

# รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายู่ น่ายางาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (รอบที่ 1)

ตามที่กรมอนามัยได้กำหนดตัวชี้วัด 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายู่ น่ายางาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต นั้น สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำได้มุ่งเน้นถึงการดำเนินการตามนโยบายสถานที่ทำงานน่ายู่ น่ายางาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life) และมุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักและเฝ้าระวังภาวะสุขภาพของตนเอง รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม

## 1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยสอบถามจากบุคลากรสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ

- ข้อมูลด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดการดำเนินงาน

- ทำเนียบผู้รับบริการ (C) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) และหรือเครือข่ายที่อยู่ในพื้นที่สนับสนุนการดำเนินงาน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์จากเอกสารและศึกษาจากเอกสาร จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศ กรมอนามัย ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย หลักเกณฑ์ หนังสือสั่งการต่าง ๆ บทความวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกรมอนามัย ตลอดจนเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานสถานที่ทำงาน น่ายู่ น่ายางาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน

- ข้อมูลด้านผลผลิตและผลลัพธ์ระดับ C (Comparisons) คือ การเปรียบเทียบการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่ายู่ น่ายางาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

- ข้อมูลด้านผลผลิตและผลลัพธ์ระดับ Le (Level) ของผลการดำเนินการในปัจจุบัน พ.ศ. 2565

## 2. ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดการดำเนินงาน

เจ้าหน้าที่สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ คือ ข้าราชการ จำนวน 37 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน พนักงานราชการ จำนวน 4 คน รวมทั้งหมด 43 คน (มีเจ้าหน้าที่ขอโอนมาปฏิบัติงานที่สำนักเมื่อ วันที่ 2 และ 4 ตุลาคม 2564 จำนวน 2 คน, วันที่ 25 พฤศจิกายน 2564 จำนวน 1 คน)

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิธีวิเคราะห์เชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และ ข้อมูลด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินงานแสดงผลผลิตและผลลัพธ์ ระดับ C T และ LE เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ครั้งนี้ จะแบ่ง ออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานที่ทำงาน น่ายู่ น่ายางานน่ายู่ น่ายางาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน

ส่วนที่ 2 ภาวะสุขภาพของบุคลากรกรมอนามัย

ส่วนที่ 3 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน  
 ส่วนที่ 4 ทำเนียบผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และ/หรือเครือข่ายฯที่อยู่ในพื้นที่สนับสนุนการดำเนินงาน  
 ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

#### 4. การวิเคราะห์ผลการประเมิน

ส่วนที่ 1 สถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน

1. ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (HWP) ( ข้อมูล Link : <https://moph.cc/RbqG7Aauv> )

ข้อมูลการเปรียบเทียบการประเมินตามเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา สมดุลชีวิต” ระหว่าง 5 เดือนแรก กับ 5 เดือนหลัง ปีงบประมาณ 2564 ของสำนัก  
 สุขาภิบาลอาหารและน้ำ โดยเจ้าหน้าที่สำนักได้ร่วมกันปรึกษาหารือถึง ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหา  
 สรุปได้ดังนี้

ผลการตรวจ ณ วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2564	ผลการตรวจ ณ วันที่ 22 กรกฎาคม 2564	ผลการ เปรียบเทียบ	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางการแก้ไข ปัญหา
คะแนนจากการ ประเมินระดับดี คือ 40.20 คะแนน คิด เป็นร้อยละ 95.71	คะแนนจากการ ประเมินระดับดี คือ 42.40 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 96.36	จะเห็นได้ว่าผลการ ปฏิบัติงานในรอบ 5 เดือนหลังได้คะแนน ดีกว่ารอบ 5 เดือน แรก แต่ก็ยังมีบาง ประเด็นในเกณฑ์ การประเมินที่ต้อง แก้ไขและปรับปรุง	1. เจ้าหน้าที่ที่มีภารกิจ นอกสถานที่จึงทำให้ ไม่สามารถปฏิบัติ ตามเกณฑ์การ ประเมิน HWP ได้ ครบถ้วน 2. เจ้าหน้าที่ไม่ให้ความสำคัญและ ละเลยต่อสิ่งที่ตน คุ้นเคยจนเกิดอาการ ไม่ใส่ใจ 3. งบประมาณมีไม่ เพียงพอต่อการแก้ไข และปรับปรุง	1. ผู้อำนวยการสำนัก สุขาภิบาลอาหารและ น้ำและคณะกรรมการ ภายในสำนักงาน ตรวจติดตามการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ประเมิน HWP อย่าง เข้มงวด 2. ชี้นำ ชี้นำ ให้ บุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้เข้าใจในเรื่อง ของ HWP อย่างถ่อง แท้ และร่วมมือกัน ปฏิบัติตามเกณฑ์การ ประเมิน เพื่อให้เกิด การพัฒนาและการ เปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้น

2. ข้อมูลจากการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน 5 ระหว่าง 5 เดือนแรก กับ 5 เดือนหลัง ปีงบประมาณ 2564 ของสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ โดยเจ้าหน้าที่สำนักได้ร่วมกันปรึกษาหารือถึง ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหา สรุปได้ดังนี้

ผลการตรวจ ณ วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2564	ผลการตรวจ ณ วันที่ 22 กรกฎาคม 2564	ผลการเปรียบเทียบ	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางการแก้ไข ปัญหา
คะแนนจากการประเมิน คือ 33 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 78.57	คะแนนจากการประเมิน คือ 37 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 88.09	ผลการตรวจ ณ วันที่ 22 กรกฎาคม 2564 ได้คะแนนมากกว่า วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2564 จำนวน 4 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 9.52 สรุปได้ว่าผลการตรวจหลังจากการปฏิบัติตามแผนและปรับปรุงแผน ได้คะแนนดีขึ้น แต่ก็ยังมีบางประเด็นในเกณฑ์การประเมินที่ต้องแก้ไขและปรับปรุง	1. เจ้าหน้าที่ที่มีภารกิจนอกสถานที่จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมิน 5 ส. ได้ครบถ้วน 2. เจ้าหน้าที่ไม่ให้ความสำคัญและละเลยต่อสิ่งที่ตนคุ้นเคยจนเกิดอาการไม่ใส่ใจ 3. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการแก้ไขและปรับปรุง	1. ผู้อำนวยการสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำและคณะกรรมการภายในสำนักงานตรวจติดตามการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ประเมิน 5 ส. อย่างเข้มงวด 2. ชี้แนะ ให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้เข้าใจในเรื่องของ 5 ส. อย่างถ่องแท้ และร่วมมือกันปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมิน เพื่อให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

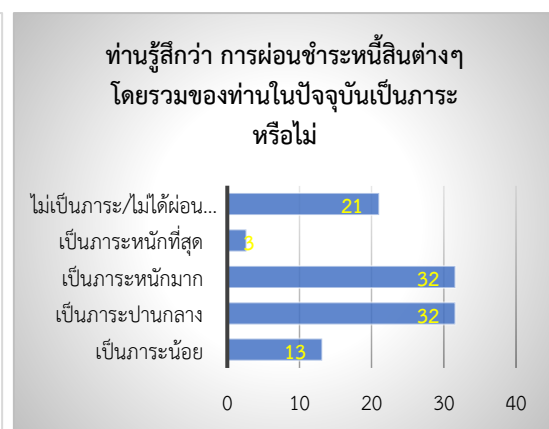
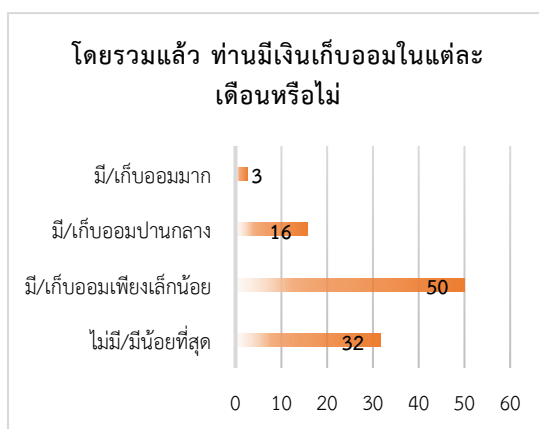
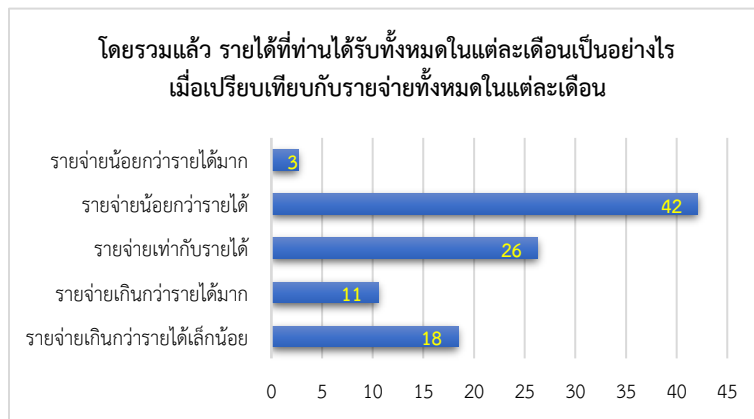
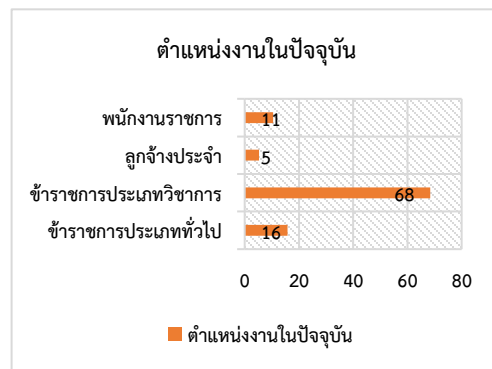
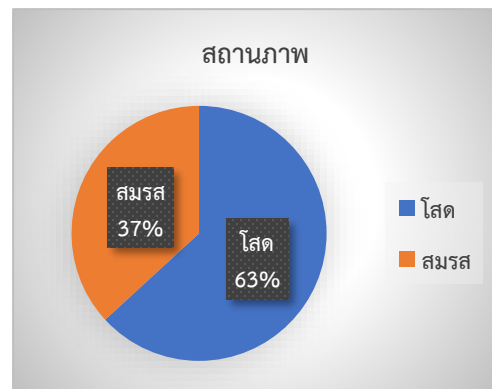
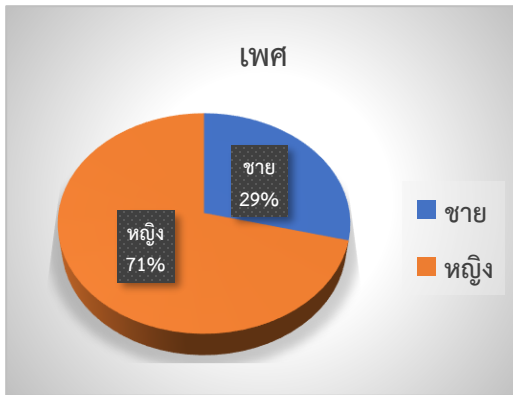
ส่วนที่ 2 ภาวะสุขภาพของบุคลากรกรมอนามัย (แบบสำรวจภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2565 **สรุปการผลตอบแบบสำรวจ Link :** <https://moph.cc/lfCeZUa6j>

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ได้	ร้อยละของบุคลากรในการตอบ
42	38	90.48

หมายเหตุ เจ้าหน้าที่ในสำนักทั้งหมด 43 แต่มีเจ้าหน้าที่ลาเลี้ยงดูบุตร ตั้งแต่ กรกฎาคม 2564 - 20 พฤษภาคม 2565 จำนวน 1 คน จึงเหลือ 42 คน

## 2. ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป



จากข้อมูลในส่วนที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้หญิงซึ่งมีถึงร้อยละ 71 และมีผู้ชายร้อยละ 29 มีสถานภาพโสดร้อยละ 63, สมรสร้อยละ 37 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีร้อยละ 55, ปริญญาโทร้อยละ 34, ต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 11 เป็นข้าราชการร้อยละ 84, ลูกจ้างประจำร้อยละ 5, พนักงานราชการร้อยละ 11

- สรุปรายได้โดยรวมของบุคลากรในสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน ส่วนใหญ่ มีรายจ่ายน้อยกว่ารายได้ร้อยละ 42 รองลงมารายจ่ายเท่ากับรายได้ร้อยละ 26, รายจ่ายเกินกว่ารายได้เล็กน้อยร้อยละ 18, รายจ่ายเกินกว่ารายได้มากร้อยละ 11 และลำดับสุดท้ายคือรายจ่ายน้อยกว่ารายได้มากร้อยละ 3

- สรุปโดยรวมของบุคลากรในสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ส่วนใหญ่มีเก็บออมเพียงเล็กน้อยร้อยละ 50 รองลงมาไม่มี/มีน้อยที่สุดร้อยละ 32, มี/เก็บออมปานกลางร้อยละ 16 และลำดับสุดท้ายคือมีเก็บออมมากร้อยละ 3

- สรุปโดยรวมของบุคลากรในสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำในเรื่องของ การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมในปัจจุบันเป็นภาระ ส่วนใหญ่เป็นภาระหนักมากและเป็นภาระปานกลางร้อยละ 32 รองลงมาไม่เป็นภาระร้อยละ 21, เป็นภาระน้อยร้อยละ 13 และลำดับสุดท้ายคือเป็นภาระหนักที่สุดร้อยละ 3

สรุปฐานะทางการเงินโดยรวมของบุคลากรในสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำมีรายจ่ายน้อยกว่ารายได้ มีเงินเก็บออมเล็กน้อย และมีความรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ เป็นภาระปานกลางถึงหนักมาก ดังนั้นควรมีกิจกรรมตลาดนัดออนไลน์ภายในสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำเพื่อเสริมสร้างรายได้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

### 3. ส่วนที่ 2 สภาวะสุขภาพ

#### 1. คำนวณน้ำหนักมาตรฐานเทียบกับความสูง โดยคำนวณจากค่าดัชนีมวลกาย (Body Mass Index : BMI)

1	ต่ำกว่า 18.5	กก./ตร.ม.	ผอม	1	คน
2	18.5-22.9	กก./ตร.ม.	น้ำหนักตัวเหมาะสมหรือปกติ	18	คน
3	23.0-24.9	กก./ตร.ม.	น้ำหนักเกินหรือท้วม	9	คน
4	25.0-29.9	กก./ตร.ม.	อ้วน ระดับ 1	4	คน
5	ตั้งแต่ 30.0	กก./ตร.ม.	อ้วน ระดับ 2	6	คน
จำนวนคนทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม				38	คน

สรุปได้ว่ายังมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ยังอยู่ในกลุ่มเสี่ยงและเจ้าหน้าที่ในสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำได้ปรึกษาหารือกันถึงแนวทางการแก้ไขปัญหา รายละเอียดดังต่อไปนี้

ดัชนีมวลกาย (BMI)	แนวโน้มความเสี่ยง	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา
ผอม = ต่ำกว่า 18.5	เสี่ยงต่อการได้รับสารอาหารไม่เพียงพอหรือได้รับพลังงานไม่เพียงพอ ส่งผลให้ร่างกายอ่อนเพลียง่าย	1. พฤติกรรมการบริโภคอาหารและการออกกำลังกายที่ไม่ถูกต้อง ทำให้มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคที่มากับความอ้วนได้เช่นกัน ทั้งโรคเบาหวาน และความดันโลหิตสูง และเสี่ยงต่อการเกิดโรคร้ายแรงที่แฝงมากับความอ้วน	1. ควรส่งเสริมความรู้ในด้านโภชนาการและส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมทางกายเพื่อปรับพฤติกรรมการทานอาหารและการออกกำลังกาย
น้ำหนักตัวเหมาะสมหรือปกติ = 18.5-22.9	จัดอยู่ในเกณฑ์ปกติ ห่างไกลโรคที่เกิดจากความอ้วน และมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่าง ๆ น้อยที่สุด	2. เจ้าหน้าที่บางส่วนมีโรคประจำตัวทำให้ค่าดัชนีมวลกายสูง เช่น เบาหวาน, ไขมัน, ความดัน, ภูมิแพ้, ออฟฟิศซินโดรม, PCOS และ ไทรอยด์ เป็นต้น	2. ควรเฝ้าระวังภาวะสุขภาพบุคลากรสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ
น้ำหนักเกินหรืออ้วน = 23.0-24.9	ถึงแม้จะไม่ถึงเกณฑ์ที่ถือว่าอ้วนมาก ๆ แต่ก็ยังมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคที่มากับความอ้วนได้เช่นกัน ทั้งโรคเบาหวาน และความดันโลหิตสูง		- การติดตามภาวะสุขภาพของบุคลากรสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ
อ้วน ระดับ 1 = 25.0-29.9	เสี่ยงต่อการเกิดโรคร้ายแรงที่แฝงมากับความอ้วน หากค่า BMI อยู่ในระดับนี้		- การตรวจสุขภาพประจำปี
อ้วน ระดับ 2 = ตั้งแต่ 30.0			

## 2. การตรวจสุขภาพประจำปี



บุคลากรในสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ส่วนใหญ่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีร้อยละ 82 แต่มีบางส่วนที่ไม่เข้ารับการตรวจร้อยละ 18 ควรมีการกำกับติดตามให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้ารับการตรวจสุขภาพเพื่อเป็นการเฝ้าระวังสุขภาพของตนเอง

#### 4. ส่วนที่ 3 พฤติกรรมสุขภาพ

หัวข้อ	สถานการณ์	ปัญหา	แนวทางการแก้ไข
ด้านการบริโภคอาหาร	- การกินอาหารครบ 3 มื้อ	- บุคลากรในสำนักบางส่วนที่กินอาหารไม่ครบ 3 มื้อ ส่วนใหญ่ไม่กินอาหารมื้อเย็น	ส่งเสริมความรู้ด้านการบริโภคอาหาร
	- การกินผักใบปรุงสุกแล้ว หรือ ผักใช้ผล/หัว/ราก เช่น มะเขือเทศ แครอท ฟักทอง ข้าวโพด กะหล่ำดอก ถั่วฝักยาว หอมหัวใหญ่ หรือ ผักใบเขียวสดไม่ผ่านการปรุงสุก ปริมาณ 4 ทัพพีขึ้นไป	- บุคลากรส่วนใหญ่กินผักฯ 1-3 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งเป็นปริมาณที่น้อย ควรกินผักวันละ 6 ทัพพี เพื่อช่วยลดเสี่ยงลดโรคเรื้อรัง	
	- การกินผลไม้รสไม่หวาน ครบ 3 มื้อต่อวัน หรือไม่ (1 มื้อ = 1 จานเล็ก)	- บุคลากรส่วนใหญ่กินผลไม้ฯ 1-3 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งเป็นปริมาณที่น้อย ควรกินผลไม้ฯ ผลไม้ วันละ 3-5 ส่วนเพื่อช่วยลดเสี่ยงลดโรคเรื้อรัง	
	- การกินอาหารโดยการเติมเครื่องปรุงรสเค็ม, รสหวาน	- บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีการปรุงรสเค็ม, รสหวานอยู่บ้างเป็นบางครั้ง ควรหลีกเลี่ยงการกินอาหารที่มีรสหวานจัดและเค็มจัด เพื่อไม่ให้เกิดโรคตามมา เช่น เบาหวาน, ไต, โลหิตสูง, ความดัน เป็นต้น	
- การดื่มเครื่องดื่มรสหวาน	- บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีการดื่มเครื่องดื่มรสหวานอยู่ ควรดื่มน้ำเปล่า หรือ หลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มรสหวาน เพื่อลดการเสี่ยงของการเกิดโรค		

#### 5. ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจราจร

หัวข้อ	สถานการณ์	ปัญหา	แนวทางการแก้ไข
การป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจราจร	- การใช้เข็มขัดนิรภัยขณะขับรถยนต์	- ไม่มีปัญหา บุคลากรส่วนใหญ่ที่ขับซีรี่ย์ยนต์หรือจักรยานยนต์คาดเข็มขัดนิรภัยขณะขับรถยนต์, สวมหมวกนิรภัยขณะขับรถจักรยานยนต์อยู่แล้ว	ประชาสัมพันธ์เรื่องการขับขี่ปลอดภัย
	- การใช้เข็มขัดนิรภัยขณะเป็นโดยสารข้างคนขับ		
	- การสวมหมวกนิรภัยขณะขับซีรี่ย์จักรยานยนต์		
	- การสวมหมวกนิรภัยขณะโดยสารรถจักรยานยนต์		

6. ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการสูบบุหรี่

หัวข้อ	สถานการณ์	ปัญหา	แนวทางการแก้ไข
พฤติกรรมการสูบบุหรี่	- มีบุคลากรในสำนัก สุขภาพโภชนาการและน้ำสูบบุหรี่ 1 คน	โดยปกติสูบบุหรี่ วันละ สูบวันละ 10 มวน โดยสูบมวนแรกหลัง 1 ชั่วโมงขึ้นไป หลังตื่นนอน	กิจกรรมประชาสัมพันธ์ ลด เลิก บุหรี่ และสิ่งเสพติด

7. ส่วนที่ 6 พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

หัวข้อ	สถานการณ์	ปัญหา	แนวทางการแก้ไข
พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	- บุคลากรในสำนัก สุขภาพโภชนาการและน้ำดื่ม เครื่องดื่มแอลกอฮอล์บางส่วน	โดยดื่มสัปดาห์ละครั้งหรือเดือนละครั้ง	กิจกรรมประชาสัมพันธ์ ลด เลิก บุหรี่ และสิ่งเสพติด

8. ส่วนที่ 7 แบบประเมินความเครียด (ST-5)

หัวข้อ	สถานการณ์	ปัญหา	แนวทางการแก้ไข
การประเมินความเครียด	- บุคลากรในสำนัก สุขภาพโภชนาการและน้ำส่วน ใหญ่มีความเครียดเป็น บางครั้ง	- มีปัญหาการนอน นอนไม่หลับ หรือนอนมาก - มีสมาธิน้อยลง - หงุดหงิด / กระทบกระชวย / ว้าวุ่นใจ - รู้สึกเบื่อ เซ็ง - ไม่อยากพบปะผู้คน	จัดกิจกรรมนันทนาการ

9. ส่วนที่ 8 แบบคัดกรองโรคซึมเศร้า (2Q)

หัวข้อ	สถานการณ์	ปัญหา	แนวทางการแก้ไข
คัดกรองโรคซึมเศร้า (2Q)	- บุคลากรในสำนัก สุขภาพโภชนาการและน้ำ บางส่วนมีแนวโน้มที่จะเป็น โรคซึมเศร้า	- รู้สึก หดหู่ เศร้า หรือท้อแท้สิ้น หวัง - รู้สึก เบื่อ ทำอะไรก็ไม่ เพลิดเพลิน (เป็นบางครั้ง)	จัดกิจกรรมนันทนาการ

10. ส่วนที่ 9 กิจกรรมทางกาย

หัวข้อ	สถานการณ์	ปัญหา	แนวทางการแก้ไข
กิจกรรมทางกาย หรือ เคลื่อนไหวร่างกายจนรู้สึก เหนื่อยกว่าปกติ ทั้งในการ ทำงาน การเดินทาง หรือ นันทนาการ (ออกกำลัง กาย)	- บุคลากรในสำนัก สุขภาพโภชนาการและน้ำ บางส่วนไม่มีกิจกรรมทางกาย หรือเคลื่อนไหวร่างกายจน รู้สึกเหนื่อยกว่าปกติ ทั้งใน การทำงาน การเดินทาง หรือ นันทนาการ (ออกกำลังกาย)	- รู้สึก เบื่อหน่าย - ไม่มีเวลา - งานเยอะ - สุขภาพไม่เอื้ออำนวย	จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออก กำลังกาย



## 11. ส่วนที่ 10 พฤติกรรมการนอนหลับ

หัวข้อ	สถานการณ์	ปัญหา	แนวทางการแก้ไข
พฤติกรรมการนอนหลับ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรในสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ บางส่วนนอนหลับไม่ถึง 7 ชั่วโมง, บางส่วนนอนหลับถึง 7 ชั่วโมงแต่เป็นบางวัน</li> <li>- บุคลากรในสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำบางส่วนรู้สึกไม่ค่อยสดชื่นหลังตื่นนอน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นอนไม่พอ</li> <li>- คิดมากทำให้นอนไม่หลับ</li> <li>- สุขภาพไม่เอื้ออำนวย</li> </ul>	จัดกิจกรรมนันทนาการ

## 12. ส่วนที่ 11 พฤติกรรมการแปร่งฟัน

หัวข้อ	สถานการณ์	ปัญหา	แนวทางการแก้ไข
พฤติกรรมการแปร่งฟัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรในสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำส่วนใหญ่แปร่งฟันก่อนนอนทุกวัน</li> <li>- บุคลากรในสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำส่วนใหญ่เกิน 2-3 นาที</li> <li>- บุคลากรในสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำส่วนใหญ่ไม่ได้ไปรับบริการด้านทันตกรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพฟัน เช่น ถอนฟัน, อุดฟัน, รักษาโรคฟัน, ใส่ฟันปลอม เป็นต้น</li> </ul>	จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพช่องปาก

## ส่วนที่ 3 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน

ข้อมูลLink : <https://moph.cc/0u3Bhiw8U>

สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำได้จัดทำแบบสำรวจให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เรื่อง การขับเคลื่อนการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 36 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 จากบุคลากรทั้งหมด 43 คน (ลาเลี้ยงดูบุตร 1 คน) เหลือ 42 คน ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ที่แสดงความคิดเห็นสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้
2. บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจในการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มาก ถึง มากที่สุด มีเพียงส่วนน้อยที่พึงพอใจน้อย แต่ก็พึงพอใจ
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความสนใจในความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน จัดลำดับได้ดังนี้
  - ลำดับที่ 1 เรื่องสมดุลของชีวิตและการทำงาน
  - ลำดับที่ 2 เรื่องการออกกำลังกาย
  - ลำดับที่ 3 เรื่องสุขภาพจิต, เรื่องการจัดการความปลอดภัยและอนามัยสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
  - ลำดับที่ 4 เรื่องโภชนาการ

- ลำดับที่ 5 เรื่องสุขภาพช่องปาก, เรื่องอนามัยการเจริญพันธุ์
4. บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพขึ้นในหน่วยงาน จัดลำดับได้ดังนี้
    - ลำดับที่ 1 ยืดเหยียดช่วงสั้น ๆ อย่างน้อย 5-10 นาทีต่อวัน วันละ 2 ครั้ง
    - ลำดับที่ 2 ออกกำลังกายสัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 30 นาที
    - ลำดับที่ 3 ชมรมกีฬา เช่น แบดมินตัน ปิงปอง เดิน/วิ่ง แอโรบิก เป็นต้น
    - ลำดับที่ 4 อื่น ๆ ร่วมกันทำอาหาร CLEAN ทั้งหน่วยงาน
  5. บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เพื่อผ่อนคลายความเครียดและส่งเสริมความสามัคคีขึ้นในหน่วยงาน จัดลำดับได้ดังนี้
    - ลำดับที่ 1 มีมุมผ่อนคลาย
    - ลำดับที่ 2 กิจกรรมตามเทศกาล
    - ลำดับที่ 3 กิจกรรมอวยพรวันเกิด
    - ลำดับที่ 4 เปิดเพลงเสียงตามสาย วันละ 2 เวลา
    - ลำดับที่ 5 อื่น ๆ ทำห้องสนทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียด
  6. ข้อเสนอแนะ
    - ไม่มี
    - ควรมีการคัดแยกขยะอย่างถูกต้องและจริงจังเพื่อช่วยลดปริมาณขยะและสามารถนำไป reuse และ recycle ได้
    - กิจกรรมทำแล้วต้องเกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากร อย่าเน้นเพียงให้ผ่านตัวชีวิต ทำให้บุคลากรเสียสุขภาพจิต เสียเวลาครับ
    - ควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ความรัก ความสามัคคี ภายในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น
    - ใครมีอะไรกับใครให้พูดคุยกับเจ้าของปัญหาตรง ๆ ตามระบบการบริหารงานในกลุ่ม โดย ผอ.บอกปัญหากับหัวหน้ากลุ่มแล้วให้หัวหน้ากลุ่มคุยกับลูกน้องแบบช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหา ไม่เดินพูดฝากคนโน้นทีคนนี่ยังไม่ตรงตัว คนที่รับฟังก็รำคาญด้วย อย่าพูดฝากไปมา
    - ความยั่งยืนของกิจกรรม เพื่อประสิทธิผลที่ดี
    - อยากให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่ได้มีมิตรร่วมกัน
    - ส่งเสริมทัศนคติบวกในที่ทำงาน

ส่วนที่ 4 ทำเนียบผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และ/หรือเครือข่ายฯ ที่อยู่ในพื้นที่สนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ มีบุคลากรทั้งหมด 44 คน รายละเอียดตาม Link : <https://moph.cc/2ZR0ktvlj>

## 6. สรุปผลการวิเคราะห์

สรุปผลจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการและคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life) เพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน คือ บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจในการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มาก ถึง มากที่สุด และพร้อมที่จะดำเนินการ

ตามกิจกรรมที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คณะกรรมการได้ร่วมกันคิดวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไข มาตรการและประเด็นความรู้ที่ให้แก่ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดแผนปฏิบัติการ กิจกรรมขับเคลื่อน และ ขั้นตอนมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) โดยการส่งเสริมความรอบรู้และกิจกรรมตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life, 5 ส. เพื่อแก้ไขปัญหาและทำให้สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างสุขภาพชีวิตต่อบุคลากรในสำนักสุขภาพอาหารและน้ำ

### 7. มาตรการและประเด็นความรู้ที่ให้แก่ผู้รับบริการ (C)/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH)

มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน
1. การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ สถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (PIRAB)	1. การปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) 2. การปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมิน 5 ส 3. คู่มือสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา”
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมทางกาย (PRAB)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แนวทางการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายตามเกณฑ์มีชีวิตชีวา และ สมดุลชีวิต</li> <li>- แนวทางการจัดกิจกรรมทดสอบสมรรถภาพทางกาย</li> <li>- แบบสำรวจจาก ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เรื่อง การขับเคลื่อนการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน มีชีวิตชีวาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สำนักสุขภาพอาหารและน้ำ</li> </ul>
3. เฝ้าระวังภาวะสุขภาพบุคลากรสำนักสุขภาพอาหารและน้ำ (PRAB)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แบบสำรวจสภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2565</li> <li>- แนวทางการตรวจสุขภาพ</li> <li>- การวัดดัชนีมวลกาย (BMI)</li> <li>- แนวทางการจัดกิจกรรมตามเกณฑ์มีชีวิตชีวา และ สมดุลชีวิต</li> </ul>
4. ส่งเสริมความรอบรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน (PB)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แบบประเมินเพื่อวัดคุณภาพชีวิตรายบุคคลและภาพรวมขององค์กร</li> <li>- เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)</li> <li>- การปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมิน 5 ส</li> </ul>

## 8. แผนปฏิบัติการ กิจกรรมขับเคลื่อน และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (SOP)


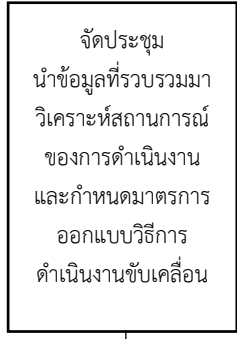
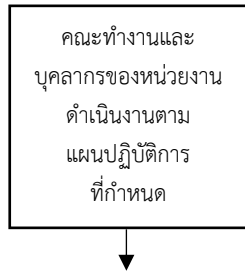
แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต หน่วยงาน : สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ

มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่นำมาใช้	กิจกรรม	เป้าหมาย	หน่วยนับ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน Healthy Workplace Happy for Life	1. การปฏิบัติตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life 2. การปฏิบัติตามเกณฑ์ 5 ส. 3. คู่มือสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี และมีชีวิตชีวา”	1. ประชุมคณะกรรมการและคณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน	คณะกรรมการและคณะทำงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อขับเคลื่อนดำเนินงานฯ	2 ครั้ง	พ.ย. 2564 และ มี.ค. 2565	กลุ่มอำนวยการ (คณะทำงาน)
		2. ประกาศนโยบายและมาตรการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และวัฒนธรรมองค์กร	บุคลากรของหน่วยงานรับทราบประกาศนโยบาย มาตรการ และวัฒนธรรมขององค์กร	1 ครั้ง	พ.ย. 2564	ผู้อำนวยการฯ และเจ้าหน้าที่ทุกคน
		3. การสื่อสารข้อมูลและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ให้แก่บุคลากรในสำนักฯ	บุคลากรของหน่วยงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์	4 ครั้ง	ธ.ค. 2564, ก.พ. 2565 , เม.ย. 2565 และ มิ.ย. 2565	ผู้อำนวยการฯ และเจ้าหน้าที่ทุกคน
		4. การติดตามของผู้บริหารในการขับเคลื่อนดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน Healthy Workplace Happy for Life	บุคลากรของหน่วยงานร่วมกันพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต ตามเกณฑ์ HWP และ 5 ส	9 ครั้ง	พ.ย. 2564 – ก.ค. 2565	ผู้อำนวยการฯ และเจ้าหน้าที่ทุกคน

มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่นำมาใช้	กิจกรรม	เป้าหมาย	หน่วยนับ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมทางกาย	1. แนวทางการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายตามเกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต 2. แนวทางการจัดกิจกรรมทดสอบสมรรถภาพทางกาย 3. แบบสำรวจจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดการดำเนินงานสถานที่น่าอยู่ น่าทำงานฯ	5. ส่งเสริมการออกกำลังกายและมีกิจกรรมทางกาย	บุคลากรของหน่วยงานรับทราบและเข้าร่วมทำกิจกรรม	8 ครั้ง	ธ.ค. 2564 – ก.ค. 2565	ผู้อำนวยการฯ และเจ้าหน้าที่ทุกคน
		6. การทดสอบสมรรถภาพทางกาย	บุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมทดสอบสมรรถภาพทางกาย	1 ครั้ง	ม.ค. 2565	ผู้อำนวยการฯ และเจ้าหน้าที่ทุกคน
3. เพื่าระวังภาวะสุขภาพบุคลากรสำนักนักสุขภาพโภชนาการและน้ำ	1. แบบสำรวจสภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ 2. แนวทางการตรวจสุขภาพ 3. การวัดดัชนีมวลกาย (BMI) 4. แนวทางการจัดกิจกรรมตามเกณฑ์มีชีวิตชีวา และสมดุลชีวิต	7. การวัดดัชนีมวลกาย (BMI)	บุคลากรของหน่วยงานติดตามภาวะสุขภาพด้วยการวัดส่วนสูง ชั่งน้ำหนัก และวัดรอบเอว	2 ครั้ง	ก.พ. 2565 และ ก.ค. 2565	ผู้อำนวยการฯ และเจ้าหน้าที่ทุกคน

มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่นำมาใช้	กิจกรรม	เป้าหมาย	หน่วยนับ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
4. ฝ้าระวังภาวะสุขภาพบุคลากรสำนักนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ	1. แบบสำรวจสภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ 2. แนวทางการตรวจสุขภาพ 3. การวัดดัชนีมวลกาย (BMI) 4. แนวทางการจัดกิจกรรมตามเกณฑ์มีชีวิตชีวา และสมดุลชีวิต	8. การตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรของหน่วยงานเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	1 ครั้ง	ก.ค. 2565	ผู้อำนวยการฯ และเจ้าหน้าที่ทุกคน
		9. ตอบแบบประเมินภาวะสุขภาพของบุคลากร	บุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมการตอบประเมินภาวะสุขภาพ	ร้อยละ80 ขึ้นไป	พ.ย. 2565	ผู้อำนวยการฯ และเจ้าหน้าที่ทุกคน
5. ส่งเสริมความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุล ในชีวิตการทำงาน	1. แบบประเมินเพื่อวัดคุณภาพชีวิตรายบุคคลและภาพรวมขององค์กร 2. เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน	10. ตอบแบบประเมินเพื่อวัดคุณภาพชีวิตรายบุคคลและภาพรวมขององค์กร	บุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมการตอบแบบประเมินวัดคุณภาพชีวิต	ร้อยละ80 ขึ้นไป	ธ.ค. 2564	ผู้อำนวยการฯ และเจ้าหน้าที่ทุกคน

### ขั้นตอนการปฏิบัติ (Procedure)

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียดงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
1.	 <p>จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการและ คณะทำงาน</p>	-จัดทำคำสั่งคณะกรรมการ และคณะทำงานพัฒนา สถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน เสริมสร้าง คุณภาพชีวิตและความสุข ของคนทำงาน	ต.ค.-พ.ย. 2564	กลุ่มอำนวยการ	-คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการและ คณะทำงาน
2.	 <p>จัดประชุม นำข้อมูลที่รวบรวมมา วิเคราะห์สถานการณ์ ของการดำเนินงาน และกำหนดมาตรการ ออกแบบวิธีการ ดำเนินงานขับเคลื่อน</p>	-จัดประชุมคณะกรรมการ พิจารณาข้อมูลที่รวบรวมมา วิเคราะห์สถานการณ์ของ การดำเนินงาน และกำหนด มาตรการ ออกแบบวิธีการ ดำเนินงานขับเคลื่อนพัฒนา สถานที่ทำงานนำอยู่ นำ ทำงาน เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตและความสุขของ คนทำงาน	พ.ย.-ธ.ค. 2564	กลุ่มอำนวยการ	-ผลการวิเคราะห์ สถานการณ์ของการ ดำเนินงาน -มาตรการและ ประเด็นความรู้ใน การขับเคลื่อน -แผนปฏิบัติการ ขับเคลื่อนงาน
3.	 <p>คณะทำงานและ บุคลากรของหน่วยงาน ดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการ ที่กำหนด</p>	-คณะทำงานและเจ้าหน้าที่ ร่วมกันขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ การที่กำหนด ได้แก่ 1. การประกาศนโยบาย ขับเคลื่อนและวัฒนธรรม องค์กร 2. การสื่อสารข้อมูลและการ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ ให้แก่บุคลากร 3. การติดตามของผู้บริหาร ใน ขับเคลื่อนดำเนินงานพัฒนา สถานที่ทำงานนำอยู่ นำ ทำงาน เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตและความสุขของ คนทำงาน 4. ส่งเสริมการออกกำลังกาย และมีกิจกรรมทางกาย	พ.ย.64-ก.ค.65  (พ.ย.2564)  (ธ.ค.64,ก.พ.65, เม.ย.และมิ.ย. 65)  (พ.ย.64-ก.ค. 65)  (ธ.ค.64-ก.ค.65)	กลุ่มอำนวยการ และ เจ้าหน้าที่ทุกคน	-แผนปฏิบัติการ ขับเคลื่อนงาน -มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน SOP -เอกสารและภาพ กิจกรรม การดำเนินงาน ขับเคลื่อน

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียดงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
3.	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>คณะกรรมการและบุคลากรของหน่วยงาน ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด</p> <p>↓</p> </div>	5.การทดสอบสมรรถภาพทางกาย 6. การตรวจวัดค่าดัชนีมวลกาย BMI 7. การตรวจสุขภาพประจำปี 8. การประเมินภาวะสุขภาพของบุคลากร 9. การประเมินเพื่อวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	(ม.ค.2565)  (ก.พ.และก.ค.65)  (พ.ย.64-ก.ค.65)  (พ.ย.2564)  (ธ.ค.2564)	กลุ่มอำนวยการและเจ้าหน้าที่ทุกคน	-แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนงาน -มาตรฐานการปฏิบัติงาน SOP -เอกสารและภาพกิจกรรม การดำเนินงานขับเคลื่อน
4.	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>คณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด</p> <p>↓</p> </div>	-คณะกรรมการดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนด	พ.ย.64-ก.ค.65	กลุ่มอำนวยการ	-รายงานผลการติดตามงาน
5.	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; text-align: center;"> <p>คณะกรรมการสรุปผลการดำเนินงานและรายงานผล</p> </div>	-คณะกรรมการดำเนินการสรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานให้กับหัวหน้าส่วนราชการเพื่อทราบ	พ.ย.64-ก.ค.65	กลุ่มอำนวยการ	-รายงานผลการดำเนินงาน

## 9. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตุลาคม 2564 – สิงหาคม 2565

## 10. ผู้รับผิดชอบหลัก ตัวชี้วัด 2.2

1. นางสาวจิตติพร วีรเธียรภิญโญ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
2. นางสาวสมใจ มโนศักดิ์เสรี เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน
3. นางสาวดิศราภรณ์ แสงชมภู เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน
4. นายณัฐชนน แก้วกัลยา เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน
5. นางสาวรุจิรา จินดำ นักวิชาการเงินและบัญชี