

**ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้าง
คุณภาพชีวิต สำนักอนามัยผู้สูงอายุ**

ผลการดำเนินงานรอบ 5 เดือนแรก (ตุลาคม 2564 – กุมภาพันธ์ 2565)

<https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2>

ระดับที่ 1 สำนักอนามัยผู้สูงอายุ มีการรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และภาวะสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน (โดยใช้แบบประเมินภาวะสุขภาพบุคลากรกรมอนามัย) ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ปีงบประมาณพ.ศ. 2564 และผลการวิเคราะห์ภาวะสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน และความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์

[https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-](https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=84778&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26693)

[2/download?id=84778&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26693](https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=84778&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26693)

● **ด้านผลผลิตและผลลัพธ์** วิเคราะห์เชิงระดับ

สำนักอนามัยผู้สูงอายุ ได้ดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน มาอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้คนทำงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่ง**สถานการณ์ปัจจุบัน** สำนักอนามัยผู้สูงอายุ ได้ประเมินตนเองตามเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) พบว่าผ่านเกณฑ์การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วม ทั้ง 5 ข้อ ผ่านเกณฑ์สะอาด 11 ข้อ ผ่านเกณฑ์ปลอดภัย 12 ข้อ ผ่านเกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี 9 ข้อ ผ่านเกณฑ์มีชีวิตชีวา และ สมดุลชีวิต (ระดับพื้นฐาน) 5 ข้อ และผ่านเกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต (ระดับดี) 2 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 : การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ผ่าน ทั้ง 5 ข้อ

เรื่อง	ผลการประเมินตนเองพบว่า
การสนับสนุนขององค์กร	ผู้อำนวยการสำนักอนามัยผู้สูงอายุ ให้การสนับสนุน โดยกำหนดเป็นนโยบายเกี่ยวกับเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนทำงานทุกคน เช่น สนับสนุนให้เกิดกลุ่มกิจกรรม หรือชมรมต่างๆ มีการวางแผน สำหรับดำเนินกิจกรรม พร้อมทั้งเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรและประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรทุกคนรับทราบ
วัฒนธรรมองค์กร	มีประกาศวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมการจัดอบรมให้ความรู้ในการสร้างวัฒนธรรมที่เสริมสร้างสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิต โดยการกำหนดพฤติกรรมที่คนในองค์กรคาดหวังที่จะยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ได้แก่ หลัก 3 อ , 5 ส เป็นต้น
การติดต่อสื่อสาร	กำหนดและเลือกใช้วิธีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตการทำงาน เพื่อให้

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

เรื่อง	ผลการประเมินตนเองพบว่า
	ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการรับและให้ข้อมูลข่าวสาร Facebook , Group Line และหนังสือเวียน
การตรวจติดตาม ทบทวน และ ประเมินผล	ตรวจติดตาม ทบทวน และประเมินผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และความสุขในชีวิตการทำงานในองค์กร โดยการประเมินผลและสังเกตปรับปรุงสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานดีขึ้น
การมีส่วนร่วมของ ผู้ปฏิบัติงาน	กำหนด/เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และความสุขในชีวิตการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีช่องทางการให้ข้อเสนอแนะ มีการพบปะหารือระหว่างผู้อำนวยการฯ และผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีช่วงเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น การออกกำลังกาย การทำบุญปีใหม่

ส่วนที่ 2 : เกณฑ์ “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี และมีชีวิตชีวา สมดุลชีวิต”

“เกณฑ์สะอาด” ผ่านเกณฑ์สะอาด 11 ข้อ

เรื่อง	ผลการประเมินตนเองพบว่า
อาคารสถานที่	กำหนดพื้นที่ใช้งานอย่างชัดเจน โดยแบ่งเป็นพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน จัดเก็บวัสดุ พื้นที่สำหรับพักผ่อน พื้นที่สำหรับรับประทานอาหาร เป็นสัดส่วนเหมาะสม พร้อมมีป้ายแสดง และมีการปฏิบัติตามมาตรฐาน 5ส มีทัศนียภาพโดยรอบอาคารสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย และไม่มีการวางสิ่งของกีดขวางบริเวณทางเดินหรือ ทางผ่าน
	ไม่แขวนวัสดุต่าง ๆ ตามเสาหรือผนังของอาคาร มีทัศนียภาพภายในอาคารสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย
	สภาพของหน้าต่าง ประตู ชั้นบันได ราวบันได อยู่ในสภาพดี
	อุปกรณ์และหลอดไฟอยู่ในสภาพดี และมีรอบของการทำความสะอาด
บริเวณพื้น	พื้นอยู่ในระนาบเดียวกัน เรียบ ไม่ลื่น หากเป็นบริเวณต่างระดับมีสัญลักษณ์บอกความแตกต่างพื้นอยู่ในสภาพดี และมีการทำความสะอาดสม่ำเสมอ
	มีการเก็บรวบรวม การกำจัด หรือการจัดการมูลฝอยทั่วไปที่ถูกลักสุขาภิบาล มีภาชนะบรรจุ หรือภาชนะรองรับที่เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณและประเภทมูลฝอย มีการทำความสะอาดภาชนะบรรจุหรือภาชนะรองรับ และบริเวณที่เก็บภาชนะอยู่เสมอ
	ขนาดความกว้างของพื้นทางเดิน ทางขนย้าย หรือทางเพื่อการจราจรมีขนาดเหมาะสม
บริเวณที่จัดเก็บวัสดุสิ่งของ	ตู้เก็บของหรือชั้นวางของอยู่ในสภาพดีและสะอาด ติดป้ายแสดงชนิดสิ่งของจัดเก็บเครื่องใช้ และอุปกรณ์เป็นสัดส่วน มีระเบียบเรียบร้อย และปลอดภัย

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

เรื่อง	ผลการประเมินตนเองพบว่า
บริเวณสถานที่รับประทาน อาหาร จำหน่ายอาหาร และ เตรียมปรุงประกอบอาหาร	ได้มาตรฐานสุขาภิบาลอาหารตามกฎหมายกระทรวงสุขลักษณะของสถานที่จำหน่าย อาหาร พ.ศ. 2561 หรือมาตรฐานสุขาภิบาลอาหารสำหรับแผงลอยจำหน่าย อาหาร
ห้องน้ำห้องส้วม	มีการทำความสะอาดสม่ำเสมอ
การควบคุมสัตว์ และแมลง พาหะนำโรค	มีการควบคุมสัตว์และแมลงพาหะนำโรค ถูกต้องตามหลักวิชาการสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อม มีการทำลายแหล่งอาหาร/แหล่งเพาะพันธุ์

“เกณฑ์ความปลอดภัย” ผ่านเกณฑ์ปลอดภัย 12 ข้อ

เรื่อง	ผลการประเมินตนเองพบว่า
การบันทึกข้อมูลอุบัติเหตุ/ การเจ็บป่วยจากการทำงาน	จากการจัดเก็บข้อมูลพบว่าไม่มีการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ไม่มีผู้เจ็บป่วยรายใหม่ที่ป่วยเป็นโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ตลอดระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา
การทำงานที่ปลอดภัย	จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ถูกต้อง เหมาะสม และเพียงพอ มีการกำหนดกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับงานที่เป็น อันตราย
เครื่องจักร/อุปกรณ์/ เครื่องใช้	อุปกรณ์ที่ชำรุดมีป้ายหรือสัญญาณเตือนอันตราย อุปกรณ์/เครื่องใช้ได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดี
ระบบไฟฟ้า	การเดินสายไฟเป็นระเบียบ ใช้สายไฟถูกประเภท และมีการปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์การใช้ไฟฟ้าอย่างปลอดภัย สวิตช์ สายไฟ ได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดีและปลอดภัย มีอุปกรณ์ตัดไฟ (Breaker) รองรับการเกิดไฟช็อต/รั่ว ตู้ควบคุมระบบไฟฟ้าอยู่ ในตำแหน่งที่เหมาะสม และไม่มีสิ่งกีดขวาง
การป้องกันอัคคีภัย	มีเครื่องดับเพลิงตรงกับชนิดของเชื้อเพลิง และติดตั้งอยู่ในตำแหน่งที่สามารถ นำมาใช้ได้ทันที มีใบบันทึกการตรวจอุปกรณ์ดับเพลิงเป็นปัจจุบัน อุปกรณ์ ดับเพลิงติดตั้งสูงจากพื้นอาคารไม่เกิน 1.5 เมตร มองเห็นและเข้าถึงได้ง่าย ทางหนีไฟและบันไดหนีไฟอยู่ในสภาพที่ดีไม่มีสิ่งกีดขวาง

“เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี” ผ่านเกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี 9 ข้อ

เรื่อง	ผลการประเมินตนเองพบว่า
แสงสว่าง	มีการจัดการด้านแสงสว่างให้มีความเข้มแสงเพียงพอต่อการทำงาน และเป็นไป ตามมาตรฐาน
การระบายอากาศ	ภายในห้องหรือบริเวณที่ทำงานมีการระบายอากาศที่เพียงพอ อุณหภูมิเหมาะสม
เสียง/ความสั่นสะเทือน	ไม่มีเสียงดังและความสั่นสะเทือนที่อาจมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน
สารเคมี	แยกเก็บไว้เฉพาะตามหลักปฏิบัติสำหรับสารเคมีประเภทนั้น

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

เรื่อง	ผลการประเมินตนเองพบว่า
	ไม่มีปัญหาฝุ่นหรือควันที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีกลิ่นสารเคมีหรือกลิ่นเหม็นรบกวนที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน
มูลฝอย	มีที่รองรับมูลฝอยเพียงพอ มีฝาปิดมิดชิด และแยกเศษอาหารออกจากมูลฝอยทั่วไป มีการจัดการมูลฝอยอย่างเหมาะสมไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน
น้ำเสียหรือสิ่งปฏิกูล	ไม่มีน้ำเสียหรือสิ่งปฏิกูล ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน

“เกณฑ์มีชีวิตชีวา” และ “สมดุลชีวิต” ระดับพื้นฐาน ผ่านเกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต (ระดับพื้นฐาน) 5 ข้อ

เรื่อง	ผลการประเมินตนเองพบว่า
การจัดสถานที่ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	มีสถานที่เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและเพิ่มพูนความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตการทำงานมีกล่องรับความคิดเห็น กระดานสนทนา (เว็บบอร์ด) มีการติดประกาศ เสียงตามสาย
การให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน	มีการให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตการทำงาน แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 5 เรื่อง/ปี
กิจกรรม ลด เลิก บุหรี่ และสิ่งเสพติด	มีการให้ความรู้และจัดกิจกรรมการณรงค์การลด เลิกบุหรี่ และสิ่งเสพติด รวมทั้งห้ามสูบบุหรี่ในอาคารสถานที่
การตรวจสุขภาพประจำปี	มีการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับบริการตรวจสุขภาพประจำปีทุกคน และมีการตรวจตามความเสี่ยงที่ผู้ปฏิบัติงานต้องสัมผัส
การให้บริการรักษาเบื้องต้นหรือการปฐมพยาบาล	มีตู้ยา ชุดปฐมพยาบาล และเครื่องชั่งน้ำหนัก พร้อมทั้งมีการจัดบันทึกการรักษาและการใช้ยา

“เกณฑ์มีชีวิตชีวา” และ “สมดุลชีวิต” ระดับดี ผ่านเกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต (ระดับดี) 2 ข้อ

เรื่อง	ผลการประเมินตนเองพบว่า
การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน	มีการกำหนดและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษร
กิจกรรมการมีส่วนร่วม	มีการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตการทำงาน และดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกๆ ปี โดยคณะผู้ดำเนินกิจกรรมประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เช่น กิจกรรมทำบุญและขึ้นปีใหม่ กิจกรรม Healthy Happy Birthday

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

● **ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ <https://eh.anamai.moph.go.th/th>

ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุในปีงบประมาณ 2565 มีจำนวนทั้งสิ้น 32 คน รายละเอียดดังตารางที่ 1 ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=32)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	21	65.63
ชาย	11	34.38
อายุ (ปี)		
24 - 37 ปี (Generation Y)	26	74.07
38 - 53 ปี (Generation X)	6	22.22
\bar{x}	33 ปี	

ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ควรมีการกระตุ้นให้ทุกส่วนในองค์กรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของแผนกตนเป็นประจำทุกเดือน โดยส่งภาพกิจกรรมและระบุว่าดำเนินการอะไรเพื่อให้สถานที่ทำงานของตน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา” เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมและเกิดความสามัคคี

ผลการวิเคราะห์สภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร

สำนักอนามัยผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2565

สำรวจระหว่างวันที่ 11 - 17 พฤศจิกายน 2564

โดยใช้แบบประเมินภาวะสุขภาพบุคลากรกรมอนามัย 2565

ส่วนที่ 1

จากการสำรวจสภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ จำนวน 19 คน ผู้ตอบแบบประเมิน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 94.74 เป็นเพศชาย ร้อยละ 26.32 เพศหญิง ร้อยละ 68.42 อายุน้อยที่สุด 25 ปี อายุมากที่สุด 55 ปี อายุของบุคลากรเฉลี่ย 40 ปี การศึกษา ร้อยละ 94.74 อยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นประเภทข้าราชการร้อยละ 78.94 ลูกจ้างประจำร้อยละ 10.52 และ พนักงานราชการร้อยละ 5.26

เมื่อสอบถามเกี่ยวกับภาระทางการเงิน พบว่า ร้อยละ 5.26 มีรายจ่ายน้อยกว่ารายได้ ร้อยละ 57.89 มีรายจ่ายเท่ากับรายได้ ร้อยละ 21.05 มีรายจ่ายเกินกว่ารายได้เล็กน้อย และ ร้อยละ 10.53 รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก เมื่อถามถึงการเก็บออม พบว่า ร้อยละ 5.26 มี/เก็บออมปานกลาง ร้อยละ 68.42 มี/เก็บออมเพียงเล็กน้อย และร้อยละ 21.05 ไม่มี/มีน้อยที่สุด ส่วนทางการเป็นภาระ ร้อยละ 10.53 เป็นภาระน้อย ร้อยละ 57.89 เป็นภาระปานกลาง ร้อยละ 10.53 เป็นภาระหนักมาก ร้อยละ 5.26 เป็นภาระหนักที่สุด และไม่เป็นภาระ/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน ร้อยละ 10.53

ส่วนที่ 2

เมื่อคิดค่าดัชนีมวลกายของบุคลากร จำนวน 18 คน พบว่า ร้อยละ 10.53 น้ำหนักน้อย/ผอม ร้อยละ 26.32 ปกติ (สุขภาพดี) ร้อยละ 36.84 ท้วม/โรคอ้วนระดับ 1 ร้อยละ 15.79 อ้วน/โรคอ้วนระดับ 2 และ อ้วนมาก/โรคอ้วนระดับ 3 ร้อยละ 5.26 เมื่อดูจากเส้นรอบเอว ผู้ชาย จำนวน 5 คน เกินค่าเฉลี่ยเส้นรอบเอว 1 คน และผู้หญิง จำนวน 13 คน เกินค่าเฉลี่ยเส้นรอบเอว 3 คน

เส้นรอบเอว (เซนติเมตร)

เส้นรอบเอว	เกณฑ์	Average (CM)	Max (CM)	Min (CM)
ชาย	ไม่ควรเกิน 90 เซนติเมตร หรือ 36 นิ้ว	84.5	90	79
หญิง	ไม่ควรเกิน 80 เซนติเมตร หรือ 32 นิ้ว	78.5	93	64

BMI

BMI kg/m2	อยู่ในเกณฑ์	ภาวะเสี่ยงต่อโรค	2565	
			จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 18.50	น้ำหนักน้อย/ผอม	มากกว่าคนปกติ	2	10.53
ระหว่าง 18.50 – 22.90	ปกติ (สุขภาพดี)	เท่าคนปกติ	5	26.32
ระหว่าง 23 – 24.90	ท้วม/โรคอ้วนระดับ 1	อันตรายอ้วนระดับ 1	7	36.84
ระหว่าง 25 – 29.90	อ้วน/โรคอ้วนระดับ 2	อันตรายอ้วนระดับ 2	3	15.79
มากกว่า 30	อ้วนมาก/โรคอ้วนระดับ 3	อันตรายอ้วนระดับ 3	1	5.26

ด้านของโรคประจำตัว บุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ ร้อยละ 78.95 ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 15.79 มีโรคประจำตัว มีโรคประจำตัวและอายุน้อยที่สุด คือ 43 ปี ส่วน 3 อันดับแรกของโรค ได้แก่ โรคความดันโลหิตสูง, โรคเบาหวาน, โรคกระดูกเสื่อม

การตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 100 เข้ารับการตรวจสุขภาพและ เมื่อจำแนกจากช่วงอายุของคนที่ตรวจสุขภาพ จำนวน 18 คน มีอายุน้อยกว่า 35 ปี 9 คน และมากกว่า 35 ปีขึ้นไป 9 คน ส่วนใหญ่สุขภาพดี

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมสุขภาพ

พฤติกรรมการบริโภคอาหาร พบว่า ร้อยละ 78.95 กินครบ 3 มื้อ ร้อยละ 15.79 ไม่ครบ 3 มื้อ ส่วนการกินผัก ร้อยละ 52.63 กิน 1 - 3 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 15.79 กิน 4 - 6 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 21.05 กินทุกวัน และ ร้อยละ 5.26 ไม่กินเลย

ด้านการกินผลไม้รสไม่หวาน ร้อยละ 73.68 กิน 1 - 3 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 21.05 กิน 4 - 6 วันต่อสัปดาห์

เมื่อถามถึงการปรุงรสเค็ม ร้อยละ 5.26 เติมเครื่องปรุงรสเค็มทุกครั้ง ร้อยละ 52.36 เติมเครื่องปรุงรสเค็มบางครั้ง ร้อยละ 36.84 ไม่เติมเครื่องปรุงรสเค็มเลย เมื่อดูข้อมูลในเฉพาะคนที่ดื่มรสหวานทุกวัน พบว่ามีค่าดัชนีมวลกายเฉลี่ยอยู่ที่ 26.17 = อันตรายอ้วนระดับ 2

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจราจร

ในช่วง 30 วันที่ผ่านมา ท่านใช้อุปกรณ์ป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจราจรอย่างไร

พฤติกรรมการใช้อุปกรณ์ป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจราจร การใช้เข็มขัดนิรภัยขณะขับรถยนต์ ร้อยละ 68.42 ใช้ทุกครั้ง ร้อยละ 26.32 ไม่ได้ขับ/โดยสารรถยนต์ หรือรถจักรยานยนต์ การใช้เข็มขัดนิรภัยขณะเป็นผู้โดยสารข้างคนขับ ร้อยละ 68.42 ใช้ทุกครั้ง ร้อยละ 15.79 ใช้บางครั้ง ร้อยละ 5.26 ไม่เคยใช้ ร้อยละ 5.26 ไม่ได้ขับ/โดยสารรถยนต์ หรือรถจักรยานยนต์ การสวมหมวกนิรภัยขณะขี่รถจักรยานยนต์ ร้อยละ 31.58 ใช้ทุกครั้ง ร้อยละ 15.79 ใช้บางครั้ง ร้อยละ 5.26 ไม่เคยใช้ ร้อยละ 42.11 ไม่ได้ขับ/โดยสารรถยนต์ การสวมหมวกนิรภัยขณะโดยสารรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 21.05 ใช้ทุกครั้ง ร้อยละ 21.05 ใช้บางครั้ง ร้อยละ 26.32 ไม่เคยใช้ ร้อยละ 26.32 ไม่ได้ขับ/โดยสารรถยนต์

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมสูบบุหรี่

พฤติกรรมการสูบบุหรี่ พบว่า ร้อยละ 94.74 ไม่สูบบุหรี่

ส่วนที่ 6 พฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์

พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มเบียร์ พบว่าร้อยละ 84.21 ไม่เคยดื่มเลย ร้อยละ 5.26 สัปดาห์ละครั้ง ร้อยละ 5.26 เดือนละครั้ง และพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มสุรา พบว่าร้อยละ 78.95 ไม่เคยดื่มเลย ร้อยละ 5.26 สัปดาห์ละครั้ง ร้อยละ 10.53 เดือนละครั้ง

ส่วนที่ 7 แบบประเมินความเครียด (ST-5)

เมื่อแปลผลการตอบแบบประเมินความเครียด โดยใช้แบบประเมิน ST-5 แปลผลจากผลรวมคะแนนที่ตอบ พบว่า ร้อยละ 38.89 มีเครียดน้อย ร้อยละ 44.44 มีความเครียดปานกลาง ร้อยละ 5.56 เครียดมาก และ ร้อยละ 11.11 เครียดมากที่สุด

การแปลผล	จำนวน	ร้อยละ
คะแนน 0-4 เครียดน้อย	7	38.89
คะแนน 5-7 เครียดปานกลาง	8	44.44
คะแนน 8-9 เครียดมาก	1	5.56
คะแนน 10-15 เครียดมากที่สุด	2	11.11

ส่วนที่ 8 แบบคัดกรองโรคซึมเศร้า (20)

แบบคัดกรองโรคซึมเศร้า พบว่า มีบุคลากร มีอาการใดๆ ในคำถามที่ 1 และ 2 จำนวน 2 คน ถือว่า เป็นผู้มีความเสี่ยง มีแนวโน้มที่จะเป็นโรคซึมเศร้า ให้ประเมินต่อด้วยแบบประเมิน โรคซึมเศร้า 9Q พบว่า ร้อยละ 100 มีอาการของโรคซึมเศร้าระดับน้อย

การแปลผล	จำนวน	ร้อยละ
< 7 ไม่มีอาการของโรคซึมเศร้าหรือมีอาการของโรคซึมเศร้าระดับน้อยมาก	0	0
7-12 มีอาการของโรคซึมเศร้า ระดับน้อย	2	100
13-18 มีอาการของโรคซึมเศร้า ระดับปานกลาง	0	0
≥ 19 มีอาการของโรคซึมเศร้า ระดับรุนแรง	0	0

ส่วนที่ 9 แบบสอบถามกิจกรรมทางกาย

การมีกิจกรรมทางกาย ร้อยละ 68.42 น้อยกว่าสัปดาห์ละ 150 นาที ร้อยละ 10.53 มากกว่าหรือเท่ากับ สัปดาห์ละ 150 นาที ร้อยละ 15.79 ไม่มีเลย และพบว่าร้อยละ 36.84 นานเกิน 2 ชั่วโมง ทุกวัน ร้อยละ 31.58 นานเกิน 2 ชั่วโมง บางวัน ร้อยละ 26.32 ไม่นั่งหรือเอนกายเฉยๆ นานเกิน 2 ชั่วโมง

ส่วนที่ 10 พฤติกรรมการนอนหลับ

บุคลากร สำนักรักษาพยาบาลผู้สูงอายุ ร้อยละ 5.26 นอนถึง 7 ชั่วโมงทุกวัน ร้อยละ 36.84 นอนถึง 7 ชั่วโมง บางวัน ร้อยละ 52.63 นอนไม่ถึง 7 ชั่วโมงทุกวัน เมื่อสอบถามความสดชื่นหลังตื่นนอน ร้อยละ 52.63 หลังตื่นนอน 1 ถึง 4 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 15.79 หลังตื่นนอน 5 ถึง 6 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 10.53 ทุกวัน และ ร้อยละ 15.79 ไม่เคย

ส่วนที่ 11 พฤติกรรมการแปร่งฟัน

พฤติกรรมการแปร่งฟัน บุคลากร จำนวน 18 คน แปร่งฟันก่อนนอนทุกวัน ส่วนเวลาในการแปร่งฟันแต่ละ ครั้ง ร้อยละ 15.79 ใช้เวลาน้อยกว่า 2 นาที ร้อยละ 73.69 ใช้เวลา 2 – 3 นาที ร้อยละ 5.26 ใช้เวลา 3 นาทีขึ้นไป ส่วนใหญ่ไปรับบริการอุดหินปูน

2. มาตรการที่กำหนด

มาตรการ	เหตุผล
เสริมสร้างความเข้มแข็งกลไกความร่วมมือทุกภาคส่วน (P)	
<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมคณะกรรมการ Healthy Workplace Happy for Life - การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เรื่อง การพัฒนาองค์กรสู่ Healthy Workplace Happy for Life 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อความรู้ เข้าใจร่วมกันในทิศทางการพัฒนาองค์กรให้เป็น Healthy Workplace Happy for Life ด้วยความร่วมมือของทุกส่วนในองค์กร
รักษาคุณภาพ พัฒนาสู่ความยั่งยืน (I)	
<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน / การส่งเสริมสุขภาพ - การสุ่มประเมิน กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของทุกกลุ่มงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อดำเนินกิจกรรมตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life และปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ ทั้งผู้รับบริการและผู้ให้บริการ
มุ่งพัฒนาระดับมาตรฐาน (R)	
<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศนโยบาย Healthy Workplace Happy for Life ของผู้บริหาร - คำสั่งแต่งตั้งกรรมการ Healthy Workplace Happy for Life - การสื่อสารความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลชีวิตในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการพัฒนาให้เป็นองค์กรนโยบาย Healthy Workplace Happy for Life อย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในองค์กร ภายใต้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ของผู้บริหาร

การขึ้นสร้างกระแสเพื่อให้เกิดความร่วมมือ (A)	
- กำหนดให้การดำเนินงานตามมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life และ 5ส. เป็นนโยบาย	- เพื่อสร้างกระแสให้บุคลากรเกิดการตื่นตัว และเกิดความร่วมมือทั้งองค์กร
การเป็นผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพ (B)	
- สื่อสารชี้แจงเจ้าหน้าที่ทุกระดับเพื่อให้สามารถดำเนินงานเป็นต้นแบบด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	- เพื่อเป็นหน่วยงานต้นแบบการดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

● **ด้านข้อมูลวิชาการที่นำมาใช้สนับสนุน** แนวทางการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

1. เกณฑ์การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

https://env.anamai.moph.go.th/download/HWP/2562/standardHWP_edit1261.pdf

จากเว็บไซต์สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย วันที่ค้นหา 1 ธันวาคม 2564

2. แนวทางการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

https://env.anamai.moph.go.th/download/HWP/2562/processHWP_edit1261.pdf

จากเว็บไซต์สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย วันที่ค้นหา 1 ธันวาคม 2564 หน้า 1-10

3. คู่มือสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

<https://env.anamai.moph.go.th/th/magazine/2605#wow-book/>

จากเว็บไซต์สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย วันที่ค้นหา 1 ธันวาคม 2564

1.2 ผลการวิเคราะห์ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน

https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=84796&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26693

จากการสอบถามความพึงพอใจต่อการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ของบุคลากร สำนักอนามัยผู้สูงอายุ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ จำนวน 32 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม 27 คน คิดเป็นเพศชายร้อยละ 29.6 เพศหญิง ร้อยละ 70.4 บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 24-37 ปี คิดเป็นร้อยละ 81.5 อายุที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานมา 1 - 5 ปี ร้อยละ 59.3 ตามด้วย น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 22.2 เมื่อสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ โดยแบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ จำนวน 16 คำถาม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก โดยภาพรวมความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงาน healthy workplace 2564 อยู่ในระดับพอใจมาก ร้อยละ 44.4

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	8	29.6
หญิง	19	70.4

2. อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
24-37 ปี	22	81.5
38-53 ปี	4	14.8
54 ปีขึ้นไป	1	3.7

3. ประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	14	51.9
พนักงานราชการ	2	7.4
ลูกจ้างประจำ	1	3.7
จ้างเหมาบริการ	10	37

4. อายุที่ปฏิบัติงาน

อายุที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	6	22.2
1-5 ปี	16	59.3
6-10 ปี	3	11.1
11-15 ปี	0	0
มากกว่า 15 ปี	2	7.4

5. การศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	3.7
ปริญญาตรี	23	85.2
ปริญญาโท	3	11.1
ปริญญาเอก	0	0

ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อดำเนินงาน HWP ปีงบประมาณ 2564

ประเด็นความถาม	ระดับความพึงพอใจ									
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนของหน่วยงาน										
1.ผู้บริหารทุกระดับเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุน	-	-	1	3.70	5	18.52	12	44.44	8	29.63
2.ท่านพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน	-	-	1	3.70	5	18.52	13	48.15	7	25.93
ความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่จัด										
1.กิจกรรมมีช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมและทั่วถึงบุคลากรทุกคน	-	-	1	3.70	5	18.52	15	55.56	5	18.52
2.กิจกรรมที่จัดขึ้นสร้างความตระหนักมีความเหมาะสมนำไปสู่การพัฒนาได้จริง	-	-	1	3.70	4	14.81	16	59.26	5	18.52
3. สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ มีพื้นที่ใช้สอยมากขึ้น สะดวกรวดเร็ว	-	-	1	3.70	7	25.93	13	48.15	5	18.52
4. สถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้นบรรยากาศน่าทำงาน	-	-	1	3.70	7	25.93	13	48.15	5	18.52
5.สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	-	-	1	3.70	5	18.52	14	51.85	6	22.22
ความพึงพอใจต่อเกณฑ์และผู้ตรวจประเมิน										
1.ผู้ประเมินของสำนักอนามัย	-	-	1	3.70	8	29.6	13	48.15	4	14.81

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ประเด็นความถาม	ระดับความพึงพอใจ									
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจ สามารถชี้แจงข้อมูลได้ชัดเจน										
2.เกณฑ์การประเมินชัดเจนและเหมาะสม	-	-	1	3.70	8	29.6	15	55.56	2	7.41
โดยภาพรวมท่านมีความความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงาน healthy workplace 2564	-	-	2	7.41	4	14.8	13	48.15	8	29.63

ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ 2565

1. ควรมีมุมพักผ่อน คลายเครียด
2. เกณฑ์การประเมินเยอะเกินไป ทำให้บุคลากรเกิดความเครียด
3. ขอให้มีการสนับสนุนการพัฒนาทีมงาน และรายบุคคล
4. อยากให้มีการพัฒนาเกณฑ์ให้เหมาะสมกับปัจจุบัน เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานสามารถมีต้นไม้วางบนโต๊ะได้ อุปกรณ์อื่นๆ ที่จำเป็น
5. นโยบายองค์กรชัดเจนตั้งเข็มมุ่งแต่ต้นปี
6. กิจกรรม (time line) วางไว้ให้ชัดเจนจะขับเคลื่อนกิจกรรมอะไรในแต่ละช่วงเวลาของการทำHWP
7. การจัดสิ่งแวดล้อมสถานที่ในกรณีพื้นที่จำกัดจะจัดอย่างไรให้น่าอยู่ น่าทำงาน และประกันความปลอดภัย
8. การกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยเอาใช้ชัดเจนถูกต้องทั้งความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในองค์กรเนื่องจากการพัฒนาในช่วงถ้าทำชัดจะได้ไม่ต้องดำเนินการหลายรอบ
9. ผู้บริหาร สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำ HWP

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

1.3 ทำเนียบผู้รับบริการ (C) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) และ/หรือเครือข่ายที่อยู่ในพื้นที่สนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

ทำเนียบผู้รับบริการ (C) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

หน่วยงาน สำนักอนามัยผู้สูงอายุ

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล (ผู้รับบริการ/ ผู้ติดต่อ)	ตำแหน่ง	สังกัด/หน่วยงาน	ประเภทการติดต่อ/ การมีส่วนได้ส่วนเสีย	E-mail (ถ้ามี)
1	นายนิธิรัตน์ บุญตานนท์	ผู้อำนวยการสำนักอนามัยผู้สูงอายุ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ	บุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ	
2	นางอรรณวี อนันตรสุชาติ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
3	นายทรงวุฒิ ศรีไสี	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
4	นายวิภูษิต แจ่มนาค	พนักงานธุรการ ส3	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
5	นางสาวสิริวรรณ นิลโชติ	เจ้าพนักงานธุรการ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
6	นางสาวปิยาพัชร ดำรงค์ศักดิ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
7	นางสาวภัทรกาญจน์ คงดี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
8	นางสาวโณมฉาย เงินนาค	เจ้าหน้าที่พัสดุ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
9	นายวิริยะ พรหมจันทร์	พนักงานขับรถยนต์	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
10	นายอรรถพงศ์ คงดี	พนักงานขับรถยนต์	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
11	นายฉัตรเทพ พันตรา	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการวิชาการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
12	นางสาวปิยะฉัตร พันทาส	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
13	นางสาวพรทิมล บุญญา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
14	นางสาวธัญญลักษณ์ แสนลา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
15	นายอรอดชัย อินดิยะ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
16	นางสาวอารีรัตน์ พงศ์พิพัฒน์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
17	นางสาวจุฑาทิพย์ เจริญจิตร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
18	นางสาวศรพร เททยานรงค์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล (ผู้รับบริการ/ ผู้ติดต่อ)	ตำแหน่ง	สังกัด/หน่วยงาน	ประเภทการติดต่อ/ การมีส่วนได้ส่วนเสีย	E-mail (ถ้ามี)
19	ร.อ.หญิงวัลภินันท์ สืบศักดิ์	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
20	นางสาวลลันลลีน เรืองเชื้อ	นักวิชาการสาธารณสุข	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
21	นางสาวพันทวี แซ่จั้น	นักวิชาการสาธารณสุข	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
22	นางสาวสุนันทา กั้นทอง	นักวิชาการสาธารณสุข	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
23	นายธีรยุทธ ชูพุทธพงศ์	ผู้ดูแลระบบฐานข้อมูล	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
24	นางรัชณี บุญเรืองศรี	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
25	นายทรงพล คำนึ่งเกียรติวงศ์	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
26	นางสาวฐานิณีธีร เขียวเกษม	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
27	นางสาวธนารณิ แจ่มแจ้ง	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
28	นางสาวปริมสุดา อุประรัตน์	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
29	นายสมคิด สุริยวรรณ	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
30	นางสาวสุชาดา สุดแดง	นักวิชาการสาธารณสุข	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
31	นางสาวภาวิณี เขยเดช	นักวิชาการสาธารณสุข	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		
32	นายสุรเชษฐ์ หาญรบ	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ		

หมายเหตุ : หน่วยงานสามารถปรับรูปแบบให้ตรงตามบริบทของหน่วยงานได้ ตามความเหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ระดับที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาประกอบการวางแผนเพื่อกำหนดมาตรการและประเด็นความรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

2.1 มีมาตรการ และกลวิธีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์และกลยุทธ์ PIRAB

2.2 มีประเด็นความรู้ที่ให้แก่ผู้รับบริการ (C)/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH)

ประเด็นความรู้ให้แก่ผู้รับบริการ	เหตุผล	กลุ่มเป้าหมาย (ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการประเภทอื่นๆ)
1. คู่มือสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)	เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานได้ อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
2. การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่า อยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)	เพื่อให้เป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินงาน ได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
3. คู่มือ 5 ส	เพื่อให้เป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินงาน ได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
4. แนวทางการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมสุขภาพ	เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยน พฤติกรรมสุขภาพจนสามารถเป็น ต้นแบบสุขภาพ (Health model)	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
5. การยืดเหยียดร่างกาย	1. เพื่อส่งเสริม เฝ้าระวังและ กระตุ้นให้ บุคลากรตระหนักถึงการมีสุขภาพดีอยู่ เสมอ 2. เพื่อป้องกันการป่วยด้วยโรคเรื้อรัง ของบุคลากร	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
6. work life work balance	1. เพื่อเป็นการสนับสนุนความรู้ตามที่ บุคลากรสนใจ 2. เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูล ความรู้ ที่เพิ่มเติมจากการสำรวจภาวะสุขภาพ	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
7.การประเมิน Thai save Thai	1. เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของ การเฝ้าระวังสุขภาพในสถานการณ์	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ

ประเด็นความรู้ให้แก่ผู้รับบริการ	เหตุผล	กลุ่มเป้าหมาย (ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการประเภทอื่นๆ)
	1. การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) 2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรประเมินความเสี่ยงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในสถานที่ทำงาน	
8. 9 วิธีจัดการกับความเครียด	เพื่อให้ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
9. สุขภาพดีเริ่มที่ลด หวาน มัน เค็ม	เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงพฤติกรรมการรับประทานอาหารที่เสี่ยงต่อการเกิดโรค การมีสุขภาพดี มีความรู้ความเข้าใจในการเลือกรับประทานอาหารอย่างถูกต้องและเหมาะสม	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
10. 6 ข้อ ควรปฏิบัติเมื่อกลับถึงบ้านช่วยลดโควิด-19	เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงการส่งเสริมป้องกัน การเฝ้าระวังการติดเชื้อไวรัสโควิด-19	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
11. ขยับปรับชีวิตวิถีใหม่	เพื่อให้บุคลากรมีกิจกรรมทางกาย ประจำบ้านอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการออกกำลังกายจากการทำงานบ้าน	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
12. การส่งเสริมการออกกำลังกาย	1. เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเฝ้าระวังสุขภาพตนเอง 2. เพื่อส่งเสริม เฝ้าระวังและ กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงการมีสุขภาพดีอยู่เสมอ 3. เพื่อป้องกันการป่วยด้วยโรคเรื้อรังของบุคลากร	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
13. โรคอ้วน/การลดน้ำหนัก	1. เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเฝ้าระวังสุขภาพตนเอง 2. เพื่อส่งเสริม เฝ้าระวังและ กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงการมีสุขภาพดีอยู่เสมอ 3. เพื่อป้องกันการป่วยด้วยโรคเรื้อรังของบุคลากร	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ

ประเด็นความรู้ให้แก่ผู้รับบริการ	เหตุผล	กลุ่มเป้าหมาย (ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการประเภทอื่นๆ)
14.แนวทางการตรวจสุขภาพที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับประชาชน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเฝ้าระวังสุขภาพตนเอง 2. เพื่อส่งเสริม เฝ้าระวังและ กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงการมีสุขภาพดีอยู่เสมอ 3. เพื่อป้องกันการป่วยด้วยโรคเรื้อรังของบุคลากร 	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
15.โรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือด	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเฝ้าระวังสุขภาพตนเอง 2. เพื่อส่งเสริม เฝ้าระวังและ กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงการมีสุขภาพดีอยู่เสมอ 3. เพื่อป้องกันการป่วยด้วยโรคเรื้อรังของบุคลากร 	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
16.ความสมดุลของการใช้ชีวิตและทำงาน 8 ประการ	<ol style="list-style-type: none"> 1.เพื่อให้บุคลากรมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน อย่างสมดุล 2. เพื่อส่งเสริม และกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงการมีสุขภาพดีอยู่เสมอ 	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
17.คู่มือสุขภาพดีมีชัยไปกว่าครึ่ง	<ol style="list-style-type: none"> 1.เพื่อให้บุคลากรมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน อย่างสมดุล 2. เพื่อส่งเสริม และกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงการมีสุขภาพดีอยู่เสมอ 	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
18. คู่มือการนอนหลับเพื่อสุขภาพที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> 1.เพื่อให้บุคลากรมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน อย่างสมดุล 2. เพื่อส่งเสริม และกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงการมีสุขภาพดีอยู่เสมอ 	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
19. 5 วิธีจัดการความเครียดง่ายๆ ที่คุณเองก็ทำได้	<ol style="list-style-type: none"> 1.เพื่อให้บุคลากรมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน อย่างสมดุล 	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ

ประเด็นความรู้ให้แก่ผู้รับบริการ	เหตุผล	กลุ่มเป้าหมาย (ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการประเภทอื่นๆ)
	2. เพื่อส่งเสริม และกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงการมีสุขภาพดีอยู่เสมอ	
20. ประสานความร่วมมือและส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)	1. เพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน 2. เพื่อสร้างความร่วมมือในการวางแผนการดำเนินงานพัฒนาหน่วยงาน ให้เป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Happy Health Workplace) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
21. สร้างความผูกพัน ความร่วมมือของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคีเครือข่าย	1. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ อนามัย สิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน 2. เพื่อวิเคราะห์มาประกอบการวางแผน	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
22. กำกับติดตามขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ ฯ ผ่านกลไกคณะทำงาน HWP	1. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ อนามัย สิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 2. เพื่อส่งเสริมการออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ
23. การสื่อสาร และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้	1. เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและเพิ่มพูนความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัย สิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตการทำงาน 2. เพื่อให้ได้รับข้อมูลและความรู้ที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ หลากหลายช่องทางที่ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	บุคลากรสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ประเด็นความรู้ให้แก่ผู้รับบริการ	เหตุผล	กลุ่มเป้าหมาย (ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย ผู้รับบริการประเภท อื่นๆ)
	3. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	

ระดับที่ 3 Management and Governance

สำนักอนามัยผู้สูงอายุมีการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานมีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามผลการวิเคราะห์ การติดตามประเมินผล การดำเนินงานและมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ของตัวชี้วัด

3.1 แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักอนามัยผู้สูงอายุ

ชื่อกิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ขับเคลื่อนมาตรการ	ขับเคลื่อนประเด็นความรู้
1.การประชุมคณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สำนักอนามัยผู้สูงอายุ	ครั้ง	6	ต.ค. 64 – กย. 65	การขับเคลื่อนการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	-คู่มือสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) -เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) -เกณฑ์การประเมิน 5 ส
2.การประเมิน Thai save Thai	เรื่อง	1	ธ.ค. 64 – กย. 65	การส่งเสริมและเฝ้าระวังภาวะสุขภาพบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ	การประเมิน Thai save Thai
3.การวัดดัชนีมวลกาย (BMI)	ร้อยละ	80	ม.ค. 65	สื่อสารชี้แจงเจ้าหน้าที่ทุกระดับเพื่อให้สามารถดำเนินงานเป็นต้นแบบด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	แนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ
4.การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ	ฉบับ	1	ธ.ค. 64	การขับเคลื่อนการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่า	คู่มือสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ชื่อกิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ขับเคลื่อนมาตรการ	ขับเคลื่อนประเด็นความรู้
อนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน				ทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	
5.การตรวจสุขภาพประจำปี	ร้อยละ	96	ม.ค. - มี.ค.65	การส่งเสริมและเฝ้าระวังภาวะสุขภาพบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ	ระเบียบหลักเกณฑ์การตรวจสุขภาพประจำปี
6.กิจกรรม Healthy Meeting ในการประชุมของหน่วยงาน	ครั้ง	10	ธ.ค.64-ก.ย 65	จัดอาหารว่างและเครื่องดื่มเป็นผลไม้ และน้ำเปล่า ในการประชุมของหน่วยงาน	ธงโภชนาการกรมอนามัย
7.ส่งเสริมการมีกิจกรรมกายบริหารระหว่างวัน	ครั้ง	10	ธ.ค.64-ก.ย 65	การส่งเสริมและเฝ้าระวังภาวะสุขภาพบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ	คลิปวิดีโอการออกกำลังกาย
8.การประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือด ของบุคลากรอายุ 35 ปีขึ้นไป ด้วยโปรแกรม CV Risk Score	ร้อยละ	80	ธ.ค. 64	มีคณะกรรมการร่วมกับจนท.ทั้งองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมกัน	การประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือด รพ.รามาธิบดี
9.กิจกรรม 5 ส.	ครั้ง	10	พ.ย.64 - ก.ย.65	มีคณะกรรมการร่วมกับจนท.ทั้งองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมกัน	เกณฑ์ 5 ส
10.การทดสอบสมรรถภาพทางกาย/ประเมินสมรรถภาพร่างกาย	ร้อยละ	80	ม.ค. - ก.พ. 65	การส่งเสริมและเฝ้าระวังภาวะสุขภาพบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ	การออกกำลังกายที่ถูกต้อง/หลักเกณฑ์การทำกิจกรรมออกกำลังกายตามอายุ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ชื่อกิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ขับเคลื่อนมาตรการ	ขับเคลื่อนประเด็นความรู้
11.องค์กรสร้างสุข Happy Birthday	ครั้ง	5	ม.ค. - ก.ย. 65	การจัดกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เพื่อผ่อนคลายความเครียดและส่งเสริมความสามัคคีของผู้ปฏิบัติงาน	Workplace Happiness วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน
12.กิจกรรมให้ความรู้การดูแลสุขภาพช่องปาก	ครั้ง	4	ม.ค. - ก.ย. 65	การส่งเสริมและดูแลสุขภาพช่องปากของบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ	การดูแลสุขภาพช่องปากด้วยตัวเอง
13.การประเมินความเครียดของบุคลากรในองค์กร	ครั้ง	1	พ.ย. 64	กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ	แบบประเมินภาวะสุขภาพบุคลากรกรมอนามัย
14.การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรกรมอนามัย	ครั้ง	1	ธ.ค. 64	กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ	ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรกรมอนามัย
15.ปรับปรุง/พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อตอบสนองเกณฑ์ 5 ส. และ Healthy Workplace	ครั้ง	1	ธ.ค. 64	มาตรการจัดโครงสร้างพื้นฐานเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	แนวทางการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน

3.1 ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการดำเนินงานรอบ 5 เดือนแรก : ผลการดำเนินงานรอบ 5 เดือนแรก ตามรายละเอียดดังนี้

เอกสารประกอบการวิเคราะห์ <https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1j1KhqcSGYDlyFhby38VjDpOBVOIXD7W>

แผนการดำเนินงานตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ความก้าวหน้าการดำเนินงานตัวชี้วัด	Link
กิจกรรมที่ 1 การประชุม คณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สำนักอนามัยผู้สูงอายุ	6 ครั้ง	ต.ค. 64	ก.ย. 65	ต.ค. 64 - ก.พ. 65 กิจกรรมดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว (รอบของ 5 เดือนแรก) จำนวน 3 ครั้ง สรุปผลการประชุม ปรีกษาแนวทางการขับเคลื่อนงาน และกำหนดแผนการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนงานต่อไป	https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1nNwwRYN0VdvV0LU7itL6PjGNIfWndhV
กิจกรรมที่ 2 การประเมิน Thai save Thai	1 เรื่อง	ธ.ค. 64	ก.ย. 65	ธ.ค. 64 - ก.พ. 65 กิจกรรมดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว (รอบของ 5 เดือนแรก) บุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุประเมิน Thai save Thai ทุกวัน หากพบว่ามีความเสี่ยงให้ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)	https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1Y1nuwiD2TK3fel0TI2UPn-Jpi8tP_7
กิจกรรมที่ 3 การวัดดัชนีมวลกาย (BMI)	ร้อยละ 80	ม.ค. 65	ม.ค. 65	ม.ค. 65 กิจกรรมดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว รายงานผลการตรวจประเมินค่า BMI ของบุคลากร	https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1ja-1FCwD2tCROIn7CweP0io6RB6tAeRI
กิจกรรมที่ 4 การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน	1 ฉบับ	ธ.ค. 64	ธ.ค. 64	ธ.ค. 64 กิจกรรมดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว 1. จัดทำประกาศนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรของสำนักอนามัยผู้สูงอายุ สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา แล้เสริมสร้างคุณภาพชีวิต 2. ประกาศนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรของสำนักอนามัยผู้สูงอายุ สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา แล้เสริมสร้างคุณภาพชีวิต	https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1XtrZ7eOO4LY6mObcjMjZvDbCX1-hP3Za
กิจกรรมที่ 5 การตรวจสุขภาพประจำปี	ร้อยละ 96	ม.ค. 65	มี.ค. 65	ผลตรวจสุขภาพ ปี 2565 อยู่ระหว่างดำเนินการของกรมอนามัย	-
กิจกรรมที่ 6 กิจกรรม Healthy Meeting ในการประชุมของหน่วยงาน	10 ครั้ง	ต.ค. 64	ก.ย. 65	ต.ค. 64 - ก.พ. 65 กิจกรรมดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว (รอบของ 5 เดือนแรก) การจัดกิจกรรม Healthy Meeting ในการประชุม	https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1OyjhhUZAYRSLMHVwmc2ce9U6nO99mRGY

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

แผนการดำเนินงานตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ความก้าวหน้าการดำเนินงานตัวชี้วัด	Link
กิจกรรมที่ 7 ส่งเสริมการมีกิจกรรมกายบริหารระหว่างวัน	10 ครั้ง	ธ.ค. 64	ก.ย. 65	ธ.ค. 64 - ก.ย. 65 กิจกรรมดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว (รอบของ 5 เดือนแรก)	https://drive.google.com/drive/u/2/folders/17kKeZcq33RzK6lDpw_hSXXk-e5WU-yEH4
กิจกรรมที่ 8 การประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือด ของบุคลากรอายุ 35 ปีขึ้นไป ด้วยโปรแกรม CV Risk Score	ร้อยละ 80	ธ.ค. 64	ธ.ค. 64	ธ.ค. 64 กิจกรรมดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว (รอบของ 5 เดือนแรก) รายงานผลการประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือดของบุคลากรอายุ 35 ปีขึ้นไป ผู้ประเมินความเสี่ยงจำนวน 11 คน ผลการประเมินมีความเสี่ยงน้อย ร้อยละ 100	https://drive.google.com/drive/u/2/folders/188HhrheFn1TlqmB03-Uww_xp5tW2pdYk
กิจกรรมที่ 9 กิจกรรม 5 ส.	10 ครั้ง	พ.ย. 64	ก.ย. 65	พ.ย. 64 - ก.พ. 65 กิจกรรมดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว (รอบของ 5 เดือนแรก) จัดกิจกรรม 5 ส. ทุกสัปดาห์ที่ 3 ของเดือน	https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1zOdRxCfUektWl0bt-GdRpfaaKLn5yl3H
กิจกรรมที่ 10 การทดสอบสมรรถภาพทางกาย/ประเมินสมรรถภาพร่างกาย	ร้อยละ 80	ม.ค. 65	ก.พ. 65	ม.ค. 65 กิจกรรมดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการทดสอบสมรรถภาพทางกาย/ประเมินสมรรถภาพร่างกาย เมื่อวันที่ 24 – 25 มกราคม 2565 จำนวนบุคลากรเข้ารับการทดสอบสมรรถภาพทางกาย/ประเมินสมรรถภาพทางร่างกาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 93.55	https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1S_YAFwF8ogXMi2kqOipWH9bj0PrqmFAw
กิจกรรมที่ 11 องค์กรสร้างสุข Happy Birthday	5 ครั้ง	ม.ค. 65	ก.ย. 65	ม.ค. - ก.พ. 65 กิจกรรมดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว (รอบของ 5 เดือนแรก)	https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1vs72ZJ3lk6lkJvURfetVv-Du0Gdh8xP
กิจกรรมที่ 12 กิจกรรมให้ความรู้การดูแลสุขภาพช่องปาก	4 ครั้ง	ม.ค. 65	ก.ย. 65	ม.ค. - ก.พ. 65 กิจกรรมดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ร้อยละ 100 ของบุคลากร ได้รับทราบความรู้การดูแลสุขภาพช่องปาก	https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1yLkdjzTHLTLdinBv67mTrqW3fEwENN5L
กิจกรรมที่ 13 การประเมินความเครียดของบุคลากรในองค์กร	1 ครั้ง	พ.ย. 64	พ.ย. 64	พ.ย. 64 กิจกรรมดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว จากการประเมินความเครียดของบุคลากรในองค์กร โดยใช้แบบประเมินภาวะสุขภาพบุคลากร กรมอนามัย จำนวน 19 คน ผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 94.74	https://drive.google.com/drive/u/2/folders/11WMOd2ccpPONvE8E4OWNfiAEXZmgsPXM

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

แผนการดำเนินงานตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ความก้าวหน้าการดำเนินงานตัวชี้วัด	Link
กิจกรรมที่ 14 การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรกรมอนามัย	1 ครั้ง	ธ.ค. 64	ธ.ค. 64	ธ.ค. 64 กิจกรรมดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว จากการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน ผู้ตอบแบบประเมิน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 100	https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1W9uColrekEKzX9WBVST-5G7esPJAiBjr
กิจกรรมที่ 15 ปรับปรุง/พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อตอบสนองเกณฑ์ 5 ส และ Healthy Workplace	1 ครั้ง	ธ.ค. 64	ธ.ค. 64	ธ.ค. 64 กิจกรรมดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว หลักฐานการปรับปรุงการปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ทำงานให้ตอบสนองเกณฑ์ 5 ส และ Healthy Workplace	https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1AhaRnBpTlKMjuXT1nedzJZDkrZMwVr4y

3.2 การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน มีรายงานการติดตามการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ทุกเดือนและนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป ดังนี้

เดือน	รายละเอียด
พฤศจิกายน 2564	https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=84797&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697 https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=84785&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697 https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=84786&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697 https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=84787&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697 https://eh.anamai.moph.go.th/th/summary-meeting-2021/download?id=84321&mid=33107&mkey=m_document&lang=th&did=25763
ธันวาคม 2564	https://eh.anamai.moph.go.th/th/summary-meeting-2021 https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=85890&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697
มกราคม 2565	https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=87017&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697 https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=87019&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697 https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=87020&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697 https://eh.anamai.moph.go.th/th/summary-meeting-2021/download?id=87221&mid=33107&mkey=m_document&lang=th&did=25763
กุมภาพันธ์ 2565	https://eh.anamai.moph.go.th/th/summary-meeting-2021/download?id=88912&mid=33107&mkey=m_document&lang=th&did=25763 https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=89009&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697 https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=89016&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697 https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=89017&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697 https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=89019&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697 https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=89024&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697 https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=89137&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697

3.3 มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ของตัวชี้วัด https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=84784&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26696

แบบฟอร์มมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP)

สำนักอนามัยผู้สูงอายุ	คู่มือการปฏิบัติงานการขับเคลื่อนตัวชี้วัด
	ชื่อตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

1. วัตถุประสงค์ (Objectives)

1.1 เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน

1.2 เพื่อใช้เป็นคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานของสำนักอนามัยผู้สูงอายุ ที่แสดงถึงขั้นตอนและมาตรฐานของงานสำหรับเจ้าหน้าที่ของสำนักอนามัยผู้สูงอายุ และผู้ที่เกี่ยวข้องจัดทำรายงานผลการประเมินผลสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน

1.3 เพื่อใช้เป็นเอกสารอ้างอิงในการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขต (Scope)

แสดงกระบวนการ ขั้นตอน โดยรายละเอียดของการดำเนินงานของตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สำนักอนามัยผู้สูงอายุ

3. คำจำกัดความ (Definition) (ถ้ามี)

สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการมีสุขภาพดีของคนทำงานทุกคน และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้ บุคลากรในกรมอนามัยเกิดความสุขกายสบายใจในการทำงาน (Healthy workplace Happy for life)

สถานที่ทำงานมีชีวิตชีวา หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ การอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สะอาด สดชื่น เอื้อต่อการมีสุขภาพดี

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ภายในหน่วยงานกับทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ จ้างเหมาบริการ สำนักอนามัยผู้สูงอายุ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibilities)

4.1 คณะที่ปรึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร และหัวหน้ากลุ่มงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

ให้ปรึกษา ข้อเสนอแนะการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนสำนักอนามัยผู้สูงอายุในการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน การจัดการสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการมีสุขภาพดีของคนทำงานทุกคน และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้บุคลากรในกรมอนามัยเกิดความสุขกาย สบายใจในการทำงาน (Healthy

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

Workplace Happy for Life) ตามนโยบายการพัฒนาหน่วยงานในรูปแบบ และแนวทางต่างๆ ที่กรมอนามัยกำหนด เห็นควรให้มีการดำเนินการเพิ่มจากข้อกำหนด

4.2 คณะทำงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

4.2.1 ดำเนินการสนับสนุนความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน การจัดการสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการมีสุขภาพดีของพนักงานทุกคน และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรในกรมอนามัยเกิดความสุขกาย สบายใจในการทำงาน

4.2.2 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร การส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

4.2.3 พัฒนาบุคลากร สร้างนวัตกรรม สร้างศักยภาพและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร

4.2.4 วางแผนและพัฒนาระบบสื่อสารข้อมูล เพิ่มทักษะความรู้ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

4.2.5 สร้างความร่วมมือ และส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์สถานที่ทำงาน



น่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของพนักงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

4.2.6 กำกับ ติดตาม และประเมินดำเนินงาน

4.2.7 รายงานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

4.2.8 อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

5. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Procedure)

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียดงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
1		จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะทำงานระดับ ความสำเร็จของการ พัฒนาสถานที่ทำงานน่า อยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพ ชีวิต ปี 2565 -ทุกกลุ่มงานเป็นตัวแทน -ผู้อำนวยการสำนัก อนามัยผู้สูงอายุเป็น ประธานลงนามคำสั่ง	พ.ย. 2564	กลุ่มพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุและเครือข่าย	คำสั่งสำนักอนามัยผู้สูงอายุ
		1.ภาวะสุขภาพของบุคลากร สำนักอนามัยผู้สูงอายุ 2.ความพึงพอใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	พ.ย. 2564	กลุ่มพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพ	1.แบบประเมินภาวะสุขภาพบุคลากรกรมอนามัย 2565


ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียดงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
		3.ความต้องการความรู้ และข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน		ผู้สูงอายุและ เครือข่าย	2.แบบสำรวจ ความพึงพอใจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบการจัดแผน	1.วิเคราะห์สถานการณ์ ดำเนินงานสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน ปีงบประมาณ 2564 3.วิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4.รื้อข้อมูล/ประเด็น ความรู้ประกอบการ วิเคราะห์	ธ.ค. 2564	กลุ่มพัฒนาระบบ ส่งเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุและ เครือข่าย	1.ผลการ วิเคราะห์ ข้อมูล 2.ผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมา 3.ประเด็น ความรู้ ประกอบการ วิเคราะห์
	ประชุม คณะทำงาน ครั้งที่1	จัดประชุมคณะทำงาน 1.แจ้งบทบาทหน้าที่ คณะทำงาน 2.เพื่อชี้แจงเกณฑ์และ แนวทาง 3.นำเสนอข้อมูลผลการ วิเคราะห์ 4.จัดทำแผนฯ ให้คณะทำงานเห็นชอบ	ธ.ค. 2564	กลุ่มพัฒนาระบบ ส่งเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุและ เครือข่าย	1.สรุปรายงาน การประชุม 2.แผนพัฒนา สถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน มี ชีวิตชีวา เสริมสร้าง คุณภาพชีวิต
	เสนอที่ประชุมสำนักอนามัยผู้สูงอายุ	เสนอแผนการขับเคลื่อน ดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 2.2 ปี 2565 -ชี้แจงรูปแบบ แนวทางการดำเนินงาน -นำเสนอกิจกรรม	ธ.ค. 2564	กลุ่มพัฒนาระบบ ส่งเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุและ เครือข่าย	1.สรุปการ ประชุมสำนักอนามัย ผู้สูงอายุ 3.หนังสือแจ้ง เวียน


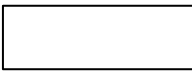
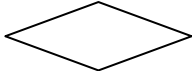
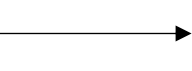

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ลำดับ	ฝั่งกระบวนการ	รายละเอียดงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
	ทำเนียบผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	จัดทำทำเนียบผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา	ธ.ค. 2564	กลุ่มพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพ ภาวะผู้สูงอายุและเครือข่าย	ทำเนียบผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	ประชาสัมพันธ์ สร้างกระแส และจัดกิจกรรมตามแผน	1.การจัดการสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่ น่าทำงาน เอื้อต่อการมีสุขภาพดี 2.การตรวจสอบสุขภาพประจำปี 3.การวัดดัชนีมวลกาย (BMI)	ธ.ค. 2564 - ก.ค. 2565	กลุ่มพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพ ภาวะผู้สูงอายุและเครือข่าย	1.นโยบาย 2.onepage 3.ภาพกิจกรรม 4.หนังสือ 5.ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
	รับตรวจประเมิน	1.รับตรวจประเมินจากคณะกรรมการสำนักฯและคณะกรรมการกรมอนามัย 2.ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามที่ได้รับคำแนะนำ 3.สรุปผลการตรวจ	ธ.ค. 2564 - ก.ค. 2565	คณะทำงานตรวจการประเมิน	1. onepage 2.ภาพกิจกรรม 3.สรุปผลการประเมิน 4.หนังสือเวียน
	เก็บหลักฐาน/เอกสาร คีย์เข้าระบบ DOC	เก็บหลักฐานเอกสารจากการดำเนินงาน ตรวจสอบและนำเข้า ระบบ DOC กรมอนามัย ภายใน วันที่ 10 ของเดือนถัดไป	ธ.ค. 2564 - ก.ค. 2565	กลุ่มพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพ ภาวะผู้สูงอายุและเครือข่าย	มีการคีย์ในระบบ DOC
	ทบทวน ตรวจสอบ ปรับแผน/กิจกรรม/กระบวนการ เป็น/ไม่เป็นตามแผน	1.จัดประชุมคณะทำงาน 2.ทบทวนตรวจสอบกระบวนการ ดำเนินงาน และผลลัพธ์ว่าเป็นไปตามหรือได้ผลลัพธ์ 3.ทบทวน ปรับแผน	ธ.ค. 2564 - ก.ค. 2565	กลุ่มพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพ ภาวะผู้สูงอายุและเครือข่าย	

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียดงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
		1.ประชุมคณะทำงาน 2.จัดเก็บเอกสาร 3.เผยแพร่และแจ้งเวียน	ธ.ค. 2564 - ก.ค. 2565	กลุ่มพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุและเครือข่าย	มีรายงานติดตามตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ทุกเดือน และนำขึ้นเว็บไซต์หน่วยงานภายในวันที่ 10 ของเดือน

สัญลักษณ์ที่ใช้

	จุดเริ่มต้นและสิ้นสุดของกระบวนการ
	กิจกรรมและการปฏิบัติงาน
	การตัดสินใจ เช่น การตรวจสอบ การอนุมัติ
	แสดงถึงทิศทาง หรือการเคลื่อนไหวของงาน
	จุดเชื่อมต่อระหว่างขั้นตอน

6. ภาคผนวก (ถ้ามี) -

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ระดับที่ 4 Output ผลผลิต

4.1 หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมิน 5 ส. https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=89024&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697

4.2 หลักฐานแสดงผลผ่านเกณฑ์การประเมินตามนโยบาย Healthy Workplace Happy for life ระดับดี https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=89024&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697

คะแนนการประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และคะแนน 5 ส
ปีงบประมาณ 2565 (รอบ 5 เดือนแรก) หน่วยงานส่วนกลาง

หน่วยงาน	เกณฑ์การประเมิน							รวม HWP (44)
	5ส. (42)	สนับสนุนของ องค์กร (5)	สะอาด (11)	ปลอดภัย (12)	สิ่งแวดล้อมดี (9)	มีชีวิตชีวาและ สมดุลชีวิต ระดับพื้นฐาน (5)	มีชีวิตชีวาและ สมดุลชีวิตระดับดี (2)	
สำนักอนามัยผู้สูงอายุ	40.80	5.00	10.35	12.00	8.60	5.00	2.00	42.95

การวิเคราะห์ผลการประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต รอบ 5 เดือนแรก ผลการตรวจประเมินโดยคณะกรรมการตรวจประเมิน ตามเกณฑ์การประเมิน 5ส และเกณฑ์ การประเมิน สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ครั้งที่ 2/2565

พบว่า สำนักอนามัยผู้สูงอายุได้คะแนนผลประเมินตามเกณฑ์การประเมิน 5 ส 40.80 คะแนน (คะแนนเต็ม 42 คะแนน) และคะแนนผลการประเมินตามเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ระดับดี 42.95 คะแนน (คะแนนเต็ม 44 คะแนน) และมีประเด็นที่ต้องพัฒนา รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประเด็นข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา

ประเด็น	ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา
<p>เกณฑ์การประเมิน 5ส</p>	<p>1. ป้ายและบอร์ดประชาสัมพันธ์ต่างๆ - ป้ายจุดเครื่องถ่ายเอกสารและวางรถเข็นให้ทำแบบกึ่งถาวร/ถาวร/เคลื่อน เพื่อเพิ่มอายุการใช้งานของป้ายเมื่อโดนฝน หรือละอองฝนอาจเกิดความเสียหาย</p> <p>2. โต๊ะทำงานหรือพื้นที่บริเวณโต๊ะทำงาน - มีการจัดวางสิ่งของบริเวณพื้นที่ทำงาน พบว่ามีกระเป๋าวางบริเวณใต้โต๊ะทำงาน - ไม่นำอาหารและเครื่องดื่มมารับประทานในบริเวณพื้นที่ของโต๊ะคอมพิวเตอร์ พบว่าวางแก้วน้ำใกล้คอมพิวเตอร์ จำนวน 2 จุด ควรวางให้ห่างจากคอมพิวเตอร์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุน้ำหกใส่คอมพิวเตอร์และเครื่องใช้ไฟฟ้า</p> <p>3. ทางเดิน/ทางหนีไฟ - ไม่วางสิ่งของกีดขวางทางเดินภายในบริเวณสำนักงานและทางหนีไฟ พบว่าการดำเนินการตรวจสอบและจำหน่ายครุภัณฑ์ประจำปีไม่แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ครุภัณฑ์ที่อยู่ระหว่างดำเนินการจัดเก็บไว้บริเวณระเบียบทางเดิน</p> <p>4. ถังขยะ - จัดให้มีจุดรวบรวมขยะของหน่วยงานและมีการคัดแยกขยะอย่างน้อย 3 ประเภท (ทั่วไป อินทรีย์ รีไซเคิล) พบว่า ทั้งขยะผิดประเภท</p> <p>กรณีครุภัณฑ์ที่อยู่ระหว่างดำเนินการจำหน่ายด้านหน้าหน่วยงาน 1) ครุภัณฑ์ทำดำเนินการตรวจสอบและขออนุมัติจำหน่ายโดยวิธีโอนเรียบร้อยแล้ว ให้เจ้าหน้าที่พัสดุทำหนังสือแจ้งส่งมอบครุภัณฑ์ให้หน่วยงานที่รับโอน พร้อมให้ทำหนังสือตอบรับมอบและการขนย้ายครุภัณฑ์ หากหน่วยงานที่รับโอนไม่ประสงค์จะรับโอนแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งกลับมายังหน่วยงาน เพื่อดำเนินการจัดหาหน่วยงานที่จะรับโอนใหม่และดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป 2) ควรติดป้ายที่บริเวณจัดวางระบุว่าจะอยู่ระหว่างดำเนินการส่งมอบครุภัณฑ์แก่หน่วยงานที่รับโอน เพื่อให้คณะกรรมการและผู้อื่นรับทราบ</p>
<p>เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)</p>	<p>1. เกณฑ์สะอาด เรื่อง อาคารสถานที่ - มีการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์เหมาะสม และเป็นระเบียบ ไม่มีการวางสิ่งของกีดขวางบริเวณทางเดิน พบว่า ครุภัณฑ์ที่ตรวจสอบและจำหน่ายครุภัณฑ์ประจำปีดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ต้องใช้พื้นที่ทางเดินจัดเก็บ ในปีต่อไปควรเร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จตามที่กำหนด</p> <p>เรื่อง บริเวณพื้น - บริเวณพื้นสะอาด ไม่มีเศษฝุ่นผง ไม่มีเศษขยะ พบว่า มีเศษฝุ่นละอองหลายจุด</p>

ประเด็น	ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา
	<p>2. เกณฑ์ความปลอดภัย เรื่อง ระบบไฟฟ้า - ให้ระบุวัน/เดือน/ปี ที่จัดทำเอกสาร</p> <p>3. เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี เรื่อง การระบายอากาศ - ควรมีพัดลมระบายอากาศในห้องประชุมและพื้นที่สำนักงาน เพื่อระบายอากาศในขณะที่เปิดเครื่องปรับอากาศ</p> <p>เรื่อง มลพิษ - มีการแยกตามประเภทมลพิษที่เกิดขึ้น เช่น มลพิษทั่วไป มลพิษรีไซเคิลและมลพิษอินทรีย์พบว่า ทั้งขยะฝัดประเภท</p>

โดยที่ผลการประเมิน 5ส และ ผลประเมินตามเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) สำนักอนามัยผู้สูงอายุต้องพัฒนาตนเองและจัดกระบวนการขับเคลื่อนในการยกระดับขึ้นมาให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

การขับเคลื่อนการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน รอบ 5 เดือนแรก สำนักอนามัยผู้สูงอายุได้การตรวจประเมินจำนวน 2 ครั้ง และใช้ผลการประเมินครั้งที่ 2 ในการส่งผลคะแนนเพื่อตอบตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ สำหรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานในรอบ 5 เดือนแรกนี้ มีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่อแนวทางการดำเนินงาน ควรที่จะต้องมีการทบทวน และกำหนดแนวทางการตรวจประเมินในรอบ 5 เดือนหลังให้ชัดเจนมากขึ้น

ระดับที่ 5 Outcome ผลลัพธ์ของตัวชี้วัด

5.1 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติ

<https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2->

[2/download?id=89019&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697](https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=89019&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697)

หลักฐาน Outcome

หน่วยงาน สำนักอนามัยผู้สูงอายุ

สรุปข้อมูลร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติ

1. ตารางการให้คะแนน ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติ

คะแนน	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5
ร้อยละ	0.2 - 0.39	0.4 - 0.59	0.6 - 0.79	0.8-0.99	1 ขึ้นไป

2. วิธีการคำนวณ

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติ = ร้อยละของบุคลากรที่มี BMI ปกติรอบ 5 เดือนแรกของปี 2565
ลบด้วย ร้อยละของบุคลากรที่มี BMI ปกติรอบ 5 เดือนหลังของปี 2564

3. การเปรียบเทียบข้อมูล

1. ข้อมูลดัชนีมวลกายบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ รอบ 5 เดือนหลัง ปีงบประมาณ 2564 พบว่า
บุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกายปกติ (BMI 18.50 – 22.99) คิดเป็นร้อยละ **47.83** (ดังหลักฐานในภาคผนวก 1)

2. ข้อมูลดัชนีมวลกายบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ รอบ 5 เดือนแรก ปีงบประมาณ 2565 พบว่า
บุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกายปกติ (BMI 18.50 – 22.99) คิดเป็นร้อยละ **51.61** (ดังหลักฐานในภาคผนวก 2)

$$\begin{aligned} \text{ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติ} &= 51.61 - 47.83 \\ &= 3.78 \end{aligned}$$

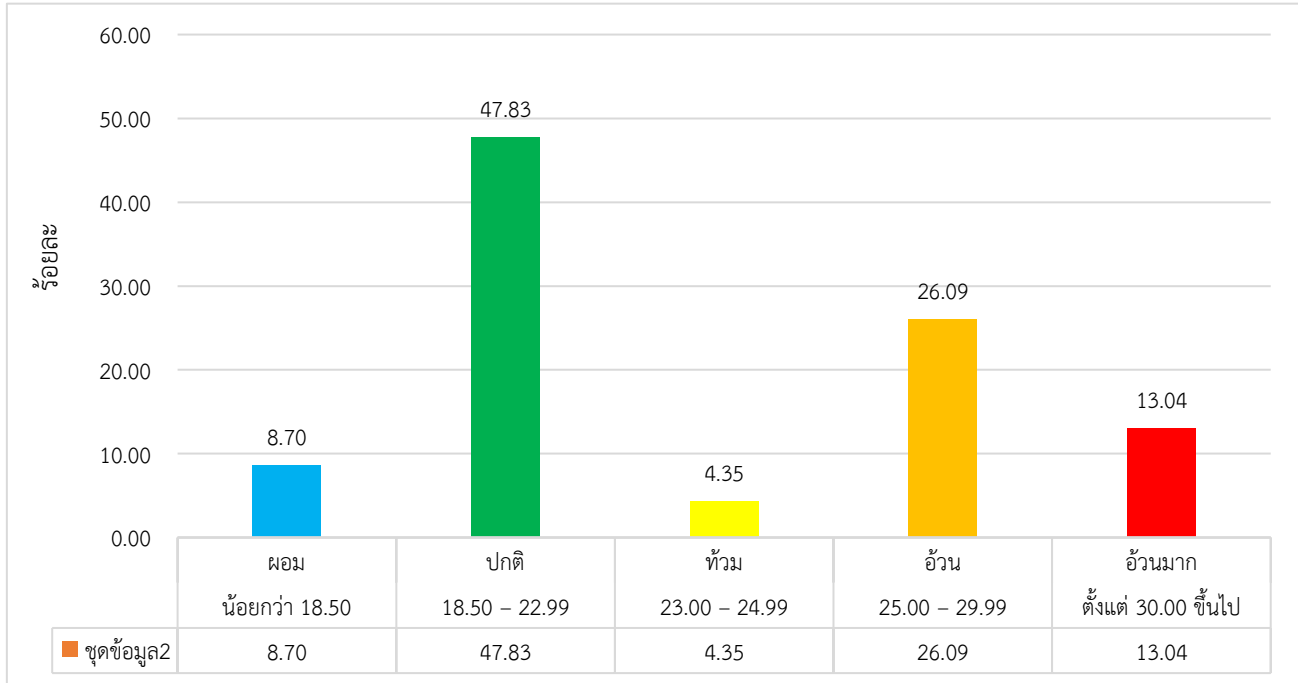
4. สรุป

ในรอบ 5 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 บุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ ที่มีค่าดัชนีมวลกายปกติ
เพิ่มขึ้น **3.78** จากรอบ 5 เดือนหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้คะแนน 1

ภาคผนวก 1

ข้อมูลดัชนีมวลกายของบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ
(รอบ 5 เดือนหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564)

ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2564



จากข้อมูลดัชนีมวลกายของบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2564 (รอบ 5 เดือนหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีภาวะน้ำหนักปกติ (BMI 23.00-24.99) รองลงมาคืออ้วน (BMI 25.00-29.99) และภาวะอ้วนมาก (BMI 30 ขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 47.83, 26.09, 13.04 ตามลำดับ

ทั้งนี้กลุ่มที่มีภาวะน้ำหนักเกิน สามารถจำแนกได้ 3 ระดับ ดังนี้

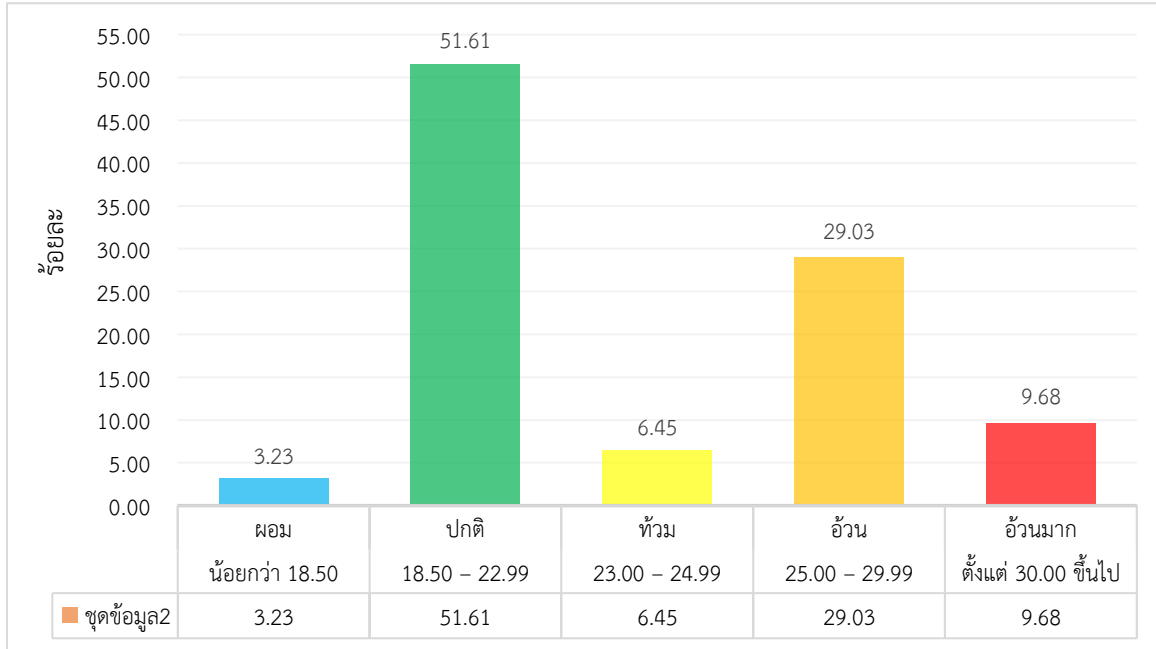
1. ท้วม (ค่าดัชนีมวลกาย 23 – 24.99) ร้อยละ 4.35
2. อ้วน (ค่าดัชนีมวลกาย 25 – 29.99) ร้อยละ 26.09
3. อ้วนมาก (ค่าดัชนีมวลกาย > 30) ร้อยละ 13.04

สรุป ข้อมูลดัชนีมวลกายบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ รอบ 5 เดือนหลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564พบว่า บุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกายปกติ (BMI 18.50 – 22.99) คิดเป็นร้อยละ 47.83

ภาคผนวก 2

สรุปข้อมูลดัชนีมวลกายของบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ
(รอบ 5 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)

ข้อมูล ณ วันที่ 25 มกราคม 2565



จากข้อมูลดัชนีมวลกายของบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ ในเดือนมกราคม 2565 (รอบ 5 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีภาวะน้ำหนักปกติ (BMI 23.00-24.99) รองลงมาคืออ้วน (BMI 25.00 - 29.99) และมีภาวะอ้วนมาก (BMI 30 ขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 51.61, 29.03, 9.68 ตามลำดับ ทั้งนี้กลุ่มที่มีภาวะน้ำหนักเกิน สามารถจำแนกได้ 3 ระดับ ดังนี้

1. ท้วม (ค่าดัชนีมวลกาย 23 – 24.99) ร้อยละ 6.45
2. อ้วน (ค่าดัชนีมวลกาย 25 – 29.99) ร้อยละ 29.03
3. อ้วนมาก (ค่าดัชนีมวลกาย > 30) ร้อยละ 9.68

สรุป ข้อมูลดัชนีมวลกายบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ รอบ 5 เดือนแรก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่า บุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกายปกติ (BMI 18.50 – 22.99) คิดเป็นร้อยละ 51.61

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ข้อมูลดัชนีมวลกายของบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	อายุ (ปี)	ส่วนสูง (ซม.)	รอบ 5 เดือนหลัง ปี 2564 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2564)			รอบ 5 เดือนแรก ปี 2565 (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มกราคม 2565)			หมายเหตุ
				น้ำหนัก	BMI	แปลผล	น้ำหนัก	BMI	แปลผล	
1	นายนิธิรัตน์ บุญตานนท์	36	180				84.1	26.2	อ้วน	ไม่มีผลในรอบ 5 เดือนหลัง ปี 2564 เนื่องจากเริ่มปฏิบัติงานเดือนกรกฎาคม 2564
2	นางรัชณี บุญเรืองศรี	55	146	48.5	22.8	ปกติ	48	22.5	ปกติ	
3	นางอรุณรณิ อนันตรสชาติ	53	160	55	21.5	ปกติ	68.7	26.8	ท้วม	
4	นายธัชชนัท พันตรา	47	165				62	22.8	ปกติ	ไม่มีผลในรอบ 5 เดือนหลัง ปี 2564 เนื่องจากเริ่มปฏิบัติงานเดือนพฤศจิกายน 2564
5	นางสาวจุฑาทัก เจนจิตร	45	157	63	25.6	อ้วน	64.3	26.1	อ้วน	
6	นายทรงวุฒิ ศรีโยธี	44	174				68.7	26.8	อ้วน	ไม่มีผลในรอบ 5 เดือนหลัง ปี 2564 เนื่องจากเริ่มปฏิบัติงานเดือนกรกฎาคม 2564
7	นางสาวปิยะฉัตร พันทาส	31	150	48	21.3	ปกติ	50.2	22.3	ปกติ	
8	นางสาวพรพิมล บุญญา	30	160	43.9	17.1	ผอม	43.6	17	ผอม	
9	นางสาวธัญลักษณ์ แสนลา	27	150	51.1	22.7	ปกติ	51	22.7	ปกติ	
10	ร้อยเอกหญิงวัลภินันท์ สืบศักดิ์	37	167	70	25.1	อ้วน	72.5	26	อ้วน	
11	นางสาวศตพร เททยานรงค์	42	157	80	32.5	อ้วนมาก	83	33.7	อ้วนมาก	
12	นายทรงพล คำนึ่งเกียรติวงศ์	30	169	66	23.4	ท้วม	70.6	24.7	ท้วม	
13	นางสาวฐานันดร เขียวเกษม	27	164	52.4	19.5	ปกติ	53.9	20	ปกติ	
14	นางสาวปริมสุดา อุประรัตน์	29	143	41.6	20.3	ปกติ	41.8	20.4	ปกติ	
15	นางสาวธนภรณ์ แจ่มแจ่ม	28	174	51.7	17.1	ผอม	56	18.5	ปกติ	
16	นางสาวลลิติน ลลิติน เรื่องลือ	31	150	48.3	21.5	ปกติ	49.6	22	ปกติ	
17	นายวิภูษิต แจ่มนาค	51	170	64.3	22.2	ปกติ	65	22.5	ปกติ	
18	นางสาวสิรารวรรณ นิลโชติ	26	161				59	22.8	ปกติ	ไม่มีผลในรอบ 5 เดือนหลัง ปี 2564 เนื่องจากเริ่มปฏิบัติงานเดือนกรกฎาคม 2564
19	นางสาวปิยาพัชร ดำรงค์ศักดิ์	27	168	66	22.8	ปกติ	57	20.2	ปกติ	
20	นางสาวภัทราภรณ์ คงดี	26	168				56.2	19.9	ปกติ	ไม่มีผลในรอบ 5 เดือนหลัง ปี 2564 เนื่องจากเริ่มปฏิบัติงานเดือนสิงหาคม 2564
21	นายวิริยะ พรหมจันทร์	34	185	125	36.5	อ้วนมาก	124	36.2	อ้วนมาก	
22	นายอรรถพงศ์ คงดี	32	185	93	27.2	อ้วน	95	27.8	อ้วน	

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	อายุ (ปี)	ส่วนสูง (ซม.)	รอบ 5 เดือนหลัง ปี 2564 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2564)			รอบ 5 เดือนแรก ปี 2565 (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มกราคม 2565)			หมายเหตุ
				น้ำหนัก	BMI	แปลผล	น้ำหนัก	BMI	แปลผล	
23	นางสาวโสมฉาย เงินนาค	30	158				53.7	21.5	ปกติ	ไม่มีผลในรอบ 5 เดือนหลัง ปี 2564 เนื่องจากเริ่มปฏิบัติงานเดือนพฤศจิกายน 2564
24	นายอรรถชัย อินตียะ	28	173				65.3	21.8	ปกติ	ไม่มีผลในรอบ 5 เดือนหลัง ปี 2564 เนื่องจากเริ่มปฏิบัติงานเดือนตุลาคม 2564
25	นางสาวอารีรัตน์ พงศ์พิพัฒน์	24	163				72.4	27.2	อ้วน	ไม่มีผลในรอบ 5 เดือนหลัง ปี 2564 เนื่องจากเริ่มปฏิบัติงานเดือนพฤศจิกายน 2564
26	นางสาวพนวี แข่งขัน	29	159	68	26.9	อ้วน	70.3	27.8	อ้วน	
27	นายธีรยุทธ ชูพุทธพงศ์	27	162	60	22.9	ปกติ	60	22.9	ปกติ	
28	นางสาวสุนันทา กันทอง	27	167	89	31.9	อ้วนมาก	95.4	34.2	อ้วนมาก	
29	นางสาวสุชาดา สุดแดง	26	161	51.3	19.3	ปกติ	49.6	19.1	ปกติ	
30	นางสาวภาวิณี เขยเดช	36	152	60.8	26.3	อ้วน	62.3	27	อ้วน	
31	นายสุรเชษฐ์ หาญรบ	28	178	79.8	25.2	อ้วน	81.7	25.8	อ้วน	

หมายเหตุ

ค่าดัชนีมวลกาย (BMI)	การแปลผล
น้อยกว่า 18.50	ผอม
18.50 – 22.99	ปกติ
23.00 – 24.99	ท้วม
25.00 – 29.99	อ้วน
ตั้งแต่ 30.00 ขึ้นไป	อ้วนมาก

5.2 จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบประเมินภาวะสุขภาพของบุคลากรกรมอนามัย

ผลการวิเคราะห์สภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร
 สำนักอนามัยผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2565
 สัปดาห์ระหว่างวันที่ 11 – 17 พฤศจิกายน 2564
 โดยใช้แบบประเมินภาวะสุขภาพบุคลากรกรมอนามัย 2565

ส่วนที่ 1

จากการสำรวจสภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ จำนวน 19 คน ผู้ตอบแบบประเมิน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 94.74 เป็นเพศชาย ร้อยละ 26.32 เพศหญิง ร้อยละ 68.42
 อายุน้อยที่สุด 25 ปี อายุมากที่สุด 55 ปี อายุของบุคลากรเฉลี่ย 40 ปี การศึกษา ร้อยละ 94.74 อยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นประเภทข้าราชการ 78.94 ร้อยละ ลูกจ้างประจำ 10.52 ร้อยละ และพนักงานราชการ 5.26 ร้อยละ

เมื่อสอบถามเกี่ยวกับภาระทางการเงิน พบว่า ร้อยละ 5.26 มีรายจ่ายน้อยกว่ารายได้ ร้อยละ 57.89 มีรายจ่ายเท่ากับรายได้ ร้อยละ 21.05 มีรายจ่ายเกินกว่ารายได้เล็กน้อย และ ร้อยละ 10.53 รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก เมื่อถามถึงการเก็บออม พบว่า ร้อยละ 5.26 มี/เก็บออมปานกลาง ร้อยละ 68.42 มี/เก็บออมเพียงเล็กน้อย และร้อยละ 21.05 ไม่มี/มีน้อยที่สุด ส่วนทางการเป็นภาระ ร้อยละ 10.53 เป็นภาระน้อย ร้อยละ 57.89 เป็นภาระปานกลาง ร้อยละ 10.53 เป็นภาระหนักมาก ร้อยละ 5.26 เป็นภาระหนักที่สุด และไม่เป็นการ/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน ร้อยละ 10.53

ส่วนที่ 2

เมื่อคิดค่าดัชนีมวลกายของบุคลากร จำนวน 18 คน พบว่า ร้อยละ 10.53 น้ำหนักน้อย/ผอม ร้อยละ 26.32 ปกติ (สุขภาพดี) ร้อยละ 36.84 ท้วม/โรคอ้วนระดับ 1 ร้อยละ 15.79 อ้วน/โรคอ้วนระดับ 2 และ อ้วนมาก/โรคอ้วนระดับ 3 ร้อยละ 5.26 เมื่อดูจากเส้นรอบเอว ผู้ชาย จำนวน 5 คน เกินค่าเฉลี่ยเส้นรอบเอว 1 คน และผู้หญิง จำนวน 13 คน เกินค่าเฉลี่ยเส้นรอบเอว 3 คน

เส้นรอบเอว (เซนติเมตร)

เส้นรอบเอว	เกณฑ์	Average (CM)	Max (CM)	Min (CM)
ชาย	ไม่ควรเกิน 90 เซนติเมตร หรือ 36 นิ้ว	84.5	90	79
หญิง	ไม่ควรเกิน 80 เซนติเมตร หรือ 32 นิ้ว	78.5	93	64

BMI

BMI kg/m ²	อยู่ในเกณฑ์	ภาวะเสี่ยงต่อโรค	2565	
			จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 18.50	น้ำหนักน้อย/ผอม	มากกว่าคนปกติ	2	10.53
ระหว่าง 18.50 – 22.90	ปกติ (สุขภาพดี)	เท่าคนปกติ	5	26.32
ระหว่าง 23 – 24.90	ท้วม/โรคอ้วนระดับ 1	อันตรายอ้วนระดับ 1	7	36.84
ระหว่าง 25 – 29.90	อ้วน/โรคอ้วนระดับ 2	อันตรายอ้วนระดับ 2	3	15.79
มากกว่า 30	อ้วนมาก/โรคอ้วนระดับ 3	อันตรายอ้วนระดับ 3	1	5.26

ด้านของโรคประจำตัว บุคลากรสำนักกอนามัยผู้สูงอายุ ร้อยละ 78.95 ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 15.79 มีโรคประจำตัว มีโรคประจำตัวและอายุน้อยที่สุด คือ 43 ปี ส่วน 3 อันดับแรกของโรค ได้แก่ โรคความดันโลหิตสูง, โรคเบาหวาน, โรคกระดูกเสื่อม

การตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 100 เข้ารับการตรวจสุขภาพและ เมื่อจำแนกจากช่วงอายุของคนที่ตรวจสุขภาพ จำนวน 18 คน มีอายุน้อยกว่า 35 ปี 9 คน และมากกว่า 35 ปีขึ้นไป 9 คน ส่วนใหญ่สุขภาพดี

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมสุขภาพ

พฤติกรรมการบริโภคอาหาร พบว่า ร้อยละ 78.95 กินครบ 3 มื้อ ร้อยละ 15.79 ไม่ครบ 3 มื้อ ส่วนการกินผัก ร้อยละ 52.63 กิน 1 - 3 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 15.79 กิน 4 - 6 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 21.05 กินทุกวัน และ ร้อยละ 5.26 ไม่กินเลย

ด้านการกินผลไม้รสไม่หวาน ร้อยละ 73.68 กิน 1 - 3 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 21.05 กิน 4 - 6 วันต่อสัปดาห์

เมื่อถามถึงการบำรุงรสน้ำดื่ม ร้อยละ 5.26 เติมน้ำดื่มทุกครั้ง ร้อยละ 52.36 เติมน้ำดื่มบางครั้ง ร้อยละ 36.84 ไม่เติมน้ำดื่มเลย เมื่อดูข้อมูลในเฉพาะคนที่ดื่มรสน้ำดื่มทุกวัน พบว่า มีค่าดัชนีมวลกายเฉลี่ยอยู่ที่ 26.17 = อันตรายอ้วนระดับ 2

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจราจร

ในช่วง 30 วันที่ผ่านมา ท่านใช้อุปกรณ์ป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจราจรอย่างไร

พฤติกรรมการใช้อุปกรณ์ป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจราจร การใช้เข็มขัดนิรภัยขณะขับรถ ร้อยละ 68.42 ใช้ทุกครั้ง ร้อยละ 26.32 ไม่ได้ใช้/โดยสารรถยนต์ หรือรถจักรยานยนต์ การใช้เข็มขัดนิรภัยขณะเป็นผู้โดยสารข้างคนขับ ร้อยละ 68.42 ใช้ทุกครั้ง ร้อยละ 15.79 ใช้บางครั้ง ร้อยละ 5.26 ไม่เคยใช้ ร้อยละ 5.26 ไม่ได้ใช้/โดยสารรถยนต์ หรือรถจักรยานยนต์ การสวมหมวกนิรภัยขณะขี่รถจักรยานยนต์ ร้อยละ 31.58 ใช้ทุกครั้ง ร้อยละ 15.79 ใช้บางครั้ง ร้อยละ 5.26 ไม่เคยใช้ ร้อยละ 42.11 ไม่ได้ใช้/โดยสารรถยนต์ การสวมหมวกนิรภัยขณะโดยสารรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 21.05 ใช้ทุกครั้ง ร้อยละ 21.05 ใช้บางครั้ง ร้อยละ 26.32 ไม่เคยใช้ ร้อยละ 26.32 ไม่ได้ใช้/โดยสารรถยนต์

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมสูบบุหรี่

พฤติกรรมการสูบบุหรี่ พบว่า ร้อยละ 94.74 ไม่สูบบุหรี่

ส่วนที่ 6 พฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์

พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มเบียร์ พบว่าร้อยละ 84.21 ไม่เคยดื่มเลย ร้อยละ 5.26 สัปดาห์ละครั้ง ร้อยละ 5.26 เดือนละครั้ง และพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มสุรา พบว่าร้อยละ 78.95 ไม่เคยดื่มเลย ร้อยละ 5.26 สัปดาห์ละครั้ง ร้อยละ 10.53 เดือนละครั้ง

ส่วนที่ 7 แบบประเมินความเครียด (ST-5)

เมื่อแปลผลการตอบแบบประเมินความเครียด โดยใช้แบบประเมิน ST-5 แปลผลจากผลรวมคะแนนที่ตอบ พบว่า ร้อยละ 38.89 มีเครียดน้อย ร้อยละ 44.44 มีความเครียดปานกลาง ร้อยละ 5.56 เครียดมาก และ ร้อยละ 11.11 เครียดมากที่สุด

การแปลผล	จำนวน	ร้อยละ
คะแนน 0-4 เครียดน้อย	7	38.89
คะแนน 5-7 เครียดปานกลาง	8	44.44
คะแนน 8-9 เครียดมาก	1	5.56
คะแนน 10-15 เครียดมากที่สุด	2	11.11

ส่วนที่ 8 แบบคัดกรองโรคซึมเศร้า (2Q)

แบบคัดกรองโรคซึมเศร้า พบว่า มีบุคลากร มีอาการใดๆ ในคำถามที่ 1 และ 2 จำนวน 2 คน ถือว่า เป็นผู้มีความเสี่ยง มีแนวโน้มที่จะเป็นโรคซึมเศร้า ให้ประเมินต่อด้วยแบบประเมิน โรคซึมเศร้า 9Q พบว่า ร้อยละ 100 มีอาการของโรคซึมเศร้าระดับน้อย

การแปลผล	จำนวน	ร้อยละ
< 7 ไม่มีอาการของโรคซึมเศร้าหรือมีอาการของโรคซึมเศร้าระดับน้อยมาก	0	0
7-12 มีอาการของโรคซึมเศร้า ระดับน้อย	2	100
13-18 มีอาการของโรคซึมเศร้า ระดับปานกลาง	0	0
≥ 19 มีอาการของโรคซึมเศร้า ระดับรุนแรง	0	0

ส่วนที่ 9 แบบสอบถามกิจกรรมทางกาย

การมีกิจกรรมทางกาย ร้อยละ 68.42 น้อยกว่าสัปดาห์ละ 150 นาที ร้อยละ 10.53 มากกว่าหรือเท่ากับ สัปดาห์ละ 150 นาที ร้อยละ 15.79 ไม่มีเลย และพบว่าร้อยละ 36.84 นานเกิน 2 ชั่วโมง ทุกวัน ร้อยละ 31.58 นานเกิน 2 ชั่วโมง บางวัน ร้อยละ 26.32 ไม่นั่งหรือเอนกายเฉยๆ นานเกิน 2 ชั่วโมง

ส่วนที่ 10 พฤติกรรมการนอนหลับ

บุคลากร สำนักรอนามัยผู้สูงอายุ ร้อยละ 5.26 นอนถึง 7 ชั่วโมงทุกวัน ร้อยละ 36.84 นอนถึง 7 ชั่วโมง บางวัน ร้อยละ 52.63 นอนไม่ถึง 7 ชั่วโมงทุกวัน เมื่อสอบถามความสดชื่นหลังตื่นนอน ร้อยละ 52.63 หลังตื่นนอน 1 ถึง 4 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 15.79 หลังตื่นนอน 5 ถึง 6 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 10.53 ทุกวัน และ ร้อยละ 15.79 ไม่เคย

ส่วนที่ 11 พฤติกรรมการแปร่งฟัน

พฤติกรรมการแปร่งฟัน บุคลากร จำนวน 18 คน แปร่งฟันก่อนนอนทุกวัน ส่วนเวลาในการแปร่งฟันแต่ละครั้ง ร้อยละ 15.79 ใช้เวลาน้อยกว่า 2 นาที ร้อยละ 73.69 ใช้เวลา 2 – 3 นาที ร้อยละ 5.26 ใช้เวลา 3 นาทีขึ้นไป ส่วนใหญ่ไปรับบริการอุดหินปูน

5.3 จำนวนบุคลากรตอบแบบประเมินเพื่อวัดคุณภาพชีวิตรายบุคคลและภาพรวมขององค์กร

<https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2->

[2/download?id=89017&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697](https://eh.anamai.moph.go.th/th/kpi-65-2-2/download?id=89017&mid=36317&mkey=m_document&lang=th&did=26697)

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสำนักรอนามัยผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2565

สำรวจระหว่างวันที่ 8 – 30 ธันวาคม 2564

โดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสำนักรอนามัยผู้สูงอายุที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน ผู้ตอบแบบประเมิน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นเพศชาย ร้อยละ 14.29 เพศหญิง ร้อยละ 85.71 อายุ น้อยที่สุด 26 ปี อายุมากที่สุด 55 ปี อายุของบุคลากรเฉลี่ย 34 ปี การศึกษา ร้อยละ 78.58 อยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นประเภทข้าราชการ ร้อยละ 92.86 และพนักงานราชการ ร้อยละ 7.14, อายุงานน้อยที่สุด 2 ปี อายุงานมากที่สุด 30 ปี, เงินเดือน 15,000 - 30,000 บาท ร้อยละ 71.43 เงินเดือน 30,001 – 45,000 บาท ร้อยละ 21.43 เงินเดือน 45,001 – 60,000 บาท ร้อยละ 7.14

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)			
1.การได้รับค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม								
1.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	1	0	11	2	0	14	3	ปานกลาง
1.2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ	1	2	9	1	1	14	3.07	ปานกลาง
1.3 ท่านได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	1	2	7	3	1	14	2.93	ปานกลาง
1.4 หน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน	1	2	9	2	0	14	3.14	ปานกลาง
1.5 ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน	1	4	5	3	1	14	3.07	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย โดยรวม							3.04	ปานกลาง
1.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เพียงใด	พึงพอใจอย่างยิ่ง (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	ไม่พึงพอใจ (2)	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง (1)	รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	1	2	9	1	1	14	3.07	ปานกลาง

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)			
2. สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ								
2.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	2	5	6	0	1	14	3.50	ดี
2.2 หน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ เพียงพอ อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงานและทันสมัย	1	8	4	0	1	14	3.57	ดี
2.3 หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี	1	8	4	1	0	14	3.64	ดี
2.4 หน่วยงานของท่านมีสถานที่ หรือมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ	1	4	6	1	2	14	3.07	ปานกลาง
2.5 หน่วยงานของท่านมีการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3	4	5	1	1	14	3.50	ดี
ค่าเฉลี่ย โดยรวม							3.46	ดี
2.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ เพียงใด	พึงพอใจอย่างยิ่ง (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	ไม่พึงพอใจ (2)	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง (1)	รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	1	2	9	1	1	14	3.07	ปานกลาง

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)			
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน								
3.1 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัวของท่าน	2	8	2	2	0	14	3.71	ดี
3.2 ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ เสมอ	3	8	2	1	0	14	3.92	ดี
3.3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น	3	7	3	1	0	14	3.86	ดี
3.4 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ซ้ำเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ	3	7	3	1	0	14	3.57	ดี
3.5 การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ จะทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย	1	7	4	1	1	14	3.43	ดี
ค่าเฉลี่ย โดยรวม							3.70	ดี
3.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เพียงใด	พึงพอใจอย่างยิ่ง (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	ไม่พึงพอใจ (2)	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง (1)	รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	1	5	7	0	1	14	3.36	ปานกลาง

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)			
4. โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล								
4.1 หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	9	3	1	0	14	3.71	ดี
4.2 ท่านมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการไปศึกษาดูงาน หรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ	1	8	3	2	0	14	3.57	ดี
4.3 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่	2	8	2	1	1	14	3.64	ดี
4.4 หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถศึกษาค้นคว้าได้อย่างสะดวก	1	8	3	1	1	14	3.50	ดี
4.5 หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ	1	6	4	2	1	14	3.29	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย โดยรวม								ปานกลาง
4.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ โอกาสในการพัฒนา และการใช้ความสามารถของบุคคล เพียงใด	พึงพอใจอย่างยิ่ง (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	ไม่พึงพอใจ (2)	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง (1)	รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	1	10	2	0	1			

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)			
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น								
5.1 หน่วยงานมีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว และไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	1	3	8	1	1	14	3.14	ปานกลาง
5.2 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	9	2	1	1	14	3.57	ดี
5.3 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	1	6	6	1	0	14	3.50	ดี
5.4 ท่านได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากคนในหน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานต่างส่วนงานเป็นอย่างดี	2	6	5	0	1	14	3.57	ดี
5.5 หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	1	6	6	0	1	14	3.43	ดี
ค่าเฉลี่ย โดยรวม							3.44	ดี
5.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพียงใด	พึงพอใจอย่างยิ่ง (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	ไม่พึงพอใจ (2)	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง (1)	รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	1	6	5	1	1	14	3.36	ปานกลาง

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)			
6. ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน								
6.1 ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	4	6	3	0	1	14	3.86	ดี
6.2 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3	7	3	0	1	14	3.79	ดี
6.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	4	6	2	1	1	14	3.57	ดี
6.4 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	4	5	3	1	1	14	3.71	ดี
6.5 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานคนอื่น	2	5	5	1	1	14	3.43	ดี
ค่าเฉลี่ย โดยรวม							3.67	ดี
6.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงานเพียงใด	พึงพอใจอย่างยิ่ง (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	ไม่พึงพอใจ (2)	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง (1)	รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	2	5	5	0	2	14	3.36	ปานกลาง

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว								
7.1 การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3	5	4	1	1	14	3.57	ดี
7.2 ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	1	4	5	4	0	14	3.14	ปานกลาง
7.3 ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	2	4	7	1	0	14	3.50	ดี
7.4 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กรได้เสมอ (งานของกลุ่มงานอื่น หรืองานที่เป็นส่วนรวม โดยตนเองไม่ใช่ผู้รับผิดชอบหลัก)	2	6	5	1	0	14	3.64	ดี
7.5 ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข	2	4	7	1	0	14	3.50	ดี
ค่าเฉลี่ย โดยรวม							3.47	ดี
7.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เพียงใด	พึงพอใจอย่างยิ่ง (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	ไม่พึงพอใจ (2)	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง (1)	รวม	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย
	1	4	8	1	0			

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)			
8. ความภูมิใจในองค์กร								
8.1 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทำงานประสบผลสำเร็จ	2	8	4	0	0	14	3.86	ดี
8.2 ท่านมีความภูมิใจเมื่อบอกผู้อื่นว่าทำงานที่หน่วยงาน/องค์กรแห่งนี้	2	8	4	0	0	14	3.86	ดี
8.3 ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้	2	8	4	0	0	14	3.86	ดี
8.4 หน่วยงาน/องค์กรของท่านมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก	1	9	4	0	0	14	3.79	ดี
8.5 หน่วยงาน/องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน	2	8	4	0	0	14	3.86	ดี
ค่าเฉลี่ย โดยรวม							3.85	ดี
8.6 โดยสรุปท่าน ภูมิใจในองค์กร เพียงใด	พึงพอใจอย่างยิ่ง (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	ไม่พึงพอใจ (2)	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง (1)	รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	1	8	5	0	0			

ส่วนที่ 3 แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป

ผลการวิเคราะห์แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไปของบุคลากรสำนักอนามัยผู้สูงอายุ

แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)			
1. ท่านยังไม่คิดมองหางานใหม่ในองค์กรอื่น	2	1	7	3	1	14	3	ไม่แน่ใจ
2. ท่านไม่ได้หาข้อมูลการทำงานใหม่ในองค์กรอื่น	2	0	6	5	1	14	2.79	ไม่แน่ใจ
3. ท่านมีการวางแผนเพื่อที่จะอยู่ในหน่วยงานนี้ให้นานที่สุด	1	0	6	5	2	14	2.50	อาจจะไม่ทำ
4. ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากหน่วยงานนี้	1	0	7	3	3	14	2.50	อาจจะไม่ทำ
ค่าเฉลี่ย โดยรวม							2.70	ไม่แน่ใจ

*หมายเหตุ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

1.1 ให้รหัสตัวแปรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานที่ปฏิบัติงาน आयुงาน เงินเดือน

1.2 ตัวแปรเป็นคำถามชุดเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน ให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2-3 ตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับความคิดเห็น

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

ระดับความพึงพอใจ

พึงพอใจอย่างยิ่ง	ให้ 5 คะแนน
พึงพอใจมาก	ให้ 4 คะแนน
พึงพอใจปานกลาง	ให้ 3 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ไม่พึงพอใจ	ให้ 2 คะแนน
ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

ระดับแนวโน้มในการทำงาน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

2. การแสดงผลการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ยร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผล ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้

2.1 ระดับของคุณภาพชีวิต แบ่งระดับเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าทางสถิติ คะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแต่ละด้าน ดังนี้

- 4.21 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก
- 3.41 - 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี
- 2.61 - 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 - 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับไม่ดี
- 1.00 - 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

2.2 ระดับของความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งระดับเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าทางสถิติ คะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้

- 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับไม่พึงพอใจ
- 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง

2.3 ระดับแนวโน้มในการทำงาน แบ่งระดับเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าทางสถิติ คะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้

- 4.21 - 5.00 หมายถึง ทำต่อไปแน่นอน
- 3.41 - 4.20 หมายถึง อาจจะทำต่อไป
- 2.61 - 3.40 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 1.81 - 2.60 หมายถึง อาจจะไม่ทำ
- 1.00 - 1.80 หมายถึง ไม่ทำต่อไปแน่นอน