

รายงานการรับรองการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ปีงบประมาณ 2565

ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต...2.2)

หน่วยงานรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของ
คนทำงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และภาวะสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน

* ผลการประเมินสถานการณ์การพัฒนา สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และผลการวิเคราะห์ภาวะสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน แบบประเมินภาวะสุขภาพบุคลากร
กรมอนามัย)

ทบทวนผลการดำเนินงาน/ผลผลิต/ผลลัพธ์ แสดงการเปรียบเทียบ (Comparisons)/ แนวโน้ม (Trends)

การพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เป็นการจัดสภาพแวดล้อมใน
การทำงานให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของทุกคน โดยมีนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลใน
ชีวิต มีการกำหนดกฎระเบียบในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพและความปลอดภัย ให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เช่น
ห้ามสูบบุหรี่ และห้ามดื่มสุราในสถานที่ทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกคน ในการพัฒนาสถานที่ทำงานให้เป็น
สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เช่น สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการ
ทำงาน ให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีและความปลอดภัย มีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน หากพบปัญหาต้องดำเนินการ
แก้ไขและทบทวนตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานนี้อาศัยหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ

1. สะอาด นำหลักการ 5 ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) มาประยุกต์ใช้ ประกอบกับการ
จัดการแบ่งพื้นที่อย่างเหมาะสมเป็นสัดส่วน เก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดการห้องสุขาและการ
ควบคุมสัตว์และแมลง

2. ปลอดภัยเป็นการสร้างความมั่นใจต่อการทำงาน ทั้งในด้านอาคาร สถานที่เครื่องจักร เครื่องมือ และ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะส่งผลให้คนทำงานเกิดความเชื่อมั่น และไม่มีความวิตกกังวลในระหว่างการทำงาน

3. สิ่งแวดล้อมดี เป็นสถานที่ที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษทั้งต่อสุขภาพของคนทำงานและชุมชนโดยรอบ ในเรื่องมลพิษ
ทางเสียง ฝุ่นละออง ความสั่นสะเทือน สารเคมี น้ำเสีย และมูลฝอย รวมถึงการจัดพื้นที่สีเขียว

4. มีชีวิตชีวาเป็นการสร้างเสริมขวัญ กำลังใจ และความประทับใจต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยการสร้างสมดุลในชีวิตและ
การทำงาน จัดกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกาย การบริโภคอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการ และ
การส่งเสริมสุขภาพคนทำงานให้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องในการดูแลสุขภาพตนเองเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง และส่งเสริมให้
คนทำงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5. สมดุลชีวิต เป็นการรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่แต่ละคนต้องการให้เกิดขึ้น ผ่านการ
โปรแกรมต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของพนักงาน โดยหากสามารถใช้เวลากับแบบแผนการ
ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลจะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิด
ความสุขในชีวิตและการทำงาน (กรมอนามัย, 2561)

ศูนย์อนามัยที่ 6 ได้เริ่มดำเนินการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต (Healthy Workplace Happy for Life) ขึ้นในปีงบประมาณ 2564 โดย

1.ด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่าการประเมินครั้งที่ 1 ในวันที่ 3 ก.พ. 2564 ได้คะแนนรวม 85 คะแนน จากคะแนนเต็ม 85 คะแนน อยู่ในระดับ พื้นฐาน และครั้งที่ 2 วันที่ 13 ก.ค. 2564 ได้คะแนนรวม 84 คะแนน จากคะแนนเต็ม 88 คะแนน อยู่ในระดับ ดี มาก โดยมีรายละเอียดของผลการประเมินดังนี้

ส่วนที่ 1 เกณฑ์การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ผลการประเมินครั้งที่ 1 ได้คะแนน 5 คะแนน ผลการประเมินครั้งที่ 2 ได้คะแนน 5 คะแนน

ส่วนที่ 2 เกณฑ์สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี และมีชีวิตชีวา สมดุลชีวิต

สะอาด ผลการประเมินครั้งที่ 1 ได้คะแนน 11 คะแนน มีข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ คือ ฝาท่อวางระบายน้ำบางจุดชำรุด รางระบายน้ำฝนควรล้างเพื่อไม่ให้อุดตัน น้ำจะได้ไม่เน่า ผลการประเมินครั้งที่ 2 ได้คะแนน 10.75 คะแนน มีข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ คือ ควรมีป้ายระบุครุภัณฑ์รถจำหน่ายให้ชัดเจน

ความปลอดภัย ผลการประเมินครั้งที่ 1 ได้คะแนน 12 คะแนน มีข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ คือ ควรเพิ่มจำนวนไฟฉุกเฉินให้เพียงพอในจุดที่มีความจำเป็นต้องใช้ไฟฟ้าในกรณีไฟดับ ผลการประเมินครั้งที่ 2 ได้คะแนน 11.50 คะแนน ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ คือ ควรมีการตีเส้นกำหนดบริเวณติดตั้งเครื่องจักร อุปกรณ์และเส้นทางเดินในบางจุดให้ชัดเจน

สิ่งแวดล้อมดี ผลการประเมินครั้งที่ 1 ได้คะแนน 9 คะแนน มีข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ คือ การจัดการขยะรีไซเคิลควรมีการประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินการ เช่น ประเมินจากรายได้หรือรายรับจากการจำหน่ายขยะ และบริเวณพื้นของโรงพักขยะ ควรมีการปรับปรุงบางจุดที่ชำรุดให้มีสภาพพร้อมใช้งานและปลอดภัย ควรมีเจ้าหน้าที่ประจำในการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียโดยเฉพาะ ผลการประเมินครั้งที่ 2 ได้คะแนน 8.7 คะแนน ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ คือ ควรมีคู่มือ/เอกสารวิธีการจัดการเมื่อสารเคมีรั่วไหลในส่วนที่มีการใช้สารเคมีในการปฏิบัติงาน โรงพักขยะติดเชื้อและโรงพักขยะทั่วไปควรติดป้ายชื่อผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน ถึงขยะในส่วนของสำนักงานควรตีเส้นรอบจุดวางถังขยะด้วยกรอบสีแดงให้ชัดเจน เพื่อแสดงจุดที่ตั้ง

มีชีวิตชีวา และสมดุลชีวิต ผลการประเมินครั้งที่ 1 ระดับพื้นฐาน ได้คะแนน 5 คะแนน ผลการประเมินครั้งที่ 2 ระดับพื้นฐาน ได้คะแนน 5 คะแนน ระดับดี ผลการประเมิน ได้คะแนน 2 คะแนน และ ระดับดีมาก ผลการประเมิน ได้คะแนน 1 คะแนน จากผลการดำเนินงานด้านการประเมินภาวะโภชนาการ โดยใช้ค่าดัชนีมวลกายและวัดรอบวงเอว

2.ด้านภาวะสุขภาพ

การวิเคราะห์ภาวะสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน การส่งเสริมสุขภาพให้กับบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 จากผลการตรวจสุขภาพและผลวิเคราะห์จากแบบประเมินภาวะสุขภาพบุคลากรกรมอนามัย ดังนี้

ข้อมูลสภาวะสุขภาพ จากผลการศึกษาศถานการณ์ และแนวโน้ม เพื่อหาวิธีการจัดการกับปัญหาสุขภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2562 – 2564 (ย้อนหลัง 3 ปี) พบว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์อนามัยที่ 6 มีแนวโน้มการตรวจสุขภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งจากข้อมูล ปี 2562 เข้ารับการตรวจสุขภาพ 105 ราย คิดเป็นร้อยละ 85.85 และ ปี 2563 เข้ารับการตรวจสุขภาพ 113 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.12 และปี 2564 เข้ารับการตรวจสุขภาพ 110 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งอาจ

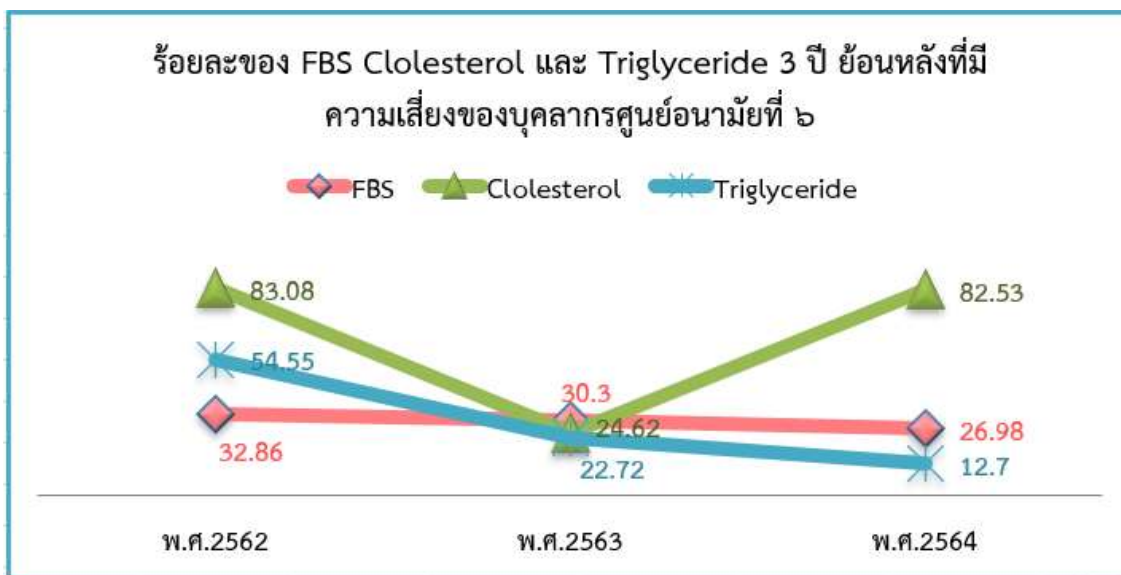
หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักและมีความสนใจในการดูแลสุขภาพของตนเองมากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นแนวโน้มที่ดีในการเริ่มค้นหาปัญหาและวางแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพต่อไป (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี

ปี พ.ศ.	จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด (คน)	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ตรวจ สุขภาพ(คน)	ร้อยละ
2562	105	81	85.85
2563	114	113	99.12
2564	110	110	100

ซึ่งถ้านำผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการเฉพาะที่ใช้ประกอบการกับประเมินภาวะเสี่ยงต่อโรคเมตาบอลิกซินโดรม (FBS / Cholesterol / Triglyceride) ประจำปีงบประมาณ 2562 – 2564 (ย้อนหลัง 3 ปี) พบว่า แนวโน้มค่าไขมัน Cholesterol ผิดปกติสูงขึ้น ซึ่งจากข้อมูล ปี 2562 ร้อยละ 83.08 ปี 2563 ร้อยละ 24.62 และปี 2564 ร้อยละ 82.53 แต่แตกต่างกับแนวโน้มค่าไขมัน Triglyceride ที่มีแนวโน้มลดลงจากข้อมูล ปี 2562 ร้อยละ 54.55 และ ปี 2563 ร้อยละ 22.72 และปี 2564 ร้อยละ 12.70 และค่าน้ำตาลในเลือด FBS ที่มีแนวโน้มลดลงจากข้อมูล ปี 2562 ร้อยละ 32.86 และ ปี 2563 ร้อยละ 30.30 และปี 2564 ร้อยละ 26.98 (ดังภาพกราฟที่1)

กราฟที่ 1 แสดงผลการตรวจ FBS / Cholesterol / Triglyceride



จากการประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือด ของบุคลากรอายุ 35 ปีขึ้นไป ด้วยโปรแกรม https://www.rama.mahidol.ac.th/cardio_vascular_risk/thai_cv_risk_score/ ผลการวิเคราะห์ CV risk score ปี 2564 ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 (ดังตารางที่ 2)

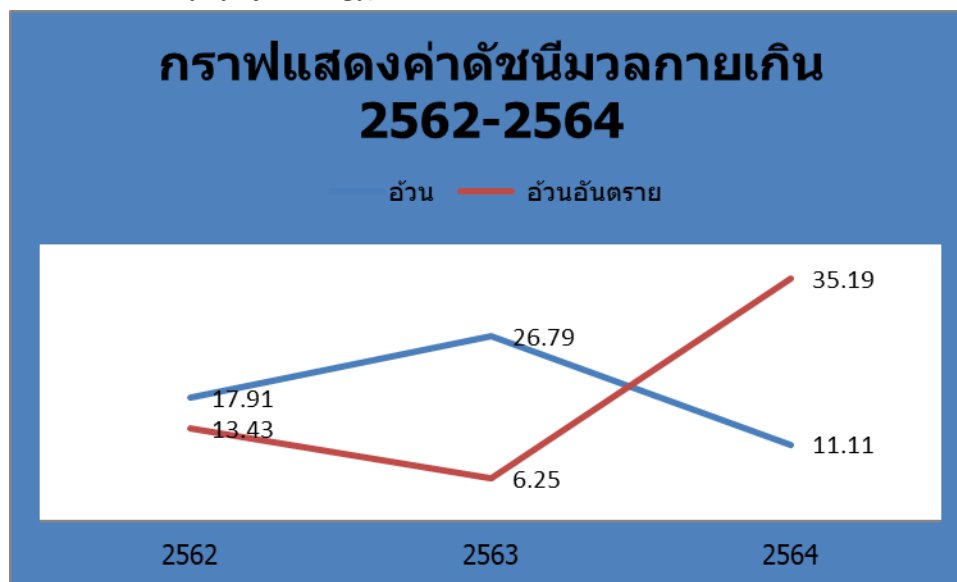
ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ CV risk score ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6

ประเภทบุคลากร	จำนวนทั้งหมด (คน)	จำนวนที่ตรวจสุขภาพ (คน)	จำนวนคนที่อายุ 35 ปีขึ้นไป (คน)	ผลการวิเคราะห์ CV risk score ปี 2564 (ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดสมองในอนาคต)				
				<10% (เสี่ยงต่ำ)	10-20% (ปานกลาง)	20-<30% (สูง)	30-<40% (สูงมาก)	>40% (สูงอันตราย)
ชรก.	89	89	47	45	2	0	0	0
พรก.	11	11	5	5	0	0	0	0
ลจ.	10	10	10	9	1	0	0	0
รวม	110	110	62	59	3	0	0	0

หมายเหตุ ประเภทข้าราชการลาคลอด จำนวน 2 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 29 กรกฎาคม 2564)

การวิเคราะห์ภาวะสุขภาพทางกายภาพ(ดัชนีมวลกาย) เพื่อดูโอกาสเสี่ยงโรคอ้วน พบ ดัชนีมวลกายปกติ มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 53.16, 41.67 และ 45.45 ตามลำดับ และพบว่าบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 มีแนวโน้มที่จะเกิดโรคอ้วนลดลง โดยพบว่า ดัชนีมวลกายเริ่มเสี่ยง ท้วม ร้อยละ 15.19, 16.67 และ 13.64 ตามลำดับ และอ้วนระดับ 1-2 โดย โรคอ้วนระดับ 1 พบ 24.05, 26.85 และ 22.73 อ้วนระดับ 2 พบ 7.59 ,6.48 และ 7.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อเทียบกับเป้าหมายยังเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งไม่เกิน ร้อยละ 10 นอกจากนั้นจากการตรวจสุขภาพ ยังมีบุคลากรบางส่วนที่น้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ รูปร่างผอมในปี งบ 61-63 พบ ร้อยละ 8.33 และ 10.91 เมื่อดูผลรอบเวย เกิน เกณฑ์มาตรฐานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ร้อยละ 28.40, 32.41 และ 37.27 (ดังภาพกราฟที่ 2)

● ผลการตรวจทางกายภาพ



กราฟที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการตรวจทางกายภาพ ประจำปีงบประมาณ 2562-2564 (ย้อนหลัง 3 ปี)

และจากกิจกรรม การเฝ้าระวังภาวะสุขภาพ โดยการติดตามการวัดรอบเอว ทางศูนย์อนามัยที่ 6 ได้มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพดี และ BMI อยู่ในเกณฑ์ปกติ โดยเน้นหลัก 3 อ. ซึ่งผลการดำเนินงานมีดังนี้

2.1 ด้านการรับประทานอาหาร จากสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมโภชนาการ

ปีงบประมาณ 2562-2564 กิจกรรมที่ได้ดำเนินงานขาดนโยบายการส่งเสริมโภชนาการที่ชัดเจน ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นไปตามความสมัครใจ ทำให้กิจกรรมที่ได้ดำเนินงาน ยังไม่ครอบคลุมเป้าหมาย และสืบเนื่องจากสถานการณ์ การระบาดโรคโควิด - 19 ได้ยกเลิกกิจกรรมการรับประทานอาหารร่วมกันทุกวันพุธ โดยได้ปรับเป็นกิจกรรมการทานอาหารสุขภาพคนเดียวพร้อมถ่ายภาพส่งมาในกลุ่มไลน์ทุกวันพุธ

2.2 ด้านการออกกำลังกาย ได้มีการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรและรณรงค์ในการออกกำลังกาย เพื่อให้บุคลากรหันมาสนใจดูแลสุขภาพตนเองมากขึ้น ซึ่งมีกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

2.1.1 ออกกำลังกายทุกวันพุธ สัปดาห์ที่ 4 ของเดือน ตั้งแต่เวลา 15.00-16.00 น.

2.2.2 ส่งเสริมการออกกำลังกายที่บ้าน เพื่อป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

2.2.3 พัฒนาสื่อการออกกำลังกาย ได้จัดทำคลิปวิดีโอในการออกกำลังกาย เพื่อให้บุคลากร

ศูนย์อนามัยที่ ๖ ภาครัฐเครือข่ายและประชาชนที่สนใจในการออกกำลังกายและส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีสุขภาพดีในสถานการณ์ COVID-19

- วิธีทำเบิร์นออกกำลังกายกระชับกล้ามเนื้อแบบต่อเนื่อง 17 นาที

- 15 ท่า พิตพุง เบิร์นทั้งตัวฉบับยืน

- 12 Minutes workout

2.2.4 ทำคลิปวิดีโอ กระตุ้นการออกกำลังกาย โดยยกตัวอย่างค่า BMI ของศูนย์ฯที่พบ

เจ้าหน้าที่ 49 % มีค่า BMI เกิน และเชิญชวนให้เจ้าหน้าที่ออกกำลังกาย เพื่อให้ค่า BMI ลดลง

2.3 ด้านสุขภาพจิต

เนื่องจากผลการประเมินภาวะสุขภาพจิตและภาวะซึมเศร้าของบุคลากร พบว่ามีความเครียดและภาวะซึมเศร้าในระดับต่ำ แต่เพื่อเป็นการป้องกันการเกิดปัญหาสุขภาพจิตในอนาคตจึงควรป้องกันการเกิดภาวะซึมเศร้า ประเด็นความรู้คือ โรคซึมเศร้าในวัยทำงาน

จากการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ชีวิตชีวา และสมดุลชีวิต มีกิจกรรมที่หลากหลาย แต่เจ้าหน้าที่ยังขาดแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ แรงผลักดันในการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้สุขภาพที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะอาจยังคงไม่เห็นปัญหาที่จะตามมาในอนาคต เช่น กล้ามเนื้ออ่อนแรงเกิดภาวะนอนติดเตียง ความดันโลหิตสูง เบาหวาน เป็นต้น ทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยมีแนวโน้ม (trends) เกิดโรคอ้วนมากขึ้น อีกทั้งยังไม่มีนโยบาย แนวทางที่ชัดเจน ในส่วนของกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งมีผู้ที่สนใจเข้าร่วมเท่านั้นที่มาทำกิจกรรมต่างๆ จากปัญหาที่ผ่านมา ทำให้ผลการดำเนินการในปัจจุบัน (Level) บุคลากรศูนย์อนามัยยังมีภาวะอ้วนเกินเกณฑ์

3.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 (ที่มาของข้อมูล แบบประเมินภาวะสุขภาพบุคลากรกรมอนามัย จำนวน 78 คน)

ด้านโภชนาการ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมสุขภาพด้านโภชนาการ พบว่า พฤติกรรมการรับประทานอาหารครบ 3 มื้อ พบร้อยละ 76.92 แต่ยังมีบางส่วนที่ไม่รับประทานอาหารเช้าเลย ร้อยละ15.38 พฤติกรรมการกินผักใบปรุงสุกแล้ว หรือ ผักใช้ผล/หัว/ราก เช่น มะเขือเทศ แครอท ฟักทอง ข้าวโพด กะหล่ำดอก พบกิน 1-3 วัน ต่อสัปดาห์ร้อยละ65.38 รับประทานผลไม้รสไม่หวาน ครบ 3 มื้อต่อวัน พบว่ากินเพียง 1-3 วันต่อสัปดาห์ มากที่สุด ร้อยละ68.20 ดื่มน้ำดื่มเครื่องดื่มรสหวาน พบว่ากิน 1-3 วันต่อสัปดาห์ มากที่สุด 78.20 ดื่มน้ำดื่มเครื่องดื่มรสเค็มดื่มน้ำดื่มเครื่องดื่มรสหวาน พบว่ามีพฤติกรรมดื่มน้ำเป็นบางครั้ง พบร้อยละ 65.38 และ64.10 (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 แสดงพฤติกรรมสุขภาพ ด้านโภชนาการของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6

พฤติกรรมสุขภาพด้านโภชนาการ	ไม่กินเลย คน(ร้อยละ)	กิน 1-3 วัน ต่อสัปดาห์ คน(ร้อยละ)	กิน 4-6 วัน ต่อสัปดาห์ คน(ร้อยละ)	กินทุกวัน คน(ร้อยละ)
1.ใน 1 วัน ท่านกินอาหารครบ 3 มื้อ หรือไม่	12 (15.38)	4 (5.12)	4 (5.12)	60 (76.92)
2.ใน 1 วัน ท่านกินผักใบปรุงสุกแล้ว หรือ ผักใช้ผล/หัว/ราก เช่น มะเขือเทศ แครอท ฟักทอง ข้าวโพด กะหล่ำดอก	3 (3.84)	51 (65.38)	9 (11.53)	15 (19.23)
3.ท่านรับประทานผลไม้รสไม่หวาน ครบ 3 มื้อต่อวันหรือไม่ (1 มื้อ เท่ากับ 1 จานเล็ก)	2 (2.56)	61 (68.20)	10 (12.82)	5 (6.41)
4.ท่านดื่มน้ำดื่มเครื่องดื่มรสหวานหรือไม่	6(7.69)	61(78.20)	6(7.69)	5(6.41)
แบบสำรวจพฤติกรรมสุขภาพ ด้านโภชนาการ	ไม่ดื่มน้ำดื่มเครื่องดื่มรสเค็ม คน(ร้อยละ)	ดื่มน้ำดื่มเครื่องดื่มรสเค็ม บางครั้ง คน(ร้อยละ)	ดื่มน้ำดื่มเครื่องดื่มรสเค็ม ทุกครั้ง คน(ร้อยละ)	
5.ท่านดื่มน้ำดื่มเครื่องดื่มรสเค็มหรือไม่	22(28.20)	51(65.38)	5(6.41)	
6.ท่านดื่มน้ำดื่มเครื่องดื่มรสหวานหรือไม่	22(28.20)	50(64.10)	6(7.69)	

ด้านกิจกรรมทางกายหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย การนอน ของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6

จากผลการสำรวจพฤติกรรมกรรมการเคลื่อนไหวร่างกาย การนอน พบว่ามีกิจกรรมทางกายหรือเคลื่อนไหวร่างกายจนรู้สึกเหนื่อยกว่าปกติทั้งในการทำงาน การเดินทาง หรือนันทนาการ (ออกกำลังกาย)จนรู้สึกเหนื่อยกว่าปกติ มากกว่าหรือเท่ากับสัปดาห์ละ 150 นาที หรือน้อยกว่า 30 นาทีต่อวัน 5 วันต่อสัปดาห์ พบเพียง ร้อยละ 14.10 พฤติกรรมการนั่งหรือนั่งหรือเอนกายเฉยๆ ติดต่อกันนาน 2 ชั่วโมง พบว่ามีพฤติกรรมนั่งหรือเอนกายเฉยๆนานเกิน 2 ชั่วโมง เป็นบางวัน และทุกๆวัน ถึงร้อยละ 33.33 พฤติกรรมการนอน นอนถึง 7 ชั่วโมงทุกวัน พบเพียงร้อยละ 21.79 (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 แสดงพฤติกรรมทางกายหรือเคลื่อนไหวร่างกาย

พฤติกรรมสุขภาพด้านทางกายหรือเคลื่อนไหวร่างกาย	ไม่มีเลย	รู้สึกเหนื่อยกว่าปกติ น้อยกว่าสัปดาห์ละ 150 นาที หรือน้อยกว่า 30 นาทีต่อวัน 5 วันต่อสัปดาห์	รู้สึกเหนื่อยกว่าปกติ มากกว่าหรือเท่ากับสัปดาห์ละ 150 นาที หรือน้อยกว่า 30 นาทีต่อวัน 5 วันต่อสัปดาห์
1. มีกิจกรรมทางกายหรือเคลื่อนไหวร่างกายจนรู้สึกเหนื่อยกว่าปกติทั้งในการทำงาน การเดินทาง หรือนันทนาการ (ออกกำลังกาย) หรือไม่	35 คน (44.87)	32 คน (41.03)	11 คน (14.10)
พฤติกรรมสุขภาพด้านทางกายหรือเคลื่อนไหวร่างกาย	ไม่นั่งหรือเอนกายเฉยๆ นานเกิน 2 ชั่วโมง	นั่งหรือเอนกายเฉยๆ นานเกิน 2 ชั่วโมง บางวัน	นั่งหรือเอนกายเฉยๆ นานเกิน 2 ชั่วโมง ทุกวัน
ทำนั่งหรือเอนกายเฉยๆ ติดต่อกันนาน 2 ชั่วโมงหรือไม่ อย่างไร	26 คน (33.34)	26 คน (33.33)	26 คน (33.33)
พฤติกรรมสุขภาพด้านทางกายหรือเคลื่อนไหวร่างกาย	นอนไม่ถึง 7 ชั่วโมงทุกวัน	นอนถึง 7 ชั่วโมงบางวัน	นอนถึง 7 ชั่วโมงทุกวัน
ทำนอนไม่ถึง 7 ชั่วโมงหรือไม่ อย่างไร	17 คน (21.79)	45 คน (57.69)	16 คน (20.52)

4.ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6

ข้อมูลการสำรวจความสมดุลชีวิตและความผูกพันของบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ปีงบประมาณ 2564 ในเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564 และการวิเคราะห์ความผูกพันใน 4 ปีย้อนหลัง ปี 2561 – 2564 มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ในการศึกษาความผูกพันองค์กรของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ความผูกพัน (Engagement) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1. ความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน (Trust) 2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Alertness) และ 3. การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ (Participation) มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรตั้งแต่ปี 2561 ถึง ปี 2564 เพื่อศึกษาแนวโน้มความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6



ภาพที่ 1 แสดงส่วนการคำนวณของความผูกพัน

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย 2564

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันในองค์กร ของศูนย์อนามัยที่ 6 รอบ1/2564

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุการปฏิบัติราชการ ประเภทของบุคลากร และวุฒิการศึกษาสูงสุด การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงบรรยาย คือ ความถี่ และร้อยละ โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางเพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 5 และมีผลการวิจัยสามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ดังนี้

1. เพศ

ข้อมูลทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากจำนวน 111 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 82.97 และเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.03 ดังตารางที่ 5

2. อายุ

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

3. อายุการปฏิบัติราชการ

ในการศึกษาคั้งนี้พบว่าบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 ส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติราชการมากที่สุดคือ มากกว่า 15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 41.44 รองลงมาคือ มีอายุปฏิบัติราชการ 1 - 5 ปี จำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 29.73 มีอายุปฏิบัติราชการไม่ถึง 1 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.41 มีอายุปฏิบัติราชการ 6 - 10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.11 และมีอายุปฏิบัติราชการ 11 - 15 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

4. ประเภทของบุคลากร

ในการศึกษาคั้งนี้พบว่าบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 85 คนคิดเป็นร้อยละ 76.58 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 11.71 และลูกจ้างประจำ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.71 ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

5. วุฒิการศึกษาสูงสุด

พบว่าบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.11 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการปฏิบัติราชการ ประเภทบุคลากร และวุฒิการศึกษา

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

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
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

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และความผูกพันองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย รอบ1/2564ดังตารางที่ 6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับกลางมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 71.70 (S.D. = 24.766) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับสูงไปต่ำได้ดังนี้ หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 78.38 (S.D. = 24.188) รองลงมาคือ หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 76.35 (S.D. = 26.934) หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 73.42 (S.D. = 25.735) หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 72.07 (S.D. = 25.836) หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 71.17 (S.D. = 25.735) และหน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 58.78 (S.D. = 34.485) ดังตารางที่ 6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 81.98 (S.D. = 16.866) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้ดังนี้ งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 86.49 (S.D. = 16.091) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 86.04 (S.D. = 17.737) งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 85.81 (S.D. = 16.727) งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.73 (S.D. = 22.237) ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.05 (S.D. = 23.727) และท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 74.77 (S.D. = 26.861) ดังตารางที่ 6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 81.76 (S.D. = 19.053) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับ

จากค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 82.88 (S.D = 20.775) และ เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.63 (S.D = 20.137) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงโดยรวมอยู่ในระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 76.85 (S.D = 25.072) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 80.63 (S.D = 22.785) รองลงมาคือ หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.03 (S.D = 26.141) หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 75.90 (S.D = 26.096) หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 75.45 (S.D = 25.600) และหัวหน้างานแนะนำและสอนงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 75.23 (S.D = 28.102)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูงโดยรวมอยู่ในระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.39 (S.D = 24.622) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 80.41 (S.D = 24.864) ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.41 (S.D = 24.403) รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 78.83 (S.D = 25.937) และผู้บริหารระดับสูงขององค์การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.93 (S.D = 26.913) ตามลำดับ ดังตารางที่ 6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.09 (S.D = 19.021) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ครอบครัวยุคของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 85.81 (S.D = 19.254) ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 84.01 (S.D = 18.400) ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.86 (S.D = 23.826) ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 75.00 (S.D = 28.002) และท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 74.77 (S.D = 29.675) ตามลำดับ ดังตารางที่ 6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของปัจจัยที่เกี่ยวกับผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีระดับปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 68.39 (S.D = 27.296) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 70.05 (S.D = 27.761) ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 69.14 (S.D = 27.789) และท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 65.99 (S.D = 31.224) ตามลำดับดังตารางที่ 6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของความผูกพันองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.46 (S.D = 19.517) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่าง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 84.01 (S.D = 20.168) ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 83.33 (S.D = 18.870) และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.03 (S.D = 25.481)

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร

ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และความผูกพันองค์กร ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 รอบ1/2564

ตัวแปรที่วิเคราะห์	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร			
1. หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	78.38	24.188	กลาง
2. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	58.78	34.485	ต่ำ
3. หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	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

ตัวแปรที่วิเคราะห์	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง			
1. ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีวิสัยทัศน์	80.41	24.864	กลาง
2. ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีคุณธรรม	80.41	24.403	กลาง
3. ผู้บริหารระดับสูงขององค์การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	78.83	25.937	กลาง
4. ผู้บริหารระดับสูงขององค์การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	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

2. อายุการปฏิบัติราชการ

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการปฏิบัติราชการ พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นดังนี้ อายุการปฏิบัติราชการไม่ถึง 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 86.46 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 17.180, อายุการปฏิบัติราชการ 1 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.80 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 16.671, อายุการปฏิบัติราชการ 6 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 91.67 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.500, อายุการปฏิบัติราชการ 11 – 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.67 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 28.868 และอายุการปฏิบัติราชการมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 20.745 และผู้ทำการวิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อไปได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรรายด้าน และความผูกพันในองค์กรโดยรวมของบุคลากร 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

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ที่มีอายุการปฏิบัติราชการแตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ พบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีอายุปฏิบัติราชการไม่ถึง 1 ปี มีระดับความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุปฏิบัติราชการ 11 – 15 ปี และกลุ่มบุคลากรที่มีอายุปฏิบัติราชการ 6 – 10 ปี มีระดับความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุปฏิบัติราชการ 11 – 15 ปี ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กรรายด้านของบุคลากรศูนย์
อนามัยที่ 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					-

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ประเภทบุคลากร

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นดังนี้ ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 20.225, พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.13 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 18.174, และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 90.83 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 14.933 โดยที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.21 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05) ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรรายด้าน และความผูกพันในองค์กรโดยรวมของบุคลากร ศูนย์
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

รายงานผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2561 – 2564

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ในปี 2561 - ปี 2564

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เป็นแบบสอบถามความผูกพันองค์กรของกรมอนามัย ที่ได้พัฒนามาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายระดับของความผูกพันในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร ปี 2561 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 85.33 รองลงมาคือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัด

โดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 82.06 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 76.09 ตามลำดับ ดังตารางที่ 10

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

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร ปี 2562 ครั้งที่ 1 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 73.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 78.61 รองลงมาคือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 75.83 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 67.22 และครั้งที่ 2 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 82.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 84.84 รองลงมาคือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 84.04 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 78.16 ตามลำดับ ดังตารางที่ 11

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

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร ปี 2563 ครั้งที่ 1 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 54.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 58.24 รองลงมาคือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 57.95 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.31 และครั้งที่ 2 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 78.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 80.86 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

เท่ากับ 80.56 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 75.00 ตามลำดับ
 ดังตารางที่ 12

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

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร ปี 2564 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของความผูกพัน
 องค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านได้
 เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 84.01 รองลงมาคือ ท่านมีความ
 กระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 83.34 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มี
 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.03 ตามลำดับ ดังตารางที่ 13

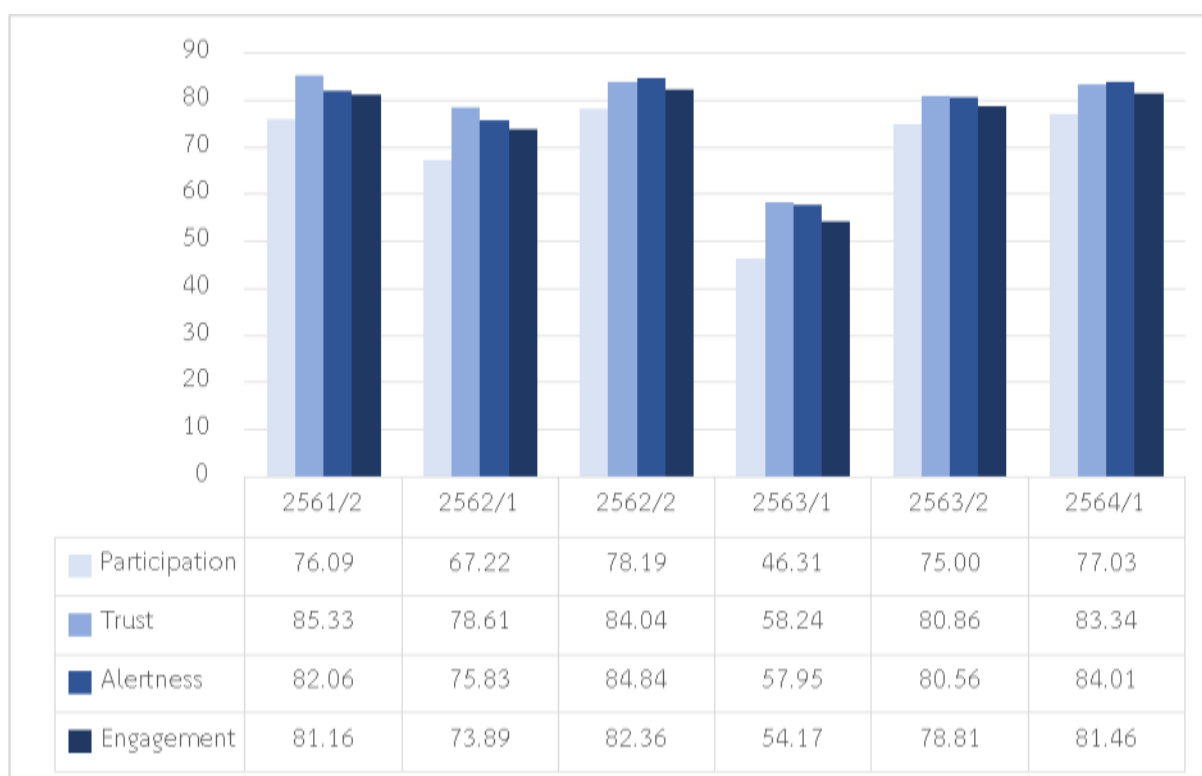
ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2564

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

จากตารางที่ 14 พบว่าร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ในปี 2562 การสำรวจในครั้งที่
 2 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 82.36 รองลงมาคือ ปี 2564 ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.46 ปี 2561 ครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 81.16 ปี 2563 ครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 78.81 ปี 2562 ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 73.89 และ ปี 2563 ครั้งที่ 1
 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 54.17 ตามลำดับ

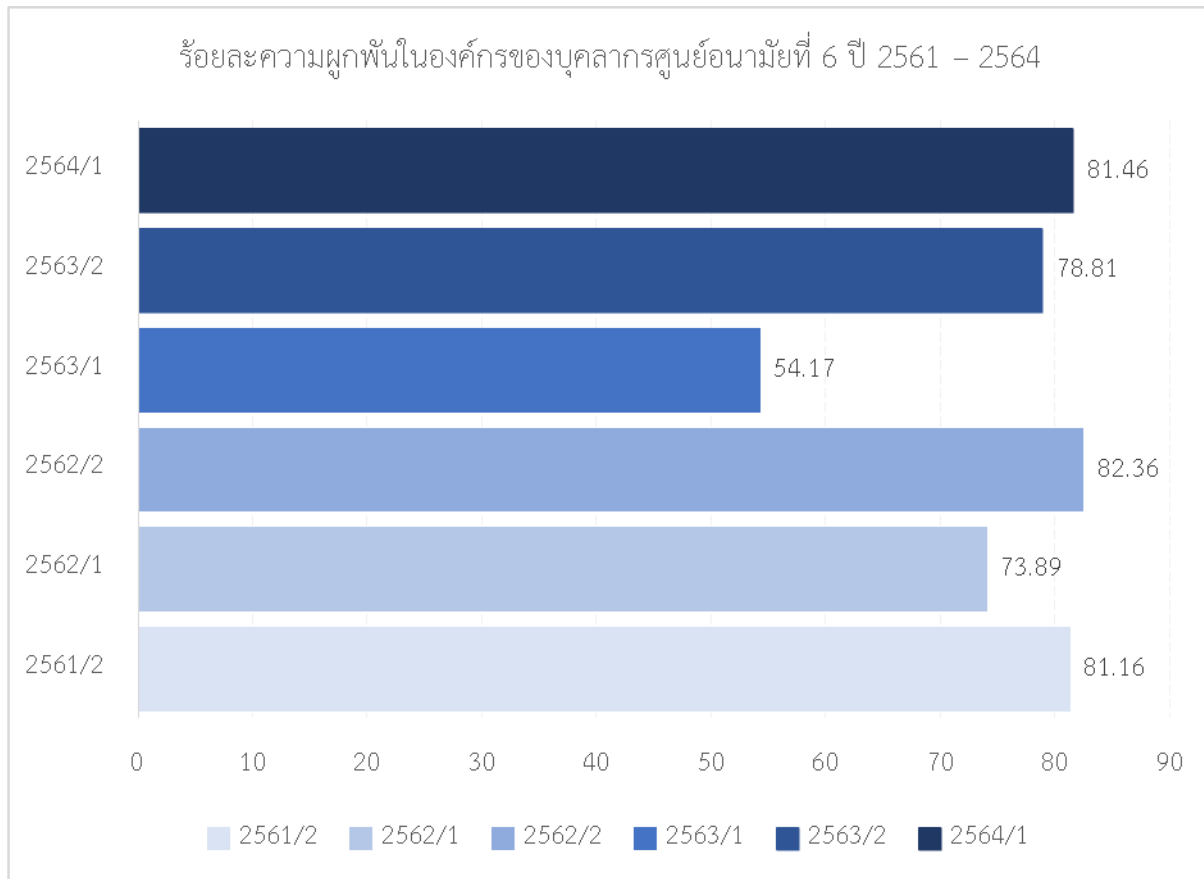
ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2561 – 2564

	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. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	76.09	67.22	78.19	46.31	75.00	77.03
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	85.33	78.61	84.04	58.24	80.86	83.34
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	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



ภาพที่ 2 แสดงระดับความผูกพัน (Engagement) ความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน (Trust) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Alertness) และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ (Participation) ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2561 – 2564

เมื่อพิจารณาจากภาพที่ 2 พบว่าการสำรวจความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ครั้งที่ 2 ของปี 2561 – 2564 มีแนวโน้มค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กร มากกว่าการสำรวจในครั้งที่ 1 จากภาพที่ 3 พบว่าร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ในปี 2564 ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.46 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ในการสำรวจครั้งที่ 2 อาจมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจากครั้งที่ 1



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

ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข้อเสนอแนะจากบุคคลภายนอก

1. ฝาท่อวางระบายน้ำบางจุดชำรุด รางระบายน้ำฝนควรล้างเพื่อไม่ให้อุดตัน น้ำจะได้ไม่เน่า เสี่ยงต่อการเกิดลูกน้ำยุงลายได้
2. ยังมีบางกลุ่มงาน ขาดป้ายระบุกลุ่มงาน ควรจัดทำป้ายระบุกลุ่มงานให้ครบทุกหน่วยเพื่อความสะดวกในการติดต่อราชการ
3. มีสัญลักษณ์บ่งชี้ แต่บางจุดป้าย/สัญลักษณ์เลือนราง มองเห็นไม่ชัดเจน ควรปรับปรุงให้สัญลักษณ์ให้มองเห็นได้ชัดเจนขึ้น อาจติดสัญลักษณ์ใหม่หรือทาสีใหม่ให้มีรูปแบบเป็นมาตรฐานเดียวกัน สัญลักษณ์ พื้นที่ต่างระดับบางจุดมีสีจางควรมีการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพดี
4. สายไฟในบางจุดไม่มีรางครอบสายไฟ และใช้เทปกาวติดไว้ ควรใช้รางครอบไฟให้ครอบคลุมทุกจุด เพื่อความปลอดภัยและความเป็นระเบียบ
5. มีจุดรวบรวมขยะของหน่วยงาน แต่ถึงขยะที่บรรจุขยะรีไซเคิล ควรใช้ถังขยะประเภทเดียวกัน และควรมีฝาปิดเป็นมาตรฐาน ถังขยะในส่วนของสำนักงานควรตีเส้นกรอบจุดวางถังขยะด้วยกรอบสีแดงให้ชัดเจน เพื่อแสดงจุดที่ตั้ง
6. ควรมีป้ายระบุครุภัณฑ์รถจำหน่ายให้ชัดเจน
7. ควรมีการตีเส้นกำหนดบริเวณติดตั้งเครื่องจักร อุปกรณ์และเส้นทางเดินในบางจุดให้ชัดเจน
8. ควรมีคู่มือ/เอกสารวิธีการจัดการเมื่อสารเคมีรั่วไหลในส่วนที่มีการใช้สารเคมีในการปฏิบัติงาน
9. โรงพักขยะติดเชื้อและโรงพักขยะทั่วไปควรติดป้ายชื่อผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน
10. ระบบบำบัดน้ำเสีย ควรมีเจ้าหน้าที่ดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
11. ขยะรีไซเคิล ควรมีการจัดทำสมุดบัญชีรายรับรายจ่าย
12. ควรมีบุคลากรเฉพาะด้าน เช่น นักวิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นต้น

ส่วนการประเมินจากผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการให้บริการ ความสะอาด ความปลอดภัย พบว่า 1. ป้ายประชาสัมพันธ์การรับบริการ ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ผู้รับบริการที่ไม่ใช่ผู้ป่วยประจำสับสน ทำให้มารับบริการผิดวัน แนวทางแก้ไขจากข้อเสนอแนะ ทางศูนย์อนามัยที่ 6 ได้จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์การให้บริการในโรงพยาบาลใหม่

2. ฝ้าเพดาน บริเวณที่นั่งคอยรอรับการรักษาสำหรับผู้รับบริการเกิดการชำรุด มีความเสี่ยงต่อผู้รับบริการ ถ้าหากมีการล่องหล่นใส่ศีรษะ แนวทางแก้ไขจากข้อเสนอแนะ ทางศูนย์อนามัยที่ 6 ได้นำเข้าแผนการพัฒนาปรับปรุงซ่อมแซมในบริเวณดังกล่าว

ทำเนียบผู้รับบริการ (C) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH)

ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายู่ นาท่าน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงาน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างประจำในสังกัดศูนย์อนามัยที่ 6 ตามลิงค์ที่แนบ (<https://hpc6.anamai.moph.go.th/th/organizational-structure>)

ผลการดำเนินการในปัจจุบัน (Level)

จากผลการประเมินจากคณะกรรมการประเมินไขว้จาก ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี และ สถาบันสุขภาพเขตเมืองทางศูนย์อนามัยที่ 6 ได้มีการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายู่ นาท่าน มีชีวิตชีวา โดย

เกณฑ์สะอาด ศูนย์อนามัยที่ 6 มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส. อย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดพื้นที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการดำเนินงานเพื่อรับการประเมิน G & C Hospital ซึ่งศูนย์อนามัยที่ 6 ผ่านเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับดี และประเมินมาตรฐาน มาตรฐาน HAS จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

เกณฑ์ความปลอดภัย มีการดำเนินงานตรวจวัดแสงสว่างในการทำงาน ในจุดที่มีแสงสว่างไม่เพียงพอมีการเพิ่มหลอดไฟให้มากขึ้นเพื่อให้มีแสงสว่างเพียงพอ มีการอบรมบุคลากรเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันการเกิดโรคหรือความเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน

เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี มีการบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย ปรับปรุงโรงพักขยะให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน การจัดการขยะทั่วไปและขยะติดเชื้อ มีการชั่งขยะทั่วไปและขยะติดเชื้อในแต่ละวัน และส่งรายงานทุกเดือนมีการส่งตรวจน้ำอุปโภค บริโภค และน้ำทิ้ง

เกณฑ์มีชีวิตชีวา และสมดุลชีวิต ได้จัดกิจกรรม ตรวจสุขภาพประจำปี 100 % ประเมิน กิจกรรมติดตามภาวะสุขภาพ วัดรอบเอว ทุกเดือน กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพตามหลัก 3 อ. กิจกรรมรณรงค์ให้ทานอาหารสุขภาพร่วมกันทุกวัน พุธ มหกรรมอาหารส่งเสริมสุขภาพ กิจกรรมร้านค้าอาหารสุขภาพออนไลน์ มีการจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงาน ประกาศนโยบายส่งเสริมโภชนาการ มีการขับเคลื่อนกิจกรรมผ่านคณะกรรมการสมดุลชีวิต โดยมีนักโภชนาการให้คำปรึกษาในการจัดกิจกรรม นโยบายกำหนดให้มีการจัดอาหารส่งเสริมสุขภาพระหว่างประชุม เน้นเป็นผลไม้อ่อนหวาน เครื่องดื่มที่ไม่มีพลังงาน โดยพลังงานรวมไม่เกิน 100 กิโลแคลอรีต่อมื้อ จัดอาหารหลักในรูปแบบเมนูสุขภาพ ลดหวาน มัน เค็ม เน้นการจัดจานอาหารคุณภาพ 2:1:1 โปรตีน 2 ส่วน ผัก 1 ส่วน ข้าวกล้องหรือคาร์โบไฮเดรตเชิงซ้อน 1 ส่วน พร้อมจัดทำเมนูตัวอย่างอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่มและเมนูอาหารหลักเพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้รับผิดชอบนำไปใช้ในการจัดประชุม แต่เนื่องจากสถานการณ์การระบาดโรคโควิด - 19 ได้ยกเลิกกิจกรรมการรับประทานอาหารร่วมกันทุกวัน พุธ โดยได้ปรับเป็นกิจกรรมการทานอาหารสุขภาพคนเดียวพร้อมถ่ายภาพส่งมาในกลุ่มไลน์ทุกวัน พุธ

กิจกรรมส่งเสริมภาวะสุขภาพของแต่ละบุคคล โดยเจ้าหน้าที่ทุกท่านจะได้รับการตรวจประเมินสุขภาพในทุกปี และคืนผลจากการตรวจสุขภาพให้ทุกท่านได้รับรู้ เข้าใจถึงสภาวะสุขภาพของแต่ละบุคคล ผลจากการตรวจสุขภาพของเจ้าหน้าที่ในแต่ละปีได้นำมาศึกษาวิเคราะห์ และนำมาจัดการวางแผนในด้านการดูแล และจัดการภาวะโภชนาการให้เหมาะสม โดยมีการจัดกลุ่มตามค่าดัชนีมวลกายแบ่ง ออกเป็น 3 กลุ่มหลัก คือ ดัชนีมวลกายต่ำกว่าเกณฑ์ ดัชนีมวลกายปกติ ดัชนีมวลกายเกินเกณฑ์ เพื่อนำมาจัดกิจกรรม Healthy เมนูสุขภาพ / จัดทำเมนูอาหารตัวอย่างตามภาวะ

โภชนาการ / ถ่ายภาพการรับประทานอาหารของตนเอง ลงในกลุ่มไลน์ / กิจกรรม work shop อาหารสุขภาพ โดยส่งตัวแทนเข้าร่วมเดือนละ 1 ครั้ง/กิจกรรมกินตามอำเภอใจ ให้แต่ละกลุ่มออกแบบกิจกรรมอาหาร/กิจกรรม work shop อาหารกระตุ้นภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันโควิด-19/ จัดงานคุณภาพ 2:1:1

การประชุมชี้แจงที่มาของแผนการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ

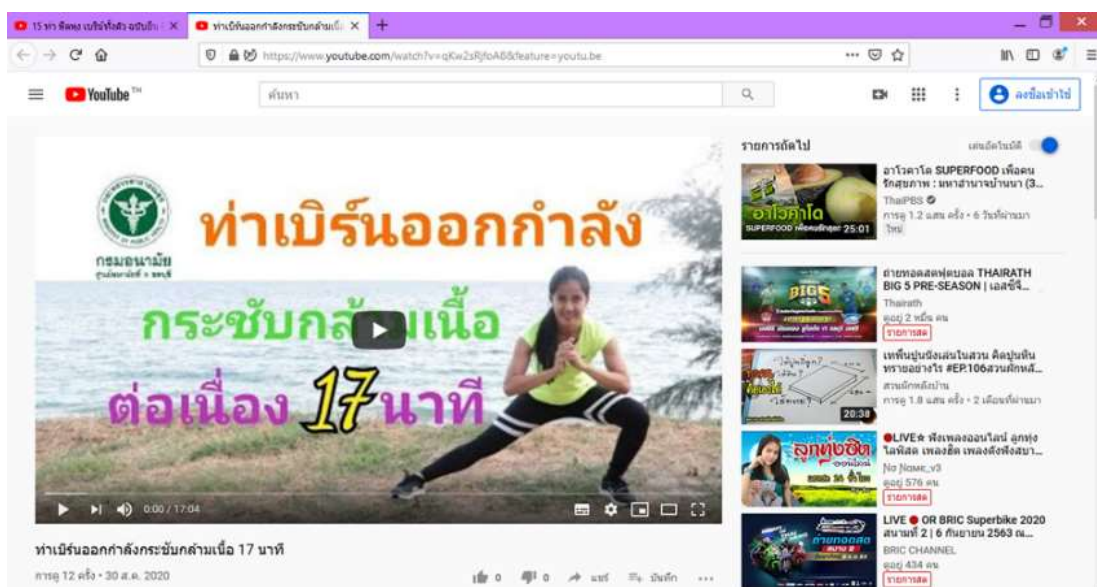


สื่อประชาสัมพันธ์เชิญชวนออกกำลังกายของศูนย์อนามัยที่ 6

ศูนย์อนามัยที่ 6 ได้จัดทำคลิปวิดีโอในการออกกำลังกาย เพื่อให้บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ภาควิชาเครือข่ายและประชาชนที่สนใจในการออกกำลังกายและส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีสุขภาพดีในสถานการณ์ COVID-19

- วิธีท่าเบิร์นออกกำลังกายกระชับกล้ามเนื้อแบบต่อเนื่อง 17 นาที

<https://www.youtube.com/watch?v=qKw2sRjfoA8&feature=youtu.be>



- 15 ท่า พิตพุง เบิร์นทั้งตัวฉบับยืน

<https://www.youtube.com/watch?v=91Ecau6OARg&feature=youtu.be>



- 12

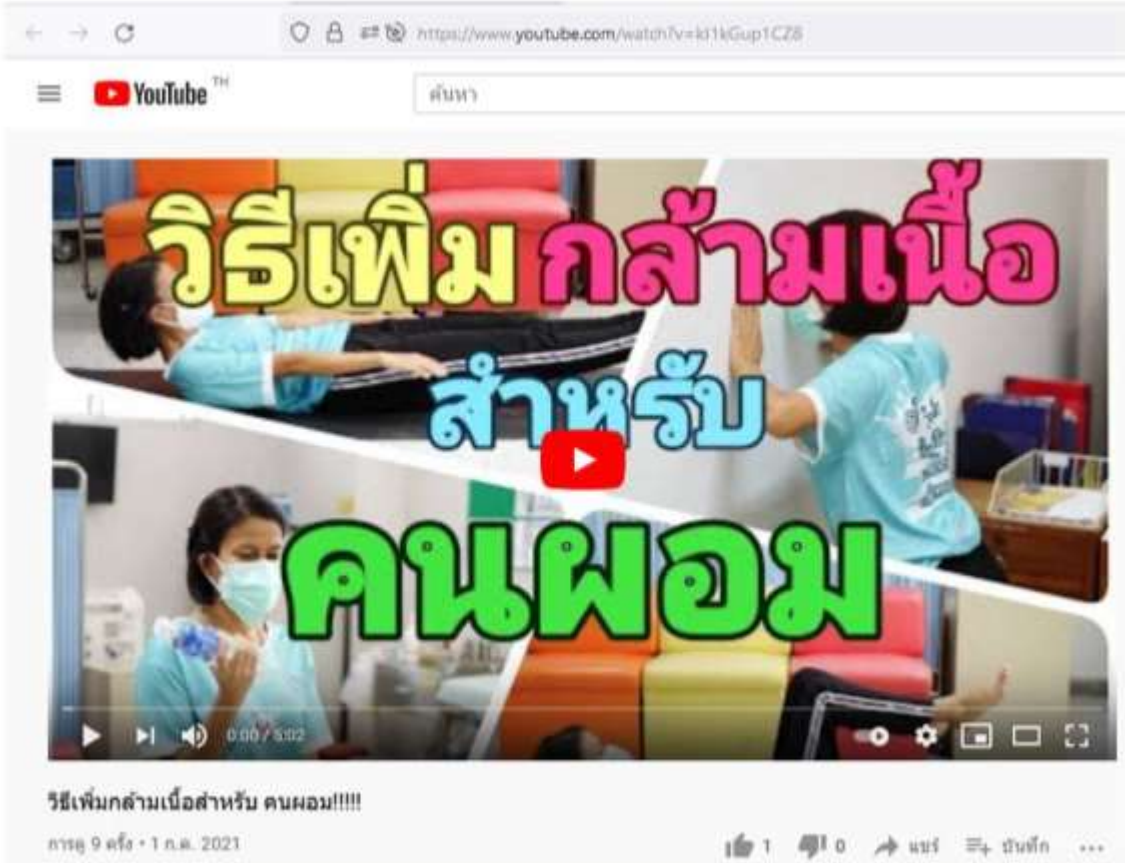
Minutes workout

<https://youtu.be/kuJxLEcwybA>

จัดทำสื่อออกกำลังกาย โดยเฉพาะกลุ่ม BMI เกินเกณฑ์ปกติ และ BMI ต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อให้อยู่ในเกณฑ์ปกติ



ทำคลิปวิดีโอ กระตุ้นการออกกำลังกาย สำหรับคนที่มีภาวะ BMI น้อย



The image shows a YouTube video player interface. The video title is "วิธีเพิ่มกล้ามเนื้อ สำหรับคนผอม" (How to gain muscle for thin people). The video content shows a person lying on a table while another person stands by their side, possibly demonstrating an exercise or measurement. The video player includes a progress bar at 0:00 / 5:02 and standard YouTube controls. The video description below the player reads "วิธีเพิ่มกล้ามเนื้อสำหรับ คนผอม!!!!" and "การดู 9 ครั้ง · 1 ก.พ. 2021".

วิธีเพิ่มกล้ามเนื้อ สำหรับคนผอม

วิธีเพิ่มกล้ามเนื้อสำหรับ คนผอม!!!!

การดู 9 ครั้ง · 1 ก.พ. 2021

ประเด็นความรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

1.คู่มือการดำเนินงาน สถานะที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน และ 5ส. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ภาวะหรือสภาพต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ล้อมรอบ ตัวของคนทำงานในขณะที่ทำงานหรือประกอบอาชีพในสถานที่ทำงานหนึ่ง ๆ ซึ่งโดยทั่วไปคนทำงานต้องอยู่ในสถานที่ทำงานอย่างน้อยวันละ 8 – 10 ชั่วโมง และใช้ชีวิต 2 ใน 3 ของอายุในการทำงาน ซึ่งสถานที่ทำงานก็คือทุกที่ที่มีคนเข้าไปทำงาน ซึ่งมีสิ่งคุกคามแตกต่างกันไปตามประเภทของงาน และสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ โดยอาจทำให้เกิดได้ตั้งแต่ความผิดปกติเล็กน้อยไปจนถึงป่วยเป็นโรคจากการทำงาน ทั้งนี้อาการต่าง ๆ ของคนทำงานนอกจากจะเกิดจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีแล้ว สาเหตุอีกอย่างหนึ่งก็คือพฤติกรรมของคนทำงานเอง ดังนั้นการจัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม โดยมีการบริหารจัดการที่ดีทั้งทางด้านสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการดำเนินโครงการสร้างเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจจึงเป็นเรื่องที่ควรให้การสนับสนุนเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหากสามารถทำให้คนทำงานควบคุมพฤติกรรมตนเอง และมีการจัดการให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสม เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี กลุ่มเป้าหมายหลักที่สำคัญของการพัฒนาองค์ความรู้ คือ บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี (ที่มาของข้อมูลhttps://env.anamai.moph.go.th/web-upload/migrated/files/env/n571_9fdafaa28c258163455d850d7b084cf9_bk015.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พ.ย. 2564) และ

https://fishtech.rmutsv.ac.th/fishtech/sites/default/files/files/2556/Management/manual_5.PDF

2.การประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือด ของบุคลากรอายุ 35 ปีขึ้นไป ด้วยโปรแกรม https://www.rama.mahidol.ac.th/cardio_vascular_risk/thai_cv_risk_score/ เป็นการประเมินโอกาสเสี่ยงต่อโรคหัวใจและหลอดเลือด การประเมินความเสี่ยงของ CVD Risk score กระทำได้โดยกรอกข้อมูลที่สำคัญคือ เพศ อายุ ความดันเลือดตัวบน ระดับน้ำตาลในเลือด ไขมันในเลือด ประวัติการสูบบุหรี่ ประวัติครอบครัวคือมีสมาชิกเป็นหรือเสียชีวิต กระทั่งหันจากโรคหัวใจ มีโรคผนังหลอดเลือดแดงเสื่อม ก่อนวัย 55 ปีในชาย และ 65 ปีในหญิง หรือมีประวัติไขมันสูงในหลอดเลือดครอบครัว การประเมินความเสี่ยง จะได้ผลความเสี่ยงในการเกิด CVD ในสิบปีข้างหน้า เป็นสามกลุ่มคือ ต่ำ กลาง หรือ สูง สำหรับ ผู้ที่มีความเสี่ยงต่ำ (low risk group: calculated 10-year risk < 10%), โอกาสจะเกิด heart attack (1.1%), stroke(1.1%) หรือการเสียชีวิต non-cardiovascular death (3.4%) ในช่วงเวลาสิบปี สำหรับผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง (intermediate risk group: 10-year risk 10-20%), ซึ่งได้รับการรักษาเช่นกัน ก็ยังเกิด heart attack, stroke, death สูงกว่ากลุ่มความเสี่ยงต่ำเกินสองเท่า ดังนั้นการควบคุมปัจจัยเสี่ยงทุกชนิดจึงยังคงควรกระทำอย่างเข้มงวดเช่นกัน ภายใต้คำแนะนำของแพทย์ สำหรับ กลุ่มความเสี่ยงสูง (high risk group: calculated 10-year risk > 20%), และควรตรวจเพิ่มเพื่อประเมินความรุนแรงของโรค ภายใต้คำแนะนำของแพทย์ สามารถรักษาด้วยยา และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

3.โภชนาการสำหรับผู้ออกกำลังกายและผู้ที่จะลดน้ำหนัก โภชนาการมีความสำคัญต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตมาก ร่างกายมีความต้องการสารอาหาร เพื่อช่วยให้เซลล์ทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ความต้องการสารอาหารของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันขึ้นกับ เพศ น้ำหนัก ส่วนสูง อายุ การเจริญเติบโตและกิจกรรม ในชีวิตประจำวัน อิทธิพลจากปัจจัยและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ หากได้รับไม่เพียงพอจะมีผลกระทบต่อการทำงานของเซลล์ต่างๆ ภายในร่างกาย ร่างกายจึงต้องได้รับ

อาหารให้ครบ 5 หมู่ สำหรับผู้ที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬาการบริโภคอาหารไม่แตกต่างไปจากคนปกติ แต่ผู้ที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬาซึ่ง ใช้พลังงานเพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นต้องได้รับปริมาณอาหารมากขึ้น เพื่อร่างกายจะได้มีพลังกำลัง (ที่มาของข้อมูล <https://www.lovefitt.com/tips-tricks/โภชนาการสำหรับผู้ออกกำลังกาย สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พ.ย. 2564>)

4.วิธีสร้างแรงจูงใจในการออกกำลังกาย การออกกำลังกายเป็นสิ่งจำเป็นต่อสุขภาพ เนื่องจากช่วยให้ระบบไหลเวียนของเลือดดีขึ้นโดยทำให้เลือดไปเลี้ยงส่วนต่างๆได้มากขึ้น ป้องกันโรคหัวใจ โรคความดันโลหิตต่ำ มีภูมิต้านทานโรคดีขึ้น และป้องกันโรคต่างๆ เช่น โรคเบาหวาน โรคอ้วน โรคข้อเสื่อม ช่วยในการควบคุมน้ำหนักตัว ทำให้ทรงตัวดีขึ้น และทำให้เคลื่อนไหวคล่องแคล่วขึ้น ช่วยให้ระบบขับถ่ายทำงานได้ดีขึ้นช่วยลดความเครียด และทำให้การนอนหลับพักผ่อนดีขึ้น ซึ่งทุกคนต่างรู้ว่า การออกกำลังกายเป็นสิ่งที่ดีต่อสุขภาพ ทำให้เรามีทั้งสุขภาพที่ดีและหุ่นที่ดี แต่การออกกำลังกายแต่ละทีมิใช่เรื่องง่าย มักจะมีความรู้สึกขี้เกียจมาคอยขัดขวางเสมอ เพื่อให้การออกกำลังกายได้อย่างสม่ำเสมอ เราจำเป็นต้องเรียนรู้และมีวิธีการสร้างแรงจูงใจ ให้ทุกคนหันมาส่งเสริมสุขภาพตนเองให้มากขึ้น (ที่มาของข้อมูล

<https://www.idskinexpert.com/knowledge/%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%98%E0%B8%B5%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88%E0%B9%83%E0%B8%AB%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%AD/> สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พ.ย. 2564)

5.ทฤษฎีแบบแผนความเชื่อทางสุขภาพ (health belief model) หรือความเชื่อและแรงจูงใจในการส่งเสริมสุขภาพ บุคคลจะแสวงหาแนวทางเพื่อจะปฏิบัติตามคำแนะนำเพื่อการป้องกันและฟื้นฟูสุขภาพเพราะเท่าที่การปฏิบัติเพื่อป้องกันโรคนั้นเป็นสิ่งที่มีความเสี่ยงมากกว่าความยากลำบากที่จะเกิดขึ้น จากการปฏิบัติตามคำแนะนำดังกล่าวบุคคลจะต้องมีความรู้สึกกลัวต่อโรคหรือรู้สึกที่โรคคุกคามตน และจะต้องมีความรู้สึกที่ตนเองมีพลังที่จะต่อต้านโรคได้ (ที่มาของข้อมูล <https://myblogcomnurse.blogspot.com/2016/02/health-belive-model.html> สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พ.ย. 2564)

6.การแปลผลจากการตรวจเลือด มีวัตถุประสงค์ คือ การค้นหาการบ่งชี้การทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ภายในร่างกาย หรือเป็นการแสดงผลการตรวจวิเคราะห์หาปัจจัยเสี่ยงของสุขภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งจะช่วยให้แพทย์วินิจฉัยโรคหรือสภาวะบางอย่างที่ผิดปกติของร่างกายได้ โดยการตรวจเลือดจะตรวจเพื่อทำการประเมินสุขภาพโดยรวม เช่น ตรวจสอบการทำงานของอวัยวะภายในร่างกาย , ตรวจสอบสภาวะทางพันธุกรรมต่าง ๆ ผลตรวจเลือดที่ได้จะมาจาก การนำตัวอย่างเลือดไปวิเคราะห์ในห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ ผลออกมาเป็นค่าต่าง ๆ โดยเทียบกับค่าผลเลือดปกติ (ที่มาของข้อมูล <https://amprohealth.com/checkup/blood-test-results-and-how-to-read-the-report/> สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พ.ย. 2564)

มาตรการการดำเนินงานการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

จากการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายตัวชี้วัด 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลให้การดำเนินงานภาพรวมสัมฤทธิ์ผลที่ดียิ่งขึ้น ศูนย์อนามัยที่ 6 จึงได้สรุปผลการทบทวน วิเคราะห์ Gap สถานการณ์ปัญหา จากผลการประเมิน มีมติให้กำหนดมาตรการในการขับเคลื่อน ซึ่งการขับเคลื่อนดำเนินงานโดยใช้กลยุทธ์ PIRAB ดังนี้

1. Partnership: การบูรณาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับภาคีเครือข่าย ศูนย์ห้องปฏิบัติการ กรมอนามัย เพื่อส่งตรวจคุณภาพ น้ำอุปโภค บริโภค และน้ำทิ้ง และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในการตรวจประเมินคุณภาพการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม G&C HOSPITAL และ HAS และโรงพยาบาลมะเร็ิงชลบุรี เพื่อดำเนินการกำจัดขยะติดเชื้อ, เทศบาลตำบลนาป่า เพื่อร่วมดำเนินการในการป้องกันควบคุมลูกน้ำยุงลาย

2. Investment: จัดสรรเงินประมาณสนับสนุนการดำเนินงานและมีระบบกำกับติดตามของหน่วยงานงบประมาณจากศูนย์อนามัยที่ 6 เพื่อดำเนินการซ่อมบำรุง และดำเนินการกิจกรรมต่างๆตามแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสาร ตามช่องทางต่างๆ

3. Regulation: การกำกับติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงาน นำเสนอการออกนโยบาย และมาตรการให้มีการเฝ้าระวัง ตรวจสอบและบำรุงรักษาสถานที่ที่มีการชำรุดตามกำหนดระยะทุกครั้ง อย่างสม่ำเสมอ

4. Advocate: การรณรงค์ส่งเสริมการดำเนินงานให้เป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน โดยให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานให้สามารถใช้งานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างปลอดภัย และด้านการส่งเสริมสุขภาพจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงาน โดยผู้บริหารองค์กรได้ประกาศนโยบาย เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มฝ่ายดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการชี้นำ ชูประเด็น และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพตนเอง

5. Building Capacity: การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การส่งเสริมการเฝ้าระวังภาวะสุขภาพ ผู้บริหารมอบนโยบาย และชี้แจงการดำเนินงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรรับทราบเป้าหมาย และแนวทาง การพัฒนาบุคลากรมีการประชุมชี้แจง มาตรฐานการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน 5 ส. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีกิจกรรมการเฝ้าระวังภาวะสุขภาพ การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายและอาหารเพื่อสุขภาพ รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงาน