวงบุคคลเข้าทำงาน โดยที่การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน มีการพิจารณาคุณสมบัติให้ตรงกับงานที่ทำ และมีการประเมินผลงานการทำงานของแต่ละบุคคล

2.4 ด้านการอำนวยความสะดวก

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการมอบหมายงาน การสั่งงาน หากเป็นหน้าที่หลักที่รับผิดชอบหรืองานประจำที่ต้องปฏิบัติ มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนถ้าเป็นงานเร่งด่วนหรือไม่เป็นทางการ ใช้การมอบหมายด้วยวาจา

2.5 ด้านการควบคุม

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านการควบคุมการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการควบคุมตรวจสอบการดำเนินโครงการให้ตรงตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ มีการประเมินผลการดำเนินโครงการเป็นระยะๆ ให้การดำเนินการตรงตามกำหนดเวลาและมีการประเมินผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดโครงการ ประเมินการทำงานของคณะทำงานในแต่ละโครงการย่อย และตรวจสอบการใช้งบประมาณของโครงการให้เป็นไปตามแผนงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรบริหาร กระบวนการบริหารของคณะทำงานภายในโครงการจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. ด้านทรัพยากรการบริหาร

1.1 ด้านบุคลากร

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า จำนวนบุคลากรในการบริหารงานโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีจำนวนเพียงพอกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งการจัดหาบุคลากรนั้น ทางโครงการคำนึงถึงความสามารถ ความเชี่ยวชาญและความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการเงินและงบประมาณ

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า งบประมาณในการบริหารโครงการย่อย/กิจกรรมย่อย ในโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณ จึงทำให้งบประมาณที่แต่ละโครงการย่อย/กิจกรรมย่อย ได้รับเพียงพอ

1.3 ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า โครงการย่อย/กิจกรรมย่อย ในโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพียงพอ บางโครงการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมีการซื้ออุปกรณ์ที่มีคุณภาพมาใช้ในการดำเนินโครงการ ส่วนในด้านสถานที่ในการดำเนินโครงการต่างๆ นั้น มีความเหมาะสม สะดวก สบาย และเพียงพอต่อผู้เข้าร่วมโครงการ

1.4 ด้านการจัดการ

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 มีโครงการย่อยจำนวน 43 โครงการและโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีโครงการย่อย 41 โครงการ โดยแต่ละโครงการย่อยจะมีผู้รับผิดชอบโครงการหรือหัวหน้าโครงการ และคณะทำงานภายในโครงการ ซึ่งทุกโครงการได้เขียนแผนการดำเนินโครงการไว้เป็นขั้นตอน และมีการควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามแผนงาน โดยที่แต่ละคนจะมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจน มีการประเมินผลโครงการเป็นระยะ โครงการย่อยต้องส่งรายงานความก้าวหน้าของโครงการให้ทางโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อีกทั้งยังมีการประชุมย่อยในส่วนของโครงการย่อย

2. กระบวนการบริหาร

2.1 ด้านการวางแผน

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านการวางแผนการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกโครงการย่อยของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีการวางแผนการดำเนินงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของโครงการไว้ล่วงหน้า โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์หลักของโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และวัตถุประสงค์ของตัวโครงการนั้นๆ

2.2 ด้านการจัดองค์กร

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านการจัดองค์กรการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกโครงการย่อยของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีการแบ่งงาน วางรูปแบบการทำงานชัดเจน โดยแบ่งเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ และ

คณะทำงานโครงการ ซึ่งทั้งสองส่วนจะมีการแบ่งหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจนตามความรู้ความสามารถ การทำงานแบ่งออกเป็นส่วนๆ และมีการประชุมย่อยเพื่อรายงานผลการทำงานของแต่ละส่วน

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกโครงการย่อยของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2 มีการวางแผนกำลังคน มีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยพิจารณาคุณสมบัติ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญต้องตรงกับงานที่ทำในโครงการ และมีการประเมินผลงานการทำงานของแต่ละบุคคล

2.4 ด้านการอำนวยความสะดวก

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกโครงการย่อยของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2 มีการมอบหมายงาน การสั่งงาน หากเป็นหน้าที่หลักที่รับผิดชอบ มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนถ้าเป็นงานเร่งด่วนหรือไม่เป็นทางการ ใช้การมอบหมายด้วยวาจา

2.5 ด้านการควบคุม

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านการควบคุมการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกโครงการย่อยของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2 มีการควบคุมตรวจสอบการดำเนินโครงการให้ตรงตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ โดยต้องรายงานความก้าวหน้าของโครงการให้ทางโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทราบเป็นระยะๆ มีการประเมินผลการดำเนินโครงการเมื่อสิ้นสุดโครงการ ประเมินการทำงานของคณะทำงานในโครงการ ปัญหาที่พบในการดำเนินโครงการ ส่วนใหญ่เกิดจากสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาอุทกภัย ความไม่สงบทางการเมืองทำให้การทำงานล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนงาน

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมและผลการดำเนินงานโครงการที่ได้จากการสังเกต

ผลการดำเนินโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการสังเกต พบว่า สภาพแวดล้อม ทรัพยากรในการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 มีทรัพยากรในการดำเนินงานเพียงพอ ทั้งด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการจัดการ ทำให้การดำเนินโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทั้ง 6 วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

วัตถุประสงค์ที่ 1 นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ พบว่า ทางโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการจัดทำฐานข้อมูลของโครงการ จัดเก็บข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการ และมีการประชาสัมพันธ์โครงการอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัยและการมีสุขภาพดี พบว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ก่อสร้างทางเดินที่สะดวกสบายครอบคลุมพื้นที่ในมหาวิทยาลัย รวมถึงโรงอาหารที่มีมาตรฐาน อาหารและเครื่องดื่มที่สะอาด

วัตถุประสงค์ที่ 3 ความเข้มแข็งสุขภาพชุมชนโดยรอบ พบว่า ชุมชนโดยรอบพื้นที่ของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการสร้างชุมชนเครือข่ายโดยใช้กิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีการสร้างประโยชน์ร่วมกันกับชุมชน เพื่อต่อยอดไปพัฒนาชุมชนด้านอื่นๆ

วัตถุประสงค์ที่ 4 จิตสำนึกและศักยภาพนิสิต พบว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สนับสนุนการจัดกิจกรรมค่ายอาสาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพของนิสิตในมหาวิทยาลัย และมีการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ

วัตถุประสงค์ที่ 5 การสร้างเสริมสุขภาพในการเรียนการสอนและการฝึกอบรม พบว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการส่งเสริมให้มีการจัดรายวิชาศึกษาทั่วไปเพิ่มเติมให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรในการพัฒนาการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ มีการรณรงค์ให้พื้นที่จุฬาลงกรณ์เป็นพื้นที่ในการสร้างเสริมสุขภาพ เช่น เป็นเขตพื้นที่ปลอดบุหรี่ เป็นต้น

วัตถุประสงค์ที่ 6 การสร้างเสริมสุขภาพในบุคลากร พบว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผู้ที่เจ็บป่วยเรื้อรังสามารถดูแลสุขภาพของตนเอง โดยการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพให้หลากหลาย รวมไปถึงจัดอบรมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การบริโภคอาหาร สุขภาพจิต ความเครียด เป็นต้น

ผลการดำเนินโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการสังเกต พบว่า สภาพแวดล้อม ทรัพยากรในการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีทรัพยากรในการดำเนินงานเพียงพอ ทั้งด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการจัดการ ทำให้การดำเนินโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทั้ง 6 วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดบูรณาการกลไกการบริหารจัดการ หรือกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ พบว่า ทางโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 ได้ทำการเผยแพร่งานและกิจกรรมในการสร้างเสริมสุขภาพภายในมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงการสร้างเสริมสุขภาพทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย บริเวณพื้นที่โดยรอบของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัยและการมีสุขภาพดี พบว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ปรับปรุงพื้นที่ภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ประเมินผลการจัดทำหลังคาทางเดินเท้า และตรวจตราอาหารและเครื่องดื่มในโรงอาหารรวมของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้มีความสะอาด

วัตถุประสงค์ที่ 3 ด้านกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพแก่ชุมชนโดยรอบพื้นที่มหาวิทยาลัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโครงการต่อเนื่องจากโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนโดยรอบพื้นที่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการสร้างชุมชนเครือข่ายโดยใช้กิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีการสร้างประโยชน์ร่วมกันกับชุมชน เพื่อต่อยอดไปพัฒนาชุมชนด้านอื่นๆ

วัตถุประสงค์ที่ 4 ด้านกิจการนิสิตในการสร้างจิตสำนึกและศักยภาพของนิสิต พบว่า ทางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สนับสนุนการจัดกิจกรรมค่ายอาสาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนิสิตในมหาวิทยาลัย และมีการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ รวมไปถึงการดูแลสุขภาพของตนเองในชีวิตประจำวันของนิสิต

วัตถุประสงค์ที่ 5 ด้านเพิ่มเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพในด้านต่างๆ ในระบบการจัดการศึกษาและบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย พบว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการจัดรายวิชาศึกษาทั่วไปทั้งในระบบตามหลักสูตรและนอกระบบด้วยกิจกรรมเสริมหลักสูตร ส่งเสริมการทำวิจัย และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้นิสิตเห็นความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองในการส่งเสริมสุขภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 6 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการดูแลสุขภาพของตน พบว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผู้ที่เจ็บป่วยเรื้อรังสามารถดูแลสุขภาพของตนเอง โดยการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพให้หลากหลาย รวมไปถึงจัดอบรมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การบริโภคอาหาร สุขภาพจิต ความเครียด เป็นต้น

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2

ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1

จากการสัมภาษณ์เอกสาร พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความสนใจในการเข้าร่วมโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 ส่วนใหญ่เข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้น พึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้เนื่องมาจากเห็นว่ามีประโยชน์ต่อสุขภาพของตนเอง รวมไปถึงบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และชุมชนพื้นที่โดยรอบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมโครงการย่อย/กิจกรรมย่อย มีความพึงพอใจคณะทำงานในโครงการในการติดต่อประสานงาน สถานที่ที่มีความสะดวกสบายในการเดินทาง อุปกรณ์ในการดำเนินงานที่ได้มาตรฐาน รวมไปถึงการจัดการระหว่างการดำเนินโครงการ/กิจกรรม นอกจากนี้ยังรวมไปถึงกระบวนการบริหารเพื่อให้โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2

จากการสัมภาษณ์เอกสาร พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความสนใจในการเข้าร่วมโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 ส่วนใหญ่เข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้น พึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้เนื่องมาจากเห็นว่ามีประโยชน์ต่อสุขภาพของตนเอง รวมไปถึงบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และชุมชนพื้นที่โดยรอบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมโครงการย่อย/กิจกรรมย่อย มีความพึงพอใจคณะทำงานในโครงการในการอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน มีความรวดเร็วในการบริการ พร้อมให้คำแนะนำปรึกษา มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมโครงการ สถานที่สะดวกในการเดินทาง อุปกรณ์ในการดำเนินงานที่ได้มาตรฐาน รวมไปถึงการจัดการระหว่างการดำเนินโครงการ/กิจกรรม นอกจากนี้ยังรวมไปถึงกระบวนการบริหารเพื่อให้โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์งานวิจัย “เพื่อศึกษาถึงการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในด้านทรัพยากรบริหาร กระบวนการบริหาร และผลการดำเนินงานของโครงการบ้านนี้มีสุขระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 “

ในการศึกษาการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้แนวคิดในการศึกษาจากระบบการบริหารองค์กร ซึ่งประกอบด้วย สิ่งนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) สิ่งส่งออก (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ตามแนวคิดของไวเนอร์ (Wiener อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2526) ซึ่งสิ่งนำเข้า ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร (4 M's) โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร (Man) ด้านการเงินและงบประมาณ (Money) ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก (Materials) และด้านการจัดการ (Management) (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) ในส่วนกระบวนการ ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการบริหาร (POSDC) โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยึดหลักของแฮโรลด์ คูนซ์ (Harold D.Knoontz, 1972) โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การบริหารบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การควบคุม (Controlling) ซึ่งในส่วนของทรัพยากรการบริหาร และกระบวนการบริหาร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อเท็จจริงจากการสังเคราะห์เอกสาร สังเกต และสัมภาษณ์คณะกรรมการบริหาร และคณะทำงานของโครงการย่อย เนื่องจากคณะกรรมการบริหาร และคณะทำงานของโครงการ เป็นผู้ทำงานภายในโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเป็นผู้ที่ทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยตรง ในส่วนของสิ่งส่งออก ผู้วิจัยได้ใช้ผลการดำเนินงานของโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 ซึ่งในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการทำการศึกษาจากเอกสาร การศึกษาจากสถานที่จริง การสังเกต และการสำรวจ เนื่องจากเป็นผลสำรวจที่ได้เป็นผลที่ได้ตามสภาพความเป็นจริง สามารถตรวจสอบได้ และข้อมูลป้อนกลับของการบริหารโครงการ ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เนื่องจากความพึงพอใจสามารถสะท้อนให้เห็นถึงระดับศักยภาพที่แท้จริงในการบริหารโครงการ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และสังเคราะห์เนื้อหา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านทรัพยากรบริหารในการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2

จากผลการวิจัย พบว่า ทรัพยากรบริหารในการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 ได้ใช้ทรัพยากรในการบริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการจัดการ แสดงให้เห็นว่า ทรัพยากรในการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นไปตามแนวคิด ทฤษฎีการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร (4 M's) โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร (Man) ด้านการเงินและงบประมาณ (Money) ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก (Materials) และด้านการจัดการ (Management) (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนะสิทธิ์ ราชสิงห์ (2549) ได้ทำการศึกษาการบริหารศูนย์กีฬาแห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า การบริหารศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการใช้ทรัพยากรการบริหารได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการจัดการ อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2538) ได้กล่าวเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหารว่า การจัดการหรือการบริหารกิจการต่างๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการบริหาร โดยทั่วไปถือว่าทรัพยากรที่เป็นปัจจัย สำคัญของการบริหารมีอยู่ 4 ประการ ซึ่งรู้จักกันในนาม 4 M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ สิ่งของ (Materials) การจัดการ (Management) ปัจจัยในการบริหารทั้ง 4 ประการนี้ เป็นสิ่งจำเป็น สำหรับการบริหาร เพราะประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และ คุณภาพของปัจจัยดังกล่าว

ด้านบุคลากร

จากผลการวิจัย พบว่า จำนวนบุคลากรในการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีจำนวนเพียงพอ ซึ่งบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญโครงการที่ตนรับผิดชอบ มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงาน เพื่อให้การดำเนินโครงการบ้านนี้มีสุขประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ศิริอร ชันธหัตถ์ (2545) กล่าวว่า “คน” เป็นปัจจัยที่ สำคัญที่สุดในการบริหาร ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญสูงสุดของกระบวนการ บริหาร ต้องอยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ การมอบหมายงานต้องให้ เหมาะสมกับบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมภา สุจิณโณ (2546) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการ จัดการศูนย์กีฬาในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า การจัดการด้านบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์และ

บรรลุผลสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมชนัญญ โวหาร (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารการกีฬาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ทรัพยากรในการบริหารด้าน บุคลากรอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถใน งานที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีใน การทำงาน

ด้านงบประมาณ

จากผลการวิจัย พบว่า งบประมาณในการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มี งบประมาณในการบริหารจัดการเพียงพอ มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณในทุกโครงการย่อย/ กิจกรรมย่อย จึงทำให้งบประมาณในแต่ละโครงการย่อย/กิจกรรมย่อย ได้รับเพียงพอกับ ความต้องการในการดำเนินโครงการจนเสร็จสิ้นโครงการ กล่าวคือ งบประมาณและการเงินเป็นปัจจัย สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารงาน ฝ่ายบริหารมีหน้าที่จัดทำงบประมาณ และขอเงินทุนให้กับ หน่วยต่างๆ และบุคลากรควบคุมดูแลว่าเงินที่ขอมานั้นใช้อย่างถูกต้องหรือไม่ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2523) เพราะเงินนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากรเพื่อหล่อ เลี้ยงและเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปโดยไม่ติดขัด (ธงชัย สันติวงษ์, 2543) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ ประกอบมาศ (2551) ได้ศึกษาการจัดการสนามกีฬาเฉลิมพระ เกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 พบว่า ในส่วนการหารายได้จากการใช้บริการสนามกีฬา การ จัดกิจกรรม และโครงการต่างๆ งบประมาณที่สนามกีฬาได้รับมีความเพียงพอต่อการดำเนินงาน

ด้านสถานที่ วัสดุและสิ่งอำนวยความสะดวก

จากผลการวิจัย พบว่า โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารโครงการ เพียงพอ อุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินโครงการมีคุณภาพ ส่วนในด้านสถานที่ในการดำเนินโครงการ ย่อย/กิจกรรมย่อยในทุกโครงการนั้น มีความเหมาะสม สะดวก สบาย และเพียงพอต่อผู้เข้าร่วม โครงการ ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2531) กล่าวว่า วัสดุ อุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่มีปริมาณ และมูลค่าสูงไม่ต่างไปจากปัจจัยอื่นๆ เพราะวัตถุดิบและสิ่งเหล่านั้น จะต้องมีการจัดหามาใช้ในการ ดำเนินการผลิตหรือพัฒนาตลอดเวลา เพื่อใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ส่วน การจัดการด้านสถานที่เน้นถึงกระบวนการและวิธีในการปฏิบัติงานในด้านความสะดวกสบายเพื่อ เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะแก่การทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปาริชาติ ประกอบมาศ (2551) พบว่า การจัดการสนามกีฬาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 เกี่ยวกับทรัพยากรในการจัดการ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวกโดยรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่จอดรถมีเพียงพอ สนามกีฬา และอุปกรณ์กีฬาได้มาตรฐานสากล สนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬาอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน อุปกรณ์กีฬาที่มีจำนวนเพียงพอ สิ่งอำนวยความสะดวกมีเพียงพอ

ด้านการจัดการ

จากผลการวิจัย พบว่า โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานโครงการ โดยให้โครงการย่อยทำแผนการปฏิบัติงานโครงการของแต่ละโครงการ/กิจกรรมย่อย มีการทำแผนประชาสัมพันธ์โครงการ มีการแบ่งบทบาทหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจน มีการประเมินผลโครงการย่อยเป็นระยะและมีการรายงานผลการดำเนินโครงการ ทุกโครงการได้เขียนแผนการดำเนินโครงการไว้เป็นขั้นตอน และมีการควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามแผนงาน กล่าวคือ การจัดการ หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผ่านกิจกรรมต่างๆ ทางการจัดการ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมหลัก 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การขึ้นนำ และการควบคุมองค์กร (สาคร สุขศรีวงศ์, 2552) สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมชนัญ โวหาร (2551) ศึกษาการบริหารการกีฬาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ความร่วมมือในการดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ ในองค์กร การจัดการอย่างเป็นระบบ การประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับดี

2. ด้านกระบวนการบริหารในการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2

จากผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารในการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 ได้ใช้กระบวนการในการบริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยความสะดวกและด้านการควบคุม แสดงให้เห็นว่า กระบวนการในการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นไปตามแนวคิดกระบวนการบริหารที่กำหนดขอบเขตและหน้าที่ตามขั้นตอนต่างๆ อย่างชัดเจนไว้ 5 ขั้นตอน หรือ POSDC ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดบุคลากร (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การควบคุม (Controlling) (Harold D. Koontz, 1972) ดังที่ รัตนา สายคณิต (2547) กล่าวไว้ว่า การบริหารโครงการ คือ การทำหน้าที่ต่างๆ ทางด้านบริหาร ได้แก่ การวางแผน การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุมการใช้ทรัพยากรของโครงการ เพื่อให้โครงการดำเนินไปได้และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ ประกอบมาศ (2551) และอาพัทธ์ เตียวตระกูล (2548) ได้ศึกษากระบวนการบริหาร (POSDC) โดยยึดหลักของ แฮโรลด์ คูนท์ซ์ (Harold D. Koontz, 1972) เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลการวิจัย พบว่า การนำกระบวนการบริหาร (POSDC) มาใช้ ทำให้กระบวนการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับดี

ด้านการวางแผน

จากผลการวิจัย พบว่า โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีการวางแผนการดำเนินงาน โครงการให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ และมีการควบคุมการทำงานให้ตรงตามแผนงาน ส่วนในโครงการย่อย มีการวางแผนการดำเนินงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์หลักของโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และวัตถุประสงค์ของตัวโครงการนั้นๆ ทั้งนี้ก็เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น การวางแผนที่ดีจะช่วยให้การบริหารสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความราบรื่น สอดคล้องกับ อัมภา สุจิตินโณ (2546) ได้ศึกษาการจัดการศูนย์กีฬาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน คือแนวทางในการดำเนินงานโดยคำนึงถึงวิธีการ มีการสำรวจข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ขอบข่ายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบาย สามารถควบคุมประเมินผลการปฏิบัติได้

ด้านการจัดองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 ด้านการจัดองค์กรการบริหารโครงการมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน การวางรูปแบบการทำงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร และในแต่ละโครงการย่อยจะแบ่งเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ และคณะทำงานโครงการ ซึ่งทั้งสองส่วนจะมีการแบ่งหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจนตามความรู้ความสามารถ การทำงานแบ่งออกเป็นส่วนๆ และมีการประชุมย่อยเพื่อรายงานผลการทำงานของแต่ละส่วนเพื่อดูความก้าวหน้าของโครงการในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เทอร์รี่ (Terry, 1964) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดองค์กร คือ การก่อให้เกิดความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ระหว่างงาน บุคลากรและสถานที่ เพื่อให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิจิตร ศรีสะอ้าน (2523) การจัดองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงานและการจัดสายงาน เพื่อให้งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และการที่จัดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ คือ ตัวบุคคลและหน้าที่การงาน เพื่อรวมกันเป็น

หน่วยที่มีประสิทธิภาพสามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย (Flippo, 1970) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพร ทองตะโก (2551) ศึกษากระบวนการบริหารกิจกรรมกีฬาในด้านการจัดการองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการจัดโครงสร้าง วางขอบเขตการทำงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ

ด้านการบริหารงานบุคคล

จากผลการวิจัย พบว่า โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 และในทุกโครงการย่อย มีการวางแผนกำลังคน เพื่อให้จำนวนผู้ปฏิบัติงานเพียงพอกับงานที่ต้องทำ มีการแสวงบุคคลเข้าทำงาน โดยที่การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน มีการพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้น ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคคลต้องตรงกับงานที่ทำในโครงการ และมีการประเมินผลงานการทำงานของแต่ละบุคคลเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2545) กล่าวว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการจัดการเพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร หากไม่มีคนหรือคนไม่มีคุณภาพ การจัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมดำเนินไปได้โดยยากยิ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักวิชา วิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2547) ได้ดำเนินการตรวจสอบสภาพสนามและศึกษาแนวทางการบริหารสนามกีฬาจังหวัดทั่วประเทศ ที่แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีความรู้ความสามารถทำงานได้จริง ต้องมีการประเมินผลงานอย่างเป็นรูปธรรม มีเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่ชัดเจนและมีคณะกรรมการคัดเลือกมาจากหลายกลุ่มคนเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการฝากคนเข้าทำงาน

ด้านการอำนวยความสะดวก

จากผลการวิจัย พบว่า โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 ด้านการอำนวยความสะดวกการบริหารโครงการ มีการมอบหมายงาน การสั่งงาน หากเป็นหน้าที่หลักที่รับผิดชอบหรืองานประจำที่ต้องปฏิบัติ มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนถ้าเป็นงานเร่งด่วนหรือไม่เป็นทางการใช้การมอบหมายด้วยวาจา นอกจากนี้ยังมีในส่วนของโครงการค่ายต่างๆ ยังมีการอาสาสมัครเข้ามาทำงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวก คือ การใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการ และจูงใจในผู้เข้าร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และสอดคล้องกับหลักการของ กุลิค (Gulick, 1937 อ้างถึงใน นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2529) ที่กล่าวว่าผู้บริหารควรจะรู้ขอบเขตแห่งความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและปริมาณงานที่จะมอบหมาย เพื่อประกันความล้มเหลวในการสั่งงาน การอำนวยความสะดวกและสั่งการเป็นศิลปะที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร กิติมา ปรีดีติติก (2529) กล่าวว่า ลักษณะและวิธีการสั่งงานของผู้บริหาร

โดยทั่วไปจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การสั่งด้วยวาจาและการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เวลา และสภาพแวดล้อมของผู้ออกคำสั่ง

ด้านการควบคุม

จากผลการวิจัย พบว่า โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีการควบคุมตรวจสอบการดำเนินโครงการให้ตรงตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ โดยให้โครงการย่อยรายงานความก้าวหน้าของโครงการให้ทางโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทราบเป็นระยะๆ มีการประเมินผลการดำเนินโครงการให้การดำเนินการตรงตามกำหนดเวลาและมีการประเมินผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดโครงการ ประเมินการทำงานของคณะทำงานในแต่ละโครงการย่อย และตรวจสอบการใช้งบประมาณของโครงการให้เป็นไปตามแผนงาน ปัญหาที่พบในการดำเนินโครงการ ส่วนใหญ่เกิดจากสิ่งแวดลอม เช่น ปัญหาอุทกภัย ความไม่สงบทางการเมืองทำให้การทำงานล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนงาน ตามที่ สมคิด บางโม (2545) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้และได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วแนะนำปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้ การควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนนั้น เป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานเป็นอันมาก เพราะการติดตามผลการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนนั้น จะช่วยแก้ไขอุปสรรคได้ทันท่วงทีและสามารถนำผลงานนั้นไปพิจารณาปรับปรุงงานในส่วนอื่นๆ ที่จะดำเนินการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น (สมพงษ์ เกษมสิน ,2523) การจัดระบบการควบคุมขึ้นมาใช้นั้น จะต้องมีการรายงานผลเพื่อให้เห็นว่าเหตุการณ์ต่างๆ ได้เป็นไปตามแผนหรือไม่ การติดตามผลการปฏิบัติโดยให้มีการรายงานผลเป็นระยะๆ ตามเวลาที่กำหนดไว้นี้ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับองค์กรที่มีการกระจายอำนาจ (ธงชัย สันติวงษ์ ,2545) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ ประกอบมาศ (2551) และวรรณพร ทองตะโก (2551) ศึกษากระบวนการบริหารในด้านการควบคุมโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและมีการตรวจสอบประเมินคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

3. ผลการดำเนินงานโครงการในการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2

ผลการดำเนินโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อม ทรัพยากรในการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 มีทรัพยากรในการดำเนินงานเพียงพอ ทั้งด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการจัดการ ทำให้การดำเนินโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งผลการดำเนินงานของโครงการฯ โดยเฉพาะจากแผนงานและการดำเนินการในระยะที่ 1 มีความก้าวหน้า สิ่งที่ประสบความสำเร็จและสิ่งที่ได้เรียนรู้ที่สำคัญในการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ มีนวัตกรรมของการดำเนินการที่มีความแตกต่างจากการเป็นเพียงมหาวิทยาลัยที่มีการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ (ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ , 2553) ซึ่งจากผลการดำเนินโครงการ พบว่า โครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการจัดทำฐานข้อมูลของโครงการ มีการประชาสัมพันธ์โครงการอย่างต่อเนื่อง มีการก่อสร้างทางเดินที่สะดวกสบายครอบคลุมพื้นที่ในมหาวิทยาลัย รวมถึงโรงอาหารที่มีมาตรฐาน อาหารและเครื่องดื่มที่สะอาด สร้างชุมชนเครือข่ายโดยใช้กิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพของนิสิตในมหาวิทยาลัย และจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ ส่งเสริมให้มีการจัดรายวิชาศึกษาทั่วไปเพิ่มเติมมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรในการพัฒนาการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ มีการรณรงค์ให้พื้นที่จุฬาลงกรณ์เป็นพื้นที่ในการสร้างเสริมสุขภาพ เช่น เป็นเขตพื้นที่ปลอดบุหรี่ เป็นต้น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผู้ที่เจ็บป่วยเรื้อรังสามารถดูแลสุขภาพของตนเอง โดยการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพให้หลากหลาย รวมไปถึงจัดอบรมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การบริโภคอาหาร สุขภาพจิต ความเครียด เป็นต้น ซึ่งผลการดำเนินการของในการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 ที่ผู้วิจัยได้จากการสังเกต พบว่า สอดคล้องกับ ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ (2553) สรุปการดำเนินงานโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 ไว้ดังนี้ การดำเนินโครงการบ้านนี้มีสุข ประสบความสำเร็จในการบูรณาการเป็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ยุทธศาสตร์ “เป็นสุข”) ทำให้สามารถเห็นย่นำการวางแผนงานระดับมหาวิทยาลัยและการใช้ทรัพยากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัยในด้านที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพและสุขภาวะมากขึ้น รวมถึงการจัดพื้นที่

สุขภาพและพื้นที่เพื่อออกกำลังกายตามจุดต่างๆ พัฒนากิจกรรมหลักสูตร ผ่านโครงการนวัตกรรม การศึกษาทั่วไป บูรณาการกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพที่เป็นประโยชน์กับทั้งบุคลากรและนิสิต ผลักดันให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยใช้สุขภาพเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยรอบพื้นที่มหาวิทยาลัยและดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพร่วมกับชุมชน หน่วยงานโดยรอบมหาวิทยาลัย และพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยและการสร้างเสริมสุขภาพในมหาวิทยาลัย

จากการประเมินผลโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 พบว่า การดำเนินงานในระยะที่ผ่านมาค่อนข้างสอดคล้องกับความต้องการ ปัญหาด้านสุขภาพของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ และบรรลุถึงเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ในปี พ.ศ.2552 แต่อย่างไรก็ตามพบว่ายังมีปัญหา อุปสรรคในด้านการบริหารจัดการภายในโครงการ/กิจกรรมย่อย อันได้แก่ การขาดข้อมูลด้านสุขภาพในการกำหนดทิศทางในการสร้างเสริมสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ การบริหารจัดการงบประมาณ การติดต่อประสานงานกับคณะหรือหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย การประชาสัมพันธ์ ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ การทำงานและความร่วมมือกันของโครงการหรือคณะต่างๆ ที่เข้าไปสร้างเสริมสุขภาพให้กับชุมชนรอบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ , 2553)

ผลการดำเนินโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อม ทรัพยากรในการบริหารโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีทรัพยากรในการดำเนินงานเพียงพอ ทั้งด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการจัดการ ทำให้การดำเนินโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งผลการดำเนินงานของโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 ได้ทำการเผยแพร่งานและกิจกรรมในการสร้างเสริมสุขภาพภายในมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงการสร้างเสริมสุขภาพทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ (2554) กล่าวไว้ว่า โครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 มีการจัดสัมมนาความรู้ในประเด็นต่างๆ ภายในประชาคมจุฬาฯ ทุก 2 เดือน บริเวณพื้นที่โดยรอบของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการปรับปรุงพื้นที่ภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ประเมินผลการจัดทำหลังคาทางเดินเท้า และตรวจตราอาหารและเครื่องดื่มในโรงอาหารรวมของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้มีความสะอาด สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนโดยรอบพื้นที่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้กิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีการสร้าง

ประโยชน์ร่วมกันกับชุมชน สนับสนุนการจัดกิจกรรมค่ายอาสาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนิสิตในมหาวิทยาลัย และมีการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ รวมไปถึงการดูแลสุขภาพของตนเองในชีวิตประจำวันของนิสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการจัดรายวิชาศึกษาทั่วไปทั้งในระบบตามหลักสูตรและนอกระบบ ด้วยกิจกรรมเสริมหลักสูตร ส่งเสริมการทำวิจัย และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้นิสิตเห็น ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองในการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การสำรวจอนามัยและ สาธารณสุขชุมชนเป็นหนึ่งในการศึกษา ในรายวิชาเวชศาสตร์ชุมชนสำหรับวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งเป็นรายวิชาที่เปิดสอนสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 ในสาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ สาขาวิชา กายภาพบำบัด สาขาวิชาโภชนาการและการกำหนดอาหารของคณะสหเวชศาสตร์ เพื่อศึกษาถึง ปัญหาทางสาธารณสุขที่เกิดขึ้นในด้านต่างๆ ซึ่งได้ทำการสำรวจ ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคอ้วนเรื้อรัง โรคไข้เลือดออก โรคอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติและ การเข้าถึงบริการสาธารณสุขชุมชน (ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ , 2554) ส่งเสริมสนับสนุน ให้นักลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผู้ที่เจ็บป่วยเรื้อรังสามารถดูแลสุขภาพของตนเอง โดย การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพให้หลากหลาย รวมไปถึงจัดอบรมให้นักลากรปรับเปลี่ยน พฤติกรรมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การบริโภคอาหาร สุขภาพจิต ความเครียด เป็นต้น ซึ่ง สอดคล้องกับ ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ (2554) ได้สรุปผลการดำเนินโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 ดังนี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้นแบบมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ ระบบงานของ มหาวิทยาลัย ประกอบด้วยกระบวนการแผนกลยุทธ์ของการพัฒนามหาวิทยาลัย และการ ดำเนินการผ่านกระบวนการทำงานที่สำคัญของมหาวิทยาลัยเป็นส่วนสำคัญในการทำให้การ ดำเนินการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับการพัฒนา มหาวิทยาลัยในด้านอื่นๆ การดำเนินการมีทิศทางชัดเจนที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย ในด้านอื่นๆ สามารถสื่อสารไปสู่ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย และสามารถถ่ายทอดสู่การ ปฏิบัติผ่านการบูรณาการสู่ระบบแผนงานและงบประมาณของมหาวิทยาลัย ส่งผลต่อความยั่งยืน ของความเป็นมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ

4. ความพึงพอใจของผู้ที่เข้าร่วมโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และโครงการบ้านนี้มีสุขกำลัง 2

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความสนใจในการเข้าร่วมโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ ส่วนใหญ่เข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้น พึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้เนื่องมาจากเห็นว่ามีประโยชน์ต่อสุขภาพของตนเอง รวมไปถึงบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และชุมชนพื้นที่โดยรอบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สอดคล้องกับ ชนิตา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ (2553) กล่าวว่า อาจารย์เจ้าหน้าที่ และนิสิตมีความสุขมากยิ่งขึ้นควรมีการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโรงอาหารให้มีความพอเพียง มีห้องน้ำสะอาดเพื่อสุขอนามัยที่ดี มีพื้นที่สันทนาการ/กีฬาเพื่อคลายเครียด มีสถานที่ออกกำลังกายภายในคณะ/หน่วยงาน ระบบความปลอดภัยที่ดีการก่อสร้างไม่ควรทำในเวลาเรียน ความพอเพียงของหอพัก มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานไม่คับแคบจนเกินไป มีทัศนียภาพตามจุดต่างๆ ของมหาวิทยาลัยที่สวยงาม นอกจากนี้ชุมชนโดยรอบพื้นที่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งหมด ต่างมีความพึงพอใจกับการที่จุฬาฯ เข้าไปให้สิ่งดีๆ กลับคืนสู่สังคม เนื่องจากจุฬาฯ เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง มีความน่าเชื่อถือทำให้ประชาชนให้ความร่วมมือและสนใจการสร้างเสริมสุขภาพมากขึ้น (ชนิตา เลิศพิทักษ์พงศ์ และคณะ , 2553) ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมโครงการย่อย/กิจกรรมย่อย มีความพึงพอใจคณะทำงานในโครงการในการอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน มีความรวดเร็วในการบริการ พร้อมให้คำแนะนำปรึกษา มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมโครงการ สถานที่สะดวกในการเดินทาง อุปกรณ์ในการดำเนินงานที่ได้มาตรฐาน รวมไปถึงการจัดการระหว่างการดำเนินโครงการ/กิจกรรม สอดคล้องกับ เชลลีย์ (Shelly 1975 อ้างถึงใน ปาวิฉัตร เวียร์รา, 2547) กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของมนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากร (Resource) หรือสิ่งเร้า (Stimuli) การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจคือ การศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งเร้าแบบใด เป็นสิ่งที่ต้องการที่จะให้เกิดความพอใจและความสุขแก่มนุษย์ ความพอใจจะเกิดได้มากที่สุดเมื่อมีทรัพยากรทุกอย่างที่เป็นที่ต้องการ นอกจากนี้ยังรวมถึงกระบวนการบริหารเพื่อให้โครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ สอดคล้องกับ วิสูตร จิระดำเกิง (2543) กล่าวว่า การบริหารโครงการ (Project Management) หมายถึง การจัดการใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและสมบูรณ์ที่สุด เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่าทรัพยากรการบริหารและกระบวนการบริหารสามารถทำให้โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะเวลาที่ 1 และกำลัง 2 บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยผลการดำเนินงานโครงการประสบความสำเร็จในการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัย สร้างเสริมสุขภาพ และเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ เมื่อสิ้นสุดโครงการจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยจะเป็นแบบอย่างการดำเนินโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพให้กับ สถาบันอุดมศึกษาอื่น ทำให้เกิดต้นแบบมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ และจากการดำเนินการโครงการบ้านนี้มีสุข ทำให้พบว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ โดยบูรณาการงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพเข้าสู่ระบบงานประจำของมหาวิทยาลัย ด้านงานวิชาการ และงานด้านบริหารจัดการองค์กร กล่าวคือ มีการผลักดันนำเสนอแนวคิดสุขภาพ และสร้างเสริมสุขภาพในฐานะเครื่องมือเพื่อการบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย มีการสนับสนุนส่งเสริม ผู้ที่มีความสนใจ ความรู้ และประสบการณ์ในแต่ละด้านมาแลกเปลี่ยนความรู้ และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ ซึ่งนอกจากนี้ คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับต่างๆ อาจารย์และนักวิชาการภายในมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับดำเนินงาน ก็เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการให้สำเร็จ ส่วนการขับเคลื่อนโครงการบ้านนี้มีสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยดำเนินการผ่านระบบการนำองค์กร วิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูง ความมุ่งมั่นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการดำเนินโครงการ ซึ่งได้มาบริหารโครงการด้วยตัวเอง เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีประสบการณ์ตรง กล่าวคือ คณาจารย์ นิสิต เข้ามามีส่วนร่วมในทรัพยากรบริหาร และกระบวนการบริหารโครงการย่อย และการดึงชุมชนภายในมหาวิทยาลัย และภายนอกบริเวณรอบๆ มหาวิทยาลัยเข้ามามีส่วนร่วม รวมไปถึงระบบงานของมหาวิทยาลัย แผนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัย และการดำเนินการผ่านกระบวนการทำงานที่สำคัญของมหาวิทยาลัย เช่น การจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการสืบสานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น นอกจากนี้ การบริหารทรัพยากรของโครงการบ้านนี้มีสุข ได้แก่ การผลักดันการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยทดแทนการใช้ทรัพยากรภายนอก ซึ่งจะทำให้เกิดความยั่งยืนระยะยาวจากการได้รับการจัดสรรทรัพยากรตามระบบของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นประโยชน์กับการสร้างเสริมสุขภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องและสังคมต่อไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการศึกษาเรื่อง “การศึกษาการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ซึ่งผลการวิจัยสามารถใช้เป็นรูปแบบและแนวทางในการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ ของสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ทั่วประเทศได้
2. ควรมีการประชาสัมพันธ์ ทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในรูปแบบกระบวนการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย มีความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาและเต็มใจที่จะร่วมดำเนินงานโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ควรสร้างเครือข่ายมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพระดับประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และการถ่ายทอดรูปแบบการพัฒนาโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพที่ประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ ของสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ
3. ควรมีการศึกษาการบริหารโครงการสร้างเสริมสุขภาพในหน่วยงาน องค์กรรูปแบบอื่นๆ เช่น โรงแรม ชุมชน เป็นต้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กิติมา ปรีดีดิลก. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2529.
- คมชนัญ ไหวหาร. **การศึกษาการบริหารการกีฬาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- จุฑา ดิงศภักดิ์. **เอกสารประกอบการสอนวิชาการจัดการกีฬา**. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์. **การประเมินผลโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาลัยสร้างเสริมสุขภาพ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.
- ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์, อนุวัฒน์ วัชรประภา, กนกวรรณ ทองมาก, ศิริพงษ์ ปาลกงศ์ ณ ออยุธยา, จตุรวิทย์ ทองเมือง และภคจิรา สุนทรศิริ. **ผลการดำเนินโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาลัยสร้างเสริมสุขภาพ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.
- ชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์, อนุวัฒน์ วัชรประภา, กนกวรรณ ทองมาก, ศิริพงษ์ ปาลกงศ์ ณ ออยุธยา, จตุรวิทย์ ทองเมือง และทานิต ไชคณศิริ. **วารสารโครงการ “บ้านนี้มีสุข” ระยะที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาลัยสร้างเสริมสุขภาพ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2553.
- ชัยพร ฐปน์ออย. **สภาพและปัญหาการจ้ดดำเนินโครงการสุขภาพและความต้องการนิเทศของผู้บริหาร และครูผู้สอนสุขศึกษาในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ธงชัย สันติวงษ์. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2531.
- ธงชัย สันติวงษ์. **หลักการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- ธงชัย สันติวงษ์. **หลักการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2543.
- ธงชัย สันติวงษ์. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.

- ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- ธนະสิทธิ์ ราชสิงห์. **การศึกษาการบริหารศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ, 2529.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทการพิมพ์กรุงเทพ, 2534.
- นพพร เพ็ชรพูล. **สภาพและปัญหาในการดำเนินงานของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย สาขาภูมิภาค**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. **การจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, 2546.
- ประสิทธิ์ ตงยั้งศิริ. **การวางแผนและการวิเคราะห์โครงการ**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ด ยูเคชั่น, 2547.
- ปาริฉัตร เวียงร่า. **ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวยุคต่อแหล่งท่องเที่ยวประเภทนันทนาการศึกษาเฉพาะกรณีสวนสยาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.
- ปาริชาติ ประกอบมาศ. **การศึกษาการจัดการสนามกีฬาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2551**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- พนัส กงกาหน. **การประเมินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2551.
- พนัส พุกษ์สุนันท์. **มหาวิทยาลัยส่งเสริมสุขภาพ**. **วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม**. 32(2) (เมษายน-มิถุนายน 2552): 31-38
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์, 2542.
- พันธุ์ปรี ดาบเงิน . **การศึกษาสภาพและปัญหาในการดำเนินงานของสมาคมกีฬาจังหวัด**.

- วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. **การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ**. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2542.
- พิสมัย จันทวิมล. **นิยามศัพท์ส่งเสริมสุขภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2541.
- เพชรรัตน์ หิรัญชาติ. **ความต้องการการจัดบริการด้านการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพและสมรรถภาพทางกายของบุคลากรในหน่วยงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของตนเอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ภิรมย์ กมลรัตนกุล. **วารสารการประชุมวิชาการ เรื่องมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.
- มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (บ้านนี้มีสุข ก้ำล้ง 2). **การดำเนินการเพื่อความยั่งยืนของโครงการ**. [ออนไลน์] 14 ธันวาคม, 2553; แหล่งที่มา: <http://www.hpu.chula.ac.th/about-us/sustainable>. [13 มีนาคม 2555]
- มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (บ้านนี้มีสุข ก้ำล้ง 2). **ผลการดำเนินงานในระยะที่ 1**. [ออนไลน์] 14 ธันวาคม, 2553; แหล่งที่มา: <http://www.hpu.chula.ac.th/program-n-projects/phase-1-result>. [15 สิงหาคม 2554]
- มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (บ้านนี้มีสุข ก้ำล้ง 2). **วัตถุประสงค์โครงการบ้านนี้มีสุข ก้ำล้ง 2**. [ออนไลน์] 14 ธันวาคม, 2553; แหล่งที่มา: <http://www.hpu.chula.ac.th/about-us/objective>. [15 สิงหาคม 2554]
- รัตนา สายคณิต. **การบริหารโครงการ : แนวทางสู่ความสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์. **การบริหารองค์กรยุคใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2539.
- วรรณพร ทองตะโก. **การศึกษาการบริหารกิจกรรมกีฬาของสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

- วรลักษณ์ พลสยาม. **ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสายการบินนกแอร์**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 2551.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. **หลักการอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ วัฒนาพานิช, 2518.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2548.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **แนวทางการวิเคราะห์การบริหารโครงการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2552.
- วิสูตร จิระดำเกิง. **การบริหารโครงการ**. กรุงเทพมหานคร : วรรณกิจ, 2543.
- ศิริอร ชันธทัศน์. **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, 2545.
- สมคิด บางโม. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิทยพัฒน์ จำกัด, 2538.
- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิทยพัฒน์ จำกัด, 2545.
- สมบัติ อารังธัญญวงศ์. **การบริหารโครงการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม, 2545.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมยศ นาวิการ. **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2526.
- สาคร สุขศรีวงศ์. **การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์, 2549.
- สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา. **การสำรวจสภาพสนาม และแนวทางการบริหารสนามกีฬาจังหวัดทั่วประเทศ**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- สมศักดิ์ คงเที่ยงและอัญชลี โพธิ์ทอง. **การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.
- สุจิตรา สุคนธ์ทรัพย์. **การส่งเสริมสุขภาพ เอกสารประกอบการสอน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- สุรเกียรติ์ อาชานุภาพ. **วิวัฒนาการการส่งเสริมสุขภาพระดับนานาชาติ**. กรุงเทพมหานคร : ดีไซน์, 2541.
- สุพาดา สิริกุตตา และคณะ. **การวางแผนและบริหารโครงการ**. กรุงเทพมหานคร: เพชรจรัสแสง แห่งโลกธุรกิจ, 2534.
- สุภาวงศ์ จันทวานิช. **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

อรุณ รักธรรม. **การบริหารความขัดแย้งในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2527.

อาพัทธ์ เตียวตระกูล. **การวิเคราะห์สัมฤทธิ์ผลของการบริหารองค์การกีฬาของมหาวิทยาลัย
รัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาศาสตร์การกีฬา, สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

อำภา สุฉิมโกณ . **การจัดการศูนย์กีฬาในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทางการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล, 2546

ภาษาอังกฤษ

Asia – Pacific Network on Healthy Universities. **1st Asia – Pacific Conference on Healthy
Universities** [Online]. 2007 Available from:[http://ihome.cuhk.hk/~b113406
/healthyu_network.html](http://ihome.cuhk.hk/~b113406/healthyu_network.html). [2011, Aug 26]

Bartol, K and Martin. **Management**. Boston : McGraw-Hill, 1998.

Denzin, N. **Sociological Methods : A Source Book**. Chicago : Aldine, 1970.

Dooris M. **Health promoting universities: Policy and Practice – A UK Perspective**.
Community – Campus Partnership for Health's 5th Annual Conference. San
Antonio, TX[Online]. 2001 Available from: [http://futurehealth.ucsf.edu/
ccph.html](http://futurehealth.ucsf.edu/ccph.html). [2011, July 6]

Faculty of Health, University of Central Lancashire. **Health Promoting Universities**
[Online]. Available from: <http://uclan.ac.uk/facs/health/hpu/index.htm> [2011,
May 24]

Flippo , Edwin B. (1984). **Personal managment** . New York : Mc Graw Hill .

Green, L. W., & Kreuter, M. W. **Health promotion planning: An education and environment
approach (2nd ed.)**. Mountain View, CA: Mayfield, 1991.

Haiman , T and Scott ,W.G. **Management in Modern Organization**. Boston : Houghton
Mifflin,1970.

Harold D. K. **Principles of Management**. New York : McGraw-Hill, 1972.

Longenecker , J.G. and Pringle, C.D. **Management**. Ohio : Merrill , 1981.

O' Donnell . Edelman and Mandle. **Definition of Health Promotion** 1994 : 16; citing O' Donnell. 1987.

Terry, G.R. **Principle of management**. Homewood, Illinois : Learning Systems, 1964.

University of Alberta, Canada. **The Edmonton Charter for Health Promoting Universities and Institutions of Higher Education**[Online]. 2006 Available from:

<http://www.healthyuconference.ualberta.ca/proceedings.aspx> [2011, July 16]

World Health Organization. **Health Promotion Glossary**. World Health Organization: Geneva. 1998.

World Health Organization. **Ottawa Charter for Health Promotion First International Conference on Health Promotion**[Online]. 1986 Available from:

<http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/print> [2011, Jun 10]

Yamaguchi, Y and Okada. **Abstracts New Horizons of Human Movement**, K.A. Study of Adherence to a fitness club: A user's perspective.1998.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์ (คณะกรรมการบริหาร)
สำหรับการวิจัยเรื่อง
การศึกษากาารบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจงการให้สัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ประธานกรรมการโครงการ เลขานุการและคณะทำงานภายในโครงการ
3. การให้สัมภาษณ์นี้ขอให้ตอบตาม ข้อเท็จจริง ที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งไม่ใช่แค่ความคิดเห็น
4. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 4 ตอน รวมทั้งหมด 3 หน้า ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 รายละเอียดส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ และวันเวลาในการให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 เกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร ใน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการจัดการ
 - ตอนที่ 3 เกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการควบคุม
5. ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญในการวิจัย จึงขอความกรุณาให้ข้อมูลครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงจะเป็นการสะท้อนสภาพความเป็นจริงที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเท่านั้น

นายเอกฉัตร คลีขำฉาย
 นิสิตปริญญาโท แขนงวิชาการจัดการกีฬา
 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อ - นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์
2. ตำแหน่ง
3. วัน / เวลา / สถานที่
4. บทบาทหรือหน้าที่ภายในโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือ
.....
.....

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร

ด้านบุคลากร

1. โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีปริมาณ บุคลากร เพียงพอหรือไม่
2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญเกี่ยวกับโครงการที่รับผิดชอบนั้นๆ หรือไม่ อย่างไร
3. บุคลากรมีความเต็มใจ มุ่งมั่นในงานที่ทำ และมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมโครงการหรือไม่อย่างไร

ด้านการเงิน และงบประมาณ

1. งบประมาณได้มาจากแหล่งใดบ้าง
2. โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีงบประมาณ เพียงพอหรือไม่
3. มีการวางแผนการใช้งบประมาณในการดำเนินงานโครงการหรือไม่อย่างไร
4. ในการจัดสรรงบประมาณให้แต่ละโครงการ เพียงพอหรือไม่อย่างไร
5. มีแผนงานทางการเงินในการดำเนินโครงการในระยะยาวหรือไม่อย่างไร

ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

1. มีการจัดเตรียมแผนงาน สถานที่ที่จะใช้ในการดำเนินงานโครงการหรือไม่ มีวิธีการคัดเลือกสถานที่อย่างไรสำหรับใช้ในแต่ละโครงการ หรือกิจกรรมย่อย
2. สถานที่ในการดำเนินโครงการมีความเหมาะสม สะดวกสบาย ง่ายต่อการเดินทางมา เข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่ อย่างไร

3. อุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการดำเนินโครงการ ได้รับการตรวจสอบคุณภาพ เพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้อุปกรณ์ต่างๆ หรือไม่ อย่างไร

4. มีการติดต่อประสานงานของการใช้สถานที่ดำเนินโครงการ เป็นไปอย่างมีระบบหรือไม่ อย่างไร

ด้านการจัดการ

1. มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการมหาวิทยาลัย สร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรือไม่ อย่างไร

2. มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเหมาะสม ในแต่ละโครงการ อย่างไร

3. มีการประเมินผลโครงการเป็นระยะหรือไม่ อย่างไรและการประเมินผลใช้วิธีการ อย่างไร

4. มีการติดตาม ประสานงาน ติดต่อกับผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการอย่างไร มีการรายงาน สภาพปัญหาระหว่างการดำเนินงานในแต่ละโครงการหรือไม่ อย่างไร

6. ในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้น ท่านมีวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

7. ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เกิดจากอะไร

ตอนที่ 3 กระบวนการบริหาร

ด้านการวางแผน

1. โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ มีแผนการดำเนินงานหรือไม่

2. ถ้ามีแผนการดำเนินงาน ผลการดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

3. มีการควบคุมการทำงานให้ตรงตามแผนงานหรือไม่ อย่างไร

ด้านการจัดองค์กร

1. มีการแบ่งงาน วางรูปแบบการทำงาน ให้การทำงานครอบคลุมกับทุกกิจกรรมในโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพอย่างไร

2. บทบาทหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งงานมีความชัดเจน เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

ด้านการบริหารงานบุคคล

1. มีการบริหารงานบุคคลอย่างไร

2. การบริหารงานบุคคลของโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ มีขั้นตอนดังนี้หรือไม่

- การวางแผนกำลังคน
- แสวงหาบุคคลเข้าทำงาน
- การคัดเลือกบุคคล (ตรงกับสายงานหรือไม่)
- การพัฒนามูลบุคคล ประเมินผลการทำงาน

3. คุณภาพงานที่ทำ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน สภาพชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นอย่างไร

4. มีการปรับเปลี่ยนระบบสายงาน เพื่อความสอดคล้องกับหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร และท่านคิดว่าในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่สายงานมีผลทำให้การดำเนินโครงการ สำเร็จบรรลุเป้าหมายรวดเร็วขึ้นหรือไม่ อย่างไร

ด้านการอำนวยความสะดวก

1. โดยปกติท่านจะมีวิธีการสั่งงานไปยังผู้ปฏิบัติอย่างไร
2. การสั่งงานไปยังผู้ปฏิบัติงาน ท่านคำนึงถึงสิ่งใดบ้าง
3. การสั่งงานคำนึงถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร
4. ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินงานไม่บรรลุผลตามที่ท่านต้องการเกิดปัญหาขึ้น ท่านจะ ดำเนินการอย่างไร และมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร

ด้านการควบคุม

1. ท่านมีการควบคุมผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ บรรลุ ตามวัตถุประสงค์หลักได้อย่างไร
2. มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่า เป็นไปตามแผนงานหรือไม่ อย่างไร
3. มีการประเมินผลโครงการแต่ละโครงการ อย่างไร ใครเป็นผู้ประเมิน
 - ระหว่างการดำเนินโครงการ
 - สิ้นสุดการดำเนินโครงการ
4. มีการประเมินผล บุคลากรในการทำงานหรือไม่ อย่างไร
5. มีปัญหาในด้านการควบคุมหรือไม่ อย่างไร
6. ท่านคิดว่าการควบคุม มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่อย่างไร

แบบสัมภาษณ์ (คณะทำงาน)
สำหรับการวิจัยเรื่อง
การศึกษการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจงการให้สัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ คณะทำงานในแต่ละในโครงการฯ
3. การให้สัมภาษณ์นี้ขอให้ตอบตาม ข้อเท็จจริง ที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งไม่ใช่แค่ความคิดเห็น
4. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน รวมทั้งหมด 3 หน้า ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 รายละเอียดส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ และวันเวลาในการให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 เกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร ใน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการจัดการ
 - ตอนที่ 3 เกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการควบคุม
5. ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญในการวิจัย จึงขอความกรุณาให้ข้อมูลครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อทุกฝ่ายทั้งสิ้น จะเป็นการสะท้อนสภาพความเป็นจริงที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเท่านั้น

นายเอกฉัตร คลีขาย
 นิสิตปริญญาโท แขนงวิชาการจัดการกีฬา
 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อ - นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์
 2. ตำแหน่ง
 3. วัน / เวลา / สถานที่
 4. โครงการที่ได้รับมอบหมาย คือ
 5. บทบาทหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายในโครงการ คือ
-
-

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร

ด้านบุคลากร

1. ในแต่ละโครงการที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณ บุคลากรเพียงพอหรือไม่
2. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาระงานที่รับผิดชอบ หรือไม่
อย่างไร
3. ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจ มุ่งมั่นในงานที่ทำ และมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วม
โครงการ
4. ถ้าหากพบปัญหาเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานท่านมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไรเพื่อให้โครงการที่
ท่านรับผิดชอบสามารถดำเนินงานต่อไปได้

ด้านการเงิน และงบประมาณ

1. โครงการที่ท่านรับผิดชอบมีงบประมาณเพียงพอหรือไม่
2. มีการวางแผนการใช้งบประมาณในโครงการและในแต่ละกิจกรรมย่อยหรือไม่
3. มีแผนงานทางการเงินในโครงการระยะยาวหรือไม่
4. ท่านมีข้อเสนอแนะทางด้านงบประมาณอย่างไร

ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

1. มีการจัดเตรียมสถานที่ที่จะใช้ในโครงการและแต่ละกิจกรรมย่อย หรือไม่
2. สถานที่ ในการดำเนินโครงการ และในแต่ละกิจกรรมย่อยมีความเหมาะสม
สะดวกสบาย ง่ายต่อการเดินทางมาเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่ อย่างไร
3. อุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการดำเนินโครงการและในแต่ละกิจกรรมย่อย ได้รับการ
ตรวจสอบคุณภาพ เพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้อุปกรณ์ต่างๆ หรือไม่ อย่างไร

4. มีการติดต่อประสานงานของการใช้สถานที่ดำเนินโครงการและในแต่ละกิจกรรมย่อย เป็นไปอย่างมีระบบหรือไม่ อย่างไร

ด้านการจัดการ

1. ในการดำเนินโครงการ หน่วยงานที่รับผิดชอบแต่ละโครงการมีระบบในการจัดการใน ประเด็นต่อไปนี้หรือไม่

- มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน
- มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ชัดเจน
- มีการประเมินผลในการปฏิบัติงาน

อยากทราบถึงสภาพ และปัญหา รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหา

ตอนที่ 3 กระบวนการบริหาร

ด้านการวางแผน

1. โครงการที่ท่านรับผิดชอบ มีแผนการดำเนินงานหรือไม่อย่างไร
2. ถ้ามีแผนการดำเนินงาน ผลการดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่ท่านรับผิดชอบและวัตถุประสงค์หลักของโครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพหรือไม่ เพราะเหตุใด
3. มีการควบคุมการทำงานให้ตรงตามแผนงานหรือไม่ อย่างไร

ด้านการจัดองค์กร

1. มีการแบ่งงาน วางรูปแบบการทำงาน ให้การทำงานครอบคลุมกับทุกกิจกรรมย่อยในโครงการที่ท่านรับผิดชอบอย่างไร
2. บทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน มีความชัดเจน และเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

ด้านการบริหารงานบุคคล

1. มีการบริหารงานบุคคลอย่างไร
2. การบริหารงานบุคคลในโครงการที่ท่านรับผิดชอบ มีขั้นตอนดังนี้หรือไม่
 - การวางแผนกำลังคน
 - แสวงหาบุคคลเข้าทำงาน
 - การคัดเลือกบุคคล (ตรงกับสายงานหรือไม่)
 - การพัฒนาบุคคล ประเมินผลการทำงาน
3. ท่านคิดว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีหรือไม่โดยอาจพิจารณาจาก ผลตอบแทนที่ยุติธรรม โอกาสในการเรียนรู้ และก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านการอำนวยความสะดวก

1. โดยปกติท่านจะมีวิธีการส่งงานไปยังผู้ปฏิบัติอย่างไร คำนึงถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่
มีปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างไร

ด้านการควบคุม

1. มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร
2. มีการประเมินผลงานเมื่อสิ้นสุดโครงการหรือไม่ อย่างไร
3. มีการประเมินบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร
4. ท่านพบปัญหาด้านการควบคุมหรือไม่ อย่างไร

แบบสำรวจ (ชุดที่ 1) ผลการดำเนินงานของโครงการบ้านนี้มีสุขระยะที่ 1
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการ	สถานะ (มี/ไม่มี)
ด้านบุคลากร	
1. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการและมีการแบ่งภาระหน้าที่การรับผิดชอบในแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน	
2. มีเจ้าหน้าที่ที่มีคุณวุฒิ มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	
ด้านการเงินและงบประมาณ	
3. มีการจัดสรรงบประมาณไว้อย่างเหมาะสมกับการดำเนินงานในโครงการ	
4. มีการจัดทำแผนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการ	
ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	
5. มีการจัดเตรียมสถานที่จัดกิจกรรม และสถานที่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเพียงพอ และมีมาตรฐาน	
6. มีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับดำเนินงานโครงการอย่างเหมาะสม และได้มาตรฐาน	
ด้านการจัดการ	
7. มีการจัดกิจกรรมในโครงการครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และกระตุ้นให้ชุมชนดำเนินการต่อได้ด้วยตนเอง	
8. มีการประสานความร่วมมือระหว่างโครงการย่อยที่ดำเนินงานคล้ายกัน หรือมีความเกี่ยวข้องกัน	
วัตถุประสงค์ที่ 1 นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ	
9. มีการจัดทำฐานข้อมูลของโครงการ เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ ในมหาวิทยาลัย รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการอย่างต่อเนื่อง	
10. มีจัดเก็บข้อมูลของผู้เข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ	

รายการ	สถานะ (มี/ไม่มี)
วัตถุประสงค์ที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัยและการมีสุขภาพดี	
11. มีเส้นทางเดินที่สะดวกสบายครอบคลุมทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อให้ประชาคมร่วมกันประหยัดพลังงาน	
12. มีอาหารและเครื่องดื่มภายในโรงอาหารของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่สะอาด และปลอดภัย	
วัตถุประสงค์ที่ 3 ความเข้มแข็งสุขภาพชุมชนโดยรอบ	
13. มีชุมชนเครือข่ายและการใช้กิจกรรมสุขภาพเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสร้างประโยชน์ร่วมกันเพื่อขยายสู่การพัฒนาด้านอื่นๆ ในบริเวณพื้นที่ของจุฬาฯ จ.สระบุรี	
14. มีชุมชนเครือข่ายและการใช้กิจกรรมสุขภาพเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสร้างประโยชน์ร่วมกันเพื่อขยายสู่การพัฒนาด้านอื่นๆ ในบริเวณพื้นที่โดยรอบจุฬาฯ (5 ส)	
วัตถุประสงค์ที่ 4 จิตสำนึกและศักยภาพนิสิต	
15. มีสนับสนุนการจัดกิจกรรมค่ายอาสาเพื่อพัฒนาศักยภาพของนิสิตในมหาวิทยาลัย	
16. มีการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีอย่างต่อเนื่อง	
วัตถุประสงค์ที่ 5 การสร้างเสริมสุขภาพในการเรียนการสอนและการฝึกอบรม	
17. มีการรณรงค์ให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นเขตพื้นที่ปลอดบุหรี่	
18. มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสุขภาพของนิสิตจุฬาฯ	
วัตถุประสงค์ที่ 6 การสร้างเสริมสุขภาพในบุคลากร	
19. มีผู้เชี่ยวชาญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมออกกำลังกายและการบริโภคของบุคลากรในจุฬาฯ รวมถึงการจัดอบรมเกี่ยวกับสุขภาพ	
20. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพแก่บุคลากรในจุฬาฯ อย่างต่อเนื่องและหลากหลาย	

แบบสำรวจ (ชุดที่ 2) ผลการดำเนินงานของโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการ	สถานะ (มี/ไม่มี)
ด้านบุคลากร	
1. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการและมีการแบ่งภาระหน้าที่การรับผิดชอบในแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน	
2. มีเจ้าหน้าที่ที่มีคุณวุฒิ มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	
ด้านการเงินและงบประมาณ	
3. มีการจัดสรรงบประมาณไว้อย่างเหมาะสมกับการดำเนินงานในโครงการ	
4. มีการจัดทำแผนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการ	
ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	
5. มีการจัดเตรียมสถานที่จัดกิจกรรม และสถานที่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเพียงพอ และมีมาตรฐาน	
6. มีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับดำเนินงานโครงการอย่างเหมาะสม และได้มาตรฐาน	
ด้านการจัดการ	
7. มีการจัดกิจกรรมในโครงการครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และกระตุ้นให้ชุมชนดำเนินการต่อได้ด้วยตนเอง	
8. มีการผสมผสานความร่วมมือระหว่างโครงการย่อยที่ดำเนินงานคล้ายกัน หรือมีความเกี่ยวข้องกัน	
วัตถุประสงค์ที่ 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดบูรณาการกลไกการบริหารจัดการ หรือกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ	
9. มีการเผยแพร่ผลงานและกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพรวมทั้งมีช่องทางในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพของมหาวิทยาลัย	
10. มีเครือข่ายการสร้างเสริมสุขภาพทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยและเพื่อคืนประโยชน์ให้กับสังคม	

รายการ	สถานะ (มี/ไม่มี)
วัตถุประสงค์ที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัยและการมีสุขภาพดี	
11. มีการปรับปรุงเส้นทางเดินคูลุมหลังคา	
12. มีอาหารและเครื่องดื่มภายในโรงอาหารของจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยที่สะอาด และปลอดภัย	
วัตถุประสงค์ที่ 3 ด้านกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพแก่ชุมชนโดยรอบพื้นที่มหาวิทยาลัย	
13. มีชุมชนเครือข่ายและการใช้กิจกรรมสุขภาพเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และสร้างประโยชน์ร่วมกันเพื่อขยายสู่การพัฒนาด้านอื่นๆ ในบริเวณพื้นที่ของจุฬาฯ จ.สระบุรี	
14. มีชุมชนเครือข่ายและการใช้กิจกรรมสุขภาพเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และสร้างประโยชน์ร่วมกันเพื่อขยายสู่การพัฒนาด้านอื่นๆ ในบริเวณพื้นที่โดยรอบจุฬาฯ (5 ส)	
วัตถุประสงค์ที่ 4 ด้านกิจการนิสิตในการสร้างจิตสำนึกและศักยภาพของนิสิต	
15. มีสนับสนุนการจัดกิจกรรมค่ายอาสาเพื่อพัฒนาศักยภาพของนิสิตในมหาวิทยาลัย	
16. มีการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีอย่างต่อเนื่อง	
วัตถุประสงค์ที่ 5 ด้านเพิ่มเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพในด้านต่างๆในระบบการจัดการศึกษาและบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย	
17. มีการเผยแพร่และเปิดโอกาสให้นิสิตได้เพิ่มเติมความรู้ตามอัธยาศัยและวางแผนในการพัฒนาตนเอง	
18. มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสุขภาพะของนิสิตจุฬาฯ	

รายการ	สถานะ (มี/ไม่มี)
วัตถุประสงค์ที่ 6 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการดูแลสุขภาพของตน	
19. มีผู้เชี่ยวชาญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานกลางแจ้งกายและการบริโภคของบุคลากรในจุฬาฯ รวมถึงการจัดอบรมเกี่ยวกับสุขภาพเพื่อให้บุคลากรได้ดูแลสุขภาพตนเอง	
20. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพแก่บุคลากรในจุฬาฯ อย่างต่อเนื่องและหลากหลาย	

ภาคผนวก ข

รายชื่อโครงการย่อยและกิจกรรมภายใต้การสนับสนุน ของ โครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1 และ โครงการบ้านนี้มีสุข “กำลัง 2” และรายชื่อผู้รับผิดชอบ (ผู้ให้สัมภาษณ์) ในแต่ละโครงการ

รายชื่อโครงการย่อยภายใต้การสนับสนุนของโครงการบ้านนี้มีสุข ระยะที่ 1

ที่	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ผู้รับผิดชอบ(ผู้ให้สัมภาษณ์)
วัตถุประสงค์ 1 นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ		
1.	โครงการจัดทำฐานข้อมูลและเผยแพร่สื่ออิเล็กทรอนิกส์-เปลี่ยนจาก โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อนำผลงานวิชาการของมหาวิทยาลัยสู่ประโยชน์สาธารณะ	นายอนุวัฒน์ วัชรประภา
2.	โครงการทบทวนบทบาทของมหาวิทยาลัยต่อนโยบายสาธารณะเพื่อ สุขภาวะและคุณภาพชีวิต	นางสาวชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์
3.	โครงการศึกษาพันธกิจและนโยบายของจุฬาฯเพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ)	นางสาวชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์
4.	โครงการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์โครงการบ้านนี้มีสุข	นายอนุวัฒน์ วัชรประภา
5.	โครงการ การถอดบทเรียนโครงการ “บ้านนี้มีสุข” ระยะที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สู่แนวทางการทำงานที่บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	นางสาวชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์
วัตถุประสงค์ 2 สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี		
1.	โครงการการประเมินพฤติกรรมการใช้จักรยานและ Covered Way	ดร.ณภัทรวรรต บัวทอง
2.	โครงการจัดทำระบบความปลอดภัยอาหารรวมในจุฬาฯ	ผศ.ดร.ทิพย์เนตร อริยปิธิพันธ์
3.	การสำรวจการจัดพื้นที่และความคิดเห็นเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยปลอดภัยหรือของจุฬาฯ	ดร.ณภัทรวรรต บัวทอง

ที่	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ผู้รับผิดชอบ(ผู้ให้สัมภาษณ์)
วัตถุประสงค์ 3 ความเข้มแข็งสุขภาพชุมชนโดยรวม		
1. โครงการOFOC(One Functional-unit One Community)		
	1.1 โครงการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุด้วยการออกกำลังกายที่กึ่ง 18 ท่า	นางสาวมนทกานต์ เชื้อมขิต
	1.2 โครงการเฝ้าระวังการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพชุมชนฯ	นางสาววรรณิ พฤตนิถาวร
	1.3 โครงการพัฒนาสุขภาพช่องปากแบบยั่งยืนในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี	อ.ทพ.ดร.ธงชัย วชิรโรจน์ไพศาล
ที่	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ผู้รับผิดชอบ(ผู้ให้สัมภาษณ์)
	1.4 โครงการพัฒนารูปแบบการดูแลตนเองในผู้สูงอายุทางด้านสุขภาพในชุมชน	นางนุชนาฏ หวนนากลาง
	1.5 โครงการ "ห้องสมุดพร้อมปัญญา"	นางเพชรภา ภูริวัฒน์
	1.6 โครงการมด้านการการยศาสตร์	อ.ดร.ประเพ็ญ หงสรานากร
	1.7 โครงการสามประสานเพื่อการพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี	อ.ศิริวรรณ ศิริบุญ
	1.8 โครงการเติมความสุขให้ชุมชนเกาะสีชัง	ดร.นิลนาจ ธนาชัยวิสุทธิ
	1.9 โครงการพัฒนาชุมชนตัวอย่างและครอบครัวคุณภาพ	รศ.ร.ต.อ.หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์
	1.10 โครงการ"พรรณพฤกษามหาจักรีสิรินธร 60"	ศ.ดร.ธีระพันธ์ เหลืองทองคำ
2. ชุดโครงการชุมชนสุขภาพ 5 ส		
	2.1 โครงการสยามสแควร์ อาหารปลอดภัย รสชาติดี มีความสุข	รศ.ดร.ศิริรัตน์ กักผล
	2.2 โครงการพัฒนาเครือข่ายสุขภาพช่องปาก	อ.ทพ.ดร.ธงชัย วชิรโรจน์ไพศาล

ที่	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ผู้รับผิดชอบ(ผู้ให้สัมภาษณ์)
วัตถุประสงค์ 4 จิตสำนึกและศักยภาพนิสิต		
1.	โครงการร่วมพลังความดีชาวจุฬาฯ	รศ.ดร.หรรษา ปุณณะพยัคฆ์
2.	โครงการค่ายอาสาพัฒนาชนบท ครั้งที่ 16	ผศ.เทวินทร์ เทนท่าเนา
3.	โครงการค่ายเยาวชนสร้างเสริมสุขภาพ (ค่ายอมยิ้ม)	รศ.นส.ดร.คณิศร์ อรวีระกุล
4.	โครงการพลังจุฬาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน(Empowerment)	อ.แพทย์หญิง ภรณ์ เหล่าอิทธิ
	4.1 ค่ายกีฬาพัฒนาเยาวชน ครั้งที่ 10	อ.แพทย์หญิง ภรณ์ เหล่าอิทธิ
	4.2 ค่ายอาสาพัฒนาชนบท ครั้งที่ 17	อ.แพทย์หญิง ภรณ์ เหล่าอิทธิ
	4.3 เสริมพลังให้นิสิตแพทย์	อ.แพทย์หญิง ภรณ์ เหล่าอิทธิ
	4.4 ค่ายเยาวชนอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ครั้งที่ 32	อ.แพทย์หญิง ภรณ์ เหล่าอิทธิ
	4.5 ค่ายอาสาพัฒนาจุฬา-ชนบท ครั้งที่ 21	อ.แพทย์หญิง ภรณ์ เหล่าอิทธิ
	4.6 ค่ายมหัศจรรย์โลกใต้น้ำ	อ.แพทย์หญิง ภรณ์ เหล่าอิทธิ
	4.7 ไปงเที่ยวเพื่อสัตว์ป่อนุรักษ์ให้โลก	อ.แพทย์หญิง ภรณ์ เหล่าอิทธิ
5.	โครงการเต็มหัวใจให้ระบบสุขภาพ (Humanized Health Care)	อ.แพทย์หญิงปรีชวัน จันทร์ศิริ
6.	โครงการค่ายอนามัยชุมชน ปี 2552	รศ.น.สพ.ดร.มานพ ม่วงใหญ่
7.	โครงการมหกรรมความดีเพื่อพ่อ (Cu sharing Festival)	รศ.ดร.หรรษา ปุณณะพยัคฆ์
8.	โครงการนิสิตฯส่งงาม ส่งเสริมการกินอาหารที่ดีต่อสุขภาพในนิสิตด้วยโปรแกรมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม	นางอารี แวดวงธรรม
วัตถุประสงค์ 5 สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี		
1.	โครงการเพื่อจุฬา ไร่ควนบุรี	ผศ.ดร.สุนิดา ปรีชาวงษ์
2.	โครงการนวัตกรรมการศึกษาทั่วไปเพื่อส่งเสริมสุขภาพะ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ผศ.ดร.สุนิดา ปรีชาวงษ์
3.	โครงการเพราะจุฬาฯ ห่วงใย จึงอยากให้เป็นสุข	ผศ.ดร.สุนิดา ปรีชาวงษ์

ที่	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ผู้รับผิดชอบ(ผู้ให้สัมภาษณ์)
วัตถุประสงค์ 6 การสร้างเสริมสุขภาพในบุคลากร		
1.	โครงการ "ชาวจุฬา ส่งงาม"	คุณทวี กาญจนภู
2.	โครงการศึกษา "การพัฒนาจิตตามหลักพระไตรปิฎก"	นางเพชรภา ภูริวัฒน์
3.	โครงการ การตรวจคัดกรองเพื่อหาปัจจัยเสี่ยงและการรักษาโรคทางระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ บริเวณคอ/บ่า หลังส่วนล่าง และข้อเข่าในผู้ทำงานในสำนักงาน	รศ.ดร.ประวิตร เจนวนรรณกุล
4.	โครงการดัชนีชี้วัดและกลยุทธ์การจัดบริการด้านจิตวิทยา เพื่อส่งเสริมความสุขและสุขภาวะทางจิต	อ.ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์
5.	โครงการประสิทธิภาพของรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีต่อภาวะสุขภาพในกลุ่มวัยทำงาน	ผศ.ดร.ดรุณวรรณ สุขสม
6.	โครงการจุฬานิवास นำอยู่ ยั่งยืน	พันตำรวจโทบุญฤทธิ์ กิตติธิระพงษ์

รายชื่อโครงการย่อยภายใต้การสนับสนุนของโครงการบ้านนี้มีสุข “กำลัง 2”

ที่	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ผู้รับผิดชอบ(ผู้ให้สัมภาษณ์)
วัตถุประสงค์ที่ 1 ด้านสนับสนุนให้เกิดบูรณาการกลไกการบริหารจัดการ หรือกระบวนการที่เกี่ยวข้องของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กับกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ		
1.	โครงการ การตลาดเพื่อสังคม...แรงขับเคลื่อนกระแสการ สร้างเสริมสุขภาพจุฬาฯ มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ	นางสาวชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์
2.	โครงการผลิตสื่อสร้างเสริมสุขภาพ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ	นายอนุวัฒน์ วัชรประภา
วัตถุประสงค์ 2 สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี		
1.	โครงการประเมินผลการปรับปรุงภูมิทัศน์และ สภาพแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรณีศึกษาการ จัดทำหลังคาคลุมทางเดินเท้าและปรับปรุงและเพิ่มพื้นที่สีเขียว	นางสาวชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์
2.	การจัดทำระบบความปลอดภัยอาหารของโรงอาหารรวม ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 2	ผศ.ดร.ทิพยเนตร อริยปิณฑิน
วัตถุประสงค์ 3 ด้านกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพแก่ชุมชนโดยรอบพื้นที่มหาวิทยาลัย (พื้นที่ แก่งคอย)		
1. โครงการOFOC(One Functional-unit One Community)		
	1.1 โครงการเฝ้าระวังการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพชุมชน ปีที่ 2 : กรณีศึกษาโครงการ พัฒนาที่ดินของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี	นางสาววรรณิ พฤตนิถาวร
	1.2 โครงการพัฒนาความเข้าใจด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาที่ดินของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี	ผศ.ดร.พงษ์ศักดิ์ วัฒนสินธุ์
	1.3 โครงการทอดผ้าป่าหนังสือเพื่อห้องสมุด 3 ดี ในพื้นที่ โครงการพัฒนาที่ดินของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สระบุรี ครั้งที่ 2	นางสาวกนกกร กมลเพชร

ที่	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ผู้รับผิดชอบ(ผู้ให้สัมภาษณ์)
	1.4 โครงการพัฒนารูปแบบการดูแลตนเองในผู้สูงอายุทางด้านสุขภาพในชุมชน (ระยะที่ 2)	นางนุชนาฏ หวนนากลาง
	1.5 โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย	ร.ศ.ดร.อัฉรา ประไพตระกูล
	1.6 โครงการ "ห้องสมุดพร้อมปัญญา"	นางเพชรภา ภูริวัฒน์
	1.7 โครงการจุฬารวมพลังสร้างสรรค์เพื่อชุมชนชาวแก่งคอย	คุณกิตติญา แก้วศรีจันทร์
	1.8 โครงการการให้การแทรกแซงเพื่อการป้องกันโรคกล้ามเนื้อและกระดูกที่เกิดจากการทำงานของกลุ่ม ไอทีอป (หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์) ที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้วยการมีส่วนร่วม กรณีศึกษาโปรแกรมการอบรมด้านการยศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นโดยเพื่อนร่วมงาน	อ.ดร.ประเทือง หงสวานกร
	1.9 โครงการพัฒนาเครือข่ายสุขภาพช่องปากแบบยั่งยืนในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี	อ.ทพ.ดร.ธงชัย วชิรโรจน์ไพศาล
	1.10 ชุดโครงการการเรียนรู้กระบวนการบริหารจัดการผักปลอดสารพิษ (Hydroponic) เบื้องต้น	อ.ดร.วิพัทธ์ เจริญปัญญาธิษ
	1.11 การสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุด้วยการออกกำลังกายซึ่ง 18 ท่า ระยะที่ 2	นางสาวมนทกานต์ เชื้อมขิต
	1.12 โครงการพัฒนาเครือข่ายชุมชนเพื่อกาย จิต สังคมเป็นสุข	อ.ดร. อุ๋นเรื่อน เล็กน้อย
	1.13 โครงการฝึกอบรมการดำน้ำและปลูกฝังจิตสำนึกรักษ์ทะเลสีซัง	นายอานุภาพ พานิชพล
	1.14 สามประสานเพื่อการพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี	อ.ศิริวรรณ ศิริบุญ

ที่	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ผู้รับผิดชอบ(ผู้ให้สัมภาษณ์)
	1.15 การสร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจเพื่อป้องกันความเสี่ยงของพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของวัยรุ่นในชุมชน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี (ระยะที่ 1)	ผศ.ดร.กวรรณิการ์ นลราชสุวัจน์
2. ชุดโครงการชุมชนสุขภาพ 5 ส		
	2.1 โครงการสยามสแควร์ อาหารปลอดภัย รสชาติดี มีความสุข ระยะที่ 2	รศ.ดร.ศิริรัตน์ ก๊กผล
	2.2 พัฒนาเครือข่ายสร้างเสริมสุขภาพช่องปากจุฬาร	อ.ทพ.ดร.ธงชัย วชิรโรจน์ไพศาล
	2.3 การวิจัยทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาเพื่อจัดทำแผนผังเชิงสังคมเกี่ยวกับการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ภายในและชุมชนรอบมหาวิทยาลัย	นางสาวชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์
	2.4 การเสริมสร้างสุขภาพผู้สูงอายุในพื้นที่สวนหลวง สามย่าน และสยามสแควร์ ด้วยการออกกำลังกายซีก 18 ท่า	นางสาวมนทกานต์ เชื้อมขีด
	2.5 อาหารปลอดภัย รสชาติดี มีความสุข บริเวณสวนหลวง-สามย่าน	รศ.ดร.ศิริรัตน์ ก๊กผล
	2.6 ผลงานวิจัยโครงการบ้านนี้มีสุข กำลัง 2 ...จากรั้วมหาวิทยาลัยสู่ระดับชาติ	นายจักรรินทร์ ชินสุวรรณ
วัตถุประสงค์ที่ 4 ด้านกิจการนิสิตในการสร้าง จิตสำนึกและศักยภาพของนิสิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		
1.	โครงการนิสิตจุฬารสง่างาม: ส่งเสริมการกินอาหารที่ดีต่อสุขภาพในนิสิต ด้วยโปรแกรมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ระยะที่ 2	นางอารี แวดวงธรรม
2.	โครงการค่ายอนุรักษ์ช้างไทย	ร.ศ.น.สพ.ไพศาล เทียนไทย
3.	โครงการค่ายอาสาพัฒนาชนบทครั้งที่ 18	นายชุนห์ บุญเรืองอมฤต
4.	โครงการค่ายอาสาพัฒนาจุฬาร-ชนบท ครั้งที่ 22	รศ.น.สพ.ดร.มานพ ม่วงใหญ่
5.	โครงการค่ายเยาวชนอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ครั้งที่ 33	รศ.นส.ดร.คณิศศักดิ์ อรวีระกุล

ที่	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ผู้รับผิดชอบ(ผู้ให้สัมภาษณ์)
6.	โครงการ "ค่ายกีฬาพัฒนาเยาวชน ครั้งที่ 11"	ผศ.ดร. วันชัย บุญรอด
7.	โครงการ "การพัฒนาศักยภาพการตรวจเต้านมด้วยตนเองในกลุ่มนิสิตหญิงจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย"	รศ.ดร.สุวีพร ธนศิลป์
8.	โครงการสหเวชศาสตร์เพื่อการเสริมสร้างสุขภาพชุมชนแบบบูรณาการ	อ.ดร.สุวิมล พูนพิพัฒน์
9.	ค่ายสร้างสุขโดยนิสิตหลักสูตรเทคโนโลยีชีวภาพ คณะวิทยาศาสตร์"	นายพงศธร พูนพิพัฒน์
10.	โครงการรอบริวจามจรี บ้านนี้มีสุข (I Health family)	นายจักรรินทร์ ชินสุวรรณ
11.	โครงการพัฒนาสุขภาพะสำหรับนิสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	นางสาวชนิดา เลิศพิทักษ์พงศ์
วัตถุประสงค์ 5 เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมสุขภาพในด้านต่างๆ ในระบบการจัดการศึกษาและบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย		
1.	โครงการ นวัตกรรมการศึกษาทั่วไป เพื่อส่งเสริมสุขภาพะนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 2	อ.ดร. วีระพันธ์ รั้งสีวิจิตร ประภา
วัตถุประสงค์ 6 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาต้นแบบกระบวนการที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการดูแลสุขภาพของตนเอง		
1.	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ (จุฬาฯสง่างาม ปี 2)	คุณทวี กาญจนภู
2.	สร้างเสริมสุขภาพบุคลากรโดยการเดินวันละ 10,000 ก้าว	รศ.นพ.วิโรจน์ เจียมจรัสรังษี
3.	การตรวจคัดกรองเพื่อหาความเสี่ยงของการเกิดโรคทางระบบกระดูกและกล้ามเนื้อบริเวณ คอ/บ่า และหลังส่วนบนแอว ในผู้ที่ทำงานในสำนักงาน	รศ.ดร.ประวิตร เจนวรรณกุล
4.	ดัชนีชี้วัดและกลยุทธ์การจัดบริการด้านจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมความสุขและสุขภาพะทางจิต ระยะเวลา 2	อ.ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์

หมายเหตุ : ผู้ให้สัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 45 คน

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ : นายเอกฉัตร คลีขจาย
เกิดวันที่ : 14 สิงหาคม พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด : กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน : 100/1038 ซ.ลานทอง 29 ถ.ติวานนท์ ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด
จ.นนทบุรี 11120
ประวัติการศึกษา : สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต
สาขานันทนาการและการจัดการกีฬา สำนักวิชาวิทยาศาสตร์
การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2552
เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการจัดการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2553