การประเมินผลลัพธ์และผลกระทบ
โครงการสร้างสุข ลดทุกข์

โดย
ผศ.ดร.แสงอรุณ อิสระมาลัย
และคณะทำงานโครงการสร้างสุข ลดทุกข์

โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำและกลไกการสร้างเสริม
สุขภาพจิตกลุ่มแรงงาน "การสร้างสุข ลดทุกข์"

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การนำกระบวนการประเมินผลกระทบทางสุขภาพมาใช้ในการประเมินผลโครงการติดตามประเมินผลลัพธ์ทางสุขภาพ ของโครงการสร้างสุข ลดทุกข์ กลุ่มแรงงานนอกระบบในครั้งนี้ ได้เลือกรูปแบบการประเมินผลกระทบทางสุขภาพแบบเร่งด่วน หรือ Rapid HIA จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่มีความเหมาะสม โดย Rapid HIA เป็นการประเมินผลกระทบที่ใช้ระยะเวลาสั้น เน้นการทบทวนข้อมูลเอกสาร ข้อมูลทุติยภูมิ หลักฐานที่มีอยู่แล้ว ร่วมกับข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Design for Health, 2008) ในการระบุหรือประเมินผลกระทบทางสุขภาพ ข้อดีของ Rapid HIA คือใช้ระยะเวลาและทรัพยากรในการดำเนินการน้อย และทำให้ได้ข้อมูลหลักฐานเพื่อเสนอทางเลือก ข้อเสนอแนะ หรือมาตรการรองรับเพื่อการเพิ่มผลกระทบทางบวก และลดผลกระทบทางลบ ช่วยให้การดำเนินงานของโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น การประเมินผลกระทบทางสุขภาพแบบเร่งด่วนนี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการในพื้นที่เป้าหมายทั้งหมดของโครงการสร้างสุข ลดทุกข์ กลุ่มแรงงานนอกระบบ โดยมีผู้ประสานงานชุมชนและพื้นที่เข้ามาร่วมเรียนรู้และดำเนินการในกระบวนการประเมินดังกล่าว โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาการดำเนินงานภายใต้โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลหลักฐานที่ได้ไปวางแผนลดผลกระทบทางลบ หรือเสริมให้เกิดผลกระทบทางบวกในอนาคตได้

กิจกรรมหลักในโครงการนี้ได้มุ่งสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการประเมินผลลัพธ์ของโครงการร่วมกัน ดังนี้

1. จัดเวทีกลั่นกรองข้อมูล/กิจกรรมการดำเนินงานภายใต้โครงการ (Public Screening) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล/กิจกรรมการดำเนินงานภายใต้โครงการสร้างสุข ลดทุกข์ กลุ่มแรงงานนอกระบบและกำหนดแนวทางและวิธีการในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ
2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดขอบเขตและเครื่องมือในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (Public Scoping) ดังภาคผนวกที่ 1 และแผนการจัดเก็บข้อมูลเพื่อประเมินผลกระทบ ดังแผนภูมิที่ 1
3. ดำเนินการประเมินผลกระทบฯและจัดทำร่างผลการศึกษาเบื้องต้นในพื้นที่เป้าหมาย (Assessing
4. จัดประชุมเพื่อทบทวนร่างรายงานผลการศึกษากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและภาคีการทำงานที่เกี่ยวข้อง (Public Review)
5. จัดเวทีนำเสนอผลการศึกษาและทางเลือกในการพัฒนาการดำเนินงานโครงการสร้างสุข ลดทุกข์หรือโครงการที่เกี่ยวข้องในอนาคต (Influencing)

การจัดกิจกรรมต่างๆดังกล่าวข้างต้น ได้ดำเนินการไปพร้อมๆกับกิจกรรมการรายงานความก้าวหน้าของโครงการหลัก โดยได้จัดให้ผู้ประสานงานโครงการ กลุ่มเป้าหมาย และทีมนักวิชาการที่ทำหน้าที่หนุนเสริมการดำเนินงานในครั้งนี้ร่วมกันวิเคราะห์ ออกแบบ และสะท้อนผลการประเมิน และกำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินงานร่วมกัน โดยใช้เวลา 1- 2 วันในแต่ละครั้ง

ในขั้นตอนดำเนินการประเมินผลกระทบฯ ได้พบว่าไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนดได้ จึงได้มีการปรับให้เหมาะสมตามศักยภาพของพื้นที่ปฏิบัติการ ในการร่วมดำเนินการประเมินของผู้นำแรงงานในพื้นที่ โดยให้ผู้นำทำการประเมินเฉพาะตนเอง ด้านศักยภาพในการจัดการและความสุขจากการสร้างสุข ลดทุกข์ ครั้งที่ 1 ในช่วงระยะแรกของการดำเนินการ (เดือนเมษายน 2562) และ ครั้งที่ 2 ในช่วงระยะสิ้นสุดการดำเนินการ (เดือนสิงหาคม 2562) รวมทั้ง ประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้นทุกพื้นที่ ในช่วงระยะสิ้นสุดการดำเนินการ (เดือนสิงหาคม 2562) เพียงครั้งเดียว

จากผลการประเมินตนเองของผู้นำแรงงานกลุ่มเป้าหมายทั้งในด้านศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ และความสุขของแรงงาน พบว่า ได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมรักษาหน้า (social desirability) ดังจะเห็นได้จากระดับคะแนนศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ และความสุขของแรงงานที่สูงอย่างผิดสังเกต (M=7.86, SD= 1.83 จากคะแนนเต็ม 12 คะแนน) แม้ว่าจะเพิ่งเข้าสู่กระบวนการพัฒนาศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ก็ตาม

สำหรับพื้นที่ที่มีค่าคะแนนในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยใน 3 พื้นที่ (ดังตารางที่ 1) ได้แก่ สงขลา (n=13) นครปฐม (n=8) และพะเยา (n=8) เพราะผู้ประสานงานพื้นที่ได้ทำหน้าที่ในการสร้างความเข้าใจในการทำแบบประเมินทั้งสองชุดก่อนการเก็บข้อมูล ยกเว้นพื้นที่ขอนแก่น (n=7) ที่ผู้ประสานงานพื้นที่ขาดความเข้าใจในกระบวนการประเมิน และได้ทำการประเมินสมาชิกตามความคิดเห็นของตนเอง

นอกจากนี้ ผู้ประสานงานและผู้นำแรงงานในแต่ละพื้นที่ยังได้เรียนรู้ถึงการกระจายของค่าคะแนนศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ และความสุขของแรงงาน จากการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยรวมทั้งค่าสูงสุดและต่ำสุดในแต่ละพื้นที่ ซึ่งแสดงถึงความแตกต่างของคะแนนศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ และความสุขของแรงงานแต่ละคนในพื้นที่ โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าพิสัย (ค่าสูงสุด-ต่ำสุด) ในพื้นที่ที่มีค่ามากบ่งชี้ถึงช่องว่างของการพัฒนาตนเองของผู้นำในพื้นที่ ยกตัวอย่างเช่น พื้นที่เชียงใหม่ที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือเท่ากับ 2.72 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.56 และค่าพิสัยเท่ากับ 6.92 (ค่าสูงสุด-ต่ำสุด=4.00-10.92) ซึ่งแสดงให้ผู้ประสานงานพื้นที่เชียงใหม่เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องดำเนินการลดช่องว่างของการพัฒนาตนเองของผู้นำแรงงานแต่ละคนในพื้นที่ โดยเพิ่มมาตรการในการเป็นพี่เลี้ยงหรือหาวิธีการเสริมศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ ให้กับผู้นำแรงงานในพื้นที่ที่ยังมีทักษะในการสร้างสุข ลดทุกข์ไม่เพียงพอ (มีค่าคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม คือ ค่าคะแนน 4-8.56)

ในการจัดเวทีเพื่อทบทวนร่างรายงานผลการศึกษาในระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากผลการประเมินระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน (สิงหาคม 2562) ในพื้นที่ 9 จังหวัด รวม 12 พื้นที่ จากข้อมูลของผู้นำแรงงานทั้งหมด 89 คน มาวิเคราะห์เพื่อประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของโครงการในภาพรวมและในแต่ละพื้นที่ โดยได้เปรียบเทียบกับผลการประเมินในครั้งแรก (เมษายน 2562) แต่เนื่องจากจำนวนผู้นำแรงงานที่มีการประเมินตนเองทั้งสองระยะคือ ระยะแรกของการดำเนินงาน และระยะ

สิ้นสุดการดำเนินงานไม่ครบตามแผนเดิม ค่าคะแนนจากจำนวนผู้นำแรงงานที่นำมาเปรียบเทียบผลของการพัฒนาในสองช่วงดังกล่าวจึงลดลง โดยคะแนนศักยภาพของผู้นำแรงงานมีจำนวน 79 คน (ดังตารางที่ 3) และคะแนนความสุขของผู้นำแรงงานมีจำนวน 68-70 คน หลังจากนั้น จึงนำมาจัดทำร่างผลการศึกษา

ผลการประเมินดังกล่าวได้นำเสนอต่อผู้นำแรงงาน ผู้ประสานงานโครงการ ทีมนักวิชาการและภาคีการทำงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนร่างรายงานผลการศึกษา การจัดกิจกรรมต่างๆดังกล่าวได้ดำเนินการไปพร้อมๆกับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของแต่ละพื้นที่ภายใต้แผนงานของโครงการหลัก และได้จัดให้ผู้เข้าร่วมทุกคนได้ร่วมกันให้ข้อเสนอในการเพิ่มประสิทธิผลของการดำเนินงานและให้ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการดำเนินงานโครงการสร้างสุข ลดทุกข์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งผลจากการร่วมกันทบทวนร่างรายงานผลการศึกษาเบื้องต้น ได้ข้อสรุปดังนี้

1) ผลการพัฒนาศักยภาพของแรงงานภายใต้โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ฯ พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนศักยภาพเพิ่มขึ้นทั้งรายด้านและโดยรวม อย่างไรก็ตาม มีเพียงศักยภาพเฉพาะ คือ ด้านศักยภาพการจัดกระบวนการดำเนินงานเท่านั้นที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ผลการประเมินความสุขของผู้นำที่เข้าร่วมโครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ฯ พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านลดลง แม้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าผู้นำแรงงานส่วนใหญ่มีความสุขลดลง ทั้งนี้ อาจเกิดจากปัจจัยอื่นๆ อีกมากมาย ไม่เพียงการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในการจัดการสร้างสุข ลดทุกข์ภายใต้การดำเนินงานของโครงการเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ได้พบว่า ผู้นำแรงงานที่เข้าร่วมโครงการโครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ฯ มีความสุขในด้านการเป็นผู้นำสูงขึ้น แม้จะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม

จากผลการทดสอบประสิทธิผลของการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพผู้นำแรงงานภายใต้โครงการสร้างสุข ลดทุกข์ ซึ่งพบว่ามีผลลัพธ์ในการเสริมศักยภาพของแรงงานในการจัดการสร้างสุข ลดทุกข์ได้ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แม้จะพบนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว คือ ด้านการจัดกระบวนการดำเนินงาน ทั้งนี้เกิดจากการที่ผู้นำแรงงานกลุ่มเป้าหมาย ได้ประเมินศักยภาพตนเองในระยะแรกของการพัฒนาสูงด้วยพฤติกรรมรักษาหน้า สำหรับผลกระทบของการดำเนินงานต่อระดับความสุขของผู้นำแรงงานที่พบว่าส่วนใหญ่กลับลดลง ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลจากพฤติกรรมรักษาหน้าเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ระดับความสุขของบุคคลไม่ว่าจะเป็นคนทั่วไป หรือผู้นำแรงงานล้วนมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากมายทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่เพียงศักยภาพในการจัดการเท่านั้น และเป็นที่น่าสังเกตว่าแม้ความสุขในเกือบทุกมิติลดลง แต่ความสุขในด้านการเป็นผู้นำกลับสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานของโครงการช่วยเสริมสร้างความสุขให้แก่ผู้นำในการทำบทบาทในฐานะผู้นำที่จะช่วยในการเสริมศักยภาพให้กับแรงงานโดยทั่วไปได้

สำหรับผลการประเมินการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้น ซึ่งเป็นการประเมินในระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน ได้ดำเนินการภายหลังการจัดเวทีเพื่อทบทวนร่างรายงานผลการศึกษาในระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน (สิงหาคม 2562) ซึ่งผลการประเมินพบว่าผู้นำแรงงานที่ได้พัฒนาเป็นหมอสุขชุมชนมีศักยภาพที่โดดเด่นในด้านการแสวงหาสมาชิกเพิ่มขึ้นจากการขยายเครือข่าย (148 คน) รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกับองค์กรแรงงาน (101 คน) และ รับรู้เป้าหมาย/แผนงานร่วม (93 คน) ตามลำดับ สำหรับศักยภาพที่ยัง

พัฒนาได้น้อยที่สุดใน 3 อันดับ คือ การพัฒนาครอบครัวให้เป็นแบบอย่างฯ (52 คน) การเป็นตัวอย่างในการจัดการตนเอง (60 คน) และ การวางแผน ติดตาม ประเมินผล (63 คน) ดังตารางที่ 7 ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวแสดงถึงศักยภาพของผู้นำที่มุ่งขยายเครือข่าย และร่วมทำงานกับองค์กรภายนอกตามภารกิจของโครงการต่างๆที่ผ่านมา โดยส่วนใหญ่มุ่งขยายผลการพัฒนาในวงกว้าง ไม่ได้มีจุดเน้นในการพัฒนาศักยภาพในการจัดการตนเองและครอบครัวของผู้นำ รวมทั้งการวางแผน ติดตาม และประเมินผลอย่างจริงจังเฉกเช่นโครงการสร้างสุข ลดทุกข์ ที่ได้ดำเนินการในครั้งนี้ ผลการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับผลการประเมินระดับความสุขของผู้นำแรงงานที่พบว่าความสุขเกือบทุกมิติลดลง มีเพียงความสุขด้านการเป็นผู้นำเท่านั้นที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานของโครงการฯ ช่วยเสริมสร้างความสุขให้แก่ผู้นำที่เป็นหมอสุขชุมชนในการแสดงบทบาทในฐานะผู้นำที่ได้ช่วยในการเสริมศักยภาพให้กับแรงงานโดยทั่วไปได้

สำหรับข้อเสนอในการพัฒนาประสิทธิผลของการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพผู้นำแรงงานภายใต้โครงการสร้างสุข ลดทุกข์ต่อไป ควรมีการสร้างความเข้าใจในเรื่องของการประเมินภายในที่มุ่งเสริมพลังให้ชัดเจน เพื่อลดความลำเอียงในการประเมินตนเอง รวมทั้ง สร้างความตระหนักในคุณค่าของการติดตามประเมินผลเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการประเมินทีมงานร่วมกันอย่างจริงจังเพื่อนำผลมาใช้การปรับแผนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	2
ความเป็นมาของโครงการ	7
วัตถุประสงค์	8
การดำเนินการ	9
ผลการดำเนินงาน	12
ขอบเขตและเครื่องมือในการประเมิน	12
แนวทางและวิธีการประเมินผลการดำเนินงาน	13
ผลการประเมิน	13
สรุปผลการประเมิน	15
ผลการประเมินศักยภาพตนเองของผู้นำแรงงาน ระยะแรกของการดำเนินงาน	16
ผลการประเมินศักยภาพตนเองของผู้นำแรงงาน ระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน	17
ผลการประเมินความสุขของแรงงาน ระยะแรกของการดำเนินงาน	18
ผลการประเมินความสุขของแรงงาน ระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน	20
ผลลัพธ์ของโครงการฯต่อการพัฒนาศักยภาพของแรงงานฯ ทั้งรายด้านและโดยรวม	22
ผลกระทบของโครงการฯต่อความสุขของแรงงานฯทั้งรายด้านและโดยรวม	22
ผลการประเมินการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้น	23
ภาคผนวก	
คู่มือการใช้เครื่องมือในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ	25
รายละเอียดผลการประเมินศักยภาพฯ ของผู้นำแรงงานโดยรวมและรายพื้นที่ ครั้งที่ 1	52
รายละเอียดผลการประเมินความสุขฯ ของผู้นำแรงงานโดยรวมและรายพื้นที่ ครั้งที่ 1	65
รายละเอียดผลการประเมินศักยภาพฯ ของผู้นำแรงงานโดยรวมและรายพื้นที่ ครั้งที่ 2	90
รายละเอียดผลการประเมินความสุขฯ ของผู้นำแรงงานโดยรวมและรายพื้นที่ ครั้งที่ 2	104
เอกสารนำเสนอร่างการประเมินผลลัพธ์: การประเมินศักยภาพฯ ของผู้นำแรงงานฯ	131
เอกสารนำเสนอร่างการประเมินผลกระทบ: การประเมินความสุขของผู้นำแรงงานฯ	135

ความเป็นมา

จากเป้าหมายระยะยาวในการพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีศักยภาพในการจัดการตนเองและครอบครัวเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์จากการรู้เท่าทัน (health literacy) โดยการเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมที่เป็นเงื่อนไข/ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเกิดทุกขภาวะ และเป็นกลไกหนึ่งที่จะร่วมสร้างสังคมสุขภาวะ โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำและกลไกการสร้างเสริมสุขภาพจิต กลุ่มแรงงาน จึงได้ดำเนินการพัฒนาในสองประเด็นหลัก คือ (1) รูปแบบการบริการสร้างเสริมสุขภาพจิตกลุ่มวัยทำงานในระดับบุคคล ครอบครัว ระดับกลุ่มหรือชุมชน โดยมีนโยบายในระดับตำบล-อำเภอ-จังหวัดที่สนับสนุนและเอื้อต่อกระบวนการทำงานเชิงบูรณาการงานร่วมกัน และ (2) กลไกและองค์ความรู้การสร้างเสริมสุขภาพจิตเชิงรุก (สร้างสุข ลดทุกข์) ระดับบุคคล ครอบครัว ระดับกลุ่มหรือชุมชนที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาอาสาสร้างสุขชุมชน ที่เรียกว่า “หมอสุขชุมชน”ในพื้นที่เป้าหมาย 4 แห่ง คือ กรุงเทพฯ เชียงใหม่ ขอนแก่น และสุพรรณบุรี

โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำและกลไกการสร้างเสริมสุขภาพจิต กลุ่มแรงงาน จึงได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของ “หมอสุขชุมชน” ให้มีความสามารถใน 7 ประเด็น คือ (1) การจัดการและใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจความตระหนัก และเห็นความสำคัญที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมระดับบุคคล ครอบครัว ระดับกลุ่มหรือชุมชน (2) การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้เห็นความสำคัญ สร้างสัมพันธภาพ เพื่อให้เกิดความรู้สึกสุขและทุกข์ร่วมกัน (3) วางแผน ติดตาม ประเมินและรายงานผล (4) เอื้ออำนวยกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับกลุ่มและชุมชน (5) ให้คำปรึกษาและใช้ข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสุข ลดทุกข์ (6) ประสานทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการทำงานและจัดการตนเอง ครอบครัว ให้มีความสมดุลทั้งการทำงานและทางเศรษฐกิจ และ (7) บริหารจัดการทีมและการดำเนินงานโครงการ รวมทั้งเป็นตัวอย่างในการจัดการตนเองเพื่อนสร้างสุข ลดทุกข์

ในการดำเนินงานดังกล่าว ได้มีผู้ประสานงานชุมชนและพื้นที่ทำหน้าที่หลักใน 6 ภารกิจ คือ (1) ประสานและสนับสนุนกระบวนการจัดทำข้อมูลการสร้างสุข ลดทุกข์ ในระดับบุคคล และครอบครัว (2) รวบรวมและจัดการข้อมูลบริบทชุมชน ข้อมูลระดับบุคคล ครอบครัว และกลุ่มหรือเพื่อน (3) เอื้ออำนวยให้มีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ครอบครัวจัดการตนเอง และกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อน (4) ประสานและเอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการพัฒนาและจัดการตนเอง ครอบครัว และชุมชน เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานตามแผนที่กำหนด (5) ติดตามและให้คำปรึกษาเพื่อการพัฒนาและจัดการตนเอง ครอบครัว และชุมชนจัดการตนเอง ครอบครัว และชุมชน (6) ประสานทรัพยากร บุคลากร และหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อสนับสนุนการเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาศักยภาพผู้นำและกลไกการสร้างเสริมสุขภาพจิต กลุ่มแรงงานภายใต้โครงการดังกล่าวข้างต้นได้รับการประเมินผลของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถส่งผลให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนา โครงการติดตามประเมินผลลัพธ์ทางสุขภาพ ตามโครงการสร้างสุข ลดทุกข์ กลุ่มแรงงานนอกระบบ จึงได้นำกรอบการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (Health Impact Assessment:

HIA) ซึ่งให้คุณค่าในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคีการทำงานทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ บนพื้นฐานของการใช้ข้อมูลที่หลากหลาย รอบด้าน และเป็นที่ยอมรับร่วมกัน อาทิ ข้อมูลจากนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ข้อมูลและความรู้จากบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชนเป้าหมาย

การนำกระบวนการประเมินผลกระทบทางสุขภาพมาใช้ในการประเมินผลโครงการติดตามประเมินผลลัพธ์ทางสุขภาพ ของโครงการสร้างสุข ลดทุกข์ กลุ่มแรงงานนอกระบบในครั้งนี้ ได้เลือกรูปแบบการประเมินผลกระทบทางสุขภาพแบบเร่งด่วน หรือ Rapid HIA จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่มีความเหมาะสม โดย Rapid HIA เป็นการประเมินผลกระทบที่ใช้ระยะเวลาสั้น เน้นการทบทวนข้อมูลเอกสาร ข้อมูลทุติยภูมิ หลักฐานที่มีอยู่แล้ว ร่วมกับข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Design for Health, 2008) ในการระบุหรือประเมินผลกระทบทางสุขภาพ ข้อดีของ Rapid HIA คือใช้ระยะเวลาและทรัพยากรในการดำเนินการน้อย และทำให้ได้ข้อมูลหลักฐานเพื่อเสนอทางเลือก ข้อเสนอแนะ หรือมาตรการรองรับเพื่อการเพิ่มผลกระทบทางบวก และลดผลกระทบทางลบ ช่วยให้การดำเนินงานของโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น การประเมินผลกระทบทางสุขภาพแบบเร่งด่วนนี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการในพื้นที่เป้าหมายทั้งหมดของโครงการสร้างสุข ลดทุกข์ กลุ่มแรงงานนอกระบบ โดยมีผู้ประสานงานชุมชนและพื้นที่เข้ามาร่วมเรียนรู้และดำเนินการในกระบวนการประเมินดังกล่าว โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาการดำเนินงานภายใต้โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลหลักฐานที่ได้ไปวางแผนลดผลกระทบทางลบ หรือเสริมให้เกิดผลกระทบทางบวกในอนาคตได้ โดยมีวัตถุประสงค์หลักและวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์หลัก

1. เพื่อประเมินผลกระทบทางสุขภาพของโครงการสร้างสุข ลดทุกข์ กลุ่มแรงงานนอกระบบ
2. เพื่อจัดกิจกรรมเสริมกระบวนการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการดำเนินงาน/กิจกรรมภายใต้โครงการสร้างสุข ลดทุกข์ กลุ่มแรงงานนอกระบบ
3. เพื่อจัดทำชุดข้อมูลหลักฐานเพื่อใช้ในการวางแผนลดผลกระทบทางลบหรือเสริมผลกระทบทางบวกในโครงการที่ต่อเนื่องจาก/เกี่ยวข้องกับโครงการสร้างสุข ลดทุกข์ กลุ่มแรงงานนอกระบบในอนาคตได้

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล/กิจกรรมการดำเนินงานภายใต้โครงการสร้างสุข ลดทุกข์ กลุ่มแรงงานนอกระบบ และกำหนดแนวทางและวิธีการในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ
2. เพื่อกำหนดขอบเขตและเครื่องมือในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ
3. เพื่อจัดกระบวนการประเมินผลกระทบทางสุขภาพและจัดทำร่างผลการศึกษาเบื้องต้น
4. เพื่อทบทวนร่างรายงานผลการศึกษาโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและภาคีการทำงานที่เกี่ยวข้อง
5. เพื่อนำเสนอผลการศึกษาที่ให้แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานโครงการสร้างสุข ลดทุกข์ หรือโครงการที่เกี่ยวข้องในอนาคต

ทั้งนี้ มีระยะเวลาดำเนินการระหว่าง เดือนพฤศจิกายน 2561 ถึง กันยายน 2562 **โดยมีงบประมาณ**ดำเนินกาทั้งสิ้น 300,000 บาท (สามแสนบาทถ้วน) **และมีตัวชี้วัด ผลลัพธ์ความสำเร็จ ดังนี้**

1. แนวทางและวิธีการในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ
2. ขอบเขตและเครื่องมือในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ
3. รายงานการประเมินผลกระทบทางสุขภาพของโครงการในระดับพื้นที่และโดยภาพรว
4. ข้อเสนอในการพัฒนาการดำเนินงานโครงการสร้างสุข ลดทุกข์หรือโครงการที่เกี่ยวข้องในอนาคต

การดำเนินการ

การประเมินผลโครงการสร้างสุข ลดทุกข์ กลุ่มแรงงานนอกระบบ โดยประยุกต์ใช้กระบวนการประเมินผลกระทบทางสุขภาพแบบเร่งด่วน ได้ดำเนินการในพื้นที่เป้าหมายทั้งหมด 9 จังหวัด 12 พื้นที่ รวมผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 98 คน ดังต่อไปนี้

1. กรุงเทพมหานคร	**จำนวนคน**
1.1 ลาดกระบัง	**10**
1.2 ประเวศ	**6**
1.3 วังทองหลาง	**10**
1.4 มีนบุรี	**5**
2. เชียงใหม่	**5**
3. สุพรรณบุรี	**11**
4. ขอนแก่น	**7**
5. สงขลา	**13**
6. สหภาพแรงงานฟอร์ด	**7**
7. นครปฐม	**8**
8. พะเยา	**8**
9. อุตรดิตถ์	**8**
รวมทุกพื้นที่	**98**

ทั้งนี้ ได้มีผู้ประสานงานชุมชน/พื้นที่เข้ามาร่วมเรียนรู้และดำเนินการในกระบวนการประเมินดังกล่าว กิจกรรมหลักในโครงการนี้จะมุ่งสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการประเมินผลลัพธ์ของโครงการร่วมกัน ดังนี้

6. จัดเวทีกลั่นกรองข้อมูล/กิจกรรมการดำเนินงานภายใต้โครงการ (Public Screening) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล/กิจกรรมการดำเนินงานภายใต้โครงการสร้างสุข ลดทุกข์ กลุ่มแรงงานนอกระบบและกำหนดแนวทางและวิธีการในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ

7. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดขอบเขตและเครื่องมือในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (Public Scoping) ดังภาคผนวกที่ 1 และแผนการจัดเก็บข้อมูลเพื่อประเมินผลกระทบ ดังแผนภูมิที่ 1

8. ดำเนินการประเมินผลกระทบฯและจัดทำร่างผลการศึกษาเบื้องต้นในพื้นที่เป้าหมาย (Assessing

9. จัดประชุมเพื่อทบทวนร่างรายงานผลการศึกษากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและภาคีการทำงานที่เกี่ยวข้อง (Public Review)

10.จัดเวทีนำเสนอผลการศึกษาและทางเลือกในการพัฒนาการดำเนินงานโครงการสร้างสุข ลดทุกข์หรือโครงการที่เกี่ยวข้องในอนาคต (Influencing)

การจัดกิจกรรมต่างๆดังกล่าวข้างต้น ได้ดำเนินการไปพร้อมๆกับกิจกรรมการรายงานความก้าวหน้าของโครงการหลัก โดยได้จัดให้ผู้ประสานงานโครงการ กลุ่มเป้าหมาย และทีมนักวิชาการที่ทำหน้าที่หนุนเสริมการดำเนินงานในครั้งนี้ร่วมกันวิเคราะห์ ออกแบบ และสะท้อนผลการประเมิน และกำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินงานร่วมกัน โดยใช้เวลา 1- 2 วันในแต่ละครั้ง โดยมีกิจกรรมหลัก ดังนี้

(1) ประชุมคณะทำงานในการจัดเตรียมเวที/ประชุม
(2) จัดเวที/ประชุม/กิจกรรมการดำเนินงานภายใต้โครงการ
(3) วิเคราะห์ข้อมูล/กิจกรรมการดำเนินงานภายใต้โครงการ
(4) กำหนดแนวทางและวิธีการร่วมกัน
(5) ประชุมคณะทำงานในการสรุปผลการดำเนินงาน

อย่างไรก็ตาม ในขั้นตอนดำเนินการประเมินผลกระทบฯ ได้พบว่าไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนดได้ (แผนภูมิที่ 1) จึงได้มีการปรับให้เหมาะสมตามศักยภาพของพื้นที่ปฏิบัติการ ในการร่วมดำเนินการประเมินของผู้นำแรงงานในพื้นที่ โดยให้ผู้นำทำการประเมินเฉพาะตนเอง ด้านศักยภาพในการจัดการและความสุขจากการสร้างสุข ลดทุกข์ ครั้งที่ 1 ในช่วงระยะแรกของการดำเนินการ (เดือนเมษายน 2562) และ ครั้งที่ 2 ในช่วงระยะสิ้นสุดการดำเนินการ (เดือนสิงหาคม 2562) รวมทั้ง ประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้นทุกพื้นที่ ในช่วงระยะสิ้นสุดการดำเนินการ (เดือนสิงหาคม 2562) เพียงครั้งเดียว ดังนั้น การประเมินผลกระทบที่ไม่สามารถประเมินได้ คือ การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงานระดับครอบครัว และการประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน ระดับกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย นอกจากนี้ การประเมินศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ และวัดความสุขของแรงงานของผู้นำแรงงาน ระดับบุคคล ก็สามรถประเมินได้เพียง 2 ครั้ง และการประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้นในทุกพื้นที่ ก็สามารถประเมินได้เพียงครั้งเดียว คือ ในระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน แต่ไม่ได้ดำเนินการในพื้นที่ขยาย จึงอาจ

ทำให้ไม่สามารถสรุปผลการพัฒนาศักยภาพของผู้นำแรงงาน และการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ได้อย่างชัดเจน ประการสำคัญที่ไม่สามารถดำเนินการตามแผนได้อีกประเด็นหนึ่ง คือ การประเมินศักยภาพในการจัดการสร้างสุข ลดทุกข์ ของผู้นำแรงงานแต่ละคนโดยเพื่อนสมาชิกในทีม และการประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนข้ามพื้นที่ ที่ได้กำหนดไว้เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของการประเมินและลดความลำเอียงในการประเมินจากพฤติกรรมรักษาหน้า (social desirability) ของผู้ประเมิน

แผนภูมิที่ 1 แผนการเก็บข้อมูลเพื่อการติดตามประเมินผลกระทบทางสุขภาพ โครงการสร้างสุข ลดทุกข์

กุมภาพันธ์
- แบบสอบถามชุดที่ 1: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน ระดับบุคคล ครั้งที่ 1
- แบบวัดความสุขของแรงงาน: โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ ครั้งที่ 1

มีนาคม
- แบบสอบถามชุดที่ 2: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน ระดับครอบครัว ครั้งที่ 1
- แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้น ครั้งที่ 1

เมษายน
- แบบสอบถามชุดที่ 3: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน ระดับกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย ครั้งที่ 1
- แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ขยาย ครั้งที่ 1

พฤษภาคม
- แบบสอบถามชุดที่ 1: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน ระดับบุคคล ครั้งที่ 2
- แบบวัดความสุขของแรงงาน: โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ ครั้งที่ 2

มิถุนายน
- แบบสอบถามชุดที่ 2: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน ระดับครอบครัว ครั้งที่ 2
- แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้น ครั้งที่ 2

กรฎาคม
- แบบสอบถามชุดที่ 3: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน ระดับกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย ครั้งที่ 2
- แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ขยาย ครั้งที่ 2

สิงหาคม
- แบบสอบถามชุดที่ 1: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน ระดับบุคคล ครั้งที่ 3
- แบบวัดความสุขของแรงงาน: โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ ครั้งที่ 3

ผลการดำเนินงาน

ในการจัดเวทีกลั่นกรองข้อมูล/กิจกรรมการดำเนินงานภายใต้ เพื่อวิเคราะห์เป้าหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรมการดำเนินงานภายใต้โครงการสร้างสุข ลดทุกข์ กลุ่มแรงงานนอกระบบ ผลที่ได้ประกอบด้วยขอบเขต เครื่องมือ แนวทางและวิธีการประเมินผลการดำเนินงาน (รายละเอียดในภาคผนวกที่ 1) ดังนี้

1. ขอบเขตและเครื่องมือในการประเมิน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินตนเอง โดยให้ผู้นำแรงงานกลุ่มเป้าหมายประเมินศักยภาพตนเองในการสร้างสุข ลดทุกข์ และความสุขที่เกิดจากการพัฒนาศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ โดยใช้เครื่องมือประเมินตนเอง 2 ชุด ดังนี้

1.1 แบบประเมินศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ เป็นการประเมิน<u>ผลลัพธ์</u>ของการพัฒนาศักยภาพในการจัดการสร้างสุข-ลดทุกข์ ของผู้นำแต่ละคน โดยใช้แบบสอบถามให้ผู้นำทุกคนที่เข้าร่วมโครงการประเมินตนเอง ทั้งระยะแรกและระยะสิ้นสุดการดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพแรงงงานภายใต้โครงการ ประกอบด้วย ศักยภาพของผู้นำแรงงาน 2 ด้าน (18 ข้อ) ดังนี้

1) ศักยภาพพื้นฐานศักยภาพ ประกอบด้วย การจัดการข้อมูล (5 ข้อ) และการจัดการความสัมพันธ์ (4 ข้อ)
2) ศักยภาพเฉพาะในการจัดการสร้างสุข ลดทุกข์ คือ การจัดกระบวนการดำเนินงาน (9 ข้อ)

แบบประเมินศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ จะเป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้นำแรงงานแต่ละคนประเมินศักยภาพพื้นฐานและเฉพาะในการดำเนินงานฐานะผู้นำแรงงานที่มีตัวเลือก 4 อันดับ โดยการทำเครื่องหมาย (√) ในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของแต่ละท่านมากที่สุด ดังเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = ไม่ได้ทำ (ยังไม่มีหลักฐานอ้างอิง)
2 = ได้ทำ (มีหลักฐานอ้างอิง)
3 = ได้ทำอย่างถูกต้อง (สอดคล้องกับปัญหา/เรื่องที่ต้องการแก้ไข)
4 = ได้ทำอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์

1.2. แบบวัดความสุขระดับบุคคล เป็นการประเมิน<u>ผลกระทบ</u>ของการจัดการสร้างสุข-ลดทุกข์ ในผู้นำแรงงานหรือแรงงานทุกคนที่ได้เข้าร่วมโครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ โดยใช้แบบวัดความสุขของแรงงาน: โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ ที่มี 5 ด้าน คือ 1) การจัดการความเครียดด้วยตนเอง 2) การช่วยเหลือผู้อื่น 3) การเป็นผู้นำ 4) ความเป็นอยู่ในครอบครัว และ 5) ความเป็นอยู่ในชุมชน โดยให้แต่ละท่านที่เข้าร่วมโครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ประเมินตนเองทั้งระยะแรกและระยะสิ้นสุดการดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพแรงงงานภายใต้โครงการ ประกอบด้วย ความสุขที่เกิดจากความพึงพอใจใน 5 มิติ (32 ข้อ) ดังนี้

1) การจัดการความเครียดด้วยตนเอง (6 ข้อ)
2) การช่วยเหลือผู้อื่น (6 ข้อ)

3) การเป็นผู้นำ (7 ข้อ)

4) ความเป็นอยู่ในครอบครัว (7 ข้อ)

5) ความเป็นอยู่ในชุมชน (6 ข้อ)

แบบวัดความสุขฯ จะเป็นแบบสอบถามประเมินระดับความพึงพอใจชีวิตช่วง 3 เดือนที่ผ่านมาของผู้นำแรงงานแต่ละคนที่มีตัวเลือก 4 อันดับ โดยการทำเครื่องหมาย (√) ในช่องคะแนนที่ตรงกับความจริงของแต่ละท่าน ดังเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = น้อย)

2 = ปานกลาง

3 = มาก

4 = มากที่สุด

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้น โดยผู้ประเมินเป็นผู้นำแรงงาน/ผู้ประสานงานในพื้นที่ เพื่อประเมินผลงานในพื้นที่ตนเอง) โดยให้ผู้ประเมินบันทึกจำนวนสมาชิกเครือข่ายหมอสุขชุมชนในแต่ละพื้นที่ ที่เกิดขึ้นจากผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้น เก็บข้อมูลด้วยวิธีการ 1) สังเกตการณ์การดำเนินงานของหมอสุขชุมชนแต่ละคนหรือทั้งกลุ่มในการจัดการสร้างสุขลดทุกข์ และ 2) การสัมภาษณ์รายบุคคล ในหมอสุขชุมชน สมาชิกในกลุ่ม และผู้เกี่ยวข้อง (ห้ามใช้การสนทนากลุ่ม เพราะอาจได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้) ใช้ประเมินหลังการพัฒนาศักยภาพภายใต้โครงการ โดยผู้ประเมิน คือ ผู้ประสานงานในระดับพื้นที่ ประเมินพื้นที่ตนเอง ในระยะสิ้นสุดโครงการ

2. แนวทางและวิธีการประเมินผลการดำเนินงาน

2.1 ผลการพัฒนาตนเองในการสร้างสุข ลดทุกข์ เป็นการประเมินศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ และความสุขที่เกิดจากการพัฒนาศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ 2 ระยะ คือ ระยะแรกของการดำเนินงาน (เมษายน 2562) และระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน (สิงหาคม 2562)

2.2 ผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้น เป็นการประเมินในระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน (สิงหาคม 2562)

ในการจัดเวทีเพื่อทบทวนร่างรายงานผลการศึกษาเบื้องต้น ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากผลการประเมินระยะแรกของการดำเนินงาน (เมษายน 2562) ในพื้นที่ 8 จังหวัด รวม 11 พื้นที่ (ขาดพื้นที่อุตรดิตถ์) จากข้อมูลของผู้นำแรงงานทั้งหมด 90 คน มาวิเคราะห์ และได้นำมาจัดทำร่างผลการศึกษาเบื้องต้น (รายละเอียดในภาคผนวก 2) แล้วนำเสนอต่อผู้นำแรงงาน ผู้ประสานงานโครงการ ทีมนักวิชาการและภาคีการทำงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนร่างรายงานผลการศึกษาเบื้องต้น การจัดกิจกรรมต่างๆดังกล่าวได้ดำเนินการไปพร้อมๆกับกิจกรรมการรายงานความก้าวหน้าของโครงการหลัก โดยได้จัดให้ผู้เข้าร่วมทุกคนได้ร่วมกันกำหนด

ทางเลือกในการพัฒนาการดำเนินงานโครงการสร้างสุข ลดทุกข์ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการร่วมกันทบทวนร่างรายงานผลการศึกษาเบื้องต้น ได้ข้อสรุปดังนี้

3. **ผลการประเมิน** จากผลการประเมินตนเองของผู้นำแรงงานกลุ่มเป้าหมายทั้งในด้านศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ และความสุขของแรงงาน (ดังตารางที่ 1)พบว่าได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมรักษาหน้า (social desirability) ดังจะเห็นได้จากระดับคะแนนศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ และความสุขของแรงงานที่สูงอย่างผิดสังเกต (M=7.86, SD= 1.83 จากคะแนนเต็ม 12 คะแนน) แม้ว่าจะเพิ่งเข้าสู่กระบวนการพัฒนาศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ก็ตาม

สำหรับพื้นที่ที่มีค่าคะแนนในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยใน 3 พื้นที่ (ดังตารางที่ 1) ได้แก่ สงขลา (n=13) นครปฐม (n=8) และพะเยา (n=8) เพราะผู้ประสานงานพื้นที่ได้ทำหน้าที่ในการสร้างความเข้าใจในการทำแบบประเมินทั้งสองชุดก่อนการเก็บข้อมูล ยกเว้นพื้นที่ขอนแก่น (n=7) ที่ผู้ประสานงานพื้นที่ขาดความเข้าใจในกระบวนการประเมิน และได้ทำการประเมินสมาชิกตามความคิดเห็นของตนเอง

ด้วยเหตุดังกล่าว ที่ประชุมจึงได้ทำความเข้าใจร่วมกันถึงเป้าประสงค์ในการประเมินศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ และความสุขของแรงงานในแต่ละครั้ง โดยการประเมินในครั้งแรกนี้ได้ดำเนินการเพียงเพื่อใช้เป็นคู่เทียบกับผลการประเมินในครั้งต่อไป เพื่อประเมินประสิทธิผลของกิจกรรมภายใต้โครงการเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน

นอกจากนี้ ผู้ประสานงานและผู้นำแรงงานในแต่ละพื้นที่ยังได้เรียนรู้ถึงการกระจายของค่าคะแนนศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ และความสุขของแรงงาน จากการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยรวมทั้งค่าสูงสุดและต่ำสุดในแต่ละพื้นที่ ซึ่งแสดงถึงความแตกต่างของคะแนนศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ และความสุขของแรงงานแต่ละคนในพื้นที่ โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าพิสัย (ค่าสูงสุด-ต่ำสุด) ในพื้นที่ที่มีค่ามากบ่งชี้ถึงช่องว่างของการพัฒนาตนเองของผู้นำในพื้นที่ ยกตัวอย่างเช่น พื้นที่เชียงใหม่ที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือเท่ากับ 2.72 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.56 และค่าพิสัยเท่ากับ 6.92 (ค่าสูงสุด-ต่ำสุด=4.00-10.92) ซึ่งแสดงให้ผู้ประสานงานพื้นที่เชียงใหม่เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องดำเนินการลดช่องว่างของการพัฒนาตนเองของผู้นำแรงงานแต่ละคนในพื้นที่ โดยเพิ่มมาตรการในการเป็นพี่เลี้ยงหรือหาวิธีการเสริมศักยภาพในการสร้างสุข ลดทุกข์ ให้กับผู้นำแรงงานในพื้นที่ที่ยังมีทักษะในการสร้างสุข ลดทุกข์ไม่เพียงพอ (มีค่าคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม คือ ค่าคะแนน 4-8.56)

ในการจัดเวทีเพื่อทบทวนร่างรายงานผลการศึกษาในระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากผลการประเมินระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน (สิงหาคม 2562) ในพื้นที่ 9 จังหวัด รวม 12

พื้นที่ จากข้อมูลของผู้นำแรงงานทั้งหมด 89 คน มาวิเคราะห์เพื่อประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของโครงการในภาพรวมและในแต่ละพื้นที่ โดยได้เปรียบเทียบกับผลการประเมินในครั้งแรก (เมษายน 2562) แต่เนื่องจากจำนวนผู้นำแรงงานที่มีการประเมินตนเองทั้งสองระยะคือ ระยะแรกของการดำเนินงาน และระยะสิ้นสุดการดำเนินงานไม่ครบตามแผนเดิม ค่าคะแนนจากจำนวนผู้นำแรงงานที่นำมาเปรียบเทียบผลของการพัฒนาในสองช่วงดังกล่าวจึงลดลง โดยคะแนนศักยภาพของผู้นำแรงงานมีจำนวน 79 คน (ดังตารางที่ 3) และคะแนนความสุขของผู้นำแรงงานมีจำนวน 68-70 คน (ดังตารางที่ 4) หลังจากนั้น จึงนำมาจัดทำร่างผลการศึกษา (รายละเอียดในภาคผนวก 3)

ผลการประเมินดังกล่าวได้นำเสนอต่อผู้นำแรงงาน ผู้ประสานงานโครงการ ทีมนักวิชาการและภาคีการทำงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนร่างรายงานผลการศึกษา การจัดกิจกรรมต่างๆดังกล่าวได้ดำเนินการไปพร้อมๆกับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของแต่ละพื้นที่ภายใต้แผนงานของโครงการหลัก และได้จัดให้ผู้เข้าร่วมทุกคนได้ร่วมกันให้ข้อเสนอในการเพิ่มประสิทธิผลของการดำเนินงานและให้ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการดำเนินงานโครงการสร้างสุข ลดทุกข์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งผลจากการร่วมกันทบทวนร่างรายงานผลการศึกษาเบื้องต้น ได้ข้อสรุปดังนี้

3) ผลการพัฒนาศักยภาพของแรงงานภายใต้โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ฯ พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนศักยภาพเพิ่มขึ้นทั้งรายด้านและโดยรวม อย่างไรก็ตาม มีเพียงศักยภาพเฉพาะ คือ ด้านศักยภาพการจัดกระบวนการดำเนินงานเท่านั้นที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4) ผลการประเมินความสุขของผู้นำที่เข้าร่วมโครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ฯ พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านลดลง แม้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าผู้นำแรงงานส่วนใหญ่มีความสุขลดลง ทั้งนี้ อาจเกิดจากปัจจัยอื่นๆ อีกมากมาย ไม่เพียงการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในการจัดการสร้างสุข ลดทุกข์ภายใต้การดำเนินงานของโครงการเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ได้พบว่า ผู้นำแรงงานที่เข้าร่วมโครงการโครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ฯ มีความสุขในด้านการเป็นผู้นำสูงขึ้น แม้จะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม

4. สรุปผลการประเมิน จากผลการทดสอบประสิทธิผลของการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพผู้นำแรงงานภายใต้โครงการสร้างสุข ลดทุกข์ ซึ่งพบว่ามีผลลัพธ์ในการเสริมศักยภาพของแรงงานในการจัดการสร้างสุข ลดทุกข์ได้ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แม้จะพบนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว คือ ด้านการจัดกระบวนการดำเนินงาน ทั้งนี้เกิดจากการที่ผู้นำแรงงานกลุ่มเป้าหมาย ได้ประเมินศักยภาพตนเองในระยะแรกของการพัฒนาสูงด้วยพฤติกรรมรักษาหน้า สำหรับผลกระทบของการดำเนินงานต่อระดับความสุขของผู้นำแรงงานที่พบว่าส่วนใหญ่กลับลดลง ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลจากพฤติกรรมรักษาหน้าเช่นกัน อย่างไรก็ตามระดับความสุขของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นคนทั่วไป หรือผู้นำแรงงานล้วนมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากมายทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่เพียงศักยภาพในการจัดการเท่านั้น และเป็นที่น่าสังเกตว่าแม้ความสุขในเกือบทุกมิติลดลง แต่ความสุขในด้านการเป็นผู้นำกลับสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานของโครงการช่วยเสริมสร้างความสุขให้แก่ผู้นำในการทำบทบาทในฐานะผู้นำที่จะช่วยในการเสริมศักยภาพให้กับแรงงานโดยทั่วไปได้

สำหรับผลการประเมินการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้น ซึ่งเป็นการประเมินในระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน ได้ดำเนินการภายหลังการจัดเวทีเพื่อทบทวนร่างรายงานผลการศึกษาในระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน (สิงหาคม 2562) ซึ่งผลการประเมินพบว่าผู้นำแรงงานที่ได้พัฒนาเป็นหมอสุขชุมชนมีศักยภาพที่โดดเด่นในด้านการแสวงหาสมาชิกเพิ่มขึ้นจากการขยายเครือข่าย (148 คน) รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกับองค์กรแรงงาน (101 คน) และ รับรู้เป้าหมาย/แผนงานร่วม (93 คน) ตามลำดับ สำหรับศักยภาพที่ยังพัฒนาได้น้อยที่สุดใน 3 อันดับ คือ การพัฒนาครอบครัวให้เป็นแบบอย่างฯ (52 คน) การเป็นตัวอย่างในการจัดการตนเอง (60 คน) และ การวางแผน ติดตาม ประเมินผล (63 คน) ดังตารางที่ 7 ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวแสดงถึงศักยภาพของผู้นำที่มุ่งขยายเครือข่าย และร่วมทำงานกับองค์กรภายนอกตามภารกิจของโครงการต่างๆที่ผ่านมา โดยส่วนใหญ่มุ่งขยายผลการพัฒนาในวงกว้าง ไม่ได้มีจุดเน้นในการพัฒนาศักยภาพในการจัดการตนเองและครอบครัวของผู้นำ รวมทั้งการวางแผน ติดตาม และประเมินผลอย่างจริงจังเฉกเช่นโครงการสร้างสุข ลดทุกข์ ที่ได้ดำเนินการในครั้งนี้ ผลการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับผลการประเมินระดับความสุขของผู้นำแรงงานที่พบว่าความสุขเกือบทุกมิติลดลง มีเพียงความสุขด้านการเป็นผู้นำเท่านั้นที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานของโครงการฯ ช่วยเสริมสร้างความสุขให้แก่ผู้นำที่เป็นหมอสุขชุมชนในการแสดงบทบาทในฐานะผู้นำที่ได้ช่วยในการเสริมศักยภาพให้กับแรงงานโดยทั่วไปได้

สำหรับข้อเสนอในการพัฒนาประสิทธิผลของการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพผู้นำแรงงานภายใต้โครงการสร้างสุข ลดทุกข์ต่อไป ควรมีการสร้างความเข้าใจในเรื่องของการประเมินภายในที่มุ่งเสริมพลังให้ชัดเจน เพื่อลดความลำเอียงในการประเมินตนเอง รวมทั้ง สร้างความตระหนักในคุณค่าของการติดตามประเมินผลเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการประเมินทีมงานร่วมกันอย่างจริงจังเพื่อนำผลมาใช้การปรับแผนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลการประเมินศักยภาพตนเองของผู้นำแรงงาน : โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ ระยะแรกของการดำเนินงาน (เมษายน 2562)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด-ต่ำสุดของคะแนนศักยภาพในการสร้างสุข-ลดทุกข์ ของแรงงานในระดับพื้นที่และโดยภาพรวม (N = 90)

พื้นที่	การจัดการข้อมูลฯ (คะแนนเต็ม = 4)		การจัดการความสัมพันธ์ (คะแนนเต็ม = 4)		การจัดกระบวนการดำเนินงาน (คะแนนเต็ม = 4)		โดยรวม (คะแนนเต็ม = 12)	
	M (SD)	Min-Max	M (SD)	Min-Max	M (SD)	Min-Max	M (SD)	Min-Max
กรุงเทพมหานคร								
ลาดกระบัง (n=10)	2.76 (0.69)	1.80-4.00	2.80 (0.71)	2.00-4.00	2.77 (0.63)	2.11-4.00	8.33 (1.94)	6.02-12.00
ประเวศ (n=6)	2.97 (0.56)	2.40-4.00	2.87 (0.74)	2.00-4.00	3.18 (0.40)	2.56-3.56	9.03 (1.49)	6.96-10.94
วังทองหลาง(n=10)	2.94 (0.46)	2.20-3.60	2.72 (0.63)	2.00-3.75	3.04 (0.46)	2.33-3.89	8.71 (1.37)	6.73-10.59
มีนบุรี (n=5)	2.88 (0.39)	2.60-3.40	2.90 (0.67)	2.25-3.75	2.91 (0.67)	2.11-3.67	8.69 (1.71)	6.96-10.57
เชียงใหม่ (n=5)	3.28 (0.83)	2.00-4.00	2.55 (0.92)	1.00-3.25	2.73 (1.05)	1.00-3.67	8.56 (2.72)	4.00-10.92
สุพรรณบุรี (n=11)	3.07 (0.34)	2.60-3.80	2.84 (0.46)	2.00-3.50	3.17 (0.23)	2.89-0.67	9.08 (0.86)	7.99-10.97
ขอนแก่น (n=7)	2.11 (0.41)	1.80-3.00	2.50 (0.43)	2.00-3.00	2.57 (0.53)	1.89-3.11	7.18 (1.17)	5.93-9.00
สงขลา (n=13)	2.54 (0.81)	1.00-4.00	2.36 (0.46)	2.00-3.50	2.49 (0.60)	1.22-3.89	7.01 (1.72)	4.22-11.39
สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=7)	2.74 (0.77)	1.60-4.00	2.46 (0.77)	1.75-3.75	2.70 (0.53)	1.78-3.33	7.90 (1.95)	5.13-11.08
นครปฐม (n=8)	2.02 (0.48)	1.00-2.60	2.03 (0.45)	1.00-2.50	1.99 (0.46)	1.00-2.67	6.04 (1.32)	3.00-7.21
พะเยา (n=8)	2.25 (0.55)	1.40-3.20	2.06 (0.46)	1.75-3.00	2.11 (0.68)	1.33-3.22	6.42 (1.35)	5.08-8.98
รวมทุกพื้นที่	2.62 (0.70)	1.00-4.00	2.55 (0.64)	1.00-4.00	2.69 (0.66)	1.00-4.00	7.86 (1.83)	3.00-12.00

ผลการประเมินศักยภาพตนเองของผู้นำแรงงาน : โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ ระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน (สิงหาคม 2562)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด-ต่ำสุดของคะแนนศักยภาพในการสร้างสุข-ลดทุกข์ ของผู้นำแรงงานในระดับพื้นที่และโดยภาพรวม (N = 89)

พื้นที่	การจัดการข้อมูลฯ (คะแนนเต็ม = 4)		การจัดการความสัมพันธ์ (คะแนนเต็ม = 4)		การจัดกระบวนการดำเนินงาน (คะแนนเต็ม = 4)		โดยรวม (คะแนนเต็ม = 12)	
	M (SD)	Min-Max	M (SD)	Min-Max	M (SD)	Min-Max	M (SD)	Min-Max
กรุงเทพมหานคร								
ลาดกระบัง(n=10)	3.04 (0.69)	2.20-4.00	2.92 (0.59)	2.00-4.00	2.93 (0.70)	1.67-4.00	8.90 (1.81)	6.12-12.00
ประเวศ (n=6)	2.73 (0.80)	1.80-3.80	3.00 (0.79)	1.75-4.00	2.89 (0.82)	1.67-3.78	8.62 (2.26)	5.22-10.58
วังทองหลาง (n=10)	2.94 (0.58)	2.00-4.00	2.07 (0.69)	1.50-3.50	2.71 (0.49)	2.00-3.11	7.73 (1.54)	5.50-10.10
มีนบุรี (n=5)	2.44 (0.88)	1.00-3.00	1.80 (0.76)	1.00-3.00	2.51 (0.93)	1.00-3.44	6.75 (2.25)	3.00-9.00
เชียงใหม่ (n=5)	2.76 (0.38)	2.20-3.20	2.45 (0.80)	1.50-3.50	2.96 (0.59)	2.33-3.89	8.17 (1.32)	6.03-9.21
สุพรรณบุรี (n=10)	3.02 (0.82)	1.00-4.00	3.07 (0.63)	2.00-4.00	3.21 (0.57)	2.22-4.00	9.31 (1.72)	5.22-11.06
ขอนแก่น (n=7)	2.28 (0.50)	1.80-3.00	3.21 (0.68)	2.00-4.00	2.81 (0.67)	2.11-3.78	8.31 (1.73)	6.11-10.56
สงขลา (n=8)	2.80 (0.94)	1.60-4.00	2.78 (0.39)	2.25-3.50	2.85 (0.57)	2.11-3.55	8.43 (1.75)	5.96-10.22
ระยอง: สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=4)	3.35 (0.60)	2.60-4.00	3.00 (0.54)	2.25-3.50	3.17 (0.53)	2.67-3.89	9.52 (1.59)	7.52-11.39
นครปฐม (n=8)	2.92 (0.48)	2.00-3.40	3.00 (0.71)	2.25-4.00	2.96 (0.62)	2.11-4.00	8.89 (1.66)	6.32-11.40
พะเยา (n=6)	2.00 (0.87)	1.20-3.60	2.42 (0.34)	2.00-2.75	2.61 (0.41)	2.00-3.00	7.03 (1.25)	5.73-9.10
อุตรดิตถ์ (n=10)	2.51 (0.69)	1.60-3.40	2.47 (0.68)	1.75-3.50	2.54 (0.63)	1.67-3.67	7.53 (1.90)	5.22-10.57
รวมทุกพื้นที่	2.75 (0.74)	1.00-4.00	2.70 (0.73)	1.00-4.00	2.85 (0.63)	1.00-4.00	8.30 (1.82)	3.00-12.00

ผลการประเมินความสุขของแรงงาน: โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ ระยะแรกของการดำเนินงาน (เมษายน 2562)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด-ต่ำสุดของคะแนนความสุขในระดับพื้นที่และโดยภาพรวม (N = 90)

พื้นที่	การจัดการความเครียดฯ (คะแนนเต็ม = 4)		การช่วยเหลือผู้อื่น (คะแนนเต็ม = 4)		การเป็นผู้นำ (คะแนนเต็ม = 4)		ความเป็นอยู่ในครอบครัว (คะแนนเต็ม = 4)		ความเป็นอยู่ในชุมชน (คะแนนเต็ม = 4)		โดยรวม (คะแนนเต็ม = 20)	
	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max
กรุงเทพมหานคร												
ลาดกระบัง (n=10)	2.95 (0.36)	2.50 3.50	3.37 (0.46)	2.50 4.00	2.96 (0.24)	2.71 3.29	3.20 (0.43)	2.57 4.00	3.03 (0.54)	2.33 3.83	15.51 (1.56)	14.00 18.00
ประเวศ (n=6)	2.86 (0.49)	2.17 3.67	3.17 (0.57)	2.33 3.83	3.12 (0.31)	2.71 3.43	3.38 (0.40)	2.71 3.86	3.44 (0.42)	2.83 4.00	15.97 (1.77)	13.00 18.00
วังทองหลาง (n=10)	3.10 (0.44)	2.33 3.83	3.50 (0.48)	2.33 3.83	3.01 (0.37)	2.29 3.57	3.51 (0.29)	3.14 3.86	3.52 (0.40)	2.67 4.00	16.65 (1.38)	14.00 18.00
มีนบุรี (n=5)	3.20 (0.43)	2.50 3.67	3.33 (0.53)	2.67 4.00	2.88 (0.53)	2.29 3.57	3.40 (0.51)	2.57 3.86	3.20 (0.54)	2.67 4.00	16.02 (2.15)	14.00 19.00
เชียงใหม่ (n=5)	3.63 (0.34)	3.33 4.00	3.80 (0.30)	3.33 4.00	2.94 (0.43)	2.43 3.43	3.80 (0.31)	3.29 4.00	3.43 (0.48)	2.67 4.00	17.61 (0.75)	17.00 19.00
สุพรรณบุรี (n=11)	3.21 (0.56)	2.50 4.00	3.32 (0.67)	2.17 4.00	2.92 (0.25)	2.57 3.29	3.44 (0.33)	2.71 3.86	3.32 (0.43)	2.67 3.83	16.21 (1.28)	14.00 18.00

พื้นที่	การจัดการความเครียดฯ (คะแนนเต็ม = 4)		การช่วยเหลือผู้อื่น (คะแนนเต็ม = 4)		การเป็นผู้นำ (คะแนนเต็ม = 4)		ความเป็นอยู่ในครอบครัว (คะแนนเต็ม = 4)		ความเป็นอยู่ในชุมชน (คะแนนเต็ม = 4)		โดยรวม (คะแนนเต็ม = 20)	
	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max
ขอนแก่น (n=7)	3.02 (0.22)	2.67 3.33	3.33 (0.23)	3.00 3.67	3.43 (0.41)	2.71 3.86	3.77 (0.53)	2.57 4.00	3.57 (0.43)	2.67 4.00	17.30 (1.39)	14.00 18.00
สงขลา (n=13)	2.97 (0.32)	2.33 3.67	3.35 (0.46)	2.17 3.83	3.01 (0.41)	2.29 3.71	3.27 (0.40)	2.57 3.86	3.08 (0.35)	2.50 3.83	15.68 (1.41)	14.00 18.00
สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=7)	2.93 (0.44)	2.33 3.50	3.38 (2.30)	2.83 3.83	3.02 (0.29)	2.57 3.43	3.61 (0.37)	2.86 3.86	3.02 (0.56)	2.71 4.00	15.97 (1.30)	14.00 18.00
นครปฐม (n=8)	2.96 (0.46)	2.17 3.50	3.19 (0.65)	2.00 4.00	3.20 (0.30)	2.71 3.57	3.41 (0.38)	3.00 4.00	3.25 (0.37)	2.83 4.00	16.00 (1.09)	15.00 18.00
พะเยา (n=8)	2.81 (0.43)	2.33 3.50	3.23 (0.54)	2.33 4.00	2.95 (0.31)	2.43 3.43	3.23 (0.34)	2.57 3.71	3.10. (0.29)	2.67 3.67	15.32 (1.19)	14.00 17.00
รวมทุกพื้นที่	3.04 (0.44)	2.17 4.00	3.35 (0.50)	2.00 4.00	3.03 (0.36)	2.29 3.80	3.43 (0.41)	2.57 4.00	3.25 (0.45)	2.17 4.00	16.11 (1.45)	13.00 19.00

ผลการประเมินความสุขของแรงงาน : โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ ระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน (สิงหาคม 2562)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด-ต่ำสุดของคะแนนความสุขในระดับพื้นที่และโดยภาพรวม (N = 78)

พื้นที่	การจัดการความเครียดฯ (คะแนนเต็ม = 4)		การช่วยเหลือผู้อื่น (คะแนนเต็ม = 4)		การเป็นผู้นำ (คะแนนเต็ม = 4)		ความเป็นอยู่ในครอบครัว (คะแนนเต็ม = 4)		ความเป็นอยู่ในชุมชน (คะแนนเต็ม = 4)		โดยรวม (คะแนนเต็ม = 20)	
	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max
กรุงเทพมหานคร												
ลาดกระบัง (n=10)	2.45 (0.18)	2.33 2.83	2.47 (0.27)	2.00 2.83	2.66 0.33	2.29 3.29	2.73 0.30	2.29 3.14	2.27 0.51	1.57 3.00	12.57 0.75	11.40 13.69
ประเวศ (n=6)	2.83 (0.48)	2.17 3.67	3.05 (0.47)	2.33 3.50	3.14 0.41	2.43 3.43	3.19 0.52	2.43 3.86	2.69 0.35	2.14 3.14	14.91 2.07	12.33 17.60
วังทองหลาง (n=8)	3.10 (0.44)	2.33 3.67	2.44 (0.27)	3.17 3.83	3.20 0.21	2.86 3.43	3.46 0.59	2.14 4.00	2.77 0.23	2.43 3.14	15.97 1.26	13.90 17.14
มีนบุรี (n=5)	3.07 (0.25)	2.83 3.50	3.47 (0.07)	3.33 3.50	3.06 0.33	2.57 3.43	3.51 0.42	2.86 4.00	2.83 0.37	2.43 3.29	15.93 1.12	14.36 16.86
เชียงใหม่ (n=5)	3.37 (0.32)	2.83 3.67	3.53 (0.36	3.00 3.83	3.14 0.17	3.00 3.43	3.46 0.60	2.43 3.86	2.86 0.27	2.57 3.14	16.36 1.42	13.83 17.19
สุพรรณบุรี (n=10)	3.57 (0.32)	3.17 4.00	3.43 0.69	1.67 4.00	3.09 0.75	1.29 3.71	3.40 0.63	2.00 4.00	3.27 0.73	2.00 4.00	16.75 2.49	11.67 19.40

พื้นที่	การจัดการความเครียดฯ (คะแนนเต็ม = 4)		การช่วยเหลือผู้อื่น (คะแนนเต็ม = 4)		การเป็นผู้นำ (คะแนนเต็ม = 4)		ความเป็นอยู่ในครอบครัว (คะแนนเต็ม = 4)		ความเป็นอยู่ในชุมชน (คะแนนเต็ม = 4)		โดยรวม (คะแนนเต็ม = 20)	
	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max	M (SD)	Min Max
ขอนแก่น (n=7)	2.62 0.73	1.83 3.67	2.88 0.54	2.33 3.83	3.00 0.37	2.43 3.43	2.98 0.62	2.00 3.86	2.80 0.47	2.14 3.43	14.27 2.41	11.21 18.21
สงขลา (n=8)	3.27 0.27	3.00 3.83	3.60 0.32	3.00 4.00	3.11 0.39	2.43 3.57	3.45 0.51	2.86 4.00	2.86 0.36	2.29 3.29	14.71 3.24	10.00 18.55
สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=4)	3.00 0.27	2.67 3.33	3.71 0.28	3.33 4.00	3.36 0.14	3.14 3.43	3.82 0.07	3.71 3.86	3.00 0.37	2.57 3.43	16.89 0.95	16.05 18.05
นครปฐม (n=7)	3.07 0.54	2.67 4.00	3.64 0.24	3.33 4.00	3.28 0.23	3.00 3.57	3.43 0.52	2.43 4.00	3.02 0.30	2.57 3.43	16.45 1.27	15.38 19.00
อุตรดิตถ์ (n=8)	3.04 0.28	2.67 3.50	3.48 0.38	2.67 3.83	2.98 0.27	2.71 3.43	3.43 0.37	3.00 4.00	2.77 0.43	2.00 .3.43	15.70 1.23	**14.12 17.52**
รวมทุกพื้นที่	3.03 0.50	1.83 4.00	3.29 0.55	1.67 4.00	3.06 0.41	1.29 3.71	3.31 0.55	2.00 4.00	3.21 0.52	1.83 4.00	15.74 2.25	10.00 19.57

ตารางที่ 5 ผลลัพธ์การพัฒนาศักยภาพของแรงงานฯ ทั้งรายด้านและโดยรวม (N = 79)

ศักยภาพของแรงงาน	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)		ค่าสถิติ (t-test)	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
	เมษายน 2562	สิงหาคม 2562		
การจัดการข้อมูลฯ	2.65 (0.68)	2.78 (0.75)	1.32	0.19
การจัดการความสัมพันธ์	2.57 (0.65)	2.72 (0.73)	1.61	0.11
การจัดกระบวนการฯ	2.70 (0.60)	2.88 (0.62)	1.99	0.04*
รวม	7.93 (1.83)	8.39 (1.80)	1.91	0.06

ตารางที่ 6 ผลกระทบต่อความสุขของแรงงานฯทั้งรายด้านและโดยรวม

ความสุขของแรงงาน	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)		จำนวนแรงงาน	ค่าสถิติ (t-test)	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
	เมษายน 2562	สิงหาคม 2562			
การจัดการความเครียดฯ	3.04 (0.44)	3.03 (0.50)	70	0.75	0.46
การช่วยเหลือผู้อื่น	3.35 (0.50)	3.29 (0.55)	70	1.72	0.09
การเป็นผู้นำ	3.03 (0.36)	3.06 (0.41)	70	-0.37	0.71
ความเป็นอยู่ในครอบครัว	3.43 (0.41)	3.31 (0.55)	68	2.44	0.02
ความเป็นอยู่ในชุมชน	3.25 (0.45)	3.21 (0.52)	68	1.13	0.26
รวม	16.11 (1.45)	15.74 (2.25)	70	2.30	0.02

ตารางที่ 7 ผลการประเมินการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้น ในระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน (สิงหาคม 2562)

สมาชิกที่มีศักยภาพตามเกณฑ์/พื้นที่	การจัดการและใช้ข้อมูล	การสื่อสาร	การวางแผนติดตามประเมินผล	การอำนวยกิจกรรมการเรียนรู้	การให้คำปรึกษา	การประสานทรัพยากร	การจัดการทีมและดำเนินโครงการ	การเป็นตัวอย่างในการจัดการตนเอง
กรุงเทพมหานคร								
ลาดกระบัง	5	7	9	7	5	6	6	3
ประเวศ	4	6	6	4	6	3	4	6
วังทองหลาง	4	9	4	9	4	10	6	5
มีนบุรี	3	3	3	2	5	5	5	3
เชียงใหม่	5	5	5	3	5	5	5	4
สุพรรณบุรี								
ดอนเจดีย์	5	5	5	5	5	5	5	5
สองพี่น้อง	3	5	5	3	5	3	5	4
ขอนแก่น	8	8	3	8	8	5	5	5
สงขลา								
กระแสสินธุ์	3	3	3	3	3	3	3	3
บางกล่ำ	10	4	1	4	2	3	2	3
สทิงพระ	5	5	5	3	5	5	5	3
นครปฐม								
กำแพงแสน	3	3	3	3	3	3	3	3

สมาชิกที่มีศักยภาพตามเกณฑ์/พื้นที่	การจัดการและใช้ข้อมูล	การสื่อสาร	การวางแผนติดตามประเมินผล	การอำนวยกิจกรรมการเรียนรู้	การให้คำปรึกษา	การประสานทรัพยากร	การจัดการทีมและดำเนินโครงการ	การเป็นตัวอย่างในการจัดการตนเอง
นครชัยศรี	3	3	3	3	3	3	3	3
พะเยา	6	6	4	4	3	5	3	4
อุตรดิตถ์	4	4	4	6	4	4	6	6

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สมาชิกที่มีศักยภาพตามเกณฑ์/พื้นที่	มีครอบครัวเป็นแบบอย่างฯ	รับรู้เป้าหมาย/แผนงานร่วม	ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	มีบทบาทหน้าที่เฉพาะ/ชัดเจน	มีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน	ขยายเครือข่าย	สมาชิกเพิ่มขึ้นจากการขยายเครือข่าย	ทำงานร่วมกับองค์กรแรงงาน	ร่วมขับเคลื่อนนโยบาย
กรุงเทพมหานคร									
ลาดกระบัง	5	10	10	7	10	3	10	1	5
ประเวศ	4	6	6	6	6	6	6	6	6
วังทองหลาง	4	4	10	4	4	10	20	2	2
มีนบุรี	3	3	5	5	2	5	15	2	5
เชียงใหม่	1	5	5	5	5	4	5	5	5
สุพรรณบุรี									
ดอนเจดีย์	5	5	5	5	5	5	5	5	5
สองพี่น้อง	1	5	5	5	5	5	5	2	5
ขอนแก่น	6	8	8	3	11	8	20	13	1
สงขลา									
กระแสสินธุ์	6	6	6	3	6	6	6	6	6
บางกล่ำ	2	18	3	2	3	18	6	40	4
สทิงพระ	3	3	5	5	5	3	6	5	5
นครปฐม									
กำแพงแสน	3	5	5	3	5	3	7	5	5

สมาชิกที่มีศักยภาพตามเกณฑ์/พื้นที่	มีครอบครัวเป็นแบบอย่างฯ	รับรู้เป้าหมาย/แผนงานร่วม	ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	มีบทบาทหน้าที่เฉพาะ/ชัดเจน	มีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน	ขยายเครือข่าย	สมาชิกเพิ่มขึ้นจากการขยายเครือข่าย	ทำงานร่วมกับองค์กรแรงงาน	ร่วมขับเคลื่อนนโยบาย
นครชัยศรี	3	3	3	3	3	3	3	3	3
พะเยา	2	6	6	6	6	3	20	4	3
อุตรดิตถ์	4	6	4	4	4	6	14	2	6

ภาคผนวกที่ 1

คู่มือการใช้เครื่องมือ
การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ
โครงการติดตามประเมินผลกระทบทางสุขภาพ โครงการสร้างสุข ลดทุกข์

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
หมวดที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ	**3**
คำอธิบายเครื่องมือ	3
คำอธิบายคำย่อ	4
แผนการเก็บข้อมูลเพื่อการติดตามประเมินผลกระทบทางสุขภาพ โครงการสร้างสุข ลดทุกข์	5
หมวดที่ 2 กระบวนการ/วิธีการที่ใช้ในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ	**6**
ส่วนที่ 1: การพัฒนาศักยภาพของผู้นำแรงงาน	6
แบบสอบถามชุดที่ 1 การประเมินศักยภาพผู้นำแรงงานในการจัดการระดับบุคคล (ผู้นำ- บุคคล)	8
แบบสอบถามชุดที่ 2: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงานระดับครอบครัว (ผู้นำ-ครอบครัว)	10
แบบสอบถามชุดที่ 3: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงานระดับกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย (ผู้นำ-กลุ่ม)	**12**
แบบบันทึก: การประเมินผลการพัฒนาผู้นำแรงงานในพื้นที่ (ผู้นำ-ผลลัพธ์)	**14**
แบบบันทึก: การประเมินกระบวนการดำเนินงานของผู้นำแรงงานในพื้นที่ (ผู้นำ-กระบวนการ)	**15**
ส่วนที่ 2: การประเมินศักยภาพของหมอสุขชุมชน	18
แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชน (หมอสุข-ผลลัพธ์)	**19**
แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้น (หมอสุข-ผลลัพธ์ 1)	**19**
แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ขยาย (หมอสุข-ผลลัพธ์ 2)	**20**
แบบบันทึก: การประเมินกระบวนการดำเนินงานของหมอสุขชุมชนในพื้นที่ (หมอสุข-กระบวนการ)	**21**
ส่วนที่ 3: การประเมินความสุขของแรงงาน	**25**
แบบวัดความสุขของแรงงาน: (ความสุข-แรงงาน)	26

หมวดที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ: โครงการสร้างสุข ลดทุกข์

คำอธิบายเครื่องมือ

เครื่องมือในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพที่จะต้องใช้ในโครงการนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

<u>ส่วนที่ 1</u>: การพัฒนาศักยภาพของผู้นำแรงงาน แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 แบบสอบถาม: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน แยกเป็น 3 ชุด โดยประเมินศักยภาพผู้นำ 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล (ผู้นำ-บุคคล) ระดับครอบครัว (ผู้นำ-ครอบครัว) และ ระดับกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย (ผู้นำ-กลุ่ม)

1.2 แบบบันทึก: การประเมินผลการพัฒนาผู้นำแรงงานในพื้นที่ <u>(ผู้นำ-ผลลัพธ์)</u>

1.3 แบบบันทึก: การประเมินกระบวนการดำเนินงานของผู้นำแรงงานในพื้นที่ <u>(ผู้นำ-กระบวนการ)</u>

<u>ส่วนที่ 2</u>: การประเมินศักยภาพของหมอสุขชุมชน แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1. แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนและการขยายผลเชิงพื้นที่ (หมอสุข-ผลลัพธ์)

1) แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้น <u>(หมอสุข-ผลลัพธ์ 1)</u>

<u>2)</u> แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ขยาย <u>(หมอสุข-ผลลัพธ์ 2)</u>

2.2 แบบบันทึก: การประเมินกระบวนการดำเนินงานของหมอสุขชุมชนในพื้นที่ (หมอสุข-กระบวนการ)

<u>ส่วนที่ 3</u>: การประเมินความสุขของแรงงาน ใช้ แบบวัดความสุขของแรงงาน: โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ (ความสุข-แรงงาน)

คำอธิบายชื่อย่อ

1. ผู้นำ-บุคคล = ประเมิน**ผู้นำ**-ระดับ**บุคคล**
2. ผู้นำ-ครอบครัว = ประเมิน**ผู้นำ**-ระดับ**ครอบครัว**
3. ผู้นำ-กลุ่ม = ประเมิน**ผู้นำ**-ระดับระดับ**กลุ่ม**/ชุมชนเป้าหมาย
4. ผู้นำ-ผลลัพธ์ = ประเมิน**ผล**การพัฒนา-**ผู้นำ**แรงงานในพื้นที่
5. ผู้นำ-กระบวนการ = ประเมิน**กระบวนการ**ดำเนินงานของ**ผู้นำ**แรงงานในพื้นที่
6. หมอสุข-ผลลัพธ์ = ประเมิน**ผล**การสร้างเครือข่าย**หมอสุข**ชุมชน
7. หมอสุข-ผลลัพธ์ 1 = ประเมิน**ผล**การสร้างเครือข่าย**หมอสุข**ชุมชนใน**<u>พื้นที่ตั้งต้น</u>**
8. หมอสุข-ผลลัพธ์ 2 = ประเมิน**ผล**การสร้างเครือข่าย**หมอสุขชุมชน**ใน**<u>พื้นที่ขยาย</u>**
9. หมอสุข-กระบวนการ = ประเมิน**กระบวนการ**ดำเนินงานของ**หมอสุข**ชุมชนในพื้นที่
10. ความสุข-แรงงาน = ประเมิน**ความสุข**ของ**แรงงาน**

หมายเหตุ: ลำดับที่ 1-3 และ 10 ให้แรงงานทุกคนที่เข้าร่วมโครงการ<u>ประเมินตนเองและสมาชิกกลุ่ม</u>

ลำดับที่ 4-9 - ให้ผู้นำแรงงาน/ ผู้ประสานงานในระดับพื้นที่<u>ประเมินพื้นที่ตนเอง</u>

ร่วมกับให้ผู้นำแรงงาน/ ผู้ประสานงาน<u>จากพื้นที่อื่น</u>ที่มอบหมายให้

<u>ประเมินข้ามพื้นที่</u>

แผนการเก็บข้อมูลเพื่อการติดตามประเมินผลกระทบทางสุขภาพ โครงการสร้างสุข ลดทุกข์

กุมภาพันธ์

- แบบสอบถามชุดที่ 1: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน ระดับบุคคล (ผน-บุคคล) ครั้งที่ 1
- แบบวัดความสุขของแรงงาน: โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ (คส-แรงงาน) ครั้งที่ 1

มีนาคม

- แบบสอบถามชุดที่ 2: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน ระดับครอบครัว (ผน-ครอบครัว) ครั้งที่ 1
- แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้น (มส-ผล 1) ครั้งที่ 1

เมษายน

- แบบสอบถามชุดที่ 3: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน ระดับกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย (ผน-กลุ่ม) ครั้งที่ 1
- แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ขยาย (มส-ผล 2) ครั้งที่ 1

พฤษภาคม

- แบบสอบถามชุดที่ 1: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน ระดับบุคคล (ผน-บุคคล) ครั้งที่ 2
- แบบวัดความสุขของแรงงาน: โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ (คส-แรงงาน) ครั้งที่ 2

มิถุนายน

- แบบสอบถามชุดที่ 2: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน ระดับครอบครัว (ผน-ครอบครัว) ครั้งที่ 2
- แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้น (มส-ผล 1) ครั้งที่ 2

กรฎาคม

- แบบสอบถามชุดที่ 3: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน ระดับกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย (ผน-กลุ่ม) ครั้งที่ 2
- แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ขยาย (มส-ผล 2) ครั้งที่ 2

สิงหาคม

- แบบสอบถามชุดที่ 1: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน ระดับบุคคล (ผน-บุคคล) ครั้งที่ 3
- แบบวัดความสุขของแรงงาน: โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ (คส-แรงงาน) ครั้งที่ 3

หมวดที่ 2

กระบวนการ/วิธีการที่ใช้ในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ: โครงการสร้างสุข ลดทุกข์

ส่วนที่ 1: การพัฒนาศักยภาพของผู้นำแรงงาน แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. **การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน** เป็นการประเมินศักยภาพในการดำเนินงานของผู้นำแต่ละคน เพื่อการจัดการสร้างสุข-ลดทุกข์ โดยใช้แบบสอบถามให้ผู้นำทุกคนที่เข้าร่วมโครงการประเมินตนเอง และประเมินเพื่อนสมาชิกในกลุ่มทุกคน (ผู้นำทุกคนจะมีผลการประเมินตนเองและผลจากการประเมินที่ได้จากเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม) ประเมินทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนาศักยภาพภายใต้โครงการ โดยประเมินศักยภาพในการจัดการสร้างสุข-ลดทุกข์ 3 ระดับ คือ

   1.1 **ระดับบุคคล** เป็นการประเมินศักยภาพในการจัดการสร้างสุข-ลดทุกข์ของผู้นำเอง

   1.2 **ระดับครอบครัว** เป็นการประเมินศักยภาพของผู้นำแต่ละคนในการจัดการสร้างสุข-ลดทุกข์ภายในครอบครัวของตน

   1.3 **ระดับกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย** เป็นการประเมินศักยภาพของผู้นำแต่ละคนในการจัดการสร้างสุข-ลดทุกข์ภายในกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมายของตน

   แบบสอบถาม: การประเมินศักยภาพของผู้นำแรงงาน แบ่งเป็น 3 ชุด ดังนี้

   ชุดที่ 1 แบบประเมินศักยภาพผู้นำแรงงานในการจัดการระดับบุคคล (ผู้นำ-บุคคล)

   ชุดที่ 2 แบบประเมินศักยภาพผู้นำแรงงานในการจัดการระดับครอบครัว (ผู้นำ-ครอบครัว)

   ชุดที่ 3 แบบประเมินศักยภาพผู้นำแรงงานในการจัดการระดับกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย (ผู้นำ-กลุ่ม)

2. **การประเมินผลการพัฒนาผู้นำแรงงานในพื้นที่** ใช้แบบบันทึก (ผู้นำ-ผลลัพธ์) โดยให้ผู้ประเมินบันทึกจำนวนผู้นำแรงงาน และครอบครัวในแต่ละพื้นที่ ที่เกิดขึ้นจากผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้นำแรงงานในพื้นที่นั้นๆ เก็บข้อมูลด้วยวิธีการ 1) สังเกตการณ์การดำเนินงานของผู้นำแต่ละคนหรือทั้งกลุ่มในการจัดการสร้างสุขลดทุกข์ และ 2) การสัมภาษณ์รายบุคคล ในผู้นำ สมาชิกในกลุ่ม และผู้เกี่ยวข้อง (ห้ามใช้การสนทนากลุ่ม เพราะอาจได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้) ใช้ประเมินหลังการพัฒนาศักยภาพภายใต้โครงการ โดยผู้ประเมิน คือ ผู้ประสานงานในระดับพื้นที่ (ประเมินพื้นที่ตนเอง) และผู้ประสานจากพื้นที่อื่น (ประเมินข้ามพื้นที่ตามแผนการประเมินภายหลังสิ้นสุดโครงการ)

3. การประเมินกระบวนการดำเนินงานของผู้นำแรงงานในพื้นที่ ใช้แบบบันทึก (ผู้นำ-กระบวนการ) โดยให้ผู้ประเมินบันทึกรายละเอียดการดำเนินงานของผู้นำระดับพื้นที่ (ทำอะไร กับใคร ที่ไหน เมื่อไหร่ ด้วยเหตุผลหรือเป้าหมายใด และอย่างไร) จากวิธีการ 1) สังเกตการณ์การดำเนินงานของผู้นำแต่ละคน หรือทั้งกลุ่มในการจัดการสร้างสุขลดทุกข์ และ 2) สัมภาษณ์รายบุคคล ในผู้นำ สมาชิกในกลุ่ม และผู้เกี่ยวข้อง (ห้ามใช้การสนทนากลุ่ม เพราะอาจได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้)) ใช้ประเมินหลังการพัฒนาศักยภาพภายใต้โครงการ โดยผู้ประเมิน คือ ผู้ประสานงานในระดับพื้นที่ (ประเมินพื้นที่ตนเอง) และผู้ประสานจากพื้นที่อื่น (ประเมินข้ามพื้นที่ตามแผนการประเมินภายหลังสิ้นสุดโครงการ)

พื้นที่ประเมิน.....รหัสผู้รับการประเมิน.....วันที่ประเมิน.....

แบบสอบถามชุดที่ 1 แบบประเมินศักยภาพผู้นำแรงงานในการจัดการระดับบุคคล (ผู้นำ- บุคคล)

คำชี้แจง กรุณาประเมินศักยภาพในการดำเนินงานในฐานะผู้นำแรงงานของท่านเอง/เพื่อนสมาชิก โดยทำเครื่องหมาย (√) ในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ดังเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = ไม่ได้ทำ (อาจทำ แต่ไม่มีหลักฐานอ้างอิง เช่น สมุดบันทึก รายงานการประชุม ฯลฯ)

2 = ได้ทำ (มีหลักฐานอ้างอิง ตรวจสอบได้)

3 = ได้ทำอย่างถูกต้อง/เหมาะสม (สอดคล้องกับปัญหา/เรื่องที่ต้องการแก้ไข)

4 = ได้ทำอย่างถูกต้อง/เหมาะสม และเกิดประโยชน์

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม				
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา				
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล				
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล				
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล				
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล				
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน				
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว				
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์				
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข				
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย				
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา				
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม				
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา				
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ				
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล				
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)				

3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม				

หมายเหตุ: (สำหรับบันทึกข้อมูล หรือรายละเอียดอื่นๆเพิ่มเติม)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พื้นที่ประเมิน.....รหัสผู้รับการประเมิน.....วันที่ประเมิน.....

แบบสอบถามชุดที่ 2 การประเมินศักยภาพผู้นำแรงงานในการจัดการระดับครอบครัว (ผู้นำ-ครอบครัว)

คำชี้แจง กรุณาประเมินศักยภาพในการดำเนินงานในฐานะผู้นำแรงงานของท่านเอง/เพื่อนสมาชิก ในการจัดการ ระดับครอบครัว โดยทำเครื่องหมาย (√) ในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ดังเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = ไม่ได้ทำ (อาจทำ แต่ไม่มีหลักฐานอ้างอิง เช่น สมุดบันทึก รายงานการประชุม ฯลฯ)
2 = ได้ทำ (มีหลักฐานอ้างอิง ตรวจสอบได้)
3 = ได้ทำอย่างถูกต้อง/เหมาะสม (สอดคล้องกับปัญหา/เรื่องที่ต้องการแก้ไข)
4 = ได้ทำอย่างถูกต้อง/เหมาะสม และเกิดประโยชน์

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครอบครัว				
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหาของครอบครัว				
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานของครอบครัว				
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานของครอบครัว				
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานของครอบครัว				
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การสร้างสัมพันธภาพในครอบครัวให้เกิดความรู้สึกสุขและทุกข์ร่วมกัน				
2.2	การให้คำปรึกษาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของสมาชิกในครอบครัว				
2.3	การประสานทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการสร้างสุข ลดทุกข์ของสมาชิกในครอบครัว				
2.4	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน				
2.5	การจัดการครอบครัวด้านเศรษฐกิจและการสร้างสุขร่วมกันได้อย่างพอดี/ลงตัว				
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข				
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย				
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา				
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม				
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา				
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ				
3.7	การกำหนดแผนการแก้ไขปัญหาในครอบครัว				

3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาของสมาชิกในครอบครัว				
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัว				

หมายเหตุ: (สำหรับบันทึกข้อมูล หรือรายละเอียดอื่นๆเพิ่มเติม)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พื้นที่ประเมิน.....รหัสผู้รับการประเมิน.....วันที่ประเมิน.....

แบบสอบถามชุดที่ 3 การประเมินศักยภาพผู้นำแรงงานในการจัดการระดับกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย (ผู้นำ-กลุ่ม)

คำชี้แจง กรุณาประเมินศักยภาพในการดำเนินงานในฐานะผู้นำแรงงานของท่านเอง/เพื่อนสมาชิกในการจัดการระดับ

กลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย โดยทำเครื่องหมาย (√) ในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มากที่สุด

ดังเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = ไม่ได้ทำ (อาจทำ แต่ไม่มีอ้างอิง เช่น สมุดบันทึก รายงานการประชุม ฯลฯ)
2 = ได้ทำ (มีหลักฐานอ้างอิง ตรวจสอบได้)
3 = ได้ทำอย่างถูกต้อง/เหมาะสม (สอดคล้องกับปัญหา/เรื่องที่ต้องการแก้ไข)
4 = ได้ทำอย่างถูกต้อง/เหมาะสม และเกิดประโยชน์

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1. ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล					
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย				
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหาของกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย				
1.3	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างสภาพแวดล้อม (นโยบาย กติกาชุมชน) ที่เอื้อต่อการสร้างสุข ลดทุกข์				
1.4	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานของกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย				
1.5	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย				
1.6	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานของกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย				
2. ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์					
2.1	การสร้างแรงจูงใจ/กระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกสุขและทุกข์ร่วมกันในชุมชน				
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน				
2.3	การเป็นแบบอย่างให้กลุ่ม/ชุมชนเป้าหมายในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์				
2.4	การบริหารจัดการทีมในการดำเนินงานร่วมกัน เช่น แบ่งงาน ให้โอกาสพัฒนา ลงมือทำ ฯลฯ				
3. ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน					
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข				
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย				
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา				
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม				

3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา				
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ				
3.7	การจัดทำแผนปฏิบัติการแก้ไขปัญหาในกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย				
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาในกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย				
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของกลุ่ม/ชุมชนเป้าหมาย				

หมายเหตุ: (สำหรับบันทึกข้อมูล หรือรายละเอียดอื่นๆเพิ่มเติม)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบบันทึก: การประเมินผลการพัฒนาผู้นำแรงงานที่มีศักยภาพในพื้นที่ (ผู้นำ-ผลลัพธ์)

ใช้การสังเกตการณ์การดำเนินงานของผู้นำทั้งรายบุคคล/รายกลุ่ม และการสัมภาษณ์รายบุคคล

(ห้ามใช้การสนทนากลุ่ม)

คำชี้แจง กรุณาระบุจำนวนผู้นำแรงงานและครอบครัวในระดับพื้นที่ลงในช่องว่างตามประเด็นที่กำหนดต่อไปนี้

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	จำนวน (คน/ครอบครัว)
1	ผู้นำที่สามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายตามแผน	
2	ผู้นำที่ทำหน้าที่ขยายผลการปฏิบัติเพื่อสร้างเครือข่าย	
3	ผู้นำที่สามารถพัฒนาตนเป็นหมอสุขชุมชนด้านต่างๆ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	
	3.1 สุขภาพกาย	
	3.2 สุขภาพจิต	
	3.3 เศรษฐกิจ/สังคม	
	3.4 อื่นๆ ระบุ.....	
4	ผู้นำที่ทำหน้าที่ขยายพื้นที่การดำเนินงาน (ระดับตำบล อำเภอ จังหวัด องค์กร)	
5	ผู้นำที่สามารถพัฒนาครอบครัวตนเองเป็นครอบครัวแบบอย่างในการสร้างสุข ลดทุกข์	
6	ผู้นำที่สามารถให้ความรู้ผู้อื่นเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์ได้ในด้านต่างๆ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	
	6.1 สุขภาพกาย	
	6.2 สุขภาพจิต	
	6.3 เศรษฐกิจ/สังคม	
	6.4 อื่นๆ ระบุ.....	
7	ผู้นำที่สามารถให้คำปรึกษาสมาชิกในกลุ่มเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์ได้	
8	ผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสมาชิกในกลุ่มเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์ได้	
9	ผู้นำที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายจนได้รับการบรรจุในแผนงานระดับพื้นที่/องค์กร	
10	ผู้นำที่ทำหน้าที่ร่วมกับองค์กรแรงงาน (ศูนย์ประสานงานแรงงาน/หน่วยบริการ ฯลฯ)	
11	จำนวนสมาชิกในกลุ่มอาชีพที่เป็นเป้าหมายของผู้นำที่เข้าร่วมโครงการฯ	
12	แรงงานกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการดูแลช่วยเหลือในการสร้างสุข ลดทุกข์	
13	ครอบครัวแรงงานในพื้นที่ ที่ได้รับการดูแลช่วยเหลือในการสร้างสุข ลดทุกข์	

หมายเหตุ: (สำหรับบันทึกข้อมูล หรือรายละเอียดอื่นๆเพิ่มเติม)

.....

แบบบันทึก: การประเมินกระบวนการดำเนินงานของผู้นำแรงงานนอกระบบในพื้นที่ (ผู้นำ-กระบวนการ)

ใช้การสังเกตการณ์การดำเนินงานของผู้นำทั้งรายบุคคล/รายกลุ่ม และ การสัมภาษณ์รายบุคคล

(ห้ามใช้การสนทนากลุ่ม)

คำชี้แจง กรุณาบันทึกรายละเอียดการดำเนินงานของผู้นำระดับพื้นที่ ในช่องว่าง ตามประเด็นที่กำหนด โดยครอบคลุมหัวข้อ “(ทำอะไร กับใคร ที่ไหน เมื่อไหร่ ด้วยเหตุผลหรือเป้าหมายใด และอย่างไร)”

ข้อ	ประเด็น	คำอธิบาย (ผลการสัมภาษณ์/สังเกตการณ์)
1. การจัดการตนเอง		
1.1	ความสม่ำเสมอ/ความต่อเนื่องในการจัดการตนเอง	....
1.2	การยกระดับในการจัดการปัญหาเดิม (เช่น มีวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ปรับเป้าหมายและผลลัพธ์)	....
1.3	การขยายการปฏิบัติไปแก้ปัญหาในประเด็นอื่น	....
1.4	การนำความรู้และผลการปฏิบัติสู่การสร้างเครือข่ายกลุ่มอาชีพ	....

ข้อ	ประเด็น	คำอธิบาย (ผลการสัมภาษณ์/สังเกตการณ์)
		....
2. การจัดการครอบครัว		
2.1	การสื่อสารให้เกิดความรู้ความเข้าใจและเห็นประโยชน์ในการปฏิบัติ	....
2.2	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหา	....
2.3	การกำหนดเป้าหมาย/ข้อตกลง/แนวทางการปฏิบัติ	....
2.4	การปฏิบัติตามเป้าหมาย/ข้อตกลง/แนวทางการปฏิบัติ	....

ข้อ	ประเด็น	คำอธิบาย (ผลการสัมภาษณ์/สังเกตการณ์)
2.5	การติดตามประเมินผลและสนับสนุน/ช่วยเหลือ	....
2.6	การขยายผลการแก้ปัญหาไปสู่ประเด็นอื่นในครอบครัว	....
2.7	การขยายผลการปฏิบัติสู่ครอบครัวอื่น	....

หมายเหตุ: (สำหรับบันทึกข้อมูล หรือรายละเอียดอื่นๆเพิ่มเติม)

.....

.....

.....

.....

.....

<u>ส่วนที่ 2</u>: การประเมินศักยภาพของหมอสุขชุมชน โดยผู้ประเมินเป็นผู้นำแรงงาน/ ผู้ประสานงานในพื้นที่ (เพื่อประเมินผลงานในพื้นที่ตนเอง) หรือ ผู้นำแรงงาน/ ผู้ประสานงานในพื้นที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย (เพื่อประเมินผลงานในพื้นที่อื่นที่ได้รับมอบหมายให้ประเมินข้ามพื้นที่) แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. **การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนและการขยายผลเชิงพื้นที่** ใช้<u>แบบบันทึก (หมอสุข-ผลลัพธ์)</u> แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ พื้นที่ตั้งต้นและพื้นที่ขยาย โดยให้ผู้ประเมินบันทึก<u>จำนวนสมาชิกเครือข่ายหมอสุขชุมชน</u>ในแต่ละพื้นที่ ที่เกิดขึ้นจากผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้น เก็บข้อมูลด้วยวิธีการ 1) สังเกตการณ์การดำเนินงานของหมอสุขชุมชนแต่ละคนหรือทั้งกลุ่มในการจัดการสร้างสุขลดทุกข์ และ 2) การสัมภาษณ์รายบุคคล ในหมอสุขชุมชน สมาชิกในกลุ่ม และผู้เกี่ยวข้อง (<u>ห้าม</u>ใช้การสนทนากลุ่ม เพราะอาจได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้) ใช้ประเมิน<u>หลัง</u>การพัฒนาศักยภาพภายใต้โครงการ โดยผู้ประเมิน คือ ผู้ประสานงานในระดับพื้นที่ (ประเมินพื้นที่ตนเอง) และผู้ประสานจากพื้นที่อื่น (ประเมินข้ามพื้นที่ตามแผนการประเมินภายหลังสิ้นสุดโครงการ)

2. **การประเมินกระบวนการดำเนินงานของหมอสุขชุมชนในพื้นที่** ใช้<u>แบบบันทึก (หมอสุข-กระบวนการ)</u> โดยให้ผู้ประเมินบันทึก<u>รายละเอียด</u>การดำเนินงานของหมอสุขชุมชนระดับพื้นที่ (ทำอะไร กับใคร ที่ไหน เมื่อไหร่ ด้วยเหตุผลหรือเป้าหมายใด และอย่างไร) จากวิธีการ 1) สังเกตการณ์การดำเนินงานของหมอสุขชุมชนแต่ละคนหรือทั้งกลุ่มในการจัดการสร้างสุขลดทุกข์ และ 2) สัมภาษณ์รายบุคคล ในหมอสุขชุมชน สมาชิกในกลุ่ม และผู้เกี่ยวข้อง (<u>ห้าม</u>ใช้การสนทนากลุ่ม เพราะอาจได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้)) ใช้ประเมิน<u>หลัง</u>การพัฒนาศักยภาพภายใต้โครงการ โดยผู้ประเมิน คือ ผู้ประสานงานในระดับพื้นที่ (ประเมินพื้นที่ตนเอง) และผู้ประสานจากพื้นที่อื่น (ประเมินข้ามพื้นที่ตามแผนการประเมินภายหลังสิ้นสุดโครงการ)

แบบบนทึกมี 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนและการขยายผลเชิงพื้นที่ <u>(หมอสุข-ผลลัพธ์)</u> มี 2 ส่วนดังนี้

1.1 แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้น <u>(หมอสุข-ผลลัพธ์ 1)</u>

1.2 แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ขยาย <u>(หมอสุข-ผลลัพธ์ 2)</u>

ชุดที่ 2 แบบบันทึก: การประเมินกระบวนการดำเนินงานของหมอสุขชุมชนในพื้นที่ <u>(หมอสุข-กระบวนการ)</u>

แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้น (หมอสุข-ผลลัพธ์ 1)

ใช้การสังเกตการณ์การดำเนินงานของผู้นำทั้งรายบุคคล/รายกลุ่ม และการสัมภาษณ์รายบุคคล

(ห้ามใช้การสนทนากลุ่ม)

คำชี้แจง กรุณาระบุจำนวนสมาชิกในเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ตั้งต้นในช่องว่างตามประเด็นดังต่อไปนี้

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	จำนวน
1	สมาชิกที่มีศักยภาพตามเกณฑ์โครงการฯ (8 ด้าน)	
	1.1 การจัดการและใช้ข้อมูล เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง ครอบครัว ชุมชน	
	1.2 การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้เห็นความสำคัญ การสร้างสัมพันธภาพ เพื่อให้เกิดความรู้สึกสุขทุกข์ ร่วมกัน	
	1.3 การวางแผน ติดตาม ประเมินผล และการรายงาน	
	1.4 การอำนวยกิจกรรมการเรียนรู้ ระดับกลุ่ม และชุมชน	
	1.5 การให้คำปรึกษา และการใช้ข้อมูล ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อม	
	1.6 การประสานทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการทำงานและการจัดการตนเอง และครอบครัว ให้เกิดสมดุลระหว่างการทำงานและเศรษฐกิจ	
	1.7 การจัดการทีมและการดำเนินงานโครงการ	
	1.8 การเป็นตัวอย่าง ในการจัดการตนเองเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์	
2	สมาชิกที่มีครอบครัวเป็นแบบอย่างในการสร้างสุข ลดทุกข์	
3	สมาชิกที่รับรู้เป้าหมาย/แผนงานร่วม	
4	สมาชิกที่ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	
5	สมาชิกที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะ/ชัดเจน	
6	สมาชิกที่มีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน	
7	สมาชิกที่ได้ขยายเครือข่าย	
8	สมาชิกที่เพิ่มขึ้นจากการขยายเครือข่าย	
9	สมาชิกที่ทำงานร่วมกับองค์กรแรงงาน เช่น ศูนย์ประสานงานแรงงาน หน่วยบริการเครือข่ายแรงงาน	
10	สมาชิกที่ร่วมขับเคลื่อนนโยบาย	

พื้นที่ประเมิน.....รหัสผู้รับการประเมิน.....วันที่ประเมิน.....

แบบบันทึก: การประเมินผลการสร้างเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ขยาย (หมอสุข-ผลลัพธ์ 2)

ใช้การสังเกตการณ์การดำเนินงานของผู้นำทั้งรายบุคคล/รายกลุ่ม และการสัมภาษณ์รายบุคคล

(ห้ามใช้การสนทนากลุ่ม)

คำชี้แจง กรุณาระบุจำนวนสมาชิกในเครือข่ายหมอสุขชุมชนในพื้นที่ขยายในช่องว่างตามประเด็นดังต่อไปนี้

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	จำนวน
1	สมาชิกมีศักยภาพตามเกณฑ์โครงการฯ (8 ด้าน)	
	1.1 การจัดการและใช้ข้อมูล เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง ครอบครัว ชุมชน	
	1.2 การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้เห็นความสำคัญ การสร้างสัมพันธภาพ เพื่อให้ เกิดความรู้สึกสุขทุกข์ ร่วมกัน	
	1.3 การวางแผน ติดตาม ประเมินผล และการรายงาน	
	1.4 การอำนวยกิจกรรมการเรียนรู้ ระดับกลุ่ม และชุมชน	
	1.5 การให้คำปรึกษา และการใช้ข้อมูล ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อม	
	1.6 การประสานทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการทำงานและการจัดการตนเอง และครอบครัว ให้เกิดสมดุลระหว่างการทำงานและเศรษฐกิจ	
	1.7 การจัดการทีมและการดำเนินงานโครงการ	
	1.8 การเป็นตัวอย่าง ในการจัดการตนเองเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์	
2	สมาชิกที่มีครอบครัวเป็นแบบอย่างในการสร้างสุข ลดทุกข์	
3	สมาชิกที่รับรู้เป้าหมาย/แผนงานร่วม	
4	สมาชิกที่ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	
5	สมาชิกที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะ/ชัดเจน	
6	สมาชิกที่มีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน	
7	สมาชิกที่ได้ขยายเครือข่าย	
8	สมาชิกที่ร่วมขับเคลื่อนนโยบาย	

หมายเหตุ: (สำหรับบันทึกข้อมูล หรือรายละเอียดอื่นๆเพิ่มเติม)

.....

.....

.....

พื้นที่ประเมิน.....รหัสผู้ทำการประเมิน.....วันที่ประเมิน.....

แบบบันทึก: การประเมินกระบวนการดำเนินงานของหมอสุขชุมชนในพื้นที่ (หมอสุข-กระบวนการ)

ใช้การสังเกตการณ์การดำเนินงานของผู้นำทั้งรายบุคคล/รายกลุ่ม และ การสัมภาษณ์รายบุคคล

(ห้ามใช้การสนทนากลุ่ม)

คำชี้แจง กรุณาบันทึกรายละเอียดการดำเนินงานของหมอสุขชุมชนในพื้นที่ ในช่องว่าง ตามประเด็นที่กำหนด โดยครอบคลุมหัวข้อ “(ทำอะไร กับใคร ที่ไหน เมื่อไหร่ ด้วยเหตุผลหรือเป้าหมายใด และอย่างไร)”

ข้อ	ประเด็น	คำอธิบาย (ผลการสัมภาษณ์/สังเกตการณ์)
1. ระดับครอบครัว		
1.1	การสื่อสารให้เกิดความรู้ความเข้าใจและเห็นประโยชน์ในการปฏิบัติ	....
1.2	การร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหา	....
1.3	การกำหนดเป้าหมาย/ข้อตกลง/แนวทางการปฏิบัติ	....
1.4	การปฏิบัติตามเป้าหมาย/ข้อตกลง/แนวทางการปฏิบัติ	....
1.5	การติดตามประเมินผลและสนับสนุน/ช่วยเหลือ	....

ข้อ	ประเด็น	คำอธิบาย (ผลการสัมภาษณ์/สังเกตการณ์)
		....
1.6	การขยายผลการปฏิบัติไปสู่การแก้ปัญหาในประเด็นอื่นๆในครอบครัวตนเอง	....
1.7	การขยายผลการปฏิบัติสู่ครอบครัวอื่น	....
2. ระดับเครือข่าย		
2.1	การยกระดับ ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	....
2.2	การขับเคลื่อนนโยบาย	
	2.2.1 การนำเสนอประเด็นการพัฒนา เช่น โครงการ ข้อเสนอนโยบาย แนวปฏิบัติ ฯลฯ โดยมีเอกสาร/ข้อมูลประกอบ	....
	2.2.2 การหาภาคีความร่วมมือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน	....

ข้อ	ประเด็น	คำอธิบาย (ผลการสัมภาษณ์/สังเกตการณ์)
	2.2.3 การพัฒนานโยบายสาธารณะ	
	1) การถกแถลง เสวนา หาแนวร่วม เพื่อหาข้อสรุป/ ข้อตกลงในการ ขับเคลื่อนนโยบาย	....
	2.2.3 การพัฒนานโยบายสาธารณะ (ต่อ)	
	2) การแสวงหาแหล่ง ทุนสนับสนุนการ ดำเนินงานอย่าง ต่อเนื่อง	....
	3) การกำหนดในวาระ การประชุมหารือ ของเครือข่ายอย่าง ต่อเนื่อง	....
	4) การกำหนดใน ข้อบัญญัติท้องถิ่น/ แผนสุขภาพตำบล (ข้อเสนอนโยบาย ได้รับการบรรจุใน แผน อปท./ จังหวัด)	....
3	การขยายผลการ ทำงานสู่พื้นที่ขยาย (ตำบล/แขวง/เขต)	....

ข้อ	ประเด็น	คำอธิบาย (ผลการสัมภาษณ์/สังเกตการณ์)
4	การดำเนินโครงการ/แผนงาน และกระบวนการสร้างสุขลดทุกข์ ที่เป็นแบบอย่างตามเกณฑ์ในการขยายผล (ตัวอย่างบุคคล ครอบครัว หรือประเด็นการจัดการปัญหา)	....
5	การนำแผน อปท./จังหวัดสู่การปฏิบัติในพื้นที่	....

หมายเหตุ: (สำหรับบันทึกข้อมูล หรือรายละเอียดอื่นๆเพิ่มเติม)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

<u>ส่วนที่ 3</u>: การประเมินความสุขของแรงงาน คือ การประเมินผลของการจัดการสร้างสุข-ลดทุกข์ ในผู้นำแรงงานหรือแรงงานทุกคน ที่ได้เข้าร่วมโครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ ใช้**แบบวัดความสุขของแรงงาน: โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ (ความสุข-แรงงาน)** ที่มี 5 ด้าน คือ 1) การจัดการความเครียดด้วยตนเอง 2) การช่วยเหลือผู้อื่น 3) การเป็นผู้นำ 4) ความเป็นอยู่ในครอบครัว และ 5) ความเป็นอยู่ในชุมชน โดยให้แต่ละท่านที่เข้าร่วมโครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ประเมินตนเองทั้ง<u>ก่อน ระหว่าง และหลัง</u> การเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพในการจัดการสร้างสุข-ลดทุกข์ ภายใต้โครงการ (อาจประเมินเพียงก่อนและหลังก็ได้)

พื้นที่ประเมิน.....รหัสผู้รับการประเมิน.....วันที่ประเมิน.....

แบบวัดความสุขของแรงงาน : โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์ (ความสุข-แรงงาน)

คำชี้แจง กรุณาให้ค่าคะแนนตามระดับพึงพอใจในชีวิตของท่านในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมาในแต่ละประเด็น โดยการทำเครื่องหมาย (√) ในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ดังเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = น้อย

2 = ปานกลาง

3 = มาก

4 = มากที่สุด

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้				
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง				
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า				
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย				
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง				
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง				
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา				
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น				
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข				
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก				
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน				
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม				
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ				
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ				
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง				
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี				
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ				
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ				
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม				

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว				
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว				
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน				
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน				
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี				
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว				
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น				
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน				
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน				
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น				
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน				
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี				

หมายเหตุ: (สำหรับบันทึกข้อมูล หรือรายละเอียดอื่นๆเพิ่มเติม)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวกที่ 2

ผลการประเมินศักยภาพในการสร้างสุข-ลดทุกข์ ของผู้นำแรงงาน ระยะแรกของการดำเนินงาน (เมษายน 2562)

ตารางที่ 2.1 ผลการประเมินภาพรวมของทุกพื้นที่ปฏิบัติการ (N=90)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	จำนวนคน			
		1	2	3	4
4.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	12	35	29	14
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	8	29	39	14
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	8	28	38	16
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	5	39	27	19
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	7	39	29	15
5.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	12	33	38	7
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	26	32	24	8
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	3	29	37	21
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	6	30	35	19

6. ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน					
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	11	30	39	10
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	12	30	35	13
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	5	33	40	12
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	7	32	34	17
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	5	26	41	18
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	8	28	35	19
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	4	25	44	17
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	2	36	35	17
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	5	28	42	15

ตารางที่ 2.2 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 1: ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร (N=10)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	1	2	5	2
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	0	4	4	2
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	3	5	2
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	0	4	5	1
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	5	4	1
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	0	3	5	2
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	1	3	3	3
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	0	3	6	1
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	1	3	4	2
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	0	4	5	1
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	0	6	2	2
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	0	5	3	2
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	0	4	4	2
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	4	3	3
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	0	4	5	1
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	4	4	2
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	3	6	1
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	0	3	5	2

ตารางที่ 2.3 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 2: ประเวศ กรุงเทพมหานคร (N=6)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	0	3	2	1
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	0	1	4	1
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	2	2	2
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	0	1	3	2
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	1	4	1
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	0	3	2	1
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	0	2	1	3
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	0	1	3	2
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	1	2	2	1
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	0	1	3	2
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	0	0	5	0
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	0	1	4	1
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	0	2	2	2
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	1	2	3
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	0	1	2	3
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	0	4	2
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	3	1	2
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	0	0	2	4

ตารางที่ 2.4 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 3: วังทองหลาง กรุงเทพมหานคร (N=10)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	0	2	6	2
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	0	2	7	1
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	3	5	2
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	1	3	4	2
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	2	4	4
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	2	1	5	2
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	3	3	3	1
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	1	3	2	4
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	0	3	3	4
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	0	3	5	2
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	0	2	4	4
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	0	2	7	1
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	0	4	2	4
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	3	3	4
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	1	2	2	5
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	0	7	3
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	1	7	2
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	1	0	9	0

ตารางที่ 2.5 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 4: มีนบุรี กรุงเทพมหานคร (N=5)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	0	1	3	1
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	0	1	3	1
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	2	3	0
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	0	3	0	2
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	1	3	1
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	0	1	3	1
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	0	3	1	1
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	0	1	2	2
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	0	2	2	1
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	0	0	3	2
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	0	2	3	0
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	0	2	2	1
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	0	2	2	1
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	1	3	1
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	0	2	1	2
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	1	2	2
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	3	0	2
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	0	3	1	1

ตารางที่ 2.6 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 5: หางดง เชียงใหม่ (N=5)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	0	1	2	2
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	0	1	2	2
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	1	1	3
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	0	1	1	3
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	1	2	2
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	1	1	3	0
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	1	2	2	0
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	1	1	2	1
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	1	1	0	3
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	1	1	2	1
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	1	0	3	1
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	1	0	2	2
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	1	1	1	2
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	1	1	1	2
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	1	1	3	0
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	1	0	3	1
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	1	0	2	2
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	1	1	3	0

ตารางที่ 2.7 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 6: สุพรรณบุรี (N=11)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	0	4	7	0
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	0	1	6	4
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	1	6	4
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	0	2	5	4
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	3	5	3
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	0	1	10	0
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	5	2	4	0
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	0	1	3	7
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	0	2	7	2
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	1	0	9	1
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	0	2	6	3
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	0	1	8	2
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	0	2	6	3
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	0	8	3
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	0	0	7	4
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	4	2	5
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	3	2	6
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	0	0	7	4

ตารางที่ 2.8 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 7: ขอนแก่น (N=7)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	1	5	1	0
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	1	5	1	0
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	5	2	0
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	0	6	1	0
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	6	1	0
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	0	4	3	0
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	0	3	4	0
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	0	3	3	1
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	1	4	1	1
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	0	4	3	0
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	0	4	3	0
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	0	3	4	0
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	1	2	4	0
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	3	4	0
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	0	3	4	0
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	3	4	0
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	3	4	0
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	0	2	3	2

ตารางที่ 2.9 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 8: สงขลา (N=13)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	5	4	2	2
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	5	4	3	1
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	6	3	3	1
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	1	7	2	3
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	2	7	3	1
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	5	5	3	0
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	5	5	3	0
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	0	4	8	1
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	0	2	9	2
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	5	5	2	1
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	5	5	1	2
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	2	4	4	3
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	1	5	5	2
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	1	3	8	1
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	1	7	4	1
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	1	1	10	1
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	3	9	1
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	0	6	7	0

ตารางที่ 2.10 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 9: สหภาพแรงงานฟอร์ด มาสด้า (N=7)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	1	3	1	2
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	0	2	3	2
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	3	2	2
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	1	1	4	1
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	4	2	1
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	0	4	2	1
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	4	0	3	0
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	0	4	2	1
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	0	3	2	2
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	1	2	4	0
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	2	1	3	1
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	0	3	4	0
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	0	2	5	0
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	1	6	0
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	0	2	3	2
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	2	4	1
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	3	4	0
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	0	3	2	2

ตารางที่ 2.11 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 10: นครปฐม (N=8)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	2	6	0	0
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	1	4	3	0
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	1	3	4	0
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	1	6	1	0
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	2	6	0	0
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	1	5	2	0
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	3	5	0	0
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	1	4	3	0
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	1	5	2	0
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	1	6	1	0
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	1	6	1	0
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	1	7	0	0
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	1	6	1	0
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	1	6	1	0
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	2	4	2	0
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	1	5	2	0
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	1	7	0	0
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	1	6	1	0

ตารางที่ 2.12 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 11: พะเยา (N=8)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	2	4	0	2
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	1	4	3	0
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	1	2	5	0
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	1	5	1	1
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	3	3	1	1
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	3	5	0	0
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	4	4	0	0
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	0	4	3	1
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	1	3	3	1
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	2	4	2	0
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	3	2	3	0
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	1	5	2	0
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	3	2	3	1
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	2	3	2	1
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	3	2	2	1
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	1	5	2	0
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	7	0	1
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	2	4	2	0

ภาคผนวกที่ 3

ผลการประเมินความสุขของผู้นำแรงงาน
โครงการสร้างสุข-ลดทุกข์
ระยะแรกของการดำเนินงาน (เมษายน 2562)

ตารางที่ 3.1 ผลการประเมินความสุขของผู้นำแรงงานโดยรวมของทุกพื้นที่ปฏิบัติการ (N=90)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	10	35	33
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	4	15	31	28
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	22	28	19	9
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	18	31	19	10
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	36	24	12	6
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	2	14	33	29
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	1	8	40	29
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	61	8	7	2
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	1	7	39	31
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	49	19	5	4
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	55	14	6	2
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	22	23	18	13
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	29	36	12	1
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	24	43	9	2
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	15	45	14	3
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	12	40	26	78
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	3	23	45	7
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	7	30	40
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	1	19	38	19

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	1	10	26	39
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	1	5	32	38
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	22	35	11	7
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	2	12	19	43
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	2	4	20	50
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	39	19	11	6
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	6	35	35
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	**2**	**5**	**37**	**32**
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	**1**	**5**	**35**	**35**
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	**24**	**32**	**9**	**10**
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	**1**	**13**	**34**	**27**
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	**0**	**13**	**33**	**30**
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	**0**	**9**	**29**	**38**

ตารางที่ 3.2 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร (N=10)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	4	5	1
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	0	5	4	1
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	1	3	5	1
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	0	5	3	2
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	2	1	5	2
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	6	4	0
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	5	5	0
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	1	2	6	1
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	3	7	0
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	0	6	3	1
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	0	4	5	1
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	0	6	3	1
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	1	4	5	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	1	5	3	1
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	1	3	4	2
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	3	6	1
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	1	2	6	1
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	1	8	1
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	4	6	0

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	2	5	3
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	1	7	2
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	0	2	6	2
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	4	4	2
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	2	6	2
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	0	3	5	2
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	2	6	2
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	1	3	3	3
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	1	3	4	2
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	0	4	2	4
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	4	4	2
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	5	2	3
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	4	4	2

ตารางที่ 3.3 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร (N=6)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	1	2	3
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	0	3	2	1
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	1	2	2	1
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	0	4	1	1
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	1	4	0	1
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	1	3	2
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	1	3	2
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	3	2	1	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	1	3	2
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	1	4	0	1
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	3	2	1	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	1	2	2	1
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	3	2	0	1
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	2	4	0	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	1	4	1	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	1	2	3
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	1	4	1
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	1	0	5
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	4	1	1

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	2	3	1
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	1	4	1
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	3	2	0	1
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	1	1	4
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	1	2	3
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	4	1	0	1
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	1	3	2
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	0	5	1
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	1	4	1
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	0	4	1	1
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	1	4	1
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	1	1	4
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	0	2	4

ตารางที่ 3.4 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร (N=8)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	0	4	4
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	1	0	3	4
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	1	4	1	2
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	1	4	1	2
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	3	4	1	0
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	0	3	5
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	0	3	5
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	7	1	0	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	1	0	6	1
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	5	3	0	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	6	2	0	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	3	2	2	1
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	3	5	0	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	3	5	0	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	3	3	1	1
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	0	6	2
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	3	5	0
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	0	4	4
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	1	4	3

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	1	1	6
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	0	1	7
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	1	5	0	2
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	1	2	5
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	0	2	6
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	4	3	0	1
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	0	3	5
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	0	4	4
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	0	5	3
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	3	1	3	1
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	2	3	3
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	0	7	1
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	0	4	4

ตารางที่ 3.5 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร (N=5)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	0	3	2
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	0	0	4	1
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	1	2	1	1
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	2	1	1	1
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	3	2	0	0
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	1	1	1	2
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	0	4	1
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	5	0	0	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	0	3	2
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	5	0	0	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	5	0	0	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	0	2	2	1
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	2	3	0	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	1	2	1	1
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	0	4	1	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	0	2	3
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	2	3	0
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	1	1	3
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	2	1	2

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	1	1	3
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	0	2	3
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	1	3	1	0
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	1	1	3
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	0	1	4
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	4	0	1	0
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	0	1	4
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	0	3	2
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	0	3	2
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	2	2	0	1
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	1	3	1
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	0	3	2
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	0	2	3

ตารางที่ 3.6 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่หางดง เชียงใหม่ (N=5)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	0	2	3
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	1	0	3	1
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	3	1	1	0
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	4	0	1	0
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	4	0	0	1
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	0	3	2
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	0	3	2
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	4	1	0	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	0	3	2
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	4	1	0	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	4	1	0	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	2	2	0	1
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	3	2	0	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	1	4	0	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	1	4	0	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	1	2	2
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	2	3	0
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	0	4	1
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	0	5	0

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	0	2	3
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	1	2	2
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	3	2	0	0
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	1	1	3
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	0	1	4
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	4	0	1	0
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	1	3	1
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	0	4	1
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	0	3	2
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	4	1	0	0
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	0	3	2
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	0	4	1
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	1	3	1

ตารางที่ 3.7 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่สุพรรณบุรี (N=10)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	0	4	6
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	1	0	4	5
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	8	2	0	0
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	5	5	0	0
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	10	0	0	0
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	1	0	5	4
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	1	6	3
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	10	0	0	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	0	5	5
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก*	8	1	0	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	9	0	0	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	5	1	2	1
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	4	4	2	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	5	3	2	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	3	4	2	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	1	5	4
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	1	3	5	1
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	0	3	6
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	0	5	4

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	1	0	2	7
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	1	0	4	5
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	5	3	1	0
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	1	0	1	8
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	1	0	0	9
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	7	0	1	1
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	1	0	3	6
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	1	0	5	4
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	1	3	6
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	5	4	0	0
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	1	1	3	4
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	0	6	4
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	0	5	5

ตารางที่ 3.8 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่ขอนแก่น (N=7) ครั้งที่ 2

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	3	2	2
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	0	3	2	2
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	1	2	2	2
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	1	2	2	2
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	2	2	2	1
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	3	3	1
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	1	1	4	1
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	5	2	0	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	2	4	1
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	4	0	1	2
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	2	5	0	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	1	1	1	4
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	4	2	1	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	3	3	1	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	3	1	3	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	2	2	3
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	4	1	2
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	2	4	1
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	3	4	0

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	3	1	4
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	2	3	2
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	1	4	2	0
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	1	1	3	2
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	1	1	3	2
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	3	3	1	0
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	1	5	1
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	1	1	5
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	0	2	5
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	1	5	1	0
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	1	3	3
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	3	2	2
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	1	4	2

ตารางที่ 3.9 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่สงขลา (N=8) ครั้งที่ 2

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	2	3	3
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	0	2	3	3
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	4	3	1	0
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	3	4	1	0
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	5	3	0	0
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	1	5	2
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	1	4	4
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	8	0	0	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	1	3	4
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	7	0	1	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	8	0	0	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	4	2	1	0
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	3	4	1	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	3	4	1	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	2	5	1	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	2	5	1
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	3	3	2
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	2	1	5
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	1	1	3	3

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	1	2	3
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	0	3	3
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	3	2	1	0
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	1	2	3
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	0	2	4
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	4	1	1	0
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	0	3	3
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	0	5	1
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	0	3	3
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	3	3	0	0
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	1	4	1
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	1	2	3
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	1	1	4

ตารางที่ 3.10 ผลการประเมินความสุขของแรงงานกลุ่มสมาชิกสหภาพแรงงานฟอร์ด (N=4)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	0	0	4
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	1	1	0	2
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	0	2	2	0
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	0	0	4	0
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	2	1	1	0
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	0	2	2
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	0	1	3
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	4	0	0	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	0	1	3
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	4	0	0	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	4	0	0	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	2	0	1	1
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	3	1	0	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	2	2	0	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	0	3	1	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	0	2	2
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	0	4	0
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	0	0	4
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	0	4	0

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	0	1	3
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	0	0	4
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	2	2	0	0
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	0	0	4
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	0	0	4
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	4	0	0	0
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	0	2	2
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	0	2	2
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	0	2	2
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	1	3	0	0
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	1	2	1
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	0	1	3
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	0	0	4

ตารางที่ 3.11 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่นครปฐม (N=7)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	0	4	3
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	0	0	3	4
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	2	1	2	2
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	1	3	1	2
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	2	2	3	0
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	1	0	6
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	0	2	5
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	7	0	0	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	0	1	6
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	6	1	0	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	7	0	0	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	2	1	2	2
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	2	2	3	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	2	4	1	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	0	7	0	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	0	2	5
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	0	7	0
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	0	1	6
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	0	4	3

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	0	3	4
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	0	2	5
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	1	4	0	2
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	0	2	5
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	0	1	6
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	2	4	0	1
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	0	3	4
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	0	2	5
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	0	2	5
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	2	2	0	3
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	0	2	5
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	0	2	5
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	0	1	6

ตารางที่ 3.12 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่อุตรดิตถ์ (N=8) ครั้งที่ 2

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	0	6	2
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	0	1	3	4
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	0	6	2	0
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	1	3	4	0
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	2	5	0	1
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	1	4	3
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	0	5	3
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	7	0	0	1
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	0	3	5
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	4	3	0	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	7	0	0	1
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	2	4	2	0
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	1	7	0	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	1	7	0	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	1	7	0	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	2	6	0
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	1	3	4	0
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	0	4	4
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	4	1	3

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	0	5	3
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	0	4	4
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	2	6	0	0
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	2	2	4
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	0	2	6
825	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	3	4	1	0
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	0	3	5
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	1	3	4
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	0	4	4
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	3	3	2	0
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	1	3	4
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	3	3	2
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	2	3	3

ภาคผนวกที่ 4

ผลการประเมินศักยภาพในการสร้างสุข-ลดทุกข์ ของผู้นำแรงงาน

ระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน (สิงหาคม 2562)

ตารางที่ 4.1 ผลการประเมินภาพรวมของทุกพื้นที่ปฏิบัติการ (N=89)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	จำนวนคน			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	10	19	41	18
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	5	23	42	18
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	4	27	40	17
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	8	26	42	12
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	50	23	37	18
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	5	22	40	21
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	10	23	35	20
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	17	15	37	19
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	23	15	31	19
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	6	23	46	13
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	4	25	44	15
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	4	23	45	16
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	5	19	49	15
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	2	20	43	23
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	4	20	49	15
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	1	24	47	18
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	3	28	39	17
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	5	18	41	23

ตารางที่ 4.2 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 1: ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร (N=10)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	1	1	4	4
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	0	2	5	3
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	3	3	4
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	0	4	4	2
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	2	5	3
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	0	4	4	2
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	0	1	7	2
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	1	1	5	3
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	0	4	4	2
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	1	3	5	1
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	0	3	5	2
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	1	0	6	3
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	0	2	5	3
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	4	3	3
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	1	0	8	1
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	3	4	3
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	4	3	3
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	0	2	6	2

ตารางที่ 4.3 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 2: ประเวศ กรุงเทพมหานคร (N=6)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	0	3	2	1
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	0	2	3	1
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	2	3	1
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	1	1	4	0
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	1	1	2	2
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	0	1	2	3
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	0	1	4	1
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	1	0	4	1
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	1	1	2	2
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	0	1	4	1
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	0	1	4	1
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	0	2	2	2
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	1	1	3	1
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	2	2	2
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	0	2	3	1
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	2	1	3
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	1	1	3	1
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	2	0	2	2

ตารางที่ 4.4 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 3: วังทองหลาง กรุงเทพมหานคร (N=10)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	0	1	8	1
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	0	2	6	2
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	2	7	1
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	0	2	6	2
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	4	4	2
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	0	3	5	2
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	1	3	6	0
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	8	0	1	1
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	8	0	2	0
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	0	3	6	1
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	0	3	7	0
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	0	3	7	0
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	0	3	7	0
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	3	7	0
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	0	3	7	0
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	3	7	0
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	3	7	0
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	0	3	7	0

ตารางที่4.5 ผลการประเมินพื้นที่พื้นที่ปฏิบัติการที่ 4: มีนบุรี กรุงเทพมหานคร (N=5)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	1	1	3	0
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	1	0	4	0
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	1	1	3	0
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	1	1	3	0
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	1	1	3	0
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	1	1	3	0
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	3	1	1	0
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	3	1	1	0
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	3	1	1	0
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	1	0	4	0
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	2	0	2	1
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	2	0	3	0
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	2	0	3	0
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	1	0	3	1
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	1	0	3	1
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	1	0	4	0
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	2	0	2	1
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	1	0	4	0

ตารางที่ 4.6 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 5: หางดง เชียงใหม่ (N=5)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1. ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล					
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	0	2	3	0
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	0	2	2	1
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	1	4	0
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	0	1	4	0
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	1	4	0
2. ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์					
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	2	1	1	1
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	2	1	1	1
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	0	3	2	0
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	0	1	3	1
3. ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน					
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	0	2	2	1
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	0	3	1	1
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	0	0	4	1
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	0	1	3	1
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	1	2	2
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	0	1	3	1
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	1	3	1
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	1	3	1
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	0	2	2	1

ตารางที่ 4.7 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 6: สุพรรณบุรี (N=10)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	3	0	1	6
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	1	0	4	5
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	1	0	4	5
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	1	2	6	1
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	3	0	3	4
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	0	2	2	6
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	0	0	5	5
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	1	1	5	3
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	4	1	2	3
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	1	2	4	3
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	0	0	8	2
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	0	1	4	5
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	0	0	5	5
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	1	5	4
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	1	0	5	4
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	1	6	3
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	2	2	5
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	0	1	2	6

ตารางที่ 4.8 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 7: ขอนแก่น (N=7)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	0	4	3	0
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	1	4	2	0
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	5	2	0
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	0	5	2	0
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	5	2	0
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	0	1	5	1
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	0	1	1	5
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	0	2	2	3
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	0	3	0	4
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	0	4	2	1
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	0	3	2	2
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	0	4	1	2
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	0	3	2	2
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	1	4	2
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	0	4	3	0
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	3	3	1
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	5	0	2
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	0	1	2	4

ตารางที่ 4.9 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 8: สงขลา (N=8)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	1	2	4	1
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	0	3	2	3
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	4	2	2
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	1	3	1	3
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	1	2	2	3
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	2	1	4	1
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	0	5	2	1
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	0	0	7	1
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	0	1	6	1
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	0	3	4	1
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	0	3	3	2
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	0	2	6	0
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	0	2	6	0
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	2	5	1
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	0	3	3	2
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	3	4	1
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	3	4	1
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	0	1	4	3

ตารางที่ 4.10 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 9: สหภาพแรงงานฟอร์ด มาสด้า (N=4)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	0	0	1	3
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	0	0	3	1
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	0	2	2
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	0	1	1	2
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	1	2	1
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	0	2	2	0
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	0	2	1	1
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	0	1	0	3
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	0	0	3	1
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	0	0	3	1
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	0	1	2	1
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	0	1	2	1
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	0	0	3	1
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	0	2	2
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	0	0	3	1
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	0	2	2
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	1	2	1
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	0	2	1	1

ตารางที่ 4.11 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 10: นครปฐม (N=8)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	0	1	6	1
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	0	1	5	2
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	2	5	1
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	0	2	6	0
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	2	5	1
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	0	2	3	3
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	2	2	1	3
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	0	2	3	3
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	0	1	5	2
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	0	0	7	1
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	0	2	5	1
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	0	3	4	1
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	0	2	5	1
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	2	3	3
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	0	2	4	2
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	2	5	1
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	2	5	1
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	0	2	3	3

ตารางที่ 4.12 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 11: พะเยา (N=6)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	3	1	2	0
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	2	3	1	0
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	2	3	0	1
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	3	1	1	1
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	2	1	2	1
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	0	1	4	1
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	1	2	2	1
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	1	1	4	0
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	4	1	0	1
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	3	1	0	2
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	2	2	1	1
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	1	3	2	0
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	1	1	4	0
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	0	2	2	2
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	0	1	3	2
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	1	4	1
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	2	4	0
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	0	2	4	0

ตารางที่ 4.13 ผลการประเมินพื้นที่ปฏิบัติการที่ 12: อุตรดิตถ์ (N=10)

ข้อ	ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	ระดับศักยภาพ			
		1	2	3	4
1.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการข้อมูล**				
1.1	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	1	3	4	1
1.2	การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในปัญหา	0	4	5	0
1.3	การนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานระดับบุคคล	0	4	5	0
1.4	การติดตามข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคล	1	3	4	1
1.5	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนการดำเนินงานระดับบุคคล	2	3	3	1
2.	**ศักยภาพพื้นฐาน: การจัดการความสัมพันธ์**				
2.1	การประสานทรัพยากรเพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ระดับบุคคล	0	3	5	1
2.2	การติดต่อประสานงานเพื่อขอรับบริการ/ช่วยเหลือจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน	1	4	4	0
2.3	การจัดการตนเองในงานอาชีพและการเรียนรู้เพื่อสร้างสุข ลดทุกข์ได้อย่างพอดี/ลงตัว	2	3	3	1
2.4	การเป็นแบบอย่างในการจัดการตนเองเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์	3	1	3	2
3.	**ศักยภาพเฉพาะ: การจัดกระบวนการดำเนินงาน**				
3.1	การวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาก่อนการจัดการแก้ไข	0	4	5	0
3.2	การคิดวิเคราะห์หาทางเลือกและเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาที่หลากหลาย	0	4	4	1
3.3	การกำหนดทางเลือกในการจัดการปัญหา	0	4	4	1
3.4	การกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	1	4	3	1
3.5	การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการจัดการ/แก้ไขปัญหา	1	2	5	1
3.6	การเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติ	1	4	4	0
3.7	การวางแผนแก้ไขปัญหาระดับบุคคล	0	5	4	0
3.8	การดำเนินการตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาระดับบุคคล)	0	4	4	1
3.9	การติดตามสนับสนุน/ช่วยเหลือการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม	2	2	4	1

ภาคผนวกที่ 5

ผลการประเมินความสุขของผู้นำแรงงาน
ระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน (สิงหาคม 2562)

ตารางที่ 5.1 ผลการประเมินความสุขของผู้นำแรงงานโดยรวมของทุกพื้นที่ปฏิบัติการ (N=89)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	10	35	33
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	4	15	31	28
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	22	28	19	9
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	18	31	19	10
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	36	24	12	6
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	2	14	33	29
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	1	8	40	29
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	61	8	7	2
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	1	7	39	31
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	49	19	5	4
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	55	14	6	2
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	22	23	18	13
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	29	36	12	1
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	24	43	9	2
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	15	45	14	3
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	12	40	26	78
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	3	23	45	7
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	7	30	40
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	1	19	38	19

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	1	10	26	39
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	1	5	32	38
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	22	35	11	7
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	2	12	19	43
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	2	4	20	50
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	39	19	11	6
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	6	35	35
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	**2**	**5**	**37**	**32**
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	**1**	**5**	**35**	**35**
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	**24**	**32**	**9**	**10**
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	**1**	**13**	**34**	**27**
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	**0**	**13**	**33**	**30**
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	**0**	**9**	**29**	**38**

ตารางที่ 5.2 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร (N=10)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	4	5	1
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	0	5	4	1
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	1	3	5	1
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	0	5	3	2
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	2	1	5	2
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	6	4	0
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	5	5	0
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	1	2	6	1
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	3	7	0
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	0	6	3	1
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	0	4	5	1
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	0	6	3	1
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	1	4	5	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	1	5	3	1
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	1	3	4	2
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	3	6	1
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	1	2	6	1
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	1	8	1
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	4	6	0

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	2	5	3
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	1	7	2
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	0	2	6	2
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	4	4	2
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	2	6	2
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	0	3	5	2
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	2	6	2
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	1	3	3	3
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	1	3	4	2
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	0	4	2	4
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	4	4	2
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	5	2	3
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	4	4	2

ตารางที่ 5.3 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร (N=6)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	1	2	3
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	0	3	2	1
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	1	2	2	1
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	0	4	1	1
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	1	4	0	1
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	1	3	2
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	1	3	2
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	3	2	1	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	1	3	2
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	1	4	0	1
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	3	2	1	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	1	2	2	1
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	3	2	0	1
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	2	4	0	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	1	4	1	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	1	2	3
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	1	4	1
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	1	0	5
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	4	1	1

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	2	3	1
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	1	4	1
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	3	2	0	1
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	1	1	4
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	1	2	3
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	4	1	0	1
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	1	3	2
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	0	5	1
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	1	4	1
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	0	4	1	1
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	1	4	1
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	1	1	4
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	0	2	4

ตารางที่ 5.4 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร (N=10) ครั้งที่ 1 (เมษายน 2562)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	0	3	7
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	1	0	5	4
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	2	2	4	2
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	0	3	6	1
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	6	2	2	0
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	0	3	7
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	1	2	7
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	7	2	1	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	0	2	8
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	7	2	1	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	8	1	1	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	1	6	2	1
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	3	5	2	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	1	5	4	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	3	6	1	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	1	4	5
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	0	8	2
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	0	5	5
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	2	6	2

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	0	2	8
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	0	3	7
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	2	4	3	1
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	0	2	8
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	0	1	9
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	5	3	1	1
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	0	5	5
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	0	5	5
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	1	2	7
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	2	7	1	0
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	1	2	7
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	1	3	6
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	0	2	8

ตารางที่ 5.5 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร (N=8)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	0	4	4
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	1	0	3	4
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	1	4	1	2
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	1	4	1	2
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	3	4	1	0
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	0	3	5
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	0	3	5
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	7	1	0	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	1	0	6	1
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	5	3	0	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	6	2	0	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	3	2	2	1
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	3	5	0	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	3	5	0	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	3	3	1	1
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	0	6	2
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	3	5	0
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	0	4	4
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	1	4	3

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	1	1	6
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	0	1	7
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	1	5	0	2
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	1	2	5
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	0	2	6
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	4	3	0	1
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	0	3	5
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	0	4	4
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	0	5	3
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	3	1	3	1
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	2	3	3
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	0	7	1
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	0	4	4

ตารางที่ 5.6 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร (N=5)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	0	3	2
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	0	0	4	1
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	1	2	1	1
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	2	1	1	1
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	3	2	0	0
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	1	1	1	2
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	0	4	1
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	5	0	0	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	0	3	2
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	5	0	0	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	5	0	0	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	0	2	2	1
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	2	3	0	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	1	2	1	1
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	0	4	1	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	0	2	3
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	2	3	0
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	1	1	3
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	2	1	2

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	1	1	3
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	0	2	3
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	1	3	1	0
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	1	1	3
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	0	1	4
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	4	0	1	0
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	0	1	4
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	0	3	2
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	0	3	2
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	2	2	0	1
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	1	3	1
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	0	3	2
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	0	2	3

ตารางที่ 5.7 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่หางดง เชียงใหม่ (N=5)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	0	2	3
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	1	0	3	1
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	3	1	1	0
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	4	0	1	0
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	4	0	0	1
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	0	3	2
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	0	3	2
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	4	1	0	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	0	3	2
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	4	1	0	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	4	1	0	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	2	2	0	1
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	3	2	0	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	1	4	0	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	1	4	0	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	1	2	2
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	2	3	0
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	0	4	1
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	0	5	0

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	0	2	3
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	1	2	2
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	3	2	0	0
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	1	1	3
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	0	1	4
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	4	0	1	0
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	1	3	1
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	0	4	1
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	0	3	2
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	4	1	0	0
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	0	3	2
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	0	4	1
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	1	3	1

ตารางที่ 5.8 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่สุพรรณบุรี (N=10)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	0	4	6
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	1	0	4	5
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	8	2	0	0
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	5	5	0	0
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	10	0	0	0
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	1	0	5	4
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	1	6	3
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	10	0	0	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	0	5	5
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก*	8	1	0	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	9	0	0	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	5	1	2	1
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	4	4	2	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	5	3	2	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	3	4	2	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	1	5	4
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	1	3	5	1
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	0	3	6
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	0	5	4

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	1	0	2	7
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	1	0	4	5
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	5	3	1	0
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	1	0	1	8
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	1	0	0	9
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	7	0	1	1
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	1	0	3	6
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	1	0	5	4
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	1	3	6
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	5	4	0	0
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	1	1	3	4
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	0	6	4
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	0	5	5

ตารางที่ 5.9 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่ขอนแก่น (N=7)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	3	2	2
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	0	3	2	2
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	1	2	2	2
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	1	2	2	2
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	2	2	2	1
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	3	3	1
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	1	1	4	1
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	5	2	0	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	2	4	1
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	4	0	1	2
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	2	5	0	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	1	1	1	4
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	4	2	1	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	3	3	1	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	3	1	3	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	2	2	3
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	4	1	2
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	2	4	1
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	3	4	0

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	3	1	4
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	2	3	2
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	1	4	2	0
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	1	1	3	2
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	1	1	3	2
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	3	3	1	0
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	1	5	1
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	1	1	5
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	0	2	5
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	1	5	1	0
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	1	3	3
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	3	2	2
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	1	4	2

ตารางที่ 5.10 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่สงขลา (N=8)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	2	3	3
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	0	2	3	3
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	4	3	1	0
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	3	4	1	0
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	5	3	0	0
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	1	5	2
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	1	4	4
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	8	0	0	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	1	3	4
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	7	0	1	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	8	0	0	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	4	2	1	0
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	3	4	1	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	3	4	1	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	2	5	1	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	2	5	1
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	3	3	2
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	2	1	5
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	1	1	3	3

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	1	2	3
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	0	3	3
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	3	2	1	0
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	1	2	3
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	0	2	4
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	4	1	1	0
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	0	3	3
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	0	5	1
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	0	3	3
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	3	3	0	0
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	1	4	1
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	1	2	3
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	1	1	4

ตารางที่ 5.11 ผลการประเมินความสุขของแรงงานกลุ่มสมาชิกสหภาพแรงงานฟอร์ด (N=4)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	0	0	4
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	1	1	0	2
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	0	2	2	0
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	0	0	4	0
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	2	1	1	0
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	0	2	2
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	0	1	3
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	4	0	0	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	0	1	3
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	4	0	0	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	4	0	0	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	2	0	1	1
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	3	1	0	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	2	2	0	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	0	3	1	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	0	2	2
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	0	4	0
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	0	0	4
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	0	4	0

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	0	1	3
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	0	0	4
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	2	2	0	0
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	0	0	4
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	0	0	4
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	4	0	0	0
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	0	2	2
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	0	2	2
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	0	2	2
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	1	3	0	0
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	1	2	1
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	0	1	3
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	0	0	4

ตารางที่ 5.12 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่นครปฐม (N=7) ครั้งที่ 2 (สิงหาคม 2562)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	0	4	3
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	0	0	3	4
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	2	1	2	2
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	1	3	1	2
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	2	2	3	0
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	1	0	6
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	0	2	5
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	7	0	0	0
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	0	1	6
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	6	1	0	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	7	0	0	0
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	2	1	2	2
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	2	2	3	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	2	4	1	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	0	7	0	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	0	2	5
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	0	0	7	0
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	0	1	6
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	0	4	3

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	0	3	4
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	0	2	5
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	1	4	0	2
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	0	2	5
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	0	1	6
25	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	2	4	0	1
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	0	3	4
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	0	2	5
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	0	2	5
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	2	2	0	3
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	0	2	5
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	0	2	5
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	0	1	6

ตารางที่ 5.13 ผลการประเมินความสุขของแรงงานในพื้นที่อุตรดิตถ์ (N=8) ครั้งที่ 2 (สิงหาคม 2562)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
การจัดการความเครียดด้วยตนเอง					
1	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อจัดการปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	0	0	6	2
2	ฉันรู้สึกดีใจเมื่อเวลาผ่านไปปัญหาก็เบาบางลงหรือหมดสิ้นไปเอง	0	1	3	4
3	ฉันหงุดหงิดเมื่องานไม่เกิดผลหรือไม่ก้าวหน้า	0	6	2	0
4	ฉันรู้สึกเป็นทุกข์ที่งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	1	3	4	0
5	ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวที่ต้องจัดการปัญหา/งานด้วยตนเอง	2	5	0	1
6	ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยตนเอง	0	1	4	3
การช่วยเหลือผู้อื่น					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	0	0	5	3
8	ฉันลำบากใจที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น	7	0	0	1
9	ฉันมีกำลังใจเพิ่มขึ้นเมื่อเห็นคนที่ได้ช่วยเหลือมีความสุข	0	0	3	5
10	ฉันรู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ที่ต้องคอยช่วยเหลือคนอื่นซ้ำซาก	4	3	0	0
11	ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นไม่ใช่เรื่องของฉัน	7	0	0	1
12	ฉันรู้สึกผิดหวังเมื่อความช่วยเหลือของฉันเกิดผลในทางตรงกันข้าม	2	4	2	0
การเป็นผู้นำ					
13	ฉันอยากทำหน้าที่ผู้นำ แต่ไม่มั่นใจ	1	7	0	0
14	ฉันรู้สึกว่าตนยังไม่เก่งพอที่จะเป็นผู้นำ	1	7	0	0
15	ฉันเก่งและรู้ทุกเรื่อง	1	7	0	0
16	ถ้าฉันตั้งใจ ฉันจะทำได้ดี	0	2	6	0
17	ฉันมีประสบการณ์เพียงพอในการเป็นผู้นำ	1	3	4	0
18	ฉันรู้สึกดีที่ฉันและทีมทำงานประสบความสำเร็จ	0	0	4	4
19	ฉันจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีผู้ช่วย/ทีม	0	4	1	3

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับ			
		1	2	3	4
ความเป็นอยู่ในครอบครัว					
20	ฉันรู้สึกปลอดภัยมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว	0	0	5	3
21	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว	0	0	4	4
22	ฉันคิดว่าครอบครัวจะทำอะไรไม่ได้ ถ้าไม่มีฉันสักคน	2	6	0	0
23	ฉันสุขใจที่ครอบครัวมีความรักสามัคคีต่อกัน	0	2	2	4
24	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อคนในครอบครัวมีสุขภาพดี	0	0	2	6
825	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	3	4	1	0
26	ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ได้ช่วยเหลือครอบครัวผู้อื่นให้ดีขึ้น	0	0	3	5
ความเป็นอยู่ในชุมชน					
27	ฉันภูมิใจที่มีส่วนให้ชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน	0	1	3	4
28	ฉันสุขใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน	0	0	4	4
29	ฉันรู้สึกท้อแท้ที่ทำอย่างไรชุมชนก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือดีขึ้น	3	3	2	0
30	ยิ่งทำงาน ฉันยิ่งได้รับการยอมรับจากชุมชน	0	1	3	4
31	ฉันรู้สึกเป็นสุขที่เห็นชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	3	3	2
32	ฉันมีความสุขที่ทำให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	0	2	3	3

ภาคผนวกที่ 6

เอกสารนำเสนอ

ร่างรายงานผลการประเมินผลลัพธ์

(ระดับศักยภาพผู้นำแรงงานนอกระบบ)

โครงการสร้างสุข ลดทุกข์ แรงงาน

ศักยภาพพื้นฐาน

- การจัดการข้อมูล
- การจัดการความสัมพันธ์*
- การจัดกระบวนการดำเนินงาน*

ผลการประเมินศักยภาพพื้นฐานโดยภาพรวม			
ครั้งที่ 1 (เมษายน 2562)		ครั้งที่ 2 (สิงหาคม 2562)	
พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย	พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย
สุพรรณบุรี (n=11)	9.08 (0.86)	สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=4)	9.52 (1.59)
ประเวศ (n=6)	9.03 (1.49)	สุพรรณบุรี (n=10)	9.31 (1.72)
วังทองหลาง (n=10)	8.71 (1.37)	ลาดกระบัง(n=10)	8.90 (1.81)
มีนบุรี (n=5)	8.69 (1.71)	นครปฐม (n=8)	8.89 (1.66)
เชียงใหม่ (n=5)	8.56 (2.72)	ประเวศ (n=6)	8.62 (2.26)
ลาดกระบัง (n=10)	8.33 (1.94)	สงขลา (n=8)	8.43 (1.75)
สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=7)	7.90 (1.95)	ขอนแก่น (n=7)	8.31(1.73)
ขอนแก่น (n=7)	7.18 (1.17)	เชียงใหม่ (n=5)	8.17 (1.32)
สงขลา (n=13)	7.01 (1.72)	วังทองหลาง (n=10)	7.73 (1.54)
พะเยา (n=8)	6.42 (1.35)	อุตรดิตถ์ (n=10)*	7.53 (1.90)
นครปฐม (n=8)	6.04 (1.32)	พะเยา (n=6)	7.03 (1.25)
		มีนบุรี (n=5)	6.75 (2.25)

ผลการประเมินศักยภาพด้านการจัดการข้อมูลฯ			
ครั้งที่ 1 (เมษายน 2562)		ครั้งที่ 2 (สิงหาคม 2562)	
พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย	พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย
เชียงใหม่ (n=5)	3.28 (0.83)	สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=4)	3.35 (0.60)
สุพรรณบุรี (n=11)	3.07 (0.34)	ลาดกระบัง (n=10)	3.04 (0.69)
ประเวศ (n=6)	2.97 (0.56)	สุพรรณบุรี (n=10)	3.02 (0.82)
วังทองหลาง (n=10)	2.94 (0.46)	วังทองหลาง (n=10)	2.94 (0.58)
มีนบุรี (n=5)	2.88 (0.39)	นครปฐม (n=8)	2.92 (0.48)
ลาดกระบัง (n=10)	2.76 (0.69)	สงขลา (n=8)	2.80 (0.94)
สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=7)	2.74 (0.77)	เชียงใหม่ (n=5)	2.76 (0.38)
สงขลา (n=13)	2.54 (0.81)	ประเวศ (n=6)	2.73 (0.80)
พะเยา (n=8)	2.25 (0.55)	อุตรดิตถ์ (n=10)*	2.51 (0.69)
ขอนแก่น (n=7)	2.11 (0.41)	มีนบุรี (n=5)	2.44 (0.88)
นครปฐม (n=8)	2.02 (0.48)	ขอนแก่น (n=7)	2.28 (0.50)
		พะเยา (n=6)	2.00 (0.87)

ผลการประเมินศักยภาพด้านการจัดการความสัมพันธ์			
ครั้งที่ 1 (เมษายน 2562)		ครั้งที่ 2 (สิงหาคม 2562)	
พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย	พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย
มีนบุรี (n=5)	2.90 (0.67)	สุพรรณบุรี (n=10)	3.07 (0.63)
ประเวศ (n=6)	2.87 (0.74)	ขอนแก่น (n=7)	3.21(0.68)
สุพรรณบุรี (n=11)	2.84 (0.46)	สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=4)	3.00 (0.54)
ลาดกระบัง (n=10)	2.80 (0.71)	นครปฐม (n=8)	3.00 (0.71)
วังทองหลาง (n=10)	2.72 (0.63)	ประเวศ (n=6)	3.00 (0.79)
เชียงใหม่ (n=5)	2.55 (0.92)	ลาดกระบัง (n=10)	2.92 (0.59)
ขอนแก่น (n=7)	2.50 (0.43)	สงขลา (n=8)	2.78 (0.39)
สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=7)	2.46 (0.77)	อุตรดิตถ์ (n=10)*	2.47 (0.68)
สงขลา (n=13)	2.36 (0.46)	เชียงใหม่ (n=5)	2.45 (0.80)
พะเยา (n=8)	2.06 (0.46)	พะเยา (n=6)	2.42 (0.34)
นครปฐม (n=8)	2.03 (0.45)	วังทองหลาง (n=10)	2.07 (0.69)
		มีนบุรี (n=5)	1.80 (0.76)

ผลการประเมินศักยภาพด้านการจัดกระบวนการดำเนินงาน			
ครั้งที่ 1 (เมษายน 2562)		ครั้งที่ 2 (สิงหาคม 2562)	
พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย	พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย
ประเวศ (n=6)	3.18 (0.40)	สุพรรณบุรี (n=10)	3.21 (0.57)
สุพรรณบุรี (n=11)	3.17 (0.23)	สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=4)	3.17 (0.53)
วังทองหลาง (n=10)	3.04 (0.46)	นครปฐม (n=8)	2.96 (0.62)
มีนบุรี (n=5)	2.91 (0.67)	เชียงใหม่ (n=5)	2.96 (0.59)
ลาดกระบัง (n=10)	2.77 (0.63)	ลาดกระบัง (n=10)	2.93 (0.70)
เชียงใหม่ (n=5)	2.73 (1.05)	ประเวศ (n=6)	2.89 (0.82)
สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=7)	2.70 (0.53)	สงขลา (n=8)	2.85 (0.57)
ขอนแก่น (n=7)	2.57 (0.53)	ขอนแก่น (n=7)	2.81 (0.67)
สงขลา (n=13)	2.49 (0.60)	วังทองหลาง (n=10)	2.71 (0.49)
พะเยา (n=8)	2.11 (0.68)	พะเยา (n=6)	2.61 (0.41)
นครปฐม (n=8)	1.99 (0.46)	อุตรดิตถ์ (n=10)*	2.54 (0.63)
		มีนบุรี (n=5)	2.51 (0.93)

ภาคผนวกที่ 7

เอกสารนำเสนอ

ร่างรายงานการประเมินผลกระทบ

(ความสุข)

โครงการสร้างสุข ลดทุกข์ แรงงาน

ความสุขของแรงงาน

- การจัดการความเครียดฯ
- การช่วยเหลือผู้อื่น
- การเป็นผู้นำ*
- ความเป็นอยู่ในครอบครัว
- ความเป็นอยู่ในชุมชน

ผลการประเมินความสุขของแรงงานโดยรวม

ครั้งที่ 1 (เมษายน 2562)		ครั้งที่ 2 (สิงหาคม 2562)	
พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย	พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย
เชียงใหม่ (n=5)	17.61 (0.75)	สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=4)	16.89 (0.95)
ขอนแก่น (n=7)	17.30 (1.39)	สุพรรณบุรี (n=10)	16.75 (2.49)
วังทองหลาง (n=10)	16.65 (1.38)	นครปฐม (n=8)	16.45 (1.27)
สุพรรณบุรี (n=11)	16.21 (1.28)	เชียงใหม่ (n=5)	16.36 (1.42)
มีนบุรี (n=5)	16.02 (2.15)	วังทองหลาง (n=10)	15.97 (1.26)
นครปฐม (n=8)	16.00 (1.09)	อุตรดิตถ์ (n=8)*	15.70 (1.23)
สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=7)	15.97 (1.30)	มีนบุรี (n=5)	15.93 (1.12)
ประเวศ (n=6)	15.97 (1.77)	ประเวศ (n=6)	14.91 (2.07)
สงขลา (n=13)	15.68 (1.41)	สงขลา (n=8)	14.71 (3.24)
ลาดกระบัง(n=10)	15.51 (1.56)	ขอนแก่น (n=7)	14.27 (2.41)
พะเยา (n=8)	15.32 (1.19)	ลาดกระบัง(n=10)	12.57 (0.75)

ผลการประเมินความสุขของแรงงานด้านการจัดการความเครียด			
ครั้งที่ 1 (เมษายน 2562)		ครั้งที่ 2 (สิงหาคม 2562)	
พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย	พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย
เชียงใหม่ (n=5)	3.63 (0.34)	สุพรรณบุรี (n=10)	3.57 (0.32)
สุพรรณบุรี (n=11)	3.21 (0.56)	เชียงใหม่ (n=5)	3.37 (0.32)
มีนบุรี (n=5)	3.20 (0.43)	สงขลา (n=8)	3.27 (0.27)
วังทองหลาง (n=10)	3.10 (0.44)	วังทองหลาง (n=10)	3.10 (0.44)
ขอนแก่น (n=7)	3.02 (0.22)	มีนบุรี (n=5)	3.07 (0.25)
สงขลา (n=13)	2.97 (0.32)	นครปฐม (n=8)	3.07 (0.54)
นครปฐม (n=8)	2.96 (0.46)	อุตรดิตถ์ (n=8)*	3.04 (0.28)
ลาดกระบัง (n=10)	2.95 (0.36)	สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=4)	3.00 (0.27)
สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=7)	2.93 (0.44)	ประเวศ (n=6)	2.83 (0.48)
ประเวศ (n=6)	2.86 (0.49)	ขอนแก่น (n=7)	2.62 (0.73)
พะเยา (n=8)	2.81 (0.43)	ลาดกระบัง (n=10)	2.45 (0.18)

ผลการประเมินความสุขของแรงงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น			
ครั้งที่ 1 (เมษายน 2562)		ครั้งที่ 2 (สิงหาคม 2562)	
พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย	พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย
เชียงใหม่ (n=5)	3.80 (0.30)	สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=4)	3.71 (0.28)
วังทองหลาง (n=10)	3.50 (0.48)	นครปฐม (n=8)	3.64 (0.24)
สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=7)	3.38 (0.30)	สงขลา (n=8)	3.60 (0.32)
ลาดกระบัง (n=10)	3.37 (0.46)	เชียงใหม่ (n=5)	3.53 (0.36)
สงขลา (n=13)	3.35 (0.46)	อุตรดิตถ์ (n=8)*	3.48 (0.38)
มีนบุรี (n=5)	3.33 (0.53)	สุพรรณบุรี (n=10)	3.43 (0.69)
ขอนแก่น (n=7)	3.33 (0.23)	มีนบุรี (n=5)	3.27 (0.07)
สุพรรณบุรี (n=11)	3.32 (0.67)	ประเวศ (n=6)	3.05 (0.47)
พะเยา (n=8)	3.23 (0.54)	ขอนแก่น (n=7)	2.88 (0.54)
นครปฐม (n=8)	3.19 (0.65)	ลาดกระบัง (n=10)	2.47 (0.27)
ประเวศ (n=6)	3.17 (0.57)	วังทองหลาง (n=10)	2.44 (0.27)

ผลการประเมินความสุขของแรงงานด้านการเป็นผู้นำ			
ครั้งที่ 1 (เมษายน 2562)		ครั้งที่ 2 (สิงหาคม 2562)	
พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย	พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย
ขอนแก่น (n=7)	3.43 (0.41)	สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=4)	3.36 (0.14)
นครปฐม (n=8)	3.20 (0.30)	นครปฐม (n=8)	3.28 (0.23)
ประเวศ (n=6)	3.12 (0.31)	วังทองหลาง (n=10)	3.20 (0.21)
สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=7)	3.02 (0.29)	ประเวศ (n=6)	3.14 (0.41)
วังทองหลาง (n=10)	3.01 (0.37)	เชียงใหม่ (n=5)	3.14 (0.17)
สงขลา (n=13)	3.01 (0.41)	สงขลา (n=8)	3.11 (0.39)
เชียงใหม่ (n=5)	2.94 (0.43)	สุพรรณบุรี (n=10)	3.09 (0.75)
สุพรรณบุรี (n=11)	2.92 (0.25)	มีนบุรี (n=5)	3.06 (0.33)
ลาดกระบัง (n=10)	2.96 (0.24)	ขอนแก่น (n=7)	3.00 (0.37)
พะเยา (n=8)	2.95 (0.31)	อุตรดิตถ์ (n=8)*	2.98 (0.27)
มีนบุรี (n=5)	2.88 (0.53)	ลาดกระบัง (n=10)	2.66 (0.33)

ผลการประเมินความสุขของแรงงานด้านความเป็นอยู่ในครอบครัว			
ครั้งที่ 1 (เมษายน 2562)		ครั้งที่ 2 (สิงหาคม 2562)	
พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย	พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย
เชียงใหม่ (n=5)	3.80 (0.31)	สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=4)	3.82 (0.07)
สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=7)	3.61 (0.37)	มีนบุรี (n=5)	3.51 (0.42)
ขอนแก่น (n=7)	3.77 (0.53)	เชียงใหม่ (n=5)	3.46 (0.60)
วังทองหลาง (n=10)	3.51 (0.29)	วังทองหลาง (n=10)	3.46 (0.59)
สุพรรณบุรี (n=11)	3.44 (0.33)	สงขลา (n=8)	3.45 (0.51)
นครปฐม (n=8)	3.41 (0.38)	นครปฐม (n=8)	3.43 (0.52)
มีนบุรี (n=5)	3.40 (0.51)	อุตรดิตถ์ (n=8)*	3.43 (0.37)
ประเวศ (n=6)	3.38 (0.40)	สุพรรณบุรี (n=10)	3.40 (0.63)
สงขลา (n=13)	3.27 (0.40)	ประเวศ (n=6)	3.19 (0.52)
พะเยา (n=8)	3.23 (0.34)	ขอนแก่น (n=7)	2.98 (0.62)
ลาดกระบัง (n=10)	3.20 (0.43)	ลาดกระบัง (n=10)	2.73 (0.30)

ผลการประเมินความสุขของแรงงานด้านความเป็นอยู่ในชุมชน			
ครั้งที่ 1 (เมษายน 2562)		ครั้งที่ 2 (สิงหาคม 2562)	
พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย	พื้นที่	คะแนนเฉลี่ย
ขอนแก่น (n=7)	3.57 (0.43)	เชียงใหม่ (n=5)	3.86 (0.27)
วังทองหลาง (n=10)	3.52 (0.40)	สุพรรณบุรี (n=10)	3.27 (0.73)
ประเวศ (n=6)	3.44 (0.42)	นครปฐม (n=8)	3.02 (0.30)
เชียงใหม่ (n=5)	3.43 (0.48)	สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=4)	3.00 (0.37)
สุพรรณบุรี (n=11)	3.32 (0.43)	สงขลา (n=8)	2.86 (0.36)
นครปฐม (n=8)	3.25 (0.37)	มีนบุรี (n=5)	2.83 (0.37)
พะเยา (n=8)	3.10 (0.29)	ขอนแก่น (n=7)	2.80 (0.47)
สงขลา (n=13)	3.08 (0.35)	อุตรดิตถ์ (n=8)*	2.77 (0.43)
ลาดกระบัง (n=10)	3.03 (0.54)	วังทองหลาง (n=10)	2.77 (0.23)
สหภาพแรงงานฟอร์ด (n=7)	3.02 (0.56)	ประเวศ (n=6)	2.69 (0.35)
		ลาดกระบัง (n=10)	2.27 (0.51)