



การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

ธีระพงษ์ น้อยเสงี่ยม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสังแวดล้อมกับการพัฒนา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ. 2558



**The Development of Healthy Management Model of official Yala
Province Administration Organization in the Future**

Teeraphong Noisangian

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of The
Requirements for the Master of Science
Field in Environment and Development**

Graduate School

Yala Rajabhat University

2015



ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย)

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ)

The Development of Healthy Management Model of
official Yala Province Administration Organization
in the Future

ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ธีระพงษ์ น้อยแสงี่ยม

สาขาวิชา

สิ่งแวดล้อมกับการพัฒนา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

.....ประธาน

(ดร. ตายูติน อูสมาน)

(ดร.สิทธิชัย กุลศรี)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ

.....

(ดร.ตายูติน อูสมาน)

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต เรืองแป้น)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต เรืองแป้น)

คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้
นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
สิ่งแวดล้อมกับการพัฒนา

.....คณบดีคณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเกษตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.อับดุลนาศร์ ฮายีสามะ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

“ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย)

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ)

The Development of Healthy Management Model of
official Yala Province Administration Organization
in the Future

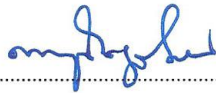
ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ธีระพงษ์ น้อยเสี่ยม

สาขาวิชา

สิ่งแวดล้อมกับการพัฒนา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก



(ดร. ดายูติน อุสมาน)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



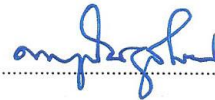
ประธาน

(ดร. สิทธิชัย กุลศรี)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม



(รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิต เรืองแป้น)



กรรมการ

(ดร. ดายูติน อุสมาน)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิต เรืองแป้น)

คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้
นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
สิ่งแวดล้อมกับการพัฒนา



คณบดีคณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเกษตร

(รองศาสตราจารย์ ดร. อับดุลนาเซร์ ฮายีสาแมะ)

วันที่ 1 เดือน กันยายน พ.ศ. 2558

“ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต					
ชื่อผู้วิทยานิพนธ์	ธีระพงษ์ น้อยแสงี่ยม					
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต					
สาขาวิชา	สิ่งแวดล้อมกับการพัฒนา					
ปีการศึกษา	2558					
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	<table><tr><td>1. ดร.ต่ายดิน อูสมาน</td><td>ประธานกรรมการ</td></tr><tr><td>2. รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต เรืองแป้น</td><td>กรรมการ</td></tr></table>		1. ดร.ต่ายดิน อูสมาน	ประธานกรรมการ	2. รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต เรืองแป้น	กรรมการ
1. ดร.ต่ายดิน อูสมาน	ประธานกรรมการ					
2. รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต เรืองแป้น	กรรมการ					

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่อง การจัดการสุขภาวะ จำนวน 24 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบการสัมภาษณ์และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า การเก็บข้อมูลดำเนินการ 3 รอบ รอบแรกเป็นการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่สองและรอบที่สาม ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามรอบสุดท้าย นำมาหาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ความต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาของรูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย แนวคิดหลักการพัฒนา รูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร กระบวนการจัดการสุขภาวะของบุคลากรกระบวนการ ให้ความรู้การจัดการสุขภาวะแก่บุคลากร กระบวนการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร

Abstract

Thesis title	The Development of Health Management Model of official Yala Province Administration Organization in the Future	
Researcher	Ms.Teeraphong Noisangian	
Degree Sought	Master of Science	
Major	Environment and Development	
Academic year	2015	
Thesis Advisors	1. Dr. Tayudin Osman Chairperson 2. Associate Professor Dr. Vichit Rueangpan Committee	

The purpose of this research is to study the development of health management model at Yala Province Administration Organization in the Future by using EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research). The purposive sampling consists of 24 experts who have full knowledge and experiences. Methods used to collect data are in 2 sections; interview and rating/scale questionnaire which have been conducted for 3 time, 1st time by an interview and using interview data to imperment questionnaire for 2nd and 3rd time. Data collected for the last questionnaire is finally used to analyze the mean, Medium and Quartile.

The results of the research showed that the Development of Health Management Model at Yala Province Administration Organization in the Future has three important issues which Consist of Development of Health Management Model, Process of Personnel Health Management, Process of Providing knowledge for Health Personnel Management.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย โดยเฉพาะคณะกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งผู้มีพระคุณท่านแรก คือ ดร.ตายุติน อุตมาน ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ท่านที่สอง คือ รศ.ดร. วิจิต เรืองเป็น อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งล้วนแต่เป็นผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัยอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำเพิ่มเติมเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นกระบวนการวิจัย เกิดกำลังใจ มีความอดทนอดกลั้น มานะพยายามทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ และคุณค่ามากขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวน้อยเสี้ยว ที่ให้การสนับสนุนความเข้าใจ ความห่วงใย ความหวัง กำลังใจและให้อาณัติและทุกสิ่งทุกอย่าง ตลอดจนคณาจารย์ที่อบรมสั่งสอนทุกท่าน เพื่อนร่วมรุ่นและร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี และผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือทุกท่านที่ไม่ได้ระบุนามไว้ในที่นี้ ผู้วิจัยสำนึกอยู่เสมอว่าท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในความสำเร็จในครั้งนี้

ธีระพงษ์ น้อยเสี้ยว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ต
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา	4
3. ขอบเขตด้านตัวแปร	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	7
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ.....	7
1. ความหมายของพฤติกรรมสุขภาพ.....	7
2. ขอบข่ายของพฤติกรรมสุขภาพ	8
3. ประเภทของพฤติกรรมสุขภาพ.....	9
4. ความหมายของการดูแลสุขภาพของตนเอง	10
5. ความต้องการดูแลตนเอง.....	10
6. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ.....	14
7. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมดูแลสุขภาพ	16
8. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ.....	17

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 2 ต่อ	
แนวคิดทฤษฎีการดูแลตนเองของโอเร็ม	18
สภาพทั่วไปของข้อมูลพื้นฐานจังหวัดยะลาและองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
1. งานวิจัยในประเทศ.....	41
2. งานวิจัยต่างประเทศ	44
กรอบแนวคิดในการวิจัย	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	47
ขั้นตอนการวิจัย.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	50
แผนปฏิบัติการวิจัย.....	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความถี่ของข้อมูล.....	53
ตอนที่ 2 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความถี่ที่สอดคล้อง.....	89
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	153
อภิปรายผล	171
ข้อเสนอแนะ	180
บรรณานุกรม.....	182
ภาคผนวก.....	185
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	186
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	189
ภาคผนวก ค แนวทางการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	192

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก (ต่อ)

ภาคผนวก ง แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2	203
ภาคผนวก จ แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญรอบสุดท้าย.....	223
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์	243



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรรายอำเภอ / เทศบาล	25
2	แสดงการแบ่งเขตการปกครองและพื้นที่	26
3	เปรียบเทียบระหว่าง EDFR EFR และ Delphi	39
4	การลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ	41
5	แผนปฏิบัติการวิจัย	52
6	ค่าความถี่การจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาใน อนาคต เป็นไปในทิศทางบวก	53
7	ค่าความถี่การจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาใน อนาคตที่คาดว่าจะ เป็นไปในทิศทางลบ	58
8	ค่าความถี่การจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาใน อนาคต ที่เหมาะสม	60
9	ค่าความถี่กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและ จิตใจ ควรมีรูปแบบอย่างไร	61
10	ค่าความถี่กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ควรมีรูปแบบอย่างไร	62
11	ค่าความถี่กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการออม การประหยัด ควรมี รูปแบบอย่างไร	63
12	ค่าความถี่กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากรที่ส่งเสริมการมีความศรัทธาในศาสนา ควรมีรูปแบบอย่างไร	64
13	ค่าความถี่กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการศึกษา ควรมีรูปแบบอย่างไร	65
14	ค่าความถี่การจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาใน อนาคต ท่านคิดว่า ควรกำหนดวัตถุประสงค์ อะไรบ้าง	66
15	ค่าความถี่การจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาใน อนาคต ควรมีหลักการในการจัดการอย่างไร	67
16	ค่าความถี่กระบวนการการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การ บริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการอย่างไร	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	ค่าความถี่บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างไร	69
18	ค่าความถี่อุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่าน่าจะมีอะไรบ้าง.....	70
19	ค่าความถี่การแก้ปัญหาของการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร	71
20	ค่าความถี่แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางกาย (Physical Health).....	72
21	ค่าความถี่แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางอารมณ์ (Emotional Health)	73
22	ค่าความถี่แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสังคม (Social Health)	74
23	ค่าความถี่แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางวิญญาณ (Spritual Health)	75
24	ค่าความถี่แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสติปัญญา (Intellectual Health)	76
25	ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านอาหาร	77
26	ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านที่อยู่อาศัย	78
27	ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านการออกกำลังกาย.....	79
28	ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสถานที่ทำงาน	80
29	ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านค่าตอบแทน	81
30	ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ.....	82
31	ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม.....	83
32	ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง.....	84
33	ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านความรักสามัคคี	85
34	ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
35	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต เป็นไปทิศทางบวก .. 90
36	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ที่คาดว่าจะจะเป็นไปทิศทางลบ..... 92
37	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ที่เหมาะสม 94
38	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ควรมีรูปแบบอย่างไร 96
39	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน 97
40	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการออม การประหยัด ควรมีรูปแบบอย่างไร 98
41	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากรที่ส่งเสริมการมีความศรัทธาในศาสนาควรมีรูปแบบอย่างไร 99
42	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการศึกษาควรมีรูปแบบอย่างไร 100
43	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่า ควรกำหนดวัตถุประสงค์ อะไรบ้าง 101
44	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรมีหลักการในการจัดการอย่างไร..... 103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
45	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการอย่างไร 105
46	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างไร 106
47	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่าน่าจะมีอะไรบ้าง 107
48	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการแก้ปัญหาของการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตควรเป็นอย่างไร 108
49	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางกาย (Physical Health) 110
50	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางอารมณ์ (Emotional Health) 112
51	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสังคม (Social Health) 113
52	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางวิญญาณ (Spritual Health) 114
53	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสติปัญญา (Intellectual Health) 115
54	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากรด้านอาหาร 116
55	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากรด้านที่อยู่อาศัย 118
56	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากรด้านการออกกำลังกาย 119

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
57	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสถานที่ทำงาน 121
58	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านค่าตอบแทน 123
59	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 124
60	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม 126
61	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง 127
62	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านความรักสามัคคี 129
63	แนวโน้มนำความคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง 130

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	46
2	ขั้นตอนการวิจัย.....	51
3	รูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาใน อนาคต	147
4	รูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาใน อนาคต	170



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามแนวคิด ในพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติในรัฐธรรมนูญไทยพุทธศักราช 2550 ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ด้านสุขภาพของประชาชนคนไทย ซึ่งมีสาระสำคัญ 3 ประเด็น คือ ประเด็นที่หนึ่ง หลักการพื้นฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวกับสุขภาพหรือสุขภาพะ ประเด็นที่สอง เรื่อง สิทธิในสุขภาพ และประเด็นที่สาม ธรรมนูญแห่งสิทธิและหน้าที่ที่เกี่ยวกับสุขภาพ จากสาระสำคัญ ในประเด็นดังกล่าวเป็นเหตุผลการเกิดการปฏิรูประบบสุขภาพ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 8 จนถึงฉบับที่ 11 ซึ่งเป็นแผนพัฒนามุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยเฉพาะฉบับที่ 11 ที่ได้ระบุว่าแนวทางพัฒนาประเทศนั้นจะใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนา ให้คนมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โคนเน้นให้คนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรม รอบรู้อย่างเท่า ทันและมีสุขภาพที่ดี มีความกินดีอยู่ดี ให้คนไทยมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , 2555) เพราะมนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัย สี่ ซึ่งการทำงานเป็นวิธีอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ กรอบของสุขภาพในที่ทำงาน (WHO : Healthy Workplace Framework) องค์การอนามัยโลก Burton, 2010) ได้กำหนดแนวทาง ของการสร้างสุขภาพในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดการแข่งขันขององค์กร จะต้องพิจารณา แนวทาง 4 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ ทำงาน เช่น อากาศเครื่องจักร สิ่งก่อสร้างต่างๆ เฟอร์นิเจอร์ วัสดุและกระบวนการที่ปรากฏใน สำนักงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาพและความเป็นอยู่ ของพนักงาน 2) สภาพแวดล้อมทางจิตและสังคม หมายถึง องค์กร การทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งร่างกาย และจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนใน องค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพะ เป็นต้น 3) แหล่งของสุขภาพในที่ ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่องค์กร จัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุน คงไว้หรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุงในการดำเนินชีวิตอย่าง มีสุขภาพะ ทั้งสภาพกายและจิตใจ 4) ชุมชนองค์กร เป็นการเชื่อมโยงของพนักงานและองค์กร อัน ประกอบด้วยกิจกรรม ทักษะความเชี่ยวชาญ ความผูกพัน ทั้งทางกายภาพและสุขภาพจิต ความ ปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว สุขภาพะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางใจ

ทางสังคม อยู่ในสังคมที่มีสันติสุขไม่เฉพาะการไม่มีการหรือไม่มีโรคเพียงเท่านั้น สุขภาพดีเป็นสิทธิของทุกคน ทุกคนควรมีโอกาสที่จะเข้าถึงการมี สุขภาพที่ดีได้อย่างแท้จริง โดยทุกคนทุกส่วนของสังคมจะต้องร่วมสร้างสุขภาพดี ซึ่งจากคำนิยามความหมายของสุขภาพแสดงให้เห็นชัดว่า สุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางใจ และทางสังคมเป็นจุดมุ่งหมายของบุคคลและสังคม เป็นอุดมการณ์แห่งการปฏิรูปสุขภาพเป็นส่วนหนึ่งแห่งความมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และสิทธิ ดังกล่าวจะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าบุคคลไม่มีหน้าที่มีส่วนร่วมในการสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง คนอื่นและสังคม ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานของการสร้างสุขภาพ ดังนั้น หลักการสำคัญของการปฏิรูประบบสุขภาพและกฎหมายสุขภาพแห่งชาติ จึงกำหนดอยู่บนหลักการพื้นฐาน 2 ประการ คือ 1) หลักการร่วมแรงร่วมใจกันทางสังคมที่มนุษย์ในสังคมต้องร่วมกันสร้างสุขภาพให้เกิดขึ้นทั้งกับตนเองและผู้อื่น และเป็นศีลธรรมของสังคมที่จะต้องอุ้มชูคน หลักการที่ว่าเป็นหลักการสากลที่ปรากฏมาตั้งแต่พุทธกาลและก็มีมาสะท้อนอยู่ในปณิญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชน 2) หลักการพื้นฐานในเรื่องสุขภาพ คือ นอกจากบุคคลมีหน้าที่ต้องสร้างให้สุขภาพเกิดขึ้นแล้ว บุคคลในฐานะมนุษย์ยังมีสิทธิในการมีสุขภาพที่ดี สิทธิในการมีสุขภาพที่ดีนั้นเป็นสิทธิสำคัญในชีวิต ร่างกาย และความเป็นมนุษย์ (บวรศักดิ์ อุวรรณ โณ 2543 : 6-9)

ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 สาระในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพทางกาย ทางจิต ทางสังคม ได้กำหนด สิทธิในสุขภาพของบุคคลที่พึงได้รับอย่างน้อย 6 สิทธิ คือ 1) สิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่กระทบกับสุขภาพ คุณภาพชีวิตของตน 2) สิทธิในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม 3) สิทธิในการมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ 4) สิทธิในการเข้าชื่อเสนอกฎหมายที่คุ้มครองสุขภาพของคนไทย 5) สิทธิในการร่วมรับบริการด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคโดยถ้วนหน้า 6) สิทธิที่จะร่วมตรวจสอบกระบวนการในบริการด้านสุขภาพทั้งของรัฐและเอกชน เพื่อให้ประชาชนคนไทยทุกคนได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2550 (บวรศักดิ์ อุวรรณ โณ 2543 : 12-17)

ปัญหาของระบบสุขภาพในปัจจุบัน คือ การมีลงทุนไปมาก แต่ได้รับผลตอบแทนทางสุขภาพน้อยตัวเลขค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นมาก แต่ผลตอบแทนทางสุขภาพยังไม่คุ้มค่าได้จาก 2 เรื่องใหญ่ๆ คือ 1) ประชาชนยังเจ็บป่วยล้มตายโดยไม่จำเป็นจำนวนมากด้วย 3 สาเหตุ คือ อุบัติเหตุ โรคหัวใจ โรคมะเร็ง 2) ผู้เจ็บป่วยแล้วยังได้รับบริการไม่เพียงพอ ทั้งนี้เนื่องจากระบบบริการสาธารณสุขเป็นระบบบรอต้งรับ วัตถุประสงค์เพื่อการซ่อมสุขภาพ แต่การสร้างสุขภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนทั้งหมดและสังคมทั้งหมดร่วมกันสร้างยุทธศาสตร์สร้างสุขภาพ

ต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคกับความเป็นประชาคม (ประเวศ วะสี 2541:10-13)

การส่งเสริมสุขภาพ คือ กระบวนการเพิ่มความสามารถของคนในการควบคุมดูแลและพัฒนาสุขภาพตนเองให้ดีขึ้นในการที่จะบรรลุสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจะต้องมีความสามารถที่จะบ่งบอกและตระหนักถึงความมุ่งมาดปรารถนาของตนเองที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง และสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (พิสมัย จันทวิมล 2541:57) และจากการประชุมนานาชาติเรื่องการ ส่งเสริมสุขภาพครั้งที่ 1 ณ กรุงฮอนกอนกัว ประเทศแคนาดาที่ประชุมได้ประกาศ “กฎบัตรฮอนกอนกัว” เมื่อปี พ.ศ.2529 เพื่อเสนอกลยุทธ์ในการส่งเสริมสุขภาพ 3 ประการ คือ 1) การขึ้นด้านสุขภาพ (Advocacy) 2) การเพิ่มความสามารถ (Enabling) ให้ทุกคนบรรลุถึงศักยภาพสูงสุดด้านสุขภาพ 3) การไกล่เกลี่ย (Mediating) ระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ที่แตกต่างกันในสังคมเพื่อจุดมุ่งหมายด้านสุขภาพ ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจเลือกและกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน 5 ประการ คือ 1) สร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ (Build Public Policy) 2) สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Create Supportive Environment) 3) เสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง (Strengthen Community Action) 4) พัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้เข้มแข็ง (Develop Person Skill) 5) การปรับเปลี่ยนบริการสาธารณสุข (Reorient Skills)

ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable development) ในชุมชนต่อไป ซึ่งทั้งกลยุทธ์และกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพนี้ ถือว่าเป็นการส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่ที่สอดคล้องกับสิทธิและหน้าที่ของคนไทยตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2540 และเป็นดัชนีชี้วัดการส่งเสริม สุขภาพภายใต้นโยบายสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งจะบรรลุความสำเร็จอย่างยั่งยืน ประชาชนคนไทยทุกคนจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ

ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเพื่อสร้างการเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาพของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

กลุ่มตัวอย่าง

ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในด้านการพัฒนา รูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิและภาคประชาคม จำนวนทั้งหมด 24 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เทคนิควิจัยการจัดการรูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต แต่เป็นการสำรวจเพื่อการศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้ ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ เพื่อที่จะหาแนวทางทำแนวโน้มที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นและจัดแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป หรือน้อยลง การมีประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการวางแผน การตัดสินใจในการปฏิบัติที่จะ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น รูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต

3.2 ตัวแปรตาม การพัฒนา รูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบถึงพฤติกรรมเกี่ยวกับการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

2. เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนกำหนดแนวทางและวางแผนการดำเนินงานแก้ไขปัญหาของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต

3. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนาสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

4. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้สนใจที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาสุขภาวะบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เป็นเทคนิควิจัยการจัดการรูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต แต่เป็นการสำรวจเพื่อการศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้ ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ เพื่อที่จะหาแนวทางทำแนวโน้มที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นและจัดแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป หรือน้อยลง การมีประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการวางแผน การตัดสินใจในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การจัดการรูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

รูปแบบ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการจัดการรูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ของการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาการจัดการรูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

การพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง ในจังหวัดหนึ่งให้มีองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2540 หรือตามกฎหมายอื่น จัดเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น เขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้แก่เขตจังหวัด

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติกิจการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและได้รับเงินเดือนโดยมีอัตราเงินเดือนและตำแหน่งในงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและ
รวบรวมแนวคิดทฤษฎีตลอดจนทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางใน
การศึกษา โดยเสนอตามลำดับดังนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ
 - 1.1 ความหมายของพฤติกรรมสุขภาพ
 - 1.2 ขอบข่ายของพฤติกรรมสุขภาพ
 - 1.3 ประเภทของพฤติกรรมสุขภาพ
 - 1.4 ความหมายของการดูแลสุขภาพของตนเอง
 - 1.5 ความต้องการดูแลสุขภาพตนเอง
 - 1.6 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ
 - 1.7 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมดูแลสุขภาพ
 - 1.8 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาวะ
 2. แนวคิดและทฤษฎีการดูแลสุขภาพตนเองของโอเร็ม
 3. สภาพทั่วไปของข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ

1.1 ความหมายของพฤติกรรมสุขภาพ

ปณิศา นิสสัยสุข (2552) พฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาตนเป็นกระบวนการของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้ไปสู่สภาวะที่ดีกว่า และเป็นที่ต้องการมากกว่าแต่กระบวนการดังกล่าว ไม่ใช่เรื่องง่าย ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมมนุษย์นั้นซับซ้อน

อนันต์ ศิริพงษ์วัฒนา (2552) กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง กิริยาอาการหรือปฏิกิริยาที่แสดงออกหรือเกิดขึ้นเมื่อเผชิญสิ่งเร้า ซึ่งมาจากภายในร่างกายหรือภายนอกร่างกายก็ได้ และปฏิกิริยาที่แสดงออกนั้นมิได้เป็นพฤติกรรมทางกายนั้น แต่รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจิตใจด้วย

บุญกร จีวะธรรมานนท์ (2552) กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นความพร้อมที่บุคคลกระทำ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความคิดความรู้สึกละแสดงออกมาในรูปการประพฤติปฏิบัติโดยการยอมรับ หรือปฏิเสธ ลักษณะพฤติกรรมมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสังคม ได้แก่ การรับรู้ การเรียนรู้ การคิด อารมณ์และเจตคติบุคคลเมื่อได้รับการเรียนรู้ที่เป็นการเรียนรู้ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น จะต้องประกอบด้วยกระบวนการกระทำกิจกรรมใดๆ ผลที่เกิดขึ้นและปฏิบัติกิจต่อผลที่เกิดขึ้นไม่สมความคาดหวัง จากการศึกษาของคาร์ลและคอบบ์ (Kals and Cobbs. 1966, อ้างในสันติ ธรรมชาติ, 2545 : 5) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมสุขภาพว่าเป็นกิจกรรมใดๆ ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำขึ้นเพื่อส่งเสริมสุขภาพให้แข็งแรง ซึ่งการกระทำนี้อาจเป็นการป้องกันโรค หรือการค้นหาโรคในระยะที่ยังไม่เกิดอาการเด่นชัดด้วย อุบล เลี้ยววาริณ (2534 : อ้างใน www.ednet.kku.ac.th ออนไลน์ วันที่ 8 สิงหาคม 2554) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมสุขภาพว่า การปฏิบัติใดๆ ที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อส่งเสริมสุขภาพให้แข็งแรงและป้องกันร่างกายให้ปลอดภัยไข้เจ็บต่างๆ สุภัทร ชูประดิษฐ์ (กลุ่มงานพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารและการรณรงค์ด้านสุขภาพ <http://eduhealth.moph.go.th/indextechno.htm> ออนไลน์ เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2554) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมสุขภาพ (Health Behavior) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ซึ่งเกิดขึ้นทั้งภายใน (covert behavior) และภายนอก (overt behavior) พฤติกรรมสุขภาพจะรวมถึงการปฏิบัติที่สังเกตได้และการเปลี่ยนแปลงที่สังเกตไม่ได้แต่สามารถวัดได้ ว่าเกิดขึ้นพฤติกรรมภายในเป็นปฏิกิริยาภายในตัวบุคคลมีทั้งเป็นรูปธรรมและนามธรรมที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถใช้เครื่องมือบางอย่างเข้าวัดหรือสัมผัส ได้ เช่น การเดินของหัวใจ การบีบตัวของลำไส้ พฤติกรรมเหล่านี้เป็นปฏิกิริยาที่มีอยู่ตามสภาพของร่างกาย พฤติกรรมสุขภาพจำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือเป็นการกระทำ (action) พฤติกรรมสุขภาพในลักษณะที่เป็นการกระทำ คือการกระทำหรือการปฏิบัติของบุคคลที่มีผลดีหรือผลเสียต่อสุขภาพ และเป็นการไม่กระทำ

(non action) ส่วนพฤติกรรมที่เป็นการไม่กระทำคือการงดเว้นไม่กระทำหรือการไม่ปฏิบัติของบุคคล ที่มีผลดีหรือผลเสียต่อสุขภาพ ปณิธาน หล่อเลิศวิทย์ (2541 : 17 <http://www.eduhealth.moph.go.th/indextechno.htm> ออนไลน์เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสุขภาพ (Health Behavior) หมายถึงกิจกรรมหรือการปฏิบัติใดๆ ของปัจเจกบุคคลที่กระทำไปเพื่อจุดประสงค์ ในการส่งเสริม ป้องกันหรือบำรุงรักษาสุขภาพ โดยไม่คำนึงถึงสถานะสุขภาพที่ดำรงอยู่หรือรับรู้ได้ ไม่ว่าพฤติกรรมนั้นๆ จะสัมฤทธิ์ผลสมความมุ่งหมายหรือไม่ในที่สุด จากความหมายต่างๆ ข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่าพฤติกรรมสุขภาพ (health behavior) หมายถึง การปฏิบัติตนทางด้านสุขภาพด้านทั้ง สุขภาพ กาย ใจ อารมณ์ สังคมให้เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กันอย่างสมดุล ในชีวิตประจำวันอย่างมีระบบ ระเบียบ มีวินัยควบคุมตน ทั้งทางด้านการกิน การนอน การพักผ่อน การขับถ่าย การป้องกัน การติด โรค และการเกิดโรค

จากความหมายของพฤติกรรมในการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึงการ แสดงออกหรือการปฏิบัติของมนุษย์ ซึ่งมีระดับในการแสดงออกแตกต่างกัน

1.2 ขอบข่ายของพฤติกรรมสุขภาพ

พฤติกรรมสุขภาพจะ หมายถึงเป็นการกระทำหรือการปฏิบัติของบุคคลที่มีผลต่อสุขภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ของบุคคลเป็นสำคัญ โดยแสดงออกให้เห็นได้ในลักษณะของการกระทำ และการไม่กระทำในสิ่งที่เป็นผลดี หรือผลเสียต่อสุขภาพ ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยการสังเกต การพูดคุย การสอบถาม เป็นต้น พฤติกรรมสุขภาพที่ดีจะต้องมีการปลูกฝังตั้งแต่เด็ก หรือปรับเปลี่ยนจาก พฤติกรรมสุขภาพที่ไม่ดีไปสู่พฤติกรรมสุขภาพที่ดีไปพร้อมๆ กันทั้ง 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ (cognitive domain) คือ พฤติกรรมที่แสดงออกให้รู้ว่าบุคคลนั้นรู้หรือ คิดพัฒนาความสามารถ ทักษะทางสติปัญญา การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความรู้ดังกล่าวเป็น ความรู้ทางสุขภาพ (health knowledge) เช่น ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การป้องกันโรค การ หลีกเลี่ยงสาเหตุแห่งการติดเชื้อโรค ความรู้ด้านโภชนาการ ความรู้เกี่ยวกับการบริโภคผลิตภัณฑ์ สุขภาพ การออกกำลังกายที่เหมาะสมกับสถานะตนเอง เป็นต้น

2. ด้านเจตพิสัยหรือด้านเจตคติ (affective domain) คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึง เจตคติของบุคคล เช่น ความสนใจ ความรู้สึกหรือความคิดเห็นว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ เกี่ยวข้องกับสุขภาพ เช่น การชอบหรือไม่ชอบรับประทานผัก การดูแลสุขภาพไม่ให้เจ็บป่วยดีกว่าการ รอให้ป่วยแล้วไปรักษา การออกกำลังกายจะช่วยให้ร่างกายแข็งแรงขึ้นก็สามารถป้องกันโรคต่าง ๆ ได้หรือในด้านลบบางคนอาจคิดว่าการออกกำลังกายทำให้เหนื่อยและเสียเวลา

3. พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ (psychomotor domain) คือพฤติกรรมที่แสดงออกทางร่างกายหรือการกระทำที่สังเกตได้ในสถานการณ์หนึ่ง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการปฏิบัติทางสุขภาพ (Health practice) เช่นการรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การล้างมือก่อนรับประทานอาหารและหลังออกจากห้องน้ำ การคาดเข็มขัดนิรภัย การสวมหมวกกันน็อก การพักผ่อนให้เพียงพอการนั่งสมาธิเพื่อผ่อนคลายความเครียด การไม่สูบบุหรี่ การไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เป็นต้น จากพฤติกรรมทั้งสามด้านจะเห็นว่ามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและมีจุดมุ่งหมายเพื่อการ ดำรงรักษาสุขภาพทั้งสิ้น ดังนั้นต้องมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนเกิดความเคยชินเป็นนิสัยหรือเรียกว่า สุขนิสัย (Health habit)

1.3 ประเภทของพฤติกรรมสุขภาพ

1. พฤติกรรมสุขภาพในภาวะปกติ

1.1 พฤติกรรมป้องกัน (Preventive health behavior) หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลเพื่อดำรงไว้ซึ่งผู้ที่มีความสุขที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเจ็บป่วยกระทำในขณะที่ยังไม่มีอาการของการเจ็บป่วย เช่น การไม่สูบบุหรี่ การไม่ดื่มสุรา การใช้เข็มขัดนิรภัยการสวมหมวกกันน็อก การขับรถให้ถูกกฎจราจร การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

1.2 พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (Promotive health behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในภาวะที่ร่างกายปกติแต่ต้องการให้สมบูรณ์มากขึ้นด้วยการออกกำลังกาย การเลือกรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ครอบถ้วนตามหลักโภชนาการ การผ่อนคลายความเครียด

1.3 พฤติกรรมเมื่อรู้สึกไม่สบาย (Illness behavior) พฤติกรรมเมื่อรู้สึกไม่สบาย หมายถึง เป็นกิจกรรมหรือการปฏิบัติของบุคคลที่รับรู้ ว่า ร่างกายเจ็บป่วยหรือสงสัยว่าจะมีอาการผิดปกติบางอย่าง หรือรู้สึกไม่สบายก่อนที่จะแพทย์จะวินิจฉัยว่าเป็นผู้ป่วยจึงแสวงหาการตรวจวินิจฉัยเพื่อให้ตนเองทราบว่าป่วยเป็นอะไร และค้นหาแนวทางแก้ไขตามสภาวะการณ์ เช่น การพักผ่อนเมื่อรู้สึกว่าร่ากายอ่อนเพลีย การไปหาซื้อยากินเอง การใช้สมุนไพร หรือไม่ทำอะไรเลยคอยให้อาการผิดปกติหายไปเอง

2. พฤติกรรมสุขภาพเมื่อเจ็บป่วย (sick role behavior)

การแสดงออกของพฤติกรรมหลังจากได้รับวินิจฉัยเกี่ยวกับความเจ็บป่วยแล้ว เพื่อที่จะทำให้อาการป่วยดีขึ้น เช่น การรับประทานยาตามแพทย์สั่ง การสั่งงดบุหรี่ สุรา หลีกเลี่ยงอาหารรสจัด การออกกำลังกาย การควบคุมอาหารและน้ำหนัก การมาหาแพทย์ตามนัด เป็นต้น กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการส่งเสริมพฤติกรรมการสร้างสุขภาพดี ปราศจากโรคโดยให้ทุกคนใส่ใจดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชน อย่างถูกต้องเหมาะสม จึงรณรงค์ให้

ประชาชนปฏิบัติตนตามแนวทาง 6 อ. ได้แก่ ออกกำลังกาย อาหารปลอดภัย อารมณ์แจ่มใส อนามัยสิ่งแวดล้อม อโรคยา และ ลด ละ เลิก อบายมุข ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติคือ

1. ออกกำลังกาย การออกกำลังกายในหนึ่งสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 3 วันและอย่างน้อยใช้เวลา 20-30 นาที
2. อาหารปลอดภัยการปฏิบัติตนที่เกี่ยวข้องกับการรับประทานอาหารให้ได้รับสารอาหารที่มีคุณค่า เป็นประโยชน์ต่อร่างกายในแต่ละวันให้ครบ 5 หมู่ รับประทานอาหารที่ปรุงสุก สะอาด ปลอดภัยจากสารปนเปื้อน และการบริโภคอาหารให้ได้สัดส่วนที่เหมาะสม เพียงพอกับความ ต้องการในแต่ละวัยเพื่อพัฒนาการที่สมบูรณ์
3. อารมณ์แจ่มใส การปฏิบัติตนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ การผ่อนคลายความเครียด
4. อนามัยสิ่งแวดล้อม หมายถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคมให้เหมาะสมต่อการดูแลสุขภาพ การหลีกเลี่ยงการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช การกำจัด แหล่งเพาะพันธุ์ยุงที่เป็นพาหะนำโรค การใช้วัสดุที่ย่อยสลายง่าย
5. อโรคยา หมายถึง การไม่มีโรค การปฏิบัติตนเพื่อไม่ให้ป่วยเป็นโรคต่างๆ ทั้งโรค ติดเชื้อและโรคไร้เชื้อ สามารถทำได้จากการหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดโรค เช่น เชื้อโรคต่างๆ โดยได้รับวัคซีนป้องกันโรคติดเชือบางชนิด การตรวจสุขภาพประจำปี การมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม เป็นต้น
6. อบายมุข หมายถึง หนทางที่นำไปสู่ความเสื่อมเสีย เป็นเหตุให้เกิดการสูญเสีย ทรัพย์สินตามหลักพระพุทธศาสนา อบายมุข 6 ประกอบด้วย การดื่มน้ำเมา การเที่ยวกลางคืน เป็นต้น รวมถึงปัญหาทางด้านสุขภาพจิตและปัญหาสังคมด้วย

1.4 ความหมายของการดูแลสุขภาพของตนเอง

โอเรม (Orem, 1985 : 38-41) กล่าวว่า การดูแลสุขภาพของตนเอง เป็นการปฏิบัติ กิจกรรมที่บุคคลริเริ่มและกระทำด้วยตนเอง เพื่อรักษาไว้ซึ่งชีวิตสุขภาพและสวัสดิภาพของตน และ เมื่อกระทำอย่างมีประสิทธิภาพจะมีส่วนช่วยให้โครงสร้างหน้าที่ และพัฒนาการดำเนินไปได้ถึงขีด สูงสุด การที่บุคคลจะสามารถดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสมนั้น ต้องริเริ่มและปฏิบัติกิจกรรมการดูแล ตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้ คือ

1. มีความรู้ ความชำนาญ และความรับผิดชอบในการดูแลตนเอง
2. มีแรงจูงใจที่จะกระทำและความพยายามอย่างต่อเนื่องจนได้รับผลสำเร็จ
3. ให้ความสำคัญกับการมีสุขภาพดี
4. รับรู้พฤติกรรมการดูแลตนเอง สามารถลดอัตราเสี่ยงต่อการเกิดโรคได้

5. ให้กระทำการอย่างสม่ำเสมอ โดยมีข้อบกพร่องหรือการล้มเหลวที่สุดจนบรรลุผลสำเร็จตามต้องการ

6. มีกำลังใจและความตั้งใจสูง ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติจนสิ้นสุด

เลวิน (Levin, 1984 : 177-200) กล่าวว่า การดูแลสุขภาพตนเอง คือ กระบวนการที่บุคคลสามัญชนคนหนึ่งๆ ทำหน้าที่ด้วยตนเอง ในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การวินิจฉัยโรคและการรักษาโรคในระดับขั้นพื้นฐานในระบบบริการสาธารณสุข

1.5 ความต้องการดูแลตนเอง

ความต้องการดูแลตนเองทั้งหมด (Therapeutic self-care demand) และความสามารถในการดูแลตนเอง (Self-care agency) เป็นปัจจัยพื้นฐานบางส่วนของความต้องการดูแลตนเอง ทั้งหมด ซึ่งหมายถึงกิจกรรมการดูแลตนเองทั้งหมดที่บุคคลควรจะทำภายในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะประกอบด้วยการดูแลตนเองที่จำเป็น (Self-care requisites) 3 ด้าน คือ

1. การดูแลตนเองที่จำเป็นทั่วไป (Universal self-care requisites) เป็นการดูแลตนเองเพื่อการส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งสุขภาพและสวัสดิภาพของบุคคล การดูแลตนเองเหล่านี้จำเป็นสำหรับบุคคลทุกคน ทุกวัย แต่จะต้องปรับให้เหมาะสมกับระยะพัฒนาการ จุดประสงค์และกิจกรรมการดูแลตนเองที่จำเป็นโดยทั่วไปมีดังนี้ (Orem, 1991 : 127)

1.1 คงไว้ซึ่งอากาศ น้ำ อาหารที่เพียงพอ

1.1.1 บริโภคอาหาร น้ำ อากาศ ให้เพียงพอกับหน้าที่ของร่างกายที่ปกติและคอยปรับตามความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก

1.1.2 รักษาไว้ซึ่งความคงทนของโครงสร้างและหน้าที่ของอวัยวะที่เกี่ยวข้อง

1.1.3 หาความเพลิดเพลินจากการหายใจ การเคี้ยวและการรับประทานอาหารโดยไม่ทำให้เกิดพิษ

1.2 คงไว้ซึ่งการขับถ่ายและการระบายให้เป็นไปตามปกติ

1.2.1 จัดการให้มีการขับถ่ายตามปกติ ทั้งจัดการกับตนเองและสิ่งแวดล้อม

1.2.2 จัดการเกี่ยวกับกระบวนการในการขับถ่าย ซึ่งรวมถึงการจัดการโครงสร้างและหน้าที่ให้เป็นไปตามปกติ และการระบายสิ่งปฏิกูลจากการขับถ่าย

1.2.3 ดูแลสุขวิทยาส่วนบุคคล

1.2.4 ดูแลสิ่งแวดล้อมให้สะอาดถูกสุขลักษณะ

1.3 รักษาความสมดุลระหว่างการมีกิจกรรมและการพักผ่อน

1.3.1 เลือกกิจกรรมให้ร่างกายได้เคลื่อนไหวออกกำลังกาย การตอบสนองทางอารมณ์ ทางสติปัญญา และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสม

1.3.2 รับรู้และสนใจถึงความต้องการการพักผ่อน และการออกกำลังกายของตนเอง

1.3.3 ใช้ความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม และกฎเกณฑ์ทางขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นพื้นฐานในการสร้างแบบแผนการพักผ่อน และการมีกิจกรรมของตนเอง

1.4 รักษาความสมดุลระหว่างการใช้เวลาเป็นส่วนตัวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.4.1 คงไว้ซึ่งคุณภาพและความสมดุลที่จำเป็นในการพัฒนา ซึ่งเป็นที่พึงของตนเองและสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เพื่อที่จะช่วยให้ตนเองทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักติดต่อขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในเครือข่ายสังคมเมื่อจำเป็น

1.4.2 ปฏิบัติตนเพื่อสร้างมิตร ให้ความรัก ความผูกพันกับบุคคลรอบข้างเพื่อจะได้พึ่งพาซึ่งกันและกัน

1.4.3 ส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเองและการเป็นสมาชิกในกลุ่ม

1.5 ป้องกันอันตรายต่างๆ ต่อชีวิต หน้าที่ และสวัสดิภาพ

1.5.1 สนใจและรับรู้ต่อชนิดของอันตรายที่อาจเกิดขึ้น

1.5.2 จัดการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ที่อาจเป็นอันตราย

1.5.3 หลีกเลียงหรือปกป้องตนเองจากอันตรายต่างๆ

1.5.4 ควบคุมหรือจัดเหตุการณ์ที่เป็นอันตรายต่อชีวิตและสวัสดิภาพ

1.6 ส่งเสริมการทำหน้าที่และพัฒนาการให้ถึงขีดสูงสุดภายใต้ระเบียบสังคม และความสามารถของตนเอง (Promotion of normalcy)

1.6.1 พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งอัตมโนทัศน์ที่เป็นจริงของตนเอง

1.6.2 ปฏิบัติในกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการของตนเอง

1.6.3 ปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งโครงสร้างและหน้าที่ของบุคคล (Health promotion & preventions)

1.6.4 ค้นหาและสนใจ ในความผิดปกติของโครงสร้าง และการทำหน้าที่ที่แตกต่างไปจากปกติของตนเอง (Early detection)

2. การดูแลตนเองที่จำเป็นตามระยะพัฒนาการ (Developmental self-care requisites) เป็นการดูแลตนเองที่เกิดขึ้นจากกระบวนการพัฒนาของชีวิตมนุษย์ในระยะต่างๆ เช่น การตั้งครรภ์ การคลอดบุตร การเจริญเติบโตเข้าสู่วัยต่างๆ ของชีวิต และเหตุการณ์ที่มีผลเสียหรือเป็นอุปสรรคต่อพัฒนาการ เช่น การสูญเสียคู่ชีวิต หรือบิดามารดา หรืออาจเป็นการดูแลตนเองที่จำเป็น โดยทั่วไปที่ปรับให้สอดคล้องกับการส่งเสริมพัฒนาการ การดูแลตนเองที่จำเป็นสำหรับกระบวนการพัฒนาการแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ (Orem, 1991 : 131)

2.1 พัฒนาและคงไว้ซึ่งภาวะความเป็นอยู่ที่ช่วยสนับสนุนกระบวนการของชีวิต และพัฒนาการที่ช่วยให้บุคคลเจริญเข้าสู่วุฒิภาวะในวัยต่างๆ คือ ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา ระหว่างการคลอดในวัยแรกเกิด วัยทารก วัยเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ และวัยชรา

2.2 ดูแลเพื่อป้องกันการเกิดผลเสียต่อพัฒนาการ โดยจัดการสื่อเพื่อบรรเทาเบาบางอารมณ์เครียดหรือเอาชนะต่อผลที่เกิดจาก

- การขาดการศึกษา
- ปัญหาการปรับตัวทางสังคม
- การสูญเสียญาติมิตร
- ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และการพิการ
- การเปลี่ยนแปลงเนื่องจากเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิต
- ความเจ็บป่วยในขั้นสุดท้ายและการตาย

3. การดูแลตนเองที่จำเป็นเมื่อมีภาวะเบี่ยงเบนทางด้านสุขภาพ (Health deviation self care requisites) เป็นการดูแลตนเองที่เกิดขึ้นเมื่อมีความผิดปกติหรือมีความพิการของโครงสร้างและหน้าที่ของบุคคล เช่น เกิดโรคหรือความเจ็บป่วย รวมทั้งผลกระทบจากการวินิจฉัยโรค และการรักษาของแพทย์ การดูแลตนเองที่จำเป็นในภาวะนี้ มีดังนี้ คือ (Orem, 1991 : 134)

3.1 แสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นที่เชื่อถือได้ เช่น เจ้าหน้าที่สุขภาพอนามัย

3.2 รับรู้ สนใจ และดูแลผลของพยาธิสภาพ ซึ่งรวมถึงผลที่กระทบต่อพัฒนาการของตนเอง

3.3 ปฏิบัติตามแผนการรักษา การวินิจฉัย การฟื้นฟู และการป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 รับรู้และสนใจดูแลและป้องกันความไม่สุขสบาย จากผลข้างเคียงของการรักษาหรือจากโรค

3.5 ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากความเจ็บป่วยและการรักษา โดยรักษาไว้ซึ่งอัตมโนทัศน์และภาพลักษณ์ที่ดีของตนเอง ปรับบทบาทของตนเองให้เหมาะสมในการพึ่งพาตนเองและบุคคลอื่น

3.6 เรียนรู้ที่จะมีชีวิตอยู่กับผลของพยาธิสภาพหรือภาวะที่เป็นอยู่ รวมทั้งผลของการวินิจฉัย และการรักษาในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ส่งเสริมพัฒนาการของตนเองให้ดีที่สุดตามความสามารถที่เหลืออยู่ รู้จักตั้งเป้าหมายที่เป็นจริง ซึ่งจะเห็นว่าการดูแลในประเด็นนี้ บุคคลจะต้องมีความสามารถในการผสมผสานความต้องการดูแลทั้งหมดที่จะช่วยป้องกันอุปสรรค หรือบรรเทาเบาบาง

ผลที่เกิดจากพยาธิสภาพ การวินิจฉัย และการรักษาต่อพัฒนาการของตนเองในแง่ของการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคนั้น บุคคลจะต้องปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้ความต้องการการดูแลตนเองที่จำเป็นโดยทั่วไปและตามระยะพัฒนาการได้รับการตอบสนอง และเมื่อเกิดการเจ็บป่วยจะต้องปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสนองต่อความต้องการการดูแลตนเองที่จำเป็น ซึ่งเกิดจากภาวะเจ็บป่วย แต่ในขณะเดียวกันจะต้องดัดแปลงกิจกรรมการดูแลตนเองที่จำเป็นโดยทั่วไป และตามระยะพัฒนาการให้สอดคล้องกับความเจ็บป่วยเพื่อรักษาไว้ซึ่งโครงสร้างและหน้าที่ปกติ และเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการ และมีส่วนในการฟื้นฟูสมรรถภาพ

1.6 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ

การสร้างหลักประกันสุขภาพในระบบสาธารณสุขไทยมีวิวัฒนาการมาตามลำดับกว่า 30 ปี ระบบหลักประกันสุขภาพตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โดยสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ภายใต้แนวคิด 30 บาทรักษาทุกโรคเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยผู้มีสิทธิหลักประกันสุขภาพคือบุคคลที่มีสัญชาติไทยและมีเลขประจำตัว 13 หลักและยังไม่มีสิทธิอื่นที่รัฐจัดให้ เช่น สิทธิประกันสังคม สิทธิข้าราชการและพนักงานของรัฐจะได้รับบริการขั้นพื้นฐานทางการแพทย์ การสาธารณสุขและการอนามัยอันจำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต ซึ่งยุทธศาสตร์ในการสร้างเสริมสุขภาพตามระบบหลักประกันสุขภาพ (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2549 : 204-206 ; สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2549. 190-192 ; สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2550. 1-16) คือ

1. การสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบหลักประกันสุขภาพ โดยการสร้างให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีความรู้เกี่ยวกับหลักประกันสุขภาพ 8
2. การสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับประชาชน โดยการสร้างโอกาสในการพัฒนาความเข้มแข็งให้กับประชาชนในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม
3. การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรเครือข่ายเกี่ยวกับระบบหลักประกันสุขภาพ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการดำเนินงานพัฒนาระบบหลักประกันสุขภาพ
4. การสร้างและพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารของระบบหลักประกันสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพในระบบหลักประกันสุขภาพสามารถจำแนกออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

4.1 Primary preventive measures คือการสร้างเสริมสุขภาพที่มุ่งลดปัจจัยและอุปสรรคของโรคและการเจ็บป่วยซึ่งมีทั้งที่เป็นบริการทางการแพทย์และไม่ใช่นิเวศบริการทางการแพทย์

4.2 Secondary preventive measures คือการสร้างเสริมสุขภาพที่มุ่งเน้นการค้นหาโรค หรือสภาพการเกิดโรคเพื่อดำเนินไปสู่การรักษาก่อนที่จะปล่อยให้โรคทวีความรุนแรงมากขึ้น เช่น การตรวจคัดกรองค้นหาโรคมะเร็งปากมดลูกหรือโรคมะเร็งเต้านม เป็นต้น

4.3 Tertiary preventive measures คือการสร้างเสริมสุขภาพที่ต้องการลดความเจ็บป่วยเมื่อมีโรคหรือความเจ็บป่วยเกิดขึ้นแล้ว เช่น การให้คำปรึกษาวิธีการดูแลตนเองสำหรับผู้ป่วยโรคเบาหวาน บริการฟื้นฟูผู้ป่วยภายหลังเกิดโรคหัวใจเฉียบพลัน เป็นต้น

ปัจจุบันการสร้างเสริมสุขภาพตามระบบหลักประกันสุขภาพ ครอบคลุมการให้บริการดังต่อไปนี้

1. การตรวจและดูแลสุขภาพหญิงตั้งครรภ์
2. การดูแลสุขภาพเด็กรวมถึงการให้ภูมิคุ้มกันโรคตามแผนงานให้ภูมิคุ้มกันโรคของประเทศ
3. การตรวจสุขภาพประชาชนทั่วไปและกลุ่มเสี่ยง
4. การวางแผนครอบครัว
5. การให้ยาด้านไวรัส กรณีการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อจากแม่สู่ลูก
6. การเยี่ยมบ้านและการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน
7. การให้ความรู้ด้านสุขภาพและการสร้างเสริมสุขภาพ
8. การตรวจสุขภาพช่องปาก การแนะนำด้านทันตสุขภาพ การให้ฟลูออไรด์เสริมในกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อโรคฟันผุ เช่น กลุ่มเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยฉายรังสีบริเวณศีรษะและลำคอ รวมทั้งการเคลือบหลุมร่องฟัน
9. การตรวจการวินิจฉัยการรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพทางการแพทย์จนถึงสิ้นสุดการรักษาทั้งนี้ รวมถึงการแพทย์ทางเลือกที่ผ่านการรับรองของคณะกรรมการ 9
10. การคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง กรณีบุตรที่มีชีวิตอยู่ นับตั้งแต่มีสิทธิหลักประกันสุขภาพ
11. การรักษาผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้ป่วยโรคเอดส์ ครอบคลุมทั้งรักษาโรคแทรกซ้อน การให้ยาป้องกันโรคแทรกซ้อนและการรับยาด้านไวรัสเอดส์
12. การถอนฟัน การอุดฟัน การขูดหินปูน การทำฟันปลอมฐานพลาสติก การรักษาโพรงประสาทฟัน และการใส่ฟันเทียมในเด็กปากแหว่งเพดานโหว่
13. การส่งต่อเพื่อการรักษาระหว่างหน่วยบริการ
14. การบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
15. ยาและเวชภัณฑ์ตามกรอบบัญชียาหลักแห่งชาติ

16. ค่าอาหารและห้องสามัญ

พฤติกรรมสุขภาพ (Health related behaviour) ของบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ (Kals and Cobb, 1966 : 246)

1. พฤติกรรมสุขภาพ (Health behaviour)
2. พฤติกรรมเมื่อรู้สึกไม่สบาย (Illness behaviour)
3. พฤติกรรมผู้ป่วย (Sick role behaviour)

พฤติกรรมสุขภาพ (Health behaviour) เป็นการปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ของบุคคลที่สุขภาพอนามัยสมบูรณ์ เพื่อป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพซึ่งจะเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงการปฏิบัติเพื่อให้เกิดภูมิคุ้มกันโรค ตลอดจนการไปรับบริการตรวจร่างกาย

พฤติกรรมเมื่อรู้สึกไม่สบาย (Illness behaviour) เป็นการปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ของบุคคลเมื่อรู้สึกไม่สบายหรือเมื่อมีอาการผิดปกติซึ่งอาจจะเป็นทางด้านร่างกาย หรือจิตใจ อารมณ์และสังคม เช่น นอนไม่หลับ หวาดระแวง ซึมเศร้า ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะผิดแปลกไปจากคนปกติ อันจะส่งผลให้บุคคลนั้นไม่สามารถปฏิบัติภารกิจประจำวันได้ตามปกติ และก่อให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพตามมา เมื่อรู้สึกไม่สบายจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ โดยการขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากบุคคลต่างๆ ได้แก่ ญาติพี่น้อง คู่สมรส เพื่อนและบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อประเมินความเจ็บป่วยรวมทั้ง หาวิธีการที่จะทำให้ตนเองรู้สึกดีขึ้น

พฤติกรรมผู้ป่วย (Sick role behaviour) เป็นการปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ของบุคคลที่ทราบแล้วว่าตนเองป่วย ซึ่งอาจเป็นการตัดสินใจของตนเองหรือจากความคิดเห็นของผู้อื่นก็ได้ เริ่มตั้งแต่การกำหนดวิธีการรักษาพยาบาล การใช้ยารักษาโรค การให้ความร่วมมือปฏิบัติตามแผน การรักษา การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามคำแนะนำของบุคลากรด้านการแพทย์ รวมถึงการปฏิบัติตามแผนการรักษาการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามคำแนะนำของบุคลากรด้านการแพทย์ รวมถึงการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายเพื่ออาการป่วยดีขึ้น วิธีการอาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแบบแผนของสังคมนั้น ๆ

1.7 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมดูแลสุขภาพของตนเอง

ในการศึกษาพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมที่บุคคลเพื่อรักษาไว้ซึ่งชีวิตและสวัสดิภาพของตนเองและปฏิบัติเป็นประจำจนติดเป็นนิสัยทั้งในภาวะปกติ และในภาวะเจ็บป่วย เพื่อให้สุขภาพอนามัยของตนสมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ

โรเซนสตัค (Rosenstock, 1974: 328-335) ได้วัดพฤติกรรมสุขภาพ โดยผ่านพฤติกรรม 4 ด้าน คือ การออกกำลังกาย การไม่สูบบุหรี่ การควบคุมอาหารและการรักษาความสะอาดของร่างกาย

แลนเกีย (Langlie , 1977: 244 – 260) วัดพฤติกรรมสุขภาพ โดยแบ่งเป็นพฤติกรรมย่อย 11 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการเดินถนน การขับรถ การสูบบุหรี่ สุขนิสัย การรับภูมิคุ้มกันโรค การดูแลฟัน การตรวจสุขภาพประจำปี การรับการทดสอบการเป็นโรคในห้องปฏิบัติการ การใช้เข็มฉีดยา การกินและการออกกำลังกาย

วอลช์ (Walsh, 1985: 353 - 356) วัดพฤติกรรมสุขภาพ โดยแบ่งเป็นพฤติกรรมเฉพาะ 6 ด้าน ได้แก่ การกิน การออกกำลังกาย การใช้เวลาและการหลีกเลี่ยงจากการเสพยาที่ไม่มีประโยชน์ การกำจัดความเครียด การรักษาความปลอดภัย การพบแพทย์เพื่อตรวจสุขภาพ

จากการทบทวนการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการรักษาสุขภาพตนเองที่ผ่านมา สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่นักวิชาการเห็นว่าสำคัญอย่างสอดคล้องและทำให้ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ได้แก่ พฤติกรรมการกิน การออกกำลังกาย การรักษาสุขภาพอนามัยส่วนบุคคล การจัดการกับความเครียด การป้องกันอุบัติเหตุ การรักษาความปลอดภัย การตรวจสุขภาพประจำปี ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยที่จะศึกษาพฤติกรรมการรักษาสุขภาพตนเองที่เกี่ยวข้องกับแบบแผนการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 8 ด้าน ครอบคลุมทั้งพฤติกรรมสุขภาพ พฤติกรรมเมื่อรู้สึกไม่สบายและพฤติกรรมผู้ป่วย ได้แก่ การดูแลตนเองด้านการกินอาหาร การออกกำลังกาย การพักผ่อน การทำความสะอาดร่างกาย การตรวจสุขภาพประจำปี การดูแลสุขภาพจิต การป้องกันโรคและอุบัติเหตุ และการดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติเป็นประจำ ปฏิบัตินานๆ ครั้ง และไม่เคยปฏิบัติ

1.8 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ

สุขภาพที่เพียงพอหมายถึงสภาวะความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายและจิตใจ รวมถึงความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี ทั้งนี้ ไม่ใช่หมายถึงเพียงแต่การปราศจากโรคหรือปราศจากทุพพลภาพ (องค์การอนามัยโลก. <http://ebook.nfe.go.th/html/014/122.htm>, 2550)

สุขภาพที่เพียงพอ หมายถึง สุขภาพที่สมบูรณ์และเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุลทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ (ปัญญา) (ศูนย์กลางความรู้แห่งชาติ <http://www.tkc.go.th/index.aspx?pageid=164&parent=111>, 2550)

สภาวะที่เพียงพอ หมายถึง สภาวะความสมบูรณ์ที่จะสนับสนุนการไปสู่การมีคุณภาพชีวิตซึ่งมีความหมายมากกว่าการปราศจากโรคภัยไข้เจ็บเท่านั้นที่สำคัญที่สุดคือการมีสุขภาพดี สภาวะความสมบูรณ์ของสุขภาพ รวมถึงการมีสุขภาพจิตที่ดี สภาวะอารมณ์ทางสังคม จิตวิญญาณ และสภาวะความสุขสมบูรณ์ทางกายทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดส่วนบุคคลทางพันธุกรรมและสติปัญญา (Pual M.I.&Walton T.R. <http://gotoknow.org/blog/wellness/21656>, 2550)

ดังนั้น สภาวะที่เพียงพอ หมายถึง สภาวะความสุขสมบูรณ์ที่เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุลทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ(ปัญญา)

2. แนวคิดทฤษฎีการดูแลตนเองของโอเร็ม (The Theory of Self-care)

ทฤษฎีการดูแลตนเองของโอเร็ม (Orem, 2001) เป็นแนวคิดที่สร้างขึ้นหรือค้นพบจากความ เป็นจริงเกี่ยวข้องกับการพยาบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรยาย อธิบาย ทำนาย หรือ กำหนดวิธีการ พยาบาล เป็นทฤษฎีทางการพยาบาลที่รู้จักแพร่หลายในวิชาชีพพยาบาล และมีการนำไปใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล เป็นพื้นฐานของการสร้างหลักสูตรในโรงพยาบาลบางแห่ง และเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยทางการพยาบาล โอเร็ม อธิบายมโนทัศน์ของการดูแลไว้ว่า “การดูแล ตนเองเป็นการปฏิบัติกิจกรรมที่บุคคลริเริ่มและกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองในการดำรงไว้ ซึ่งชีวิต สุขภาพ และความเป็นอยู่อันดี” การสร้างทฤษฎีการดูแลตนเอง โอเร็ม ใช้พื้นฐานความเชื่อที่ นำมาอธิบายมโนทัศน์หลักของทฤษฎี ได้แก่

1. บุคคล เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง
2. บุคคลเป็นผู้ที่มีความสามารถและเต็มใจที่จะดูแลตนเองหรือผู้ที่อยู่ในความปกครอง ของตนเอง
3. การดูแลตนเองเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นความจำเป็นในชีวิตของบุคคลเพื่อดำรงรักษา สุขภาพชีวิตการพัฒนาการ และความเป็นปกติสุขของชีวิต (Well bing)
4. การดูแลตนเองเป็นกิจกรรมที่เรียนรู้และจดจำไว้ได้จากสังคม สิ่งแวดล้อมและการ ติดต่อสื่อสารที่ซ้ำกันและกัน
5. การศึกษาและวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อบุคคล
6. การดูแลตนเองหรือการดูแลผู้ที่อยู่ในความปกครองหรือผู้อื่นเป็นสิ่งที่มีความควรแก่ การยกย่องส่งเสริม
7. ผู้ป่วย คนชรา คนพิการ หรือทารกต้องได้รับการช่วยเหลือดูแลจากบุคคลอื่น เพื่อ สามารถที่จะกลับมารับผิดชอบดูแลตนเองได้ ตามความสามารถที่มีอยู่ขณะนั้น

8. การพยาบาลเป็นการบริการเพื่อมนุษย์ซึ่งกระทำโดยมีเจตนาที่จะช่วยเหลือ สนับสนุนบุคคลที่มีความต้องการที่ดำรงความมีสุขภาพดีในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทฤษฎีทางการพยาบาลของโอเร็ม ประกอบด้วย 3 ทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่

1. ทฤษฎีดูแลตัวเอง (self – care theory)
2. ทฤษฎีความพร้อมในการดูแลตนเอง (the theory of self-care deficit)
3. ทฤษฎีระบบพยาบาล (the theory of nursing system) ซึ่งในที่นี้จะพูดถึงเฉพาะทฤษฎีดูแลตัวเอง (self – care theory)

ทฤษฎีการดูแลตัวเอง

เป็นแนวคิดที่อธิบายการดูแลตนเองของบุคคลและการดูแลบุคคลที่พึ่งพาเพียง กล่าวคือ บุคคลที่มีวุฒิภาวะเป็นผู้ใหญ่และกำลังเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ มีการเรียนรู้ในการกระทำและผลของการกระทำเพื่อสนองตอบความต้องการดูแลตนเองที่จำเป็น โดยการควบคุมปัจจัยที่มีผลต่อหน้าที่ หรือ พัฒนาการของบุคคลเพื่อคงไว้ซึ่งชีวิต สุขภาพ และความผาสุก การกระทำดังกล่าวรวมไปถึงการกระทำเพื่อบุคคลที่ต้องพึ่งพาซึ่งสมาชิกในครอบครัวหรือบุคคลอื่น แนวคิดของโอเร็ม การดูแลตนเอง เป็นรูปแบบหนึ่งของการกระทำอย่างจงใจและมีเป้าหมายซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย 2 ระยะสัมพันธ์กัน คือ

ระยะที่ 1 เป็นระยะของการประเมินและตัดสินใจ ในระยะนี้บุคคลจะต้องหาความรู้และ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และสะท้อนความคิด ความเข้าใจในสถานการณ์ และพิจารณาว่า สถานการณ์นั้นจะสามารถเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ อย่างไร มีทางเลือกอะไรบ้าง ผลที่ได้รับแต่ละ ทางเลือกเป็นอย่างไร แล้วจึงตัดสินใจที่จะกระทำ

ระยะที่ 2 ระยะของการกระทำและประเมินผลของการกระทำซึ่งในระยะนี้จะมีการแสวงหา เป้าหมายของการกระทำซึ่งเป้าหมายมีความสำคัญเพราะจะช่วยกำหนดทางเลือกกิจกรรมที่ต้อง กระทำและเป็นเกณฑ์ที่จะใช้ในการติดตามผลของการปฏิบัติกิจกรรม วัตถุประสงค์หรือเหตุผลของ การกระทำการดูแลตนเองนั้น โอเร็ม เรียกว่า การดูแลตนเองที่จำเป็น (self-care requisites) ซึ่งเป็น ความตั้งใจหรือเป็นผลที่เกิดได้ทันทีหลังการกระทำ การดูแลตนเองที่จำเป็นมี 3 อย่าง คือ การดูแล ตนเองที่จำเป็นโดยทั่วไป ตามระยะพัฒนาการ และเมื่อมีภาวะเบี่ยงเบนทางด้านสุขภาพ (Orem, 2001 : 47-49) ดังนี้

1. การดูแลตนเองที่จำเป็นโดยทั่วไป (universal self-care requisites) เป็นการดูแล ตนเองที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม และรักษาไว้ซึ่งสุขภาพและสวัสดิภาพของบุคคล และการดูแล ตนเอง เหล่านี้จำเป็นสำหรับบุคคลทุกคน ทุกวัย แต่จะต้องปรับให้เหมาะสมกับระยะพัฒนาการ จุดประสงค์และกิจกรรมการดูแลตนเองที่จำเป็นโดยทั่วไปมีดังนี้) คงไว้ซึ่งอากาศ น้ำ และอาหารที่

เพียงพอ 2) คงไว้ซึ่งการจับถ้ายและการระบายให้เป็นไปตามปกติ 3) คงไว้ซึ่งความสมดุลระหว่างการมีกิจกรรมและการพักผ่อน 4) คงไว้ซึ่งความสมดุลระหว่างการอยู่คนเดียวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 5) ป้องกันอันตรายต่างๆ ต่อชีวิต หน้าที่ และสวัสดิภาพ และ 6) ส่งเสริมการทำหน้าที่และพัฒนาการให้ถึงขีดสูงสุด ภายใต้ระบบสังคมและความสามารถของตนเอง (Promotion of normalcy)

2. การดูแลตนเองที่จำเป็นตามระยะพัฒนาการ (Developmental self-care requisites) เป็นการดูแลตนเองที่เกิดขึ้นจากกระบวนการพัฒนาการของชีวิตมนุษย์ในระยะต่างๆ เช่น การตั้งครรภ์ การคลอดบุตร การเจริญเติบโต เข้าสู่วัยต่างๆ ของชีวิต และเหตุการณ์ที่มีผลเสียหรือเป็นอุปสรรค ต่อพัฒนาการ เช่น การสูญเสียคู่ชีวิต หรือบิดามารดา หรืออาจเป็นการดูแลตนเองที่จำเป็นโดยทั่วไปที่ปรับให้สอดคล้องเพื่อการส่งเสริมพัฒนาการ การดูแลตนเองที่จำเป็นสำหรับกระบวนการพัฒนาการแบ่งออกเป็น 2 อย่างคือ

2.1 พัฒนาและคงไว้ซึ่งภาวะความเป็นอยู่ที่ช่วยสนับสนุนกระบวนการของชีวิต และพัฒนาการของชีวิตและพัฒนาการที่ช่วยให้บุคคลเจริญเข้าสู่วุฒิภาวะในระหว่างที่

2.1.1 อยู่ในครรภ์มารดา และการคลอด

2.1.2 ในวัยทารก วัยเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ วัยชรา และในระยะตั้งครรภ์

2.2 ดูแลเพื่อป้องกันการเกิดผลเสียต่อพัฒนาการโดยจัดการเพื่อบรรเทาเบาบางอารมณ์ เครียดหรือเอาชนะต่อผลที่เกิดจาก การขาดการศึกษา ปัญหาการปรับตัวทางสังคม การสูญเสียญาติมิตร ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และการพิการ การเปลี่ยนแปลงเนื่องจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต ความเจ็บป่วยในขั้นสุดท้ายและการที่จะต้องตาย

3. การดูแลตนเองที่จำเป็นในภาวะเบี่ยงเบนทางด้านสุขภาพ (Health deviation self-care requisites) เป็นการดูแลตนเองที่เกิดขึ้นเนื่องจากความพิการตั้งแต่กำเนิด โครงสร้างหรือหน้าที่ของร่างกายผิดปกติ เช่น เกิดโรคหรือความเจ็บป่วย และจากการวินิจฉัย และการรักษาของแพทย์ การดูแลตนเองที่จำเป็นในภาวะนี้มี 6 อย่างคือ

3.1 แสวงหาและคงไว้ซึ่งความช่วยเหลือจากบุคคลที่เชื่อถือได้ เช่น พยาบาล

3.2 รับรู้ สนใจ ซึ่งรวมถึงผลที่กระทบต่อพัฒนาการของตนเอง

3.3 ปฏิบัติตามแผนการรักษา การวินิจฉัย การฟื้นฟู และการป้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 รับรู้และสนใจที่จะคอยปรับและป้องกันความไม่สุขสบายจากผลข้างเคียงของการรักษาหรือจากโรค

3.5 คัดแปลงอัตมโนทัศน์และภาพลักษณ์ในการที่จะยอมรับภาวะสุขภาพของตนเอง รวมทั้งการปรับบทบาทหน้าที่และการพึ่งพาบุคคลอื่น การพัฒนาและคงไว้ซึ่งความมีคุณค่าของตนเอง

3.6 เรียนรู้ที่จะมีชีวิตร่วมกับผลของพยาธิสภาพหรือภาวะที่เป็นอยู่รวมทั้งผลของการวินิจฉัย และการรักษาในรูปแบบแผนการดำเนินชีวิต ที่ส่งเสริมพัฒนาการของตนเองให้ดีที่สุดตามความสามารถที่เหลืออยู่ ความสามารถในการดูแลตนเอง (self-care agency) ความสามารถในการดูแลตนเองเป็นมโนคติที่กล่าวถึงคุณภาพอันสลับซับซ้อนของมนุษย์ ซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพดังกล่าวจะสร้าง หรือพัฒนาการดูแลตนเองได้ โครงสร้างของความสามารถในการดูแลตนเองมี 3 ระดับ คือ (Orem, 2001 : 258-265)

1. ความสามารถในการปฏิบัติการเพื่อดูแลตนเอง (capabilities for self-care operations) 2. พลังความสามารถในการดูแลตนเอง (power components: enabling capabilities for self-care) 3. ความสามารถและคุณสมบัติขั้นพื้นฐาน (foundational capabilities and disposition)

2. ความสามารถในการปฏิบัติการเพื่อการดูแลตนเอง (capabilities for self-care operations) (Orem, 2001 : 258-260) เป็นความสามารถที่จำเป็น และจะต้องใช้ในการดูแลตนเองในขณะนั้นทันที ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 3 ประการ คือ 1) การคาดการณ์ (Estimative) 2) การปรับเปลี่ยน (Transitional) 3) การลงมือปฏิบัติ (productive operation)

3. พลังความสามารถในการดูแลตนเอง (power components : enabling capabilities for self-care) (Orem, 2001 : 264-265) โอเร็ม มองพลังความสามารถทั้ง 10 ประการนี้ ในลักษณะของตัวกลาง ซึ่งเชื่อมการรับรู้และการกระทำของมนุษย์ แต่เฉพาะเจาะจงสำหรับการกระทำอย่างจงใจเพื่อการดูแลตนเอง ไม่ใช่การกระทำโดยทั่วไป พลังความสามารถ 10 ประการนี้ ได้แก่

3.1 ความสนใจและเอาใจใส่ในตนเอง ในฐานะที่ตนเป็นผู้รับผิดชอบในตนเอง รวมทั้งสนใจและเอาใจใส่ในตนเอง ในฐานะที่ตนเป็นผู้รับผิดชอบในตนเอง รวมทั้งสนใจและเอาใจใส่ภาวะแวดล้อมใน-ภายนอกตนเอง ตลอดจนปัจจัยที่สำคัญสำหรับการดูแลตนเอง

3.2 ความสามารถที่จะควบคุมพลังงานทางด้านร่างกายของตนเองให้เพียงพอสำหรับการริเริ่ม และการปฏิบัติการดูแลตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.3 ความสามารถที่จะควบคุมส่วนต่างๆ ของร่างกายเพื่อการเคลื่อนไหวที่จำเป็นในการริเริ่ม หรือปฏิบัติการเพื่อดูแลตนเองให้เสร็จสมบูรณ์ และต่อเนื่อง

3.4 ความสามารถที่จะใช้เหตุใช้ผลเพื่อการดูแลตนเอง

3.5 มีแรงจูงใจที่จะกระทำการดูแลตนเอง เช่น มีเป้าหมายของการดูแลตนเองที่สอดคล้องกับคุณลักษณะและความหมายของชีวิต สุขภาพ และสวัสดิภาพ

2.6 มีทักษะในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดูแลตนเองและปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ

2.7 มีความสามารถในการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเองจากผู้ที่เหมาะสม และเชื่อถือได้ สามารถจะจดจำและนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติได้

2.8 มีทักษะในการใช้กระบวนการทางความคิดและสติปัญญา การรับรู้ การจัดกระทำ การติดต่อ และการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เพื่อปรับการปฏิบัติดูแลตนเอง

2.9 มีความสามารถในการจัดระบบการดูแลตนเอง

2.10 มีความสามารถที่จะปฏิบัติดูแลตนเองอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องการดูแลตนเองเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในแบบแผนการดำเนินชีวิตในฐานะบุคคลซึ่งมีบทบาทเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและชุมชน

3. ความสามารถและคุณสมบัติขั้นพื้นฐาน (Foundational capabilities and disposition) (Orem, 2001 : 264-265) เป็นความสามารถขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับการกระทำอย่างจงใจ (Deliberate))

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการดูแลตนเองของโอเร็มมาประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายพฤติกรรมการรักษาสุขภาพของประชาชน โดยคัดเลือกตัวแปร ซึ่งโอเร็ม เรียกว่า ปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน มาศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการรักษาสุขภาพตนเองของประชาชน

3. สภาพทั่วไปของข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

3.1 ประวัติเมืองยะลา

คำว่า “ยะลา” มาจากภาษาพื้นเมืองเดิมว่า “ยาลอ” ซึ่งแปลว่า “แห” เพราะสถานที่ตั้งเมืองเดิม คือ บ้านยะลา (ตำบลยะลาในปัจจุบัน) มีภูเขารูปรางคล้ายแหตั้งอยู่ ต่อมาได้มีการย้ายมาตั้งเมืองใหม่หลายครั้ง ในที่สุดมาตั้งที่บ้านนิบง (นิบง แปลว่า ไม้หลาวชะโอน) ตำบลสะเตง ตำบลท่าพุดินแดนอันเป็นที่ตั้งของจังหวัดยะลาในปัจจุบัน เริ่มแต่สมัยกรุงสุโขทัยจนถึงต้นกรุงรัตนโกสินทร์ ส่วนหนึ่งของเมืองปัตตานี ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้มีการปรับปรุงการปกครองส่วนภูมิภาคใหม่เป็นการปกครองแบบเทศาภิบาลและได้ออกประกาศข้อบังคับสำหรับการปกครอง 7 หัวเมือง ร.ศ. 120 ซึ่งประกอบด้วยเมืองปัตตานี หนองจิก ยะหริ่ง สายบุรี ยะลา ระแงะ และเมืองรามัน ในแต่ละเมืองมีพระยาเมืองเป็นผู้รักษาราชการ โดยอยู่ภายใต้การดูแลของข้าหลวงเทศาภิบาลมณฑลนครศรีธรรมราช แต่ละเมืองจะแบ่งเขตการปกครองออกเป็นอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

พ.ศ. 2447 ประกาศตั้งมณฑลปัตตานีขึ้น คู่มือหัวเมืองทั้ง 7 แทนมณฑลนครศรีธรรมราช และให้ยุบเมืองเหลือแค่ 4 เมือง ได้แก่ เมืองปัตตานี ยะลา สายบุรี และเมืองระแงะ

พ.ศ. 2450 เมืองยะลาแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 2 อำเภอ คือ อำเภอเมือง และอำเภอยะหา

พ.ศ. 2475 ได้ประกาศยกเลิกมณฑลปัตตานี

พ.ศ. 2472 เมืองยะลาถูกเปลี่ยนเป็นจังหวัดยะลา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2476 เรื่องการจัดระเบียบราชการบริหารส่วนภูมิภาคออกเป็นจังหวัดเป็นอำเภอและให้มีข้าหลวงประจำจังหวัดและกรมการจังหวัดเป็นผู้บริหารราชการจังหวัดยะลา จึงเป็นจังหวัดหนึ่งของประเทศไทยสืบต่อมาจนทุกวันนี้

จังหวัดยะลา มีเครื่องหมายประจำจังหวัดเป็นรูปหม้อแกงเผือก สัตว์ประจำจังหวัดคือ ช้างเผือก ต้นไม้ประจำจังหวัดคือ ต้นหลาวชะโอน ดอกไม้ประจำจังหวัดคือ ดอกพิทูร เป็นจังหวัดที่เทศบาลมีการจัดวางผังเมืองแบบไข่มุมที่สวยที่สุดของประเทศไทย และได้รับรางวัลชนะเลิศการประกวดความสะอาด 3 ปีซ้อน ระหว่าง พ.ศ. 2528 - 2530 และได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลนครยะลา ในปี พ.ศ. 2538 ในปี พ.ศ. 2540 ได้รับการคัดเลือกจากองค์การอนามัยโลกให้เป็น 1 ใน 5 เมืองของประเทศไทยในโครงการเมืองน่าอยู่ในโลก

3.2 ขนาดและที่ตั้ง

จังหวัดยะลา เป็นจังหวัดที่อยู่ใต้สุดของประเทศไทย อยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ 5 – 7 องศาเหนือและเส้นแวงที่ 100–102 องศาตะวันออก อยู่ใต้สุดของประเทศ ดังคำขวัญของจังหวัดที่ว่า “ยะลา” “ใต้สุดสยาม เมืองงามชายแดน” อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครตามทางรถไฟสายใต้ ประมาณ 1,039 กิโลเมตร และตามถนนเพชรเกษมสายเก่า ประมาณ 1,395 กิโลเมตร และถนนเพชรเกษมสายใหม่ ประมาณ 1,084 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 4,521 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 2.8 ล้านไร่ คิดเป็นร้อยละ 6.4 ของพื้นที่ภาคใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง คือ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ อำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา อำเภอยะรัง และอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี
ทิศใต้	ติดต่อกับ รัฐเปรัก ประเทศมาเลเซีย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ อำเภอบาเจาะ อำเภอรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส และรัฐเปรัก ประเทศมาเลเซีย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ อำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา และรัฐเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย

จังหวัดยะลา มีเนื้อที่ประมาณ 4,521.078 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 2,825,673.75 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 6.4 ของพื้นที่ภาคใต้ เมื่อเทียบกับพื้นที่ของทั้ง 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้แล้ว มีพื้นที่คิดเป็นร้อยละ 21 โดยมีขนาดพื้นที่มากเป็นอันดับที่ 2 รองจากจังหวัดสงขลา (ประมาณ 4.8 ล้านไร่) เมื่อเปรียบเทียบขนาดพื้นที่ของแต่ละอำเภอแล้วปรากฏว่าอำเภอเบตง มีพื้นที่มากที่สุด คือ ประมาณ 1,328.001 ตารางกิโลเมตร และอำเภอกรงปินัง มีพื้นที่น้อยที่สุด คือประมาณ 185 ตารางกิโลเมตร

3.3 ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศ

3.3.1 ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศโดยทั่วไปของจังหวัดยะลา มีลักษณะเป็นภูเขา เนินเขาและหุบเขา ตั้งแต่ตอนกลางจนถึงใต้สุดของจังหวัด มีที่ราบบางส่วนทางตอนเหนือของจังหวัด ได้แก่ บริเวณที่ราบแม่น้ำปัตตานีและแม่น้ำสายบุรีไหลผ่านอยู่สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลางถึงสูงมาก โดยเฉลี่ยระหว่าง 100-200 เมตร พื้นที่ส่วนใหญ่ปกคลุมด้วยป่าดงดิบ และสวนยางพารา มีเทือกเขาที่สำคัญอยู่ 2 เทือกเขา คือ เทือกเขาสันกาลาคีรี เริ่มจากอำเภอเบตง เป็นแนวยาวกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศมาเลเซียและเทือกเขาปิไล ซึ่งเป็นเทือกเขาอยู่ภายในจังหวัดในเขตตำบลบูดี ตำบลบันนังสวาง ของอำเภอเมืองยะลา อำเภอกรงปินัง และอำเภอรามัน

3.3.2 ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดยะลาตั้งอยู่ในเขตรมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ และลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ทำให้มีสภาพอากาศแบบร้อนชื้น มี 2 ฤดู คือ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - พฤษภาคม และฤดูฝนเริ่มตั้งแต่ พฤษภาคม - กุมภาพันธ์ อุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ยประมาณ 28.20 องศาเซลเซียส และสูงสุด เฉลี่ย 34.50 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 1,712.10 มิลลิเมตรต่อปี มีฝนตกเฉลี่ย 148 วันต่อปี เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน มีฝนตกชุกที่สุด

3.4 สภาพทางการเมืองการปกครองและประชากร

3.4.1 ประชากร

ประชากร ณ เดือนกันยายน 2556 จำนวนทั้งหมด 504,255 คน แยกเป็น

- ประชากรเพศชาย จำนวน 250,110 คน
- ประชากรเพศหญิง จำนวน 254,145 คน
- จำนวนครัวเรือน จำนวน 147,050 ครัวเรือน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรรายอำเภอ/เทศบาล

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)			ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
1	อำเภอเมืองยะลา	35,236	36,541	71,777	16,501
2	อำเภอเบตง	17,889	16,643	34,432	13,980
3	อำเภอบันนังสตา	25,464	25,015	50,479	13,338
4	อำเภอธารโต	11,517	10,648	22,165	7,920
5	อำเภอยะหา	28,196	27,054	56,250	12,336
6	อำเภอรามัน	39,256	40,792	80,048	17,973
7	เทศบาลตำบลสะเตงนอก	14,014	14,957	28,971	11,130
8	เทศบาลตำบลเขื่อนบางลาง	2,160	1,976	4,136	1,847
9	เทศบาลตำบลโกตาบารู	2,610	2,714	5,324	1,243
10	เทศบาลตำบลเมืองรามันห์	2,457	2,516	4,973	1,685
11	เทศบาลตำบลยะหา	1,376	1,368	2,744	683
12	เทศบาลตำบลคอกช้าง	809	739	1,548	541
13	เทศบาลตำบลบันนังสตา	1,431	1,406	2,837	872
14	เทศบาลตำบลลำใหม่	551	539	1,090	344
15	เทศบาลเมืองเบตง	12,961	13,734	26,695	10,352
16	เทศบาลนครยะลา	29,121	32,433	61,554	24,666
รวม		250,100	254,145	505,255	147,050

(ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2556)

3.4.2 หน่วยการปกครอง จังหวัดยะลา ประกอบด้วย

- (1) อำเภอ 8 อำเภอ
- (2) ตำบล 58 ตำบล
- (3) หมู่บ้าน 380 หมู่บ้าน
- (4) องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง
- (5) เทศบาล 16 แห่ง (1 เทศบาลนคร 2 เทศบาลเมือง 13 เทศบาลตำบล)
- (6) องค์การบริหารส่วนตำบล 47 แห่ง

ตารางที่ 2 แสดงการแบ่งเขตการปกครองและพื้นที่

ที่	อำเภอ	เขตการปกครอง			
		ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาล	อบต.
1	อำเภอเมืองยะลา	14	80	6	9
2	อำเภอรามัน	16	90	3	14
3	อำเภอบันนังสตา	6	50	2	5
4	อำเภอกรงปินัง	4	23	-	4
5	อำเภอธารโต	4	37	1	4
6	อำเภอเบตง	5	32	2	3
7	อำเภอยะหา	7	49	2	6
8	อำเภอกาบัง	2	19	-	2
รวม		58	380	19	47

(ที่มา : ที่ทำการปกครองจังหวัดยะลา, 2556)

3.4.3 โครงสร้างราชการบริหารส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นในจังหวัด

การจัดองค์กรราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีหน่วยราชการที่อยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัด คือ ส่วนราชการต่างๆ ในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

- ส่วนราชการในระดับจังหวัดเป็นหน่วยงาน 2 ลักษณะ คือ หน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด และหน่วยราชการบริหารส่วนกลางในจังหวัด (ที่ขึ้นตรงต่อส่วนกลาง) และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ รวมจำนวน 116 หน่วย ประกอบด้วย

- หน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดของจังหวัดยะลา มีทั้งสิ้น 34 หน่วยงาน

- หน่วยราชการบริหารส่วนกลางในจังหวัด มีทั้งสิ้น 75 หน่วย

- หน่วยงานรัฐวิสาหกิจในจังหวัด มีทั้งสิ้น 7 หน่วย

การจัดองค์กรราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- เทศบาล 16 แห่ง (แยกเป็น เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง และเทศบาลตำบล 13 แห่ง)

- องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบล 47 แห่ง

4. ทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งน้ำ

4.1 แร่ธาตุ จังหวัดยะลา มีแร่ธาตุสำคัญหลายชนิด เช่น แร่ดีบุก แร่หินปูน แร่หินอ่อน ฯลฯ แร่ดีบุกมีมากในเขตอำเภอบันนังสตา และอำเภอยะหา แร่หินปูนมีมากในเขตอำเภอเมืองยะลา แร่หินอ่อนมีมากในเขตอำเภอเมืองยะลา ในปี 2549 จังหวัดยะลา มีเหมืองแร่ที่มีสัมปทานและเปิดทำการ คือ เหมืองแร่ดีบุก 1 แห่ง ผลิตได้ 963 ตัน และเหมืองทางด้านหินอุตสาหกรรม ชนิดหินปูนเพื่ออุตสาหกรรมก่อสร้าง (โรงโม่หิน) จำนวน 8 แห่ง ผลิตแร่หินปูนฯ ได้จำนวน 591,974.75 เมตริกตัน และมีรายได้จากค่าภาคหลวงแร่และค่าธรรมเนียม จำนวน 5,793,144.77 บาท ลดลงจากปี 2548 จำนวน 853,565 บาท

4.2 ป่าไม้ จังหวัดยะลา มีลักษณะส่วนใหญ่เป็นป่าดงดิบ ไม้ที่สำคัญ ได้แก่ ไม้ยาง ไม้สัก ไม้หลุมพอง ไม้ไข่เขียว ไม้กัลโล ไม้กะค่า ไม้ตะเคียน มีพื้นที่ซึ่งได้ประกาศเป็นป่าสงวนแห่งชาติ จำนวน 11 ป่า มีเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า 1 แห่ง คือ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าบาลา-ฮาลา และอุทยานแห่งชาติ 2 แห่ง คือ อุทยานแห่งชาติบางลาง และอุทยานแห่งชาติบูโด-สุไหงปาดี ในปี 2547 มีเนื้อที่ป่า 2,034.3664 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 46.00 % ของเนื้อที่ทั้งหมดของจังหวัด

4.3 แหล่งน้ำ จังหวัดยะลา เป็นจังหวัดที่ค่อนข้างขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรแม้จะมีการสร้างเขื่อนกักเก็บน้ำที่บ้านบางลาง อำเภอบันนังสตา ก็ตาม ส่วนโครงการชลประทานต่อเนื่องส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นในเขตตอนล่างของแม่น้ำ คือ บริเวณจังหวัดปัตตานี

จังหวัดยะลา มีแม่น้ำธรรมชาติอยู่ 2 สาย ได้แก่

(1) แม่น้ำปัตตานี ต้นน้ำเกิดจากภูเขาในเทือกเขาสันกาลาคีรี บริเวณชายแดนไทย-มาเลเซีย ในเขตอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ไหลผ่านอำเภอธารโต อำเภอบันนังสตา อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา และไหลผ่านอำเภอยะรัง และออกสู่ทะเลอ่าวไทยที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีความยาวประมาณ 190 กิโลเมตร

(2) แม่น้ำสายบุรี แหล่งต้นน้ำอยู่บนภูเขาสันกาลาคีรี ในอำเภอสุคีริน ไหลผ่านอำเภอศรีสาคร และอำเภอโอโห้ จังหวัดนราธิวาส ผ่านอำเภอรามัน จังหวัดยะลา ออกสู่ทะเลอ่าวไทยที่อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มีความยาวประมาณ 170 กิโลเมตร

นอกจากนี้ จังหวัดยะลา มีเขื่อนที่สำคัญอีก 2 แห่ง คือ

(1) เขื่อนบางลาง เป็นเขื่อนพลังงานไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สร้างกันแม่น้ำปัตตานีมีเนื้อที่ประมาณ 35,000 ไร่ อยู่ในเขตอำเภอธารโต 30,000 ไร่ และเขตอำเภอบันนังสตา 5,000 ไร่

(2) เขื่อนกันแม่น้ำปัตตานี เป็นเขื่อนกันน้ำของกรมชลประทาน สร้างกันแม่น้ำปัตตานี ในบริเวณอำเภอเมืองยะลา มีเนื้อที่ประมาณ 7,500 ไร่ อยู่ในเขตอำเภอเมืองยะลา 2,500 ไร่ และเขตอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี 5,000 ไร่

4.4 สถานที่ท่องเที่ยว

ศาลเจ้าพ่อหลักเมือง พระมหาธาตุเจดีย์พุทธธรรมประกาศ พระพุทธธรรมกายมงคลปฐมเกศานนท์ สุพพิธาน ถ้ำคูหาภุข ป่าบาลา-ฮาลา สวนไม้ดอกเมืองหนาว สวนขวัญเมือง สวนสาธารณะสนามโรงพิธีช้างเผือก เขื่อนป้องกันตลิ่งชันแม่น้ำปัตตานี อุโมงค์ปิยะมิตร หมู่บ้านชาไก เขื่อนบางลาง ทะเลสาบธารโต ถ้ำกระแซง น้ำตกบูเก๊ะปิโละ น้ำตกตะวันรัศมี น้ำตกสุทาลัย น้ำตกละอองรุ่ง บ่อน้ำร้อนเบตง เบตงเมืองในหมอก งานมหกรรมแข่งขันนกเขาชวาเสียงอาเซียน เทศกาลอาหารจานเด็ด 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ งานสมโภชหลักเมืองยะลาและงานของดีเมืองยะลา (ไก่เบตง กบภูเขา กว๊านหิน ลัมโซกุน ลองกอง อาหารจินเบตง) เป็นต้น

4.5 จุดเด่นของจังหวัด

- ใต้สุดสยามเมืองงามชายแดน
- จังหวัดเดียวในภาคใต้ที่ไม่ติดต่อกับทะเล
- เขื่อนบางลาง (ทะเลภูเขา) เป็นแหล่งผลิตกระแสไฟฟ้าพลังน้ำภาคใต้แห่งแรก
- ผังเมืองยะลา ที่สวยและสะอาดที่สุดในประเทศไทย
- มีป่าเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเบตง

5. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนา

การประเมินสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศที่จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาของประเทศไทยในอนาคต สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซับซ้อนและคาดการณ์ผลกระทบได้ยาก ประกอบกับการทบทวนผลการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาบ่งชี้ว่าเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้าในหลายด้าน แต่ขณะเดียวกันยังคงมีปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศที่มีความบิดเบือนไม่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งยังเป็นความเสี่ยงที่อาจทำให้ปัญหาต่างๆ รุนแรงมากขึ้น และเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ แม้ว่าใน

ภาพรวมสังคมไทยมีภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้นในระดับหนึ่งจากการร่วมกันขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน และสังคม แต่ก็ยังไม่เพียงพอรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเตรียมพร้อมให้ประเทศสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

1. แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศ

1.1 แนวคิดหลัก

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 มีแนวคิดที่มีความต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่มุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และ “สร้างสมดุลการพัฒนา” ในทุกมิติ แต่การประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าว และสร้างความมั่นใจว่าการพัฒนาจะเป็นไปในแนวทางที่ยั่งยืนและสร้างความสุขให้กับคนไทย จำเป็นต้องพิจารณาการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศอย่างรอบด้านและวางจุดยืนการพัฒนาในระยะยาว ภายใต้วิสัยทัศน์ประเทศไทยปี พ.ศ. 2570 ซึ่งพิจารณาถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และทุกภาคส่วนในสังคมไทยได้เห็นพ้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ปี พ.ศ. 2570 ไว้ดังนี้ “คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มิมีตรไม่ตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงานอยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลกสามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้กรอบทิศทางการพัฒนาประเทศระยะปานกลางและมีแนวทางดำเนินการเพื่อบรรลุถึงวิสัยทัศน์ระยะยาวดังกล่าว โดยมีปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทางในการบริหารและพัฒนาประเทศ แนวคิดพื้นฐานของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 มีดังนี้

1.1.1 ยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม จนถึงประเทศ และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจให้เกิดความสมดุลและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอก โดยยึดหลักความพอเพียง ที่มีการวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” และใช้หลัก “ความ

พอประมาณ” ให้เกิดความสมดุลระหว่างมิติทางวัตถุกับจิตใจของคนในชาติ ความสมดุลระหว่างความสามารถในการพึ่งตนเองกับความสามารถในการแข่งขัน ในเวทีโลกความสมดุลระหว่างสังคมชนบทกับสังคมเมือง มีการเตรียม **“ระบบภูมิคุ้มกัน”** ด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เพียงพอพร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ ทั้งนี้ การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนต้องใช้ **“ความรู้”** ในการพัฒนาด้านต่างๆ ด้วยความรอบคอบเป็นไปตามลำดับขั้นตอน และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของสังคมไทย รวมทั้งการเสริมสร้างศีลธรรมและสำนึกใน **“คุณธรรม”** จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินชีวิตด้วย **“ความเพียร”** ซึ่งจะเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

1.1.2 ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาสู่ความพอเพียงที่ปรับจากการมุ่งเน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจมาเป็นการพัฒนาที่ยึด **“คน”** เป็นตัวตั้ง ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์และความอยู่เย็นเป็นสุขของประชาชนเป็นหลัก และใช้การพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ

(1) **ปรับวิธีคิดและวิธีการพัฒนาจากแยกส่วนตามภารกิจและหน้าที่มาเป็นแบบบูรณาการเชื่อมโยงทุกมิติ** เป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลาง และมีวิถีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสอดคล้องตามสภาพแวดล้อมไม่รบกวนเบียดเบียนสิ่งแวดล้อมให้เกิดการเสียสมดุล

(2) **ปรับกระบวนการพัฒนาให้เชื่อมโยงและเกิดบูรณาการระหว่าง “บนลงล่าง” และ “ล่างขึ้นบน”** ให้สามารถตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับพื้นที่ ระดับท้องถิ่นและชุมชนได้อย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึง **“การมีส่วนร่วมของประชาชน”** ในกระบวนการพัฒนา

(3) **ยึดหลัก “ภูมิสังคม”** ตามความแตกต่างหลากหลายทางธรรมชาติและ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมตามสภาพแวดล้อมของพื้นที่และวิถีชีวิตของชุมชนและสังคมนั้นๆ โดยเฉพาะความแตกต่างระหว่างภูมิภาค และระหว่างชนบทกับเมือง

(4) **พัฒนาอย่างเป็นไปตามลำดับขั้นตอน** เริ่มต้นจากการพึ่งตนเองให้ได้ก่อน แล้วจึงพัฒนาไปสู่การรวมกลุ่มพึ่งพากันและกัน และสร้างเครือข่ายการพัฒนาเชื่อมโยงสู่ภายนอกเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืนในระยะต่อไป

1.1.3 พัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ และเป็นองค์รวม ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง

1.1.4 ยึดวิสัยทัศน์ปี พ.ศ. 2570 เป็นเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุการพัฒนาที่อยู่บนรากฐานของสังคมไทย อยู่บนกรอบแนวคิดของการพัฒนาบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประเทศมีสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นเสาหลักของความเป็นปึกแผ่นของคนในชาติ ครอบครัวมีความสุขเป็นพื้นฐานที่สร้างคนเป็นคนดี ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีบทบาทในการพัฒนา ระบบเศรษฐกิจมีเสถียรภาพและมีความสามารถในการแข่งขัน มีการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ มีกฎระเบียบและกฎหมายที่บังคับใช้อย่างเป็นธรรม และประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคและอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์บนพื้นฐานของการพึ่งพาและผลประโยชน์ร่วมกัน

1.2 ทิศทางการพัฒนาประเทศ

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ได้ตระหนักถึงสถานการณ์และความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกและภายในประเทศ โดยเฉพาะภาวะผันผวนด้านเศรษฐกิจพลังงาน และภูมิอากาศ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อประเทศไทย ทั้ง เชิงบวกและลบ ดังนั้น ทิศทางการบริหารจัดการประเทศภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นการใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศเพื่อสร้างความเข้มแข็งและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ภายในประเทศที่เน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตภาคเกษตรและการประกอบ การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัวในการเชื่อมโยง กับระบบเศรษฐกิจโลกและภูมิภาค ซึ่งประเทศไทยมีพันธกรณีภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ เพื่อสามารถใช้โอกาสที่เกิดขึ้นและเพิ่มภูมิคุ้มกันของทุนที่มีอยู่ในสังคมไทยได้อย่างเหมาะสม พร้อมก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องสร้างความพร้อมสำหรับเชื่อมโยงด้านกายภาพ ทั้งโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในด้านต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศที่สำคัญได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางวัฒนธรรม) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว และชุมชน สามารถจัดการความเสี่ยง และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม สำหรับ

การเสริมสร้างทุนเศรษฐกิจ (ทุนกายภาพ ทุนทางการเงิน) มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็ง โดยใช้ภูมิปัญญา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ ให้มีความสำคัญกับการปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ภายในประเทศและต่างประเทศ การผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีการเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคต่างๆ บนพื้นฐานการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ในส่วนการเสริมสร้างทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงด้านอาหาร การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตร มุ่งสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการเพิ่มบทบาทไทยในเวทีประชาคมโลก ขณะเดียวกันจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมและสร้างความเป็นธรรม ในการเข้าถึงทรัพยากร ควบคู่ไปกับการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

2. วิสัยทัศน์และพันธกิจ

การจัดทำแผนพัฒนาประเทศในระยะต่อไปต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ปี พ.ศ.2570 โดยกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูง ในช่วงระยะ 5 ปี ของแผนฯ ดังนั้นกรอบทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงประกอบด้วยวิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อ การเปลี่ยนแปลง”

2.2 พันธกิจ

2.2.1 สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาคทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม

2.2.2 พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

2.2.3 พัฒนาศักยภาพการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิต และการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

2.2.4 สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติทางธรรมชาติ

3. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

3.1 วัตถุประสงค์

3.1.1 เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสันติสุข

3.1.2 เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

3.1.3 เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ คุณภาพ และยั่งยืน มีความเชื่อมโยงกับเครือข่ายด้านการผลิตสินค้าและบริการบนฐานปัญญา นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในภูมิภาคอาเซียน มีความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ

3.1.4 เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ และเป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ

3.2 เป้าหมายหลัก

3.2.1 ความอยู่เย็นเป็นสุขและความสงบสุขของสังคมไทยเพิ่มขึ้นความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลง สัดส่วนผู้อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลง และดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชันไม่ต่ำกว่า 5.00 คะแนน

3.2.2 คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะดีขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น

3.2.3 เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมตามศักยภาพของประเทศ ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3.0 ต่อปี เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ให้มีไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 40.0

3.2.4 คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมทั้งเพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศ

3.3 ตัวชี้วัด

3.3.1 ดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุข ดัชนีความสงบสุข สัดส่วนรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ที่มีรายได้สูงสุดร้อยละ 10.0 กับกลุ่มที่มีรายได้น้อยร้อยละ 10.0 สัดส่วนผู้อยู่ใต้เส้นความยากจน สัดส่วน แรงงานนอกระบบที่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม และดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชัน

3.3.2 จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทย ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม สัดส่วนประชากรที่เข้าถึงโครงข่ายคมนาคมและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง จำนวนบุคลากรด้านการ วิจัยและพัฒนา อัตราการป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อ และดัชนีความอบอุ่นของครอบครัว

3.3.3 อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อ ผลิตภาพการผลิตรวม อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ สัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

3.3.4 คุณภาพน้ำและอากาศ ร้อยละของพื้นที่ป่าไม้ต่อพื้นที่ประเทศ และสัดส่วนการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหัวเปรียบเทียบกับลำดับขั้นการพัฒนาที่แสดงโดยผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2542) ได้ให้ความหมายของการวิจัยอนาคตว่า หมายถึง วิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นชนของกลุ่มประชากรหรือกลุ่มสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

สถาบันอนาคต (Institute for Future, 1976, p. 1) ได้ให้ความหมายของการวิจัยอนาคตว่า การวิจัยอนาคต หมายถึง การศึกษาที่มีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับทางเลือกในอนาคตที่ชนกลุ่มหนึ่งหรือสังคมหนึ่งคิดว่าจะเป็นไปได้ หรือน่าจะเป็นไปได้สำหรับตน การวิจัยอนาคตพยายามที่จะทำในสิ่งต่อไปนี้

1. บรรยายทางเลือกในอนาคตที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นไปได้สำหรับประชากรกลุ่มหนึ่ง

2. พิจารณาบทวนความรู้หรือความไม่รู้ของเราเกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้
3. ชี้ให้เห็นถึงผลพาดพิงหรือผลอันจะเกิดขึ้นจากอนาคตที่เป็นไปได้นั้น ๆ
4. เตือนให้ทราบล่วงหน้าถึงอนาคตอันไม่พึงปรารถนาที่อาจเกิดขึ้นได้นั้น
5. ทำให้เข้าใจกฎเกณฑ์ของกระบวนการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การวิจัยอนาคต หมายถึง การศึกษาอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับแนวโน้มที่คิดว่าจะเป็นไปได้หรือน่าจะเป็นในอนาคต

จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต

จุมพล พูลภทธีวิน (2542) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต จุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยอนาคตมิใช้อยู่ที่การทำนายที่ถูกต้อง หากแต่อยู่ที่ทำการสำรวจและศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้ หรือน่าจะเป็นเรื่องที่ศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ เพื่อที่จะหาทางทำให้แนวโน้มที่พึงประสงค์นั้นเกิดขึ้น และป้องกันการจัดแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป หรือหาทางเผชิญกับแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากมันจะเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยอนาคตจะมีประโยชน์ต่อการวางแผน การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ ตลอดจนจนถึงการกำหนดกลยุทธ์ (Strategies) และกลวิธี (Tactics) ที่จะนำไปสู่การสร้างอนาคตที่พึงประสงค์และการป้องกันหรือจัดอนาคตที่ไม่พึงประสงค์

ส่วน พันธุ์สุรย์ สดาลัย, (2542) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงอนาคตเพิ่มเติมไว้ดังนี้

1. เพื่ออธิบายให้ทราบถึงทางเลือกในอนาคต (Alternative Futures) ซึ่งคาดว่าจะเป็นไปได้สำหรับประชากรในสังคมหนึ่ง
2. เพื่อให้ทราบถึงขอบเขตและความรู้ความสามารถของตนเองในการคาดการณ์ในอนาคตที่เป็นไปได้
3. เพื่อชี้ให้เห็นถึงการแก้ไขปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากอนาคตที่คาดการณ์ไว้
4. เพื่อเป็นการเตือนให้ทราบล่วงหน้าจากสิ่งบอกเหตุที่ไม่พึงปรารถนาต่าง ๆ อันอาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต
5. เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่บนพื้นฐานนั้น

เทคนิคการทำวิจัยแบบ EFR (The Ethnographic Futures Research)

เทคนิคการทำวิจัย EFR คำว่า EFR เป็นชื่อย่อมาจากคำว่า The Ethnographic Futures Research หรือการทำวิจัยเพื่อการศึกษาหรือคาดการณ์ถึงแนวทางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมในอนาคต

ผู้พัฒนาเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EFR คือ ศาสตราจารย์ ดร.โรเบิร์ต บี เท็กซ์เตอร์ (Robert B. Textor) แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นเทคนิคที่พัฒนามาจากระเบียบวิธีวิจัยทางมานุษยวิทยาที่เรียกว่า การวิจัยชาติพันธุ์วรรณนา (Ethnographic Research หรือ Ethnography) (พันธุ์สุริย์ ฤดาวัลย์, 2542)

การวิจัยอนาคต (Futures research) เป็นการศึกษาเพื่อมองถึงเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่น่าจะเป็นได้ในอนาคต รวมถึงปฏิสัมพันธ์และผลกระทบในระหว่างเหตุการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าจะเกิดหรือกล่าวได้ว่า การวิจัยอนาคต หมายถึง วิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับแนวโน้มต่างๆ ที่เป็นทางเลือกของเรื่องที่ศึกษา ที่คาดว่าจะเป็นไปได้ (Possible) หรือน่าจะเป็นไปได้ (Probable) (เทียนฉาย ภิระนันท์, 2529)

EFR เป็นเทคนิคการวิจัยที่พยายามจะดึงเอาอนาคตภาพและค่านิยมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมของกลุ่มประชากรที่ศึกษาโดยการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือ เป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดและไม่ชี้นำ (Non-directiv, Open-ended) โดยผู้วิจัยอาจมีหัวข้อหรือประเด็นที่เตรียมไว้ประกอบเพื่อถกเถียง แต่จะไม่มีลักษณะของการถามแบบชี้นำ หลักการสัมภาษณ์แบบ EFR นี้ถือทำให้ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้ควบคุมการสัมภาษณ์และมีอิสระในการสัมภาษณ์อย่างเต็มที่ ลักษณะของการสัมภาษณ์แบบ EFR ที่เด่นและแตกต่างไปจากการสัมภาษณ์แบบอื่น คือ จะมีการแบ่งช่วงการสัมภาษณ์ออกเป็นช่วงๆ โดยอาจจะแบ่งตามหัวข้อที่สัมภาษณ์หรือตามช่วงที่เหมาะสมเช่นทุก ๆ ประมาณ 10 นาที ผู้สัมภาษณ์จะทำการสรุปการสัมภาษณ์ จากบันทึกที่จดไว้หรือจากเทปบันทึกเสียงให้ผู้สัมภาษณ์ฟัง และขอให้ผู้สัมภาษณ์ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขคำสัมภาษณ์ได้ กระบวนการเช่นนี้เรียกว่า เทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative Summarization Technique) โดยจะทำเช่นนี้จนจบการสัมภาษณ์เพื่อที่จะช่วยให้ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นว่า ข้อมูลที่ได้นั้นมีความน่าเชื่อถือ คือ มีทั้งความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของข้อมูลเพิ่มขึ้น โดยปกติการสัมภาษณ์แบบ EFR นี้จะประกอบไปด้วยอนาคตภาพที่เป็นทางเลือก (Alternative) 3 ภาพ และเรียงลำดับกันไปคือ อนาคตภาพทางบวก (Optimistic-realistic Scenario) อนาคตภาพทางลบ (Pessimistic-realistic Scenario) และอนาคตภาพที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด (Mostp-probable Scenario) อนาคตภาพทั้ง 3 ภาพนี้จะประกอบไปด้วยแนวโน้มในอนาคตที่ผู้ให้สัมภาษณ์คาดว่าจะมีโอกาสเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ จึงมีการใช้คำว่า Realistic กำกับไว้ทั้งในอนาคตทางดีและอนาคตภาพทางร้าย

เมื่อผู้สัมภาษณ์ครบทั้ง 3 ภาพตามขั้นตอนเสร็จแล้ว ผู้สัมภาษณ์อาจสรุปการสัมภาษณ์ให้ผู้สัมภาษณ์ฟังทั้งหมดอีกครั้งหนึ่ง และขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขและ/หรือเพิ่มเติมคำสัมภาษณ์อีก หรืออาจจะนำผลการสัมภาษณ์ที่จดบันทึกไว้หรืออัดเทปไว้กลับไปเรียบเรียง

ใหม่ แล้วส่งผลการสัมภาษณ์ที่เรียบเรียงแล้ว (Protocol) ไปให้ผู้ให้สัมภาษณ์อ่านตรวจแก้ไขเป็นการส่วนตัวก็ได้ หลังจากนั้น จึงนำผลการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ เพื่อจะหาฉันทามติระหว่างกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ แล้วนำแนวโน้มที่มีฉันทามติมาเขียนเป็นอนาคตภาพซึ่งเป็นผลการวิจัย

สรุปขั้นตอนใหญ่ ๆ ของการวิจัยแบบ EFR ได้ดังนี้ คือ

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง
2. สัมภาษณ์ซึ่งมีลักษณะเฉพาะคือเป็นแบบเปิดและไม่ชี้นำ (Non-directiv, Open-ended) เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) คือ มีการเตรียมหัวข้อหรือประเด็นการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าใช้เทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative Summarization) สัมภาษณ์อนาคต 3 แบบ ได้แก่ อนาคตภาพทางบวก (Optimistic-realistic Scenario) อนาคตภาพทางลบ (Pessimistic-realistic Scenario) และอนาคตภาพที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด (Most-probable Scenario)
3. วิเคราะห์ สังเคราะห์ หาฉันทามติ
4. เขียนอนาคตภาพ (Scenario Write-up)

เทคนิคการวิจัยแบบ EFR

เทคนิคการวิจัยแบบ EFR (The Ethnographic Futures Research) เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคตที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายและความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตมากที่สุดวิธีหนึ่งในปัจจุบัน เป็นเทคนิคการวิจัยที่รวมเอาจุดเด่นหรือข้อดีของเทคนิคการวิจัย EFR และ Delphi เข้าด้วยกัน การรวมข้อดีของทั้งสองเทคนิคช่วยแก้จุดอ่อนของแต่ละเทคนิคได้เป็นอย่างดี โดยหลักการแล้วเทคนิค EFR เป็นการผสมผสานระหว่างเทคนิค EFR กับ Delphi เข้าด้วยกันขั้นตอนต่าง ๆ ของ EFR ก็คล้าย ๆ กับ Delphi เพียงแต่ว่า มีการปรับปรุงวิธีให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมมากขึ้น โดยในรอบแรกของการวิจัยจะใช้การสัมภาษณ์แบบ EFR ที่ปรับปรุงแล้วหลังจากการสัมภาษณ์ในรอบแรก ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งมักจะมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาฉันทามติ ซึ่งมักจะทำประมาณ 2-3 รอบ หลังจากนั้นจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มากและมีความสอดคล้องทางความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อสรุปเขียนเป็นอนาคตภาพการวิจัยแบบ EFR อาจสรุปขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้ดังนี้ (จุฬพล พูลภัทรชีวิน ,2542:32-34)

1. กำหนดและเตรียมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ขึ้นนี้นับว่าสำคัญและจำเป็นมาก เชื่อว่ายิ่งได้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจริงมากเท่าไร ก็จะทำให้ผลการวิจัยน่าเชื่อถือเท่านั้น ส่วนการเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญก็ยิ่งมีความจำเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญอาจมองไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยลักษณะนั้นหรืออาจไม่มีเวลาให้ผู้วิจัยเต็มที่ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญเป็นการส่วนตัว อธิบายถึงจุดมุ่งหมายขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย เวลาที่ต้องใช้โดยประมาณและประโยชน์ของการวิจัยย้ถึงความจำเป็น

และความสำคัญในการให้ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงขอความร่วมมือถ้าไม่ได้รับความร่วมมือก็จำเป็นต้องไปหาผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นต่อไป ถ้าได้รับความร่วมมือก็ขอวันเวลาสำหรับสัมภาษณ์ การเตรียมผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว นอกจากจะทำให้มั่นใจได้ว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้มีเวลาเตรียมตัว เตรียมข้อมูลจัดระบบข้อมูลและความคิดล่วงหน้า ช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น

2. สัมภาษณ์ (EDFR รอบที่หนึ่ง) การสัมภาษณ์มีลักษณะและขั้นตอนคล้ายกับ EFR แต่ EDFR มีความยืดหยุ่นกว่า กล่าวคือ ผู้วิจัยสามารถที่จะเลือกรูปแบบการสัมภาษณ์ที่สนองตอบต่อจุดมุ่งหมาย เวลา งบประมาณ และสถานการณ์ของการวิจัยได้ คือ อาจใช้รูปแบบของ EFR โดยเริ่มจาก Optimistic Realistic (O-R), Pessimistic Realistic (P-R) และ Most Probable (M-P) หรืออาจจะเลือกสัมภาษณ์แนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญคาดว่าจะเป็นไปได้และน่าจะเป็น โดยไม่คำนึงถึงว่าแนวโน้มเหล่านี้จะเป็นไปได้ในทางดีหรือร้าย เพราะในการทำ EDFR รอบที่สองและที่สาม ถ้าหากผู้วิจัยสนใจจะแยกศึกษาอนาคตภาพทั้ง 3 ภาพตามแบบ EFR ผู้วิจัยก็สามารถทำได้โดยการออกแบบสอบถามที่จะช่วยให้ได้อนาคตภาพทั้ง 3 ภาพอย่างเป็นระบบได้

3. วิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือสำหรับทำเดลไฟ

4. สร้างเครื่องมือ
5. ทำเดลไฟ (Delphi)
6. เขียนอนาคตภาพ (Scenario Write-up)

ข้อเปรียบเทียบระหว่าง EDFR EFR และ Delphi แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระหว่าง EDFR EFR และ Delphi

ข้อความ	EDFR	EFR	Delphi
1. ระเบียบวิธีวิจัย	สัมภาษณ์รอบแรก แบบ EFR แล้วตามด้วย Delphi รอบที่ 2,3 ทำให้ได้ข้อมูลน่าเชื่อถือมากขึ้น	สัมภาษณ์รอบเดียวโดยไม่มีโครงสร้างการสัมภาษณ์ การชี้นำ เป็นแบบเปิดอย่างอิสระ ผู้วิจัยมีหัวข้อประกอบการแบ่งช่วงสัมภาษณ์ออกเป็นช่วงๆ อาจแบ่งตามหัวข้อหรือตามเวลา โดยผู้วิจัยทำการสรุปการสัมภาษณ์จากบันทึกที่จดไว้ และขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้คำสัมภาษณ์ได้	สัมภาษณ์หรือสอบถามโดยมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองในการเติมข้อมูลรอบแรกเป็นการกำหนดรอบแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ แม้จะเป็นคำถามแบบเปิดหรือสัมภาษณ์แบบเปิดเรื่องอื่นๆ ผู้ถูกสัมภาษณ์หรือตอบแบบสอบถามอาจไม่ตอบ เพราะถูกชักนำให้เกิดเฉพาะเรื่องที่ถามแม้จะมีการยืนยันคำตอบรอบที่ 2,3 ก็อาจทำให้ผู้เชี่ยวชาญถูกจำกัดความคิดเห็น
2. ผลสรุปการวิจัย	ได้แนวโน้มอย่างมีระบบและเป็นฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ	สัมภาษณ์รอบเดียวจึงขาดระบบที่น่าเชื่อถือเพราะข้อสรุปอาจไม่ใช่ฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ	อาจสรุปได้ว่าไม่ครอบคลุม เพราะการมีโครงสร้างตั้งแต่แรกจึงสรุปฉันทามติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ที่มา : จุมพล พูลภัทรชีวิน (2552)

สรุปได้ว่า เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคตที่สามารถนำไปใช้วิจัยในทำนองเดียวกับการวิจัยรูปแบบอื่นๆ ที่มีอยู่ได้ เช่น การวิจัยเพื่อสำรวจความคิดเห็น สำรวจปัญหา วิจัยเพื่อรูปแบบ เพื่อกำหนดนโยบาย เพื่อหาวิธีแก้ปัญหา และเพื่อการตัดสินใจ เป็นต้น ปัจจุบันได้มีการนำเทคนิคการวิจัยอนาคตไปใช้ในวงการต่างๆ มากมาย เพื่อการวางแผนในอนาคต โดยเฉพาะในการวิจัยทางการศึกษามักนำการวิจัยอนาคตมาเพื่อศึกษาแนวโน้มเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการวางแผนทางการศึกษา โดยเทคนิคการวิจัยแบบ Delphi ได้รับความนิยมนานแล้ว แต่ปัจจุบันเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR ซึ่งพัฒนาโดย จุมพล พูลภัทรชีวิน เป็นเทคนิคการวิจัยที่รวมเอาจุดเด่นหรือข้อดีของเทคนิค EFR และ Delphi เข้าด้วยกัน จึงช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นระบบและน่าเชื่อถือมากขึ้น

การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

หลังจากการกำหนดประเด็นปัญหาที่จะศึกษาได้แล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญมากเนื่องจากคุณลักษณะเฉพาะของการวิจัยและแบบเทคนิคเคสฟาย คือการอาศัยข้อคิดเห็นจากการตอบของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ผลการวิจัยจะน่าเชื่อถือหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เลือกสรรมานั้นสามารถให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้เพียงใด ผู้เชี่ยวชาญจึงควรเป็นผู้รอบรู้และรู้ลึกในประเด็นที่ศึกษาอย่างจริงจัง เป็น “ผู้รู้” หรือ ‘Panel Experts’ ในเรื่องนั้นๆ อาจจะเป็นผู้ที่ศึกษาเรื่องดังกล่าวมาเป็นเวลานาน เป็นผู้มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบหรือมีประสบการณ์โดยตรงกับประเด็นที่ศึกษา นอกจากนี้ ในการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่จะทำให้ผลการวิจัยเกิดผลจริงว่า ควรจะเลือกผู้บริหารในหน่วยงานนั้นและผู้ที่มีศักยภาพจะเป็นผู้บริหารถัดมาเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญของเรา ผนวกเข้ากับนักวิชาการทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานของเรา ซึ่งในที่นี้อาจรวมถึงผู้ที่ให้บริการด้วย

ผู้วิจัยควรกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเพื่อจัดสรรกลุ่มคนที่ จะเข้าร่วมในการวิจัยหรืออาจอาศัยการสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิในวงการนั้นๆ ให้เสนอรายชื่อบุคคลซึ่งควรได้รับการเลือกสรรให้เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ การคัดเลือกนี้จำเป็นต้องพิจารณากันอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่เหมาะสมจริง ๆ และเมื่อคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้แล้ว ผู้วิจัยควรติดต่อขอความร่วมมือในการวิจัยที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำตอบอย่างเต็มใจ และให้ความสำคัญแก่การวิจัยจะเป็นตัวแปรคำตอบที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นของข้อมูลที่ได้รับ หากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเอกพันธ์ (Homogenous Group) อาจจำเป็นต้องใช้เพียง 10-15 คน แต่ถ้ากลุ่มมีความแตกต่างกันมีลักษณะเอกพันธ์ (Homogenous Group) อาจต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นจำนวนมากขึ้น อย่างไรก็ตามจากการศึกษาวิจัยของโทมัส ที แมคมิลแลน (Thomas T. Macmillan) พบว่า หากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error) จะมีน้อยมาก ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (Panel Size)	การลดลงของความ คลาดเคลื่อน (Error Reduction)	ความคลาดเคลื่อนลดลง (Net Change)
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.04
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	0.46-0.44	0.02

(ที่มา : Macmillan1971 อ้างอิงถึง เกษม บุญอ่อน 2522)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

กิ่งดาว รัตนเวชชัยวิมล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “ พฤติกรรมสุขภาพของผู้มารับบริการทางการแพทย์ กรณีศึกษา กองแพทย์หลวง พระบรมมหาราชวัง “ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้รับบริการทางการแพทย์ แผนกผู้ป่วยนอก จำนวน 200 คน ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสม ด้านการปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยมีระดับพฤติกรรมเหมาะสมสูงสุด ทักษะคิดในภาพรวมอยู่ในระดับดี ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสุขภาพของผู้มารับบริการทางการแพทย์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ทักษะคิดต่อพฤติกรรมสุขภาพ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในครอบครัวและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และความถนัดในการรับข้อมูลข่าวสาร

จุฑารัตน์ สະธรรมกิจและคณะ (2550) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพแบบบูรณาการ โดยใช้การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน กรณีศึกษา ตำบลเจดีย์หัก อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่ากระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพของสมาชิกชุมชนให้แสดงออก เกิดเป็นแผนแม่บทที่ตรงกับความต้องการของชุมชนได้อย่างชัดเจน ซึ่งการจัดประชุมปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีส่วนทำให้คนในชุมชนรู้จักชุมชนของตนเอง รู้ปัญหา สามารถวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดภาพอนาคตของชุมชน อีกทั้งประสบการณ์และทักษะการเรียนรู้จากการศึกษาดูงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการรวมกลุ่มใน

การจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เกิดสภาพผู้นำชุมชน เกิดอาสาสมัครในชุมชน ตลอดจนเกิดผู้นำชุมชนรุ่นใหม่

ธราดล ดวงแก้วและหิรัญญา เดชอุดม(2550) ได้ศึกษาพฤติกรรมสุขภาพของผู้สูงอายุ ตำบลโพรงมะเดื่ออำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมสุขภาพของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ ประกอบไปด้วยพฤติกรรมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย พฤติกรรมสุขภาพด้านการรับประทานอาหาร พฤติกรรมสุขภาพด้านการปฏิบัติตนในภาวะเจ็บป่วย พฤติกรรมสุขภาพด้านการจัดการความเครียด ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมสุขภาพของผู้สูงอายุโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับประทานอาหาร อยู่ในระดับดี ($X = 3.327$) การออกกำลังกาย อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 2.725$) การจัดการความเครียด อยู่ในระดับพอใช้ ($X = 2.822$) และการปฏิบัติตนในภาวะเจ็บป่วย อยู่ในระดับดี ($X = 3.319$) ผู้สูงอายุที่มีรายได้และความพอเพียงของรายได้แหล่งที่มาของรายได้ส่วนใหญ่ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีพฤติกรรมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปรีชา รัตนบุรี (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับทัศนคติในการทำงาน ระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง จำนวน 389 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.86 จากการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างมีระดับทัศนคติในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับมาก และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานกับผลของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างมีความสัมพันธ์เชิงบวก และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ (Hoppock, 1976) ได้ให้แนวคิดของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า คนจะเลือกอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการสูงสุดของตนเอง

พรณทิพย์ หมั่นรักย์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของประชาชน ตำบลหน้าด้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำนวน 330 คน ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองอยู่ในระดับปานกลาง การได้รับข้อมูลข่าวสารระดับปานกลาง การได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน เจ้าหน้าที่สาธารณสุขอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเอง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง คือ รายได้และการได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ วารสารพยาบาลศาสตรมหาวิทยาลัขนเรศวร ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ก.ค.- ธ.ค. 2550 (57) เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์

กับระดับน้ำตาลในเลือดของผู้ป่วยเบาหวาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ที่มีระดับน้ำตาลในเลือดสูงกว่า 126 มิลลิกรัมต่อเดซิลิตรของโรงพยาบาลเก่าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ได้จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 249 คน โดยเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการควบคุมอาหาร การออกกำลังกาย การใช้ยา แรงสนับสนุนของครอบครัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พฤติกรรมการควบคุมอาหาร และการสนับสนุนของครอบครัวอย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญในการควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2

สิริธัญญา เกียรติภักดิ์ (2553) ได้ศึกษาภาวะสุขภาพผู้สูงอายุ ในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างคือผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ โดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 520 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลทั่วไป ข้อมูลพฤติกรรมสุขภาพ ข้อมูลสุขภาพเบื้องต้น แบบประเมินความสามารถในการทำกิจวัตรประจำวัน การตรวจร่างกาย

สุภัทรา ชูประดิษฐ์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมสุขภาพ (Health Behavior) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ซึ่งเกิดขึ้นทั้งภายใน (covert behavior) และภายนอก (overt behavior) พฤติกรรมสุขภาพจะรวมถึงการปฏิบัติที่สังเกตได้และการเปลี่ยนแปลงที่สังเกตไม่ได้แต่สามารถวัดได้ ว่าเกิดขึ้นพฤติกรรมภายในเป็นปฏิกิริยาภายในตัวบุคคลมีทั้งเป็นรูปธรรมและนามธรรมที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถใช้เครื่องมือบางอย่างเข้าวัดหรือสัมผัสได้ เช่น การเดินของหัวใจ การบีบตัวของลำไส้ พฤติกรรมเหล่านี้เป็นปฏิกิริยาที่มีอยู่ตามสภาพของร่างกาย พฤติกรรมสุขภาพจำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือเป็นการกระทำ (action) พฤติกรรมสุขภาพในลักษณะที่เป็นการกระทำ คือการกระทำหรือการปฏิบัติของบุคคลที่มีผลดีหรือผลเสียต่อสุขภาพ และเป็นการไม่กระทำ (non action) ส่วนพฤติกรรมที่เป็นการไม่กระทำคือการงดเว้นไม่กระทำหรือการไม่ปฏิบัติของบุคคลที่มีผลดีหรือผลเสียต่อสุขภาพ

อัมพร วารินทร์ (2550) ศึกษารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ จังหวัดนนทบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจากกระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย สำนักส่งเสริมสุขภาพผลการศึกษาค้นพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เพศ ศาสนา เขตที่อยู่อาศัย อาชีพ การได้รับความรู้ข่าวสารด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ความรู้และความเชื่อด้านการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ เป็นต้น

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เอ็นโจ,เฟอเรร่า และเดเมียน (Luiz A. Anjos , Joao A. Ferreira and Jorginete J. Damiao. ,2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอัตราการเต้นหัวใจและการใช้พลังงานในการเก็บขยะใน รีโอเดจาเนโร ประเทศบราซิล เพื่อประเมินผลการใช้พลังงานช่วงการทำงาน และความต้องการทางกายภาพที่เป็นประโยชน์สำหรับสุขภาพของแรงงาน และเป็นส่วนหนึ่งของการให้ความสำคัญทางสรีรวิทยา ข้อมูลที่ได้นำไปใช้ในการหาความเหมาะสมของภาระงานกับสุขภาพ และการพัฒนาในการหาความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างเวลาทำงานสูงสุดที่ยอมรับได้กับการเชื่อมโยงกับภาระงานทางสรีรวิทยา ทั้งนี้จากการวิจัย พบว่า อัตราการเต้นหัวใจ (HR) ในการทำงานสี่วันทำการติดต่อกัน (วันจันทร์ อังคาร พุธ และวันพฤหัสบดี) มีค่าเฉลี่ย คือ $104.0 \pm 11.7 \text{ bpm}$ ($\pm \text{SD}$) คิดเป็นร้อยละ $56.9 \pm 7.5\%$ ของอัตราการเต้นหัวใจสูงสุด อัตราการใช้พลังงาน (EE) คือ 1608.3 ± 738.5 กิโลแคลอรี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 293.1 ± 103.9 นาที่ในกาทำงานต่อวัน สำหรับเวลารวมที่เหมาะสมของการเก็บขยะอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 293.1 ± 103.9 นาที่ หรือประมาณ 5 ชั่วโมงต่อวัน ไม่มีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญในชั่วโมงทำงานทั้งหมดหรือเวลารวมของการเก็บขยะที่มีประสิทธิภาพ เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างวันจันทร์ วันอังคาร วันพุธ และวันพฤหัสบดี

แฮนเซนและคณะ (Johnni Hansen, and others : 1997) ได้ทำการศึกษาปัญหาโรคทางเดินหายใจของพนักงานเก็บขยะในเดนมาร์ก พบว่า ร้อยละ 76 เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 39.4 ปี อายุงาน โดยเฉลี่ย 9.4 ปี คำนวณมวลกายเฉลี่ย 26.1 kg/m และร้อยละ 53 มีการใช้ผลิตภัณฑ์ยาสูบ (บุหรี่ ซิการ์ ฯ) คิดเป็นร้อยละ 10.3 กรัม / วัน สำหรับสัดส่วนอัตราความชุกของโรค ยกเว้น โรคหอบหืด จะพบว่า อาการไอ คั้นจมูก อาการหายใจแล้วมีเสียงดังฮืดๆ และหลอดลมอักเสบเรื้อรัง มีอัตราส่วนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างที่สำคัญในการแพร่ระบาดของโรคเมื่อเปรียบเทียบในการเก็บขยะแต่ละชนิด แต่มีสัดส่วนอัตราความชุกสำหรับการใช้รถอัดขยะ และถังขยะที่ไม่มีล้อสูงอย่างมีนัยสำคัญ โดยสาเหตุสำคัญที่สำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาโรคทางเดินหายใจ ส่วนใหญ่มาจาก ไอเสียนยนต์ และจุลินทรีย์ในอากาศ

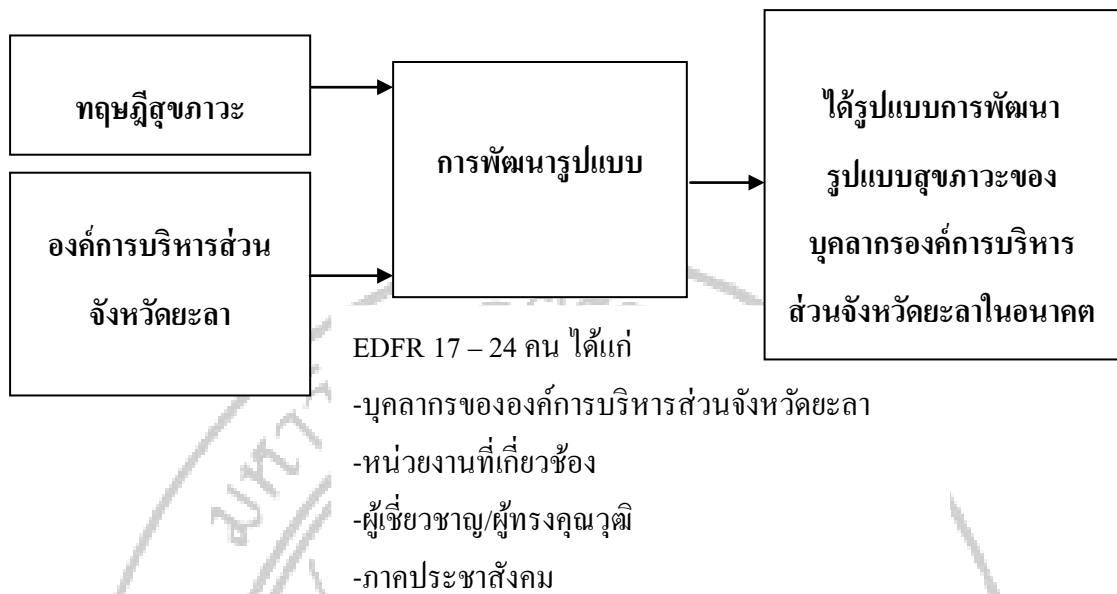
อินยาง (Mfirekemfon P. inyang : 1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานขยะมูลฝอยของเทศบาล ในเมืองพอร์ตฮาร์กอร์ด ของภูมิภาคไนเจอร์เดลต้า ประเทศไนจีเรีย จุดมุ่งหมายของการศึกษาคือการสำรวจการปฏิบัติงานที่ได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย สภาพการทำงานและอันตรายอื่นๆ ที่ต้องเผชิญในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.1 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 43.4 สถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 46.6 และยังไม่มีสมรส ร้อยละ 53.4 ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 62.5 ไม่เห็นด้วยว่าอุปกรณ์ป้องกันที่พวกเขาใช้มีคุณภาพเหมาะสมและ

เหมาะกับงาน และได้รับบาดเจ็บจากวัตถุมิคมในการจัดการขยะด้วยมือเปล่า ถึงร้อยละ 76.3% ได้แก่ แวนตาหัก ขวด กระป๋องเปล่าที่มีขอบหยัก แผ่นหัก เข็มฉีดยา และวัตถุมิคมอื่นๆ สำหรับด้านอาการเจ็บป่วย ส่วนใหญ่เป็นการบาดเจ็บกล้ามเนื้อ และความผิดปกติในระบบทางเดินหายใจ ทางเดินอาหาร การติดเชื้อในลำไส้ เป็นต้น ในประเทศที่พัฒนาแล้ว จะมีการใช้รถบรรทุกแบบอัตโนมัติโดยใช้ไฮโดรลิค ยกปรับ — ถ้ายกขยะ แต่ในประเทศกำลังพัฒนาเช่น ไนจีเรีย จะต้องยกและถ้ายขยะด้วยตนเอง ทำให้เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เพราะต้องสัมผัสกับกลิ่นเหม็น ฝุ่น มด แมลงวัน และความสกปรกได้อย่างง่ายดายแม้จะสวมชุดป้องกันใดๆ อีกทั้งอันตรายอื่นๆ รวมถึงการเผาไหม้สารเคมี การได้รับบาดเจ็บจากเข็มที่ใช้แล้วทิ้ง แวนตาหัก วัตถุที่ตกมาจากภาชนะบรรจุมากเกินไปเป็นโรคที่มาถึงขยะมูลฝอย จึงเสนอแนะว่าควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมกับงาน และมีการตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าได้มีการนำมาใช้ในขณะปฏิบัติงาน อีกทั้งยังจำเป็นที่จะต้องเฝ้าระวังสุขภาพเป็นระยะเพื่อตรวจสอบสัญญาณเริ่มต้นของโรค

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต โดยศึกษาหลัก ประกอบด้วย การวิเคราะห์ แนวคิด รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะ ศึกษากระบวนการพัฒนาสุขภาวะของบุคลากร ศึกษาการจัดการ ศึกษาการพัฒนาสุขภาวะของบุคลากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

จากนั้นรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เพื่อประมวลข้อมูลสรุปเป็นการพัฒนาสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตต่อไป โดยกรอบแนวคิดดังภาพ ที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้มุ่งศึกษาเพื่อนำเสนอการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยใช้เทคนิควิธีการวิจัยอนาคตหรือเรียกว่า เทคนิค EDFR โดยกำหนดขั้นตอนในการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการวิจัย
3. เครื่องที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในด้านการพัฒนารูปแบบสุขภาวะของบุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 24 คน

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและศึกษาจากเอกสารวิเคราะห์สาระ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนารูปแบบสุขภาวะของบุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) จำนวน 17 - 24 คน รอบที่ 2 และรอบที่ 3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แนวการสัมภาษณ์ เพื่อการพัฒนารูปแบบสุขภาวะของบุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยวิธีสัมภาษณ์แบบ EDFR เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน โดยกำหนดกรอบสัมภาษณ์ ดังนี้

1.1 สุขภาวะของบุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

1.2 รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะของบุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ

2.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลรอบที่ 2 ภายหลังจากการเก็บข้อมูลรอบแรกด้วยการสัมภาษณ์รอบที่ 1 ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์แยกประเด็น โดยพยายามคงรูปแบบภาษาใจความสำคัญ และสำนวนเดิมของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า แบบสอบถามรอบที่ 2 นี้ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง แนวโน้มนี้มีโอกาสที่จะเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง แนวโน้มนี้มีโอกาสที่จะเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง แนวโน้มนี้มีโอกาสที่จะเป็นไปได้ปานกลาง

2 หมายถึง แนวโน้มนี้มีโอกาสที่จะเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง แนวโน้มนี้มีโอกาสที่จะเป็นไปได้น้อยที่สุด

2.2 คุณภาพของแบบสอบถามได้มาโดย

2.2.1 ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 โดยใช้วิธีการที่เรียกว่า เทคนิคการสรุปสะสม (cumulative summarization technique) ซึ่งจะมีการสัมภาษณ์ในแต่ละหัวข้อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แก้ไขการสรุปนั้นจนเป็นที่น่าพอใจ ในขณะที่สัมภาษณ์ผู้วิจัยได้จัดบันทึกเทปคำให้สัมภาษณ์ทั้งหมดแล้วนำข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์ทั้งหมดจำแนกและจัดกลุ่ม เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามรวบรวมเนื้อหาที่ใกล้เคียงกันไว้ในข้อความเดียวกัน โดยพยายามคงความหมายเดิมของผู้สัมภาษณ์ไว้ และหาคำความถ้อยของแต่แนวโน้ม

2.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาด้านระเบียบวิธีวิจัยและด้านเนื้อหาพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสมในการใช้ภาษา สื่อความเข้าใจจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุง

2.2.3 แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 มีลักษณะเช่นเดียวกับแบบสอบถามข้อที่ 2.2.1 ข้อคำถามแต่ละข้อจะเป็นแนวโน้มนำที่จะเป็นไปไ้ระดับมากคือ ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ดังนั้นจำนวนข้อคำถามจึงลดลง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้แสดงตำแหน่ง ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และตำแหน่งคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในแนวโน้มนำแต่ละข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับผู้เชี่ยวชาญใช้ประกอบการตัดสินใจก่อนทำการตอบแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้ยังเพิ่มช่องเหตุผล ในกรณีที่ทำคำตอบเดิมนั้นต่อไป ก็ขอให้แสดงเหตุผลในการยืนยันคำตอบเดิมไว้ด้วย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลในรอบที่ 1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ขอความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องด้านสุขภาวะของบุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา จำนวน 17 - 24 คน และไปติดต่อกับตนเองอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยระเบียบวิธีวิจัยที่ต้องเก็บข้อมูล 3 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการสัมภาษณ์ ใช้เวลาประมาณ 1-2 ชั่วโมง ขั้นตอนที่ 2 และ 3 เป็นการส่งแบบสอบถามที่ได้สัมภาษณ์มากรอกข้อมูลใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง ผลจากการติดต่อ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา จำนวน 17 - 24 คน ยินดีให้ความร่วมมือจากนั้นได้นัดหมายวันเวลาเพื่อการสัมภาษณ์และดำเนินการสัมภาษณ์

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา จำนวน 17 - 24 คน และได้ทำหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามโดยการส่งทางไปรษณีย์ส่วนหนึ่ง และนำไปให้ด้วยตนเองส่วนหนึ่ง วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ไปติดต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา จำนวน 17 - 24 ฉบับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบ ถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา จำนวน 17 - 24 คน และได้ทำหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถาม จำนวน 17 - 24 คน

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในรอบที่ 2 มาทำการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์เป็นรายข้อ แล้วเลือกแนวโน้มนำที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป มาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในรอบที่ 3 มาวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยม กับมัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์สำหรับการแปรผลแต่ละข้อมูลวิจัยได้กำหนดดังนี้ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 254 : 34)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่ามัธยฐาน

1.1 ค่ามัธยฐาน ระหว่าง 4.50 – 5.00 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้น โอกาสที่แนวโน้มนั้น จะเกิดขึ้นมากที่สุด

1.2 ค่ามัธยฐาน ระหว่าง 3.50 – 4.49 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้น โอกาสที่แนวโน้มนั้น จะเกิดขึ้นมาก

1.3 ค่ามัธยฐาน ระหว่าง 2.50 – 3.49 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้น โอกาสที่แนวโน้มนั้น จะเกิดขึ้นปานกลาง

1.4 ค่ามัธยฐาน ระหว่าง 1.50 – 2.49 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้น โอกาสที่แนวโน้มนั้น จะเกิดขึ้นน้อย

1.5 ค่ามัธยฐาน ระหว่าง 1.00 – 1.49 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้น โอกาสที่แนวโน้มนั้น จะเกิดขึ้นน้อยที่สุด

2. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

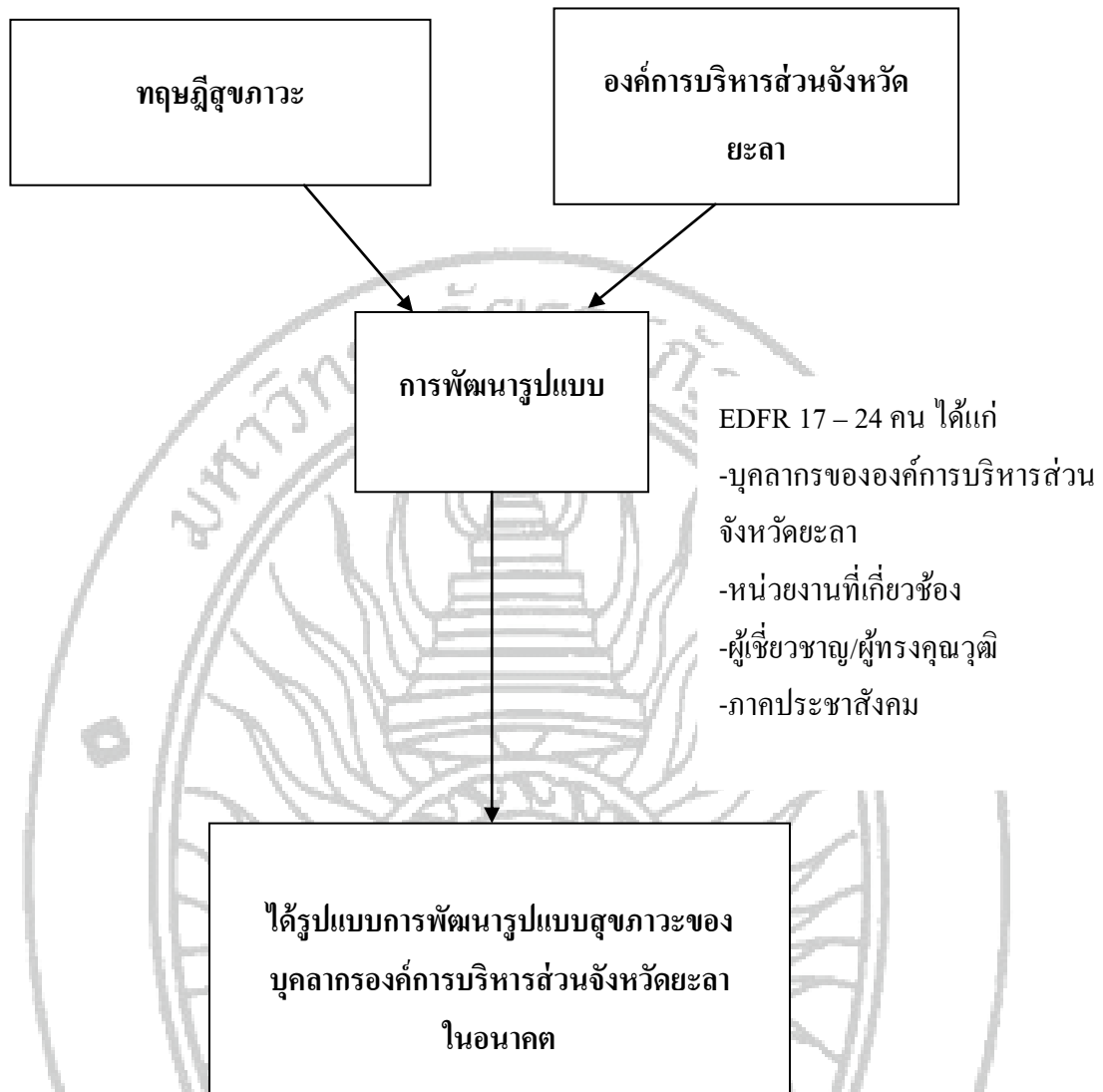
ผู้วิจัยคำนวณค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับควอไทล์ที่ 3 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้แนวโน้มนั้นใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวโน้มนั้นสอดคล้องกัน (consensus) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวโน้มนั้นใดมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวโน้มนั้น ไม่สอดคล้องกัน

3. ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐาน

การตีความหมาย ผู้วิจัยกำหนดว่า ถ้าค่าของความแตกต่างระหว่าง ค่าฐานนิยมกับมัธยฐานมีค่าไม่เกิน 1.0 จะถือว่าความคิดเห็นของผู้วางนโยบายและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

4. การพิจารณาความสอดคล้อง

ข้อความใดที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 และค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานไม่เกิน 1.00 ข้อความนั้นสอดคล้องกันในกรณีที่ข้อความใดมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 แต่ความแตกต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานเกิน 1.00 หรือกลับกัน จะถือว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกัน



ภาพที่ 2 ลำดับขั้นตอนการวิจัย

		ปี พ.ศ. 2556-2557											
ระยะเวลาขั้นตอนของกิจกรรม		ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.
1.	ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	←→											
2.	รวบรวมข้อมูลและจัดทำฐานข้อมูล		←→										
3.	สร้างเครื่องมือทดลองเครื่องมือปรับปรุงแก้ไข			←→									
4.	เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง				←→								
5.	วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย					←→							
6.	เขียนต้นฉบับวิทยานิพนธ์						←→						
7.	จัดทำรายงาน และเสนอวิทยานิพนธ์							←→					
8.	เสนอวิทยานิพนธ์								←→				

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต ครั้งนี้ เสนอ ผลการวิเคราะห์เป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต

ตอนที่ 1 การศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา และศึกษารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) แบบเจาะลึกจากการสนทนากลุ่มกลุ่ม เพื่อประมวลข้อมูลสรุปเป็นการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต ผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์บุคลากรและการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

1.1 ค่าความถี่การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต เป็นไปในทิศทางบวก ตารางที่ 6

1.2 ค่าความถี่การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต ที่คาดว่าจะเป็นไปในทิศทางลบ ตารางที่ 7

1.3 ค่าความถี่การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต ที่เหมาะสม ตารางที่ 8

2. กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

2.1 ค่าความถี่กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ควรมีรูปแบบอย่างไร ตารางที่ 9

2.2 ค่าความถี่กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน และกัน ควรมีรูปแบบอย่างไร ตารางที่ 10

2.3 ค่าความถี่กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการออม การประหยัด ควรมีรูปแบบอย่างไร ตารางที่ 11

2.4 ค่าความถี่กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากรที่ส่งเสริมการมีความศรัทธาในศาสนา ควรมีรูปแบบอย่างไร ตารางที่ 12

2.5 ค่าความถี่กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการศึกษา ควรมีรูปแบบอย่างไร ตารางที่ 13

3. การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

3.1 ค่าความถี่การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่า ควรกำหนดวัตถุประสงค์อะไรบ้าง ตารางที่ 14

3.2 ค่าความถี่การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรมีหลักการในการจัดการอย่างไร ตารางที่ 15

4. กระบวนการการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

4.1 ค่าความถี่กระบวนการการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการอย่างไร ตารางที่ 16

4.2 ค่าความถี่บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างไร ตารางที่ 17

4.3 ค่าความถี่อุปสรรคของการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่าน่าจะมีอะไรบ้าง ตารางที่ 18

4.4 ค่าความถี่การแก้ปัญหาของการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร ตารางที่ 19

5. แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

5.1 ค่าความถี่แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางกาย (Physical Health) ตารางที่ 20

5.2 ค่าความถี่แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางอารมณ์ (Emotional Health) ตารางที่ 21

5.3 ค่าความถี่แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสังคม (Social Health) ตารางที่ 22

5.4 ค่าความถี่แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางวิญญาณ (Spiritual Health) ตารางที่ 23

5.5 ค่าความถี่แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสติปัญญา (Intellectual Health) ตารางที่ 24

6. แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในภาคการดำเนินการเช่นไร

6.1 ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านอาหาร ตารางที่ 25

6.2 ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านที่อยู่อาศัย ตารางที่ 26

6.3 ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านการออกกำลังกาย ตารางที่ 27

6.4 ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสถานที่ทำงาน ตารางที่ 28

6.5 ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านค่าตอบแทน ตารางที่ 29

7. แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในภาคด้านอื่นๆ

7.1 ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ตารางที่ 30

7.2 ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม ตารางที่ 31

7.3 ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง ตารางที่ 32

7.4 ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านความรักสามัคคี ตารางที่ 33

7.5 ค่าความถี่แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ตารางที่ 34

ตารางที่ 6 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน จากการวิเคราะห์บุคลาการและการพัฒนา
รูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลาการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต
ควรเป็นอย่างไร

ข้อที่	การจัดการสุขภาวะของบุคลาการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	ความถี่ เป็นไปทิศทางบวก
1	ด้านร่างกาย มีสุขภาพแข็งแรง การออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่ ถูกสุขลักษณะ	10
2	ด้านสังคม มีวัฒนธรรมองค์ที่ดี มีผู้ร่วมงานที่มีความจริงใจ	10
3	ด้านการทำงาน รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีวินัยเคารพกฎ กติกา ระเบียบแบบแผน	9
4	ด้านจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นประโยชน์ส่วนร่วม	8
5	มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน	8
6	ควรให้บุคลาการ มีสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่สะดวก สบายที่ เหมาะสมกับงาน	7
7	ส่งเสริมให้บุคลาการได้รับการพัฒนา เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ใน การปฏิบัติงาน	7
8	ควรจัดกิจกรรมให้บุคลาการได้มีโอกาสดังออกทั้งร่างกายและจิตใจ	6
9	การทำงานแบบมีส่วนร่วม	6
10	ควรออกแบบสำรวจความต้องการอุปกรณ์ให้พร้อม	5
11	การเข้าถึงชุมชน หมู่บ้าน และประชาชน	5
12	จัดให้มีสวัสดิการ	4
13	การได้ฟังคำพูดที่ไพเราะ	4
14	สถานที่ทำงานปลอดภัย ไม่ให้ร้อน	4
15	ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4
16	มองเห็นในสิ่งที่ดีสวยงาม	3

จากตารางที่ 6 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต เป็นไปทิศทางบวก พบว่า ด้านร่างกาย มีสุขภาพแข็งแรง การออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ความถี่เท่ากับ 10 ด้านสังคม มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีผู้ร่วมงานที่มีความจริงใจ ความถี่เท่ากับ 10 ด้านการทำงาน รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ มีวินัย เคารพกฎ กติกา ระเบียบ แบบแผน ความถี่เท่ากับ 9 ด้านจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นประโยชน์ส่วนร่วม ความถี่เท่ากับ 8 มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน ความถี่เท่ากับ 8 ควรให้บุคลากร มีสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่สะดวก สบายที่เหมาะสมกับงาน ความถี่เท่ากับ 7 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ความถี่เท่ากับ 7 ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงออกทั้งร่างกายและจิตใจ ความถี่เท่ากับ 6 การทำงานแบบมีส่วนร่วม ความถี่เท่ากับ 6 ควรออกแบบสำรวจความต้องการ อุปกรณ์ให้พร้อม ความถี่เท่ากับ 5 การเข้าถึงชุมชน หมู่บ้าน และประชาชน ความถี่เท่ากับ 5 จัดให้มีสวัสดิการ ความถี่เท่ากับ 4 การได้ฟังคำพูดที่ไพเราะ ความถี่เท่ากับ 4 สถานที่ทำงานปลูกต้นไม้ให้ร่มรื่น ความถี่เท่ากับ 4 ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความถี่เท่ากับ 4 มองเห็นในสิ่งที่ดีสวยงาม ความถี่เท่ากับ 3

ตารางที่ 7 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน จากการวิเคราะห์บุคลากรและการพัฒนา
รูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต
ควรเป็นอย่างไร

ข้อที่	การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตที่ คาดว่าจะเป็นไปได้ทางบวก	ความถี่
1	บุคลากรขาดคุณธรรม จริยธรรมเห็นแก่ตัว	10
2	ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ผู้ร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	9
3	ขาดการจัดการวางแผนงาน	7
4	สถานที่ทำงานไม่เอื้อและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน	6
5	บุคลากรปฏิบัติงานไม่เห็นผลสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมาย	6
6	บุคลากรมุงเน้นงาน ขาดเวลาออกกำลังกาย	6
7	บุคลากรไม่มีวินัย เคารพกฎเกณฑ์ ขาดความรับผิดชอบ	6
8	บุคลากรในหน่วยงานไม่สามัคคี แบ่งเป็นฝ่าย เป็นพวก	5
9	บุคลากรมีร่างกายอ่อนแอ ไม่แข็งแรง เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน	5
10	การแบ่งให้รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานมาก น้อย ไม่เท่ากัน	4
11	การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง	4
12	บุคลากรไม่มีการเปลี่ยนแปลง	4
13	ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	3
14	สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสม	3
15	บุคลากรขาดการศึกษาการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ การดูแลรักษา	2
16	ขาดการให้ความรู้พัฒนาบุคลากร	2

จากตารางที่ 7 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ที่คาดว่าจะเป็นไปได้ทิศทางลบ พบว่า บุคลากรขาดคุณธรรม จริยธรรมเห็นแก่ตัว ความถี่เท่ากับ 10 ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ผู้ร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน ความถี่เท่ากับ 9 ขาดการจัดการวางแผนงาน ความถี่เท่ากับ 7 สถานที่ทำงานไม่เอื้อและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ความถี่เท่ากับ 6 บุคลากรปฏิบัติงานไม่เห็นผลสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมาย ความถี่เท่ากับ 6 บุคลากรมุ่งเน้นงาน ขาดเวลาออกกำลังกาย ความถี่เท่ากับ 6 บุคลากรไม่มีวินัย เคารพกฎเกณฑ์ ขาดความรับผิดชอบ ความถี่เท่ากับ 6 บุคลากรในหน่วยงานไม่สามัคคี แบ่งเป็นฝ่าย เป็นพวก ความถี่เท่ากับ 5 บุคลากรมีร่างกายอ่อนแอ ไม่แข็งแรง เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ความถี่เท่ากับ 5 การแบ่งให้รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานมาก น้อยไม่เท่ากัน ความถี่เท่ากับ 4 การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง ความถี่เท่ากับ 4 บุคลากรไม่มีการเปลี่ยนแปลง ความถี่เท่ากับ 4 ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ความถี่เท่ากับ 3 สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสม ความถี่เท่ากับ 3 บุคลากรขาดการศึกษาการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ การดูแลรักษาความถี่เท่ากับ 2 ขาดการให้ความรู้พัฒนาบุคลากร ความถี่เท่ากับ 2

ตารางที่ 8 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน จากการวิเคราะห์บุคลากรและการพัฒนา
รูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต
ควรเป็นอย่างไร

ข้อที่	การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ที่ เหมาะสม	ความถี่
1	ผู้ร่วมงานมีความรัก ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	10
2	สถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	8
3	ส่งเสริมสวัสดิการ เป็นขวัญและกำลังใจ	8
4	ควรมีการประชุมและจัดกิจกรรมร่วมกันเป็นระยะ ๆ	7
5	ส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจ	7
6	มอบหมายการปฏิบัติการปฏิบัติงานให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ความสามารถ	6
7	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรในองค์กร	6
8	มีความเคารพในการเปลี่ยนแปลงตนเอง	6
9	การวางแผนงานในการปฏิบัติงาน นโยบาย วิสัยทัศน์	6
10	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถได้รับการยกย่องชมเชย	5
11	ผู้บริหารดูแลผู้ปฏิบัติงาน และสามารถปรึกษาได้	4
12	ส่งเสริมบุคลากร ดำรงชีวิตที่เหมาะสมพอเพียง มีเหตุ มีผล	4
13	บริการประชาชน	4

จากตารางที่ 8 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการสุขภาวะของ
บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ที่เหมาะสม พบว่า ผู้ร่วมงานมีความรัก ความ
สามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความถี่เท่ากับ 10 สถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม
ความถี่เท่ากับ 8 ส่งเสริมสวัสดิการ เป็นขวัญและกำลังใจ ความถี่เท่ากับ 8 ควรมีการประชุมและจัด
กิจกรรมร่วมกันเป็นระยะ ๆ ความถี่เท่ากับ 7 ส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจ ความถี่เท่ากับ 7
มอบหมายการปฏิบัติการปฏิบัติงานให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ ความถี่เท่ากับ
6 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรในองค์กร ความถี่เท่ากับ 6 มีความเคารพในการเปลี่ยนแปลง
ตนเอง ความถี่เท่ากับ 6 การวางแผนงานในการปฏิบัติงาน นโยบาย วิสัยทัศน์ความถี่เท่ากับ 6
ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถได้รับการยกย่องชมเชย ความถี่เท่ากับ 5 ผู้บริหารดูแลผู้ปฏิบัติงาน
และสามารถปรึกษาได้ ความถี่เท่ากับ 4 ส่งเสริมบุคลากร ดำรงชีวิตที่เหมาะสมพอเพียง มีเหตุ มีผล
ความถี่เท่ากับ 4 บริการประชาชน ความถี่เท่ากับ 4

ตารางที่ 9 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่นุคลากร
ด้านการส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ควรมีรูปแบบอย่างไร

ข้อที่	กระบวนการให้ความรู้แก่นุคลากร ด้านการส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงทั้ง ร่างกายและจิตใจ ควรมีรูปแบบอย่างไร	ความถี่
1	ควรจัดกิจกรรมให้ความรู้ เพื่อการส่งเสริมการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต เป็น ระยะอย่างต่อเนื่อง	15
2	ควรจัดกิจกรรมให้นุคลากร ได้มีโอกาสแสดงออกทั้งร่างกายและจิตใจ	11
3	ออกแบบสำรวจความต้องการของบุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงและ จิตใจ	6
4	ส่งเสริมให้นุคลากรมีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน	6
5	ติดตามตรวจสอบกิจกรรมประเมินผล	6
6	ให้ครอบครัวตระหนักถึงการศึกษา	6
7	จัดกิจกรรมสุขภาพและถ่ายทอดสู่ประชาชน	3
8	ตรวจสุขภาพและจิตใจ ประจำปีบุคลากร	3
9	ทำกิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ	3
10	จัดกิจกรรมต้นแบบใหม่กับบุคลากร	3

จากตารางที่ 9 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่นุคลากร ด้านการส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ควรมีรูปแบบอย่างไร พบว่า ควรจัดกิจกรรมให้ความรู้ เพื่อการส่งเสริมการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ความถี่เท่ากับ 15 ควรจัดกิจกรรมให้นุคลากร ได้มีโอกาสแสดงออกทั้งร่างกายและจิตใจ ความถี่เท่ากับ 11 ออกแบบสำรวจความต้องการของบุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงและจิตใจ ความถี่เท่ากับ 6 ส่งเสริมให้นุคลากรมีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน ความถี่เท่ากับ 6 ติดตามตรวจสอบกิจกรรมประเมินผล ความถี่เท่ากับ 6 ให้รางวัล มีกิจกรรมออกกำลังกาย ให้เป็นการกระตุ้น ความถี่เท่ากับ 4 จัดกิจกรรมสุขภาพและถ่ายทอดสู่ประชาชน ความถี่เท่ากับ 3 ตรวจสุขภาพและจิตใจ ประจำปีบุคลากร ความถี่เท่ากับ 3 ทำกิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ ความถี่เท่ากับ 3 จัดกิจกรรมต้นแบบใหม่กับบุคลากร ความถี่เท่ากับ 3

ตารางที่ 10 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร
ด้านการส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ควรมีรูปแบบอย่างไร

ข้อที่	กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ควรมีรูปแบบอย่างไร	ความถี่
1	จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความรักความสามัคคี	8
2	เชิญวิทยากรให้ความรู้และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน	6
3	จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยผู้มีน้ำใจ รางวัลและประกาศเกียรติคุณ แก่ผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน	6
4	ปลูกฝังจิตสำนึกการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกันในองค์กร	5
5	จัดกิจกรรมประกวดผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน เพื่อกระตุ้น	4
6	การให้ความรู้เรื่องการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน	4
7	รายงานกิจกรรมให้ผู้บริหารถึงผลกิจกรรมก่อนและหลังทราบ	4
8	จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในวันสำคัญทางสังคม	3
9	ออกแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ต้องการให้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน	2
10	ชี้นำบุคคลสำคัญๆ มาเป็นต้นแบบ	2

จากตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ควรมีรูปแบบอย่างไร พบว่า จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความรักความสามัคคี ความถี่เท่ากับ 8 เชิญวิทยากรให้ความรู้และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ความถี่เท่ากับ 6 จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยผู้มีน้ำใจ รางวัลและประกาศเกียรติคุณ แก่ผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ความถี่เท่ากับ 6 ปลูกฝังจิตสำนึกการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกันในองค์กร ความถี่เท่ากับ 5 จัดกิจกรรมประกวดผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน เพื่อกระตุ้น ความถี่เท่ากับ 4 การให้ความรู้เรื่องการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ความถี่เท่ากับ 4 รายงานกิจกรรมให้ผู้บริหารถึงผลกิจกรรมก่อนและหลังทราบความถี่เท่ากับ 4 จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในวันสำคัญทางสังคม ความถี่เท่ากับ 3 ออกแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ต้องการให้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ความถี่เท่ากับ 2 ชี้นำบุคคลสำคัญๆ มาเป็นต้นแบบ ความถี่เท่ากับ 2

ตารางที่ 11 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร
ด้านการส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ควรมีรูปแบบอย่างไร

ข้อที่ กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ควร		ความถี่
มีรูปแบบอย่างไร		
1	เชิญวิทยากรให้ความรู้ การอบรม การประหยัด ในด้านต่างๆ ของบุคลากร	8
2	สนับสนุนกิจกรรมให้บุคลากรรู้คุณค่าของการออมและการประหยัด	8
3	ยกย่องชมเชยผู้ที่มีการออมและการประหยัดทั้งตนเอง ครอบครัวและ ส่วนรวม	8
4	ประชาสัมพันธ์กระตุ้นในการออม การประหยัดแก่บุคลากร	8
5	นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นต้นแบบ	8
6	ส่งเสริมการทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ของบุคลากร	8
7	ผู้บริหารองค์กรให้การอบรมปฏิบัติเป็นต้นแบบ	5
8	นำหลักคำสอนทางศาสนามาประยุกต์ใช้	4

จากตารางที่ 11 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการออม การประหยัด ควรมีรูปแบบอย่างไร พบว่า เชิญวิทยากรให้ความรู้ การออม การประหยัด ในด้านต่างๆ ของบุคลากร ความถี่เท่ากับ 8 สนับสนุนกิจกรรมให้บุคลากรรู้คุณค่าของการออมและการประหยัด ความถี่เท่ากับ 8 ยกย่องชมเชยผู้ที่มีการออมและการประหยัดทั้งตนเอง ครอบครัวและส่วนรวม ความถี่เท่ากับ 8 ประชาสัมพันธ์กระตุ้นในการออม การประหยัดแก่บุคลากร ความถี่เท่ากับ 8 นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นต้นแบบ ความถี่เท่ากับ 8 ส่งเสริมการทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ของบุคลากร ความถี่เท่ากับ 8 ผู้บริหารองค์กรให้การอบรมปฏิบัติเป็นต้นแบบ ความถี่เท่ากับ 5 นำหลักคำสอนทางศาสนามาประยุกต์ใช้ ความถี่เท่ากับ 4

ตารางที่ 12 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร
ด้านการส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ควรมีรูปแบบอย่างไร

ข้อที่ กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากรที่ส่งเสริมการมีความศรัทธาในศาสนา ควรมี รูปแบบอย่างไร		
1	จัดกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญ	14
2	นำหลักคำสอนทางศาสนามาประพฤติปฏิบัติ	11
3	ประชาสัมพันธ์ถึงวันสำคัญทางศาสนา	10
4	จัดทำเอกสารคู่มือให้แกบุคลากรนำไปปฏิบัติ	7
5	เชิญวิทยากรให้ความรู้แก่บุคลากร	5
6	ยกย่องส่งเสริมบุคลากร	4

จากตารางที่ 12 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ที่ส่งเสริมการมีความศรัทธาในศาสนา ควรมีรูปแบบอย่างไร พบว่า จัดกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญ ความถี่เท่ากับ 14 นำหลักคำสอนทางศาสนามาประพฤติปฏิบัติ ความถี่เท่ากับ 11 ประชาสัมพันธ์ถึงวันสำคัญทางศาสนา ความถี่เท่ากับ 10 จัดทำเอกสารคู่มือให้แกบุคลากรนำไปปฏิบัติ ความถี่เท่ากับ 7 เชิญวิทยากรให้ความรู้แก่บุคลากร ความถี่เท่ากับ 5 ยกย่องส่งเสริมบุคลากร ความถี่เท่ากับ 4

ตารางที่ 13 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร
ด้านการส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ควรมีรูปแบบอย่างไร

ข้อที่	กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการศึกษา ควรมีรูปแบบอย่างไร	ความถี่
1	จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้เป็นกลุ่ม จัดทำวารสารบุคลากร	8
2	ส่งเสริมให้บุคลากรรับทุนการศึกษา	8
3	เชิญวิทยากรแนะนำความรู้ทางด้านการศึกษาและมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา	7
4	ให้มีการฝึกอบรมด้านการศึกษา พัฒนศึกษา	6
5	ส่งเสริมให้บุคลากรรักการอ่าน เรียนรู้	6
6	ให้ครอบครัวตระหนักถึงการศึกษา	6
7	จัดให้มีห้องสมุดสำหรับบุคลากร	4
8	จัดทำแผนการศึกษาสำหรับบุคลากร	3

จากตารางที่ 13 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการศึกษา ควรมีรูปแบบอย่างไร พบว่า จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้เป็นกลุ่ม จัดทำวารสารบุคลากร ความถี่เท่ากับ 8 ส่งเสริมให้บุคลากรรับทุนการศึกษา ความถี่เท่ากับ 8 เชิญวิทยากรแนะนำความรู้ทางด้านการศึกษาและมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ความถี่เท่ากับ 7 ให้มีการฝึกอบรมด้านการศึกษา พัฒนศึกษา ความถี่เท่ากับ 6 ส่งเสริมให้บุคลากรรักการอ่าน เรียนรู้ ความถี่เท่ากับ 6 ให้ครอบครัวตระหนักถึงการศึกษา ความถี่เท่ากับ 6 จัดให้มีห้องสมุดสำหรับบุคลากร ความถี่เท่ากับ 4 จัดทำแผนการศึกษาสำหรับบุคลากร ความถี่เท่ากับ 3

ตารางที่ 14 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะ
ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

ข้อที่ การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต		ความถี่
ท่านคิดว่าควรกำหนดวัตถุประสงค์ อะไรบ้าง		
1	บุคลากรมีความพึงพอใจอย่างมีความสุข	6
2	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	6
3	ส่งเสริมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคี	5
4	กำหนดวัตถุประสงค์และระเบียบ	5
5	แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน	5
6	จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย	5
7	สถานที่ทำงาน สะอาด สะดวก สบาย	5
8	ให้มีความรู้บุคลากรด้านสุขภาพ	4
9	สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร	4
10	บุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่เหมาะสมกับวัย	4
11	เพิ่มประสิทธิภาพผลในการปฏิบัติงาน	4
12	ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร	3
13	บุคลากรได้รับข่าวสารทันต่อสถานการณ์	3
14	สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร	3
15	การปฏิบัติตนอย่างพอเพียง	2
16	บุคลากรปฏิบัติงานโดยปราศจากการครอบงำ	2

จากตารางที่ 14 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดสุขภาวะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่า ควรกำหนดวัตถุประสงค์ อะไรบ้าง พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจอย่างมีความสุข ความถี่เท่ากับ 6 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ความถี่เท่ากับ 6 ส่งเสริมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคี ความถี่เท่ากับ 5 กำหนดวัตถุประสงค์และระเบียบ ความถี่เท่ากับ 5 แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ความถี่เท่ากับ 5 จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย ความถี่เท่ากับ 5 สถานที่ทำงาน สะอาด สะดวก สบาย ความถี่เท่ากับ 5 ให้มีความรู้บุคลากรด้านสุขภาพ ความถี่เท่ากับ 4 สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ความถี่เท่ากับ 4 บุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่เหมาะสมกับวัย ความถี่เท่ากับ 4 เพิ่มประสิทธิภาพผลในการปฏิบัติงาน ความถี่เท่ากับ 4 ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร ความถี่เท่ากับ 3 บุคลากรได้รับข่าวสารทันต่อสถานการณ์ ความถี่เท่ากับ 3 สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร ความถี่เท่ากับ 3 การปฏิบัติตัวอย่างพอเพียง ความถี่เท่ากับ 2 บุคลากรปฏิบัติงานโดยปราศจากการครอบงำ ความถี่เท่ากับ 2



ตารางที่ 15 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะ
ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

ข้อที่ การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต			ความถี่
ควรมีหลักการในการจัดการอย่างไร			
1	หลักการโปร่งใส หลักธรรมาภิบาล		6
2	จัดการให้มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมผู้บริหารและบุคลากร		5
3	การวางแผนงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล		4
4	ให้ความรู้ อบรม สัมมนา ระเบียบ กฎหมาย งานในหน้าที่		4
5	สถานที่ปฏิบัติงานสะอาด ียบร้อย		4
6	การให้ความรู้สุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ		4
7	สร้างความตระหนักเห็นคุณค่าบุคลากร		3
8	ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล อย่างต่อเนื่อง		3
9	ปฏิบัติตาม ระเบียบ กฎหมาย งานในหน้าที่		3
10	การประชาสัมพันธ์ ได้รับข่าวสาร		3
11	นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้		3
12	บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยดี บริการรวดเร็ว		2

จากตารางที่ 15 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดสุขภาวะของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรมีหลักการในการจัดการอย่างไร พบว่า หลักการ
โปร่งใส หลักธรรมาภิบาล ความถี่เท่ากับ 6 จัดการให้มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมผู้บริหารและบุคลากร
ความถี่เท่ากับ 5 การวางแผนงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ความถี่
เท่ากับ 4 ให้ความรู้ อบรม สัมมนา ระเบียบ กฎหมาย งานในหน้าที่ ความถี่เท่ากับ 4 สถานที่
ปฏิบัติงานสะอาด ียบร้อย ความถี่เท่ากับ 4 การให้ความรู้สุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและ
จิตใจ ความถี่เท่ากับ 4 สร้างความตระหนักเห็นคุณค่าบุคลากร ความถี่เท่ากับ 3 ติดตาม ตรวจสอบ
ประเมินผล อย่างต่อเนื่อง ความถี่เท่ากับ 3 ปฏิบัติตาม ระเบียบ กฎหมาย งานในหน้าที่ ความถี่เท่ากับ
3 การประชาสัมพันธ์ ได้รับข่าวสาร ความถี่เท่ากับ 3 นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ความถี่เท่ากับ
3 บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยดี บริการรวดเร็ว ความถี่เท่ากับ 2 การเสียสละต่อตนเองและผู้อื่น
ความถี่เท่ากับ 2 หลักการรับผิดชอบร่วมกัน ประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี ความถี่เท่ากับ 2 การ
แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในองค์กร ความถี่เท่ากับ 1

ตารางที่ 16 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

ข้อที่	กระบวนการมีส่วนร่วมของการจัดสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการอย่างไร	ความถี่
1	จัดกิจกรรมให้มีความรู้การออกแบบสำรวจการมีส่วนร่วมการจัดสุขภาวะ	7
2	นำบุคคลต้นแบบจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กรทุก ๆ สัปดาห์	7
3	มีความตระหนักจิตสำนึกดี และเห็นคุณค่าการมีส่วนร่วม	6
4	ติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมิน การจัดการสุขภาวะของบุคคล	6
5	มีการจัดการแก้ไขขบวนการมีส่วนร่วมบุคลากร	5
6	อิสระในการเข้าถึงกิจกรรมการมีส่วนร่วม	5
7	ติดตามแบบสำรวจและนำมาปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม	4
8	ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการจัดการสุขภาวะของบุคลากร	2

จากตารางที่ 16 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการมีส่วนร่วมของการจัดสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตควรเป็นอย่างไร พบว่า จัดกิจกรรมให้มีความรู้การออกแบบสำรวจการมีส่วนร่วมการจัดสุขภาวะ ความถี่เท่ากับ 7 นำบุคคลต้นแบบจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กรทุก ๆ สัปดาห์ ความถี่เท่ากับ 7 มีความตระหนักจิตสำนึกดี และเห็นคุณค่าการมีส่วนร่วม ความถี่เท่ากับ 6 ติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมิน การจัดการสุขภาวะของบุคคล ความถี่เท่ากับ 6 มีการจัดการแก้ไขขบวนการมีส่วนร่วมบุคลากร ความถี่เท่ากับ 5 อิสระในการเข้าถึงกิจกรรมการมีส่วนร่วม ความถี่เท่ากับ 5 ติดตามแบบสำรวจและนำมาปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม ความถี่เท่ากับ 4 ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการจัดการสุขภาวะของบุคลากร ความถี่เท่ากับ 2

ตารางที่ 17 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

ข้อที่	บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างไร	ความถี่
1	การมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ขอมรับผลจากการพัฒนาสุขภาวะอย่างทั่วถึง	16
2	ให้ความรู้เรื่องการพัฒนาสุขภาวะ ทัศนศึกษาหน่วยงานในระดับเดียวกัน	8
3	สร้างแบบอย่างจิตสำนึกที่ดี	7
4	สนับสนุนการจัดกิจกรรมการสร้างสุขภาวะ	7
5	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และติดตามการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง	6
6	ติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมิน การมีส่วนร่วมการพัฒนาสุขภาวะ	5
7	ประสานหน่วยงานรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะ	3

จากตารางที่ 17 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างไร พบว่า การมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ขอมรับผลจากการพัฒนาสุขภาวะอย่างทั่วถึง ความถี่เท่ากับ 16 ให้ความรู้เรื่องการพัฒนาสุขภาวะ ทัศนศึกษาหน่วยงานในระดับเดียวกัน ความถี่เท่ากับ 8 สร้างแบบอย่างจิตสำนึกที่ดี ความถี่เท่ากับ 7 สนับสนุนการจัดกิจกรรมการสร้างสุขภาวะ ความถี่เท่ากับ 7 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และติดตามการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง ความถี่เท่ากับ 6 ติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมิน การมีส่วนร่วมการพัฒนาสุขภาวะ ความถี่เท่ากับ 5 ประสานหน่วยงานรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะ ความถี่เท่ากับ 3

ตารางที่ 18 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

ข้อที่	อุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	ความถี่
1	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง	13
2	บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม	12
3	ขาดกิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง	8
4	ขาดการวางแผนงานการมีส่วนร่วม	4
5	สถานที่ สถานการณ์ ไม่เอื้ออำนวยการมีส่วนร่วม	4
6	ขาดการติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมินผล การมีส่วนร่วม	4
7	การแบ่งฝ่าย ไม่เคารพระเบียบ กฎหมาย	4
8	ความโปร่งใสธรรมาภิบาล ขององค์กร	4
9	ไม่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง	3
10	ภาระทางครอบครัวและรายได้	1
11	เครื่องแต่งกาย ระยะเวลาเดินทางและทำกิจกรรม	1

จากตารางที่ 18 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต พบว่าผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ความถี่เท่ากับ 13 บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม ความถี่เท่ากับ 12 ขาดกิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ความถี่เท่ากับ 8 ขาดการวางแผนงานการมีส่วนร่วม ความถี่เท่ากับ 4 สถานที่ สถานการณ์ ไม่เอื้ออำนวยการมีส่วนร่วม ความถี่เท่ากับ 4 ขาดการติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมินผล การมีส่วนร่วม ความถี่เท่ากับ 4 การแบ่งฝ่าย ไม่เคารพระเบียบ กฎหมาย ความถี่เท่ากับ 4 ความโปร่งใสธรรมาภิบาล ขององค์กร ความถี่เท่ากับ 4 ไม่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ความถี่เท่ากับ 3 ภาระทางครอบครัวและรายได้ ความถี่เท่ากับ 1 เครื่องแต่งกาย ระยะเวลาเดินทางและทำกิจกรรม ความถี่เท่ากับ 1

ตารางที่ 19 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

ข้อที่	การแก้ปัญหาของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะบุคคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	ความถี่
1	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง	13
2	บุคลากรเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม	12
3	กิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง	8
4	การวางแผนงานการมีส่วนร่วม	4
5	สถานที่ สถานการณ์ เอื้ออำนวยการมีส่วนร่วม	4
6	การติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมินผล การมีส่วนร่วม	
7	สร้างความสามัคคีในองค์กร	4
8	มีความโปร่งใสธรรมาภิบาล ขององค์กร	4
9	สร้างการยอมรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง	3
10	ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับรู้การมีส่วนร่วม	2
11	นำหลักเศรษฐกิจพอเพียง	2
12	ภาระทางครอบครัวและรายได้	1
13	เครื่องแต่งกาย ระยะเวลาเดินทางและทำกิจกรรม	1
14	ยกย่องให้กำลังใจทุกคน	1
15	ด้านครอบครัว ส่วนตัว กำลังใจของบุคลากร	1

จากตารางที่ 19 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการแก้ปัญหาของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพะบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต พบว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ความถี่เท่ากับ 13 บุคลากรเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม ความถี่เท่ากับ 12 กิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ความถี่เท่ากับ 8 การวางแผนงานการมีส่วนร่วม ความถี่เท่ากับ 4 สถานที่ สถานการณ์ เอื้ออำนวยการมีส่วนร่วม ความถี่เท่ากับ 4 การติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมินผล การมีส่วนร่วมความถี่เท่ากับ 4 สร้างความสามัคคีในองค์กร ความถี่เท่ากับ 4 มีความโปร่งใสธรรมาภิบาล ขององค์กร ความถี่เท่ากับ 4 สร้างการยอมรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ความถี่เท่ากับ 3 ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับรู้การมีส่วนร่วม ความถี่เท่ากับ 2 นำหลักเศรษฐกิจพอเพียง ความถี่เท่ากับ 2 ภาระทางครอบครัวและรายได้ ความถี่เท่ากับ 1 เครื่องแต่งกาย ระยะเวลาเดินทางและทำกิจกรรม ความถี่เท่ากับ 1 ขกย่องให้กำลังใจทุกคน ความถี่เท่ากับ 1 ด้านครอบครัว ส่วนตัว กำลังใจของบุคลากร ความถี่เท่ากับ 1



ตารางที่ 20 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

ข้อที่	แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางกาย (Physical Health)	ความถี่
1	ส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพตนเอง ออกกำลังกาย หลังเลิกงานอย่างน้อย สัปดาห์ 3 วัน	9
2	การประเมินผลให้รางวัลสุขภาวะทางกาย	7
3	จัดหาวิทยากรภาครัฐ เอกชนให้ความรู้	6
4	ให้ความรู้ทางด้านจิตใจ และนำมาปฏิบัติ	6
5	ควรจัดสถานที่และอุปกรณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน	5
6	ตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพ	5
7	สถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์สวยงาม ห้องน้ำ ห้องสุขา ห้องประชุม ห้องทำงาน	5
8	ประกวดห้องทำงาน	5
9	มีมารยาท สัมมาการะ	5
10	จัดกิจกรรมส่งเสริมการประกวดสุขภาพแข็งแรง	4
11	แต่งกายสะอาดเรียบร้อย	4
12	การรับประทานอาหารถูกสุขลักษณะ	4
3	การแข่งขันกีฬา กรีฑา ภายในองค์กร	3

จากตารางที่ 20 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางกาย (Physical Health) พบว่า ส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพตนเอง ออกกำลังกาย หลังเลิกงานอย่างน้อย สัปดาห์ 3 วัน ความถี่เท่ากับ 9 การประเมินผลให้รางวัลสุขภาวะทางกาย ความถี่เท่ากับ 7 จัดหาวิทยากรภาครัฐ เอกชนให้ความรู้ ความถี่เท่ากับ 6 ให้ความรู้ทางด้านจิตใจ และนำมาปฏิบัติ ความถี่เท่ากับ 6 ควรจัดสถานที่และอุปกรณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน ความถี่เท่ากับ 5 ตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพ ความถี่เท่ากับ 5 สถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์สวยงาม ห้องน้ำ ห้องสุขา ห้องประชุม ห้องทำงาน ความถี่เท่ากับ 5 ประกวดห้องทำงาน ความถี่เท่ากับ 5 มีมารยาท สัมมาการะ ความถี่เท่ากับ 5 จัดกิจกรรมส่งเสริมการประกวดสุขภาพแข็งแรง ความถี่เท่ากับ 4 แต่งกายสะอาดเรียบร้อย ความถี่เท่ากับ 4 การรับประทานอาหารถูกสุขลักษณะ ความถี่เท่ากับ 4 การแข่งขันกีฬา กรีฑา ภายในองค์กร ความถี่เท่ากับ 3

ตารางที่ 21 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

ข้อที่	แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางอารมณ์ (Emotional Health)	ความถี่
1	เรียนรู้ เรื่องการให้ จากผู้บริหารสู่ใต้บังคับบัญชา บุคคลสู่บุคคล	9
2	ให้ความรู้การตระหนักถึงความสำคัญและผลกระทบทางอารมณ์	8
3	จัดกิจกรรมทางอารมณ์และนำไปปฏิบัติ	8
4	สร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร บุคลากรกับบุคลากร	8
5	ส่งเสริมให้มีเหตุผล อุดมคติ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	8
6	การยึดหลักและปฏิบัติตามหลักคำสอนทางศาสนา	7
7	สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ร่วมงานสนุกสนานอารมณ์ดี	5
8	สร้างแบบประเมินความเครียด	4
9	ตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	2

จากตารางที่ 21 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางอารมณ์ (Emotional Health) พบว่า เรียนรู้ เรื่องการให้ จากผู้บริหารสู่ใต้บังคับบัญชา บุคคลสู่บุคคล ความถี่เท่ากับ 9 ให้ความรู้การตระหนักถึงความสำคัญและผลกระทบทางอารมณ์ ความถี่เท่ากับ 8 จัดกิจกรรมทางอารมณ์และนำไปปฏิบัติ ความถี่เท่ากับ 8 สร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร บุคลากรกับบุคลากร ความถี่เท่ากับ 8 ส่งเสริมให้มีเหตุผล อุดมคติ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ความถี่เท่ากับ 8 การยึดหลักและปฏิบัติตามหลักคำสอนทางศาสนา ความถี่เท่ากับ 7 สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ร่วมงานสนุกสนานอารมณ์ดี ความถี่เท่ากับ 5 สร้างแบบประเมินความเครียด ความถี่เท่ากับ 4 คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ความถี่เท่ากับ 2

ตารางที่ 22 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

ข้อที่	แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสังคม (Social Health)	ความถี่
1	จัดกิจกรรมมีโอกาสนพบปะสังสรรค์ หน่วยงานภาคเอกชน ประชาชน	12
2	ให้ความรู้จัดกิจกรรมการบรรยายทางสังคม	12
3	ดูแลบุคคลในครอบครัวอย่างดี	8
4	ส่งเสริมการมีคุณธรรม จริยธรรม	8
5	ศึกษาอุปนิสัยเพื่อนร่วมงาน	7
6	ส่งเสริมการปฏิบัติหลักศาสนา	7
7	ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมมีจิตอาสา	7
8	ติดตามผล สรุป ประเมินผล ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	5

จากตารางที่ 22 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสังคม (Social Health) พบว่า จัดกิจกรรมมีโอกาสนพบปะสังสรรค์ หน่วยงานภาคเอกชน ประชาชน ความถี่เท่ากับ 12 ให้ความรู้จัดกิจกรรมการบรรยายทางสังคม ความถี่เท่ากับ 12 ดูแลบุคคลในครอบครัวอย่างดี ความถี่เท่ากับ 8 ส่งเสริมการมีคุณธรรม จริยธรรม ความถี่เท่ากับ 8 ศึกษาอุปนิสัยเพื่อนร่วมงาน ความถี่เท่ากับ 7 ส่งเสริมการปฏิบัติหลักศาสนา ความถี่เท่ากับ 7 ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมมีจิตอาสา ความถี่เท่ากับ 7 ติดตามผล สรุป ประเมินผล ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความถี่เท่ากับ 5

ตารางที่ 23 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

ข้อที่	แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางวิญญาณ (Spritual Health)	ความถี่
1	จัดการความรู้ กิจกรรม การบรรยายทางวิญญาณ	8
2	ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ	8
3	ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา	8
4	มีความจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและประชาชน	8
5	รักษาวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี	7
6	ปลูกให้บุคลากรมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ	6
7	ติดตามผล สรุป ประเมินผล ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	6
8	ทำจิตใจให้เบิกบานอยู่เสมอ	1

จากตารางที่ 23 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางวิญญาณ (Spritual Health) พบว่า จัดการความรู้ กิจกรรม การบรรยายทางวิญญาณ ความถี่เท่ากับ 8 ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ ความถี่เท่ากับ 8 ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ความถี่เท่ากับ 8 มีความจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและประชาชน ความถี่เท่ากับ 8 รักษาวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความถี่เท่ากับ 7 ปลูกให้บุคลากรมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ ความถี่เท่ากับ 6 ติดตามผล สรุป ประเมินผล ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความถี่เท่ากับ 6 ทำจิตใจให้เบิกบานอยู่เสมอ ความถี่เท่ากับ 1

ตารางที่ 24 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

ข้อที่	แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสติปัญญา (Intellectual Health)	ความถี่
1	ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ในหลายด้าน สมำเสมอ	14
2	ให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหาเหตุผลที่ถูกที่สุด	13
3	ติดตามผลประเมินผล นำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารและการจัดการ	12
4	จัดกิจกรรมแนะแนวรู้วิธีการแสวงหาความรู้เพื่อให้มั่นใจในการปฏิบัติงาน	11
5	ผู้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่บุคลากรในการศึกษาระดับที่สูงขึ้น	10
6	ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์การปฏิบัติงาน	9

จากตารางที่ 24 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสติปัญญา (Intellectual Health) พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ในหลายด้าน สมำเสมอ ความถี่เท่ากับ 14 ให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหาเหตุผลที่ถูกที่สุด ความถี่เท่ากับ 13 ติดตามผล ประเมินผล นำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารและการจัดการ ความถี่เท่ากับ 12 จัดกิจกรรมแนะแนวรู้วิธีการแสวงหาความรู้เพื่อให้มั่นใจในการปฏิบัติงาน ความถี่เท่ากับ 11 ผู้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่บุคลากรในการศึกษาระดับที่สูงขึ้น ความถี่เท่ากับ 10 ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์การปฏิบัติงาน ความถี่เท่ากับ 9

ตารางที่ 25 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการเช่นไร

ข้อที่	แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรด้านอาหาร	ความถี่
1	จัดกิจกรรมความรู้ด้านอาหาร	8
2	จัดให้มีการตรวจสอบอาหารที่ปรุงแล้ว	8
3	การบริโภคอาหารปลอดสารพิษที่ปลูกในครัวเรือน	7
4	บริการร้านอาหารบริเวณที่ทำงานในราคาที่เป็นธรรม	6
5	บริโภคอาหารประเภท ผัก ปลา ผลไม้ ถูกสุขลักษณะ	6
6	สนับสนุนให้มีสถานที่จัดจำหน่าย พืช สัตว์ ปลอดสารพิษ	6
7	นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต	4
8	หลีกเลี่ยงอาหารจานด่วน	3
9	จัดให้มีร้านค้าในรูปแบบสหกรณ์	3
10	ติดตาม สรุป ประเมินผล ความรู้ด้านอาหาร	2
11	ประชาสัมพันธ์ ประกวด เผยแพร่กิจกรรมอาหารดีเด่น	2
12	จัดให้มีการประกวดอาหารสุขภาพของครัวเรือน	2
13	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่นด้านอาหาร	2

จากตารางที่ 25 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรด้านอาหาร พบว่า จัดกิจกรรมความรู้ด้านอาหาร ความถี่เท่ากับ 8 จัดให้มีการตรวจสอบอาหารที่ปรุงแล้ว ความถี่เท่ากับ 8 การบริโภคอาหารปลอดสารพิษที่ปลูกในครัวเรือน ความถี่เท่ากับ 7 บริการร้านอาหารบริเวณที่ทำงานในราคาที่เป็นธรรม ความถี่เท่ากับ 6 บริโภคอาหารประเภท ผัก ปลา ผลไม้ ถูกสุขลักษณะ ความถี่เท่ากับ 6 สนับสนุนให้มีสถานที่จัดจำหน่าย พืช สัตว์ ปลอดสารพิษ ความถี่เท่ากับ 6 นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต ความถี่เท่ากับ 4 หลีกเลี่ยงอาหารจานด่วน ความถี่เท่ากับ 3 จัดให้มีร้านค้าในรูปแบบสหกรณ์ ความถี่เท่ากับ 3 ติดตาม สรุป ประเมินผล ความรู้ด้านอาหาร ความถี่เท่ากับ 2 ประชาสัมพันธ์ ประกวด เผยแพร่กิจกรรมอาหารดีเด่น ความถี่เท่ากับ 2 จัดให้มีการประกวดอาหารสุขภาพของครัวเรือน ความถี่เท่ากับ 2 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่นด้านอาหาร ความถี่เท่ากับ 2

ตารางที่ 26 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการเช่นไร

ข้อที่	แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรด้านที่อยู่อาศัย	ความถี่
1	จัดที่อยู่อาศัยให้สะดวกสบายที่เพียงพอ	5
2	ตกแต่งบริเวณที่ทำให้สวยงาม ห้องนอน ห้องน้ำ ถูกสุขลักษณะ	5
3	จัดกิจกรรมความรู้เรื่องที่พักอาศัย และนำไปปฏิบัติ	4
4	จัดการประกวดที่พักอาศัยน่าอยู่	4
5	ประเมินผลความรู้บุคลากรด้านที่อยู่อาศัย	4
6	จัดที่พักอาศัยให้ปลอดภัย	3
7	มีการพบปะสังสรรค์ในวันสำคัญทางศาสนา และเทศกาล	3
8	จัดทำแบบสอบถามความต้องการที่อยู่อาศัย	3
9	ครอบครัวร่วมกันทำความสะอาดที่อยู่อาศัย	1
10	จัดสัปดาห์การมีส่วนร่วมทำความสะอาดที่อยู่อาศัย	1
11	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่นด้านที่อยู่อาศัย	1

จากตารางที่ 26 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรด้านที่อยู่อาศัย พบว่า จัดที่อยู่อาศัยให้สะดวกสบายที่เพียงพอ ความถี่เท่ากับ 5 ตกแต่งบริเวณที่ทำให้สวยงาม ห้องนอน ห้องน้ำ ถูกสุขลักษณะ ความถี่เท่ากับ 5 จัดกิจกรรมความรู้เรื่องที่พักอาศัย และนำไปปฏิบัติ ความถี่เท่ากับ 4 จัดการประกวดที่พักอาศัยน่าอยู่ ความถี่เท่ากับ 4 ประเมินผลความรู้บุคลากรด้านที่อยู่อาศัย ความถี่เท่ากับ 4 จัดที่พักอาศัยให้ปลอดภัย ความถี่เท่ากับ 3 มีการพบปะสังสรรค์ในวันสำคัญทางศาสนา และเทศกาล ความถี่เท่ากับ 3 จัดทำแบบสอบถามความต้องการที่อยู่อาศัย ความถี่เท่ากับ 3 ครอบครัวร่วมกันทำความสะอาดที่อยู่อาศัย ความถี่เท่ากับ 3 จัดสัปดาห์การมีส่วนร่วมทำความสะอาดที่อยู่อาศัย ความถี่เท่ากับ 1 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่นด้านที่อยู่อาศัย ความถี่เท่ากับ 1

ตารางที่ 27 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการเช่นไร

ข้อที่	แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรด้านการออกกำลังกาย	ความถี่
1	จัดให้มีห้องหรือสถานที่ออกกำลังกาย	9
2	ให้ความรู้เรื่องการออกกำลังกายถูกวิธีและเหมาะสมกับวัย	9
3	จัดกิจกรรมตารางกีฬา หลายประเภท ให้บุคลากรมีส่วนร่วมออกกำลังกาย	8
4	จัดกิจกรรมแข่งขันภายในและมอบรางวัล	8
5	ปลูกฝังให้ทุกคนรักการออกกำลังกายทุกวันๆละ 30-45 นาที	8
6	จัดหาอุปกรณ์สำหรับบุคลากรออกกำลังกาย	8
7	เชิญชวนในครอบครัวออกกำลังกายร่วมกัน	7
8	บริหารร่างกายที่ทำงานสัปดาห์ละ 1 วัน	6
9	จัดการประกวดสุขภาพ	6
10	ทุกคนเสนอกีฬาที่โปรดอย่างน้อยคนละ 1 ประเภท	5
11	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่น	5
12	ตรวจสุขภาพประจำปี	3
13	สรุปประเมินผลการออกกำลังกาย	2

จากตารางที่ 27 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรด้านการออกกำลังกาย พบว่า จัดให้มีห้องหรือสถานที่ออกกำลังกาย ความถี่เท่ากับ 9 ให้ความรู้เรื่องการออกกำลังกายถูกวิธีและเหมาะสมกับวัย ความถี่เท่ากับ 9 จัดกิจกรรมตารางกีฬา หลายประเภท ให้บุคลากรมีส่วนร่วมออกกำลังกาย ความถี่เท่ากับ 8 จัดกิจกรรมแข่งขันภายในและมอบรางวัล ความถี่เท่ากับ 8 ปลูกฝังให้ทุกคนรักการออกกำลังกายทุกวันๆละ 30-45 นาที ความถี่เท่ากับ 8 จัดหาอุปกรณ์สำหรับบุคลากรออกกำลังกาย ความถี่เท่ากับ 8 เชิญชวนในครอบครัวออกกำลังกายร่วมกัน ความถี่เท่ากับ 7 บริหารร่างกายที่ทำงานสัปดาห์ละ 1 วัน ความถี่เท่ากับ 6 จัดการประกวดสุขภาพ ความถี่เท่ากับ 6 ทุกคนเสนอกีฬาที่โปรดอย่างน้อยคนละ 1 ประเภท ความถี่เท่ากับ 5 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่น ความถี่เท่ากับ 5 ตรวจสุขภาพประจำปี ความถี่เท่ากับ 3 สรุปประเมินผลการออกกำลังกาย ความถี่เท่ากับ 2

ตารางที่ 28 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการเช่นไร

ข้อที่	แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรด้านสถานที่ทำงาน	ความถี่
1	สถานที่ทำงานให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	6
2	ออกแบบสอบถามความต้องการของบุคลากร	4
3	จัดประกวดสถานที่ทำงานและให้รางวัล 5 ส	4
4	จัดกิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงาน	4
5	จัดเอกสารให้เป็นหมวดหมู่	3
6	ทำความสะอาดสถานที่ทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วม	3
7	มีแสงสว่างเพียงพอ	2
8	สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน	2
9	มีห้องสมุดในที่ทำงาน	2
10	มีห้องปฐมพยาบาลในที่ทำงาน	2
11	มีบันไดและอุปกรณ์ป้องกันไฟไหม้	2
12	มีส่วนร่วมการวางแผนข้อตกลงระเบียบสถานที่ทำงาน	2
13	จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้สถานที่ทำงาน	1

จากตารางที่ 28 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรด้านสถานที่ทำงาน พบว่า สถานที่ทำงานให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ความถี่เท่ากับ 6 ออกแบบสอบถามความต้องการของบุคลากร ความถี่เท่ากับ 4 จัดประกวดสถานที่ทำงานและให้รางวัล 5 ส ความถี่เท่ากับ 4 จัดกิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงาน ความถี่เท่ากับ 4 จัดเอกสารให้เป็นหมวดหมู่ ความถี่เท่ากับ 3 ทำความสะอาดสถานที่ทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วม ความถี่เท่ากับ 3 มีแสงสว่างเพียงพอ ความถี่เท่ากับ 2 สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน ความถี่เท่ากับ 2 มีห้องสมุดในที่ทำงาน ความถี่เท่ากับ 2 มีห้องปฐมพยาบาลในที่ทำงาน ความถี่เท่ากับ 2 มีบันไดและอุปกรณ์ป้องกันไฟไหม้ ความถี่เท่ากับ 2 มีส่วนร่วมการวางแผนข้อตกลงระเบียบสถานที่ทำงาน ความถี่เท่ากับ 2 จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้สถานที่ทำงาน ความถี่เท่ากับ 1

ตารางที่ 29 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการเช่นไร

ข้อที่	แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรด้านค่าตอบแทน	ความถี่
1	จัดให้มีค่าตอบแทนสวัสดิการอย่างเป็นธรรมตามสิทธิ	11
2	ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย	10
3	ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3
4	แบบสอบถามความคิดเห็นความต้องการ	3
5	ประชุมหารือความเป็นไปได้ตามความต้องการ	1
6	ค่าเล่าเรียนบุตร	1
7	ให้ความรู้จัดนิทรรศการ	1
8	ค่ารักษาพยาบาล	1
9	ค่าเช่าบ้าน	1
10	เบี้ยเลี้ยงปฏิบัติงานนอกเวลา	1
11	เบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ	1

จากตารางที่ 29 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรด้านค่าตอบแทน พบว่า จัดให้มีค่าตอบแทนสวัสดิการอย่างเป็นธรรมตามสิทธิ ความถี่เท่ากับ 11 ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ความถี่เท่ากับ 10 ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ความถี่เท่ากับ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นความต้องการ ความถี่เท่ากับ 3 ประชุมหารือความเป็นไปได้ตามความต้องการ ความถี่เท่ากับ 1 ค่าเล่าเรียนบุตร ความถี่เท่ากับ 1 ให้ความรู้จัดนิทรรศการ ความถี่เท่ากับ 1 ค่ารักษาพยาบาล ความถี่เท่ากับ 1 ค่าเช่าบ้าน ความถี่เท่ากับ 1 เบี้ยเลี้ยงปฏิบัติงานนอกเวลา ความถี่เท่ากับ 1 เบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ ความถี่เท่ากับ 1

ตารางที่ 30 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ด้านอื่นๆ

ข้อที่	แนวทางการจัดการสุขภาพของบุคลากรด้านสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ	ความถี่
1	ส่งเสริมให้ดูแลตนเองออกกำลังกายหลังเลิกงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน	9
2	การประเมินผลสุขภาพทั้งกายและจิตใจ	7
3	จัดหาสถานที่และอุปกรณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสะดวกสบาย	5
4	ให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ	5
5	สถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์สวยงาม ห้องทำงาน ห้องประชุม ห้องน้ำ ห้องส้วม	5
6	ให้ความรู้ทางด้านจิตใจและนำมาปฏิบัติ	5
7	มีมารยาทสัมมาคารวะ	5
8	จัดกิจกรรมให้ความรู้ในทรรศการ	5
9	ประกวดสถานที่ห้องทำงาน 5 ส	5
10	จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ	4
11	รับประทานอาหารที่สุก	4
12	การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย	4
13	จัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร	3

จากตารางที่ 30 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาพของบุคลากรด้านสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ พบว่า ส่งเสริมให้ดูแลตนเองออกกำลังกายหลังเลิกงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน ความถี่เท่ากับ 9 การประเมินผลสุขภาพทั้งกายและจิตใจ ความถี่เท่ากับ 7 จัดหาสถานที่และอุปกรณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสะดวกสบาย ความถี่เท่ากับ 5 ให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ ความถี่เท่ากับ 5 สถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์สวยงาม ห้องทำงาน ห้องประชุม ห้องน้ำ ห้องส้วม ความถี่เท่ากับ 5 ให้ความรู้ทางด้านจิตใจและนำมาปฏิบัติ ความถี่เท่ากับ 5 มีมารยาทสัมมาคารวะ ความถี่เท่ากับ 5 จัดกิจกรรมให้ความรู้ในทรรศการ ความถี่เท่ากับ 5 ประกวดสถานที่ห้องทำงาน 5 ส ความถี่เท่ากับ 5 จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ความถี่เท่ากับ 4 รับประทานอาหารที่สุก ความถี่เท่ากับ 4 การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย ความถี่เท่ากับ 4 จัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร ความถี่เท่ากับ 3

ตารางที่ 31 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสภาวะของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตรด้านอื่นๆ

ข้อที่	แนวทางการจัดการสภาวะของบุคลากรด้านความศรัทธาในศาสนาและ ศีลธรรม	ความถี่
1	จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ร่วมกันปฏิบัติตามหลักศาสนาในวันสำคัญ	9
2	ส่งเสริมให้บุคลากรเลื่อมใสตามหลักศาสนาและศีลธรรม	8
3	ประเมินผลการปฏิบัติตามหลักศาสนาและศีลธรรม	7
4	เชิญวิทยากรให้ความรู้ด้านศาสนาและศีลธรรม	5
5	ปฏิบัติตนเองและครอบครัวอยู่ในศีลธรรมอันดี	4
6	เชิญผู้นำทางศาสนาให้ความรู้เรื่องหลักคำสอนทางศาสนา	3
7	ประเมินผลปรับปรุงพัฒนางานเองอย่างสม่ำเสมอ	3
8	มีการบรรยายธรรมทุกศาสนาอย่างน้อย 3 เดือน 1 ครั้ง	2
9	มีความซื่อสัตย์ตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อตนเอง	2
10	เข้าค่ายปฏิบัติตามหลักศาสนา	1
11	ให้มีความเคารพซึ่งกันและกัน	1

จากตารางที่ 31 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสภาวะของบุคลากรด้านความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรม พบว่า จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ร่วมกันปฏิบัติตามหลักศาสนาในวันสำคัญ วัน ความถี่เท่ากับ 9 ส่งเสริมให้บุคลากรเลื่อมใสตามหลักศาสนาและศีลธรรม ความถี่เท่ากับ 8 ประเมินผลการปฏิบัติตามหลักศาสนาและศีลธรรม ความถี่เท่ากับ 7 เชิญวิทยากรให้ความรู้ด้านศาสนาและศีลธรรม ความถี่เท่ากับ 5 ปฏิบัติตนเองและครอบครัวอยู่ในศีลธรรมอันดี ความถี่เท่ากับ 4 เชิญผู้นำทางศาสนาให้ความรู้เรื่องหลักคำสอนทางศาสนา ความถี่เท่ากับ 3 ประเมินผลปรับปรุงพัฒนางานเองอย่างสม่ำเสมอ ความถี่เท่ากับ 3 มีการบรรยายธรรมทุกศาสนาอย่างน้อย 3 เดือน 1 ครั้ง ความถี่เท่ากับ 2 มีความซื่อสัตย์ตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความถี่เท่ากับ 2 เข้าค่ายปฏิบัติตามหลักศาสนา ความถี่เท่ากับ 1 ให้มีความเคารพซึ่งกันและกัน ความถี่เท่ากับ 1

ตารางที่ 32 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ด้านอื่นๆ

ข้อที่	แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรด้านการศึกษาความรู้พัฒนา ตนเอง	ความถี่
1	นำความรู้จากการศึกษามาพัฒนาตนเองตลอดเวลา	9
2	แนะแนวแหล่งการศึกษาหลายสาขาให้ชัดเจน	8
3	นำการประเมินผลมาบริหารจัดการบุคลากร	6
4	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น	5
5	เข้ารับการฝึกอบรมตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	5
6	ทดสอบเรื่องระเบียบกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติเป็นประจำ	5
7	การแลกเปลี่ยนความรู้โดยทัศนศึกษาดูงาน	4
8	ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการศึกษา	3
9	หน่วยงานจัดให้มีทุนการศึกษา	2
10	มีห้องสมุดในสำนักงานเพื่อการค้นคว้า	2
11	สำรวจ วิเคราะห์ ความต้องการบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	2

จากตารางที่ 32 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรด้านการศึกษาความรู้พัฒนาตนเอง พบว่า นำความรู้จากการศึกษามาพัฒนาตนเองตลอดเวลา ความถี่เท่ากับ 9 แนะนำแหล่งการศึกษาหลายสาขาให้ชัดเจน ความถี่เท่ากับ 8 นำการประเมินผลมาบริหารจัดการบุคลากร ความถี่เท่ากับ 6 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ความถี่เท่ากับ 5 เข้ารับการฝึกอบรมตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความถี่เท่ากับ 5 ทดสอบเรื่องระเบียบกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติเป็นประจำ ความถี่เท่ากับ 5 การแลกเปลี่ยนความรู้โดยทัศนศึกษาดูงาน ความถี่เท่ากับ 4 ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการศึกษา ความถี่เท่ากับ 3 หน่วยงานจัดให้มีทุนการศึกษา ความถี่เท่ากับ 2 มีห้องสมุดในสำนักงานเพื่อการค้นคว้า ความถี่เท่ากับ 2 สำรวจ วิเคราะห์ ความต้องการบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ความถี่เท่ากับ 2

ตารางที่ 33 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ด้านอื่นๆ

ข้อที่	แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรด้านความรักสามัคคี	ความถี่
1	การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านความรักสามัคคี	6
2	การจัดแข่งขันกีฬาที่เหมาะสมกับบุคลากร	5
3	ให้ความรู้เรื่องความรักสามัคคี	4
4	ประเมินผลบุคลากรด้านความรักสามัคคี	4
5	เสริมสร้างความรักสามัคคีในครอบครัว	4
6	พบปะสังสรรค์ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	4
7	ทำแผนงานด้านความรักสามัคคี	3
8	ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะ	2
9	นำหลักคำสอนทางศาสนาไปปฏิบัติ	2
10	ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ยึดหลักประชาธิปไตย	1

จากตารางที่ 33 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรด้านความรักสามัคคี พบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านความรักสามัคคี ความถี่เท่ากับ 6 การจัดแข่งขันกีฬาที่เหมาะสมกับบุคลากร ความถี่เท่ากับ 5 ให้ความรู้เรื่องความรักสามัคคี ความถี่เท่ากับ 4 ประเมินผลบุคลากรด้านความรักสามัคคี ความถี่เท่ากับ 4 เสริมสร้างความรักสามัคคีในครอบครัว ความถี่เท่ากับ 4 พบปะสังสรรค์ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ความถี่เท่ากับ 7 ทำแผนงานด้านความรักสามัคคี ความถี่เท่ากับ 3 ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะ ความถี่เท่ากับ 2 นำหลักคำสอนทางศาสนาไปปฏิบัติ ความถี่เท่ากับ 2 ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ยึดหลักประชาธิปไตย ความถี่เท่ากับ 1

ตารางที่ 34 ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ด้านอื่นๆ

ข้อที่	แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรด้านครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	ความถี่
1	จัดให้กิจกรรมครอบครัวทั้งในและนอกหน่วยงาน	9
2	ทำกิจกรรมครอบครัวในวันสำคัญทางศาสนา	9
3	ให้ความรู้เรื่องครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	8
4	การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครอบครัวที่ทำความดี	7
5	สร้างครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงที่บ้านและที่ทำงาน	7
6	จัดโครงการเยี่ยมเยือนทุกครัวเรือน เมื่อได้รับความเดือดร้อน	7
7	การวางแผนครอบครัว	7
8	ประเมินผลครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง	6
9	ส่งเสริมสถาบันครอบครัว	6
10	ให้เวลากับครอบครัว เช่นวันหยุด ออกกำลังกายทำอาหารร่วมกัน	6
11	ส่งสารความสุขในวันสำคัญ ๆ	5
12	จัดทำสิ่งของที่ครอบครัวชอบมาฝาก	3
13	สร้างกิจกรรม กอด ซึ่งกันและกัน	2

จากตารางที่ 34 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรด้านครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง พบว่า จัดให้กิจกรรมครอบครัวทั้งในและนอกหน่วยงาน ความถี่เท่ากับ 9 ทำกิจกรรมครอบครัวในวันสำคัญทางศาสนา ความถี่เท่ากับ 9 ให้ความรู้เรื่องครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ความถี่เท่ากับ 8 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครอบครัวที่ทำความดี ความถี่เท่ากับ 7 สร้างครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงที่บ้านและที่ทำงาน ความถี่เท่ากับ 7 จัดโครงการเยี่ยมเยือนทุกครัวเรือน เมื่อได้รับความเดือดร้อน ความถี่เท่ากับ 7 การวางแผนครอบครัว ความถี่เท่ากับ 7 ประเมินผลครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง ความถี่เท่ากับ 6 ส่งเสริมสถาบันครอบครัว ความถี่เท่ากับ 6 ให้เวลากับครอบครัว เช่นวันหยุด ออกกำลังกายทำอาหารร่วมกัน ความถี่เท่ากับ 6 ส่งสารความสุขในวันสำคัญๆ ความถี่เท่ากับ 5 จัดทำสิ่งของที่ครอบครัวชอบมาฝาก ความถี่เท่ากับ 3 สร้างกิจกรรม กอด ซึ่งกันและกัน ความถี่เท่ากับ 2

ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

1. การวิเคราะห์บุคลากรและการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

1.1 แนวโน้มแนวคิดการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต เป็นไปในทิศทางบวก ตารางที่ 35

1.2 แนวโน้มแนวคิดการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตที่คาดว่าจะเป็นไปในทิศทางลบ ตารางที่ 36

1.3 แนวโน้มแนวคิดการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ที่เหมาะสม ตารางที่ 37

2. กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

2.1 แนวโน้มแนวคิดกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ควรมีรูปแบบอย่างไร ตารางที่ 38

2.2 แนวโน้มแนวคิดกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ควรมีรูปแบบอย่างไร ตารางที่ 39

2.3 แนวโน้มแนวคิดกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการออม การประหยัด ควรมีรูปแบบอย่างไร ในตารางที่ 40

2.4 แนวโน้มแนวคิดกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากรที่ส่งเสริมการมีความศรัทธาในศาสนา ควรมีรูปแบบอย่างไร ตารางที่ 41

2.5 แนวโน้มแนวคิดกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการศึกษา ควรมีรูปแบบอย่างไร ตารางที่ 42

3. การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

3.1 แนวโน้มแนวคิดการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่า ควรกำหนดวัตถุประสงค์อะไรบ้าง ตารางที่ 43

3.2 แนวโน้มแนวคิดการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรมีหลักการในการจัดการอย่างไร ตารางที่ 44

4. กระบวนการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

4.1 แนวโน้มแนวคิดกระบวนการการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการอย่างไร ตารางที่ 45

4.2 แนวโน้มแนวคิดบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างไร ตารางที่ 46

4.3 แนวโน้มแนวคิดอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่าน่าจะมีอะไรบ้าง ตารางที่ 47

4.4 แนวโน้มแนวคิดการแก้ปัญหาของการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร ตารางที่ 48

5. แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

5.1 แนวโน้มแนวคิดแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางกาย (Physical Health) ตารางที่ 49

5.2 แนวโน้มแนวคิดการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางอารมณ์ (Emotional Health) ตารางที่ 50

5.3 แนวโน้มแนวคิดการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสังคม (Social Health) ตารางที่ 51

5.4 แนวโน้มแนวคิดการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางวิญญาณ (Spiritual Health) ตารางที่ 52

5.5 แนวโน้มแนวคิดการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสติปัญญา (Intellectual Health) ตารางที่ 53

6. แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการเช่นไร

6.1 แนวโน้มแนวคิดการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านอาหาร ตารางที่ 54

6.2 แนวโน้มแนวคิดการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านที่อยู่อาศัย ตารางที่ 55

6.3 แนวโน้มแนวคิดการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านการออกกำลังกาย ตารางที่ 56

6.4 แนวโน้มแนวคิดการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสถานที่ทำงาน ตารางที่ 57

6.5 แนวโน้มแนวคิดการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านค่าตอบแทน ในตารางที่ 58

7. แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ด้านอื่นๆ

7.1 แนวโน้มแนวคิดแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ตารางที่ 59

7.2 แนวโน้มแนวคิดการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม ตารางที่ 60

7.3 แนวโน้มแนวคิดการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง ตารางที่ 61

7.4 แนวโน้มแนวคิดการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านความรักสามัคคี ตารางที่ 62

7.5 แนวโน้มแนวคิดการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ตารางที่ 63

1. จากการวิเคราะห์บุคลากรและการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร



1. การวิเคราะห์บุคลากรและการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

ตารางที่ 35 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการสุขภาวะ
ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต เป็นไปทิศทางบวก ตาม
ข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
6	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
15	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
16	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
1	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
2	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
3	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
4	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
5	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
7	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
8	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
13	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
14	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 35 แนวโน้มแนวคิด ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการสุขภาวะ
ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต เป็นไปทิศทางบวก ตามข้อเสนอของ
ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 6 ควรให้บุคลากร มีสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่สะดวก สบายที่เหมาะสม
กับงาน

ข้อ 9 การทำงานแบบมีส่วนร่วม

ข้อ 15 ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ข้อ 16 มองเห็นในสิ่งที่ดีสวยงาม

ข้อ 10 ควรออกแบบสำรวจความต้องการอุปกรณ์ให้พร้อม

ข้อ 11 การเข้าถึงชุมชน หมู่บ้าน และประชาชน

ข้อ 12 จัดให้มีสวัสดิการ

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 1 ด้านร่างกาย มีสุขภาพแข็งแรง การออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่ถูก
สุขลักษณะ

ข้อ 2 ด้านสังคม มีวัฒนธรรมองค์ที่ดี มีผู้ร่วมงานที่มีความจริงใจ

ข้อ 3 ด้านการทำงาน รับผิดชอบหน้าที่ มีวินัย เคารพกฎ กติกา ระเบียบ แบบแผน

ข้อ 4 ด้านจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เห็นประโยชน์ส่วนร่วม

ข้อ 5 มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน

ข้อ 7 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ในการ
ปฏิบัติงาน

ข้อ 8 ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากร ได้มีโอกาสแสดงออกทั้งร่างกายและจิตใจ

ข้อ 13 การได้ฟังคำพูดที่ไพเราะ

ข้อ 14 สถานที่ทำงานปลอดภัย ไม่ให้ร้อนชื้น

ตารางที่ 36 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการสุขภาวะ
ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ที่คาดว่าจะเป็นไปได้ทาง
ลบ ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
13	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
14	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
15	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
16	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	4.50	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 36 แนวโน้มแนวคิด ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการ
สุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ที่คาดว่าจะเป็นไปได้ทางลบ
ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด
รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 1 บุคลากรขาดคุณธรรม จริยธรรมเห็นแก่ตัว

ข้อ 2 ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ผู้ร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน

ข้อ 3 ขาดการจัดการวางแผนงาน

ข้อ 4 สถานที่ทำงานไม่เอื้อและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ 5 บุคลากรปฏิบัติงานไม่เห็นผลสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมาย

ข้อ 7 บุคลากรไม่มีวินัย เคารพกฎเกณฑ์ ขาดความรับผิดชอบ

ข้อ 8 บุคลากรในหน่วยงานไม่สามัคคี แบ่งเป็นฝ่าย เป็นพวก

ข้อ 9 บุคลากรมีร่างกายอ่อนแอ ไม่แข็งแรง เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

ข้อ 11 การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง

ข้อ 12 บุคลากรไม่มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อ 13 ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

ข้อ 14 สถานที่ทำงานมีอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสม

ข้อ 15 บุคลากรขาดการศึกษาการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ การดูแลรักษา

ข้อ 16 ขาดการให้ความรู้พัฒนาบุคลากร

ข้อ 6 บุคลากรมุงเน้นงาน ขาดเวลาออกกำลังกาย

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 10 การแบ่งให้รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานมาก น้อยไม่

เท่ากัน

ตารางที่ 37 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ที่เหมาะสม ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
13	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
1	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
2	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
10	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
12	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 37 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ที่เหมาะสม ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 7 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรในองค์กร

ข้อ 11 ผู้บริหารดูแลผู้ปฏิบัติงาน และสามารถปรึกษาได้

ข้อ 13 บริการประชาชน

ข้อ 1 ผู้ร่วมงานมีความรัก ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ข้อ 3 ส่งเสริมสวัสดิการ เป็นขวัญและกำลังใจ

ข้อ 4 ควรมีการประชุมและจัดกิจกรรมร่วมกันเป็นระยะ ๆ

ข้อ 5 ส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจ

ข้อ 6 มอบหมายการปฏิบัติการปฏิบัติงานให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ

ข้อ 8 มีความเคารพในการเปลี่ยนแปลงตนเอง

ข้อ 9 การวางแผนงานในการปฏิบัติงาน นโยบาย วิสัยทัศน์

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 2 สถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

ข้อ 10 ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถได้รับการยกย่องชมเชย

ข้อ 12 ส่งเสริมบุคลากร ดำรงชีวิตที่เหมาะสมพอเพียง มีเหตุ มีผล



2. กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

ตารางที่ 38 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ควรมีรูปแบบอย่างไร ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก	สอดคล้อง
2	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก	สอดคล้อง
3	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
4	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
6	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก	สอดคล้อง
7	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก	สอดคล้อง
8	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
9	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก	สอดคล้อง
10	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก	สอดคล้อง
5	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 38 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ควรมีรูปแบบอย่างไร ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มมีผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 1 ควรจัดกิจกรรมให้ความรู้ เพื่อการส่งเสริมการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

ข้อ 2 ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงออกทั้งร่างกายและจิตใจ

ข้อ 3 ออกแบบสำรวจความต้องการของบุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงและจิตใจ

ข้อ 4 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน

ข้อ 6 ให้รางวัล มีกิจกรรมออกกำลังกาย ให้เป็นการกระตุ้น

ข้อ 7 จัดกิจกรรมสุขภาพและถ่ายทอดสู่ประชาชน

ข้อ 8 ตรวจสอบภาพและจิตใจ ประจำปีบุคลากร

ข้อ 9 ทำกิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ

ข้อ 10 จัดกิจกรรมต้นแบบใหม่กับบุคลากร

ข้อ 5 ติดตามตรวจสอบกิจกรรมประเมินผล

ตารางที่ 39 แนวโน้มแนวคิดว่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
2	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
3	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
4	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
5	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก	สอดคล้อง
7	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก	สอดคล้อง
8	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก	สอดคล้อง
9	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
10	0.00	4.00	0.00	0.00	มาก	สอดคล้อง
6	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 39 แนวโน้มแนวคิดว่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 1 จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความรักความสามัคคี

ข้อ 2 เชิญวิทยากรให้ความรู้และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

ข้อ 3 จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยผู้มีน้ำใจ รางวัลและประกาศเกียรติคุณ แก่ผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

ข้อ 4 ปลุกฝังจิตสำนึกการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกันในองค์กร

ข้อ 5 จัดกิจกรรมประกวดผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน เพื่อกระตุ้น

ข้อ 7 รายงานกิจกรรมให้ผู้บริหารถึงผลกิจกรรมก่อนและหลังทราบ

ข้อ 8 จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในวันสำคัญทางสังคม

ข้อ 9 ออกแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ต้องการให้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

ข้อ 10 ชี้นำบุคคลสำคัญมาเป็นต้นแบบ

ข้อ 6 การให้ความรู้เรื่องการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน



ตารางที่ 40 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการอบรม การประหยัด ควรมีรูปแบบอย่างไร ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
2	5.00	4.50	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
4	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
6	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก	สอดคล้อง
7	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก	สอดคล้อง
8	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก	สอดคล้อง
1	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 40 แนวโน้มแนวคิด ค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการอบรม การประหยัด ควรมีรูปแบบอย่างไร ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 2 สนับสนุนกิจกรรมให้บุคลากรรู้คุณค่าของการอบรมและการประหยัด

ข้อ 5 นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นต้นแบบ

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 3 ยกย่องชมเชยผู้ที่มีการอบรมและการประหยัดทั้งตนเอง ครอบครัวและส่วนรวม

ข้อ 6 ส่งเสริมการทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ของบุคลากร

ข้อ 7 ผู้บริหารองค์กรให้การอบรมปฏิบัติเป็นต้นแบบ

ข้อ 8 นำหลักคำสอนทางศาสนามาประยุกต์ใช้

ข้อ 1 เชิญวิทยากรให้ความรู้ การอบรม การประหยัด ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร

ตารางที่ 41 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้
แก่บุคลากรที่ส่งเสริมการมีความศรัทธาในศาสนาควรมีรูปแบบอย่างไร ตามข้อเสนอ
ของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.00	4.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
5	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 41 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของ
กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากรที่ส่งเสริมการมีความศรัทธาในศาสนาควรมีรูปแบบอย่างไร ตาม
ข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด
ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 1 จัดกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญ

ข้อ 4 จัดทำเอกสารคู่มือให้แก่บุคลากรนำไปปฏิบัติ

ข้อ 2 นำหลักคำสอนทางศาสนามาประพฤติปฏิบัติ

ข้อ 3 ประชาสัมพันธ์ถึงวันสำคัญทางศาสนา

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 6 ขกย่องส่งเสริมบุคลากร

ข้อ 5 เชิญวิทยากรให้ความรู้แก่บุคลากร

ตารางที่ 42 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการศึกษาควรมีรูปแบบอย่างไร ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
4	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
1	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
2	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
3	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 42 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการศึกษาควรมีรูปแบบอย่างไร ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 4 ให้มีการฝึกอบรมด้านการศึกษา ทศนศึกษา

ข้อ 5 ส่งเสริมให้บุคลากรรักการอ่าน เรียนรู้

ข้อ 6 ให้ครอบครัวตระหนักถึงการศึกษา

ข้อ 7 จัดให้มีห้องสมุดสำหรับบุคลากร

ข้อ 8 จัดทำแผนการศึกษาสำหรับบุคลากร

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 1 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้เป็นกลุ่ม จัดทำวารสารบุคลากร

ข้อ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรรับทุนการศึกษา

ข้อ 3 เชิญวิทยากรแนะนำความรู้ทางการศึกษาและมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

3. การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

ตารางที่ 43 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่า ควรกำหนดวัตถุประสงค์อะไรบ้าง ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
2	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
14	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.00	4.50	0.50	1.00	มาก	สอดคล้อง
13	5.00	4.50	0.50	1.00	มาก	สอดคล้อง
16	5.00	4.50	0.50	1.00	มาก	สอดคล้อง
1	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
3	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
6	5.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
15	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 43 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่า ควรกำหนดวัตถุประสงค์อะไรบ้าง ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มมีผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน และเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 2 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ข้อ 4 กำหนดวัตถุประสงค์และระเบียบ

ข้อ 5 แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

ข้อ 7 สถานที่ทำงาน สะอาด สะดวก สบาย

ข้อ 8 ให้มีความรู้บุคลากรด้านสุขภาพ

ข้อ 10 บุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่เหมาะสมกับวัย

ข้อ 11 เพิ่มประสิทธิภาพผลในการปฏิบัติงาน

ข้อ 12 ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร

ข้อ 14 สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 9 สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

ข้อ 13 บุคลากรได้รับข่าวสารทันต่อสถานการณ์

ข้อ 16 บุคลากรปฏิบัติงานโดยปราศจากการครอบงำ

ข้อ 1 บุคลากรมีความพึงพอใจอย่างมีความสุข

ข้อ 3 ส่งเสริมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคี

ข้อ 6 จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย

ข้อ 15 การปฏิบัติตัวอย่างพอเพียง

ตารางที่ 44 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรมีหลักการในการจัดการอย่างไร ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
13	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
14	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
3	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
15	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 44 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มมีผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 1 หลักการโปร่งใส หลักธรรมาภิบาล

ข้อ 2 จัดการให้มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมผู้บริหารและบุคลากร

ข้อ 3 การวางแผนงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ข้อ 4 ให้ความรู้ อบรม สัมมนา ระเบียบ กฎหมาย งานในหน้าที่

ข้อ 5 สถานที่ปฏิบัติงานสะอาด เรียบร้อย

- ข้อ 7 สร้างความตระหนักเห็นคุณค่าบุคลากร
- ข้อ 8 ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล อย่างต่อเนื่อง
- ข้อ 11 นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้
- ข้อ 12 บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยดี บริการรวดเร็ว
- ข้อ 13 การเสียสละต่อตนเองและผู้อื่น
- ข้อ 14 หลักการรับผิดชอบร่วมกัน ประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี
แนวโน้มน้ำที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้
- ข้อ 6 การให้ความรู้สุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
- ข้อ 10 การประชาสัมพันธ์ ได้รับข่าวสาร
- ข้อ 3 การวางแผนงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- ข้อ 15 การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในองค์กร



4. กระบวนการการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

ตารางที่ 45 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการอย่างไร ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
3	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
4	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
5	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
6	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
7	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
8	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 45 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกระบวนการการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการอย่างไรตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 1 จัดกิจกรรมให้มีความรู้การออกแบบสำรวจการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาวะ

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 2 นำบุคคลต้นแบบจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กรทุก ๆ สัปดาห์

ข้อ 3 มีความตระหนักจิตสำนึกดี และเห็นคุณค่าการมีส่วนร่วม

ข้อ 4 ติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมิน การจัดการสุขภาวะของบุคคล

ข้อ 5 มีการจัดการแก้ไขขบวนการมีส่วนร่วมบุคลากร

ข้อ 6 อีกระในการเข้าถึงกิจกรรมการมีส่วนร่วม

ข้อ 7 ติดตามแบบสำรวจและนำมาปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม

ข้อ 8 ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร

ตารางที่ 46 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างไร ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
6	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
1	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	4.50	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
2	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
7	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 46 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างไร ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 6 ติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมิน การมีส่วนร่วมการพัฒนาสุขภาวะ

ข้อ 1 การมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ขอมรับผลจากการพัฒนาสุขภาวะอย่างทั่วถึง

ข้อ 3 สร้างแบบอย่างจิตสำนึกที่ดี

ข้อ 4 สนับสนุนการจัดกิจกรรมการสร้างสุขภาวะ

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และติดตามการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง

ข้อ 2 ให้ความรู้เรื่องการพัฒนาสุขภาวะ ทักษะศึกษาหน่วยงานในระดับเดียวกัน

ข้อ 7 ประสานหน่วยงานรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะ

ตารางที่ 47 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่าน่าจะมีอะไรบ้าง ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
3	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
1	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
5	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
10	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
11	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 47 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่าน่าจะมีอะไรบ้าง ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 3 ขาดกิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

ข้อ 4 ขาดการวางแผนงานการมีส่วนร่วม

ข้อ 6 ขาดการติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมินผล การมีส่วนร่วม

ข้อ 7 การแบ่งฝ่าย ไม่เคารพระเบียบ กฎหมาย

ข้อ 9 ไม่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง

ข้อ 2 บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม

ข้อ 8 ความโปร่งใสธรรมาภิบาล ขององค์กร

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

ข้อ 5 สถานที่ สถานการณ์ ไม่เอื้ออำนวยการมีส่วนร่วม

ข้อ 10 ภาระทางครอบครัวและรายได้

ข้อ 11 เครื่องแต่งกาย ระยะเวลาเดินทางและทำ



ตารางที่ 48 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของการแก้ปัญหาของการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตควรเป็นอย่างไร ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
14	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
9	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
13	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
15	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 48 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของ การแก้ปัญหาของการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาใน อนาคตควรเป็นอย่างไร ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและ เป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

- ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง
- ข้อ 2 บุคลากรเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม
- ข้อ 3 กิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง
- ข้อ 4 การวางแผนงานการมีส่วนร่วม

- ข้อ 5 สถานที่ สถานการณ์ เอื้ออำนวยการมีส่วนร่วม
- ข้อ 6 การติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมินผล การมีส่วนร่วม
- ข้อ 7 สร้างความสามัคคีในองค์กร
- ข้อ 8 มีความโปร่งใสธรรมาภิบาล ขององค์กร
- ข้อ 10 ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รู้การมีส่วนร่วม
- ข้อ 11 นำหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ข้อ 12 ภาระทางครอบครัวและรายได้
- ข้อ 14 ขกย่องให้กำลังใจทุกคน
- แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้
- ข้อ 3 กิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง
- ข้อ 9 สร้างการยอมรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง
- ข้อ 13 เครื่องแต่งกาย ระยะเวลาเดินทางและทำกิจกรรม
- ข้อ 15 ด้านครอบครัว ส่วนตัว กำลังใจของบุคลากร



5. แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตควรเป็นอย่างไร

ตารางที่ 49 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางกาย (Physical Health) ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
13	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
1	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
2	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
3	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
4	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
5	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
8	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 49 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางกาย (Physical Health) ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 7 สถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์สวยงาม ห้องน้ำ ห้องสุขา ห้องประชุม ห้องทำงาน(

ข้อ 9 มีมารยาท สัมมาคารวะ

ข้อ 11 แต่งกายสะอาดเรียบร้อย

ข้อ 12 การรับประทานอาหารถูกสุขลักษณะ

ข้อ 13 การแข่งขันกีฬา กรีฑา ภายในองค์กร

ข้อ 6 ตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพ

ข้อ 10 จัดกิจกรรมส่งเสริมการประกวดสุขภาพแข็งแรง

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 1 ส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพตนเอง ออกกำลังกาย หลังเลิกงานอย่างน้อย สัปดาห์ 3 วัน

ข้อ 2 การประเมินผลให้รางวัลสุขภาพะทางกาย

ข้อ 3 จัดหาวิทยากรภาครัฐ เอกชนให้ความรู้

ข้อ 4 ให้ความรู้ทางด้านจิตใจ และนำมาปฏิบัติ

ข้อ 5 ควรจัดสถานที่และอุปกรณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน

ข้อ 8 ประกวดห้องทำงาน



ตารางที่ 50 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการ
สุขภาวะของบุคลากรทางอารมณ์ (Emotional Health) ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 50 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางกาย (Physical Health) ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 1 เรียนรู้ เรื่องการให้ จากผู้บริหารสู่ได้บังคับบัญชา บุคคลสู่บุคคล

ข้อ 2 ให้ความรู้การตระหนักถึงความสำคัญและผลกระทบทางอารมณ์

ข้อ 3 จัดกิจกรรมทางอารมณ์และนำไปปฏิบัติ

ข้อ 4 สร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร บุคลากรกับบุคลากร

ข้อ 5 ส่งเสริมให้มีเหตุผล อดทน อดกลั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 6 การยึดหลักและปฏิบัติตามหลักคำสอนทางศาสนา

ข้อ 7 สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ร่วมงานสนุกสนานอารมณ์ดี(

ข้อ 9 ตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

ข้อ 8 สร้างแบบประเมินความเครียด

ตารางที่ 51 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการ
สุขภาพของบุคลากรทางสังคม (Social Health) ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
4	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
1	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
2	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
3	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 51 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาพของบุคลากรทางสังคม (Social Health) ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 4 ส่งเสริมการมีคุณธรรม จริยธรรม

ข้อ 6 ส่งเสริมการปฏิบัติหลักศาสนา

ข้อ 7 ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมมีจิตอาสา

ข้อ 5 ศึกษาอุปนิสัยเพื่อนร่วมงาน

ข้อ 8 ติดตามผล สรุป ประเมินผล ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 1 จัดกิจกรรมมีโอกาสพบปะสังสรรค์ หน่วยงานภาคเอกชน ประชาชน

ข้อ 2 ให้ความรู้จัดกิจกรรมการบรรยายทางสังคม

ข้อ 3 ดูแลบุคคลในครอบครัวอย่างดี

ตารางที่ 52 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการ
สภาวะของบุคลากรทางวิญญาณ (Spritual Health) ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
2	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
1	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
3	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 52 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสภาวะของบุคลากรทางวิญญาณ (Spritual Health) ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ

ข้อ 4 มีความจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและประชาชน

ข้อ 5 รักษาวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี

ข้อ 7 ติดตามผล สรุป ประเมินผล ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ข้อ 8 ทำจิตใจให้เบิกบานอยู่เสมอ

ข้อ 6 ปลุกให้บุคลากรมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 1 จัดการความรู้ กิจกรรม การบรรยายทางวิญญาณ

ข้อ 3 ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา

ตารางที่ 53 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการ
สุขภาวะของบุคลากรทางสติปัญญา (Intellectual Health) ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 53 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสติปัญญา (Intellectual Health) ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ในหลายด้าน สมำเสมอ

ข้อ 4 จัดกิจกรรมแนะแนววิธีการแสวงหาความรู้เพื่อให้มั่นใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่บุคลากรในการศึกษาระดับที่สูงขึ้น

ข้อ 6 ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์การปฏิบัติงาน

ข้อ 2 ให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหาเหตุผลที่ถูกต้องที่สุด

ข้อ 3 ติดตามผล ประเมินผล นำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารและการจัดการ

6. แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการ
เช่นไร

ตารางที่ 54 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุข
ภาวะของบุคลากรด้านอาหาร ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
6	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
1	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
2	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
3	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
4	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
10	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
12	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
13	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 54 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการ
จัดสุขภาวะของบุคลากรด้านอาหาร ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความ
สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 6 สนับสนุนให้มีสถานที่จัดจำหน่าย พืช สัตว์ ปลอดภัย

ข้อ 7 นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต

ข้อ 8 หลีกเลี่ยงอาหารจานด่วน

ข้อ 9 จัดให้มีร้านค้าในรูปแบบสหกรณ์

ข้อ 5 บริโภคอาหารประเภท ผัก ปลา ผลไม้ ดูแลสุขภาพ

ข้อ 11 ประชาสัมพันธ์ ประกวด เผยแพร่กิจกรรมอาหารดีเด่น
แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 1 จัดกิจกรรมความรู้ด้านอาหาร

ข้อ 2 จัดให้มีการตรวจสอบอาหารที่ปรุงแล้ว

ข้อ 3 การบริโภคอาหารปลอดภัยที่ปลูกในครัวเรือน

ข้อ 4 บริการร้านอาหารบริเวณที่ทำงานในราคาที่เป็นธรรม

ข้อ 10 ติดตาม สรุป ประเมินผล ความรู้ด้านอาหาร

ข้อ 12 จัดให้มีการประกวดอาหารสุขภาพของครัวเรือน

ข้อ 13 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่นด้านอาหาร



ตารางที่ 55 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านที่อยู่อาศัย ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
2	5.00	5.00	0.00	0.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
1	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	5.00	5.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
5	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
7	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
8	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 55 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านที่อยู่อาศัย ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 2 ตกแต่งบริเวณที่ทำให้สวยงาม ห้องนอน ห้องน้ำ ถูกสุขลักษณะ

ข้อ 1 จัดที่อยู่อาศัยให้สะดวกสบายที่เพียงพอ

ข้อ 3 จัดกิจกรรมความรู้เรื่องที่พักอาศัย และนำไปปฏิบัติ

ข้อ 6 จัดที่พักอาศัยให้ปลอดภัย

ข้อ 9 ครอบคลุมร่วมกันทำความสะอาดที่อยู่อาศัย

ข้อ 10 จัดสัปดาห์การมีส่วนร่วมทำความสะอาดที่อยู่อาศัย

ข้อ 11 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่นด้านที่อยู่อาศัย

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 4 จัดการประกวดที่พักออาศัยน่ายู่

ข้อ 5 ประเมินผลความรู้บุคลากรด้านที่อยู่อาศัย

ข้อ 7 มีการพบปะสังสรรค์ในวันสำคัญทางศาสนา และเทศกาล

ข้อ 8 จัดทำแบบสอบถามความต้องการที่อยู่อาศัย



ตารางที่ 56 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านการออกกำลังกาย ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
9	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
10	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
11	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
13	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 56 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านการออกกำลังกาย ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 1 จัดให้มีห้องหรือสถานที่ออกกำลังกาย

ข้อ 2 ให้ความรู้เรื่องการออกกำลังกายถูกวิธีและเหมาะสมกับวัย

ข้อ 5 ปลุกฝังให้ทุกคนรักการออกกำลังกายทุกวันๆละ 30-45 นาที

ข้อ 6 จัดหาอุปกรณ์สำหรับบุคลากรออกกำลังกาย

ข้อ 7 เชิญชวนในครอบครัวออกกำลังกายร่วมกัน

ข้อ 12 ตรวจสุขภาพประจำปี

ข้อ 3 จัดกิจกรรมตารางกีฬา หลายประเภท ให้บุคลากรมีส่วนร่วมออกกำลังกาย

ข้อ 4 จัดกิจกรรมแข่งขันภายในและมอบรางวัล

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 8 บริหารร่างกายที่ทำงานสัปดาห์ละ 1 วัน

ข้อ 9 จัดการประกวดสุขภาพ

ข้อ 10 ทุกคนเสนอกีฬาที่โปรดอย่างน้อยคนละ 1 ประเภท

ข้อ 11 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่น

ข้อ 13 สรุปประเมินผลการออกกำลังกาย



ตารางที่ 57 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสถานที่ทำงาน ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.00	4.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
13	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 57 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสถานที่ทำงาน ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 1 สถานที่ทำงานให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

ข้อ 4 จัดกิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงาน

ข้อ 5 จัดเอกสารให้เป็นหมวดหมู่

ข้อ 6 ทำความสะอาดสถานที่ทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วม

ข้อ 7 มีแสงสว่างเพียงพอ

ข้อ 8 สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน

ข้อ 12 มีส่วนร่วมการวางแผนข้อตกลงระเบียบสถานที่ทำงาน

ข้อ 2 ออกแบบสอบถามความต้องการของบุคลากร

ข้อ 9 มีห้องสมุดในที่ทำงาน

ข้อ 10 มีห้องปฐมพยาบาลในที่ทำงาน

ข้อ 11 มีบันไดและอุปกรณ์ป้องกันไฟไหม้

ข้อ 13 จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้สถานที่ทำงาน

แนวโน้มน้ำที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 3 จัดประกวดสถานที่ทำงานและให้รางวัล 5 ส



ตารางที่ 58 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านค่าตอบแทน ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.00	5.00	0.00	0.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	0.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 58 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านค่าตอบแทน ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 1 จัดให้มีค่าตอบแทนสวัสดิการอย่างเป็นธรรมตามสิทธิ

ข้อ 2 ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย

ข้อ 3 ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

ข้อ 5 ประชุมหรือความเป็นไปได้ตามความต้องการ

ข้อ 6 ค่าเล่าเรียนบุตร

ข้อ 7 ให้ความรู้จัดนิทรรศการ

ข้อ 8 ค่ารักษาพยาบาล

ข้อ 9 ค่าเช่าบ้าน

ข้อ 10 เบี้ยเลี้ยงปฏิบัติงานนอกเวลา

ข้อ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นความต้องการ

7. แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในภาคด้านอื่นๆ

ตารางที่ 59 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
3	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
13	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
1	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
8	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
9	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
10	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 59 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 3 จัดหาสถานที่และอุปกรณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสะดวกสบาย

ข้อ 4 ให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ

ข้อ 6 ให้ความรู้ทางด้านจิตใจและนำมาปฏิบัติ

ข้อ 7 มีมารยาทสัมมาคารวะ

ข้อ 13 จัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร

ข้อ 1 ส่งเสริมให้ดูแลตนเองออกกำลังกายหลังเลิกงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน

ข้อ 2 การประเมินผลสุขภาพทั้งกายและจิตใจ

ข้อ 11 รับประทานอาหารที่สุก

ข้อ 12 การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 5 สถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์สวยงาม ห้องทำงาน ห้องประชุม ห้องน้ำ ห้องส้วม

ข้อ 8 จัดกิจกรรมให้ความรู้ในทรรศการ

ข้อ 9 ประกวดสถานที่ห้องทำงาน 5 ส

ข้อ 10 จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ



ตารางที่ 60 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	0.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 60 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

- ข้อ 1 จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ร่วมกันปฏิบัติตามหลักศาสนาในวันสำคัญ
- ข้อ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรเลื่อมใสตามหลักศาสนาและศีลธรรม
- ข้อ 3 ประเมินผลการปฏิบัติตามหลักศาสนาและศีลธรรม
- ข้อ 4 เชิญวิทยากรให้ความรู้ด้านศาสนาและศีลธรรม
- ข้อ 5 ปฏิบัติตนเองและครอบครัวอยู่ในศีลธรรมอันดี
- ข้อ 6 เชิญผู้นำทางศาสนาให้ความรู้เรื่องหลักคำสอนทางศาสนา

- ข้อ 7 ประเมินผลปรับปรุงพัฒนางานเองอย่างสม่ำเสมอ
- ข้อ 8 มีการบรรยายธรรมทุกสัปดาห์อย่างน้อย 3 เดือน 1 ครั้ง
- ข้อ 9 มีความซื่อสัตย์ตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อตนเอง
- ข้อ 10 เข้าค่ายปฏิบัติตามหลักศาสนา
- ข้อ 11 ให้มีความเคารพซึ่งกันและกัน



ตารางที่ 61 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านการศึกษาค้นคว้าความรู้พัฒนาตนเอง ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
4	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.00	0.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
1	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	4.00	1.00	0.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
3	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 61 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านการศึกษาค้นคว้าความรู้พัฒนาตนเอง ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 4 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น

ข้อ 5 เข้ารับการฝึกอบรมตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 7 การแลกเปลี่ยนความรู้โดยทัศนศึกษาดูงาน

ข้อ 8 ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการศึกษา

ข้อ 9 หน่วยงานจัดให้มีทุนการศึกษา

ข้อ 10 มีห้องสมุดในสำนักงานเพื่อการค้นคว้า

ข้อ 11 สำรวจ วิเคราะห์ ความต้องการบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

ข้อ 1 นำความรู้จากการศึกษามาพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ข้อ 6 ทดสอบเรื่องระเบียบกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติเป็นประจำ

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 2 แนะนำแหล่งการศึกษาหลายสาขาให้ชัดเจน

ข้อ 3 นำการประเมินผลมาบริหารจัดการบุคลากร



ตารางที่ 62 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านความรักสามัคคี ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.00	4.00	1.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
7	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
5	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
6	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง
4	4.00	4.00	0.00	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 62 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านความรักสามัคคี ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 1 การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านความรักความสามัคคี

ข้อ 2 การจัดแข่งขันกีฬาที่เหมาะสมกับบุคลากร

ข้อ 8 ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะ

ข้อ 10 ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ยึดหลักประชาธิปไตย

ข้อ 9 นำหลักคำสอนทางศาสนาไปปฏิบัติ

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

ข้อ 3 ให้ความรู้เรื่องความรักความสามัคคี

ข้อ 7 ทำแผนงานด้านความรักความสามัคคี

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปในน้อยที่สุด ดังนี้
ข้อ 5 เสริมสร้างความรักความสามัคคีในครอบครัว
ข้อ 6 พบปะสังสรรค์ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ
ข้อ 4 ประเมินผลบุคลากรด้านความรักความสามัคคี



ตารางที่ 63 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความเป็นไปได้ ของแนวโน้ม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
13	5.00	5.00	0.00	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 63 แนวโน้มแนวคิดค่าความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด รายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

ข้อ 1 จัดให้กิจกรรมครอบครัวทั้งในและนอกหน่วยงาน

ข้อ 2 ทำกิจกรรมครอบครัวในวันสำคัญทางศาสนา

ข้อ 3 ให้ความรู้เรื่องครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

ข้อ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครอบครัวที่ทำความดี

ข้อ 5 สร้างครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงที่บ้านและที่ทำงาน

ข้อ 6 จัดโครงการเยี่ยมเยือนทุกครัวเรือน เมื่อได้รับความเดือดร้อน

ข้อ 7 การวางแผนครอบครัว

ข้อ 8 ประเมินผลครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง

ข้อ 9 ส่งเสริมสถาบันครอบครัว

ข้อ 10 ให้เวลากับครอบครัว เช่นวันหยุด ออกกำลังกายทำอาหารร่วมกัน

ข้อ 11 ส่งเสริมความสุขในวันสำคัญ ๆ

ข้อ 12 จัดทำสิ่งของที่ครอบครัวชอบมาฝาก

ข้อ 13 สร้างกิจกรรม กอด ซึ่งกันและกัน



2.2 การสังเคราะห์การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

2.2.1 จากการวิเคราะห์บุคลากรและการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตร ควรเป็นอย่างไร

2.2.1.1 การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต เป็นไปในทิศทางบวก พบว่าควรให้บุคลากร มีสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ สะดวกสบายที่เหมาะสมกับงาน การทำงานแบบมีส่วนร่วม ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน มองเห็นในสิ่งที่ดีสวยงาม การออกแบบสำรวจความต้องการอุปกรณ์ให้พร้อม การเข้าถึงชุมชน หมู่บ้าน และประชาชน จัดให้มีสวัสดิการ ด้านร่างกาย มีสุขภาพแข็งแรง การออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ สังคม มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีผู้ร่วมงานที่มีความจริงใจ การทำงานรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีวินัย เคารพกฎ กติกา ระเบียบ แบบแผน ด้านจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นประโยชน์ส่วนร่วม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน ส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการพัฒนา เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ มีโอกาสแสดงออกทั้งร่างกายและจิตใจ การได้ฟังคำพูดที่ไพเราะสถานที่ทำงานปลอดภัยไม่ให้ ร่มร้อน

2.2.1.2 การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ที่คาดว่าจะเป็นไปในทิศทางลบ พบว่าบุคลากรขาดคุณธรรม จริยธรรมเห็นแก่ตัว ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ผู้ร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน ขาดการจัดการวางแผนงาน สถานที่ทำงานไม่เอื้อและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่เห็นผลสำเร็จตามนโยบายและ เป้าหมาย ไม่มีวินัย เคารพกฎเกณฑ์ ขาดความรับผิดชอบ บุคลากรในหน่วยงานไม่สามัคคี แบ่งเป็น ฝ่าย เป็นพวก บุคลากรมีร่างกายอ่อนแอ ไม่แข็งแรง เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง บุคลากรไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสม บุคลากรขาด การศึกษาการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ การดูแลรักษา ขาดการให้ความรู้พัฒนาบุคลากร บุคลากรมุ่งเน้น งาน ขาดเวลาออกกำลังกาย การแบ่งให้รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานมาก น้อยไม่เท่ากัน

2.2.1.3 การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ที่เหมาะสม พบว่า ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรในองค์กร ผู้บริหารดูแล ผู้ปฏิบัติงาน และสามารถปรึกษาได้ บริการประชาชน ผู้ร่วมงานมีความรัก ความสามัคคี ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมสวัสดิการ เป็นขวัญและกำลังใจ ควรมีการประชุมและจัดกิจกรรมร่วมกัน

เป็นระยะๆ ส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจ มอบหมายการปฏิบัติการปฏิบัติงานให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ มีความเคารพในการเปลี่ยนแปลงตนเอง การวางแผนงานในการปฏิบัติงาน นโยบาย วิสัยทัศน์ สถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถได้รับการยกย่องชมเชย ส่งเสริมบุคลากร ดำรงชีวิตที่เหมาะสมพอเพียง มีเหตุ มีผล

2.2.2 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

2.2.2.1 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจควรมีรูปแบบ พบว่าควรจัดกิจกรรมให้ความรู้ เพื่อการส่งเสริมการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงออกทั้งร่างกายและจิตใจ ออกแบบสำรวจความต้องการของบุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงและจิตใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน ให้รางวัล มีกิจกรรมออกกำลังกาย ให้เป็นการกระตุ้น จัดกิจกรรมสุขภาพและถ่ายทอดสู่ประชาชนตรวจสอบสุขภาพและจิตใจ ประจำปีบุคลากร ทำกิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมต้นแบบใหม่กับบุคลากร ติดตามตรวจสอบกิจกรรมประเมินผล

2.2.2.2 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกันควรมีรูปแบบ พบว่าการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความรักความสามัคคี เชิญวิทยากรให้ความรู้และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยผู้มีน้ำใจ รางวัลและประกาศเกียรติคุณ แก่ผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ปลุกฝังจิตสำนึกการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกันในองค์กร จัดกิจกรรมประกวดผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน เพื่อกระตุ้น รายงานกิจกรรมให้ผู้บริหารถึงผลกิจกรรมก่อนและหลังทราบ จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในวันสำคัญทางสังคม ออกแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ต้องการให้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ชี้นำบุคคลสำคัญมาเป็นต้นแบบ การให้ความรู้เรื่องการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

2.2.2.3 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการออม การประหยัด ควรมีรูปแบบพบว่าสนับสนุนกิจกรรมให้บุคลากรรู้คุณค่าของการออมและการประหยัด นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นต้นแบบ ยกย่องชมเชยผู้ที่มีการออมและการประหยัดทั้งตนเอง ครอบครัวและส่วนรวม ส่งเสริมการทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ของบุคลากร ผู้บริหารองค์กรให้การอบรมปฏิบัติเป็นต้นแบบ นำหลักคำสอนทางศาสนามาประยุกต์ใช้ เชิญวิทยากรให้ความรู้ การออม การประหยัด ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร

2.2.2.4 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากรที่ส่งเสริมการมีความศรัทธาในศาสนา ควรมีรูปแบบพบว่า จัดกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญ เอกสารคู่มือให้แก่นักบวชนำไปปฏิบัติ นำหลักคำสอนทางศาสนามาประพฤติปฏิบัติ ประชาสัมพันธ์ถึงวันสำคัญทางศาสนา ยกย่องส่งเสริมบุคลากร เชิญวิทยากรให้ความรู้แก่บุคลากร

2.2.2.5 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการศึกษา ควรมีรูปแบบ พบว่าให้มีการฝึกอบรมด้านการศึกษา ทักษะศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรรักการอ่าน เรียนรู้ ให้ครอบครัวตระหนักถึงการศึกษา จัดให้มีห้องสมุดสำหรับบุคลากร จัดทำแผนการศึกษาสำหรับบุคลากร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้เป็นกลุ่ม จัดทำวารสารบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรรับทุนการศึกษา เชิญวิทยากรแนะนำความรู้ทางด้านการศึกษาและมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

3. การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต

3.1 การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ได้กำหนดวัตถุประสงค์ พบว่าส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กำหนดวัตถุประสงค์และระเบียบ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน สถานที่ทำงาน สะอาด สะดวก สบาย ให้มีความรู้บุคลากร ด้านสุขภาพ บุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่เหมาะสมกับวัย เพิ่มประสิทธิภาพผลในการปฏิบัติงาน ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร บุคลากรได้รับข่าวสารทันต่อสถานการณ์ บุคลากรปฏิบัติงานโดยปราศจากการครอบงำ บุคลากรมีความพึงพอใจอย่างมีความสุข ส่งเสริมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคี จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย การปฏิบัติตนอย่างพอเพียง

3.2 การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรมีหลักการในการจัดการ พบว่าหลักการโปร่งใส หลักธรรมาภิบาล จัดการให้มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมผู้บริหารและบุคลากร การวางแผนงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ให้ความรู้ อบรม สัมมนา ระเบียบ กฎหมาย งานในหน้าที่ สถานที่ปฏิบัติงานสะอาด เรียบร้อย การให้ความรู้สุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สร้างความตระหนักเห็นคุณค่าบุคลากร ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล อย่างต่อเนื่อง นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยดี บริการรวดเร็ว การเสียสละต่อตนเองและผู้อื่น หลักการรับผิดชอบร่วมกัน ประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี ปฏิบัติตาม ระเบียบ กฎหมาย งานในหน้าที่ การประชาสัมพันธ์ ได้รับข่าวสาร การวางแผนงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในองค์กร

4. กระบวนการการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

4.1 กระบวนการการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการ พบว่าจัดกิจกรรมให้มีความรู้การออกแบบสำรวจการมีส่วนร่วมการจัดสุขภาวะ นำบุคคลต้นแบบจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กรทุก ๆ สัปดาห์ มีความตระหนักจิตสำนึกดี และเห็นคุณค่าการมีส่วนร่วม ติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมิน การจัดการสุขภาวะของบุคคล มีการจัดการแก้ไขขบวนการมีส่วนร่วมบุคคลากรอิสระในการเข้าถึงกิจกรรมการมีส่วนร่วม ติดตามแบบสำรวจและนำมาปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร

4.2 บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างไร พบว่า มีการติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมิน การมีส่วนร่วมการพัฒนาสุขภาวะ การมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ขอมรับผลจากการพัฒนาสุขภาวะอย่างทั่วถึง สร้างแบบอย่างจิตสำนึกที่ดี สนับสนุนการจัดกิจกรรมการสร้างสุขภาวะ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และติดตามการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง ให้ความรู้เรื่องการพัฒนาสุขภาวะ ทักษะศึกษาหน่วยงานในระดับเดียวกัน ประสานหน่วยงานรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะ

4.3 อุปสรรคของการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่าน่าจะมีอะไรบ้าง พบว่า ขาดกิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ขาดการวางแผนงานการมีส่วนร่วม ขาดการติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมินผล การมีส่วนร่วม การแบ่งฝ่าย ไม่เคารพระเบียบ กฎหมาย ไม่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใสธรรมาภิบาล ขององค์กร ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง สถานที่ สถานการณ์ ไม่เอื้ออำนวยการมีส่วนร่วม ภาระทางครอบครัวและรายได้ เครื่องแต่งกาย ระยะเวลาเดินทางและทำ

4.4 การแก้ปัญหาของการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร พบว่า ติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมิน การมีส่วนร่วมการพัฒนาสุขภาวะ การมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ขอมรับผลจากการพัฒนาสุขภาวะอย่างทั่วถึง สร้างแบบอย่างจิตสำนึกที่ดี สนับสนุนการจัดกิจกรรมการสร้างสุขภาวะ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และติดตามการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง ให้ความรู้เรื่องการพัฒนาสุขภาวะ ทักษะศึกษาหน่วยงานในระดับเดียวกัน ประสานหน่วยงานรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะ

5. แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตควรเป็นอย่างไร

5.1 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางกาย (Physical Health) พบว่าสถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์สวยงาม ห้องน้ำ ห้องสุขา ห้องประชุม ห้องทำงาน มีมารยาท สัมมาคารวะ แต่งกายสะอาดเรียบร้อย การรับประทานอาหารถูกสุขลักษณะ การแข่งขันกีฬา กรีฑา ภายในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพ จัดกิจกรรมส่งเสริมการประกวดสุขภาพแข็งแรง ส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพตนเอง ออกกำลังกาย หลังเลิกงานอย่างน้อย สัปดาห์ 3 วัน การประเมินผลให้รางวัลสุขภาวะทางกาย จัดหาวิทยากรภาครัฐ เอกชนให้ความรู้ ความรู้ทางด้านจิตใจ และนำมาปฏิบัติ ควรจัดสถานที่และอุปกรณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน ประกวคห้องทำงาน

5.2 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางอารมณ์ (Emotional Health) พบว่าเรียนรู้ เรื่องการให้ จากผู้บริหารสู่ใต้บังคับบัญชา บุคคลสู่บุคคล ให้ความรู้การตระหนักถึงความสำคัญและผลกระทบทางอารมณ์ จัดกิจกรรมทางอารมณ์และนำไปปฏิบัติ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร บุคลากรกับบุคลากร ส่งเสริมให้มีเหตุผล อดทน อดกลั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การยึดหลักและปฏิบัติตามหลักคำสอนทางศาสนา สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ผู้ร่วมงานสนุกสนานอารมณ์ดี ตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม สร้างแบบประเมินความเครียด

5.3 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสังคม (Social Health) พบว่าส่งเสริมการมีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมการปฏิบัติหลักศาสนา ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมมีจิตอาสา ศึกษาอุปนิสัยเพื่อนร่วมงาน ติดตามผล สรุป ประเมินผล ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมมีโอกาสมพบปะสังสรรค์ หน่วยงานภาคเอกชน ประชาชน ให้ความรู้จัดกิจกรรมการบรรยายทางสังคม ดูแลบุคคลในครอบครัวอย่างดี

5.4 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางวิญญาณ (Spiritual Health) พบว่าส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีความจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและประชาชน รักษาวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณี ติดตามผล สรุป ประเมินผล ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทำจิตใจให้เบิกบานอยู่เสมอ ปลูกให้บุคลากรมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ จัดการความรู้ กิจกรรม การบรรยายทางวิญญาณ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา

5.5 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสติปัญญา (Intellectual Health) พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ในหลายด้าน สม่่าเสมอ จัดกิจกรรมแนะแนวรู้วิธีการแสวงหาความรู้เพื่อให้มั่นใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่บุคลากรในการศึกษาระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์การปฏิบัติงาน ให้มีส่วนร่วมในการ

แสดงความคิดเห็นหาเหตุผลที่ถูกที่สุด ติดตามผล ประเมินผล นำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารและจัดการ

6. แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการเช่นไร

6.1 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านอาหาร พบว่า สนับสนุนให้มีสถานที่จัดจำหน่าย พืช สัตว์ ปลอดสารพิษ นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต หลีกเลี่ยงอาหารจานด่วน จัดให้มีร้านค้าในรูปแบบสหกรณ์ บริโภคอาหารประเภท ผัก ปลา ผลไม้ ถูกสุขลักษณะ ประชาสัมพันธ์ ประกวด เผยแพร่กิจกรรมอาหารดีเด่น จัดกิจกรรมความรู้ด้านอาหาร จัดให้มีการตรวจสอบอาหารที่ปรุงแล้ว การบริโภคอาหารปลอดสารพิษที่ปลูกในครัวเรือน บริการร้านอาหารบริเวณที่ทำงานในราคาที่เป็นธรรม ติดตาม สรุป ประเมินผล ความรู้ด้านอาหาร จัดให้มีการประกวดอาหารสุขภาพของครัวเรือน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่นด้านอาหาร แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านที่อยู่อาศัย พบว่า ตกแต่งบริเวณที่ทำให้สวยงาม ห้องนอน ห้องน้ำ ถูกสุขลักษณะ จัดที่อยู่อาศัยให้สะดวกสบายที่เพียงพอจัดกิจกรรมความรู้เรื่องที่พักอาศัย และนำไปปฏิบัติ จัดที่พักอาศัยให้ปลอดภัย ครอบครักร่วมกันทำความสะอาดที่อยู่อาศัย จัดสัปดาห์การมีส่วนร่วมทำความสะอาดที่อยู่อาศัย เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่นด้านที่อยู่อาศัย จัดการประกวดที่พักอาศัยน่าอยู่ ประเมินผลความรู้บุคลากรด้านที่อยู่อาศัย มีการพบปะสังสรรค์ในวันสำคัญทางศาสนา และเทศกาล จัดทำแบบสอบถามความต้องการที่อยู่อาศัย

6.3 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านการออกกำลังกาย พบว่า จัดให้มีห้องหรือสถานที่ออกกำลังกาย ความรู้เรื่องการออกกำลังกายถูกวิธีและเหมาะสมกับวัย ปลูกฝังให้ทุกคนรักการออกกำลังกายทุกวันๆละ 30-45 นาที จัดหาอุปกรณ์สำหรับบุคลากรออกกำลังกาย เชิญชวนในครอบครัวออกกำลังกายร่วมกัน ตรวจสอบสุขภาพประจำปี จัดกิจกรรมตารางกีฬา หลายประเภท ให้บุคลากรมีส่วนร่วมออกกำลังกาย จัดกิจกรรมแข่งขันภายในและมอบรางวัล บริหารร่างกายที่ทำงานสัปดาห์ละ 1 วัน การประกวดสุขภาพ ทุกคนเสนอกีฬาที่โปรดอย่างน้อยคนละ 1 ประเภท เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่น สรุปประเมินผลการออกกำลังกาย

6.4 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสถานที่ทำงาน พบว่า สถานที่ทำงานให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก จัดกิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงาน จัดเอกสารให้เป็นหมวดหมู่ ทำความสะอาดสถานที่ทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วม มีแสงสว่างเพียงพอ สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน มีส่วนร่วมการวางแผนข้อตกลงระเบียบสถานที่ทำงาน ออกแบบสอบถามความต้องการของบุคลากร มีห้องสมุดในที่ทำงาน มีห้องปฐมพยาบาลในที่ทำงาน มีบันไดและอุปกรณ์ป้องกันไฟไหม้ จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้สถานที่ทำงาน จัดประกวดสถานที่ทำงานและให้รางวัล 5 ส

6.5 แนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากรด้านค่าตอบแทน พบว่า จัดให้มีค่าตอบแทนสวัสดิการอย่างเป็นธรรมตามสิทธิ ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ประชุมหารือความเป็นไปได้ตามความต้องการ เล่าเรียนบุตร ให้ความรู้จัดนิทรรศการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เบี้ยเลี้ยงปฏิบัติงานนอกเวลา แบบสอบถามความคิดเห็นความต้องการ

7. แนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ด้านอื่นๆ

7.1 แนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากร ด้านสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ พบว่า จัดหาสถานที่และอุปกรณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสะดวกสบาย ให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ ให้ความรู้ทางด้านจิตใจและนำมาปฏิบัติ มีมารยาทสัมมาการะ จัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร ส่งเสริมให้ดูแลตนเองออกกำลังกายหลังเลิกงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน การประเมินผลสุขภาพทั้งกายและจิตใจ รับประทานอาหารที่สุก การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย สถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์สวยงาม ห้องทำงาน ห้องประชุม ห้องน้ำ ห้องส้วม จัดกิจกรรมให้ความรู้ นิทรรศการ ประกวดสถานที่ห้องทำงาน 5 ส จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ

7.2 แนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากร ด้านความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม พบว่า จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ร่วมกันปฏิบัติตามหลักศาสนาในวันสำคัญ ส่งเสริมให้บุคลากรเลื่อมใสตามหลักศาสนาและศีลธรรม ประเมินผลการปฏิบัติตามหลักศาสนาและศีลธรรม เชิญวิทยากรให้ความรู้ด้านศาสนาและศีลธรรม ปฏิบัติตนเองและครอบครัวอยู่ในศีลธรรมอันดี เชิญผู้นำทางศาสนาให้ความรู้เรื่องหลักคำสอนทางศาสนา ประเมินผลปรับปรุงพัฒนางานเองอย่างสม่ำเสมอ มีการบรรยายธรรมทุกศาสนาอย่างน้อย 3 เดือน 1 ครั้ง มีความซื่อสัตย์ตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อตนเอง เข้าค่ายปฏิบัติตามหลักศาสนา ให้มีความเคารพซึ่งกันและกัน

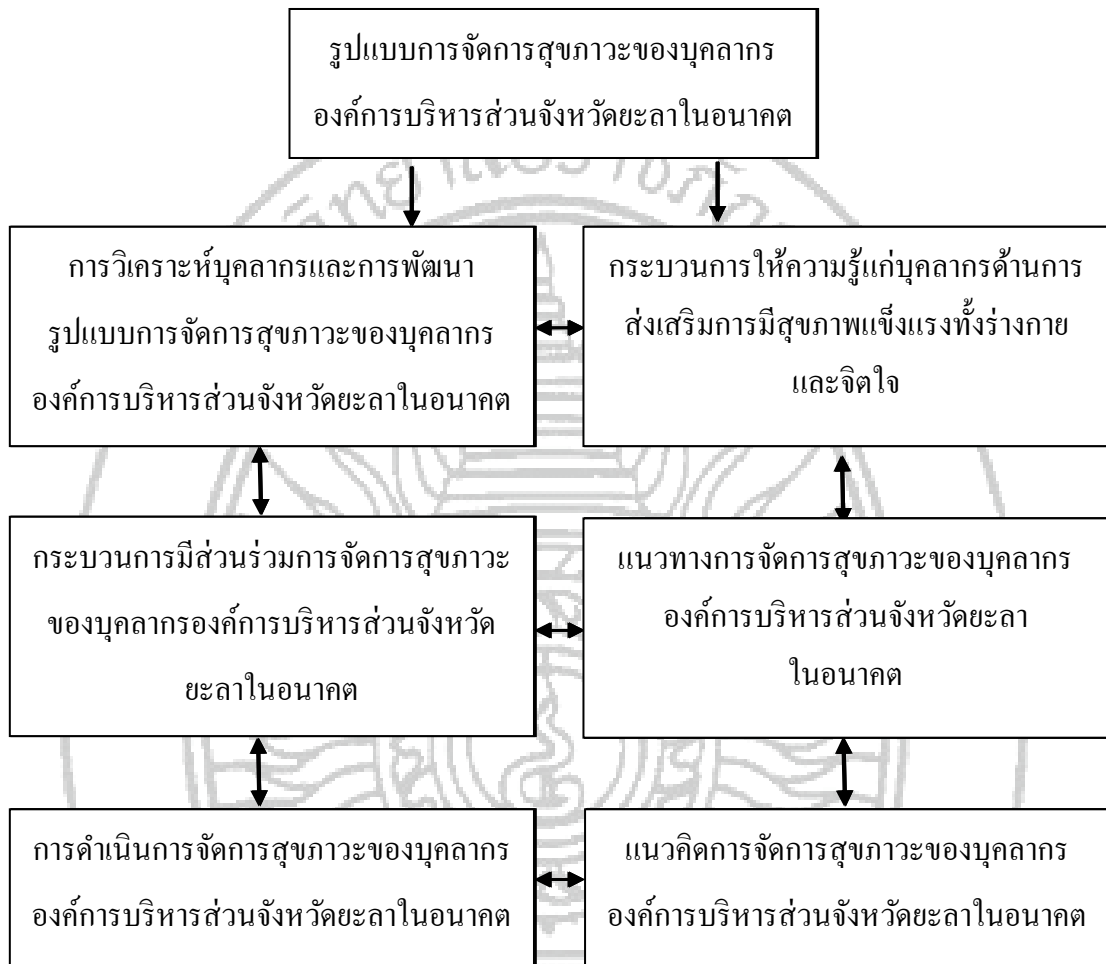
7.3 แนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากร ด้านการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น เข้ารับการฝึกอบรมตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การแลกเปลี่ยนความรู้โดยทัศนศึกษาดูงาน ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการศึกษา หน่วยงานจัดให้มีทุนการศึกษา มีห้องสมุดในสำนักงานเพื่อการค้นคว้า ตำรา วารสาร วิเคราะห์ ความต้องการบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ นำความรู้จากการศึกษามาพัฒนาตนเองตลอดเวลา ทดสอบเรื่องระเบียบกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติเป็นประจำ แนะนำแหล่งการศึกษาหลายสาขาให้ชัดเจน นำการประเมินผลมาบริหารจัดการบุคลากร

7.4 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านความรักสามัคคี พบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านความรักสามัคคี การจัดแข่งขันกีฬาที่เหมาะสมกับบุคลากร ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ยึดหลักประชาธิปไตยนำหลักคำสอนทางศาสนาไปปฏิบัติ ให้ความรู้เรื่องความรักสามัคคี ทำแผนงานด้านความรักสามัคคี เสริมสร้างความรักสามัคคีในครอบครัว พบปะสังสรรค์ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ประเมินผลบุคลากรด้านความรักสามัคคี

7.5 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง พบว่า จัดให้กิจกรรมครอบครัวทั้งในและนอกหน่วยงาน ทำกิจกรรมครอบครัวในวันสำคัญทางศาสนา ให้ความรู้เรื่องครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครอบครัวที่ทำความดี สร้างครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงที่บ้านและที่ทำงาน จัดโครงการเยี่ยมเยือนทุกครัวเรือน เมื่อได้รับความเดือดร้อน การวางแผนครอบครัว ประเมินผลครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง ส่งเสริมสถาบันครอบครัว ให้ความรู้กับครอบครัว เช่น วันหยุด ออกกำลังกายทำอาหารร่วมกัน ส่งเสริมความสุขในวันสำคัญ ๆ จัดทำสิ่งของที่ครอบครัวชอบมาฝาก สร้างกิจกรรม กอด ซึ่งกันและกัน

จากการสังเคราะห์การพัฒนารูปแบบการจัดสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต สามารถนำเสนอดังภาพที่ 4

กระบวนการการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการสุขภาวะบุคลากร องค์การบริหารส่วน
จังหวัดยะลาในอนาคต ตามรูปแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ดังนี้



ภาพที่ 3 รูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ต้องคำนึงถึงความเป็นองค์กรรวมในทุก ๆ ด้านอย่างสมดุลบนพื้นฐานเรามีอยู่ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรม ด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ด้วยความเอื้ออาทร เคารพซึ่งกันและกัน ในขณะที่แนวคิดเรื่องสุขภาวะของบุคลากรซึ่งเป็นเรื่องของระดับการมีชีวิตที่ดีมีความสุข ความพึงพอใจในชีวิตของปัจเจกบุคคลและเกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลทั้งในเรื่องงานการทำงานและเรื่องส่วนตัว โดยเกี่ยวข้องกับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต เช่น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับร่างกาย จิตใจ ความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งในชีวิตการทำงานประจำวัน ซึ่งเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องคุณภาพ แนวคิดเรื่องการพัฒนามนุษย์ แนวคิดเรื่องความมั่นคงของชีวิตมนุษย์ และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นต้น

แนวคิดรูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต การพัฒนาให้มีคุณธรรมนำความรู้และมีสุขภาพแข็งแรง โดยพัฒนาจิตใจของคนไทยให้สำนึกในศีลธรรมและคุณธรรม การศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต อีกทั้งเสริมสร้างครอบครัวให้มีความเข้มแข็งบนบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของครอบครัว โดยเสริมสร้างพ่อแม่ให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตอย่างมีสุขภาวะ ปลอดภัยและมั่นคงภายในครอบครัว

นอกจากนั้นยังมีการขับเคลื่อนการเสริมสร้างชุมชนท้องถิ่นและประชาสังคมให้เข้มแข็งต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมการรวมตัวร่วมคิดร่วมทำในรูปแบบที่หลากหลาย ตลอดจนสร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชนบนพื้นฐานศักยภาพความเข้มแข็ง และการพึ่งพาตนเองของชุมชน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยจริงจังต่อเนื่อง ยึดหลักกระบวนการมีส่วนร่วม และการสร้างองค์ความรู้ตลอดจนส่งเสริมความปลอดภัย น่ายอยู่ และความสงบสุขในการดำรงชีวิต และสร้างสังคมที่ยึดมั่นวัฒนธรรมประชาธิปไตยและมีธรรมาภิบาล โดยส่งเสริมความรัก ความสามัคคี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์สุขภาวะที่มุ่งเน้นการสร้างเสริมสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรอย่างครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน

องค์กรสุขภาวะ สุขภาวะของบุคลากรที่ทำให้คนทำงานเกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภายใต้ความเชื่อที่ว่าคนคือหัวใจขององค์กร การสร้างคนที่มีความสุขให้อยู่ร่วมกัน จะเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข คนที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม ย่อเป็นผลลัพธ์ของบุคคลที่สามารถบริหารสมดุลแห่งสุขภาวะได้

แนวคิดเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน น้ำใจงาม ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้อง มีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จัก การแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต การผ่อนคลาย ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเช่นเดียวกัน เป็นการสร้างสมดุลชีวิต บุคลากรอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพ มืออาชีพ หมายถึงว่าคนเรา บุคลากรทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ก็จะต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น การมีคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงาน ความละเอียดและเคร่งครัดต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการทำงานที่ไม่ดี คนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำความสุขสู่องค์กร

การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ การใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักใช้เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้คนปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้การใช้ย่ำที่ เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเอง และครอบครัว ต้องรู้การทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัว เรียกว่าบัญชีครัวเรือน มีความครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้สำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ ในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ สังคมดี หมายถึงรวมถึงสองมิติ คือ สังคมในการทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเพื่อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรให้มีสุขภาวะดี มีความสามารถในการทำงาน และการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน โดยเริ่มต้นจากการสร้างคนในองค์กรให้มีความพร้อมด้วยการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้

โอกาสกับพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและสนใจมากขึ้น สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ซึ่งทำให้สามารถลดความเครียด ลดอุบัติเหตุและลดความเจ็บป่วยจากการทำงาน ส่งผลถึงการลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ทำให้ลดอัตราการขาดงานและการลาออก เมื่อคนทำงานมีความพร้อมย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน (อริวัฒน์ เจียวิวรรณกุล และคณะ (บรรณาธิการ), 2553).



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต โดยมีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ได้รูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ได้ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยสู่การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตต่อไป โดยใช้เทคนิค EDFR โดยกำหนดขั้นตอนในการศึกษาคือกลุ่มตัวอย่างขั้นตอนการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในที่นี้หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการจัดการสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยใช้เทคนิค EDFR ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 24 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่งเป็นกลุ่ม 2 กลุ่ม และมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ คือ 1) ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการและ 2) ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ปฏิบัติ ขั้นตอนวิจัยที่กำหนดไว้ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพสังคมของกลุ่มผู้จัดการสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการศึกษาเอกสารวิเคราะห์สาระ ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ที่มีประสิทธิภาพในอนาคต โดยการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) จำนวน 24 คน

การใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยใช้แนวการสัมภาษณ์การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบ EDFR เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนโดยกำหนดกรอบการสัมภาษณ์การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ แบบสอบถามที่ใช้การเก็บข้อมูลรอบที่ 2 ภายหลังจากการเก็บข้อมูลรอบแรกด้วยการสัมภาษณ์รอบที่ 1 ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์แยกประเด็น โดยพยายามคงรูปแบบภาษาใจความสำคัญและสำนวนเดิมของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับคุณภาพของแบบสอบถามได้มาโดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 โดยใช้วิธีการเรียกว่า เทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative Summarization Technique) สังเคราะห์คำให้สัมภาษณ์โดยการนำข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์ทั้งหมดจำแนกและจัดกลุ่ม เพื่อสร้างเป็น

แบบสอบถามรอบที่ 2 รวบรวมเนื้อหาที่ใกล้เคียงกันไว้ในข้อความเดียวกันโดยพยายามคงความหมายเดิมของผู้ให้สัมภาษณ์ไว้และหาคำความถี่ของแต่ละแนวโน้ม นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาด้านระเบียบวิธีวิจัยและด้านเนื้อหาพิจารณาความถูกต้องตามเนื้อหาความเหมาะสมในการใช้ภาษา สื่อความเข้าใจจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุง แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 ข้อคำถามแต่ละข้อจะเป็นแนวโน้มที่จะเป็นไปไ้ระดับมากคือ คำมัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป นอกจากนี้ผู้วิจัยได้แสดงตำแหน่งมัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และตำแหน่งคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในแนวโน้มแต่ละข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับผู้เชี่ยวชาญใช้ประกอบการตัดสินใจก่อนทำการตอบแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้ยังเพิ่มช่องเหตุผล ในกรณีที่คำตอบเดิมนั้นต่อไป ก็ขอให้แสดงเหตุผลในการยืนยันคำตอบเดิมไว้ด้วย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการดำเนินการ คือ การเก็บข้อมูลในรอบที่ 1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 24 คน และไปติดต่อด้วยตนเองอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัยที่ต้องเก็บข้อมูล 3 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง ขั้นตอนที่ 2 และ 3 เป็นการส่งแบบสอบถามที่ได้จากสัมภาษณ์มารวบรวมข้อมูลใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง ผลจากการติดต่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 24 คน ยินดีให้ร่วมมือจากนั้นจึงนัดหมายวันเวลาเพื่อการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบถึงผู้เชี่ยวชาญทั้ง 24 คน และได้ทำหนังสือขอความร่วมมือ พร้อมแบบสอบถามโดยการส่งทางไปรษณีย์ส่วนหนึ่ง และนำไปให้ด้วยตนเองส่วนหนึ่ง วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 24 ฉบับ

การเก็บข้อมูลในรอบที่ 3 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้เชี่ยวชาญทั้ง 24 คน ได้ทำหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถาม ไปติดต่อผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง จำนวน 24 ฉบับ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในรอบที่ 2 มาทำการวิเคราะห์คำมัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์เป็นรายข้อ แล้วเลือกแนวโน้มที่มีคำมัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในรอบที่ 3 มาวิเคราะห์หาคำมัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยม กับมัธยฐาน คำมัธยฐานระหว่างควอไทล์สำหรับการแปลผล แต่ละข้อ ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้ คือ คำมัธยฐาน คำมัธยฐานระหว่าง 4.50-5.00 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้นโอกาสที่แนวโน้มนั้นจะเกิดมากที่สุด คำมัธยฐานระหว่าง 3.50-4.49 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้นโอกาสที่แนวโน้มจะเกิดขึ้นมาก คำมัธยฐานระหว่าง 2.50-3.49 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้นโอกาสที่แนวโน้มนั้นจะเกิดขึ้นปานกลาง คำมัธยฐานระหว่าง 1.50-2.49 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้นโอกาสที่

แนวโน้มจะเกิดขึ้นน้อย ค่ามัธยฐานระหว่าง 1.00-1.49 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้น โอกาสที่แนวโน้มจะเกิดขึ้นน้อยที่สุด ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้วิจัยคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับควอไทล์ที่ 3 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้ของแนวโน้มใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวโน้มสอดคล้องกัน (Consensus) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวโน้มใดมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีแนวโน้มไม่สอดคล้องกัน ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานการตีความหมาย ผู้วิจัยกำหนดว่า ถ้าค่าของความแตกต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานมีค่าไม่เกิน 1.0 จะถือว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน การพิจารณาความสอดคล้อง ข้อความใดที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 และค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานไม่เกิน 1.00 ข้อความนั้นมีความสอดคล้องกัน ในกรณีที่ข้อความใดมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 แต่ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานเกิน 1.00 หรือกลับกัน จะถือว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้อง

สรุปผลการวิจัย

ผลการการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีผลการเสนอข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1.จากการวิเคราะห์บุคลากรและพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็น

1.1 การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตเป็นไปในทิศทางบวก หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

1.1.1 ควรให้บุคลากร มีสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่สะดวก สบายที่เหมาะสมกับงาน

1.1.2 การทำงานแบบมีส่วนร่วมควรให้เกียรติซึ่งกันและกันมองเห็นในสิ่งที่ดีสวยงาม

1.1.3 ควรออกแบบสำรวจความต้องการอุปกรณ์ให้พร้อม

1.1.4 การเข้าถึงชุมชน หมู่บ้าน และประชาชน

1.1.5 จัดให้มีสวัสดิการ

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

1.1.6 ด้านร่างกาย มีสุขภาพแข็งแรง การออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่ถูก
สุขลักษณะ

1.1.7 ด้านสังคม มีวัฒนธรรมองค์ที่ดี มีผู้ร่วมงานที่มีความจริงใจ

1.1.8 ด้านการทำงาน รับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีวินัย เคารพกฎ กติกา ระเบียบแบบแผน

1.1.9 ด้านจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นประโยชน์ส่วนร่วม

1.1.10 มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน

1.1.11 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ในการ
ปฏิบัติงาน

1.1.12 การจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงออกทั้งร่างกายและจิตใจ

1.1.13 การได้ฟังคำพูดที่ไพเราะ

1.1.15 สถานที่ทำงานปลูกต้นไม้ให้ร่มรื่น

1.2 การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคตที่คาดว่าจะ
จะเป็นไปในทิศทางลบ

1.2.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความ
ร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

1.2.2 บุคลากรขาดคุณธรรม จริยธรรมเห็นแก่ตัว

1.2.3 ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ผู้ร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน

1.2.4 ขาดการจัดการวางแผนงาน

1.2.5 สถานที่ทำงานไม่เอื้อและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน

1.2.6 บุคลากรปฏิบัติงานไม่เห็นผลสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมาย

1.2.7 บุคลากรไม่มีวินัย เคารพกฎเกณฑ์ ขาดความรับผิดชอบ

1.2.8 บุคลากรในหน่วยงานไม่สามัคคี แบ่งเป็นฝ่าย เป็นพวก

1.2.9 บุคลากรมีร่างกายอ่อนแอ ไม่แข็งแรง เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

1.2.10 การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง

1.2.11 บุคลากรไม่มีการเปลี่ยนแปลง

1.2.12 ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

1.2.13 สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสม

1.2.14 บุคลากรขาดการศึกษาการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ การดูแลรักษา

1.2.15 ขาดการให้ความรู้พัฒนาบุคลากร

1.2.16 บุคลากรมุ่งมั่นในงาน ขาดเวลาออกกำลังกาย

แนวโน้มน้ำที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

1.2.17 การแบ่งให้รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานมาก น้อย ไม่เท่ากัน

1.3 การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตที่เหมาะสม

1.3.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มน้ำที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

1.3.2 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรในองค์กร

1.3.3 ผู้บริหารดูแลผู้ปฏิบัติงาน และสามารถปรึกษาได้

1.3.4 บริการประชาชน

1.3.5 ผู้ร่วมงานมีความรัก ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.3.6 ส่งเสริมสวัสดิการ เป็นขวัญและกำลังใจ

1.3.7 ควรมีการประชุมและจัดกิจกรรมร่วมกันเป็นระยะ ๆ

1.3.8 ส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจ

1.3.9 มอบหมายการปฏิบัติการปฏิบัติงานให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ความสามารถ

1.3.10 มีความเคารพในการเปลี่ยนแปลงตนเอง

1.3.11 การวางแผนงานในการปฏิบัติงาน นโยบาย วิสัยทัศน์

แนวโน้มน้ำที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

1.3.12 สถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

1.3.13 ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถได้รับการยกย่องชมเชย

1.3.14 ส่งเสริมบุคลากร ดำรงชีวิตที่เหมาะสมพอเพียง มีเหตุ มีผล

2.กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

2.1 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ควรมีรูปแบบอย่างไร

2.1.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มน้ำที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

2.1.2 ควรจัดกิจกรรมให้ความรู้ เพื่อการส่งเสริมการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

2.1.3 ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากร ได้มีโอกาสแสดงออกทั้งร่างกายและจิตใจ

2.1.4 ออกแบบสำรวจความต้องการของบุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงและจิตใจ

2.1.5 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน

2.1.6 ให้รางวัล มีกิจกรรมออกกำลังกาย ให้เป็นการกระตุ้น

2.1.7 จัดกิจกรรมสุขภาพและถ่ายทอดสู่ประชาชน

2.1.8 ตรวจสุขภาพและจิตใจ ประจำปีบุคลากร

2.1.9 ทำกิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ

2.1.10 จัดกิจกรรมต้นแบบใหม่กับบุคลากร

2.1.11 ติดตามตรวจสอบกิจกรรมประเมินผล

2.2 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ควรมีรูปแบบอย่างไร

2.2.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

2.2.2 จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความรักความสามัคคี

2.2.3 เชิญวิทยากรให้ความรู้และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

2.2.4 จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยผู้มีน้ำใจ รางวัลและประกาศเกียรติคุณ แก่ผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

2.2.5 ปลุกฝังจิตสำนึกการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกันในองค์กร

2.2.6 จัดกิจกรรมประกวดผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน เพื่อกระตุ้น

2.2.7 รายงานกิจกรรมให้ผู้บริหารถึงผลกิจกรรมก่อนและหลังทราบ

2.2.8 จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในวันสำคัญทางสังคม

2.2.9 ออกแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ต้องการให้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

2.2.10 ชี้นำบุคคลสำคัญมาเป็นต้นแบบ

2.2.11 การให้ความรู้เรื่องการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

2.3 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการออม การประหยัด ควรมีรูปแบบอย่างไร

2.3.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

2.3.2 สนับสนุนกิจกรรมให้บุคลากรรู้คุณค่าของการออมและการประหยัด

2.3.3 นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นต้นแบบ

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

2.3.4 ยกย่องชมเชยผู้ที่มีการออมและการประหยัดทั้งตนเอง ครอบครัวและส่วนรวม

2.3.5 ส่งเสริมการทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ของบุคลากร

2.3.6 ผู้บริหารองค์กรให้การอบรมปฏิบัติเป็นต้นแบบ

2.3.7 นำหลักคำสอนทางศาสนามาประยุกต์ใช้

2.3.8 เชิญวิทยากรให้ความรู้ การออม การประหยัด ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร

2.4 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากรที่ส่งเสริมการมีความศรัทธาในศาสนา ควรมีรูปแบบอย่างไร

2.4.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

2.4.2 จัดกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญ

2.4.3 จัดทำเอกสารคู่มือให้แก่บุคลากรนำไปปฏิบัติ

2.4.4 นำหลักคำสอนทางศาสนามาประพฤติปฏิบัติ

2.4.5 ประชาสัมพันธ์ถึงวันสำคัญทางศาสนา

2.4.6 แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

2.4.7 ยกย่องส่งเสริมบุคลากร

2.4.8 เชิญวิทยากรให้ความรู้แก่บุคลากร

2.5 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการศึกษา ควรมีรูปแบบอย่างไร

2.5.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

2.5.2 ให้มีการฝึกอบรมด้านการศึกษาทัศนศึกษา

2.5.3 ส่งเสริมให้บุคลากรรักการอ่าน เรียนรู้

2.5.4 ให้ครอบครัวตระหนักถึงการศึกษา

2.5.6 จัดให้มีห้องสมุดสำหรับบุคลากร

2.5.7 จัดทำแผนการศึกษาสำหรับบุคลากร

แนวโน้มนั้ที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

2.5.8 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้เป็นกลุ่ม จัดทำวารสารบุคลากร

2.5.9 ส่งเสริมให้บุคลากรรับทุนการศึกษา

2.5.10 เชิญวิทยากรแนะแนวความรู้ทางด้านการศึกษาและมีการเปลี่ยนแปลงทาง

การศึกษา

3.การพัฒนาารูปแบบการจัดการสขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคด

3.1 การจัดการสขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคด ท่านคิดว่ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ ะไรบ้าง

3.1.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความ

ร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มนั้ที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

3.1.2 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

3.1.3 กำหนดวัตถุประสงค์และระเบียบ

3.1.4 แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

3.1.5 สถานที่ทำงาน สะอาด สะดวก สบาย

3.1.6 ให้มีความรู้บุคลากรด้านสุขภาพ

3.1.7 บุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่เหมาะสมกับวัย

3.1.8 เพิ่มประสิทธิภาพผลในการปฏิบัติงาน

3.1.9 ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร

3.1.10 สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร

แนวโน้มนั้ที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

3.1.11 สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

3.1.12 บุคลากรได้รับข่าวสารทันต่อสถานการณ์

3.1.13 บุคลากรปฏิบัติงานโดยปราศจากการครอบงำ

3.1.14 บุคลากรมีความพึงพอใจอย่างมีความสุข

3.1.15 ส่งเสริมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคี

3.1.16 จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย

3.1.17 การปฏิบัติตนอย่างพอเพียง

3.2 การจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต ควรมีหลักการในการจัดการอย่างไร

3.2.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

3.2.2 หลักการโปร่งใส หลักธรรมาภิบาล

3.2.3 จัดการให้มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมผู้บริหารและบุคคลากร

3.2.4 การวางแผนงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.2.5 ให้ความรู้อบรม สัมมนา ระเบียบ กฎหมาย งานในหน้าที่

3.2.6 สถานที่ปฏิบัติงานสะอาด เรียบร้อย

3.2.7 สร้างความตระหนักเห็นคุณค่าบุคคลากร

3.2.8 ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล อย่างต่อเนื่อง

3.2.9 นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

3.2.10 บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยดี บริการรวดเร็ว

3.2.11 การเสียสละต่อตนเองและผู้อื่น

3.2.12 หลักการรับผิดชอบร่วมกัน ประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

3.2.13 การให้ความรู้สุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

3.2.14 การประชาสัมพันธ์ ได้รับข่าวสาร

3.2.15 การวางแผนงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.2.16 การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในองค์กร

4. กระบวนการการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

4.1 กระบวนการการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต ควรดำเนินการอย่างไร

4.1.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้จัด

4.1.2 กิจกรรมให้มีความรู้การออกแบบสำรวจการมีส่วนร่วมการจัดสุขภาวะ

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

4.1.3 นำบุคคลต้นแบบจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กรทุก ๆ สัปดาห์

4.1.4 มีความตระหนักจิตสำนึกดี และเห็นคุณค่าการมีส่วนร่วม

4.1.5 ติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมิน การจัดการสุขภาวะของบุคคล

4.1.6 มีการจัดการแก้ไขขบวนการมีส่วนร่วมบุคลากร

4.1.7 อีสรระในการเข้าถึงกิจกรรมการมีส่วนร่วม

4.1.8 ติดตามแบบสำรวจและนำมาปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม

4.1.9 ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการจัดการสุขภาวะของบุคลากร

4.2 บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างไร

4.2.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

4.2.2 ติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมิน การมีส่วนร่วมการพัฒนาสุขภาวะ

4.2.3 การมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ยอมรับผลจากการพัฒนาสุขภาวะอย่างทั่วถึง

4.2.4 สร้างแบบอย่างจิตสำนึกที่ดี

4.2.5 สนับสนุนการจัดกิจกรรมการสร้างสุขภาวะ

4.2.6 แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

4.2.7 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และติดตามการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง

4.2.8 ให้ความรู้เรื่องการพัฒนาสุขภาวะ ทักษะศึกษาหน่วยงานในระดับเดียวกัน

4.2.9 ประสานหน่วยงานรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะ

4.3 อุปสรรคของการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่าน่าจะมีอะไรบ้าง

4.3.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

4.3.2 ขาดกิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

4.3.3 ขาดการวางแผนงานการมีส่วนร่วม

4.3.4 ขาดการติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมินผล การมีส่วนร่วม

4.3.5 การแบ่งฝ่าย ไม่เคารพระเบียบ กฎหมาย

4.3.6 ไม่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง

4.3.7 บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม

4.3.8 ความโปร่งใสธรรมาภิบาล ขององค์กร

แนวโน้มน้ำที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

4.3.9 ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

4.3.10 สถานที่ สถานการณ์ ไม่เอื้ออำนวยการมีส่วนร่วม

4.3.11 ภาระทางครอบครัวและรายได้

4.3.12 เครื่องแต่งกาย ระยะเวลาเดินทางและทำ

4.4 การแก้ปัญหาของการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

4.4.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มน้ำที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

4.4.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

4.4.3 บุคลากรเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม

4.4.4 กิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

4.4.5 การวางแผนงานการมีส่วนร่วม

4.4.6 สถานที่ สถานการณ์ เอื้ออำนวยการมีส่วนร่วม

4.4.7 การติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมินผล การมีส่วนร่วม

4.4.8 สร้างความสามัคคีในองค์กร

4.4.9 มีความโปร่งใสธรรมาภิบาล ขององค์กร

4.4.10 ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับรู้การมีส่วนร่วม

4.4.11 นำหลักเศรษฐกิจพอเพียง

4.4.12 ภาระทางครอบครัวและรายได้

4.4.13 ขกย่องให้กำลังใจทุกคน

แนวโน้มน้ำที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

4.4.14 กิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

4.4.15 สร้างการยอมรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง

4.4.16 เครื่องแต่งกาย ระยะเวลาเดินทางและทำกิจกรรม

4.4.17 ด้านครอบครัว ส่วนตัว กำลังใจของบุคลากร

5. แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

5.1 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางกาย (Physical Health)

5.1.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

5.1.2 สถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์สวยงาม ห้องน้ำ ห้องสุขา ห้องประชุม ห้องทำงาน

5.1.3 มีมารยาท สัมมาคารวะ

5.1.4 แต่งกายสะอาดเรียบร้อย

5.1.5 การรับประทานอาหารถูกสุขลักษณะ

5.1.6 การแข่งขันกีฬา กรีฑา ภายในองค์กร

5.1.7 ตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพ

5.1.8 จัดกิจกรรมส่งเสริมการประกวดสุขภาพแข็งแรง

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

5.1.9 ส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพตนเอง ออกกำลังกาย หลังเลิกงานอย่างน้อยสัปดาห์

3 วัน

5.1.10 การประเมินผลให้รางวัลสุขภาพะทางกาย

5.1.11 จัดหาวิทยากรภาครัฐ เอกชนให้ความรู้

5.1.12 ให้ความรู้ทางด้านจิตใจ และนำมาปฏิบัติ

5.1.13 ควรจัดสถานที่และอุปกรณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน

5.1.14 ประกวดห้องทำงาน

5.2 แนวทางการจัดการสุขภาพของบุคลากรทางอารมณ์ (Emotional Health)

5.2.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

5.2.2 เรียนรู้ เรื่องการให้ จากผู้บริหารสู่ใต้บังคับบัญชา บุคคลสู่บุคคล

5.2.3 ให้ความรู้การตระหนักถึงความสำคัญและผลกระทบทางอารมณ์

5.2.4 จัดกิจกรรมทางอารมณ์และนำไปปฏิบัติ

5.2.5 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร บุคลากรกับ

บุคลากร

5.2.6 ส่งเสริมให้มีเหตุผล อดทน อดกลั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

5.2.7 การยึดหลักและปฏิบัติตามหลักคำสอนทางศาสนา

5.2.8 สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ผู้ร่วมงานสนุกสนานอารมณ์ดี(

5.2.9 ตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

5.2.10 สร้างแบบประเมินความเครียด

5.3 แนวทางการจัดการสุขภาพของบุคลากรทางสังคม (Social Health)

5.3.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

5.3.2 ส่งเสริมการมีคุณธรรม จริยธรรม

5.3.3 ส่งเสริมการปฏิบัติหลักศาสนา

5.3.4 ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมมีจิตอาสา

5.3.5 ศึกษาอุปนิสัยเพื่อนร่วมงาน

5.3.6 ติดตามผล สรุป ประเมินผล ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

5.3.7 จัดกิจกรรมมีโอกาสนพบปะสังสรรค์ หน่วยงานภาคเอกชน ประชาชน

5.3.8 ให้ความรู้จัดกิจกรรมการบรรยายทางสังคม

5.3.9 ดูแลบุคคลในครอบครัวอย่างดี

5.4 แนวทางการจัดการสุขภาพของบุคลากรทางวิญญาณ (Spritual Health)

5.4.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

5.4.2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ

5.4.3 มีความจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและประชาชน

5.4.4 รักษาวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี

5.4.5 ติดตามผล สรุป ประเมินผล ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

5.4.6 ทำจิตใจให้เบิกบานอยู่เสมอ

5.4.7 ปลูกให้บุคลากรมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

5.4.8 จัดการความรู้ กิจกรรม การบรรยายทางวิญญาณ

5.4.9 ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา

5.5 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสติปัญญา (Intellectual Health)

5.5.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

5.5.2 ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ในหลายด้าน สมำเสมอ

5.5.3 จัดกิจกรรมแนะแนวรู้วิธีการแสวงหาความรู้เพื่อให้นั่นใจในการปฏิบัติงาน

5.5.4 ผู้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่บุคลากรในการศึกษาระดับที่สูงขึ้น

5.5.5 ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์การปฏิบัติงาน

5.5.6 ให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหาเหตุผลที่ถูกที่สุด

5.5.7 ติดตามผล ประเมินผล นำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารและการจัดการ

6. แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการเช่นไร

6.1 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านอาหาร

6.1.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

6.1.2 สนับสนุนให้มีสถานที่จัดจำหน่าย พืช สัตว์ ปลอดสารพิษ

6.1.3 นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต

6.1.4 หลีกเลี่ยงอาหารจานด่วน

6.1.5 จัดให้มีร้านค้าในรูปแบบสหกรณ์

6.1.6 บริโภคอาหารประเภท ผัก ปลา ผลไม้ ถูกสุขลักษณะ

6.1.7 ประชาสัมพันธ์ ประกวด เผยแพร่กิจกรรมอาหารดีเด่น

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

6.1.8 จัดกิจกรรมความรู้ด้านอาหาร

6.1.9 จัดให้มีการตรวจสอบอาหารที่ปรุงแล้ว

6.1.10 การบริโภคอาหารปลอดสารพิษที่ปลูกในครัวเรือน

6.1.11 บริการร้านอาหารบริเวณที่ทำงานในราคาที่เป็นธรรม

6.1.12 ติดตาม สรุป ประเมินผล ความรู้ด้านอาหาร

6.1.13 จัดให้มีการประกวดอาหารสุขภาพของครัวเรือน

6.1.14 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่นด้านอาหาร

6.2 แนวทางการจัดสภาวะของบุคลากรด้านที่อยู่อาศัย

6.2.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

6.2.2 ตกแต่งบริเวณที่ทำให้สวยงาม ห้องนอน ห้องน้ำ ถูกสุขลักษณะ

6.2.3 จัดที่อยู่อาศัยให้สะดวกสบายที่เพียงพอ

6.2.4 จัดกิจกรรมความรู้เรื่องที่พักอาศัย และนำไปปฏิบัติ

6.2.5 จัดที่พักอาศัยให้ปลอดภัย

6.2.6 ครอบครัวยุบรวมกันทำความสะอาดที่อยู่อาศัย

6.2.7 จัดสัปดาห์การมีส่วนร่วมทำความสะอาดที่อยู่อาศัย

6.2.8 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่นด้านที่อยู่อาศัย

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

6.2.9 จัดการประกวดที่พักอาศัยน่าอยู่

6.2.10 ประเมินผลความรู้บุคลากรด้านที่อยู่อาศัย

6.2.11 มีการพบปะสังสรรค์ในวันสำคัญทางศาสนา และเทศกาล

6.2.12 จัดทำแบบสอบถามความต้องการที่อยู่อาศัย

6.3 แนวทางการจัดสภาวะของบุคลากรด้านการออกกำลังกาย

6.3.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

6.3.2 จัดให้มีห้องหรือสถานที่ออกกำลังกาย

6.3.3 ให้ความรู้เรื่องการออกกำลังกายถูกวิธีและเหมาะสมกับวัย

6.3.4 ปลุกฝังให้ทุกคนรักการออกกำลังกายทุกวันๆละ 30-45 นาที

6.3.5 จัดหาอุปกรณ์สำหรับบุคลากรออกกำลังกาย

6.3.6 เชิญชวนในครอบครัวออกกำลังกายร่วมกัน

6.3.7 ตรวจสุขภาพประจำปี

6.3.8 จัดกิจกรรมตารางกีฬา หลายประเภท ให้บุคลากรมีส่วนร่วมออกกำลังกาย

6.3.9 จัดกิจกรรมแข่งขันภายในและมอบรางวัล

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

6.3.10 บริหารร่างกายที่ทำงานสัปดาห์ละ 1 วัน

6.3.11 จัดการประกวดสุขภาพ

6.3.12 ทุกคนเสนอกีฬาที่โปรดอย่างน้อยคนละ 1 ประเภท

6.3.13 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่น

6.3.14 สรุปประเมินผลการออกกำลังกาย

6.4 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสถานที่ทำงาน

6.4.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

6.4.2 สถานที่ทำงานให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

6.4.3 จัดกิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงาน

6.4.4 จัดเอกสารให้เป็นหมวดหมู่

6.4.5 ทำความสะอาดสถานที่ทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วม

6.4.6 มีแสงสว่างเพียงพอ

6.4.7 สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน

6.4.8 มีส่วนร่วมการวางแผนข้อตกลงระเบียบสถานที่ทำงาน

6.4.9 ออกแบบสอบถามความต้องการของบุคลากร

6.4.10 มีห้องสมุดในที่ทำงาน

6.4.11 มีห้องปฐมพยาบาลในที่ทำงาน

6.4.12 มีบันไดและอุปกรณ์ป้องกันไฟไหม้

6.4.13 จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้สถานที่ทำงาน

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

6.4.14 จัดประกวดสถานที่ทำงานและให้รางวัล 5 ส

6.5 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านค่าตอบแทน

6.5.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

6.5.2 จัดให้มีค่าตอบแทนสวัสดิการอย่างเป็นธรรมตามสิทธิ

6.5.3 ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย

6.5.4 ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

6.5.6 ประชุมหารือความเป็นไปได้ตามความต้องการ

6.5.7 ค่าเล่าเรียนบุตร

6.5.8 ให้ความรู้จัดนิทรรศการ

6.5.9 ค่ารักษาพยาบาล

6.5.10 ค่าเช่าบ้าน

6.5.11 เบี้ยเลี้ยงปฏิบัติงานนอกเวลา

6.5.12 แบบสอบถามความคิดเห็นความต้องการ

7. แนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต ด้านอื่นๆ

7.1 แนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากร ด้านสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ

7.1.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

7.1.2 จัดหาสถานที่และอุปกรณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสะดวกสบาย

7.1.3 ให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ

7.1.4 ให้ความรู้ทางด้านจิตใจและนำมาปฏิบัติ

7.1.5 มีมารยาทสัมมาคารวะ

7.1.6 จัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร

7.1.7 ส่งเสริมให้ดูแลตนเองออกกำลังกายหลังเลิกงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน

7.1.8 การประเมินผลสุขภาพทั้งกายและจิตใจ

7.1.9 รับประทานอาหารที่สุก

7.1.10 การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

7.1.11 สถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์สวยงาม ห้องทำงาน ห้องประชุม ห้องน้ำ ห้องส้วม

7.1.12 จัดกิจกรรมให้ความรู้ในทรรศการ

7.1.13 ประกวดสถานที่ห้องทำงาน 5 ส

7.1.14 จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ

7.2 แนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากร ด้านความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม

7.2.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

7.2.2 จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ร่วมกันปฏิบัติตามหลักศาสนาในวันสำคัญ

7.2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรเลื่อมใสตามหลักศาสนาและศีลธรรม

7.2.4 ประเมินผลการปฏิบัติตามหลักศาสนาและศีลธรรม

7.2.5 เชิญวิทยากรให้ความรู้ด้านศาสนาและศีลธรรม

7.2.6 ปฏิบัติตนเองและครอบครัวอยู่ในศีลธรรมอันดี

7.2.7 เชิญผู้นำทางศาสนาให้ความรู้เรื่องหลักคำสอนทางศาสนา

7.2.8 ประเมินผลปรับปรุงพัฒนางานเองอย่างสม่ำเสมอ

7.2.9 มีการบรรยายธรรมทุกศาสนาอย่างน้อย 3 เดือน 1 ครั้ง

7.2.10 มีความซื่อสัตย์ตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อตนเอง

7.2.11 เข้าค่ายปฏิบัติตามหลักศาสนา

7.2.12 ให้มีความเคารพซึ่งกันและกัน

7.3 แนวทางการจัดสถานะของบุคลากร ด้านการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง

7.3.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

7.3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น

7.3.3 เข้ารับการฝึกอบรมตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

7.3.4 การแลกเปลี่ยนความรู้โดยทัศนศึกษาดูงาน

7.3.5 ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการศึกษา

7.3.5 หน่วยงานจัดให้มีทุนการศึกษา

7.3.6 มีห้องสมุดในสำนักงานเพื่อการค้นคว้า

7.3.7 สำรวจ วิเคราะห์ ความต้องการบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

7.3.8 นำความรู้จากการศึกษามาพัฒนาตนเองตลอดเวลา

7.3.9 ทดสอบเรื่องระเบียบกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติเป็นประจำ

7.3.10 แนะนำแหล่งการศึกษาหลายสาขาให้ชัดเจน

7.3.11 นำการประเมินผลมาบริหารจัดการบุคลากร

7.4 แนวทางการจัดสถานะของบุคลากร ด้านความรักสามัคคี

7.4.1 หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

7.4.2 การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านความรักสามัคคี

7.4.3 การจัดแข่งขันกีฬาที่เหมาะสมกับบุคลากร

7.4.4 ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะ

7.4.5 ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ขีดหลักประชาธิปไตย

7.4.6 นำหลักคำสอนทางศาสนาไปปฏิบัติ

7.4.7 แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้

7.4.8 ให้ความรู้เรื่องความรักความสามัคคี

7.4.9 ทำแผนงานด้านความรักความสามัคคี

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปน้อยที่สุด ดังนี้

7.4.10 เสริมสร้างความรักความสามัคคีในครอบครัว

7.4.11 พบปะสังสรรค์ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

7.4.12 ประเมินผลบุคลากรด้านความรักความสามัคคี

7.5 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้

7.5.1 จัดให้กิจกรรมครอบครัวทั้งในและนอกหน่วยงาน

7.5.2 ทำกิจกรรมครอบครัวในวันสำคัญทางศาสนา

7.5.3 ให้ความรู้เรื่องครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

7.5.4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครอบครัวที่ทำความดี

7.5.5 สร้างครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงที่บ้านและที่ทำงาน

7.5.7 จัดโครงการเยี่ยมเยือนทุกครัวเรือน เมื่อได้รับความเดือดร้อน

7.5.8 การวางแผนครอบครัว

7.5.9 ประเมินผลครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง

7.5.10 ส่งเสริมสถาบันครอบครัว

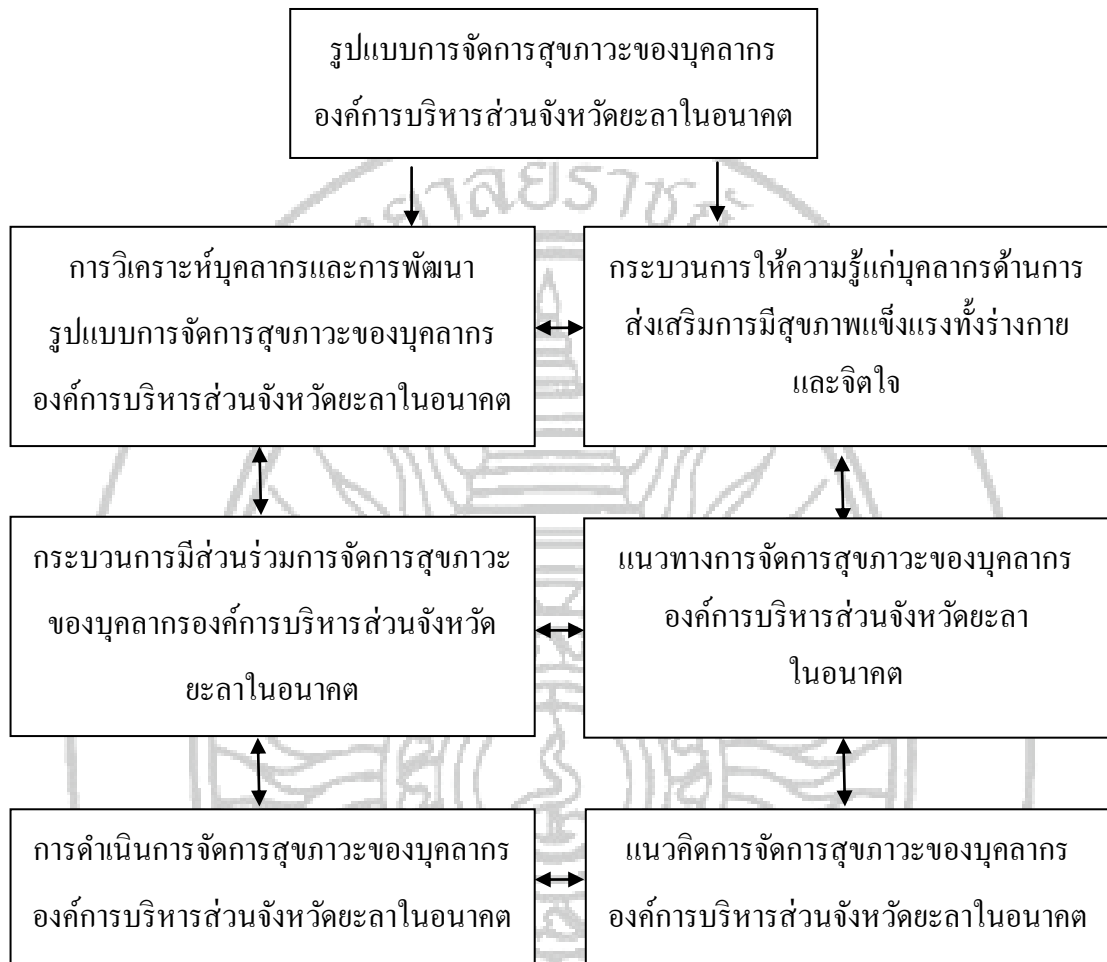
7.5.11 ให้เวลากับครอบครัว เช่น วันหยุด ออกกำลังกายทำอาหารร่วมกัน

7.5.12 ส่งเสริมความสุขในวันสำคัญ ๆ

7.5.13 จัดทำสิ่งของที่ครอบครัวชอบมาฝาก

7.5.14 สร้างกิจกรรม กอด ชื่นกันและกัน

กระบวนการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด
ยะลาในอนาคต ตามเทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ดังนี้



ภาพที่ 4 รูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีผลการเสนอข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีผลการเสนอข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

1. จากการวิเคราะห์บุคลากรและการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นไปในทิศทางบวก หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ควรให้บุคลากร มีสถานที่ และอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานที่สะดวกสบายที่เหมาะสมกับงาน การทำงานแบบมีส่วนร่วมควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน มองเห็นในสิ่งที่ดีสวยงาม ออกแบบสำรวจความต้องการอุปกรณ์ให้พร้อม การเข้าถึงชุมชน หมู่บ้าน และประชาชน จัดให้มีสวัสดิการ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ด้านร่างกาย มีสุขภาพ แข็งแรง ออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ด้านสังคม ควรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้ร่วมงานที่มีความจริงใจ ด้านการทำงาน รับผิดชอบหน้าที่ มีวินัย เคารพกฎ กติกา ระเบียบและ แบบแผน ด้านจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นประโยชน์ส่วนร่วม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดทน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงออกทั้งร่างกายและจิตใจ การได้ฟังคำพูดที่ ไพเราะ สถานที่ทำงานปลูกต้นไม้ให้ร่มรื่น การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วน จังหวัดยะลาในอนาคต ที่คาดว่าจะเป็นไปในทิศทางลบ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่ สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ บุคลากรขาดคุณธรรม จริยธรรมเห็นแก่ตัว ผู้บริหารขาด วิสัยทัศน์ ผู้ร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน ขาดการจัดการวางแผนงาน สถานที่ทำงานไม่ เอื้อและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรปฏิบัติงานไม่เห็นผลสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมาย ไม่มีวินัย เคารพกฎเกณฑ์ ขาดความรับผิดชอบ บุคลากรในหน่วยงานไม่สามัคคี แบ่งเป็นฝ่าย เป็น พวก บุคลากรมีร่างกายอ่อนแอ ไม่แข็งแรง เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การบริการประชาชน ไม่ทั่วถึง บุคลากรไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและ เท่าเทียมกัน สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสม บุคลากรขาดการศึกษาการใช้ อุปกรณ์เครื่องมือ การดูแลรักษา ขาดการให้ความรู้พัฒนาบุคลากร บุคลากรมุงเน้นงาน ขาดเวลา ออกกำลังกาย แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ การแบ่งให้รับผิดชอบไม่ตรงกับ ความรู้ความสามารถ ปริมาณงานมาก น้อยไม่เท่ากัน การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การ

บริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ที่เหมาะสม หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรในองค์กร ผู้บริหารดูแลผู้ปฏิบัติงาน และสามารถปรึกษาได้ บริการประชาชน ผู้ร่วมงานมีความรัก ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมสวัสดิการ เป็นขวัญและกำลังใจ ควรมีการประชุมและจัดกิจกรรมร่วมกันเป็นระยะๆ ส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจ มอบหมายการปฏิบัติการปฏิบัติงานให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลงตนเอง การวางแผนงานในการปฏิบัติงาน นโยบาย วิสัยทัศน์ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ สถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถได้รับการยกย่องชมเชย ส่งเสริมบุคลากร ดำรงชีวิตที่เหมาะสมพอเพียง มีเหตุ มีผล การตรวจสอบสุขภาพองค์กรด้วยตนเอง (สำนักสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2555)

2. กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร

ด้านการส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ควรมีรูปแบบ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ควรจัดกิจกรรมให้ความรู้ เพื่อการส่งเสริมการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงออกทั้งร่างกายและจิตใจ ออกแบบสำรวจความต้องการของบุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงและจิตใจ

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน ให้รางวัล มีกิจกรรมออกกำลังกาย ให้เป็นการกระตุ้น จัดกิจกรรมสุขภาพและถ่ายทอดสู่ประชาชน ตรวจสอบสุขภาพและจิตใจ ประจำปีบุคลากร ทำกิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมต้นแบบใหม่กับบุคลากร ติดตามตรวจสอบกิจกรรมประเมินผล กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน มีรูปแบบ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความรักความสามัคคี เชิญวิทยากรให้ความรู้และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกันจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยผู้มีน้ำใจรางวัลและประกาศเกียรติคุณ แก่ผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ปลุกฝังจิตสำนึกการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกันในองค์กร จัดกิจกรรมประกวดผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน เพื่อกระตุ้น รายงานกิจกรรมให้ผู้บริหารถึงผลกิจกรรมก่อนและหลังทราบ จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในวันสำคัญทาง

สังคมออกแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ต้องการให้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกันชั้นนำบุคคลสำคัญมาเป็นต้นแบบการให้ความรู้เรื่องการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการออม การประหยัด รูปแบบ หน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ สนับสนุนกิจกรรมให้บุคลากรรู้คุณค่าของการออมและการประหยัด นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นต้นแบบ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ยกย่องชมเชยผู้ที่มีการออมและการประหยัดทั้งตนเอง ครอบครัวและส่วนรวม ส่งเสริมการทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ของบุคลากร ผู้บริหารองค์กรให้การอบรมปฏิบัติเป็นต้นแบบ นำหลักคำสอนทางศาสนามาประยุกต์ใช้ เชิญวิทยากรให้ความรู้ การออม การประหยัด ในด้านต่างๆ ของบุคลากร กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากรที่ส่งเสริมการมีความศรัทธาในศาสนา ควรมีรูปแบบ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ จัดกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญ จัดทำเอกสารคู่มือให้แก่บุคลากรนำไปปฏิบัติ นำหลักคำสอนทางศาสนามาประยุกต์ปฏิบัติ ประชาสัมพันธ์ถึงวันสำคัญทางศาสนา แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ยกย่องส่งเสริมบุคลากร เชิญวิทยากรให้ความรู้แก่บุคลากร กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการศึกษา ควรมีรูปแบบ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ให้มีการฝึกอบรมด้านการศึกษา ทักษะศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรรักการอ่าน เรียนรู้ ให้ครอบครัวตระหนักถึงการศึกษา จัดให้มีห้องสมุดสำหรับบุคลากร จัดทำแผนการศึกษาสำหรับบุคลากร แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้เป็นกลุ่ม จัดทำวารสารบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรรับทุนการศึกษาเชิญวิทยากรแนะแนวความรู้ทางการศึกษาและมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การกระทำที่ดีหรือประพฤติดีในทางสังคมนั่นก็คือ การรู้คุณค่ากับการเสียสละ และความกตัญญูรู้คุณ ซึ่งตรงกันข้ามกับการเห็นแก่ตัว (กนกศักดิ์ แก้วเทพ, 2552)

3. การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรหนดวัตถุประสงค์ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กำหนดวัตถุประสงค์และระเบียบ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน สถานที่ทำงาน สะอาด สะดวกสบาย ให้มีความรู้บุคลากรด้านสุขภาพ บุคลากรมี

สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่เหมาะสมกับวัย เพิ่มประสิทธิภาพผลในการปฏิบัติงาน ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร บุคลากรได้รับข่าวสารทันต่อสถานการณ์ บุคลากรปฏิบัติงานโดยปราศจากการครอบงำ บุคลากรมีความพึงพอใจอย่างมีความสุข ส่งเสริมในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคี จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย การปฏิบัติตนอย่างพอเพียง การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีหลักการในการจัดการหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ หลักการโปร่งใส หลักธรรมภิบาล จัดการให้มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมผู้บริหารและบุคลากร การวางแผนงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ให้ความรู้ อบรม สัมมนา ระเบียบ กฎหมาย งานในหน้าที่ สถานที่ปฏิบัติงานสะอาด เรียบร้อย สร้างความตระหนักเห็นคุณค่าบุคลากร ติดตามตรวจสอบ ประเมินผล อย่างต่อเนื่อง นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยดี บริการรวดเร็ว การเสียสละต่อตนเองและผู้อื่น หลักการรับผิดชอบร่วมกัน ประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้ การให้ความรู้สุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ การประชาสัมพันธ์ ได้รับข่าวสาร วางแผนงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในองค์กร พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอย่างน้อยสองส่วนคือ ส่วนที่เป็นกระบวนการคือการพัฒนาและการปรับปรุงวิธีดำเนินงานของบุคลากรในองค์กรโดยใช้ความรู้เป็นพื้นฐาน และส่วนที่เป็นผลลัพธ์จากการดำเนินงานคือความสามารถและผลผลิตที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรและองค์กร ซึ่งเป็นขบวนการและผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับความเป็นองค์กรแห่งความสุข ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทำงานในองค์กร (เจษฎา นกน้อยและคณะ, 2552: 20-21; นิพัฒน์ ภัทรชิต (แปล), 2554: 211-38)

4. กระบวนการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นกระบวนการให้หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด จัดกิจกรรมให้มีความรู้การออกแบบสำรวจการมีส่วนร่วมการจัดสุขภาวะ

แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก นำบุคคลต้นแบบจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กรทุก ๆ สัปดาห์ มีความตระหนักจิตสำนึกดี และเห็นคุณค่าการมีส่วนร่วม ติดตามตรวจสอบ สรุป ประเมิน การจัดการสุขภาวะของบุคคล มีการจัดการแก้ไขขบวนการมีส่วนร่วม บุคลากรอิสระในการเข้าถึงกิจกรรมการมีส่วนร่วม ติดตามแบบสำรวจและนำมาปรับปรุงได้อย่าง

เหมาะสมผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการจัดการสุขภาวะของบุคลากร บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมิน การมีส่วนร่วมการพัฒนาสุขภาวะ การมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ขอมรับผลจากการพัฒนาสุขภาวะอย่างทั่วถึง สร้างแบบอย่างจิตสำนึกที่ดี สนับสนุนการจัดกิจกรรมการสร้างสุขภาวะ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และติดตามการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างต่อเนื่องให้ความรู้เรื่องการพัฒนาสุขภาวะ ทัศนศึกษาหน่วยงานในระดับเดียวกัน ประสานหน่วยงานรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาวะ อุปสรรคของการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่าน่าจะมีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ขาดกิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ขาดการวางแผนงานการมีส่วนร่วม ขาดการติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมินผล การมีส่วนร่วม การแบ่งฝ่าย ไม่เคารพระเบียบ กฎหมายไม่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใสธรรมาภิบาล ขององค์กร แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง สถานที่ สถานการณ์ ไม่เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วม ภาระทางครอบครัวและรายได้ เครื่องแต่งกาย ระยะเวลาเดินทางและทำ การแก้ปัญหาของการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็น หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง บุคลากรเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม กิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง การวางแผนงานการมีส่วนร่วม สถานที่ สถานการณ์ เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วม การติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมินผล การมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคีในองค์กร มีความโปร่งใสธรรมาภิบาลขององค์กร ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับรู้การมีส่วนร่วมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง ภาระทางครอบครัวและรายได้ ยกย่องให้กำลังใจทุกคน แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ กิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง สร้างการยอมรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง เครื่องแต่งกาย ระยะเวลาเดินทางและทำกิจกรรมด้านครอบครัว ส่วนตัว กำลังใจของบุคลากร การยกระดับความรู้ขององค์กร โดยจัดกิจกรรมอย่างน้อย 6 ประการ คือ 1)การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นต่องานหรือองค์กร 2)การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ 3)

การปรับปรุงหรือสร้างความรู้บางส่วน 4)การประยุกต์ใช้ความรู้ในงาน 5)การนำประสบการณ์มาประยุกต์ และ 6)การจัดบันทึกความรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2548)

5. แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต ควรเป็นแนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางกาย (Physical Health) หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ สถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์สวยงาม ห้างน้ำ ห้องสุขา ห้องประชุม ห้องทำงาน มีมารยาท สัมมาคารวะ แต่งกายสะอาดเรียบร้อย การรับประทานอาหารถูกสุขลักษณะ การแข่งขันกีฬา กรีฑา ภายในองค์กร ตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพ จัดกิจกรรมส่งเสริมการประกวดสุขภาพแข็งแรง แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพตนเอง ออกกำลังกาย หลังเลิกงานอย่างน้อย สัปดาห์ 3 วัน การประเมินผลให้รางวัลสุขภาวะทางกาย จัดหาวิทยากรภาครัฐ เอกชนให้ความรู้ ให้ความรู้ทางด้านจิตใจ และนำมาปฏิบัติ ควรจัดสถานที่และอุปกรณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน ประกวดห้องทำงาน แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางอารมณ์ (Emotional Health) หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ เรียนรู้ เรื่องการให้ จากผู้บริหารสู่ใต้บังคับบัญชา บุคคลสู่บุคคล ให้ความรู้การตระหนักถึงความสำคัญและผลกระทบทางอารมณ์ จัดกิจกรรมทางอารมณ์และนำไปปฏิบัติ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร บุคลากรกับบุคลากร ส่งเสริมให้มีเหตุผล อุดมคติ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การยึดหลักและปฏิบัติตามหลักคำสอนทางศาสนา สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ผู้ร่วมงานสนุกสนานอารมณ์ดี ตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม สร้างแบบประเมินความเครียด แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสังคม (Social Health) หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ส่งเสริมการมีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมการปฏิบัติหลักศาสนา ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมมีจิตอาสา ศึกษาอุปนิสัยเพื่อนร่วมงาน ติดตามผล สรุป ประเมินผล ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด จัดกิจกรรมมีโอกาสพบปะสังสรรค์ หน่วยงานภาคเอกชน ประชาชน ให้ความรู้จัดกิจกรรมการบรรยายทางสังคม ดูแลบุคคลในครอบครัวอย่างดี แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางวิญญาณ (Spiritual Health) หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีความจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและประชาชน รักษา

วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ติดตามผล สรุป ประเมินผล ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทำจิตใจให้เบิกบานอยู่เสมอ ปฏิบัติให้บุคลากรมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้ จัดการความรู้ กิจกรรม การบรรยายทางวิญญาณ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสติปัญญา (Intellectual Health) หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอคือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ในหลายด้าน สม่่าเสมอ จัดกิจกรรมแนะแนวรู้วิธีการแสวงหาความรู้เพื่อให้อย่างมั่นใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่บุคลากรในการศึกษาระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์การปฏิบัติงาน ให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหาเหตุผลที่ถูกที่สุด ติดตามผล ประเมินผล นำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารและจัดการ ความสุขนั้นมีความสำคัญต่อสภาพจิตใจและร่างกายของคนเราได้ เมื่อเกิดความสุขพลังงานในร่างกายจะเพิ่มขึ้นกว่าเดิม ระบบสมองจะสั่งการไปยังระบบประสาท จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงมีจิตอาสาจะช่วยเหลือสังคมและองค์กร (ชนิกา ตีจินดา, 2552)

6. แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการแนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านอาหาร หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอคือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ สนับสนุนให้มีสถานที่จัดจำหน่าย พืช สัตว์ปลอดสารพิษนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต หลีกเลี่ยงอาหารจานด่วน จัดให้มีร้านค้าในรูปแบบสหกรณ์ บริโภคอาหารประเภท ผัก ปลา ผลไม้ ถูกสุขลักษณะ ประชาสัมพันธ์ ประกวด เผยแพร่กิจกรรมอาหารดีเด่น แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้ จัดกิจกรรมความรู้ด้านอาหาร จัดให้มีการตรวจสอบอาหารที่ปรุงแล้ว การบริโภคอาหารปลอดสารพิษที่ปลูกในครัวเรือน บริการร้านอาหารบริเวณที่ทำงานในราคาที่เป็นธรรม ติดตาม สรุป ประเมินผล ความรู้ด้านอาหาร จัดให้มีการประกวดอาหารสุขภาพของครัวเรือน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่นด้านอาหาร แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านที่อยู่อาศัย หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอคือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ตกแต่งบริเวณที่ทำให้สวยงาม ห้องนอน ห้องน้ำ ถูกสุขลักษณะจัดที่อยู่อาศัยให้สะดวกสบายที่เพียงพอ จัดกิจกรรมความรู้เรื่องที่พ่อกอาศัย และนำไปปฏิบัติ จัดที่พักอาศัยให้ปลอดภัย ครอบคลุมร่วมกันทำความสะอาดที่อยู่อาศัย จัดสัปดาห์การมีส่วนร่วมทำความสะอาดที่อยู่อาศัย เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่นด้านที่อยู่อาศัย แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมาก ดังนี้ จัดการประกวดที่พักอาศัยน่าอยู่ ประเมินผลความรู้บุคลากร

ด้านที่อยู่อาศัย มีการพบปะสังสรรค์ในวันสำคัญทางศาสนา และเทศกาล จัดทำแบบสอบถามความต้องการที่อยู่อาศัย แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านการออกกำลังกาย หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ จัดให้มีห้องหรือสถานที่ออกกำลังกาย ให้ความรู้เรื่องการออกกำลังกายถูกวิธีและเหมาะสมกับวัย ปลุกฝังให้ทุกคนรักการออกกำลังกายทุกวันๆละ 30-45 นาที จัดหาอุปกรณ์สำหรับบุคลากรออกกำลังกาย เชิญชวนในครอบครัวออกกำลังกายร่วมกัน ตรวจสอบภาพประจำปี จัดกิจกรรมตารางกีฬา หลายประเภท ให้บุคลากรมีส่วนร่วมออกกำลังกาย จัดกิจกรรมแข่งขันภายในและมอบรางวัล แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ บริหารร่างกายที่ทำงานสัปดาห์ละ 1 วัน จัดการประกวดสุขภาพ ทุกคนเสนอกีฬาที่โปรดอย่างน้อยคนละ 1 ประเภท เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่น สรุปประเมินผลการออกกำลังกาย แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสถานที่ทำงาน หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ สถานที่ทำงานให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกจัดกิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงาน จัดเอกสารให้เป็นหมวดหมู่ ทำความสะอาดสถานที่ทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วม มีแสงสว่างเพียงพอสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานมีส่วนร่วมการวางแผน ข้อตกลงระเบียบสถานที่ทำงานออกแบบสอบถามความต้องการของบุคลากร มีห้องสมุดในที่ทำงาน มีห้องปฐมพยาบาลในที่ทำงาน มีบันไดและอุปกรณ์ป้องกันไฟไหม้ จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ สถานที่ทำงาน แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ จัดประกวดสถานที่ทำงานและให้รางวัล แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านค่าตอบแทน หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ จัดให้มีค่าตอบแทนสวัสดิการอย่างเป็นธรรมตามสิทธิ ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ประชุมหารือความเป็นไปได้ตามความต้องการ ค่าเล่าเรียนบุตร ให้ความรู้จัดนิทรรศการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เบี้ยเลี้ยงปฏิบัติงานนอกเวลา แบบสอบถามความคิดเห็นความต้องการ คุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์การให้มีสุขภาวะดี มีความสามารถในการทำงาน และการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน โดยเริ่มต้นจากการสร้างคนในองค์การให้มีความพร้อมด้วยการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้โอกาสกับพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและสนใจมากขึ้น สมาคมจิตวิทยาอเมริกา ได้ขยายขอบเขตการมอบรางวัลในระดับสากลขึ้น คือ รางวัล “APA’s National Psychologically Health Workplace Award” โดยประเมินจาก 5 ประเด็นหลักคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาและการเติบโต

ในหน้าที่การงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัย และยกย่องชมเชยบุคลากร (Employee Recognition) (APA Practice Organization, 2010)

7. แนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ด้านอื่นๆ แนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากร ด้านสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ จัดหาสถานที่และอุปกรณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสะดวกสบาย ให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ ให้ความรู้ทางด้านจิตใจและนำมาปฏิบัติ มีมารยาทสัมมาคารวะ จัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายหลังเลิกงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน การประเมินผลสุขภาพทั้งกายและจิตใจ รับประทานอาหารที่สุก การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ สถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์สวยงาม ห้องทำงาน ห้องประชุม ห้องน้ำ ห้องส้วม จัดกิจกรรมให้ความรู้ นิทรรศการ ประกวดสถานที่ห้องทำงาน 5 ส จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ แนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากร ด้านความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ร่วมกันปฏิบัติตามหลักศาสนาในวันสำคัญ ส่งเสริมให้บุคลากรเลื่อมใสตามหลักศาสนาและศีลธรรม ประเมินผลการปฏิบัติตามหลักศาสนาและศีลธรรม เชิญวิทยากรให้ความรู้ด้านศาสนาและศีลธรรม ปฏิบัติตนเองและครอบครัวอยู่ในศีลธรรมอันดี เชิญผู้นำทางศาสนาให้ความรู้เรื่องหลักคำสอนทางศาสนา ประเมินผลปรับปรุงพัฒนางานเองอย่างสม่ำเสมอ มีการบรรยายธรรมทุกศาสนาอย่างน้อย 3 เดือน 1 ครั้ง มีความซื่อสัตย์ตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อตนเอง เข้าค่ายปฏิบัติตามหลักศาสนา ให้มีความเคารพซึ่งกันและกัน แนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากร ด้านการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น เข้ารับการฝึกอบรมตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การแลกเปลี่ยนความรู้โดยทัศนศึกษาดูงาน ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการศึกษา หน่วยงานจัดให้มีทุนการศึกษา มีห้องสมุดในสำนักงานเพื่อการค้นคว้า ตำรา วิเคราะห์ ความต้องการบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ นำความรู้จากการศึกษามาพัฒนาตนเองตลอดเวลา ทดสอบเรื่องระเบียบกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติเป็นประจำ แนะนำแหล่งการศึกษาหลายสาขาให้ชัดเจน นำการประเมินผลมาบริหารจัดการบุคลากร แนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากร ด้านความรักสามัคคี หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านความรักความสามัคคี การจัดแข่งขันกีฬาที่เหมาะสมกับบุคลากรทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ยึดหลักประชาธิปไตยนำหลักคำสอนทางศาสนาไปปฏิบัติ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ ให้ความรู้เรื่องความรักความสามัคคี ทำแผนงานด้านความรักความสามัคคี แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปน้อยที่สุด ดังนี้ เสริมสร้างความรักความสามัคคีในครอบครัว พบปะสังสรรค์ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ประเมินผลบุคลากรด้านความรักความสามัคคี แนวทางการจัดสุขภาพของบุคลากร ด้านครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอ คือ แนวโน้มที่สอดคล้องกันและเป็นไปมากที่สุด ดังนี้ จัดให้กิจกรรมครอบครัวทั้งในและนอกหน่วยงาน ทำกิจกรรมครอบครัวในวันสำคัญทางศาสนา ให้ความรู้เรื่องครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครอบครัวที่ทำความดี สร้างครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงที่บ้านและที่ทำงาน จัดโครงการเยี่ยมเยียนทุกครัวเรือน เมื่อได้รับความเดือดร้อน การวางแผนครอบครัว ประเมินผลครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง ส่งเสริมสถาบันครอบครัว ให้เวลากับครอบครัว เช่นวันหยุด ออกกำลังกายทำอาหารร่วมกัน ส่งเสริมความสุขในวันสำคัญ ๆ จัดทำสิ่งของที่ครอบครัวชอบมาฝาก สร้างกิจกรรม กอด ซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษานี้ แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วนคือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1.1 สุขภาวะของบุคลากร มีผลต่อการคิดสร้างสรรค์ผลงาน ดังนั้นองค์กรอาจจัดให้มีการสัมมนา ได้ทราบถึงความสำคัญของการสร้างสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรนั้น ตัวอย่างเช่น การจัดการสภาวะแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม สะอาด สวยงาม มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีสถานที่ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการทำงาน เป็นต้น

1.2 บุคลากรในองค์กร ควรเพิ่มสถานที่การค้นคว้า แนวคิดในลักษณะศูนย์สร้างสรรค์สุขภาวะ เพื่อให้เกิดการสนับสนุน ขับเคลื่อน พัฒนาด้านความคิดให้กับบุคลากร

1.3 ในยุคปัจจุบันมีการสร้างนวัตกรรมในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารควรเข้าใจถึงงานของกลุ่มบุคลากรถึงความจำเป็นที่ต้องมีอิสระด้านการตัดสินใจในการเลือกรูปแบบการทำงานได้ เพื่อประโยชน์ต่อคุณภาพของผลงาน และเป็นการสร้างสุขภาวะในการทำงานให้กับบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาสุขภาวะของบุคลากรครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างด้านบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดยะลา ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปในกลุ่มองค์กรอื่นเพิ่มเติม

2.2 การศึกษาปัจจัยภายในแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะในการทำงานครั้งนี้ การศึกษาครั้งต่อไป อาจใช้แนวคิดปัจจัยบุคลากรด้านอื่นๆ เป็นแนวคิดเพิ่มเติมในการศึกษาด้านสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา เช่น ทักษะ ทักษะการแก้ปัญหา ความฉลาดใช้ความคิด เป็นต้น



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กึ่งดาว รัตนเวชชัยวิมล. (2551). **พฤติกรรมสุขภาพของผู้มารับบริการทางการแพทย์**. กรณีศึกษา
กองแพทย์หลวงพระบรมมหาราชวัง / กึ่งดาว รัตนเวชชัยวิมล. กรุงเทพฯ: สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กนกศักดิ์ แก้วเทพ. (2552). “เศรษฐศาสตร์การให้ (Economics of Giving). มรรควิธีเศรษฐศาสตร์
การเมือง (3): เศรษฐศาสตร์การให้, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2552). **การวิจัยอนาคต EDPR คำบรรยายในชั้นเรียน รายวิชวิจัยอนาคต
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัคราณา)**
- ชนิกา ตีจินดา. (2552). **Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน**. ค้นเมื่อ 26 ตุลาคม
2554 จาก <http://www.thaihealth.or.th/node/12827>
- เจษฎา นกน้อยและคณะ. (2552). **นันททัศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.
กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**
- ธราดล ดวงแก้วและหิรัญญา เดชอุดม. (2550). **พฤติกรรมสุขภาพผู้สูงอายุ ตำบลโพรงมะเดื่อ อำเภอ
เมืองจังหวัดนครปฐม. งานวิจัยคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาสาธารณสุข
ชุมชน.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.**
- บวรศักดิ์ อูรรรโรณ. (2543). **ปฏิรูประบบสุขภาพ. สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ นนทบุรี
บุษกร ชีวะธรรมานนท์. (2552). ความรู้และพฤติกรรมในครัวเรือนของนักศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาเขตชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ปณิดา นิสสัยสุข. (2552). **ความรู้และพฤติกรรมของประชาชนในพื้นที่เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอ
เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
นโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ประเวศ วะสี. (2541). **บนเส้นทางใหม่การส่งเสริมสุขภาพพอวิวัฒน์ชีวิตและสังคม พิมพ์ครั้งที่ 2
สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน กรุงเทพมหานคร.**
- พรรณทิพย์ หมั่นรักษ์. (2551). **พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของประชาชน ตำบลหน้าถ้ำ
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**

- พิสมัย จันทวิล. (2541). **นิยามศัพท์ส่งเสริมสุขภาพ** พิมพ์ครั้งที่ 2 โครงการตำรา สำนักพิมพ์สถาบันระบบสาธารณสุข นนทบุรี.
- สิริญา เกียรติคุณ. (2553). **รายงานวิจัยภาวะสุขภาพผู้สูงอายุ ในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์**. ผลงานทางวิชาการสาขาพยาบาล การประชุมวิชาการสาธารณสุขเขต 13.
- สุภัทร ชูประดิษฐ์. (2554). **พฤติกรรมสุขภาพ**. [ระบบออนไลน์].
<http://gotoknow.org/blog/wellness/22590> (25 ธันวาคม 2554).
- สำนักสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) 2555.
รายงานสรุปผลการตรวจสอบสุขภาพองค์กรด้วยตนเอง. ตุลาคม 2555.
 จาก <http://www.happy-workplace.com> e-mail: hw.index@gmail.com
- วิจารณ์ พานิช. (2548). **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทตาปลาบลิเคชั่น จำกัด.
- อริวัฒน์ เขียววรรณกุล และคณะ. (2553). **สูตรลับ การสร้างองค์กรแห่งความสุข: ด้วย ภูมิศึกษา 6 จังหวัดภาคี**. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

ภาษาอังกฤษ

- APA Practice Organization. (2010). **The Awards**. Retrived January 5, 2010 from <http://www.phwa.org/awards/>
- Burton, J. (2010). **WHO Healty Workplace Framework and Model: Background and Supptinng Literature and Practices. Submitted to Evelyn Kortum**. WHO Headquarters. Geneva, Switzerland February
- Corbett, D. (2004). **Excellence in canda: Healthy Organizations-Achieve Results by Acting Responsibly**. Journal of Business Ethic. 55,125-133
- Hilgard, E.R. (1962). **Introduction to psychology. (3 rd. ed.)**. New York : Harcourt Brace and WordKasl, S.V., Cobb, S. (1966). Health behavior, illness behavior and sick role behavior, Health and illness behavior. Achieves of Environmental Health, 12, 246-266.
- Langlie, J.K. (1977). **Social networks health belifes and preventive behavior, and preventive behavior**. Joumal of Health and Social Behavior, 8(Sep.), 244-260.
- Levin. Bemard. (1984). **Impressions For complete dentures**. Chicago: Quintessence.

- Orem,D. E. (1985). **Nursing Concept of practice**. 3 ed. New York:mc Graw-Hill.
- _____. (1991). **Nursing Concept of practice**. 4th ed. St louis Mosky Year Book Co.
- Rosenstock, I.M. (1996). **Why people use healthservices**. Mibank Memorial Fund Quart, 44, 94-127.
- Walsh, V.R. (1985). **Health belief and practices of runner versus nonrunners**. **Nursing Research**, 34, 353-356.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics : and Introductory Analysis**. 2nd ed. New York : Harper and





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วน จังหวัดยะลาในอนาคต

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

- | | | |
|------------------|-----------------|---|
| 1.นาย मुखตาร์ | มะทา | นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา |
| 2.นาย อาซิด | เบ็ญหาวัณ | ประธานที่ปรึกษา นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา |
| 3.นาย เฉลียว | คียีน | ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยะลา |
| 4.นาย สถิตย์ | พละสิทธิ์ | ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดยะลา |
| 5.นาง วิริยา | พุดศิลป์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา อำเภอเมือง
จังหวัดยะลา |
| 6.นาย นิยม | สองแก้ว | แรงงานจังหวัดยะลา |
| 7.นาย สิทธิชัย | เลณกุล | ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรียะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา |
| 8.นาย ฉัฐนิก | ไชยกิจ | ผู้อำนวยการกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา |
| 9.นางสาว สุภรณ์ | ทองอินทร์ | ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณองค์การบริหารส่วน
จังหวัดยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา |
| 10.นาย วิญญู | สิงหนเสน | หัวหน้างานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น สำนักงานท้องถิ่น
จังหวัดยะลา |
| 11.นาย ประถม | เดโช | ผู้จัดการโรงเรียนเพ็ญศิริ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา |
| 12.นาย สมบูรณ์ | เสนพงษ์ | นักบริหารงานช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา อำเภอเมือง
จังหวัดยะลา |
| 13.นาง วราภรณ์ | วัฒนกุล | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ
สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดยะลา เขต 1 |
| 14.นาย มนัช | ฤทธิ์โต | นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ
สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดยะลา เขต 1 |
| 15.นางสาว ภาวดี | จันทร์วิไลรัตน์ | นักวิชาการพาณิชย์ ปฏิบัติการ กระทรวงพาณิชย์ |
| 16.นาย สมพงษ์ | เพชรบริสุทธิ์ | วิทยากร ชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดยะลา |
| 17.นาง วิไลรัตน์ | ดีเดช | ครูชำนาญการ โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา |

- 18.นางยุพิต บุญประดิษฐ์ ครูชาญการ สำนักการศึกษาเทศบาลนครยะลา อำเภอ
จังหวัดยะลา
- 19.นางปัทมาสน์ รัตนเสถียร ครูชาญการ สำนักการศึกษาเทศบาลนครยะลา อำเภอ
จังหวัดยะลา
- 20.นางสาวสุนันทา สังข์พันธ์ ครูชาญการ สำนักการศึกษาเทศบาลนครยะลา อำเภอ
จังหวัดยะลา
- 21.นางสาวดารารพร แก้วสุวรรณ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัด องค์การ
บริหารส่วนจังหวัดยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
- 22.นางนงนุช สุคนธ์ เจ้าพนักงานธุรการ6 องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
- 23.นายมานิชย์ บุญญานวัตร ข้าราชการบำนาญ บ้านเลขที่ 7 ถนนไชยเจริญ ซอย มนตรี
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
- 24.นายอัศมูเลาะ แว ข้าราชการบำนาญ บ้านเลขที่ 112/13 ถนน ตี๋อเป๊ะปาราสะเต
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย







ภาคผนวก ค

แนวทางการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ
แนวการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ใน
อนาคต

ชื่อ – นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

วัน / เวลา ที่สัมภาษณ์.....

หลักการ

แนวทางการสัมภาษณ์นี้ สร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในอนาคต เป็นการสัมภาษณ์โดยเปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในทุกประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต แนวทางในการสัมภาษณ์ มีดังนี้

การสัมภาษณ์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาและรูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต แบบ EFR (Ethnographic Futures Research) โดยผู้วิจัยต้องการให้สัมภาษณ์แต่ละท่านสร้างภาพและรูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ภาพและรูปแบบ จำนวน 3 แบบ คือ ภาพและรูปแบบในแง่บวกให้มากที่สุด (Optimistic-realistic scenario) ภาพและรูปแบบในแง่ลบให้มากที่สุด (Pessimistic-realistic scenario) ภาพและรูปแบบอนาคตให้มากที่สุด (Most-probable scenario) ต่อจากนั้น จึงนำผลมาทำการศึกษาโดยใช้เทคนิค Delphi ในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 เพื่อรวบรวมเนื้อหา EFR และ Delphi รวมเป็นการศึกษาโดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เพื่อทำการหาภาพและรูปแบบ การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะ ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ต่อไป

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

1. จากการวิเคราะห์บุคลากรและการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

1.1 การจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต
เป็นไปในทิศทางบวก

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 การจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตที่คาด
ว่าจะเป็นไปในทิศทางลบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 การจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ที่
เหมาะสม

.....

.....

.....

.....

.....

2. กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

2.1 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ควร มีรูปแบบอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ควร มีรูปแบบ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการออม การประหยัด ควร มีรูปแบบอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2.4 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากรที่ส่งเสริมการมีความศรัทธาในศาสนา ควร มีรูปแบบอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.5 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการศึกษา ควร มีรูปแบบอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....



3.1 การจัดการสุขภาพของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่าน

คิดว่า ควรกำหนดวัตถุประสงค์ อะไรบ้าง



3.2 การจัดการสภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควร
มีหลักการในการจัดการอย่างไร



YALA RAJABHAT UNIVERSITY

4. กระบวนการการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วน
จังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

4.1 กระบวนการการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วน
จังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีส่วนร่วมในการพัฒนาสุข
ภาวะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4.3 อุปสรรคของการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วน
จังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่าน่าจะมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

4.4 การแก้ปัญหของการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาวะของบุคคลากร องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

5. แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต
ควรเป็นอย่างไร

5.1 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางกาย (Physical Health)

.....

.....

.....

.....

5.2 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางอารมณ์ (Emotional Health)

.....

.....

.....

.....

5.3 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสังคม (Social Health)

.....

.....

.....

.....

.....

5.4 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางวิญญาณ (Spritual Health)

.....

.....

.....

.....

5.5 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสติปัญญา (Intellectual Health)

.....

.....

.....

.....

6. แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควร
ดำเนินการเช่นไร

6.1 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านอาหาร

.....

.....

.....

.....

6.2 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านที่อยู่อาศัย

.....

.....

.....

.....

6.3 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านการออกกำลังกาย

.....

.....

.....

.....

6.4 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสถานที่ทำงาน

.....

.....

.....

.....

6.5 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านค่าตอบแทน

.....

.....

.....

.....

7. แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ด้าน
อื่นๆ

7.1 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ

.....

.....

.....

.....

7.2 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม

.....

.....

.....

.....

7.3 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง

.....

.....

.....

.....

7.4 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านความรักสามัคคี

.....

.....

.....

.....

7.5 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร ด้านครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

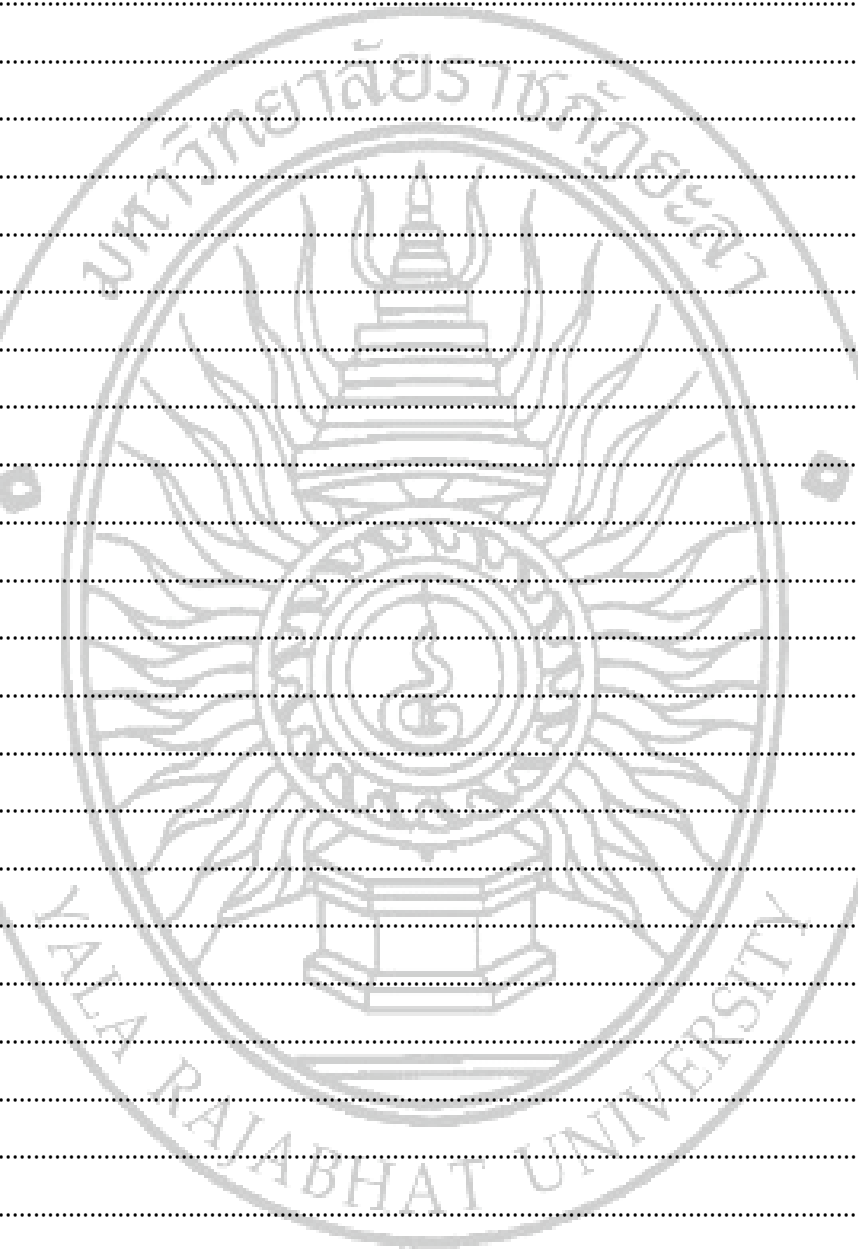
.....

.....

.....

.....

8. อื่นๆ

A large, faint watermark of the Yala Rajabhat University logo is centered on the page. The logo is circular, featuring a central emblem with a tiered umbrella (parasol) and a flame-like motif. The Thai text "มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา" is written along the top arc, and "YALA RAJABHAT UNIVERSITY" is written along the bottom arc. Two small decorative symbols are positioned on the left and right sides of the circle.



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามรอบที่ 2

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

การสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นจากคำให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 24 คน ในรอบที่ 1 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อคิดเห็นทุกท่าน เพื่อให้ท่านตรวจสอบอีกรอบหนึ่ง ตามรูปแบบการวิจัยเชิงอนาคตในรอบที่ 2 นี้ โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใดกับภาพรวมของข้อความที่ให้การสัมภาษณ์ดังกล่าว

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยกลุ่มข้อความที่แสดงถึงแนวโน้มด้านต่างๆ ของการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต โปรดอ่านแนวโน้มแต่ละด้านทีละข้อแล้วพิจารณาว่า แนวโน้มมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไร

เกณฑ์การพิจารณาว่าแนวโน้มมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไร

5 หมายถึง ข้อความนั้นมีโอกาสที่จะเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นมีโอกาสที่จะเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นมีโอกาสที่จะเป็นไปได้ปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นมีโอกาสที่จะเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นมีโอกาสที่จะเป็นไปได้น้อยที่สุด

ดังนั้น ในแต่ละข้อผู้วิจัยใคร่ขอให้ท่านขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องลำดับความเป็นไปได้ดังตัวอย่าง

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
จากการวิเคราะห์บุคลากรและการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตควรเป็นอย่างไร		✓			

จากตัวอย่างนี้ หมายความว่า ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดท่านขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 4

การพัฒนา รูปแบบการจัดการสุขภาพของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1.จากการวิเคราะห์บุคลากรและการพัฒนา รูปแบบการจัดการสุขภาพของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตรจะเป็นอย่างไร 1.1 การจัดการสุขภาพของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตร เป็นไปในทิศทางบวก					
1.ด้านร่างกาย มีสุขภาพแข็งแรง การออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ(10)					
2.ด้านสังคม มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีผู้ร่วมงานที่มีความจริงใจ(10)					
3.ด้านการทำงาน รับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีวินัย เคารพกฎ กติการะเบียบ แบบแผน(9)					
4.ด้านจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นประโยชน์ส่วนรวม(8)					
5.มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน(8)					
6.ควรให้บุคลากร มีสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่สะดวกสบายที่เหมาะสมกับงาน(7)					
7.ส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการพัฒนา เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน(7)					
8.ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงออกทั้งร่างกายและจิตใจ(6)					
9.การทำงานแบบมีส่วนร่วม(6)					
10.ควรออกแบบสำรวจความต้องการอุปกรณ์ให้พร้อม(5)					
11.การเข้าถึงชุมชน หมู่บ้าน และประชาชน(5)					
12.จัดให้มีสวัสดิการ(4)					
13.การได้ฟังคำพูดที่ไพเราะ(4)					
14.สถานที่ทำงานปลูกต้นไม้ให้ร่มรื่น(4)					
15.ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน(4)					
16.มองเห็นในสิ่งที่ดีสวยงาม(3)					

การพัฒนาแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1.2 การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยะลาในอนาคต ที่คาดว่าจะเป็นไปได้ทิศทางลบ					
1.บุคลากรขาดคุณธรรม จริยธรรมเห็นแก่ตัว(10)					
2.ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ผู้ร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (9)					
3.ขาดการจัดการวางแผนงาน(7)					
4.สถานที่ทำงานไม่เอื้อและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน(6)					
5.บุคลากรปฏิบัติงานไม่เห็นผลสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมาย(6)					
6.บุคลากรมุ่งเน้นงาน ขาดเวลาออกกำลังกาย(6)					
7.บุคลากรไม่มีวินัย เคารพกฎเกณฑ์ ขาดความรับผิดชอบ(6)					
8.บุคลากรในหน่วยงานไม่สามัคคี แบ่งเป็นฝ่าย เป็นพวก(5)					
9.บุคลากรมีร่างกายอ่อนแอ ไม่แข็งแรง เกิดผลกระทบต่อการ ปฏิบัติงาน(5)					
10.การแบ่งให้รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ปริมาณ งานมาก น้อยไม่เท่ากัน(4)					
11.การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง(4)					
12.บุคลากรไม่มีการเปลี่ยนแปลง(4)					
13.ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่า เทียมกัน(3)					
14.สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสม(3)					
15.บุคลากรขาดการศึกษาการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ การดูแลรักษา(2)					
16.ขาดการให้ความรู้พัฒนาศักยภาพบุคลากร (2)					

() คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ คำมัธยฐานของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนาแบบการจัดการสุขภาพของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1.3การจัดการสุขภาพของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยะลาในอนาคต ที่เหมาะสม					
1.ผู้ร่วมงานมีความรัก ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน(10)					
2.สถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม(8)					
3.ส่งเสริมสวัสดิการ เป็นขวัญและกำลังใจ(8)					
4.ควรมีการประชุมและจัดกิจกรรมร่วมกันเป็นระยะ ๆ(7)					
5.ส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจ(7)					
6.มอบหมายการปฏิบัติการปฏิบัติงานให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ(6)					
7.ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรในองค์กร(6)					
8.มีความเคารพในการเปลี่ยนแปลงตนเอง(6)					
9.การวางแผนงานในการปฏิบัติงาน นโยบาย วิสัยทัศน์(6)					
10.ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถได้รับการยกย่องชมเชย(5)					
11.ผู้บริหารดูแลผู้ปฏิบัติงาน และสามารถปรึกษาได้(4)					
12.ส่งเสริมบุคลากร ดำรงชีวิตที่เหมาะสมพอเพียง มีเหตุ มีผล(4)					
13.บริการประชาชน(4)					
2. กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการส่งเสริมการมีสุขภาพ แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ					
2.1 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงทั้ง กายและจิตใจควรมีรูปแบบอย่างไร					
1.ควรจัดกิจกรรมให้ความรู้ เพื่อการส่งเสริมการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง(15)					
2.ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงออกทั้งร่างกายและ จิตใจ (11)					
3.ออกแบบสำรวจความต้องการของบุคลากร ด้านการมีสุขภาพ แข็งแรงและจิตใจ(6)					
4.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน(6)					

การพัฒนาารูปแบบการจัดการสภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
5.ติดตามตรวจสอบกิจกรรมประเเมนผล(6)					
6.ให้รางวัล มีกิจกรรมออกกำลังกาย ให้เป็นการกระตุ้น(4)					
7.จัดกิจกรรมสุขภาพและถ่ายทอดสู่ประชาชน(3)					
8.ตรวจสอบสุขภาพและจิตใจ ประจำปีบุคลากร(3)					
9.ทำกิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ(3)					
10.จัดกิจกรรมต้นแบบใหม่กับบุคลากร(3)					
2.2 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน และกัน ควรมีรูปแบบอย่างไร					
1.จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี(8)					
2.เชิญวิทยากรให้ความรู้และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ต่อกันและกัน(6)					
3.จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยผู้มีน้ำใจ รางวัลและประกาศเกียรติคุณ แก่ผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน(6)					
4.ปลูกฝังจิตสำนึกการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกันในองค์กร(5)					
5.จัดกิจกรรมประกวดผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน เพื่อกระตุ้น(4)					
6.การให้ความรู้เรื่องการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน(4)					
7.รายงานกิจกรรมให้ผู้บริหารถึงผลกิจกรรมก่อนและหลังทราบ(4)					
8.จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในวันสำคัญทางสังคม(3)					
9.ออกแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ต้องการให้มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อต่อกันและกัน(2)					
10.ชี้นำบุคคลสำคัญๆมาเป็นต้นแบบ(2)					
2.3 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการออม การประหยัด ควรมีรูปแบบอย่างไร					
1.เชิญวิทยากรให้ความรู้ การออม การประหยัด ในด้านต่าง ๆ ของ บุคลากร(8)					

การพัฒนาแบบแผนการจัดการศึกษาของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
2.สนับสนุนกิจกรรมให้บุคลากรรู้คุณค่าของการออมและการ ประหยัด(8)					
3.ยกย่องชมเชยผู้ที่มีการออมและการประหยัดทั้งตนเอง ครอบครัว และส่วนรวม(8)					
4.ประชาสัมพันธ์กระตุ้นในการออม การประหยัดแก่บุคลากร(8)					
5.นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นต้นแบบ(8)					
6.ส่งเสริมการทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ของบุคลากร(8)					
7.ผู้บริหารองค์กรให้การอบรมปฏิบัติเป็นต้นแบบ(8)					
8.นำหลักคำสอนทางศาสนามาประยุกต์ใช้(8)					
2.4 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากรที่ส่งเสริมการมีความศรัทธา ในศาสนาควรมีรูปแบบอย่างไร					
1.จัดกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญ(14)					
2.นำหลักคำสอนทางศาสนามาประพฤติปฏิบัติ(11)					
3.ประชาสัมพันธ์ถึงวันสำคัญทางศาสนา(10)					
4.จัดทำเอกสารคู่มือให้แก่บุคลากรนำไปปฏิบัติ(7)					
5.เชิญวิทยากรให้ความรู้แก่บุคลากร(5)					
6.ยกย่องส่งเสริมบุคลากร(4)					
2.5 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการศึกษาควรมีรูปแบบ อย่างไร					
1.จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้เป็นกลุ่ม จัดทำวารสารบุคลากร(8)					
2.ส่งเสริมให้บุคลากรรับทุนการศึกษา(8)					
3.เชิญวิทยากรแนะนำแนวความรู้ทางการศึกษาและมีการ เปลี่ยนแปลงทางการศึกษา(7)					
4.ให้มีการฝึกอบรมด้านการศึกษา ทัศนศึกษา(6)					
5.ส่งเสริมให้บุคลากรรักการอ่าน เรียนรู้(6)					
6.ให้ครอบครัวตระหนักถึงการศึกษา(6)					
7.จัดให้มีห้องสมุดสำหรับบุคลากร(4)					

การพัฒนาแบบแผนการจัดการสุภาพะของบุคคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
8.จัดทำแผนการศึกษาสำหรับบุคคลากร(3)					
3. การพัฒนาแบบแผนการจัดการสุภาพะของบุคคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต					
3.1 การจัดการสุภาพะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยะลาในอนาคต ท่านคิดว่า ควรกำหนดวัตถุประสงค์ อะไรบ้าง					
1.บุคคลากรมีความพึงพอใจอย่างมีความสุข(6)					
2.ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม(6)					
3.ส่งเสริมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคี(5)					
4.กำหนดวัตถุประสงค์และระเบียบ(5)					
5.แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน(5)					
6.จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย(5)					
7.สถานที่ทำงาน สะอาด สะดวก สบาย(5)					
8.ให้มีความรู้บุคลากรด้านสุขภาพ(4)					
9.สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร(4)					
10.บุคคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่เหมาะสมกับวัย(4)					
11.เพิ่มประสิทธิภาพผลในการปฏิบัติงาน(4)					
12.ควรตอบสนองความต้องการของบุคคลากร(3)					
13.บุคคลากรได้รับข่าวสารทันต่อสถานการณ์(3)					
14.สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร(3)					
15.การปฏิบัติตัวอย่างพอเพียง(2)					
16.บุคคลากรปฏิบัติงานโดยปราศจากการครอบงำ(2)					
3.2 การจัดการสุภาพะของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยะลาในอนาคต ควรมีหลักการในการจัดการอย่างไร					
1.หลักการ โปร่งใส หลักธรรมภิบาล(6)					
2.จัดการให้มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมผู้บริหารและบุคคลากร(5)					
3.การวางแผนงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล (4)					

การพัฒนาแบบแผนการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
4.ให้ความรู้ อบรม สัมมนา ระเบียบ กฎหมาย งานในหน้าที่(4)					
5.สถานที่ปฏิบัติงานสะอาด ียบร้อย(4)					
6.การให้ความรู้สุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ(4)					
7.สร้างความตระหนักเห็นคุณค่าบุคลากร(3)					
8.ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล อย่างต่อเนื่อง(3)					
9.ปฏิบัติตาม ระเบียบ กฎหมาย งานในหน้าที่(3)					
10.การประชาสัมพันธ์ ได้รับข่าวสาร(3)					
11.นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้(3)					
12.บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยดี บริการรวดเร็ว(2)					
13.การเสียสละต่อตนเองและผู้อื่น(2)					
14.หลักการรับผิดชอบร่วมกัน ประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี(2)					
15.การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในองค์กร(1)					
4. กระบวนการการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร					
4.1 กระบวนการการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการอย่างไร					
1.จัดกิจกรรมให้มีความรู้การออกแบบสำรวจการมีส่วนร่วมการจัด สุขภาวะ(7)					
2.นำบุคคลต้นแบบจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กรทุก ๆ สัปดาห์(7)					
3.มีความตระหนักจิตสำนึกดี และเห็นคุณค่าการมีส่วนร่วม(6)					
4.ติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมิน การจัดการสุขภาวะของบุคคล(6)					
5.มีการจัดการแก้ไขขบวนการมีส่วนร่วมบุคลากร(5)					
6.อิสระในการเข้าถึงกิจกรรมการมีส่วนร่วม(5)					
7.ติดตามแบบสำรวจและนำมาปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม(4)					
8.ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการจัดการสุขภาวะของบุคลากร(2)					

การพัฒนาแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
4.2 บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีส่วน ร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างไร					
1.การมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ขอมรับผลจากการพัฒนาสุขภาวะอย่าง ทั่วถึง(16)					
2.ให้ความรู้เรื่องการพัฒนาสุขภาวะ ทักษะศึกษาหน่วยงานในระดับ เดียวกัน(8)					
3.สร้างแบบอย่างจิตสำนึกที่ดี(7)					
4.สนับสนุนการจัดกิจกรรมการสร้างสุขภาวะ(7)					
5.ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และติดตามการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุข ภาวะอย่างต่อเนื่อง(6)					
6.ติดตาม ตรวจสอบ สรุปร ประเมิน การมีส่วนร่วมการพัฒนาสุข ภาวะ(5)					
7.ประสานหน่วยงานรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุข ภาวะ(3)					
4.3 อุปสรรคของการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่าน่าจะมี อะไรบ้าง					
1.ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่าง จริงจัง(13)					
2.บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม(12)					
3.ขาดกิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง(8)					
4.ขาดการวางแผนงานการมีส่วนร่วม(4)					
5.สถานที่ สถานการณ์ ไม่เอื้ออำนวยการมีส่วนร่วม(4)					
6.ขาดการติดตาม ตรวจสอบ สรุปร ประเมินผล การมีส่วนร่วม(4)					
7.การแบ่งฝ่าย ไม่เคารพระเบียบ กฎหมาย(4)					
8.ความโปร่งใสธรรมาภิบาล ขององค์กร(4)					
9.ไม่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง(3)					

การพัฒนาแบบแผนการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
10.ภาระทางครอบครัวและรายได้(1)					
11.เครื่องแต่งกาย ระยะเวลาเดินทางและทำ(1)					
4.4 การแก้ปัญหาของการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาวะของ บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตควรเป็น อย่างไร					
1.ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง (13)					
2.บุคลากรเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม(12)					
3.กิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง(8)					
4.การวางแผนงานการมีส่วนร่วม (4)					
5.สถานที่ สถานการณ์ เอื้ออำนวยการมีส่วนร่วม(4)					
6.การติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมินผล การมีส่วนร่วม(4)					
7.สร้างความสามัคคีในองค์กร(4)					
8.มีความโปร่งใสธรรมาภิบาล ขององค์กร(4)					
9.สร้างการยอมรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง(3)					
10.ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับรู้การมีส่วนร่วม(2)					
11.นำหลักเศรษฐกิจพอเพียง(2)					
12.ภาระทางครอบครัวและรายได้(1)					
13. เครื่องแต่งกาย ระยะเวลาเดินทางและทำกิจกรรม(1)					
14.ยกย่องให้กำลังใจทุกคน(1)					
15.ด้านครอบครัว ส่วนตัว กำลังใจของบุคลากร(1)					
5. แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วน จังหวัดยะลาในอนาคตควรเป็นอย่างไร					
5.1 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางกาย (Physical Health)					

การพัฒนาแบบแผนการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1.ส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพตนเอง ออกกำลังกาย หลังเลิกงานอย่างน้อย สัปดาห์ 3 วัน(9)					
2.การประเมินผลให้รางวัลสุขภาพทางกาย(7)					
3.จัดหาวิทยากรภาครัฐ เอกชนให้ความรู้(6)					
4.ให้ความรู้ทางด้านจิตใจ และนำมาปฏิบัติ (6)					
5.การจัดสถานที่และอุปกรณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน(5)					
6.ตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพ(5)					
7.สถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์สวยงาม ห้องน้ำ ห้องสุขา ห้องประชุม ห้องทำงาน(5)					
8.ประกวดห้องทำงาน(5)					
9.มีมารยาท สัมมาคารวะ(5)					
10.จัดกิจกรรมส่งเสริมการประกวดสุขภาพแข็งแรง(4)					
11.แต่งกายสะอาดเรียบร้อย(4)					
12.การรับประทานอาหารถูกสุขลักษณะ(4)					
13.การแข่งขันกีฬา กรีฑา ภายในองค์กร(3)					
5.2 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางอารมณ์ (Emotional Health)					
1.เรียนรู้ เรื่องการให้ จากผู้บริหารสู่ใต้บังคับบัญชา บุคคลสู่บุคคล(9)					
2.ให้ความรู้การตระหนักถึงความสำคัญและผลกระทบทางอารมณ์ (8)					
3.จัดกิจกรรมทางอารมณ์และนำไปปฏิบัติ(8)					
4.สร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร บุคลากร กับบุคลากร(8)					
5.ส่งเสริมให้มีเหตุผล อดทน อดกลั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (8)					
6.การยึดหลักและปฏิบัติตามหลักคำสอนทางศาสนา (7)					

การพัฒนาแบบแผนการจัดการสุขภาพของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
7.สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ผู้ร่วมงานสนุกสนานอารมณ์ดี (5)					
8.สร้างแบบประเมินความเครียด(4)					
9.ตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม(2)					
5.3 แนวทางการจัดการสุขภาพของบุคลากรทางสังคม (Social Health)					
1.จัดกิจกรรมมีโอกาสดพบปะสังสรรค์ หน่วยงานภาคเอกชน ประชาชน(12)					
2.ให้ความรู้จัดกิจกรรมการบรรยายทางสังคม(12)					
3.ดูแลบุคคลในครอบครัวอย่างดี(8)					
4.ส่งเสริมการมีคุณธรรม จริยธรรม(8)					
5.ศึกษาอุปนิสัยเพื่อนร่วมงาน(7)					
6.ส่งเสริมการปฏิบัติหลักศาสนา(7)					
7.ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมมีจิตอาสา(7)					
8.ติดตามผล สรุป ประเมินผล ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง(5)					
5.4 แนวทางการจัดการสุขภาพของบุคลากรทางวิญญาณ (Spritual Health)					
1.จัดการความรู้ กิจกรรม การบรรยายทางวิญญาณ (8)					
2.ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ (8)					
3.ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา (8)					
4.มีความจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและประชาชน (8)					
5.รักษาวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี (7)					
6.ปลูกให้บุคลากรมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ (6)					
7.ติดตามผล สรุป ประเมินผล ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (6)					
8.ทำจิตใจให้เบิกบานอยู่เสมอ (1)					

การพัฒนาแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การ บริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
5.5 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสติปัญญา (Intellectual Health)					
1.ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ในหลายด้าน สม่่าเสมอ(14)					
2.ให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหาเหตุผลที่ถูกที่สุด(13)					
3.ติดตามผล ประเมินผล นำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารและ จัดการ(12)					
4.จัดกิจกรรมแนะแนวรู้วิธีการแสวงหาความรู้เพื่อให้มั่นใจในการ ปฏิบัติงาน(11)					
5.ผู้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่บุคลากรในการศึกษาระดับที่สูงขึ้น (10)					
6.ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์การปฏิบัติงาน(9)					
6. แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยะลาในอนาคต ควรดำเนินการเช่นไร					
6.1 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านอาหาร					
1.จัดกิจกรรมความรู้ด้านอาหาร(8)					
2.จัดให้มีการตรวจสอบอาหารที่ปรุงแล้ว(8)					
3.การบริโภคอาหารปลอดภัยที่ปลูกในครัวเรือน(7)					
4.บริการร้านอาหารบริเวณที่ทำงานในราคาที่เป็่นธรรม(6)					
5.บริโภคอาหารประเภท ผัก ปลา ผลไม้ ถูกสุขลักษณะ(6)					
6.สนับสนุนให้มีสถานที่จัดจำหน่าย พืช สัตว์ ปลอดภัย(6)					
7.นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต(4)					
8.หลีกเลี่ยงอาหารจานด่วน(3)					
9.จัดให้มีร้านค้าในรูปแบบสหกรณ์(3)					
10.ติดตาม สรุปร ประเมินผล ความรู้ด้านอาหาร(2)					
11.ประชาสัมพันธ์ ประกวด เผยแพร่กิจกรรมอาหารดีเด่น(2)					
12.จัดให้มีการประกวดอาหารสุขภาพของครัวเรือน(2)					
13.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่นด้านอาหาร(2)					

การพัฒนาแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การ บริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
6.2 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านที่อยู่อาศัย					
1.จัดที่อยู่อาศัยให้สะดวกสบายที่เพียงพอ(5)					
2.ตกแต่งบริเวณที่ทำให้สวยงาม ห้องนอน ห้องน้ำ ถูกสุขลักษณะ (5)					
3.จัดกิจกรรมความรู้เรื่องที่พักอาศัย และนำไปปฏิบัติ(4)					
4.จัดการประกวดที่พักอาศัยน่าอยู่(4)					
5.ประเมินผลความรู้บุคลากรด้านที่อยู่อาศัย(4)					
6.จัดที่พักอาศัยให้ปลอดภัย(3)					
7.มีการพบปะสังสรรค์ในวันสำคัญทางศาสนา และเทศกาล(3)					
8.จัดทำแบบสอบถามความต้องการที่อยู่อาศัย(3)					
9.ครอบครัวร่วมกันทำความสะอาดที่อยู่อาศัย(3)					
10.จัดสัปดาห์การมีส่วนร่วมทำความสะอาดที่อยู่อาศัย(1)					
11.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่นด้านที่อยู่อาศัย(1)					
6.3แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านการออกกำลังกาย					
1.จัดให้มีห้องหรือสถานที่ออกกำลังกาย(9)					
2.ให้ความรู้เรื่องการออกกำลังกายถูกวิธีและเหมาะสมกับวัย(9)					
3.จัดกิจกรรมตารางกีฬา หลายประเภท ให้บุคลากรมีส่วนร่วมออก กำลังกาย(8)					
4.จัดกิจกรรมแข่งขันภายในและมอบรางวัล(8)					
5.ปลูกฝังให้ทุกคนรักการออกกำลังกายทุกวันๆละ 30-45 นาที(8)					
6.จัดหาอุปกรณ์สำหรับบุคลากรออกกำลังกาย(8)					
7.เชิญชวนในครอบครัวออกกำลังกายร่วมกัน(7)					
8.บริหารร่างกายที่ทำงานสัปดาห์ละ 1 วัน(6)					
9.จัดการประกวดสุขภาพ(6)					
10.ทุกคนเสนอกีฬาที่โปรดอย่างน้อยคนละ 1 ประเภท(5)					
11.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่น(5)					
12.ตรวจสุขภาพประจำปี(3)					

การพัฒนาแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
13.สรุปประเมินผลการออกกำลังกาย(2)					
6.4 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสถานที่ทำงาน					
1.สถานที่ทำงานให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก(6)					
2.ออกแบบสอบถามความต้องการของบุคลากร(4)					
3.จัดประกวดสถานที่ทำงานและให้รางวัล 5 ส(4)					
4.จัดกิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงาน(4)					
5.จัดเอกสารให้เป็นหมวดหมู่(3)					
6.ทำความสะอาดสถานที่ทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วม(3)					
7.มีแสงสว่างเพียงพอ(2)					
8.สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน(2)					
9.มีห้องสมุดในที่ทำงาน(2)					
10.มีห้องปฐมพยาบาลในที่ทำงาน(2)					
11.มีบันไดและอุปกรณ์ป้องกันไฟไหม้(2)					
12.มีส่วนร่วมการวางแผนข้อตกลงระเบียบสถานที่ทำงาน(2)					
13.จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้สถานที่ทำงาน(1)					
6.5 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านค่าตอบแทน					
1.จัดให้มีค่าตอบแทนสวัสดิการอย่างเป็นธรรมตามสิทธิ(11)					
2.ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย(10)					
3.ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ(3)					
4.แบบสอบถามความคิดเห็นความต้องการ(3)					
5.ประชุมหารือความเป็นไปได้ตามความต้องการ(1)					
6.ค่าเล่าเรียนบุตร(1)					
7.ให้ความรู้จัดนิทรรศการ(1)					
8.ค่ารักษาพยาบาล(1)					
9.ค่าเช่าบ้าน(1)					
10.เบี้ยเลี้ยงปฏิบัติงานนอกเวลา(1)					
11.เบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ(1)					

การพัฒนาแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
7. แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตด้านอื่นๆ					
7.1 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ					
1.ส่งเสริมให้ดูแลตนเองออกกำลังกายหลังเลิกงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน(9)					
2.การประเมินผลสุขภาพทั้งกายและจิตใจ(7)					
3.จัดหาสถานที่และอุปกรณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสะดวกสบาย(5)					
4.ให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ(5)					
5.สถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์สวยงาม ห้องทำงาน ห้องประชุม ห้องน้ำ ห้องส้วม(5)					
6.ให้ความรู้ทางด้านจิตใจและนำมาปฏิบัติ(5)					
7.มีมารยาทสัมมาคารวะ(5)					
8.จัดกิจกรรมให้ความรู้ในทศการ(5)					
9.ประกวดสถานที่ห้องทำงาน 5 ส(5)					
10.จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ(4)					
11.รับประทานอาหารที่สุก(4)					
12.การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย(4)					
13.จัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร(3)					
7.2 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม					
1.จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ร่วมกันปฏิบัติตามหลักศาสนาในวันสำคัญ (9)					
2.ส่งเสริมให้บุคลากรเลื่อมใสตามหลักศาสนาและศีลธรรม(8)					
3.ประเมินผลการปฏิบัติตามหลักศาสนาและศีลธรรม(7)					

การพัฒนาแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การ บริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
4.เชิญวิทยากรให้ความรู้ด้านศาสนาและศีลธรรม(5)					
5.ปฏิบัติตนเองและครอบครัวอยู่ในศีลธรรมอันดี(4)					
6.เชิญผู้นำทางศาสนาให้ความรู้เรื่องหลักคำสอนทางศาสนา(3)					
7.ประเมินผลปรับปรุงพัฒนางานเองอย่างสม่ำเสมอ(3)					
8.มีการบรรยายธรรมทุกศาสนาอย่างน้อย 3 เดือน 1 ครั้ง(2)					
9.มีความซื่อสัตย์ตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อตนเอง(2)					
10.เข้าค่ายปฏิบัติตามหลักศาสนา(1)					
11.ให้มีความเคารพซึ่งกันและกัน(1)					
7.3 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเอง					
1.นำความรู้จากการศึกษามาพัฒนาตนเองตลอดเวลา(9)					
2.แนะแนวแหล่งการศึกษาหลายสาขาให้ชัดเจน(8)					
3.นำการประเมินผลมาบริหารจัดการบุคลากร(6)					
4.ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น(5)					
5.เข้ารับการฝึกอบรมตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย(5)					
6.ทดสอบเรื่องระเบียบกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติเป็นประจำ(5)					
7.การแลกเปลี่ยนความรู้โดยทัศนศึกษาดูงาน(4)					
8.ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการศึกษา(3)					
9.หน่วยงานจัดให้มีทุนการศึกษา(2)					
10.มีห้องสมุดในสำนักงานเพื่อการค้นคว้า(2)					
11.สำรวจ วิเคราะห์ ความต้องการบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ(2)					
7.4 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านความรักสามัคคี					
1.การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านความรักสามัคคี(6)					
2.การจัดแข่งขันกีฬาที่เหมาะสมกับบุคลากร(5)					
3.ให้ความรู้เรื่องความรักสามัคคี(4)					
4.ประเมินผลบุคลากรด้านความรักสามัคคี(4)					
5.เสริมสร้างความรักสามัคคีในครอบครัว(4)					

การพัฒนาแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การ บริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
6.พบปะสังสรรค์ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ(4)					
7.ทำแผนงานด้านความรักความสามัคคี(3)					
8.ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะ(2)					
9.นำหลักคำสอนทางศาสนาไปปฏิบัติ(2)					
10.ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ยึดหลักประชาธิปไตย(2)					
7.5 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง					
1.จัดให้กิจกรรมครอบครัวทั้งในและนอกหน่วยงาน(9)					
2.ทำกิจกรรมครอบครัวในวันสำคัญทางศาสนา(9)					
3.ให้ความรู้เรื่องครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง(8)					
4.การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครอบครัวที่ทำความดี(7)					
5.สร้างครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงที่บ้านและที่ทำงาน(7)					
6.จัดโครงการเยี่ยมเยือนทุกครัวเรือน เมื่อได้รับความเดือดร้อน(7)					
7.การวางแผนครอบครัว(7)					
8.ประเมินผลครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง(6)					
9.ส่งเสริมสถาบันครอบครัว(6)					
10.ให้เวลากับครอบครัว เช่นวันหยุด ออกกำลังกายทำอาหารร่วมกัน (6)					
11.ส่งสารความสุขในวันสำคัญ ฯ(5)					
12.จัดทำสิ่งของที่ครอบครัวชอบมาฝาก(3)					
13.สร้างกิจกรรม กอด ชื่นกั้นและกัน(2)					
8. อื่นๆ					
1.สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ฯ(2)					
2.ปฏิบัติตามกฎระเบียบกฎหมาย(2)					
3.การพบปะสังสรรค์กับประชาชน(2)					
4.มีความรู้ในหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน(2)					
5.ต้องทำให้เกิดทักษะมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่(2)					

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์กร บริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
6.ต้องทำให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นนิสัย(2)					
7.การปลูกฝังความรู้พฤติกรรมตั้งแต่วัยเด็ก(2)					
8.ควรทำเป็นนโยบายสุขภาวะ(1)					





ภาคผนวก จ
แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญรอบสุดท้าย

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต

การสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญรอบสุดท้าย

คำชี้แจง แบบสอบถามรอบสุดท้ายนี้ ประกอบไปด้วยแนวโน้มนั้นที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไปเท่านั้น ขอความกรุณาท่านโปรด

1. อ่านแนวโน้มที่ละเอียดและพิจารณาว่าแนวโน้มนั้นมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด โปรดพิจารณาคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและคำตอบของท่านในรอบที่ 2 ประกอบแล้ว ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ท่านเลือก ซึ่งท่านจะยืนยันคำตอบเดิมหรือเลือกคำตอบใหม่ ก็ขอให้ทำเครื่องหมาย ✓ อีกครั้งลงในช่องโอกาสที่จะเป็นไปได้ที่ตรงกับการคาดการณ์ของท่าน
2. หากคำตอบของท่านในรอบนี้อยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ (-□) กรุณาเขียนเหตุผลประกอบด้วย

ระดับคะแนนและเครื่องหมายที่ใช้มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นมีโอกาสที่จะเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นมีโอกาสที่จะเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นมีโอกาสที่จะเป็นไปได้ปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นมีโอกาสที่จะเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นมีโอกาสที่จะเป็นไปได้น้อยที่สุด

* หมายถึง ค่ามัธยฐานของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งกลุ่ม

□ หมายถึง พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ดังตัวอย่าง

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
จากการวิเคราะห์บุคลากรและการพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร	□*				

จากตัวอย่างนี้ หมายความว่า ในรอบที่แล้วคำตอบของท่าน อยู่ในพิสัยของคำตอบ ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ส่วนสัญลักษณ์ * คือ ค่ามัธยฐานของกลุ่มมีค่าเท่ากับ 4.50

การพัฒนาแบบแผนการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1. จากการวิเคราะห์บุคลากรและการพัฒนาแบบแผนการจัดการสุข ภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาค ตควรเป็นอย่างไร 1.1 การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยะลาในอนาคต เป็นไปในทิศทางบวก					
1. ด้านร่างกาย มีสุขภาพแข็งแรง การออกกำลังกาย และรับประทานอาหาร อาหารที่ถูกต้องลักษณะ		*			
2. ด้านสังคม มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีผู้ร่วมงานที่มีความจริงใจ		*			
3. ด้านการทำงาน รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีวินัย เคารพกฎ กติกา ระเบียบ แบบแผน		*			
4. ด้านจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นประโยชน์ส่วนรวม		*			
5. มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน		*			
6. ควรให้บุคลากร มีสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่สะดวก สบายที่เหมาะสมกับงาน	└	*			
7. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อ นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน		*			
8. ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงออกทั้งร่างกายและจิตใจ		*			
9. การทำงานแบบมีส่วนร่วม	└	*			
10. ควรออกแบบสำรวจความต้องการอุปกรณ์ให้พร้อม	*				
11. การเข้าถึงชุมชน หมู่บ้าน และประชาชน	*				
12. จัดให้มีสวัสดิการ		*			
13. การได้ฟังคำพูดที่ไพเราะ		*			
14. สถานที่ทำงานปลอดภัย ไม่ให้ร้อนชื้น		*			
15. ควรให้เกิดซึ่งกันและกัน	└	*			
16. มองเห็นในสิ่งที่ดีสวยงาม	└*				

() คือ ชำนาญผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ คำมาตรฐานของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

└ คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1.2 การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยะลาในอนาคต ที่คาดว่าจะเป็นไปได้ทางลบ					
1. บุคลากรขาดคุณธรรม จริยธรรมเห็นแก่ตัว	└─*				
2. ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ผู้ร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	↑*				
3. ขาดการจัดการวางแผนงาน	↑*				
4. สถานที่ทำงานไม่เอื้อและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน	↑*				
5. บุคลากรปฏิบัติงานไม่เห็นผลสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมาย	↑*				
6. บุคลากรมุงนังงาน ขาดเวลาออกกำลังกาย	↑*				
7. บุคลากรไม่มีวินัย เคารพกฎเกณฑ์ ขาดความรับผิดชอบ	└─*				
8. บุคลากรในหน่วยงานไม่สามัคคี แบ่งเป็นฝ่าย เป็นพวก	└─*				
9. บุคลากรมีร่างกายอ่อนแอ ไม่แข็งแรง เกิดผลกระทบต่อการ ปฏิบัติงาน	└─*				
10. การแบ่งให้รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ปริมาณ งานมาก น้อยไม่เท่ากัน		↑*			
11. การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง	└─*				
12. บุคลากรไม่มีการเปลี่ยนแปลง	└─*				
13. ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่า เทียมกัน	↑*				
14. สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสม	↑*				
15. บุคลากรขาดการศึกษาการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ การดูแลรักษา	↑*				
16. ขาดการให้ความรู้พัฒนาบุคลากร	↑*				

() คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ คำมธฐานของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

└─ คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนาารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1.3 การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยะลาในอนาคต ที่เหมาะสม					
1.ผู้ร่วมงานมีความรัก ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	└───*				
2.สถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม		↑*			
3.ส่งเสริมสวัสดิการ เป็นขวัญและกำลังใจ	↑*				
4.ควรมีการประชุมและจัดกิจกรรมร่วมกันเป็นระยะ ๆ	↑*				
5.ส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจ	↑*				
6.มอบหมายการปฏิบัติการปฏิบัติงานให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ	↑*				
7.ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรในองค์กร	└───*				
8.มีความเคารพในการเปลี่ยนแปลงตนเอง	└───*				
9.การวางแผนงานในการปฏิบัติงาน นโยบาย วิสัยทัศน์					
10.ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถได้รับการยกย่องชมเชย		↑*			
11.ผู้บริหารดูแลผู้ปฏิบัติงาน และสามารถปรึกษาได้	└───*				
12.ส่งเสริมบุคลากร ดำรงชีวิตที่เหมาะสมพอเพียง มีเหตุ มีผล		↑*			
13.บริการประชาชน	└───*				
2. กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการส่งเสริมการมีสุขภาพ แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ					
2.1 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงทั้ง กายและจิตใจควรมีรูปแบบอย่างไร					
1.ควรจัดกิจกรรมให้ความรู้ เพื่อการส่งเสริมการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง		↑*			
2.ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงออกทั้งร่างกายและจิตใจ		↑*			
3.ออกแบบสำรวจความต้องการของบุคลากร ด้านการมีสุขภาพ แข็งแรงและจิตใจ		↑*			

() คือ ชำนาญผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ คำมาตรฐานของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

└─── คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนารูปแบบการจัดการสภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
4.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน		*			
5.ติดตามตรวจสอบกิจกรรมประเมินผล		*			
6.ให้รางวัล มีกิจกรรมออกกกำลังกาย ให้เป็นการกระตุ้น		*			
7.จัดกิจกรรมสุขภาพและถ่ายทอดสู่ประชาชน		*			
8.ตรวจสุขภาพและจิตใจ ประจำปีบุคลากร		*			
9.ทำกิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ		*			
10.จัดกิจกรรมต้นแบบใหม่กับบุคลากร		*			
2.2 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน และกัน ควรมีรูปแบบอย่างไร					
1.จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี		*			
2.เชิญวิทยากรให้ความรู้และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ต่อกันและกัน		*			
3.จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยผู้มีน้ำใจ รางวัลและประกาศเกียรติคุณ แก่ผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน		*			
4.ปลูกฝังจิตสำนึกการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกันในองค์กร		*			
5.จัดกิจกรรมประกวดผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน เพื่อกระตุ้น		*			
6.การให้ความรู้เรื่องการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน		*			
7.รายงานกิจกรรมให้ผู้บริหารถึงผลกิจกรรมก่อนและหลังทราบ		*			
8.จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในวันสำคัญทางสังคม		*			
9.ออกแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ต้องการให้มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อต่อกันและกัน		*			
10.ชั้นนำบุคคลสำคัญมาเป็นต้นแบบ		*			
2.3 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการออม การประหยัด ควรมีรูปแบบอย่างไร					
1.เชิญวิทยากรให้ความรู้ การออม การประหยัด ในด้านต่าง ๆ ของ บุคลากร		*			

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2.สนับสนุนกิจกรรมให้บุคลากรรู้คุณค่าของการออมและการประหยัด	└─┐*				
3.ยกย่องชมเชยผู้ที่มีการออมและการประหยัดทั้งตนเอง ครอบครัว และส่วนรวม		↑*			
4.ประชาสัมพันธ์กระตุ้นในการออม การประหยัดแก่บุคลากร		↑*			
5.นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นต้นแบบ	└─┐*				
6.ส่งเสริมการทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ของบุคลากร		↑*			
7.ผู้บริหารองค์กรให้การอบรมปฏิบัติเป็นต้นแบบ		↑*			
8.นำหลักคำสอนทางศาสนามาประยุกต์ใช้		↑*			
2.4 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากรที่ส่งเสริมการมีความศรัทธาในศาสนาควรมีรูปแบบอย่างไร					
1.จัดกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญ	└─┐*				
2.นำหลักคำสอนทางศาสนามาประพจน์ปฏิบัติ	└─┐*				
3.ประชาสัมพันธ์ถึงวันสำคัญทางศาสนา	└─┐*				
4.จัดทำเอกสารคู่มือให้แก่บุคลากรนำไปปฏิบัติ	└─┐*				
5.เชิญวิทยากรให้ความรู้แก่บุคลากร		↑*			
6.ยกย่องส่งเสริมบุคลากร		↑*			
2.5 กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากร ด้านการศึกษาควรมีรูปแบบอย่างไร					
1.จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้เป็นกลุ่ม จัดทำวารสารบุคลากร		↑*			
2.ส่งเสริมให้บุคลากรรับทุนการศึกษา		↑*			
3.เชิญวิทยากรแนะนำความรู้ทางด้านการศึกษาและมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา		↑*			
4.ให้มีการฝึกอบรมด้านการศึกษา ทักษะศึกษา	└─┐*				

() คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ คำมัธยฐานของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

└─┐ คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
5.ส่งเสริมให้บุคลากรรักการอ่าน เรียนรู้	☐	*			
6.ให้ครอบครัวตระหนักถึงการศึกษา	☐	*			
7.จัดให้มีห้องสมุดสำหรับบุคลากร	☐	*			
8.จัดทำแผนการศึกษาสำหรับบุคลากร	☐	*			
3. การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต					
3.1 การจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยะลาในอนาคต ท่านคิดว่า ควรกำหนดวัตถุประสงค์ อะไรบ้าง					
1.บุคลากรมีความพึงพอใจอย่างมีความสุข		*			
2.ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	☐	*			
3.ส่งเสริมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคี		*			
4.กำหนดวัตถุประสงค์และระเบียบ	☐	*			
5.แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน	☐	*			
6.จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย		*			
7.สถานที่ทำงาน สะอาด สะดวก สบาย	☐	*			
8.ให้มีความรู้บุคลากรด้านสุขภาพ	☐	*			
9.สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร	☐	*			
10.บุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่เหมาะสมกับวัย	*				
11.เพิ่มประสิทธิภาพผลในการปฏิบัติงาน	*				
12.ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร	*				
13.บุคลากรได้รับข่าวสารทันต่อสถานการณ์		*			
14.สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร	☐	*			
15.การปฏิบัติตัวอย่างพอเพียง		*			
16.บุคลากรปฏิบัติงานโดยปราศจากการครอบงำ	☐	*			

() คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ คำมธฐานของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

☐ คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนาแบบแผนการจัดการคุณภาพของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3.2 การจัดการคุณภาพของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยะลาในอนาคต ควรมีหลักการในการจัดการอย่างไร					
1.หลักการโปร่งใส หลักธรรมาภิบาล	*				
2.จัดการให้มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมผู้บริหารและบุคลากร	*				
3.การวางแผนงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล	*				
4.ให้ความรู้ อบรม สัมมนา ระเบียบ กฎหมาย งานในหน้าที่					
5.สถานที่ปฏิบัติงานสะอาด ียบร้อย	└─┐*				
6.การให้ความรู้สุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ	└─┐*				
7.สร้างความตระหนักเห็นคุณค่าบุคลากร	└─┐*				
8.ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล อย่างต่อเนื่อง	└─┐*				
9.ปฏิบัติตาม ระเบียบ กฎหมาย งานในหน้าที่		*			
10.การประชาสัมพันธ์ ได้รับข่าวสาร		*			
11.นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	└─┐*				
12.บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยดี บริการรวดเร็ว	└─┐*				
13.การเสียสละต่อตนเองและผู้อื่น	└─┐*				
14.หลักการรับผิดชอบร่วมกัน ประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี	└─┐*				
15.การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในองค์กร		*			

() คือ ขำนาญผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ คำมัธฐานของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

└─┐ คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนา รูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
4. กระบวนการการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร					
4.1 กระบวนการการมีส่วนร่วมของการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ควรดำเนินการอย่างไร					
1.จัดกิจกรรมให้มีความรู้การออกแบบสำรวจการมีส่วนร่วมการจัด สุขภาวะ	└┐*				
2.นำบุคคลต้นแบบจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กรทุก ๆ สัปดาห์		↑			
3.มีความตระหนักจิตสำนึกดี และเห็นคุณค่าการมีส่วนร่วม		↑			
4.ติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมิน การจัดการสุขภาวะของบุคคล		↑			
5.มีการจัดการแก้ไขขบวนการมีส่วนร่วมบุคลากร		↑			
6.อิสระในการเข้าถึงกิจกรรมการมีส่วนร่วม		↑			
7.ติดตามแบบสำรวจและนำมาปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม		↑			
8.ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการจัดการสุขภาวะของบุคลากร		↑			
4.2 บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต มีส่วน ร่วมในการพัฒนาสุขภาวะอย่างไร					
1.การมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ยอมรับผลจากการพัฒนาสุขภาวะอย่าง ทั่วถึง	└┐*				
2.ให้ความรู้เรื่องการพัฒนาสุขภาวะ ทักษะศึกษาหน่วยงานในระดับ เดียวกัน		↑			
3.สร้างแบบอย่างจิตสำนึกที่ดี	└┐*				
4.สนับสนุนการจัดกิจกรรมการสร้างสุขภาวะ	└┐*				
5.ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และติดตามการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุข ภาวะอย่างต่อเนื่อง		↑			

() คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ คำมัธยฐานของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

└┐ คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนา รูปแบบการจัดการสุขภาพของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
6.ติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมิน การมีส่วนร่วมการพัฒนาสุขภาพ	☒				
7.ประสานหน่วยงานรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพ		*			
4.3 อุปสรรคของการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาพของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต ท่านคิดว่าน่าจะมี อะไรบ้าง					
1.ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่าง จริงจัง		*			
2.บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม	☒	*			
3.ขาดกิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง	☒	*			
4.ขาดการวางแผนงานการมีส่วนร่วม	☒				
5.สถานที่ สถานการณ์ ไม่เอื้ออำนวยการมีส่วนร่วม		*			
6.ขาดการติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมินผล การมีส่วนร่วม	*				
7.การแบ่งฝ่าย ไม่เคารพระเบียบ กฎหมาย	*				
8.ความโปร่งใสธรรมาภิบาล ขององค์กร	*				
9.ไม่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง	*				
10.ภาระทางครอบครัวและรายได้		*			
11.เครื่องแต่งกาย ระยะเวลาเดินทางและทำ		*			
4.4 การแก้ปัญหาของการมีส่วนร่วมการจัดการสุขภาพของ บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคตควรเป็น อย่างไร					
1.ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง	☒	*			
2.บุคลากรเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม	☒	*			
3.กิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง		*			
4.การวางแผนงานการมีส่วนร่วม	☒				
5.สถานที่ สถานการณ์ เอื้ออำนวยการมีส่วนร่วม	☒	*			

() คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ คำมัธยฐานของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

☒ คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
6.การติดตาม ตรวจสอบ สรุป ประเมินผล การมีส่วนร่วม	└─*				
7.สร้างความสามัคคีในองค์กร	└─*				
8.มีความโปร่งใสธรรมาภิบาล ขององค์กร	└─*				
9.สร้างการยอมรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง		┆*			
10.ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ได้รับรู้การมีส่วนร่วม	└─*				
11.นำหลักเศรษฐกิจพอเพียง	└─*				
12.ภาระทางครอบครัวและรายได้	└─*				
13. เครื่องแต่งกาย ระยะเวลาเดินทางและทำกิจกรรม		┆*			
14.ยกย่องให้กำลังใจทุกคน	└─*				
15.ด้านครอบครัว ส่วนตัว กำลังใจของบุคลากร		┆*			
5. แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วน จังหวัดยะลาในอนาคตควรเป็นอย่างไร					
5.1 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางกาย (Physical Health)					
1.ส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพตนเอง ออกกำลังกาย หลังเลิกงานอย่างน้อย สัปดาห์ 3 วัน		┆*			
2.การประเมินผลให้รางวัลสุขภาวะทางกาย		┆*			
3.จัดหาวิทยากรภาครัฐ เอกชนให้ความรู้		┆*			
4.ให้ความรู้ทางด้านจิตใจ และนำมาปฏิบัติ		┆*			
5.ควรจัดสถานที่และอุปกรณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน		┆*			
6.ตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพ	└─*				
7.สถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์สวยงาม ห้องน้ำ ห้องสุขา ห้องประชุม ห้องทำงาน	└─*				
8.ประกวดห้องทำงาน		┆*			
9.มีมารยาท ล้มมาคารวะ	└─*				

() คือ ชำนาญผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ คำมาตรฐานของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

└─ คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนาารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
10.จัดกิจกรรมส่งเสริมการประกวดสุขภาพแข็งแรง	└─*				
11.แต่งกายสะอาดเรียบร้อย	└─*				
12.การรับประทานอาหารถูกสุขลักษณะ	└─┐*				
13.การแข่งขันกีฬา กรีฑา ภายในองค์กร	└─┐*				
5.2 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางอารมณ์ (Emotional Health)					
1.เรียนรู้ เรื่องการให้ จากผู้บริหารผู้ได้บังคับบัญชา บุคคลสู่บุคคล	└─┐*				
2.ให้ความรู้การตระหนักถึงความสำคัญและผลกระทบทางอารมณ์	└─*				
3.จัดกิจกรรมทางอารมณ์และนำไปปฏิบัติ	└─┐*				
4.สร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร บุคลากร กับบุคลากร	└─┐*				
5.ส่งเสริมให้มีเหตุผล อดทน อดกลั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	└─*				
6.การยึดหลักและปฏิบัติตามหลักคำสอนทางศาสนา	└─┐*				
7.สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ผู้ร่วมงานสนุกสนานอารมณ์ดี	└─┐*				
8.สร้างแบบประเมินความเครียด	└─┐*				
9.ตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	└─*				
5.3 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสังคม (Social Health)					
1.จัดกิจกรรมมีโอกาสดพบปะสังสรรค์ หน่วยงานภาคเอกชน ประชาชน		┆*			
2.ให้ความรู้จัดกิจกรรมการบรรยายทางสังคม		┆*			
3.ดูแลบุคคลในครอบครัวอย่างดี		┆*			
4.ส่งเสริมการมีคุณธรรม จริยธรรม	└─┐*				
5.ศึกษาอุปนิสัยเพื่อนร่วมงาน	└─┐*				

() คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ คำมัธยฐานของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

└─┐ คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนาแบบแผนการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
6.ส่งเสริมการปฏิบัติหลักศาสนา	☒				
7.ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมมีจิตอาสา	☒				
8.ติดตามผล สรุป ประเมินผล ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	☒				
5.4 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางวิญญาณ (Spritual Health)					
1.จัดการความรู้ กิจกรรม การบรรยายทางวิญญาณ		☒			
2.ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ	☒				
3.ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา		☒			
4.มีความจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและประชาชน	☒				
5.รักษาวินัย ขนบธรรมเนียม ประเพณี	☒				
6.ปลูกให้บุคลากรมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ	☒				
7.ติดตามผล สรุป ประเมินผล ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	☒				
8.ทำจิตใจให้เบิกบานอยู่เสมอ	☒				
5.5 แนวทางการจัดการสุขภาวะของบุคลากรทางสติปัญญา (Intellectual Health)					
1.ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ในหลายด้าน สม่ำเสมอ	☒				
2.ให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหาเหตุผลที่ถูกต้องที่สุด	☒				
3.ติดตามผล ประเมินผล นำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารและจัดการ	☒				
4.จัดกิจกรรมแนะแนวรู้วิธีการแสวงหาความรู้เพื่อให้มั่นใจในการปฏิบัติงาน	☒				
5.ผู้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่บุคลากรในการศึกษาระดับที่สูงขึ้น	☒				
6.ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์การปฏิบัติงาน	☒				

() คือ ชำนาญผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ คำมัธยฐานของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

☐ คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนาารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
6. แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยะลาในอนาคต ควรดำเนินการเช่นไร					
6.1 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านอาหาร					
1.จัดกิจกรรมความรู้ด้านอาหาร		*			
2.จัดให้มีการตรวจสอบอาหารที่ปรุงแล้ว		*			
3.การบริโภคอาหารปลอดภัยที่ปลูกในครัวเรือน		*			
4.บริการร้านอาหารบริเวณที่ทำงานในราคาที่เป็นธรรม		*			
5.บริโภคอาหารประเภท ผัก ปลา ผลไม้ ถูกสุขลักษณะ	☐*				
6.สนับสนุนให้มีสถานที่จัดจำหน่าย พืช สัตว์ ปลอดภัย	☐*				
7.นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต	☐*				
8.หลีกเลี่ยงอาหารจานด่วน	☐*				
9.จัดให้มีร้านค้าในรูปแบบสหกรณ์	☐*				
10.ติดตาม สรุป ประเมินผล ความรู้ด้านอาหาร		*			
11.ประชาสัมพันธ์ ประกวด เผยแพร่กิจกรรมอาหารดีเด่น	☐*				
12.จัดให้มีการประกวดอาหารสุขภาพของครัวเรือน		*			
13.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่นด้านอาหาร		*			
6.2 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านที่อยู่อาศัย					
1.จัดที่อยู่อาศัยให้สะดวกสบายที่เพียงพอ	☐*				
2.ตกแต่งบริเวณที่ทำให้สวยงาม ห้องนอน ห้องน้ำ ถูกสุขลักษณะ (5)	☐*				
3.จัดกิจกรรมความรู้เรื่องที่พักอาศัย และนำไปปฏิบัติ	☐*				
4.จัดการประกวดที่พักอาศัยน่าอยู่		*			
5.ประเมินผลความรู้บุคลากรด้านที่อยู่อาศัย		*			
6.จัดที่พักอาศัยให้ปลอดภัย	☐*				
7.มีการพบปะสังสรรค์ในวันสำคัญทางศาสนา และเทศกาล		*			

() คือ ชำนาญผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ คำมัชฐานของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

□ คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
8.จัดทำแบบสอบถามความต้องการที่อยู่อาศัย		*			
9.ครอบครัวร่วมกันทำความสะอาดที่อยู่อาศัย	□*				
10.จัดสัปดาห์การมีส่วนร่วมทำความสะอาดที่อยู่อาศัย					
11.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่นด้านที่อยู่อาศัย		*			
6.3 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านการออกกำลังกาย					
1.จัดให้มีห้องหรือสถานที่ออกกำลังกาย	□*				
2.ให้ความรู้เรื่องการออกกำลังกายถูกวิธีและเหมาะสมกับวัย	□*				
3.จัดกิจกรรมตารางกีฬา หลายประเภท ให้บุคลากรมีส่วนร่วมออกกำลังกาย	□*				
4.จัดกิจกรรมแข่งขันภายในและมอบรางวัล	□*				
5.ปลูกฝังให้ทุกคนรักการออกกำลังกายทุกวันๆละ 30-45 นาที	□*				
6.จัดหาอุปกรณ์สำหรับบุคลากรออกกำลังกาย	□*				
7.เชิญชวนในครอบครัวออกกำลังกายร่วมกัน	□*				
8.บริหารร่างกายที่ทำงานสัปดาห์ละ 1 วัน		*			
9.จัดการประกวดสุขภาพ		*			
10.ทุกคนเสนอกีฬาที่โปรดอย่างน้อยคนละ 1 ประเภท		*			
11.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดีเด่น		*			
12.ตรวจสุขภาพประจำปี	□*				
13.สรุปประเมินผลการออกกำลังกาย		*			
6.4 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสถานที่ทำงาน					
1.สถานที่ทำงานให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	□*				
2.ออกแบบสอบถามความต้องการของบุคลากร	□*				
3.จัดประกวดสถานที่ทำงานและให้รางวัล 5 ส		*			
4.จัดกิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงาน	□*				
5.จัดเอกสารให้เป็นหมวดหมู่	*				

() คือ ชำนาญผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ คำมัธยฐานของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

└ คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนาแบบแผนการจัดการสภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
6.ทำความสะอาดสถานที่ทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วม	*				
7.มีแสงสว่างเพียงพอ	*				
8.สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน	*				
9.มีห้องสมุดในที่ทำงาน	*				
10.มีห้องปฐมพยาบาลในที่ทำงาน	*				
11.มีบันไดและอุปกรณ์ป้องกันไฟไหม้	*				
12.มีส่วนร่วมการวางแผนข้อตกลงระเบียบสถานที่ทำงาน	└*				
13.จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้สถานที่ทำงาน	└*				
6.5 แนวทางการจัดสภาวะของบุคลากรด้านค่าตอบแทน					
1.จัดให้มีค่าตอบแทนสวัสดิการอย่างเป็นธรรมตามสิทธิ	└*				
2.ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย	└*				
3.ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	└*				
4.แบบสอบถามความคิดเห็นความต้องการ	└*				
5.ประชุมหารือความเป็นไปได้ตามความต้องการ	└*				
6.ค่าเล่าเรียนบุตร	└*				
7.ให้ความรู้จัดนิทรรศการ	└*				
8.ค่ารักษาพยาบาล	└*				
9.ค่าเช่าบ้าน	└*				
10.เบี้ยเลี้ยงปฏิบัติงานนอกเวลา	└*				
11.เบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ	└*				

() คือ ชำนาญผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ คำมัธยฐานของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

└ คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
7. แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยะลาในอนาคตด้านอื่นๆ					
7.1 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านสุขภาพแข็งแรงทั้งกาย และจิตใจ					
1. ส่งเสริมให้ดูแลตนเองออกกำลังกายหลังเลิกงานอย่างน้อยสัปดาห์ ละ 3 วัน	☐*				
2. การประเมินผลสุขภาพทั้งกายและจิตใจ	☐*				
3. จัดหาสถานที่และอุปกรณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน มีความ สะดวกสบาย	☐☐*				
4. ให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ	☐☐*				
5. สถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์สวยงาม ห้องทำงาน ห้องประชุม ห้องน้ำ ห้องส้วม		☐*			
6. ให้ความรู้ทางด้านจิตใจและนำมาปฏิบัติ	☐☐☐*				
7. มีมารยาทสัมมาการะวะ	☐☐*				
8. จัดกิจกรรมให้ความรู้ในทรรศการ		☐*			
9. ประกวคสถานที่ห้องทำงาน 5 ส		☐*			
10. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ		☐*			
11. รับประทานอาหารที่สุก	☐☐*				
12. การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย	☐☐☐*				
13. จัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร	☐☐☐*				
7.2 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านความศรัทธาใน ศาสนาและมีศีลธรรม					
1. จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ร่วมกันปฏิบัติตามหลักศาสนาในวันสำคัญ	☐☐☐*				
2. ส่งเสริมให้บุคลากรเลื่อมใสตามหลักศาสนาและศีลธรรม	☐☐☐*				
3. ประเมินผลการปฏิบัติตามหลักศาสนาและศีลธรรม	☐☐*				

() คือ ชำนาญผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ ค่ามัธยฐานของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

└ คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนารูปแบบการจัดการสภาวะของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
4.เชิญวิทยากรให้ความรู้ด้านศาสนาและศีลธรรม	└*				
5.ปฏิบัติตนเองและครอบครัวอยู่ในศีลธรรมอันดี	└└*				
6.เชิญผู้นำทางศาสนาให้ความรู้เรื่องหลักคำสอนทางศาสนา	└*				
7.ประเมินผลปรับปรุงพัฒนางานเองอย่างสม่ำเสมอ	└└*				
8.มีการบรรยายธรรมทุกศาสนาอย่างน้อย 3 เดือน 1 ครั้ง	└└*				
9.มีความซื่อสัตย์ตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อตนเอง	└└*				
10.เข้าค่ายปฏิบัติตามหลักศาสนา	└*				
11.ให้มีความเคารพซึ่งกันและกัน	└*				
7.3 แนวทางการจัดสภาวะของบุคลากรด้านการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง					
1.นำความรู้จากการศึกษามาพัฒนาตนเองตลอดเวลา	└└*				
2.แนะแนวแหล่งการศึกษาหลายสาขาให้ชัดเจน		└*			
3.นำการประเมินผลมาบริหารจัดการบุคลากร		└*			
4.ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น	└└*				
5.เข้ารับการฝึกอบรมตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	└*				
6.ทดสอบเรื่องระเบียบกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติเป็นประจำ	└*				
7.การแลกเปลี่ยนความรู้โดยทัศนศึกษาดูงาน	└*				
8.ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการศึกษา	└*				
9.หน่วยงานจัดให้มีทุนการศึกษา	└*				
10.มีห้องสมุดในสำนักงานเพื่อการค้นคว้า	└└*				
11.สำรวจ วิเคราะห์ ความต้องการบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	└*				

() คือ ชำนาญผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์

* คือ ค่ามัธยฐานของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

└ คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนารูปแบบการจัดการสุขภาวะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาในอนาคต	โอกาสที่จะเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
7.4 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านความรักสามัคคี					
1.การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านความรักสามัคคี	└─┐*				
2.การจัดแข่งขันกีฬาที่เหมาะสมกับบุคลากร	└─┐*				
3.ให้ความรู้เรื่องความรักสามัคคี		┆*			
4.ประเมินผลบุคลากรด้านความรักสามัคคี		┆*			
5.เสริมสร้างความรักสามัคคีในครอบครัว		┆*			
6.พบปะสังสรรค์ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ		┆*			
7.ทำแผนงานด้านความรักสามัคคี		┆*			
8.ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะ	└─┐*				
9.นำหลักคำสอนทางศาสนาไปปฏิบัติ	└─┐*				
10.ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ยึดหลักประชาธิปไตย	└─┐*				
7.5 แนวทางการจัดสุขภาวะของบุคลากรด้านครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง					
1.จัดให้กิจกรรมครอบครัวทั้งในและนอกหน่วยงาน	┆*				
2.ทำกิจกรรมครอบครัวในวันสำคัญทางศาสนา	┆*				
3.ให้ความรู้เรื่องครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	┆*				
4.การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครอบครัวที่ทำความดี	└─┐*				
5.สร้างครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงที่บ้านและที่ทำงาน	└─┐*				
6.จัดโครงการเยี่ยมเยือนทุกครัวเรือน เมื่อได้รับความเดือดร้อน	┆*				
7.การวางแผนครอบครัว	└─┐*				
8.ประเมินผลครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง	└─┐*				
9.ส่งเสริมสถาบันครอบครัว	└─┐*				
10.ให้เวลากับครอบครัว เช่น วันหยุด ออกกำลังกายทำอาหารร่วมกัน	└─┐*				
11.ส่งสารความสุขในวันสำคัญ ๆ	└─┐*				
12.จัดทำสิ่งของที่ครอบครัวชอบมาฝาก	└─┐*				
13.สร้างกิจกรรม กอด ชื่นกัันและกัน	└─┐*				

- () คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นเช่นนั้นในการสัมภาษณ์
- * คือ ค่ามัธยฐานของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
- คือ พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ



ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ – สกุล ชีระพงษ์ น้อยเสงี่ยม

วัน เดือน ปีเกิด 24 ธันวาคม 2504

ที่อยู่ปัจจุบัน 29/23 ถนนสุขยางค์ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000

ประวัติการศึกษา ระดับประถมศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2515 โรงเรียนถนนอมศรีศึกษา
ตำบลเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา 95110
ระดับประถมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2518 โรงเรียนถนนอมศรีวิทยา
ตำบลยะรม อำเภอเบตง จังหวัดยะลา 95110
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2521 โรงเรียน “เบตงวีระราษฎร์ประสาน”
ตำบลเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา 95110
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2525 วิทยาลัยเทคนิคยะลา
ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2527 วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
ตำบลศรีภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50000
ระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2550 ประกาศนียบัตรครุเทคนิคชั้นสูง
วิทยาลัยเทคนิคยะลา ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000
ศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต พ.ศ. 2556 สาขาสิ่งแวดล้อมกับการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ประสบการณ์การทำงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
พ.ศ. 2530 – พ.ศ. 2534
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดยะลา พ.ศ. 2534
ส่วนอำเภอเบตง ที่ว่าการอำเภอเบตง พ.ศ. 2534 – พ.ศ. 2535
ส่วนอำเภอธารโต ที่ว่าการอำเภอธารโต พ.ศ. 2535 – พ.ศ. 2539

ตำแหน่งการทำงานในปัจจุบัน นักบริหารงานช่าง 7 หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล

สถานที่ทำงานในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ตำบลสะเตง อำเภอเมือง
จังหวัดยะลา พ.ศ. 2540 – ปัจจุบัน