

แบบรายการประกอบคำขอประเมินผลงาน
ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การประเมินผลโครงการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน
ในสถานประกอบกิจการ เขตสุขภาพที่ ๑๐

ของ

ชื่อ นางสาวรัชดาพร จันทบุตร

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ระดับชำนาญการ

ตำแหน่งเลขที่ ๑๔๙๐

กลุ่มงาน/ฝ่าย กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน

สำนัก/กอง/ศูนย์ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี

กรมอนามัย

เพื่อให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง
สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงานเรื่อง ประเมินผลโครงการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบการ เขตสุขภาพที่ ๑๐

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ๘ สิงหาคม – ๓๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ ๘๕%

๔. ผู้ร่วมจัดทำผลงาน นางสาวปิยนุช พันธุ์ศิริ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี
สัดส่วนของผลงาน ๑๕%

๕. บทคัดย่อ

การประเมินผลโครงการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบการ เขตสุขภาพที่ ๑๐ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อประเมินผลโครงการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบการ เขตสุขภาพที่ ๑๐ ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) เพื่อประเมินผลโครงการด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตของโครงการ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และการสัมภาษณ์ในกระบวนการถอดบทเรียน ตามประเด็นคำถามที่ตั้งไว้ โดยเลือกจากสถานประกอบการที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมโครงการและมีความเต็มใจให้ข้อมูล จำนวน ๓๐ แห่ง ได้แก่ แกนนำสุขภาพจากสถานประกอบการ จำนวน ๕๖ คน เครือข่ายพี่เลี้ยงสถานประกอบการ จำนวน ๒๐ คน โดยทำการศึกษาใน เดือนสิงหาคม - ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า การประเมินด้านบริบทพื้นที่ (Context) มีความสอดคล้องกับกิจกรรมของโครงการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการกับการกำหนดแผนงาน กิจกรรมตอบสนองความต้องการ และสภาพปัญหาของสถานประกอบการ และมีความสอดคล้องของแผนดำเนินกิจกรรมกับสภาพปัญหาด้านสาธารณสุขในพื้นที่ในปัจจุบัน ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ระบบบริหารจัดการของโครงการได้ออกแบบและผ่านการนำเสนอโครงการโดยผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาโครงการ โดยกำหนดให้มีการรายงานความก้าวหน้าโครงการตามแผนงานการดำเนินงาน และมีการบริหารงานตามโครงสร้างของหน่วยงานกำหนด วางแผนกลยุทธ์ แผนงบประมาณ และแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) พบว่า มีการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่าย มีกระบวนการจัดทำแผนฯโดยใช้การวิเคราะห์ปัญหาและกระบวนการมีส่วนร่วมประสานงานในการดำเนินงานตามแผนงาน การเตรียมการดำเนินงาน มีการถ่ายทอดการดำเนินงานโครงการผู้รับผิดชอบงานระดับพื้นที่ได้รับการถ่ายทอดโครงการเพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นภายหลังการทำโครงการ การประเมินผลงานด้านผลผลิต (Product) ดังต่อไปนี้ (๑) ผลผลิต (Outputs) ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความสำคัญ เกิดนโยบายด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม เกิดแผนงานโครงการ และแกนนำสุขภาพในสถานประกอบการที่มีกระบวนการเรียนรู้และขับเคลื่อนงานในองค์กร มีภาคีเครือข่ายพี่เลี้ยงสถานประกอบการในการดำเนินงาน สถานประกอบการสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเอง มีสถานประกอบการส่งเสริมสุขภาพต้นแบบ Best Practice เขตสุขภาพที่ ๑๐ จำนวน ๕ แห่ง เครือข่ายเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และสรุปผลการถอดบทเรียน (๒) ผลลัพธ์ (Outcomes) กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลจากการทำโครงการเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ ๓ ด้าน คือ การพัฒนาศักยภาพคน การพัฒนางาน และการพัฒนาเครือข่าย พบว่าผลลัพธ์ ในการพัฒนาศักยภาพคนนั้น ผู้เข้าร่วมโครงการมีผลลัพธ์ของการเรียนรู้ ประกอบด้วย ๑) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Management) ๒) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์สุขภาพองค์กร ๓) สมรรถนะด้านการวางแผน (Planning) ๔) สมรรถนะการนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ๕) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Team Building) ๖) สมรรถนะการเป็นวิทยากรกระบวนการ (๓) ผลกระทบ (Impact) ผลกระทบที่เกิดขึ้น คือ มีการกำหนด

นโยบายสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบการกิจการ การเกิดการขับเคลื่อนการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการกิจการ ให้งานสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้ เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการมีสุขภาพดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สะท้อนให้ทราบถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factors) ได้แก่ ๑) Structure and Function การมีคำสั่ง โครงสร้างและกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคล องค์กรจากพื้นที่ ๒) Perception สร้างการรับรู้นโยบายและแนวทางดำเนินงาน ๓) Responsiveness การสนับสนุนเพื่อตอบสนองนโยบายและปัญหาพื้นที่ ๔) Supporting การสนับสนุนด้านคน งบประมาณ วัสดุ เทคโนโลยี วิชาการ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรตระหนัก และให้การสนับสนุนปัจจัยเหล่านี้ เข้าสู่ระบบการขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบการกิจการ และสนับสนุนงานในระดับพื้นที่ต่อไป

๖. บทนำ

ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการกิจการ ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๔ ภายใต้โครงการสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace) โดยมีข้อมูลจำนวนสถานประกอบการกิจการในระบบประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม พบว่า ในพื้นที่เขตบริการสุขภาพที่ ๑๐ มีจำนวนสถานประกอบการกิจการ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๘,๘๒๘ แห่ง (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐) จากระบบฐานข้อมูลสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ พบว่า ในเขตสุขภาพที่ ๑๐ ประชาชนวัยทำงานอายุ ๓๐ - ๔๔ ปี มีดัชนีมวลกายปกติ ภาพรวมร้อยละ ๕๐.๔๘ (ระดับประเทศร้อยละ ๕๑.๕๔) ต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด คือ ร้อยละ ๕๗ เมื่อพิจารณารายจังหวัด พบว่า ยังไม่มีจังหวัดใดผ่านตามเกณฑ์เป้าหมาย นั่นคือ อุบลราชธานี ร้อยละ ๕๒.๐๘ ศรีสะเกษ ร้อยละ ๔๗.๑๖ ยโสธร ร้อยละ ๔๙.๒๐ มุกดาหาร ร้อยละ ๕๒.๙๖ และจังหวัดอำนาจเจริญ ร้อยละ ๔๙.๔๒ (รายงานผลการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน, ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ปีงบประมาณ ๒๕๖๐) ข้อมูลจากระบบคลังข้อมูลด้านการแพทย์และสุขภาพ พบว่า ในพื้นที่เขตสุขภาพที่ ๑๐ ประชากรวัยทำงาน(อายุ ๑๕-๕๙ ปี) มีอัตราป่วยด้วยโรคเบาหวาน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๓ โรคความดันโลหิตสูง ร้อยละ ๒๕.๔๙ โรคหัวใจและหลอดเลือด ร้อยละ ๐.๖๑ มีอัตราบาดเจ็บจากการทำงาน ๑๖๔.๓๔ ต่อแสนประชากร จำนวนผู้ป่วยเบาหวาน ความดันโลหิตสูง ได้รับการประเมินโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือด (CVD Risk) คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๔ (ข้อมูลระบบคลังข้อมูลด้านการแพทย์และสุขภาพ เขตสุขภาพที่ ๑๐, กรกฎาคม ๒๕๖๐) จากข้อมูลดังกล่าวการดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการกิจการ จึงมุ่งเน้นที่การดูแลสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการกิจการ และการดูแลสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่จัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่างๆในสถานประกอบการกิจการ เช่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพตามหลัก ๓ อ. เพื่อลดโรคไร้เชื้อเรื้อรัง โรคจากการประกอบอาชีพ โรคติดเชื่อ เป็นต้น ทั้งนี้มีการนำแนวคิด Happy Workplace อันประกอบไปด้วย หลักการสร้างความสุขแปดประการ (Happy ๘) มาร่วมเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการมีสมดุลชีวิต เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม ซึ่งเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพกลุ่มวัยทำงาน ควบคู่กับแนวทางการส่งเสริมสุขภาพตามหลัก ๓อ.๒ส. ๑ฟ.๑น. ของกรมอนามัย

นอกจากนี้ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ ได้มีการร่วมบูรณาการตรวจประเมินรับรองสถานประกอบการกิจการร่วมกับสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานีและศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐ ภายใต้โครงการสถานประกอบการกิจการปลอดโรค ปลอดภัย กายใจเป็นสุข ตามนโยบายลดโรค เพิ่มสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยทำงานมีสุขภาพดี ลดการเจ็บป่วยจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและการบาดเจ็บ รวมทั้งโรคที่เป็นปัญหาสาธารณสุขของพื้นที่ ปลอดภัยจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมมีสุขภาพจิตที่ดี โดยผลการดำเนินงานโครงการฯ

ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ พบว่า สถานประกอบการกิจการส่วนหนึ่งยังไม่ได้มีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม สาเหตุส่วนหนึ่งเนื่องจากไม่มีแกนนำพนักงานด้านการส่งเสริมสุขภาพโดยตรง ขาดการประสานงานสนับสนุนจากสถานบริการสาธารณสุขในพื้นที่ อีกทั้งแต่ละสถานประกอบการมีปัญหาด้านสุขภาพมีความต้องการ และความสามารถในการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพที่แตกต่างกันตามบริบท ประเด็นการส่งเสริมสุขภาพที่ต้องการมากที่สุด คือ การพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานในสถานประกอบการ ให้สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี และมีชีวิตชีวา เป็นสถานประกอบการปลอดโรค ปลอดภัย ปลอดภัยเป็นสุข และเป็น Happy Workplace ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของแกนนำพนักงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถถ่ายทอดความรู้ การปฏิบัติ และจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพให้แก่พนักงานในสถานประกอบการจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๒ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี มีการดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ โดยบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ผลการดำเนินงานพบว่า มีสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการจำนวน ๒๐ แห่ง มีแกนนำสุขภาพในสถานประกอบการ จำนวน ๔๐ คน เครือข่ายพี่เลี้ยงสถานประกอบการ จำนวน ๒๐ คน ภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินโครงการ พบว่า ยังไม่มีการประเมินผลโครงการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการประเมินผลโครงการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบการ เขตสุขภาพที่ ๑๐ ในด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตของโครงการเพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาและวางแผนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

๗. วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินผลโครงการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบการ เขตสุขภาพที่ ๑๐ ด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตของโครงการ

๘. วิธีการดำเนินงาน/วิธีการศึกษา/ขอบเขตงาน

การประเมินผลโครงการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบการ เขตสุขภาพที่ ๑๐ เป็นการวิจัยประเมินผล โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model เป็นการประเมินโครงการ โดยมีรายละเอียดของการประเมินแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Context evaluation) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input evaluation) ด้านกระบวนการ (Process evaluation) และ ด้านผลผลิต (Product evaluation) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และนำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานความเหมาะสมต่อการให้บริการด้านสุขภาพตามบริบทในแต่ละพื้นที่ในเขตสุขภาพที่ ๑๐

ประชากรที่ศึกษา สถานประกอบการ ภาคีเครือข่ายภาครัฐและเอกชน ในเขตเครือข่ายสุขภาพที่ ๑๐ รวม ๕ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร อำนาจเจริญ และมุกดาหาร ประกอบด้วย

๑. ผู้บริหาร และแกนนำพนักงานในสถานประกอบการ จำนวน ๓๐ แห่ง รวม ๕๖ คน
๒. นักวิชาการ/บุคลากรสาธารณสุข ผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ในพื้นที่เขตสุขภาพที่ ๑๐ และภาคีเครือข่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒๐ คน
๓. นักวิชาการ/ผู้รับผิดชอบโครงการ/ที่ปรึกษาโครงการ จำนวน ๔ คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา (Sample) การเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Method of Recruitment) วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และทำการเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ตามประเด็นคำถามที่ตั้งไว้จนข้อมูลอิ่มตัว (Saturation) ได้ข้อมูลที่มีความหมายครบถ้วนจนสามารถตอบคำถามงานวิจัย และวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการ แกนนำสุขภาพจากสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ และเครือข่ายพี่เลี้ยงสถานประกอบการจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป ในพื้นที่ ๕ จังหวัด เขตสุขภาพที่ ๑๐ ที่สมัครใจเข้า

ร่วมโครงการ ในช่วงเดือน ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ โดยเลือกจากสถานประกอบกิจการที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมโครงการ และยินยอมให้ข้อมูลวิจัยเท่านั้น **ประกอบด้วย**

- | | |
|---|---------------|
| ๑. สถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ | จำนวน ๓๐ แห่ง |
| ๒. ผู้บริหาร และแกนนำสุขภาพจากสถานประกอบกิจการ | จำนวน ๕๖ คน |
| ๓. เครือข่ายพี่เลี้ยงสถานประกอบกิจการจาก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และสำนักงานประกันสังคม ในพื้นที่ ๕ จังหวัด | จำนวน ๒๐ คน |
| ๔. นักวิชาการ/ผู้รับผิดชอบโครงการ/ที่ปรึกษาโครงการ | จำนวน ๔ คน |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) จึงได้ค้นคว้าข้อมูลทางด้านเอกสารและใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ตัวผู้วิจัย การวิจัยเชิงคุณภาพตัวผู้วิจัยถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้น เพื่อให้สามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างถูกต้อง ผู้วิจัยจึงต้องมีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ในการวิจัย ทักษะความชำนาญในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ผู้วิจัยเกิดการหลงทาง เมื่อเข้าสู่สนามการวิจัย ผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการวิจัย ค้นคว้าข้อมูลทางด้านเอกสาร (Relevant Documents) จาก Internet จาก Website ต่างๆ ข้อมูลจากส่วนราชการ วารสารวิชาการ และ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสู่ความสำเร็จขององค์กร ศึกษาจากเอกสาร และผลงานวิจัยเชิงคุณภาพ การทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาในประเด็นต่างๆ ผู้วิจัยได้จัดกรอบความคิด พักความรู้ ความเชื่อที่มีอยู่เดิมของผู้วิจัยไว้ และในการวางแผนการวิจัย ผู้วิจัยได้ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดระยะเวลาในการทำวิจัย

๒. แนวทางคำถามเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ ๔ ด้าน คือ ด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการดำเนินการ (Process) ด้านผลผลิตของโครงการ (Product) และวิเคราะห์ระบบ (System Approach) ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต รวมถึงการประเมินพฤติกรรมสุขภาพ ความพึงพอใจ และการมีส่วนร่วมการดำเนินโครงการฯ ผู้วิจัยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้ง ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งผู้วิจัยมีจุดสนใจอยู่แล้ว ทั้งนี้เมื่อเห็นว่าผู้ให้ข้อมูลพูดนอกเรื่องหรือนอกเหนือจากจุดที่สนใจพยายามโยนเข้าหาประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์โดยไม่ให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความรู้สึกไม่สบายใจ หรือไม่อยากให้ความร่วมมือ ฉะนั้น ผู้วิจัยจำเป็นต้องมีแนวคำถาม (ดังแสดงในภาคผนวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล) เป็นคำถามปลายเปิด ประเด็นกว้างๆ มีความยืดหยุ่นตามการสนทนา ไม่กำหนดจำนวนคำถาม ผู้วิจัยสามารถดัดแปลงคำถามในขณะที่ทำกลุ่มได้ และยังสามารถยืดหยุ่นในการสร้างคำถามหาข้อมูลที่เห็นว่าเกี่ยวข้องต่อไปได้เรื่อยๆ โดยไม่มีข้อจำกัด ทำให้ข้อมูลเกิดรายละเอียดลึกซึ้ง ถูกต้อง และครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีแนวคำถามดังนี้

๒.๑ แนวคำถามหลัก เช่น ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต รวมถึงการประเมินพฤติกรรมสุขภาพ ความพึงพอใจ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ และการมีส่วนร่วมการดำเนินโครงการฯ เป็นต้น

๒.๒ คำถามรอง เป็นแนวคำถามเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลบอกเล่าเรื่องราวเพิ่มเติม ในประเด็นที่ได้ระหว่างทำการสัมภาษณ์ โดยใช้เทคนิคการสรุปความ ทวนความ และสะท้อนความคิดในการสนทนา ตัวอย่างเช่น ที่ท่านบอกว่า..... หมายความว่าอย่างไร, ช่วยขยายความเกี่ยวกับ....., กรุณาเล่าเพิ่มเติมเกี่ยวกับ....., หลังจากนั้นละคะ เป็นต้น

๓. แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง หน่วยงาน

๔. แบบบันทึกภาคสนาม (Field Note) เพื่อบันทึกรายละเอียดเบื้องต้นในการสัมภาษณ์ เช่น สิ่งแวดล้อม บรรยากาศของการสัมภาษณ์ อากัปกริยาของผู้ให้ข้อมูล อารมณ์ สีหน้า ท่าทาง ปัญหาและอุปสรรคในการสัมภาษณ์ รวมถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นในสนามวิจัย และการวางแผนการสัมภาษณ์ในครั้งต่อไป เพื่อนำข้อมูลมาประกอบให้เห็นบริบทของปรากฏการณ์ที่ศึกษาเพิ่มมากขึ้น การจดบันทึกภาคสนาม เป็นวิธีการสำคัญในการเก็บข้อมูล ทำให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยทำการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการปรับปรุง ประเด็นคำถามสัมภาษณ์ ตามคำแนะนำของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ ก่อนนำไปสัมภาษณ์จริง และสามารถให้คำตอบตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสนทนากลุ่ม และแบบสัมภาษณ์ ตั้งแต่เดือนสิงหาคมถึง ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

๑. เขียนโครงการวิจัยเสนอผู้บริหารเพื่อขออนุมัติดำเนินโครงการ

๒. จัดประชุมถอดบทเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของสถานประกอบการ

๓. ผู้วิจัยประสานขอความร่วมมือการทำวิจัยกับกลุ่มเป้าหมายที่มาร่วมประชุม

๔. ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยให้ข้อมูลโครงการวิจัยอย่างครบถ้วน โดยแจ้งข้อมูล ความเป็นมาและเหตุผลของการวิจัย วัตถุประสงค์ ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง สถานที่ จำนวนของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างได้รับเชิญให้เข้าร่วมโครงการวิจัยดังกล่าว และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ทุกขั้นตอนการวิจัย คำนึงถึงจริยธรรมการวิจัยในการเก็บข้อมูลส่วนตัวเป็นความลับ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีสมัครใจ และเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม

๕. เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนของการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และแนวทางการประเมินผลโครงการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบการ เขตสุขภาพที่ ๑๐ และการถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน จากการแก้ไขและพัฒนาในพื้นที่ตามกรอบการประเมินของ CIPP Model ประกอบกับพิจารณาความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ของโครงการ กิจกรรมและผลลัพธ์ที่ได้ และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แกนนำสุขภาพ จำนวน ๕ คน ในประเด็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานจากสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลดีเด่น ระดับเขต และผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน ๔ คน

๖. รวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกตแบบมีส่วนร่วม กิจกรรมปัญหาและข้อเสนอแนะ และข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการศึกษาจากเอกสาร นำข้อมูลดังกล่าวมาตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของเนื้อหาทั้งการตรวจสอบแหล่งที่มาของเอกสารที่น่าเชื่อถือ ตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหาจากผู้รวบรวมเอกสารรายงานแล้วนำมาวิเคราะห์สรุปเนื้อหา

๗. ทุกขั้นตอนการวิจัย คำนึงถึงจริยธรรมการวิจัยในการเก็บข้อมูลส่วนตัวเป็นความลับ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีสมัครใจ และเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยดูความสอดคล้องของนโยบาย แผนกลยุทธ์ โครงการกิจกรรม ในกระบวนการดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบการ เขตสุขภาพที่ ๑๐

๙. ผลการดำเนินงาน/ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป แกนนำสุขภาพจากสถานประกอบการกิจการ จำนวน ๕๖ คน เป็นผู้บริหารจำนวน ๒ คน และเป็นแกนนำสุขภาพในสถานประกอบการ จำนวน ๕๔ คน เครือข่ายพี่เลี้ยงสถานประกอบการกิจการจาก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ๕ จังหวัด รวม ๕ คน จากโรงพยาบาลศูนย์ ๑ แห่ง จำนวน ๒ คน โรงพยาบาลทั่วไป ๕ แห่ง จำนวน ๘ คน และสำนักงานประกันสังคม ในพื้นที่ ๕ จังหวัด รวม ๕ คน ซึ่งแกนนำสุขภาพในสถานประกอบการและเครือข่ายพี่เลี้ยงสถานประกอบการได้ผ่านการอบรมเสริมพลังแกนนำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ จำนวน ๒ รุ่น รุ่นที่ ๑ วันที่ ๑-๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมมุกดาหารแกรนด์ จ.มุกดาหาร และรุ่นที่ ๒ วันที่ ๑๘ - ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมบ้านสวนคุณตา กอล์ฟ แอนด์ รีสอร์ท จ.อุบลราชธานี เพื่อพัฒนาศักยภาพ แกนนำพนักงานด้านการส่งเสริมสุขภาพในการเป็นแกนนำขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคในสถานประกอบการ โดยการนำชุดความรู้ ๑๐ Packages เครื่องมือ Happy ๘ และกระบวนการพัฒนาสถานประกอบการสู่การเป็นสถานประกอบการสุขภาพดี (Wellness Center) มาเป็นแนวทางในการให้สถานประกอบการนำไปใช้ในสถานประกอบการ

๑. ผลการประเมินด้านบริบทพื้นที่ (Context)

พบว่า มีความสอดคล้องกับกิจกรรมของโครงการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการกับการกำหนดแผนงาน โครงการและกิจกรรมตอบสนองความต้องการ และสภาพปัญหาของสถานประกอบการ และมีความสอดคล้องของแผนดำเนินกิจกรรมกับสภาพปัญหาด้านสาธารณสุขในพื้นที่ในปัจจุบัน บริบทการทำงานมีประสานงานและการทำงานร่วมกันระหว่างแกนนำสุขภาพในสถานประกอบการและพี่เลี้ยงสถานประกอบการในพื้นที่ ในแต่ละจังหวัดผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ มีแม่ข่ายพยาบาลอาชีวอนามัยจากโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปปฏิบัติงานเชื่อมประสานกับสถานประกอบการในระดับจังหวัดและระดับอำเภอทั้ง ๗๐ อำเภอ ผู้บริหารในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการทั้ง ๓๐ แห่งให้ความสำคัญกับสุขภาพพนักงาน และให้ความร่วมมือในกิจกรรมโครงการเป็นอย่างดี องค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการคือผู้บริหารมีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพพนักงาน แกนนำสุขภาพให้ความร่วมมือ และมีพี่เลี้ยงสถานประกอบการพร้อมให้คำปรึกษาและสนับสนุนการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

๒. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

ระบบบริหารจัดการของโครงการได้ออกแบบและผ่านการนำเสนอโครงการโดยผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาโครงการ โดยกำหนดให้มีการรายงานความก้าวหน้าโครงการตามแผนงานการดำเนินงาน และมีการบริหารงานตามโครงสร้างของหน่วยงานกำหนด วางแผนกลยุทธ์ แผนงบประมาณ และแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย จากนั้นมีการนำเสนอโครงการต่อคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการคุ้มครองผู้บริโภคในประชาชนกลุ่มวัยทำงานเขตสุขภาพที่ ๑๐ เพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกันให้สอดคล้องกับแผนของเครือข่ายพี่เลี้ยงสถานประกอบการในพื้นที่ และประสานพื้นที่เพื่อคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีความพร้อมสูง และสมัครใจเข้าร่วมโครงการ

ด้านแกนนำสุขภาพในสถานประกอบการ พบว่า ความรู้ความเข้าใจจากการการอบรมเสริมพลังแกนนำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ ต่อการนำแผนงานสู่การปฏิบัติในสถานประกอบการอยู่ในระดับมาก แต่ยังไม่มี ความมั่นใจในการใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการนำแผนงานถ่ายทอดสู่สถานประกอบการ ยังต้องการการสนับสนุนจากเครือข่ายพี่เลี้ยงด้านสุขภาพ การสนับสนุนสื่อเอกสาร คำแนะนำด้านสุขภาพ

๓. ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process)

พบว่า มีการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่าย มีกระบวนการจัดทำแผนฯโดยใช้การวิเคราะห์ปัญหาและกระบวนการมีส่วนร่วม ประสานงานในการดำเนินงานตามแผนงาน การเตรียมการดำเนินงาน มี

การถ่ายทอดการดำเนินงานโครงการผู้รับผิดชอบงานระดับพื้นที่ได้รับการถ่ายทอดโครงการเพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นภายหลังการทำโครงการ สำหรับการคัดเลือกสถานประกอบการกิจการที่เข้าร่วมดำเนินการในโครงการนี้ พบว่า เหตุผลส่วนใหญ่ในการคัดเลือกพื้นที่ที่มีการพัฒนาด้านต่างๆ มีความพร้อม มีความเข้มแข็ง นอกจากนี้ยังได้มีการบูรณาการกิจกรรมของกลุ่มงานต่างๆ ที่สำคัญมีแกนนำดำเนินการ และผู้บริหารให้การสนับสนุน กระบวนการบริหารจัดการในระดับพื้นที่ตามนโยบายคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการคุ้มครองผู้บริโภคในประชาชนกลุ่มวัยทำงานเขตสุขภาพที่ ๑๐ การค้นหาสถานประกอบการและติดต่อประสานงานเพื่อชักชวนเข้าร่วมโครงการ โดยการค้นหาจากข้อมูลพื้นฐานที่มีจากเครือข่าย ประกันสังคมจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และประสานงานตรงเพื่อชักชวนเข้าร่วมโครงการฯ ให้โอกาสผู้บริหารหรือแกนนำสุขภาพในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานตามแผนงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เน้นการติดตาม เข้าถึง สม่่าเสมอ และต่อเนื่องตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นโครงการ

๔. การประเมินผลงานด้านผลผลิต (Product)

ภายใต้การดำเนินงานโครงการแบ่งออกเป็นกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

๑. ประชุมภาคีเครือข่ายพี่เลี้ยงสถานประกอบการเพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานและเชิญร่วมเป็นคณะทำงานฯ
๒. จัดการประชุมชี้แจงนโยบาย/แนวทางการดำเนินงาน ให้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการ แกนนำด้านการส่งเสริมสุขภาพของสถานประกอบการ
๓. อบรมเสริมพลังแกนนำด้านการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ
๔. จัดทำทำเนียบภาคีเครือข่าย สร้างช่องทางเพื่อการสื่อสารในการเป็นพี่เลี้ยงให้สถานประกอบการ
๕. เยี่ยมเสริมพลัง ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะทุก ๓ เดือน
๖. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนารูปแบบและระบบการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบการตามมาตรฐานต่างๆ ได้แก่ สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace) สถานประกอบการปลอดโรค ปลอดภัย ใจเป็นสุข และคู่มือความสุข ๘ ประการในที่ทำงาน Happy Workplace
๗. จัดเวทีถอดบทเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานของสถานประกอบการ มอบโล่ รางวัล Best Practice จังหวัดละ ๑ แห่ง และระดับเขต ๑ แห่ง ใบประกาศเกียรติคุณ

ซึ่งประเมินผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานที่แล้วเสร็จของโครงการได้ ดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลผลิต (Outputs) ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความสำคัญ เกิดนโยบายด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมเกิดแผนงานโครงการในแต่ละสถานประกอบการ เกิดแกนนำสุขภาพในสถานประกอบการที่มีกระบวนการเรียนรู้และขับเคลื่อนงานในองค์กร มีภาคีเครือข่ายพี่เลี้ยงสถานประกอบการในการดำเนินงาน สถานประกอบการสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเอง มีสถานประกอบการส่งเสริมสุขภาพต้นแบบ Best Practice เขตสุขภาพที่ ๑๐ จำนวน ๕ แห่ง เครือข่ายเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และสรุปผลการถอดบทเรียน

๔.๒ ผลลัพธ์ (Outcomes) กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลจาก การทำโครงการเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ ๓ ด้าน คือ การพัฒนาศักยภาพคน การพัฒนางาน และการพัฒนาเครือข่าย พบว่า ผลลัพธ์ ในการพัฒนาศักยภาพคนนั้น ผู้เข้าร่วมโครงการมีผลลัพธ์ของการเรียนรู้ ประกอบด้วย ๑) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Management) ๒) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์สุขภาพองค์กร ๓) สมรรถนะด้านการวางแผน(Planning) ๔) สมรรถนะการนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ๕) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Team Building) ๖) สมรรถนะการเป็นวิทยากรกระบวนการ

๔.๓ ผลกระทบ (Impact) ผลกระทบที่เกิดขึ้น คือ มีการกำหนดนโยบายสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบการ เกิดการขับเคลื่อนการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการให้วัยทำงานสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้ เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการมีสุขภาพดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑๐. การนำไปใช้ประโยชน์

๑. เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาเพื่อวางแผนพัฒนาแนวทางการดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบกิจการให้เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และบริบทของพื้นที่

๒. ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการประเมินโครงการไปใช้เผยแพร่ อ้างอิง หรือคิดค้นพัฒนางานใหม่ได้

๑๑. ความยุ่งยากในการดำเนินงาน/ปัญหา/อุปสรรค

๑. กลุ่มเป้าหมายจากสถานประกอบกิจการภาคเอกชนมีความเคร่งครัดเรื่องเวลาที่ใช้ในกิจกรรมโครงการ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนจัดสรรเวลา และดำเนินการตามแผน เพื่อไม่ให้กระทบกับผลประกอบการ

๒. กลุ่มเป้าหมายภาคีเครือข่ายพี่เลี้ยงสถานประกอบการการบางจังหวัด มีการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงาน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการประสานการดำเนินงาน

๑๒. ข้อเสนอแนะ/วิจารณ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังนี้

๑. ควรสนับสนุนให้มีการดูแลสุขภาพวัยทำงานซึ่งเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่สุด หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้องระดับกระทรวงเมื่อกำหนดนโยบายและลงนามพันธสัญญาร่วมกันแล้ว ควรมีการสื่อสารถึงผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติในระดับพื้นที่ เพื่อวางแผนขับเคลื่อนไปในแนวทางเดียวกัน

๒. ควรมีหลักสูตรอบรมพัฒนาแกนนำสุขภาพในสถานประกอบกิจการทุกปี และมีการติดตามประเมินผลที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นการสร้างระบบสุขภาพอย่างยั่งยืน

๓. การพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพของหน่วยงานระดับพื้นที่ หน่วยงานส่วนกลางหรือระดับชาติ ควรพิจารณาถึงความสอดคล้องและการส่งเสริมเพื่อสานต่อต้นทุนบริบทในแต่ละพื้นที่

๔. การติดตาม ประเมินความสำเร็จของหน่วยงานระดับพื้นที่ ควรบูรณาการหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัด (KPI) เข้าด้วยกันและที่สำคัญกระบวนการตรวจประเมินงานตามนโยบายควรนำมาซึ่งขวัญกำลังใจ (Empowerment) เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดคุณค่าและการยกย่อง ชื่นชม (Appreciation)

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัย เพื่อการพัฒนาระบบการจัดบริการสุขภาพสำหรับวัยทำงาน เช่น การวิจัยเพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบกิจการตามปัญหาสุขภาพที่พบบ่อย

๑๓. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี หัวหน้ากลุ่มงานอนามัยวัยทำงาน คุณปิยนุช พันธุ์ศิริ และคุณศศิธร บุญสุข ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเท และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ รวมถึงขอขอบพระคุณภาคีเครือข่ายสถานประกอบกิจการทุกท่านที่ให้ข้อมูลต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย ตลอดจนแกนนำสุขภาพในสถานประกอบกิจการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบคำถามให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดี ทั้งหมดนี้ให้แก่เหล่าคุณอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และขอขอบความกตัญญูทเวทิตาคุณ แต่บิดามารดา และผู้มี พระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

๑๔. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๕๙). **แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)**. คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒. ตุลาคม ๒๕๕๙.
- ชาญวิทย์ ทรัพย์. มปป. **เอกสารบรรยาย เรื่องการเข้าถึงสุขภาพถ้วนหน้า**. (ออนไลน์) สืบค้นจาก <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/๘๒๔๒๗-๑๑.pdf>.
- ดาร์วรรณ เศรษฐธรรม และคณะ. (๒๕๕๗). **ปัจจัยที่มีผลต่อสถานะสุขภาพ**. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. นิคม มุลมิ่ง. มปป. **แนวคิดพื้นฐานด้านสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพ และการปฏิรูปสุขภาพ**. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <http://www.libarts.mju.ac.th/LibDocument/EBook.pdf>.
- ปณิธาน หล่อเลิศวิทย์. (๒๕๕๑). **นิยามศัพท์ส่งเสริมสุขภาพ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๑**. กรุงเทพฯ : ดีไซน์.
- ประเวศ วะสี. (๒๕๕๒). **บนเส้นทางใหม่การส่งเสริมสุขภาพ อภิวัฒน์ชีวิตและสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ ๓ กรุงเทพฯ โรงพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- พนารัตน์ เจนจบ และคณะ. (๒๕๕๙). **การประเมินส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพชุมชนสู่ระบบสุขภาพอำเภอ เครือข่ายพยาบาล ภาคตะวันออก ประเทศไทย**. *Journal of Health and Nursing Research Vol.๓๕ No.๓ September - December ๒๐๑๙*
- ภมร นามเสนาะ. (๒๕๕๔). **ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหาร จังหวัดปทุมธานี**. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/๑๒๓๔๕๖๗๘๙/๓๐๔๘๒>.
- วรเดช จันทรศร, ไพโรจน์ ภัทธรากุล (๒๕๕๑). **การประเมินผลในระบบ**. กรุงเทพฯ : โครงการเอกสารและตำราสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์ นิติฯ, ๒๕๕๑.
- สอาด มุ่งสิน. (๒๕๕๖). **แนวคิดและทฤษฎีการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันการเจ็บป่วย**. สืบค้นจาก http://www.bcnsp.ac.th/๒๐๑๑/admin/att/๐๕-๐๗-๒๐๑๑๓๓๐๑saard_course.doc.
- อัญชลี ประกายเกียรติ. (๒๕๕๔). **การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้วยระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์**. โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์.
- อำพล จินดาวัฒนะ (๒๕๕๒) **การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพแบบมีส่วนร่วม**. พิมพ์ครั้งที่ ๔ บริษัท ปิยอนด์พับลิชชิง จำกัด
- World Health Organization. (๑๙๙๘). **The world health report ๑๙๙๘ – Life in the ๒๑st century: a vision for all**. Geneva: WHO. สืบค้นจาก https://www.who.int/whr/๑๙๙๘/en/whr๙๘_en.pdf
- Silrapasuwan P, Kaewboonchoo O, Khumpakorn S, Keawphan W, Khan P. **Roles and Functions of Occupational Health Nurses according to the Standard of professional Practices in Thailand**. *Journal of Public Health Nursing* ๒๐๐๗;๒๑(๑):๖๐-๗๙.
- Chamnaachang S, Rattanaagreeethakul S, Junprasert S. **Health Promoting Competencies and Performances of Nurses in Primary Care Unit, the Eastern Region**. *The Journal of Faculty of Nursing Burapha University* ๒๐๑๗;๒๕(๒):๑๙-๓๐. (in Thai)
- Chan M., **Public Health in the ๒๑st Century: Optimism in the midst of precedence challenges**. ๒๐๑๗ [cited ๒๐๙ Jan ๐๙]. Available from: <http://www.who.int/dg/speeches/๒๐๐๗/๐๓๐๔๐๗/en?#>
- Krugkraipeth N, Junprasert S, Rattanaagreeethakul S, Techasuksri T, Viriya C, Leucha T, Ritngam A, Jareankankai J. **Health Promotion Competencies among Nurses, Eastern region**, *The Journal of Faculty of Nursing Burapha University* 2017;25(3):30-40.

Stufflebeam DL, Coryn CLS. **Evaluation: Theory, models and applications (๒nd eds.)**. San Francisco: Jossey-Bass ;๒๐๑๔.

Stufflebeam DL, Shinkfield AJ. **Evaluation: Theory, models and applications**. San Francisco: Jossey-Bass; ๒๐๐๗.

WHO. (๒๐๑๖). **Universal health coverage (UHC)**. (ออนไลน์). สืบค้นจาก [https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/universal-health-coverage-\(uhc\)#%๒๐content%๒๐access%๒๐on.%๒๐๒๐๑๗-๑๐-๐๒](https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/universal-health-coverage-(uhc)#%๒๐content%๒๐access%๒๐on.%๒๐๒๐๑๗-๑๐-๐๒). (๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัชดาพร จันทบุตร)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

ผู้เสนอผลงาน

วันที่ เดือน พ.ศ.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(นางสร้อยดี ธานี)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

วันที่ เดือน พ.ศ.....

(ลงชื่อ)

(นายแพทย์ปกรณ์ ตุงคะเสรีรักษ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี

วันที่ เดือน พ.ศ.....

แบบรายการประกอบคำขอประเมินผลงาน

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน
ในสถานประกอบการ

ของ

ชื่อ นางสาวรัชดาพร จันทบุตร

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ระดับ ชำนาญการ

ตำแหน่งเลขที่ ๑๔๙๐

กลุ่มงาน/ฝ่าย กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน

สำนัก/กอง/ศูนย์ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี

กรมอนามัย

เพื่อให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง

สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑. ชื่อผลงานเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบกิจการ

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ ๑ มกราคม – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

๓. สรุปเค้าโครงเรื่อง

๓.๑ หลักการและเหตุผล

ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบกิจการ ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๔ ภายใต้โครงการสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace) โดยมีข้อมูลจำนวนสถานประกอบกิจการในระบบประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม พบว่า ในพื้นที่เขตบริการสุขภาพที่ ๑๐ มีจำนวนสถานประกอบกิจการ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๘,๘๒๘ แห่ง (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐) จากระบบฐานข้อมูลสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ พบว่า ในเขตสุขภาพที่ ๑๐ ประชาชนวัยทำงานอายุ ๓๐ - ๔๔ ปี มีดัชนีมวลกายปกติ ภาพรวมร้อยละ ๕๐.๔๘ (ระดับประเทศร้อยละ ๕๑.๕๔) ต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด คือ ร้อยละ ๕๗ เมื่อพิจารณารายจังหวัด พบว่า ยังไม่มีจังหวัดใดผ่านตามเกณฑ์เป้าหมาย นั่นคือ อุบลราชธานี ร้อยละ ๕๒.๐๘ ศรีสะเกษ ร้อยละ ๔๗.๑๖ ยโสธร ร้อยละ ๔๙.๒๐ มุกดาหาร ร้อยละ ๕๒.๙๖ และจังหวัดอำนาจเจริญ ร้อยละ ๔๙.๔๒ (รายงานผลการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน, ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ปีงบประมาณ ๒๕๖๐) ข้อมูลจากระบบคลังข้อมูลด้านการแพทย์และสุขภาพ พบว่า ในพื้นที่เขตสุขภาพที่ ๑๐ ประชากรวัยทำงาน (อายุ ๑๕-๕๙ ปี) มีอัตราป่วยด้วยโรคเบาหวาน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๓ โรคความดันโลหิตสูง ร้อยละ ๒๕.๔๙ โรคหัวใจและหลอดเลือด ร้อยละ ๐.๖๑ มีอัตราบาดเจ็บจากการทำงาน ๑๖๔.๓๔ ต่อแสนประชากร จำนวนผู้ป่วยเบาหวาน ความดันโลหิตสูง ได้รับการประเมินโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือด (CVD Risk) คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๔ (ข้อมูลระบบคลังข้อมูลด้านการแพทย์และสุขภาพ เขตสุขภาพที่ ๑๐, กรกฎาคม ๒๕๖๐) จากข้อมูลดังกล่าวการดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบกิจการ จึงมุ่งเน้นที่การดูแลสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบกิจการ และการดูแลสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่จัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่างๆในสถานประกอบกิจการ เช่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพตามหลัก ๓ อ. เพื่อลดโรคเรื้อรัง โรคจากการประกอบอาชีพ โรคติดเชื้อ เป็นต้น ทั้งนี้มีการนำแนวคิด Happy Workplace อันประกอบไปด้วย หลักการสร้างความสุขแปดประการ (Happy ๘) มาร่วมเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการมีสมดุลชีวิต เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม ซึ่งเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพกลุ่มวัยทำงาน ควบคู่กับแนวทางการส่งเสริมสุขภาพตามหลัก ๓๐.๒ส.๑พ.๑น. ของกรมอนามัย

นอกจากนี้ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ ได้มีการร่วมบูรณาการตรวจประเมินรับรองสถานประกอบกิจการ ร่วมกับสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานีและศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐ ภายใต้โครงการสถานประกอบกิจการปลอดโรค ปลอดภัย ใจเป็นสุข ตามนโยบายลดโรค เพิ่มสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยทำงานมีสุขภาพดี ลดการเจ็บป่วยจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและการบาดเจ็บ รวมทั้งโรคที่เป็นปัญหาสาธารณสุขของพื้นที่ ปลอดภัยจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมมีสุขภาพจิตที่ดี โดยผลการดำเนินงานโครงการฯในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ พบว่า สถานประกอบกิจการส่วนหนึ่งยังไม่ได้มีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม สาเหตุส่วนหนึ่งเนื่องจากไม่มีแกนนำพนักงานด้านการส่งเสริมสุขภาพโดยตรง ขาดการประสานงาน

สนับสนุนจากสถานบริการสาธารณสุขในพื้นที่ อีกทั้งแต่ละสถานประกอบกิจการมีปัญหาด้านสุขภาพมีความต้องการและความสามารถในการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพที่แตกต่างกันตามบริบท ประเด็นการส่งเสริมสุขภาพที่ต้องการมากที่สุด คือ การพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานในสถานประกอบกิจการ ให้สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี และมีชีวิตชีวา เป็นสถานประกอบกิจการปลอดภัย ปลอดภัย กายใจเป็นสุข และเป็น Happy Workplace ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของแกนนำพนักงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถถ่ายทอดความรู้ การปฏิบัติ และจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพให้แก่พนักงานในสถานประกอบกิจการจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๒ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี มีการดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบกิจการ โดยบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ผลการดำเนินงาน พบว่า มีสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการจำนวน ๒๐ แห่ง มีแกนนำสุขภาพในสถานประกอบกิจการจำนวน ๔๐ คน เครือข่ายพี่เลี้ยงสถานประกอบกิจการ จำนวน ๒๐ คน ภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินโครงการ พบว่า ยังไม่มีการประเมินผลโครงการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการประเมินผลโครงการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบกิจการเขตสุขภาพที่ ๑๐ ในด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ของโครงการเพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาและวางแผนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

๓.๒ บทวิเคราะห์/แนวความคิดหรือแนวทางดำเนินการ/ข้อเสนอ

จากการวิจัยประเมินผลโครงการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบกิจการ พบว่า โดยภาพรวมผลการดำเนินงานเป็นแบบการบูรณาการแผนงาน มีกลไกความร่วมมือในระดับเขตสุขภาพ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดการจัดการสุขภาพ พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการคุ้มครองผู้บริโภคในประชาชนกลุ่มวัยทำงานเขตสุขภาพที่ ๑๐ ซึ่งจากการศึกษาจะเห็นได้ว่าแกนนำสุขภาพและเครือข่ายพี่เลี้ยง มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง และสร้างทีมจัดการสุขภาพในสถานประกอบกิจการ และต้องการแหล่งสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อที่จะบริหารจัดการในพื้นที่ และการกระตุ้นและส่งเสริมการทำงาน ให้มีความสำคัญกับประชาชนเครือข่าย ทั้งภาครัฐและเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพของวัยทำงานในสถานประกอบกิจการอย่างเข้มแข็งต่อเนื่อง เกิดความเชื่อมโยงการดำเนินงานด้านสุขภาพ อาชีวอนามัยความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และพบปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factors) ได้แก่ ๑) Structure and Function ผู้นำองค์กรเห็นความสำคัญ มีการออกคำสั่ง จัดทำโครงสร้าง และกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลในองค์กร ๒) Perception สร้างการรับรู้นโยบายและแนวทางดำเนินงานผ่าน Key Person ในสถานประกอบกิจการ ๓) Responsiveness การสนับสนุนเพื่อตอบสนองนโยบายและปัญหาพื้นที่ โดยสามารถบูรณาการงานได้เป็นอย่างดี ๔) Supporting การได้รับการสนับสนุนการดำเนินงาน คน เงิน สิ่งของ และด้านวิชาการ โดยพี่เลี้ยงสถานประกอบกิจการในพื้นที่ ตามความต้องการอย่างต่อเนื่อง และมีข้อเสนอแนะ ควรสนับสนุนให้มีการดูแลสุขภาพวัยทำงานซึ่งเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่สุด หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้องระดับกระทรวงเมื่อกำหนดนโยบายและลงนามพันธะสัญญาร่วมกันแล้ว ควรมีการสื่อสารถึงผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติในระดับพื้นที่ เพื่อวางแผนขับเคลื่อนไปในแนวทางเดียวกัน ควรมีหลักสูตรอบรมพัฒนาแกนนำสุขภาพในสถานประกอบกิจการทุกปี เพื่อเป็นการสร้างระบบสุขภาพอย่างต่อเนื่องยั่งยืน รวมทั้งควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบกิจการ และมีการติดตามประเมินผลที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานประกอบกิจการต่อไป

๓.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาเพื่อวางแผนพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบกิจการให้เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และบริบทของพื้นที่

๒. ผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการประเมินโครงการไปใช้เผยแพร่ อ้างอิง หรือคิดค้นพัฒนางานใหม่ได้

๓.๔ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ได้ข้อมูลสำคัญในการพิจารณาเพื่อวางแผนพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบการให้เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และบริบทของพื้นที่

๒. ได้รู้รูปแบบการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบการที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และบริบทของพื้นที่

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)..... ผู้ขอรับการคัดเลือก

(นางสาวรัชดาพร จันทบุตร)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

วันที่ เดือน พ.ศ.