

รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายู่ น่ายังงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (รอบที่ 2)

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

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลจากข้อเสนอแนะ จากบุคลากรสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำและคณะกรรมการการตรวจประเมินของกรมอนามัย

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

- ข้อมูลด้านผลผลิตและผลลัพธ์ระดับ Le (Level) ของผลการดำเนินการปี พ.ศ. 2565 รอบ 5 เดือนแรก

2. ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดการดำเนินงาน

เจ้าหน้าที่สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ คือ ข้าราชการ จำนวน 37 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน พนักงานราชการ จำนวน 4 คน รวมทั้งหมด 43 คน (มีเจ้าหน้าที่ลาเลี้ยงดูบุตร จำนวน 1 คน)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิธีวิเคราะห์เชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และ ข้อมูลด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินงานแสดงผลผลิตและผลลัพธ์ ระดับ C T และ LE เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ครั้งนี้ จะแบ่ง ออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานการณ์การดำเนินงาน รอบ 5 เดือนแรก

- สถานที่ทำงานน่ายู่ น่ายังงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในรอบ 5 เดือนแรก

- สถานการณ์สุขภาพ

- ข้อมูลคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัด

ส่วนที่ 3 ทำเนียบผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และ/หรือเครือข่ายที่อยู่ในพื้นที่สนับสนุนการดำเนินงาน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

4. การวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในรอบ 5 เดือนแรก

1. ผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนตามเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา สมดุลชีวิต” ปีงบประมาณ 2565 Link : <https://moph.cc/JXkPgvLzP>

หัวข้อ	ผลการปฏิบัติงาน	ปัญหาและอุปสรรค	แผน/แนวทางการแก้ไข
1. เกณฑ์ “ปลอดภัย” 2. เกณฑ์ “สะอาด” 3. เกณฑ์ “สิ่งแวดล้อมดี” 4. เกณฑ์ “มีชีวิตชีวา” และ “สมดุลชีวิต” - ระดับพื้นฐาน - ระดับดี - ระดับดีมาก	ผลลัพธ์ของการดำเนินการกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการเกณฑ์ HWP มีดังนี้ 1. คะแนนจากการประเมิน HWP ระดับดี คือ 41.00 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 93.18 2. คะแนนจากการประเมิน 5ส คือ 35.70 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 85 3. กิจกรรมตามเกณฑ์ “มีชีวิตชีวา” และ “สมดุลชีวิต” ระดับดีมาก บุคลากรในหน่วยงานให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมเป็นอย่างมาก จึงทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้	1. การบำรุงดูแลรักษา ขาดงบประมาณในการบำรุงดูแลรักษา 2. เจ้าหน้าที่ติดภารกิจงานต้องออกพื้นที่ต่างจังหวัด 3. วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดกิจกรรมเพียงพอ 4. กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ “เกณฑ์มีชีวิตชีวา” และ “สมดุลชีวิต” ระดับพื้นฐาน ระดับดีมาก มีส่วนช่วยในการที่ทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แต่น้ำหนักตัวของบุคลากรบางส่วนเพิ่มขึ้นจากปี 2564 เล็กน้อย ซึ่งวัดได้จากหลักฐานการประเมินภาวะโภชนาการของบุคลากรในภาพรวมของหน่วยงาน (ตารางวัดค่าดัชนีมวลกาย (Body Mass Index : BMI)	1. จัดเก็บอุปกรณ์โดยใช้พื้นที่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและใช้งบประมาณที่ประหยัด 2. กำกับการทำงานของแม่บ้านให้ทำความสะอาดให้เรียบร้อย 3. เก็บถังขยะให้เหลือแค่กลุ่มละ 1 ถัง ให้เป็นไปตามเกณฑ์ HWP 4. สื่อสารบุคลากรในสำนักงานให้จัดทำ 5 ส บริเวณที่รับผิดชอบ 5. สะสางสิ่งของที่ไม่ได้ใช้งานแล้ว 6. ปรับปรุงแผนปฏิบัติการโดยการเพิ่มกิจกรรม เพื่อสร้างเสริมหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ด้านสุขภาพครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ เจตคติ และทักษะ) ให้บุคลากรที่มีน้ำหนักตัว และ ค่า BMI เกินเกณฑ์ปกติให้มีสุขภาพที่แข็งแรงและควบคุมน้ำหนักให้อยู่ในเกณฑ์ปกติได้ จำนวน 3 กิจกรรม - กิจกรรมล้างผัก กินผัก ปลอดภัย - กิจกรรม SongKran บ้านทุ่ง “สงกรานต์ใส่ผ้า ลายดอก ทิวปิ่นโต โขว์กินผัก แบบการ์ดไม่ตก” - กิจกรรม Health Model

2. สถานการณ์สุขภาพ (ข้อมูล BMI ของบุคลากรสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนแรก) Link : <https://moph.cc/KB6wRmDpD>

ค่าน้ำหนักมาตรฐานเทียบกับความสูง โดยคำนวณจากค่าดัชนีมวลกาย (Body Mass Index : BMI)

ค่า BMI			ปี 64	ปี 65 รอบแรก	ร้อยละ ปี 64	ร้อยละ ปี 65 (1)	เปรียบเทียบ ร้อยละ
1	ต่ำกว่า 18.5	กก./ตร.ม. ผอม	1	1	2.38	2.38	0
2	18.5-22.99	กก./ตร.ม. น้ำหนักตัวเหมาะสมหรือปกติ	24	25	57.14	59.52	2.38
3	23.0-24.99	กก./ตร.ม. น้ำหนักเกินหรือท้วม	6	4	14.29	9.52	-4.76
4	25.0-29.99	กก./ตร.ม. อ้วน ระดับ 1	4	5	9.52	11.90	2.38
5	ตั้งแต่ 30.0	กก./ตร.ม. อ้วน ระดับ 2	7	7	16.67	16.67	0
จำนวนคนทั้งสิ้น			42	42	100	100	

บุคลากรในหน่วยงานได้ทำการวัดค่าดัชนีมวลกาย ในรอบ 5 เดือนแรก ของปี 2565 เรียบร้อยแล้ว ผลปรากฏว่ามีบุคลากรในหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงจากน้ำหนักเกิน เป็นปกติ จำนวน 1 คนทำให้ร้อยละของบุคลากรที่มี BMI ปกติเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.38 เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลของปี 2564 ในรอบ 5 เดือนหลัง จึงสรุปได้ว่า **กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ “เกณฑ์มีชีวิตชีวา” และ “สมดุลชีวิต” ระดับพื้นฐาน ระดับดี ระดับดีมาก มีส่วนช่วยในการที่ทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แต่น้ำหนักตัวของบุคลากรบางส่วนเพิ่มขึ้นจากปี 2564 เล็กน้อย** เจ้าหน้าที่ในสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำได้ปรึกษาหารือกันถึงแนวทางการแก้ไขปัญหา รายละเอียดดังต่อไปนี้

ดัชนีมวลกาย (BMI)	แนวโน้มความเสี่ยง	ปัญหาและอุปสรรค	แผน/แนวทางการแก้ไขปัญหา
ผอม = ต่ำกว่า 18.5	เสี่ยงต่อการได้รับสารอาหารไม่เพียงพอหรือได้รับพลังงานไม่เพียงพอ ส่งผลให้ร่างกายอ่อนเพลียง่าย	1. พฤติกรรมการบริโภคอาหารและการออกกำลังกายที่ไม่ถูกต้อง ทำให้มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคที่มากับความอ้วนได้เช่นกัน ทั้งโรคเบาหวานและความดันโลหิตสูง และเสี่ยงต่อการเกิดโรคร้ายแรงที่แฝงมากับความอ้วน	1. ควรส่งเสริมความรู้ในด้านโภชนาการและส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมทางกายเพื่อปรับพฤติกรรมการรับประทานอาหาร และการออกกำลังกาย
น้ำหนักตัวเหมาะสมหรือปกติ = 18.5-22.99	จัดอยู่ในเกณฑ์ปกติ ห่างไกลโรคที่เกิดจากความอ้วน และมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่าง ๆ น้อยที่สุด	2. เจ้าหน้าที่บางส่วนมีโรคประจำตัว ทำให้ค่าดัชนีมวลกายสูง เช่น เบาหวาน, ไขมัน, ความดัน, ภูมิแพ้, ออฟฟิศซินโดรม, PCOS และ ไทรอยด์ เป็นต้น	2. ควรเฝ้าระวังภาวะสุขภาพบุคลากรสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ปรับปรุงแผนปฏิบัติการโดยการเพิ่มกิจกรรม เพื่อสร้างเสริมหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ด้านสุขภาพครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ เจตคติ และทักษะ) ให้บุคลากรที่มีน้ำหนักตัว และ ค่า BMI เกินเกณฑ์ปกติให้มีสุขภาพที่แข็งแรงและควบคุม น้ำหนักให้อยู่ในเกณฑ์ปกติได้
น้ำหนักเกินหรือท้วม = 23.0-24.99	ถึงแม้จะไม่ถึงเกณฑ์ที่ถือว่าอ้วนมาก ๆ แต่ก็ยังมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคที่มากับความอ้วนได้เช่นกัน ทั้งโรคเบาหวาน และความดันโลหิตสูง		
อ้วน ระดับ 1 = 25.0-29.99	เสี่ยงต่อการเกิดโรคร้ายแรงที่แฝงมากับความอ้วน หากค่า BMI อยู่ในระดับนี้		
อ้วน ระดับ 2 = ตั้งแต่ 30.0			

ดัชนีมวลกาย (BMI)	แนวโน้มความเสี่ยง	ปัญหาและอุปสรรค	แผน/แนวทางการแก้ไขปัญหา
			จำนวน 3 กิจกรรม - กิจกรรมล้างผัก กินผัก ปลอดภัย - กิจกรรม SongKran บ้านทุ่ง “สงกรานต์ใส่ผ้า ลายดอก หัวปิ่นโต ไชว กินผัก แบบการ์ดไม่ตก” - กิจกรรม Health Model

3. คุณภาพชีวิตของบุคลากร (ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักสุขภาพอาหารและน้ำ)

Link : <https://moph.cc/SnqAVZV-z>

1. ผลจากการประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.25	3.25
สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ	3.75	3.75
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.75	3.75
โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล	3.65	3.65
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.64	3.64
ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน	3.73	3.73
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.46	3.46
ความภูมิใจในองค์กร	3.77	3.77
ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้	3.62	3.62

จากการประเมินสรุปได้ว่า บุคลากรภายในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ร้อยละ 3.62 อยู่ในระดับที่มาก จึงทำให้คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ด้วยเช่นกัน เพราะว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานกับทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

2. แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป

แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป	ค่าเฉลี่ย
ท่านยังไม่คิดมองหางานใหม่ในองค์กรอื่น	3.44
ท่านไม่ได้หาข้อมูลการทำงานใหม่ในองค์กรอื่น	3.37
ท่านมีการวางแผนเพื่อที่จะอยู่ในหน่วยงานนี้ให้นานที่สุด	3.29
ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากหน่วยงานนี้	3.17
ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้	3.32

ผลจากการประเมินอยู่ในเกณฑ์แนวโน้มที่ไม่แน่ใจว่าจะทำงานกับหน่วยงานต่อไป มีบางท่านที่ยังหางานใหม่อยู่ เนื่องจากเป็นพนักงานราชการต้องการสอบบรรจุเป็นข้าราชการ บางท่านอยู่ในวัยใกล้เกษียณวางแผนที่จะลาออกก่อนถึงกำหนดเกษียณเนื่องจากอายุที่มากและมีโรคประจำตัวเพื่อรักษาตัว

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัด

Link : <https://moph.cc/ulm5QYP36> และ <https://moph.cc/DP1x6DX-m>

ข้อมูลจากคณะกรรมการตรวจประเมินตามเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รอบ 5 เดือนแรก ของสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ โดยเจ้าหน้าที่สำนักได้ร่วมกันปรึกษาหารือถึง ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหา สรุปได้ดังนี้

ผลการตรวจ ณ วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565	ปัญหาและอุปสรรค	แผน/แนวทางการแก้ไขปัญหา
คะแนนจากการประเมิน HWP ระดับดี คือ 41.00 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 93.18	1. การบำรุงดูแลรักษา ขาดงบประมาณในการบำรุงดูแลรักษา 2. เจ้าหน้าที่ติดภารกิจงานต้องออกพื้นที่ต่างจังหวัด	1. จัดเก็บอุปกรณ์โดยใช้พื้นที่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและใช้งบประมาณที่ประหยัด 2. กำกับการทำงานของแม่บ้านให้ทำความสะอาดให้เรียบร้อย
คะแนนจากการประเมิน 5ส คือ 35.70 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 85	3. คณะกรรมการตรวจประเมินกำหนดรายละเอียดเกณฑ์การประเมินที่ขาดความเหมาะสมกับการทำงานที่ปฏิบัติงานได้จริง เช่น การกำหนดจำนวนถังขยะในหน่วยงาน มี 4 กลุ่ม ต้องมีถังขยะจำนวน 4 ถังเท่านั้น เป็นต้นจึงทำให้การดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ยังไม่ครบถ้วนเรียบร้อย และส่งผลต่อคะแนนการประเมินดังกล่าวข้างต้น	3. เก็บถังขยะให้เหลือแค่กลุ่มละ 1 ถังให้เป็นไปตามเกณฑ์ HWP 4. สื่อสารบุคลากรในสำนักงานให้จัดทำ 5 ส บริเวณที่รับผิดชอบ 5. สะสางสิ่งของที่ไม่ได้ใช้งานแล้ว

ส่วนที่ 3 ทำเนียบผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และ/หรือเครือข่ายฯ ที่อยู่ในพื้นที่สนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ มีบุคลากรทั้งหมด 44 คน รายละเอียดตาม Link : <https://moph.cc/2ZR0ktvj>

5. สรุปผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในรอบ 5 เดือนแรก

1. ผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนตามเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา สมดุลชีวิต” ปีงบประมาณ 2565 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ รอบ 5 เดือนแรก ยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง แนวทางการแก้ไขปัญหา คือ ให้ปฏิบัติตามมาตรการ ประเด็นความรู้ และแผนปฏิบัติการเดิม อย่างสม่ำเสมอและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารกำกับติดตามในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน Healthy Workplace Happy for Life

2. สถานการณ์สุขภาพ

กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายมีส่วนช่วยในการที่ทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แต่น้ำหนักตัวของบุคลากรบางส่วนเพิ่มขึ้นจากปี 2564 เล็กน้อย แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ

1. ส่งเสริมความรู้ในด้านโภชนาการและส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมทางกายเพื่อปรับพฤติกรรม การรับประทานอาหาร และการออกกำลังกาย ให้ทำอย่างสม่ำเสมอและดำเนินการอย่างต่อเนื่องตามมาตรการ ประเด็น ความรู้ และแผนปฏิบัติการ เดิม

2. ฝ้าระวังภาวะสุขภาพบุคลากรสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ

- การติดตามภาวะสุขภาพของบุคลากรสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ
- การตรวจสุขภาพประจำปี
- การวัดดัชนีมวลกาย (BMI)

ผลจากการวัดและวิเคราะห์ผลกิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามเกณฑ์ HWP “เกณฑ์มีชีวิตชีวา” และ “สมดุลชีวิต” ในระดับดีมาก ซึ่งวัดได้จากหลักฐานการประเมินภาวะโภชนาการของบุคลากรในภาพรวมของหน่วยงาน (ตารางวัดค่าดัชนีมวลกาย (Body Mass Index : BMI) สรุปได้ว่า ต้องปรับปรุงแผนปฏิบัติการในรอบ 5 เดือนหลัง โดยการเพิ่มกิจกรรมตามเกณฑ์ “มีชีวิตชีวา” และ “สมดุลชีวิต” ระดับดีเยี่ยม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สามารถนำไปสู่การสร้างเสริมหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ด้านสุขภาพครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ เจตคติ และทักษะ) เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อ สถานการณ์สุขภาพไปในทางที่ดีขึ้น ดังนี้

กิจกรรม	มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากร
1. กิจกรรมรณรงค์ ล้างผัก กินผัก ปลอดภัย	ฝ้าระวังภาวะสุขภาพบุคลากรสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ	1. บทความ 5 วิธี กินผัก ลดเสี่ยง เลี่ยงสารเคมี Link : https://moph.cc/GMDOhRwnK 2. “3 วิธีง่าย ๆ ลดสารพิษตกค้าง ในผักสด ผลไม้” Link : https://moph.cc/hbg101pbR
2. กิจกรรม SongKran บ้านทุ่ง “สงกรานต์ใส่ผ้าลายดอก หัวปีนโต โชว์กินผักแบบการ์ดไม่ตก”		3. ข่าวสุขภาพ “กรมการแพทย์ชวนหัวปีนโตแทนถุงพลาสติก” Link : https://moph.cc/yFFfv4oYx 4. ข้อปฏิบัติการกินอาหาร เพื่อสุขภาพที่ดีของคนไทย Link : https://moph.cc/JHF1PVeJN
3. กิจกรรม Health Model		5. วารสารวิชาการ “ประสิทธิผลการพัฒนาหมู่บ้านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพต้นแบบ Effectiveness of the health behavior modification village model development Link : https://moph.cc/7p6LkHAjz

3. ข้อมูลคุณภาพชีวิตของบุคลากร

บุคลากรภายในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานมาก จึงทำให้คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีด้วยเช่นกัน เพราะว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานกับทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัด

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ รอบ 5 เดือนแรก ยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ ให้ปฏิบัติตามมาตรการ ประเด็นความรู้ และแผนปฏิบัติการเดิม อย่างสม่ำเสมอและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารกำกับติดตามในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน Healthy Workplace Happy for Life

6. ปรับปรุงแผนปฏิบัติการ มาตรการ ประเด็นความรู้ที่นำมาใช้ กิจกรรมขับเคลื่อน และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (SOP)

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต หน่วยงาน : สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ


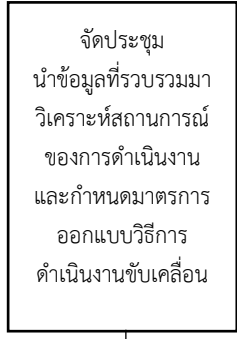
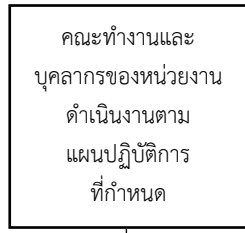
มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่นำมาใช้	กิจกรรม	เป้าหมาย	หน่วยนับ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน Healthy Workplace Happy for Life	1. การปฏิบัติตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life 2. การปฏิบัติตามเกณฑ์ 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. การสื่อสารข้อมูลและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ให้แก่บุคลากรในสำนักฯ	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 เพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดการดำเนินงานสถานที่นำอยู่ นำทำงานฯ	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
3. ฝ้าระวังภาวะสุขภาพบุคลากรสำนักน้กสุขภาพโภชนาการและน้ำ	5. บทความ 5 วิธี กินผัก ลดเสี่ยง เลี่ยงสารเคมี 6. “3 วิธีง่าย ๆ ลดสารพิษตกค้าง ในผักสด ผลไม้” 7. ข่าวสุขภาพ “กรมการแพทย์ชวนหิวปีนโตแทนถุงพลาสติก” 8. ข้อปฏิบัติการกินอาหารเพื่อสุขภาพที่ดีของคนไทย 9. วารสารวิชาการ “ประสิทธิผลการพัฒนาหมู่บ้านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพต้นแบบ	8. การตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรของหน่วยงาน เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	1 ครั้ง	ก.ค. 2565	ผู้อำนวยการฯ และเจ้าหน้าที่ ทุกคน
		9. ตอบแบบประเมินภาวะสุขภาพของบุคลากร	บุคลากรของหน่วยงาน เข้าร่วมการตอบประเมินภาวะสุขภาพ	ร้อยละ 80 ขึ้นไป	พ.ย. 2565	ผู้อำนวยการฯ และเจ้าหน้าที่ ทุกคน
		10. กิจกรรมรณรงค์ ล้างผักกินผัก ปลอดภัย	บุคลากรของหน่วยงาน เข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ ล้างผัก กินผักปลอดภัย	ร้อยละ 80 ขึ้นไป	เม.ย. 2565	ผู้อำนวยการฯ และเจ้าหน้าที่ ทุกคน
		11. กิจกรรม SongKran บ้านทุ่ง “สงกรานต์ใส่ผ้าลายดอก หิวปีนโต โข้วกินผักแบบการ์ดไม่ตก”	บุคลากรของหน่วยงาน เข้าร่วมกิจกรรม	1 ครั้ง	เม.ย. 65	ผู้อำนวยการฯ และเจ้าหน้าที่ ทุกคน
		12. กิจกรรม Health Model	คณะทำงาน เกณฑ์ “มีชีวิตชีวา” และ “สมดุลชีวิต” ของสำนักสุขภาพโภชนาการและน้ำ เข้าร่วมกิจกรรม	4 ครั้ง	เม.ย. 65 - ก.ค. 65	คณะทำงาน เกณฑ์ “มีชีวิตชีวา” และ “สมดุลชีวิต” ของสำนักสุขภาพโภชนาการและน้ำ

มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่นำมาใช้	กิจกรรม	เป้าหมาย	หน่วยนับ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
4. ส่งเสริมความรอบรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุล ในชีวิตการทำงาน	1. แบบประเมินเพื่อวัดคุณภาพชีวิตรายบุคคลและภาพรวมขององค์กร 2. เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน	13. ตอบแบบประเมินเพื่อวัดคุณภาพชีวิตรายบุคคลและภาพรวมขององค์กร	บุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมการตอบแบบประเมินวัดคุณภาพชีวิต	ร้อยละ80ขึ้นไป	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>คณะกรรมการและบุคลากรของหน่วยงานดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด</p> <p>↓</p> </div>	5.การทดสอบสมรรถภาพทางกาย 6. การตรวจวัดค่าดัชนีมวลกาย BMI 7. การตรวจสุขภาพประจำปี 8. การประเมินภาวะสุขภาพของบุคลากร 9. การประเมินเพื่อวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 10. กิจกรรมรณรงค์ ล้างมือ กินผัก ปลอดภัย 11. กิจกรรม SongKran บ้านทุ่ง “สงกรานต์ใส่ผ้าลายดอก หัวปิ่นโต ไชวักิน ผัก แบบการ์ดไม่ตก” 12. กิจกรรม Health Model	(ม.ค.2565) (ก.พ.และก.ค. 65) (พ.ย.64-ก.ค. 65) (พ.ย.2564) (ธ.ค.2564) (เม.ย. 65) (เม.ย. 65) (เม.ย.-ก.ค. 65)	กลุ่มอำนวยการ และเจ้าหน้าที่ทุกคน	- แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนงาน - มาตรฐานการปฏิบัติงาน SOP - เอกสารและภาพกิจกรรม การดำเนินงานขับเคลื่อน
4.	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>คณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด</p> <p>↓</p> </div>	-คณะกรรมการดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด	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

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตุลาคม 2564 – สิงหาคม 2565

8. ผู้รับผิดชอบหลัก ตัวชี้วัด 2.2

1. นางสาวจิตติพร วีรเธียรภิญโญ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
2. นางสาวสมใจ มโนศักดิ์เสรี เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
3. นางสาวติศราภรณ์ แสงชมพู เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
4. นายณัฐชนน แก้วกัลยา เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
5. นางสาวรุจิรา จินดำ นักวิชาการเงินและบัญชี