

1 แบบฟอร์มการวิเคราะห์ข้อมูล

2 ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

3 1. ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินการ (T และ Le)

4 ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึก
5 ที่สมาชิกมีต่อองค์กรรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวพัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีการยอมรับในองค์กร จึงมีความ
6 ศรัทธา รวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งจะทุ่มเท
7 แรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความผูกพันต่อองค์กร(Employee Engagement) นับเป็น
8 คุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิก เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอด
9 ต่อไป นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้วการรักษาให้บุคลากร
10 เหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วย การพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับ
11 สมาชิกแต่ละคนในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่
12 มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

13 สุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกชีวิตการที่จะดำรง ชีวิตอยู่อย่างปกติก็คือ การ
14 ทำให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ จิตใจมีความสุข ผู้ที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีจะปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน หรือ
15 การทำงานเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ การที่เราารู้สึกว่า ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตของเรามีความปกติและ
16 สมบูรณ์ดี เราก็จะมีความสุข มีความสามารถในการจัดการกับ สุขภาพกายและสุขภาพจิต การดูแลตนเองไม่ว่าจะ
17 เป็น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การจัดการกับภาวะเครียด และอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ
18 ต่อการส่งเสริมสุขภาพ มีความรอบรู้ในการจัดการปัญหาสุขภาพตนเอง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เราสามารถดำเนินการได้เอง
19 เพื่อให้ตนเองสุขภาพดี ไม่มีโรค เป็นต้น

20 ซึ่งจากการวิเคราะห์ สถานการณ์ที่มีผลทำให้บุคลากรในองค์กรสุขภาพดี ทางด้านร่างกายและจิตใจ จำแนก
21 ข้อมูลได้ดังนี้

22 1.1 ข้อมูลด้านสุขภาพ

23 การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นหนึ่งในการส่งเสริมสุขภาพ เป็นการเฝ้าระวังความเสี่ยง เป็นการตรวจแก้อันตรายที่ยัง
24 ไม่มีอาการผิดปกติใดๆ หรืออาจมีอาการผิดปกติเพียงเล็กน้อยไม่ชัดเจน การตรวจสุขภาพประจำปีถือว่าการตรวจ
25 เพื่อค้นหาโรคหรือความผิดปกติตั้งแต่ระยะเริ่มแรก จะทำให้สามารถป้องกันภาวะแทรกซ้อน ลดความรุนแรงของโรค
26 หรือความพิการที่อาจเกิดขึ้นในบางโรคที่จะเกิดขึ้นจากโรคนั้นได้ตลอดจนสามารถทำให้สามารถรักษาได้ตั้งแต่อาการ
27 ยังไม่มาก และยังมีประโยชน์ต่อการประเมินสุขภาพอย่างมาก

28 ข้อมูลจากการตรวจสุขภาพของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 มาศึกษาถึงสถานการณ์ และแนวโน้ม เพื่อหา
29 วิธีการจัดการกับปัญหาสุขภาพตนเอง ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 (ย้อนหลัง 3 ปี) พบว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์
30 อนามัยที่ 6 มีแนวโน้มการตรวจสุขภาพมีแนวโน้มที่สูงขึ้น ซึ่งจากข้อมูล ปี 2561 เข้ารับการตรวจสุขภาพ 107 ราย
31 คิดเป็นร้อยละ 89.40 ,ปี 2562 เข้ารับการตรวจสุขภาพ 105 ราย คิดเป็นร้อยละ 85.85 และ ปี 2563 เข้ารับการ
32 ตรวจสุขภาพ 113 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.12 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ภาวะสุขภาพท่ายกายภาพ(ดัชนีมวลกาย) เพื่อดูโอกาส
33 เสี่ยงโรคอ้วน พบ ดัชนีมวลกายปกติ มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 45.78 , 53.16 ตามลำดับ แต่ก็ยังพบว่าบุคลากร
34 ศูนย์อนามัยที่ 6 มีแนวโน้มที่จะเกิดโรคอ้วนเพิ่มมากขึ้น โดยพบว่า ดัชนีมวลกายเริ่มเสี่ยง ท้วม ร้อยละ 14.46 ,15.19
35 และ.16.67 ตามลำดับ และอ้วนระดับ 1-2 โดย โรคอ้วนระดับ 1 พบ 26.50 , 24.05,26.85 และอ้วนระดับ 2 พบ

- 1 3.61 , 7.59 และ 6.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อเทียบกับเป้าหมายยังเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งไม่เกิน ร้อยละ 10
 2 นอกจากนี้จากการตรวจสอบสุขภาพ ยังมีบุคลากรบางส่วนที่น้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ รูปร่างผอมในปี งบ 61-63 พบ ร้อยละ
 3 9.64 และ 7.75 เมื่อดูผลรอบเอว เกิน เกณฑ์มาตรฐานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ร้อยละ 30.16, 28.40 และ 32.41 ดังตาราง
 4 ที่ 1 แผนภูมิแท่งที่ 1-3
 5 ตารางที่ 1 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี

ปี พ.ศ.	จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด (คน)	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ตรวจ สุขภาพ(คน)	ร้อยละ
2561	107	93	89.40
2562	105	81	85.85
2563	114	113	99.12

- 6 ผลการตรวจทางกายภาพ
 7 ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการตรวจทางกายภาพ ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 (ย้อนหลัง 3 ปี)

BMI	ปี 2561 (N= 83)		ปี 2562 (N= 79)		ปี 2563 (N= 113)	
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
โรคอ้วนระดับ 2	3	3.61	6	7.59	7	6.48
โรคอ้วนระดับ 1	22	26.50	19	24.05	29	26.85
รูปร่างท้วม	12	14.46	12	15.19	18	16.67
รูปร่างสมส่วน	38	45.78	42	53.16	45	41.67
รูปร่างผอม	8	9.64	0	0	9	8.33

- 8 ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการตรวจทางกายภาพ ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 (ย้อนหลัง 3 ปี)

รอบเอว	ปี 2561 (N= 83)		ปี 2562 (N= 79)		ปี 2563 (N= 113)	
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
รอบเอวปกติ	56	69.14	58	71.60	73	67.59
รอบเอวเกิน	25	30.16	23	28.40	35	32.41

- 9 1.2 การวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 รอบที่ 1 / ปี 2564
 10 รายงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
 11 ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ โดยในปีงบประมาณพ.ศ. 2564
 12 กรมอนามัยมุ่งเน้นให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการตามนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต

1 และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life) และใช้เกณฑ์การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่า
 2 อยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน เป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพองค์กรแห่งความสุข โดย
 3 ใช้ข้อมูลการสำรวจความสมดุลชีวิตและความผูกพันของบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ปีงบประมาณ 2564 ในเดือน
 4 ธันวาคม พ.ศ. 2564 และการวิเคราะห์ความผูกพันใน 4 ปีย้อนหลัง ปี 2561 – 2564 มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

5 ในการศึกษาความผูกพันองค์กรของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ความผูกพัน (Engagement)
 6 ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1. ความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน (Trust) 2. ความกระตือรือร้นใน
 7 การทำงาน (Alertness) และ 3. การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ (Participation) มี
 8 วัตถุประสงค์หลักเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์กร ตั้งแต่ปี 2561 ถึง ปี 2564 เพื่อศึกษาแนวโน้มความผูกพันของ
 9 บุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6

10



11

12

ภาพที่ 1 แสดงส่วนการคำนวณของความผูกพัน

13

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย 2564

14

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันในองค์กร
 15 ของศูนย์อนามัยที่ 6 รอบ1/2564

16

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุการปฏิบัติ
 17 ราชการ ประเภทของบุคลากร และวุฒิการศึกษาสูงสุด การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติวิเคราะห์
 18 เชิงบรรยาย คือ ความถี่ และร้อยละ โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางเพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบ
 19 แบบสอบถามดังตารางที่ 1 และมีผลการวิจัยสามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ดังนี้
 20 ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการ
 21 ปฏิบัติราชการ ประเภทบุคลากร และวุฒิการศึกษา

21

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	30	27.03
หญิง	81	72.97
รวม	111	100.00
อายุ		
Generation Z (18 – 23 ปี)	0	0.00
Generation Y (24 – 37 ปี)	53	47.75
Generation X (38 – 53 ปี)	50	45.05
Generation BB (54 – 60 ปี)	4	7.27
รวม	111	100.00
อายุการปฏิบัติราชการ		
ไม่ถึง 1 ปี	16	14.41

1 - 5 ปี	33	29.73
6 - 10 ปี	9	8.11
11 - 15 ปี	7	6.31
มากกว่า 15 ปี	46	41.44
รวม	111	100.00
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	85	76.58
พนักงานราชการ	13	11.71
ลูกจ้างประจำ	13	11.71
รวม	111	100.00
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	8.11
ปริญญาตรี	74	66.67
ปริญญาโท	27	24.32
ปริญญาเอก	1	0.90
รวม	111	100.00

1 **1. เพศ**
 2 ข้อมูลทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากจำนวน 111 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วน
 3 ใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 82.97 และเพศชาย จำนวน 30
 4 คน คิดเป็นร้อยละ 27.03 ดังตารางที่ 1

5 **2. อายุ**
 6 พบว่าอายุของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง Generation Y (มี
 7 อายุระหว่าง 24 – 37 ปี) จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมาคือ Generation X (มีอายุระหว่าง 38 –
 8 53 ปี) จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.05 และ Generation BB (มีอายุ 54 – 60 ปี) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ
 9 7.21 ตามลำดับ แต่ในการศึกษาในครั้งนี้ไม่พบบุคลากรใน Generation Z (มีอายุระหว่าง 18 – 23 ปี) ดังตารางที่ 1

10 **3. อายุการปฏิบัติราชการ**
 11 ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 ส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติราชการมากที่สุดคือ
 12 มากกว่า 15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 41.44 รองลงมาคือ มีอายุปฏิบัติราชการ 1 - 5 ปี จำนวน 33 คนคิด
 13 เป็นร้อยละ 29.73 มีอายุปฏิบัติราชการไม่ถึง 1 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.41 มีอายุปฏิบัติราชการ
 14 6 - 10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.11 และมีอายุปฏิบัติราชการ 11 - 15 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3
 15 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

16 **4. ประเภทของบุคลากร**
 17 ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 85 คนคิดเป็น
 18 ร้อยละ 76.58 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 11.71 และลูกจ้างประจำ จำนวน 13 คน
 19 คิดเป็นร้อยละ 11.71 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

20
 21 **5. วุฒิการศึกษาสูงสุด**

1 พบว่าบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน
2 74 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 ระดับต่ำกว่า
3 ปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.11 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ
4 ดังตารางที่ 1

5 **ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ระดับปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร
6 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและ
7 สภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 รอบที่ 2 ปี 2563

8 **ตารางที่ 2** การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร

9 ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับ
10 ผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และความ
11 ผูกพันองค์กร ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 รอบที่ 2 ปี 2563

ตัวแปรที่วิเคราะห์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร			
1. หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	78.38	24.188	กลาง
2. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	58.78	34.485	ต่ำ
3. หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางการที่ชัดเจน	76.35	26.934	กลาง
4. หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	72.07	25.836	กลาง
5. หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	71.17	25.735	กลาง
6. หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	73.42	25.735	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรโดยรวม	71.70	24.766	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ			
1. งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	86.49	16.091	สูง
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	85.81	16.727	สูง
3. งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	86.04	17.737	สูง
4. งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	79.73	22.237	กลาง
5. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	74.77	26.861	กลาง
6. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	79.05	23.727	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำโดยรวม	81.98	16.866	สูง
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร			
1. เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	82.88	20.775	กลาง
2. เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	80.63	20.137	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กรโดยรวม	81.76	19.053	สูง
ตัวแปรที่วิเคราะห์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง			
1. หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	75.90	26.096	กลาง
2. หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	80.63	22.785	กลาง

3. หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	77.03	26.141	กลาง
4. หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	75.23	28.102	กลาง
5. หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	75.45	28.600	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงโดยรวม	76.85	25.072	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง			
1. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์	80.41	24.864	กลาง
2. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม	80.41	24.403	กลาง
3. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	78.83	25.937	กลาง
4. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	77.93	26.913	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูงโดยรวม	79.39	24.622	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม			
1. ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	74.77	29.675	กลาง
2. ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	85.81	19.254	สูง
3. ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	84.01	18.400	สูง
4. ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	75.00	28.002	กลาง
5. ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	80.86	23.826	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อมโดยรวม	80.09	19.021	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน			
1. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	69.14	27.789	กลาง
2. ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	65.99	31.224	กลาง
3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	70.05	27.761	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนโดยรวม	68.39	27.296	กลาง
ความผูกพันองค์กร			
1. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	77.03	25.481	กลาง
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	83.33	18.870	สูง
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่าง	84.01	20.168	สูง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	81.46	19.517	สูง

- 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับ
2 ผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของ
3 ตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และความผูกพันองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ส่วน
4 เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย ดังตารางที่ 2
- 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของปัจจัย
6 เกี่ยวกับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับกลางมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 71.70 (S.D. = 24.766) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถ
7 เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับสูงไปต่ำได้ดังนี้ หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปค่าเฉลี่ยมากที่สุด
8 เท่ากับ 78.38 (S.D. = 24.188) รองลงมาคือ หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 76.35 (S.D.
9 =26.934) หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 73.42 (S.D. = 25.735)
10 หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 72.07 (S.D. = 25.836) หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน มี

1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 71.17 (S.D. = 25.735) และหน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงาน
2 ให้สำเร็จมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 58.78 (S.D. = 34.485) ดังตารางที่ 2

3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับปัจจัยเกี่ยวกับ
4 งานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 81.98 (S.D = 16.866) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับ
5 จากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้ดังนี้ งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 86.49 (S.D =
6 16.091) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 86.04 (S.D =
7 17.737) งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 85.81(S.D = 16.727) งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับ
8 ความถนัดของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.73 (S.D = 22.237) ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่าน
9 รับผิดชอบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.05 (S.D = 23.727) และท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
10 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 74.77 (S.D = 26.861) ดังตารางที่ 2

11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับปัจจัย
12 เกี่ยวกับผู้คนในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 81.76 (S.D = 19.053) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
13 สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย
14 เท่ากับ 82.88 (S.D = 20.775) และ เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.63 (S.D = 20.137) ตามลำดับ

15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีปัจจัย
16 เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงโดยรวมอยู่ในระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 76.85 (S.D = 25.072) เมื่อพิจารณาเป็น
17 รายด้านสามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 80.63
18 (S.D = 22.785) รองลงมาคือ หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.03 (S.D = 26.141)
19 หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 75.90 (S.D = 26.096) หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อ
20 ความผิดพลาดของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 75.45 (S.D = 25.600) และหัวหน้างานแนะนำและสอนงาน มีค่าเฉลี่ยน้อย
21 ที่สุดเท่ากับ 75.23 (S.D = 28.102)

22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีปัจจัย
23 เกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูงโดยรวมอยู่ในระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.39 (S.D = 24.622) เมื่อพิจารณาเป็นราย
24 ด้านสามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ
25 80.41 (S.D = 24.864) ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.41 (S.D = 24.403) รองลงมา
26 คือ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 78.83 (S.D = 25.937) และผู้บริหาร
27 ระดับสูงขององค์การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.93 (S.D = 26.913) ตามลำดับ
28 ดังตารางที่ 2

29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม พบว่าบุคลากรในศูนย์
30 อนามัยที่ 6 มีระดับของปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับกลาง มีค่าเฉลี่ย
31 เท่ากับ 80.09 (S.D = 19.021) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ครอบครัวยุคของท่านเข้าใจ
32 และสนับสนุนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 85.81 (S.D = 19.254) ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตาม
33 เป้าหมายได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 84.01 (S.D = 18.400) ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ มี
34 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.86 (S.D = 23.826) ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ย
35 เท่ากับ 75.00 (S.D = 28.002) และท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 74.77 (S.D = 29.675) ตามลำดับ
36 ดังตารางที่ 2

37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของปัจจัย
38 ที่เกี่ยวกับผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีระดับปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 68.39

1 (S.D = 27.296) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการ
 2 ปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 70.05 (S.D = 27.761) ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน
 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 69.14 (S.D = 27.789) และท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 65.99
 4 (S.D = 31.224) ตามลำดับดังตารางที่ 2

5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของความผูกพัน
 6 องค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.46 (S.D = 19.517) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถ
 7 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่าง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
 8 เท่ากับ 84.01 (S.D = 20.168) ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 83.33 (S.D = 18.870) และ
 9 ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.03 (S.D = 25.481)

10
 11 **ตอนที่ 3** การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน
 12 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
 13 ได้แก่ อายุ อายุการปฏิบัติราชการ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทของบุคลากร สายงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานปฏิบัติงาน
 14 จริงในปัจจุบัน และระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีสมมติฐานใน
 15 การศึกษาดังนี้

16 1. อายุ

17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์กร ด้วยสถิติ F-test จำแนกตามปัจจัย
 18 ส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่าศูนย์อนามัยที่ 6 ไม่มีบุคลากรในช่วง Generation Z (อายุระหว่าง 18 - 23 ปี) ที่ทำการ
 19 ตอบแบบสอบถาม ในช่วง Generation Y (อายุระหว่าง 24 - 37 ปี) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 20 เท่ากับ 17.757 ในช่วง Generation X (38 - 53 ปี) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 21.707
 21 และในช่วง Generation BB (54 - 60 ปี) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 94.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.898 และ
 22 ผู้ทำการวิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อไปได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 5

23 จากตารางที่ 4 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least
 24 Significant Difference (LSD) เพื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ที่มีอายุ
 25 แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 26 ระดับ 0.05 ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโดยรวมแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ พบว่า กลุ่มบุคลากรช่วง
 27 Generation BB (54 - 60 ปี) มีระดับความผูกพันในองค์กรมากกว่ากลุ่มบุคลากรช่วงอายุ Generation X (38 - 53
 28 ปี) เมื่อทดสอบความแตกต่างรายด้านพบความแตกต่าง 2 ด้าน ได้แก่ TRUST (ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงาน
 29 ของหน่วยงานที่สังกัด) จำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรช่วง Generation BB (54 - 60 ปี) มีระดับความผูกพันในองค์กร
 30 มากกว่ากลุ่มบุคลากรช่วง Generation X (38 - 53 ปี) และ PART (การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงาน
 31 ด้วยความเต็มใจ) จำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรช่วง Generation BB (54 - 60 ปี) มีระดับความผูกพันในองค์กร
 32 มากกว่ากลุ่มบุคลากรช่วง Generation X (38 - 53 ปี)

33 **ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรรายด้าน และความผูกพันในองค์กรโดยรวมของบุคลากร
 34 ศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	Generation Y (24 - 37 ปี)	Generation X (38 - 53 ปี)	Generation BB (54 - 60 ปี)
TRUST	\bar{x} 78.77	72.50	93.75

	S.D.	21.593	29.559	11.573
	F	2.72		
	Sig	0.07		
ALER	\bar{x}	82.08	83.00	93.75
	S.D.	17.932	20.479	11.573
	F	1.35		
	Sig	0.26		
PART	\bar{x}	84.43	81.50	96.88
	S.D.	19.132	21.905	8.839
	F	2.07		
	Sig	0.13		
ENGA	\bar{x}	81.76	79.00	94.79
	S.D.	17.757	21.707	9.898
	F	2.32		
	Sig	0.10		
จำนวน (คน)		53	50	8

- 1 ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กรรายด้านของบุคลากร
 2 ศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ		\bar{x}	Generation Y (24 - 37 ปี)	Generation X (38 - 53 ปี)	Generation BB (54 - 60 ปี)
TRUST	Generation Y (24 - 37 ปี)	78.77	-	0.207	0.119
	Generation X (38 - 53 ปี)	72.50		-	0.028*
	Generation BB (54 - 60 ปี)	93.75			-
ALER	Generation Y (24 - 37 ปี)	82.08	-	0.804	0.105
	Generation X (38 - 53 ปี)	83.00		-	0.136
	Generation BB (54 - 60 ปี)	93.75			-
PART	Generation Y (24 - 37 ปี)	84.43	-	0.458	0.103
	Generation X (38 - 53 ปี)	81.50		-	0.046*
	Generation BB (54 - 60 ปี)	96.88			-

(54 - 60 ปี)					
ENGA	Generation Y (24 - 37 ปี)	81.76	-	0.469	0.078
	Generation X (38 - 53 ปี)	79.00		-	0.034*
	Generation BB (54 - 60 ปี)	94.79			-

1 หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2 **2. อายุการปฏิบัติราชการ**

3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ
4 การปฏิบัติราชการ พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นดังนี้ อายุการปฏิบัติราชการไม่ถึง 1 ปี มี
5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 86.46 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 17.180, อายุการปฏิบัติราชการ 1 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
6 79.80 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 16.671, อายุการปฏิบัติราชการ 6 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 91.67 ค่าส่วน
7 เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.500, อายุการปฏิบัติราชการ 11 – 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.67 ค่าส่วนเบี่ยงเบน
8 มาตรฐานเท่ากับ 28.868 และอายุการปฏิบัติราชการมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบน
9 มาตรฐาน 20.745 และผู้ทำการวิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อไปได้ผลการวิเคราะห์ดัง
10 ตารางที่ 7

11 **ตารางที่ 6** การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรรายด้าน และความผูกพันในองค์กรโดยรวมของบุคลากร
12 ศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามอายุการปฏิบัติราชการ

ตัวแปร		ไม่ถึง 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
TRUST	\bar{x}	89.06	74.24	86.11	60.71	75.54
	S.D.	15.729	21.181	18.162	34.932	29.102
	F	2.116				
	Sig	0.084				
ALER	\bar{x}	84.38	81.06	94.44	71.43	84.24
	S.D.	17.970	17.711	11.024	26.726	19.263
	F	1.675				
	Sig	0.161				
PART	\bar{x}	85.94	84.09	94.44	67.86	83.70
	S.D.	22.302	17.476	11.024	27.817	20.560
	F	1.817				
	Sig	0.131				
ENGA	\bar{x}	86.46	79.80	91.67	66.67	81.16
	S.D.	17.180	16.671	12.500	28.868	20.745
	F	2.018				

	Sig	0.097				
	จำนวน (คน)	16	33	9	7	46

- 1 ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กรรายด้านของบุคลากร
2 ศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามช่วงอายุการปฏิบัติราชการ

อายุการปฏิบัติราชการ	\bar{x}	ไม่ถึง 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
TRUST						
ไม่ถึง 1 ปี	89.06	-	0.054	0.777	0.014*	0.065
1 – 5 ปี	74.24		-	0.209	0.196	0.820
6 – 10 ปี	86.11			-	0.046*	0.248
11 – 15 ปี	60.71				-	0.146
มากกว่า 15 ปี	75.54					-
ALER						
ไม่ถึง 1 ปี	84.38	-	0.561	0.198	0.128	0.980
1 – 5 ปี	81.06		-	0.059	0.217	0.456
6 – 10 ปี	94.44			-	0.016*	0.136
11 – 15 ปี	71.43				-	0.093
มากกว่า 15 ปี	84.24					-
PART						
ไม่ถึง 1 ปี	85.94	-	0.761	0.307	0.047*	0.689
1 – 5 ปี	84.09		-	0.169	0.052	0.931
6 – 10 ปี	94.44			-	0.009*	0.141
11 – 15 ปี	67.86				-	0.052
มากกว่า 15 ปี	83.70					-
ENGA						
ไม่ถึง 1 ปี	86.46	-	0.257	0.516	0.025*	0.343
1 – 5 ปี	79.80		-	0.103	0.103	0.756
6 – 10 ปี	91.67			-	0.011*	0.136
11 – 15 ปี	66.67				-	0.065
มากกว่า 15 ปี	81.16					-

- 3 หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4 จากตารางที่ 7 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least
5 Significant Difference (LSD) เพื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ที่มีอายุการ
6 ปฏิบัติราชการแตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมี
7 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน
8 จำนวน 2 คู่ พบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีอายุปฏิบัติราชการไม่ถึง 1 ปี มีระดับความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มี
9 อายุปฏิบัติราชการ 11 – 15 ปี และกลุ่มบุคลากรที่มีอายุปฏิบัติราชการ 6 – 10 ปี มีระดับความผูกพันในองค์กร
10 มากกว่าบุคลากรที่มีอายุปฏิบัติราชการ 11 – 15 ปี

- 11 ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรรายด้าน และความผูกพันในองค์กรโดยรวมของบุคลากร ศูนย์
12 อนามัยที่ 6 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตัวแปร		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
TRUST	\bar{x}	94.44	75.34	75.89
	S.D.	11.024	26.005	25.893
	F	2.349		
	Sig	0.100		
ALER	\bar{x}	94.44	81.76	83.93
	S.D.	11.024	19.973	16.962
	F	1.861		
	Sig	0.160		
PART	\bar{x}	94.44	82.77	83.93
	S.D.	11.024	21.867	16.962
	F	1.353		
	Sig	0.263		
ENGA	\bar{x}	94.44	79.95	81.25
	S.D.	11.024	20.686	17.217
	F	2.264		
	Sig	0.109		
จำนวน (คน)		9	74	28

- 1
- 2 **3. วุฒิกการศึกษา**
- 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิ
- 4 การศึกษา พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นดังนี้ วุฒิกศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มี
- 5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 94.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.024, ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.95 ค่าส่วน
- 6 เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 20.686 และระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.25 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ
- 7 17.217 โดยที่วุฒิกศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
- 8 ระดับ 0.05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.109 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05) ดังตารางที่ 8
- 9 ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรรายด้าน และความผูกพันในองค์กรโดยรวมของบุคลากร ศูนย์
- 10 อนามัยที่ 6 จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตัวแปร		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
TRUST	\bar{x}	76.18	75.00	87.50
	S.D.	26.137	25.000	21.246
	F	0.622		
	Sig	0.602		

ALER	\bar{x}	82.65	80.77	92.50
	S.D.	19.679	18.125	12.076
	F	0.902		
	Sig	0.443		
PART	\bar{x}	82.94	84.62	92.50
	S.D.	21.551	16.261	12.076
	F	0.669		
	Sig	0.573		
ENGA	\bar{x}	80.59	80.13	90.83
	S.D.	20.225	18.174	14.933
	F	0.844		
	Sig	0.473		
จำนวน (คน)		85	13	10

1

2 **4. ประเภทบุคลากร**

3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน
4 ประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นดังนี้ ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.59
5 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 20.225, พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.13 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
6 เท่ากับ 18.174, และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 90.83 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 14.933 โดยที่ประเภท
7 บุคลากรแตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า
8 Sig. เท่ากับ 0.21 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05) ดังตารางที่ 9

9 **รายงานผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2561 – 2564**

10 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ
11 ลูกจ้างประจำ ในปี 2561 - ปี 2564

12 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เป็นแบบสอบถามความผูกพันในองค์กรของกรมอนามัย ที่ได้พัฒนามาจาก
13 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

14 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง
15 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อ
16 อธิบายระดับของความผูกพันในองค์กร

17 **ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2561**

ความผูกพันองค์กร	\bar{x}	ระดับ
1. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	76.09	กลาง
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	85.33	สูง
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	82.06	สูง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	81.16	สูง

18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร ปี 2561 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของความ
19 ผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้
20 ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 85.33 รองลงมาคือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรม

- 1 ต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 82.06 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของ
 2 หน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 76.09 ตามลำดับ ดังตารางที่ 10
 3 ตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2562

ความผูกพันองค์กร	2562/1		2562/2	
	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ
1. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	67.22	กลาง	78.19	กลาง
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	78.61	กลาง	84.04	สูง
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	75.83	กลาง	84.84	สูง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	73.89	กลาง	82.36	สูง

- 4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร ปี 2562 ครั้งที่ 1 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับ
 5 ความผูกพันองค์กรโดยรวมระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 73.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
 6 ได้ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 78.61 รองลงมาคือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรม
 7 ต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 75.83 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของ
 8 หน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 67.22 และครั้งที่ 2 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับความผูกพันองค์กร
 9 โดยรวมระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 82.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านได้เข้าร่วม
 10 กิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 84.84 รองลงมาคือ ท่านมีความ
 11 กระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 84.04 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มี
 12 ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 78.16 ตามลำดับ ดังตารางที่ 11

- 13 ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2563

ความผูกพันองค์กร	2563/1		2563/2	
	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ
1. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	46.31	ต่ำ	75.00	กลาง
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	58.24	ต่ำ	80.86	กลาง
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	57.95	ต่ำ	80.56	กลาง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	54.17	ต่ำ	78.81	กลาง

- 14 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร ปี 2563 ครั้งที่ 1 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับ
 15 ความผูกพันองค์กรโดยรวมระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 54.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้
 16 ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 58.24 รองลงมาคือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรม
 17 ต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 57.95 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของ
 18 หน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.31 และครั้งที่ 2 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับความผูกพันองค์กร
 19 โดยรวมระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 78.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านมีความ
 20 กระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 80.86 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วย
 21 ความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 80.56 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มี
 22 ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 75.00 ตามลำดับ ดังตารางที่ 12

- 23 ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2564

ความผูกพันองค์กร	\bar{x}	ระดับ
1. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	77.03	กลาง
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	83.34	สูง
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	84.01	สูง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	81.46	สูง

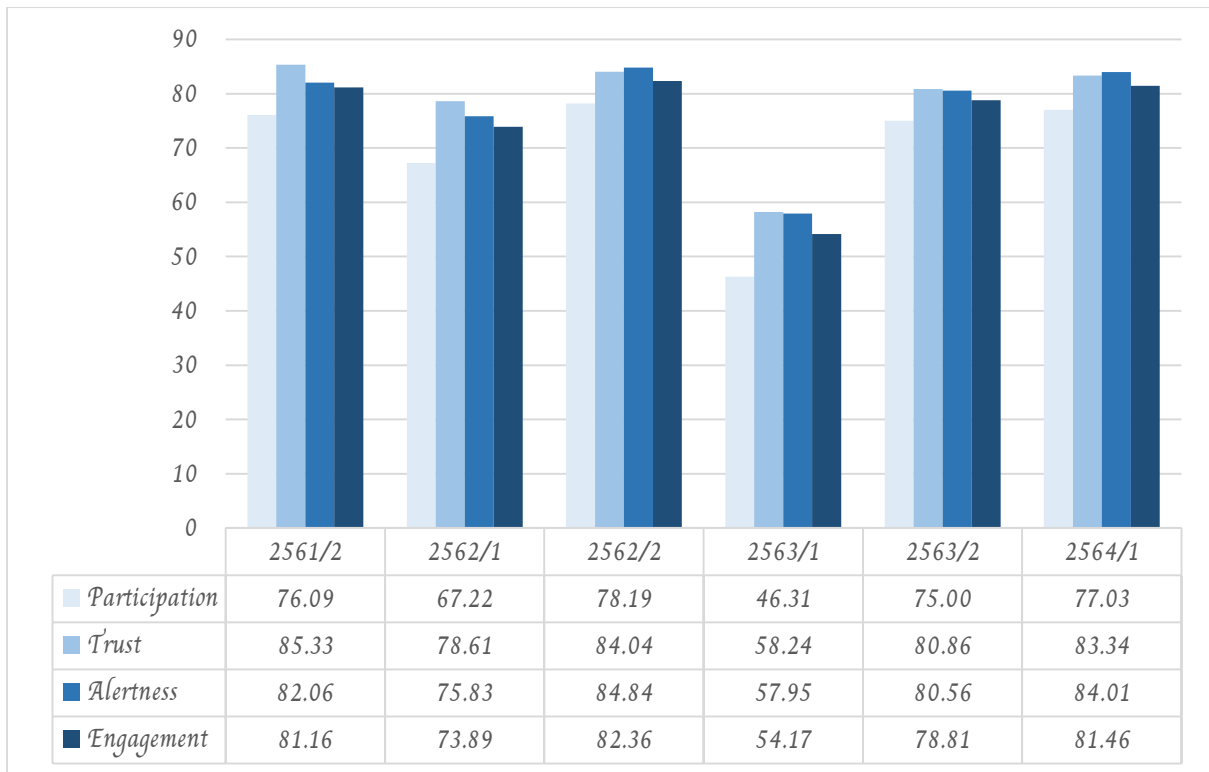
1
2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร ปี 2564 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของความ
3 ผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้
4 ดังนี้ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 84.01
5 รองลงมาคือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 83.34 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงาน
6 ของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.03 ตามลำดับ ดังตารางที่ 13

7 จากตารางที่ 14 พบว่าร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ในปี 2562 การสำรวจใน
8 ครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 82.36 รองลงมาคือ ปี 2564 ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.46 ปี 2561 ครั้งที่ 2 มี
9 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.16 ปี 2563 ครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 78.81 ปี 2562 ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 73.89 และ
10 ปี 2563 ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 54.17 ตามลำดับ

11 **ตารางที่ 14** แสดงการเปรียบเทียบร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2561 – 2564

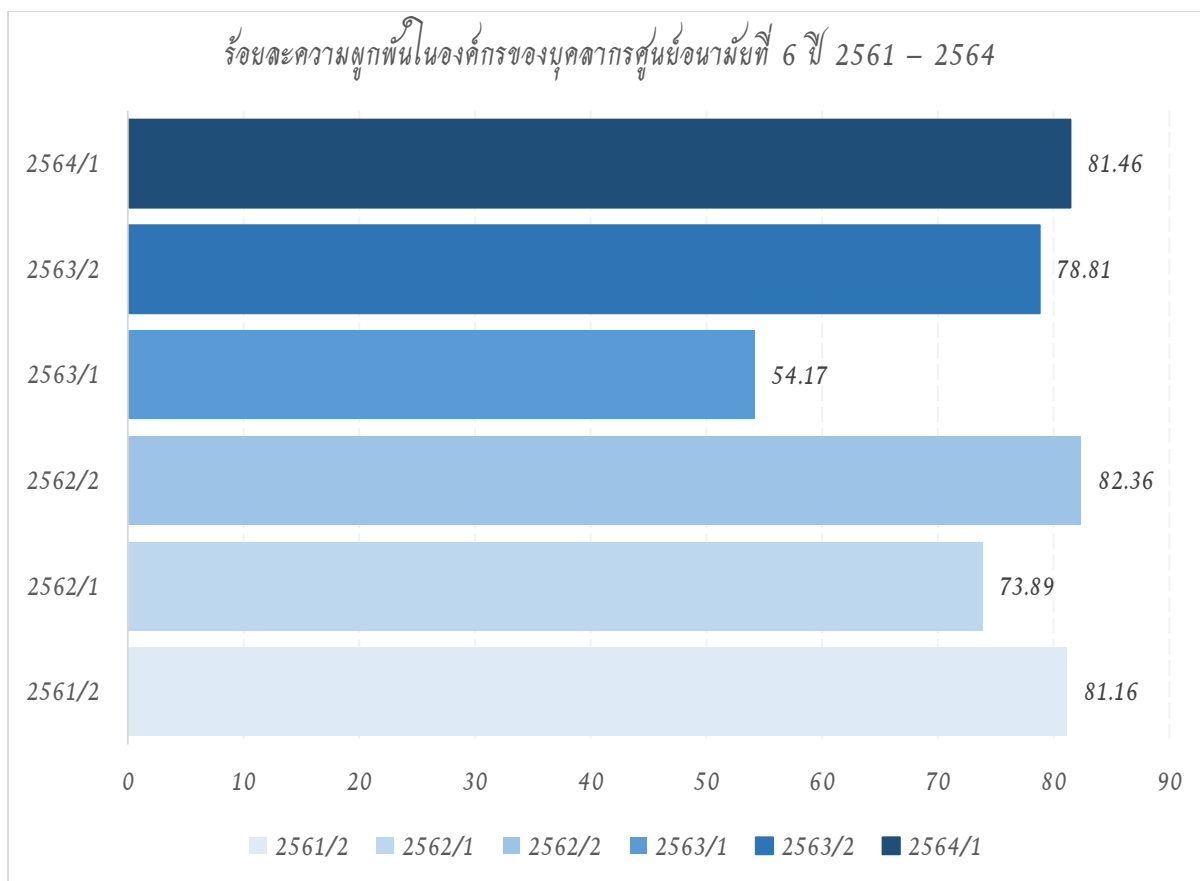
	2561/2	2562/1	2562/2	2563/1	2563/2	2564/1
ความผูกพันองค์กร	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}
1. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงาน ของหน่วยงานที่สังกัด	76.09	67.22	78.19	46.31	75.00	77.03
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน	85.33	78.61	84.04	58.24	80.86	83.34
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัด โดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	82.06	75.83	84.84	57.95	80.56	84.01
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	81.16	73.89	82.36	54.17	78.81	81.46

12



1
2
3 **ภาพที่ 2** แสดงระดับความผูกพัน (Engagement) ความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน (Trust)
4 ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Alertness) และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความ
5 เต็มใจ (Participation) ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2561 – 2564
6 เมื่อพิจารณาจากภาพที่ 2 พบว่าการสำรวจความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ครั้งที่ 2 ของปี
7 2561 – 2564 มีแนวโน้มค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กร มากกว่าการสำรวจในครั้งที่ 1 จากภาพที่ 3 พบว่าร้อยละความ
8 ผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ในปี 2564 ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.46 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ในการ
9 สำรวจครั้งที่ 2 อาจมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจากครั้งที่ 1

10



1
2

3 ภาพที่ 3 แสดงร้อยละความผูกพัน (Engagement) ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2561 – 2564

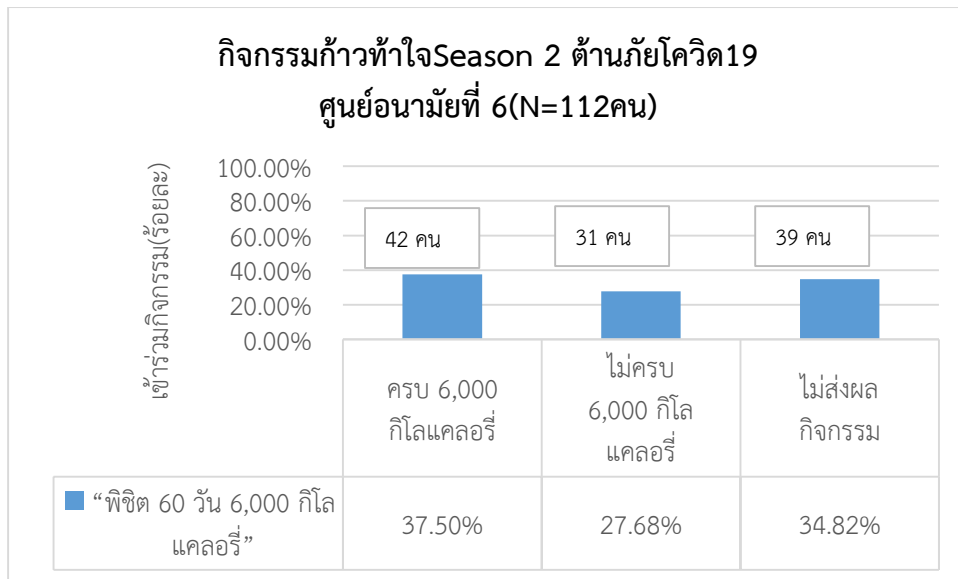
4 2 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (Le)

5 มิติที่ 1 บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพดี (Happy Body)

6 1. กิจกรรมก้าวทำใจ season 2

7 ศูนย์อนามัยที่ 6 สามารถดำเนินงานเข้าร่วมกิจกรรมก้าวทำใจได้ครบ 100% วิเคราะห์สถานการณ์ ทบทวน
8 ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหาของการดำเนินงานก้าวทำใจ SS3 ศูนย์อนามัยที่ 6 กรมอนามัยได้มีบทบาท
9 สำคัญในการเป็นองค์กรหลักเพื่อพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนทุกกลุ่มวัย โดยกิจกรรมก้าวทำใจ season 2
10 เจ้าหน้าที่ของศูนย์อนามัยที่ 6 ได้ลงทะเบียนร่วมกิจกรรมลงทะเบียนครบ 100% ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และด้วยการ
11 หนุนแรงค์ประชาสัมพันธ์ ได้รับความร่วมมือจากทุกคนจำนวน 112 คน กิจกรรม “ก้าวทำใจ season 2 ต้านภัยโควิด 19”
12 มีเป้าหมายเพื่อยกระดับการส่งเสริมสุขภาพไปยังประชาชนทั่วไป อสม. ชมรมออกกำลังกาย และหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย
13 รูปแบบกิจกรรมการออกกำลังกายที่หลากหลายและท้าทาย ผสานกับการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการส่งเสริมสุขภาพ
14 ให้มีความน่าสนใจ ผ่านรูปแบบการสะสมระยะเวลาการออกกำลังกาย และสะสมแต้มสุขภาพ (Health point) เช่น การ
15 วิ่ง ปั่นจักรยาน เวทเทรนนิ่ง แอร์โรบิกแดนซ์ และคีตะมวยไทย ภายใต้ campaign “พิชิต 60 วัน 6,000 แคลอรี”

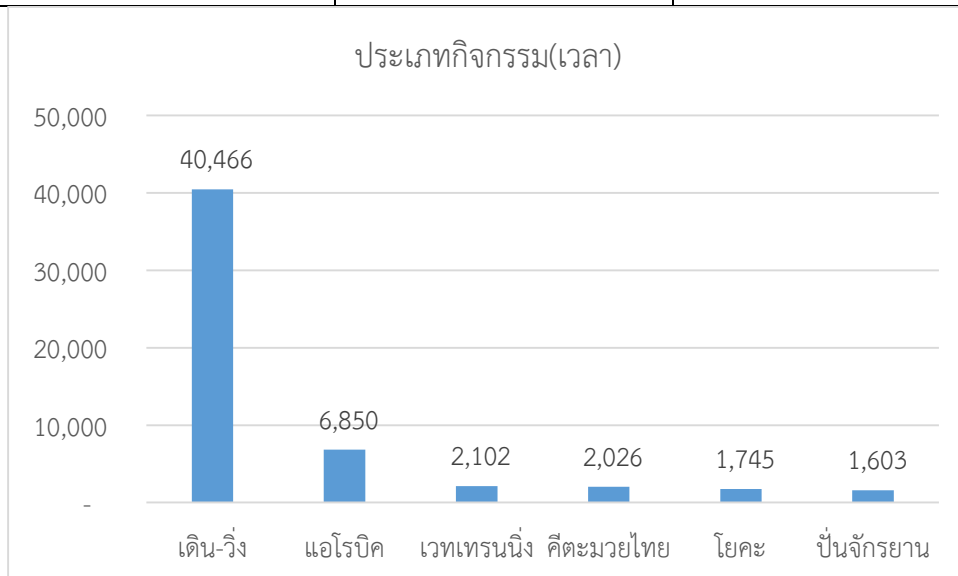
16 ผลการดำเนินงาน ดังนี้



1

2 **ประเภทกิจกรรมของศูนย์อนามัยที่ 6**

กิจกรรม	ศูนย์อนามัยที่ 6	ประเทศ
เดิน-วิ่ง	3,432.24 กิโลเมตร	13,510,099 กิโลเมตร
ปั่นจักรยาน	383.42 กิโลเมตร	2,438,695 กิโลเมตร
แอโรบิค	6,850.00 นาที	16,930,542 นาที
คีตะมวยไทย	2,026.00 นาที	3,014,430 นาที
โยคะ	1,745.00 นาที	3,410,368 นาที
เวทเทรนนิ่ง	2,102.00 นาที	5,430,450 นาที



3

4

5 **แนวทางการแก้ไขปัญหาของการดำเนินงานก้าวทำใจ SS3**

6 รูปแบบกิจกรรมก้าวทำใจ season 3 ศูนย์อนามัยที่ 6 จะมีการการขับเคลื่อนเป็นรายบุคคล และติดตามการ
 7 ดำเนินงานและรายงานความคืบหน้าเป็นระยะทุกเดือน(มี.ค. 64 – มิ.ย. 64) เพื่อขับเคลื่อนการลงทะเลเบียนร่วม
 8 กิจกรรมครบ 100% ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และส่งรายงานผลพิชิต 100 วัน 100 กิโลเมตร ครบ 100% เนื่องจาก

1 รูปแบบกิจกรรมก้าวทำใจ season 2 ศูนย์อนามัยที่ 6 ขับเคลื่อนการลงทะเบียนร่วมกิจกรรมครบ 100% แต่ไม่ส่ง
 2 รายงานผลกิจกรรมร้อยละ 34.82 และไม่สามารถ“พิชิต 60 วัน 6,000 แคลอรี” ได้ร้อยละ 27.68 ซึ่งประเภทกิจกรรม
 3 ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ที่มีความสนใจส่วนใหญ่เป็นประเภทเดิน-วิ่ง ปั่นจักรยาน แอโรบิก คีตะมวยไทย โยคะ
 4 เวทเทรนนิ่ง ตามลำดับ

5 2. กิจกรรมการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6

6 - ศูนย์อนามัยที่ 6 สามารถดำเนินงานตรวจสอบสุขภาพเจ้าหน้าที่ได้ครบ 100%

7 ผลการตรวจสอบสุขภาพของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ปีงบประมาณ 2563 ที่มารับบริการตรวจสอบสุขภาพ
 8 ประจำปีที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี มีจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 122 คน

9 หมายเหตุ ลาเรียน 2 คน, ตั้งครรภ์ 1 คน, ไม่นับรวมจ้างเหมาบริการ 7 คน, แบ่งตามเพศชาย 35 คน และหญิง 77
 10 คน

11 3. กิจกรรมการประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือด ของบุคลากรอายุ 35 ปีขึ้นไป

12 ไป ด้วยโปรแกรม https://www.rama.mahidol.ac.th/cardio_vascular_risk/thai_cv_risk_score/

13 ผลการวิเคราะห์ CV risk score ปี 2563ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6

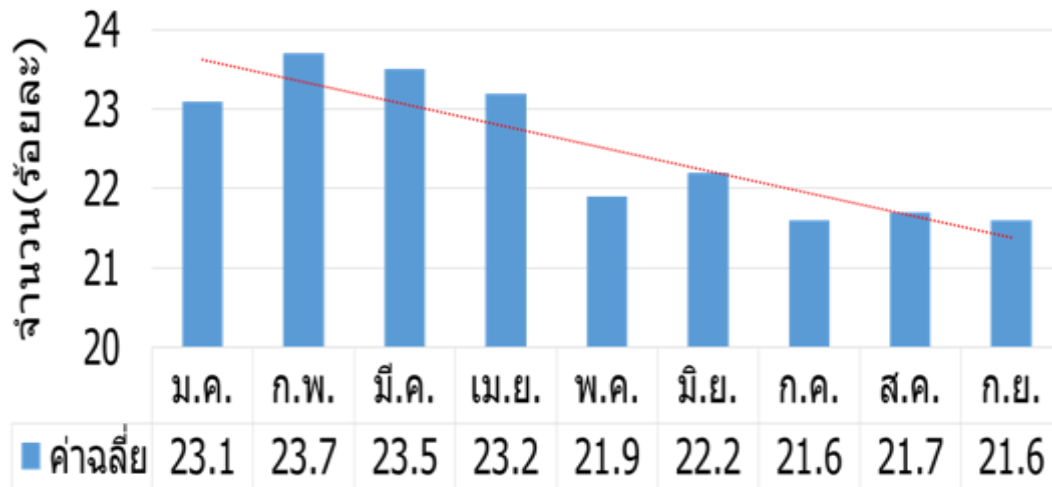
ประเภท บุคลากร	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่ ตรวจ สุขภาพ (คน)	จำนวนคน ที่อายุ 35 ปีขึ้นไป (คน)	ผลการวิเคราะห์ CV risk score ปี 2563 (ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดสมองในอนาคต)				
				<10% (เสี่ยงต่ำ)	10-20% (ปาน กลาง)	20-<30% (สูง)	30-<40% (สูงมาก)	>40% (สูง อันตราย)
ชรก.	91	91	50	49	1	0	0	0
พรก.	12	11	5	5	0	0	0	0
ลจ.	11	11	11	9	2	0	0	0
รวม	114	113	66	63	3	0	0	0

14 หมายเหตุ ประเภทพนักงานราชการมีการตั้งครรภ์ จำนวน ๑ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๓)

15 4. กิจกรรมการติดตามภาวะสุขภาพชั่งน้ำหนัก วัดรอบเอว

16 ทุกเดือนศูนย์อนามัยที่ ๖ จะมีกิจกรรมการชั่งน้ำหนัก วัดรอบเอว เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ ๖ เดือนละ ๑ ครั้ง ซึ่ง
 17 เดือนเมษายน-กันยายนทางศูนย์อนามัยที่ ๖ ได้มีการชั่งน้ำหนักและวัดรอบเอวกันครบ 100 % และเกิดความท้าทาย
 18 ในการลดน้ำหนักของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ ๖ พบว่า ตามเกณฑ์กรมอนามัย*ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) เกณฑ์ปกติ =
 19 18.5 – 23* ซึ่งศูนย์อนามัยที่ 6 มีค่าBMI เท่ากับ 21.6 ร้อยละของค่าเฉลี่ยดัชนีมวลกาย (BMI) ของบุคลากรของศอ.
 20 6 ลดลงเท่ากับ 6.49

ค่าเฉลี่ยBMIของเจ้าหน้าที่ศอ.6



1
2
3
4
5
6
7
8

5. กิจกรรมHealthy เมนูสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๖

ทุกวันพุธที่ 4 ของเดือน ศูนย์อนามัยที่ ๖ มีกิจกรรมเมนูสุขภาพ โดยในเดือนเมษายน-กันยายนได้มีการ
รับประทานอาหารเพื่อสุขภาพร่วมกันในเวลากลางวัน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องอาหารเพื่อสุขภาพ
ร่วมกัน เป็นการสร้างบรรยากาศอันอบอุ่น ส่งเสริมความรักความผูกพันในบุคลากรและเพิ่มโอกาสในการทำความรู้จัก
และแนะนำการดูแลสุขภาพซึ่งกันและกัน

9

6. กิจกรรมรวมพลการออกกำลังกาย

ในเดือนเมษายน-กันยายน ศูนย์อนามัยที่ 6 ได้มีการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรและรณรงค์ในการออกกำลังกาย
เพื่อให้บุคลากรหันมาสนใจดูแลสุขภาพตนเองมากขึ้น ซึ่งได้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้แก่

12
13
14
15

- ออกกำลังกายทุกวันพุธ สัปดาห์ที่ 4 ของเดือน ตั้งแต่เวลา 15.00-16.00 น.
- รณรงค์ออกกำลังกาย 100% ยืดเหยียด เวลา 10.30 น. และ 14.30 น.
- ส่งเสริมการออกกำลังกายที่บ้าน เพื่อป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

16

7. กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพฟันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๖ ประจำปี ๒๕๖๓

กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพฟันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๖ ประจำปี ๒๕๖๓ “ศูนย์ ๖ ฟันดี ไม่มีผุ”
สรุปสถานการณ์บุคลากรในศูนย์

19
20
21
22
23

- มีผู้มารับการตรวจช่องปาก จำนวน ๑๑๒ คน ร้อยละ ๑๐๐
- อยู่ในระหว่างการรักษา จำนวน ๒๕ คน
 - นัดกลับมาตรวจเป็นระยะ จำนวน ๘๗ คน
- โดยจำแนกเป็น ตรวจไม่พบฟันผุตั้งแต่แรก จำนวน ๗๓ คน
ตรวจพบฟันผุและได้รับการรักษาเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑๔ คน

24

8. กิจกรรมคลิปการประชาสัมพันธ์

25

- วิธีกาเบิร์นออกกำลังกายกระชับกล้ามเนื้อแบบต่อเนื่อง ๑๗ นาที ของศูนย์อนามัยที่ ๖

1 ศูนย์อนามัยที่ ๖ ได้จัดทำคลิปวิดีโอในการออกกำลังกาย เพื่อให้บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๖ ภาศิเครือข่ายและ
2 ประชาชนที่สนใจในการออกกำลังกายและส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีสุขภาพดี

3 - ๑๕ ท่า พิตพุง เบิร์นทั้งตัวฉบับยืน

4 มิติที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)

5 ศูนย์อนามัยที่ 6 ได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยมีการจัดกิจกรรม เช่น การวิเคราะห์การ
6 ถ่ายทอดตัวชี้วัด, กิจกรรม Fit Fight For Firm ปี 63, กิจกรรมทำบุญศุูนย์ ปี 63, กิจกรรมประกาศนโยบายส่งเสริม
7 สุขภาพ ปี 63, กิจกรรมกีฬาปี 63, กิจกรรมเชิดชูบุคคลต้นแบบ (นับก้าว) ปี63, กิจกรรมปีใหม่ปี 63, กิจกรรมพิธีลง
8 นามคำรับรองฯ63, กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นคนดีศรีอนามัย, กิจกรรมวิจัย, กิจกรรมการจัดการอาชีวอนามัย
9 และความปลอดภัย, กิจกรรมต้อนรับบุคลากรใหม่, กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรบรรจุใหม่ฯ, กิจกรรมพัฒนา
10 ศักยภาพบุคลากรมุ่งผลสู่ความเป็นเลิศ, ประกวดองค์กรคุณธรรม กรมอนามัยประจำปี 2563, จัดทำคู่มือการเฝ้าระวัง
11 ความเสี่ยงและการป้องกันโรคโควิด-19 ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6, กิจกรรมสร้างพลังชีวิตด้วยสุนทรียสนทนา, ,
12 อบรมการพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะการเจรจาต่อรอง และสุนทรียสนทนา, กิจกรรมวันปีใหม่ศูนย์อนามัย, อบรม การ
13 ช่วยฟื้นคืนชีพเบื้องต้น, และมีการรายงานผลการติดตามกำกับตัวชี้วัดประจำเดือน

14 2. ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีข้อมูล (ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

15 ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานข้อเสนอแนะจากการประเมินมาตรฐานการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่ายู่
16 นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน(HWP) จากศูนย์อนามัยที่ 5 ราชนบุรี วันที่ 3 กุมภาพันธ์
17 2564 พบโอกาสพัฒนาและข้อเสนอแนะดังนี้

18 มาตรฐาน 5 ส

- 19 1. ป้ายควรจัดทำป้ายระบุกลุ่มงานให้ครบทุกกลุ่มงาน
- 20 2. สัญลักษณ์ พื้นที่ต่างระดับบางจุดมีสีจางควรมีการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพดี
- 21 3. สายไฟ บางจุดควรมีรางสำหรับเก็บสายไฟเพื่อความปลอดภัย
- 22 4. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ร่วมกัน เช่น เครื่องprinter ควรระบุชื่อผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน
- 23 5. ถังขยะควรมีฝาปิดมิดชิดไม่ควรเป็นกล่องกระดาษ

24 มาตรฐานการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่ายู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของ
25 คนทำงาน(HWP)

- 26 1. ควรมีแผนผังของศูนย์ที่ระบุผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน
- 27 2. รางระบายน้ำฝน อุดตัน เสี่ยงต่อการเกิดลูกน้ำขุ่นลายได้
- 28 3. ฝาท่อ รางระบายน้ำมีบางจุดที่ชำรุด
- 29 4. ถังดับเพลิง เพิ่มวิธีการใช้ การตรวจเช็ครายเดือน
- 30 5. ไฟฉุกเฉิน ควรมีสารองในจุดบริเวณที่สำคัญ
- 31 6. ระบบบำบัดน้ำเสีย ควรมีเจ้าหน้าที่ดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- 32 7. โรงพักขยะ ควรปรับปรุงให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะ
- 33 8. ขยะรีไซเคิล ควรมีการจัดทำสมุดบัญชีรายรับรายจ่าย
- 34 9. ควรมีบุคลากรเฉพาะด้าน เช่น นักวิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นต้น

1 ส่วนการประเมินจากผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการให้บริการ ความสะอาด ความปลอดภัย พบว่า
 2 1) ป้ายประชาสัมพันธ์การรับบริการ ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ผู้รับบริการที่ไม่ใช่ผู้ป่วยประจำสับสน ทำให้มารับ
 3 บริการผิดวัน แนวทางแก้ไขจากข้อเสนอแนะ ทางศูนย์อนามัยที่ 6 ได้จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์การให้บริการใน
 4 โรงพยาบาลใหม่ 2) ฝ้าเพดาน บริเวณที่นั่งคอยรอรับการรักษาสําหรับผู้รับบริการเกิดการชำรุด มีความเสี่ยงต่อ
 5 ผู้รับบริการ ถ้าหากมีการล่องหล่นใส่ศีรษะ แนวทางแก้ไขจากข้อเสนอแนะ ทางศูนย์อนามัยที่ 6 ได้นำเข้าแผนการ
 6 พัฒนาปรับปรุงซ่อมแซมในบริเวณดังกล่าว

8 3. ด้านข้อมูลวิชาการ กฎระเบียบ และอื่นๆ นำมาใช้สนับสนุนให้มี (แนวทางการพัฒนาบุคลากรหน่วยงาน)

9 การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ ทางศูนย์อนามัยได้สรุปประเด็นความรู้ที่
 10 นำมาใช้เพื่อใช้ประกอบการหรือเป็นเกณฑ์ มาตรฐานในการประเมินรับรอง HWP และ ในการจัดกลุ่มความเสี่ยงด้าน
 11 สุขภาพทางกาย เพื่อวางรูปแบบกิจกรรม ข้อมูลวิชาการดังนี้

12 การใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ข้อมูลจากการตรวจสอบสุขภาพของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ประจำปี
 13 งบประมาณ 2561 – 2563 (ย้อนหลัง 3 ปี) มาศึกษาถึงสถานการณ์ และแนวโน้ม เพื่อหาวิธีการจัดการกับปัญหา
 14 สุขภาพตนเอง การประเมินภาวะเสี่ยงด้านสุขภาพ ใช้เกณฑ์การประเมินจาก แนวทางการประเมินโอกาสเสี่ยงต่อ
 15 โรคหัวใจและหลอดเลือด ของโรงพยาบาลรามาริบัติ ส่วนกิจกรรมทางกาย เรื่องการออกกำลังกายมีข้อมูลวิชาการ
 16 สนับสนุน โครงการ 10 ล้านครอบครัวไทย ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ส่วนการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นสถานที่ทำงาน
 17 น่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life) ใช้เกณฑ์
 18 การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน และมาตรฐาน 5 ส.
 19 เป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพ ส่วนเรื่องของความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อขับเคลื่อนเป็นองค์กรแห่งความสุข
 20 โดยใช้ข้อมูลการสำรวจความสมดุลชีวิตและความผูกพันของบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ปีงบประมาณ 2564 ใน
 21 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564 และการวิเคราะห์ความผูกพันใน 4 ปีย้อนหลัง ปี 2561 – 2564 เพื่อกำหนดเป็นนโยบาย
 22 และมาตรการ

23 **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

24 การขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพและบุคลากรมีสุขภาพดี เป็นต้นแบบด้านสุขภาพใน
 25 กรมอนามัย

26 **มาตรการขับเคลื่อน**

27 การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพด้วยกิจกรรม การเฝ้าระวังภาวะสุขภาพของบุคลากร กิจกรรม
 28 การออกกำลังกาย เมนูสุขภาพ กิจกรรม 5 ส กิจกรรมการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ

29
30
31
32
33
34
35
36
37