

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน
เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน**

(Healthy Workplace Happy for Life) ประจำปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนแรก

หน่วยงานทบทวนการดำเนินงานรอบ 5 เดือนแรก เพื่อปรับแผนปฏิบัติการ ฯ

**1.1 รายงานผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้าง
คุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ประจำปีงบประมาณ
2565 รอบ 5 เดือนแรก**

สำนักส่งเสริมสุขภาพ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน สนับสนุนกิจกรรม
การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งเสริมสุขภาพ และสร้างการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน
ภายในหน่วยงาน จึงได้กำหนดนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุข
ของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพได้
ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีและสร้างบรรยากาศการ
ทำงานที่มีความสุขและเอื้อต่อการมีสุขภาพดี จากการขับเคลื่อนการดำเนินงานในรอบ 5 เดือนแรกที่ผ่านมา
มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่ได้กำหนดไว้ โดยได้รับคะแนนประเมินตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติ
ราชการ ประจำปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนแรก 4.2404 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน และเพื่อให้
การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง สำนักส่งเสริมสุขภาพจึงได้นำข้อมูลจากผล
การดำเนินงานในรอบ 5 เดือนแรกมาวิเคราะห์ เพื่อนำมาทบทวนและปรับแผนขับเคลื่อนการดำเนินงาน
พัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุข ของคนทำงาน (Healthy
Workplace Happy for Life) ในรอบ 5 เดือนหลัง โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ส่วน ได้แก่ สถานที่ทำงาน
น่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)
สถานการณ์สุขภาพของคนวัยทำงาน และข้อมูลคุณภาพชีวิตบุคลากร

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลการขับเคลื่อนสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของ
คนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) รอบ 5 เดือนแรก ปีงบประมาณ 2565**

การขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของ
คนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) 5 เดือนแรกที่ผ่านมา ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและ
ประกาศให้เป็นนโยบายหลักของสำนักส่งเสริมสุขภาพ โดยผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ ให้มีการประกาศ
นโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิต ชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และประกาศวัฒนธรรมองค์กร
“สส. คนทันสมัย ใส่ใจที่ทำงานน่าอยู่” โดยให้บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญและถือว่าเป็นหน้าที่ ที่ทุก
คนต้องทำอย่างต่อเนื่อง จริงจังและยั่งยืน สำนักส่งเสริมสุขภาพได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในหน่วยงาน
โดยมีกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การประกาศนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรเป็นลายลักษณ์อักษร สำนักส่งเสริมสุขภาพได้จัดทำ
นโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยได้ประกาศเป็นลายลักษณ์
อักษร เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2564

2. จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
ประจำปีงบประมาณ 2565 (คำสั่งสำนักส่งเสริมสุขภาพ ที่ 135/2564 เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาสถานที่

ทำงานน้อย น้อยกว่างาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ 2565 สัปดาห์ที่ 15 พฤศจิกายน 2564) โดยมีองค์ประกอบ 3 ได้แก่ คณะทำงานด้านอำนวยการ คณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนาสถานที่ทำงานน้อย น้อยกว่างาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และคณะตรวจประเมินสถานที่ทำงานน้อย น้อยกว่างาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

3. จัดทำแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน้อย น้อยกว่างาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและมีความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ประจำปีงบประมาณ 2565

4. จัดประชุมคณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงานน้อย น้อยกว่างาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สำนักส่งเสริมสุขภาพ ในรอบ 5 เดือนแรกจัดประชุม จำนวน 4 ครั้ง

ครั้งที่ 1 วันที่ 17 พ.ย. 2564

ครั้งที่ 2 วันที่ 9 ธ.ค. 2564

ครั้งที่ 3 วันที่ 22 ธ.ค. 2564

ครั้งที่ 4 วันที่ 17 ม.ค. 2565

เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการประเมินและสรุปผลหลังรับการประเมิน

5. การประกวดหน่วยงานที่มีการดำเนินงานสถานที่ทำงานน้อย น้อยกว่างาน ตามเกณฑ์ 5 ส. และเกณฑ์สถานที่ทำงานน้อย น้อยกว่างาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและมีความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) โดยหน่วยงานในสำนักส่งเสริมสุขภาพร่วมกิจกรรมดำเนินการประกวดสถานที่ทำงาน น้อย น้อยกว่างาน (best practice) และตรวจประเมินโดยคณะตรวจประเมินสถานที่ทำงานน้อย น้อยกว่างาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างความสุขของคนทำงาน สำนักส่งเสริมสุขภาพ

การวิเคราะห์ผลการประเมินสถานที่ทำงานน้อย น้อยกว่างาน รอบ 5 เดือนแรก

ผลการตรวจประเมินโดยคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการประเมินผลสถานที่ทำงานน้อย น้อยกว่างาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ตามเกณฑ์ประเมิน 5 ส. และเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน้อย น้อยกว่างาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและมีความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565 พบว่า สำนักส่งเสริมสุขภาพได้คะแนนผลการประเมินตามเกณฑ์ 5 ส. ได้ 37.65 คะแนน จากคะแนนเต็ม 42 คะแนน และคะแนนผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน้อย น้อยกว่างาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและมีความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ได้ 41.95 คะแนน จากคะแนนเต็ม 44 คะแนน และมีประเด็นที่ต้องพัฒนาตามคำแนะนำของคณะกรรมการดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ประเด็นข้อเสนอต่อการพัฒนา

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ
เกณฑ์ประเมิน 5 ส. <u>เกณฑ์สะอาด</u>	1.บริเวณพื้น - มีเศษฝุ่นหลงเหลือในบางจุดของพื้นที่สำนักงาน ควรกำชับให้แม่บ้านทำความสะอาดให้ละเอียด - ครุภัณฑ์รอกจำหน่ายมีพื้นที่จัดเก็บกระจายอยู่ตามกลุ่มงาน ควรรวบรวมและจัดเก็บไว้ที่เดียว - ทางเดินชั้น 5 กว้างไม่ถึง 1 เมตร 2. บริเวณที่จัดเก็บวัสดุสิ่งของ - มีตู้ที่ไม่มีรายการ และตู้ที่จัดเก็บสิ่งของไม่ตรงกับประเภทหรือป้ายที่ติดไว้ และไม่จัดวางแยกหมวดหมู่/เรียงเป็นระเบียบ เกิน 3 จุด กลุ่ม บรย.) - มีเอกสารที่จัดเก็บไม่เป็นระเบียบและไม่ถูกที่ (กลุ่ม บรย.) - แฟ้มไม่เป็นรูปแบบเดียวกัน (กลุ่มวัยเรียน) - ไม่มีป้ายระบุประเภทที่จัดเก็บและไม่มีชื่อผู้รับผิดชอบ (กลุ่มวัยทำงาน) - ไม่มีป้ายระบุประเภทเอกสารและไม่ติดป้ายบนกล่องเอกสารว่าเป็นประเภทใด (ห้องยานพาหนะ) - จัดเก็บสิ่งของไม่ตรงกับป้าย (กลุ่มวัยเรียน) - ตู้ไม้วางเครื่องใช้ไฟฟ้า/เก็บอาหาร ไม่มีป้ายบอก (ห้องยานพาหนะ) - โต๊ะสำนักงาน มีโซ่พันอยู่ (ห้องยานพาหนะ) 3. บริเวณสถานที่รับประทานอาหาร จำหน่ายอาหาร และเตรียมเครื่องปรุงประกอบอาหาร - มีภาชนะใส่อาหารวางไว้ในที่ ๆ ไม่เหมาะสม - ฟองน้ำล้างจานตกอยู่ที่ร่องระบายน้ำ - ในตู้เย็นมีคราบน้ำและเศษผงตกค้างภายในตู้ ควรกำชับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบให้ดูแลความสะอาดของตู้เย็นเพิ่ม 4. ห้องน้ำ ห้องส้วม - ห้องน้ำหญิงชั้น 2 มีกลิ่นเหม็น ให้หน่วยงานติดตามการลงนาม/ตรวจเช็คการทำความสะอาดห้องน้ำให้เป็นปัจจุบัน 5. การป้องกันอัคคีไฟ - การตรวจสอบถังดับเพลิงไม่เป็นปัจจุบัน ไม่มีผู้ตรวจสอบ ให้ตรวจสอบพื้นที่ติดตั้งถังว่า อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน หรือเป็นพื้นที่ส่วนกลางที่อยู่ในความรับผิดชอบของ สลก. หากเป็นพื้นที่ส่วนกลางให้นำหลักฐานแจ้งไปที่กรรมการอุดรณ์ <u>เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี</u> 1. แสงสว่าง - ระบุวัน/เดือน/ปี ที่ทำการตรวจไว้ในเอกสารด้วยทุกครั้ง 2. มุลฝอย - ห้องน้ำชั้น 6 มีขวดน้ำในถังขยะทั่วไป

ตารางที่ 1 ประเด็นข้อเสนอต่อการพัฒนา (ต่อ)

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ
<u>เกณฑ์มีชีวิต ชีวาและสมดุล</u> <u>ชีวิต ระดับพื้นฐาน</u>	- ชั้น 4 มีถุงพลาสติกในถังขยะ - ชั้น 5 กลุ่มสร้างเสริม ฯ โต๊ะว่างแต่มีรองเท้าวาง 1 คู่ และตะกร้าขยะสีแดง ควรเอาออกเพราะเกณฑ์กำหนดให้มีจุดละ 1 ถัง 1. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี - ควรเพิ่มหลักฐานเชิงประจักษ์ แยกเป็นข้อให้ชัดเจน 2. การให้บริการรักษาเบื้องต้น หรือการปฐมพยาบาล - ยาไม่ครบตามที่ระบุไว้ในรายการ

จากผลการประเมิน 5 ส.และผลการประเมินตามเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ดังกล่าว สำนักส่งเสริมสุขภาพ ได้ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อดำเนินการแก้ไขจากข้อเสนอแนะ และแจ้งให้ทุกกลุ่มงานดำเนินการตามข้อเสนอแนะ

กิจกรรมที่ 1 ประกาศนโยบายและวัฒนธรรมองค์กร



ประกาศสำนักส่งเสริมสุขภาพ

เรื่อง นโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และส่งเสริมคุณภาพชีวิต



ตามที่สำนักส่งเสริมสุขภาพเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม และเป็นหน่วยงานเจ้าภาพตัวชี้วัด 2.2 การพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นให้เกิดการจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี ครอบคลุมทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงตระหนักถึงการเฝ้าระวังสุขภาพของตนเองได้ ตลอดจนนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืนต่อไป สำนักส่งเสริมสุขภาพจึงได้กำหนดนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. ให้หน่วยงานของสำนักส่งเสริมสุขภาพดำเนินการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยให้ถือเป็นนโยบายสำคัญของหน่วยงาน
2. ให้ถือว่าการพัฒนาสถานที่ทำงาน เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคน ซึ่งต้องทำอย่างต่อเนื่องและจริงจัง และกำหนดให้ สส. คนทันสมัย ใส่ใจที่ทำงานน่าอยู่ เป็นวัฒนธรรมองค์กร
3. บุคลากรทุกคนมีความตระหนักถึงการส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม ในสถานที่ทำงานและร่วมกันพัฒนาให้หน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดีกับภาคีเครือข่าย
4. สำนักส่งเสริมสุขภาพถือว่าบุคลากรทุกคน ทุกระดับ ที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา เป็นผู้สมควรแก่การยกย่องและชมเชย

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2564

(นายเปี่ยมชัย เพียรศรีวัชรา)
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ



กิจกรรมที่ 2 จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายุ่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ 2565 (คำสั่งสำนักส่งเสริมสุขภาพ ที่ 135/2564 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาสถานที่

คำสั่งคณะกรรมการ ฯ เข้าถึงได้ที่ : <https://www.shorturl.asia/taNMf>

กิจกรรมที่ 3 จัดทำแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายุ่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ประจำปีงบประมาณ 2565

โดยหน่วยงานมีแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายุ่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ประจำปีงบประมาณ 2565 จำนวน 1 ฉบับ ดำเนินการผ่านคณะกรรมการ และมีการแจ้งเวียนในสำนักส่งเสริมสุขภาพ

มีหลักฐานประกอบการทำกิจกรรม ดังนี้

1. แผนขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายุ่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ประจำปีงบประมาณ 2565
เข้าถึงได้ที่ : <https://www.shorturl.asia/6QNWe>

กิจกรรมที่ 4 การประชุมคณะกรรมการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายุ่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สำนัส่งเสริมสุขภาพ

ประชุมคณะกรรมการ ฯ ครั้งที่ 1 วันที่ 17 พ.ย. 2564

สรุปรายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายุ่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สำนัส่งเสริมสุขภาพ

เข้าถึงได้ที่ : https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/4xceb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/tinymce/OPDC/OPDC2565-F/IDC2_2/opdc_2565_IDC2-2_06.pdf



ประชุมคณะทำงาน ฯ ครั้งที่ 2 วันที่ 9 ธ.ค. 2564 ณ ห้องประชุมกลุ่มอนามัยวัยทำงาน สำนักส่งเสริมสุขภาพ อาคาร 7 ชั้น 5

หนังสือเชิญประชุม



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มส่งเสริมศักยภาพเพื่อการพัฒนาเพื่อส่งเสริมสุขภาพ โทร. ๐ ๒๕๕๑ ๔๕๕๑

ที่ สส ๐๔๒๓.๐๔๒/๒๐๖๗ **วันที่** ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการพัฒนาสถานที่ทำงานภายใต้ มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒

เรียน หัวหน้ากลุ่มอนามัยและเด็ก หัวหน้ากลุ่มอนามัยวัยเรียนวัยรุ่น
หัวหน้ากลุ่มอนามัยทำงาน หัวหน้ากลุ่มบริหารยุทธศาสตร์
หัวหน้ากลุ่มอำนวยการ
หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมศักยภาพเพื่อส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ตามคำสั่งสำนักส่งเสริมสุขภาพ ที่ ๑๔๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการพัฒนาสถานที่ทำงานภายใต้ มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
เพื่อให้บุคลากรในกรมอนามัยเกิดความสุขสบายใจในการทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)
โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักและใส่ใจเรื่องสุขภาพของตนเอง รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ
ที่เหมาะสม ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ อันนำมาซึ่งความสุข ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน
ของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ของกรมสุขภาพที่ยั่งยืน นั้น

ในการนี้ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ขอเรียนเชิญท่าน และผู้ที่มีรายชื่อเป็นคณะทำงาน เข้าร่วม
การประชุมคณะกรรมการพัฒนาสถานที่ทำงานภายใต้ มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ในวันพฤหัสบดีที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.
ห้องประชุมสำนักส่งเสริมสุขภาพ อาคาร ๙ ชั้น ๓ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา พร้อมหมายเชิญท่านที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการประชุมตามวัน เวลา
และสถานที่ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณ


 (นางวิมล บำรุงพร)
 หัวหน้ากลุ่มบริหารยุทธศาสตร์
 รัชการวิชาการมูลนิธิอานาคารสำนักส่งเสริมสุขภาพ

สรุปการประชุม https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/4xceb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/tinydice/OPDC/OPDC2565-F/IDC2_2/opdc_2565_IDC2-2_12.pdf



ประชุมคณะกรรมการ ฯ ครั้งที่ 3 วันที่ 22 ธ.ค. 2564 ณ ห้องประชุมกลุ่มอนามัยวัยทำงาน สำนักส่งเสริมสุขภาพ อาคาร 7 ชั้น 5

หนังสือเชิญประชุม https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/4xceb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/tinymce/OPDC/OPDC2565-F/IDC2_2/opdc_2565_IDC2-2_13.pdf

สรุปการประชุม https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/4xceb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/tinymce/OPDC/OPDC2565-F/IDC2_2/opdc_2565_IDC2-2_14.pdf



ประชุมคณะกรรมการ ฯ ครั้งที่ 4 วันที่ 17 ม.ค. 2564 ณ ห้องประชุมสำนักส่งเสริมสุขภาพ อาคาร 7 ชั้น 3
สรุปการประชุม ครั้งที่ 4

https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/4xceb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/tinymce/OPDC/OPDC2565-F/IDC2_2/opdc_2565_IDC2-2_21.pdf



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ ฯ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๔๕๔๓

ที่ สธ ๐๙๒๓.๐๗/๑๕๐๕

วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอสั่งสรุปการประชุมคณะกรรมการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายุ่ นำทำงาน มีชีวิตชีวาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๔

เรียน หัวหน้ากลุ่มอนามัยแม่และเด็ก

หัวหน้ากลุ่มอนามัยเด็กวัยเรียนวัยรุ่น

หัวหน้ากลุ่มอนามัยวัยทำงาน

หัวหน้ากลุ่มบริหารยุทธศาสตร์

หัวหน้ากลุ่มอำนวยการ

หัวหน้ากลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ตามหนังสือสำนักส่งเสริมสุขภาพ ด่วน ที่ สธ ๐๙๒๓.๐๗/๑๖๘ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๕
เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายุ่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในกรมอนามัยเกิดความสุขกายสบายใจ
ในการทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) มุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักและเฝ้าระวังภาวะสุขภาพ
ของตนเอง รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ
อันนำมาซึ่งความสุข ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์
ของการมีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน ในวันที่วันจันทร์ที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๒.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักส่งเสริมสุขภาพ อาคาร ๗ ชั้น ๓ นั้น

ในการนี้ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ขอสั่งสรุปรายงานการประชุมดังกล่าว เพื่อแจ้งให้คณะกรรมการ
พัฒนาสถานที่ทำงานน่ายุ่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
และบุคลากรทุกคนทราบ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางวิมล บ้านพวน)

หัวหน้ากลุ่มบริหารยุทธศาสตร์

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ

กิจกรรมที่ 5 การประกวดหน่วยงานที่มีการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน ตามเกณฑ์การประเมิน 5 ส และเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (healthy workplace happy for life 2565)

ผลงาน ร้อยละ 100 ของหน่วยงานในสำนักส่งเสริมสุขภาพร่วมประกวด สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน หน่วยงานในสำนักส่งเสริมสุขภาพทุกกลุ่มงาน ร่วมกิจกรรมดำเนินการประกวดหน่วยงานสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน (best practice) และตรวจประเมินโดยคณะกรรมการแล้ว 2 ครั้ง (จะดำเนินการตรวจ 3 ครั้ง)

ครั้งที่ 1 วันที่ 13 ธันวาคม 2564

ครั้งที่ 2 วันที่ 24 มกราคม 2565

ประกาศผลรางวัลปลายปีงบประมาณ 2565



เตรียมความพร้อม
ประเมิน 5 ส สำนักส่งเสริมสุขภาพ
วันที่ 13 ธันวาคม 2564
เวลา 8.30-16.30

คณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน มีชีวิตชีวาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ 2565 เข้าตรวจประเมินสถานที่ทำงานตามเกณฑ์การประเมิน ครั้งที่ 1

ตรวจประเมินรายกลุ่ม 40 %
ตรวจประเมินรายบุคคล 60 %

เกณฑ์การประเมิน

- 1.เกณฑ์ 5 ส.
- 2.เกณฑ์สะอาด
- 3.เกณฑ์ความปลอดภัย
- 4.เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี
- 5.เกณฑ์มีชีวิตชีวา

คณะทำงานรวบรวมผลคะแนน สรุปผลการประเมิน และจัดทำ One Page ส่งให้กลุ่มสร้างเสริมฯ ภายในวันพฤหัสบดีที่ 16 ธันวาคม 2564



ขอความร่วมมือทุกท่านในการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินก่อนวันจันทร์ที่ 13 ธันวาคม 2564 เพราะคะแนนจากคะแนนทำงาน จะเป็นการประเมินรายครั้ง และจะนำไปรวบรวมสรุปประกวดในลำดับต่อไป

เกณฑ์การประเมิน

คณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน มีชีวิตชีวาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ 2565

เกณฑ์ 5 ส.

- 1.นางสาวดาราศาสตร์ กัญญาภา
- 2.นางสาวดาราศาสตร์ นันทิณี
- 3.นายสุวิทย์ ทวีเมธี
- 4.นางสาวณัฏฐา สอนศิริ
- 5.นายสุวิทย์ ประดิษฐ์
- 6.นางสาวทิพวรรณ พูลเอียด

เกณฑ์สะอาด

- 1.นางณิธิกุล จันทอง
- 2.นางสาววิไลย์ สุริยารักษ์
- 3.นางสาววิไลย์ พันธ์บำรุง
- 4.นางรัชฎา ศิริวัฒนกุล
- 5.นางสาว ทวีเมธี
- 6.นางสาวประภัสสร นุชนิยม

เกณฑ์มีชีวิตชีวา

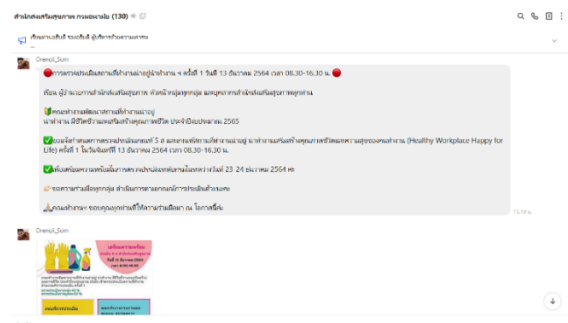
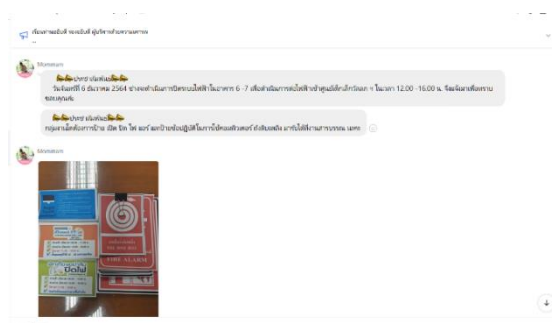
- 1.นางประวีณ์ คงรุ่งเรือง 2.ว.ที่ ร.ต. มณฑล ทรวงาษา
- 3.นางสาวณัฏฐิณี ภูมิต้อง
- 4.นางวันดี พรหมกระแสน
- 5.นางสาวทิพร อรรถาโชน
- 6.นางสาวพรพรรณ เกษมธัมม

เกณฑ์ความปลอดภัย

- 1.นางศิริพร แสงวิภาสณภาพ
- 2.นางสาวอริยารัตน์ ภูมิคุ้ม
- 3.นายโจน อนุชจักษ์
- 4.นางสาวศิริรัตน์ ประเสริฐ
- 5.นายณัฐกร ปิ่นแก้ว
- 6.นางณิธิกุล ชวนวาทิต

เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี

- 1.นางเรขารัตน์ สรรวาดี
- 2.นางสาวศิริกานดา พิณกุล
- 3.นางสาวรัชฎา จาปี
- 4.นางสาวศิริกานดา ภูมิต้อง
- 5.นายณัฏฐา ภูมิคุ้ม
- 6.นางสาวจันทิรา ศรีบุญธรรม



ผลการให้คะแนนและจัดลำดับหน่วยงาน ครั้งที่ 1

ผลครั้งที่ 1	5 ส	สะอาด	ปลอดภัย	สิ่งแวดล้อม	มีชีวิต ชีวา	รวม คะแนน	อันดับ
	(เต็ม 42)	(เต็ม 11)	(เต็ม 12)	(เต็ม 9)	(เต็ม 7)	(เต็ม 81)	
กลุ่มอนามัยแม่และเด็ก	37	12	11.5	9	7	76.5	3
กลุ่มอนามัยเด็กวัยเรียนวัยรุ่น	35	12	11.5	8.7	7	74.2	4
กลุ่มอนามัยวัยทำงาน	34	12	11.5	9	7	73.5	5
กลุ่มอำนวยการ	35	12	10.5	8.6	7	73.1	6
กลุ่มสร้างเสริม	39	12	11.5	8.6	7	78.1	1
กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์	38	12	11.5	9	7	77.5	2

ผลการให้คะแนนและจัดลำดับหน่วยงาน ครั้งที่ 2

ผลครั้งที่ 2	5 ส	สะอาด	ปลอดภัย	สิ่งแวดล้อม	มีชีวิต ชีวา	รวม คะแนน	อันดับ
	(เต็ม 42)	(เต็ม 11)	(เต็ม 12)	(เต็ม 9)	(เต็ม 7)	(เต็ม 81)	
กลุ่มอนามัยแม่และเด็ก	42	10.5	11.7	9	7	80.2	3
กลุ่มอนามัยเด็กวัยเรียนวัยรุ่น	42	9.25	11.4	8.6	7	78.25	6
กลุ่มอนามัยวัยทำงาน	42	11	12	8.6	7	80.6	2
กลุ่มอำนวยการ	42	9.95	11.7	8.6	7	79.25	4
กลุ่มสร้างเสริม	42	11	12	9	7	81	1
กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์	42	10.5	10.3	8.6	7	78.4	5

ครั้งที่ 3 จะตรวจเฉพาะเอกสารการดำเนินงานตามเกณฑ์มีชีวิตชีวา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสถานการณ์สุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์สภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร
สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2565
สำรวจระหว่างวันที่ 11 – 17 พฤศจิกายน 2564
โดยใช้แบบประเมินภาวะสุขภาพบุคลากรกรมอนามัย 2565

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

จากการสำรวจสภาวะสุขภาพของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 106 คน มีผู้ตอบแบบประเมิน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 80.18 เป็นเพศชาย ร้อยละ 23.53 เพศหญิง ร้อยละ 76.47 อายุเฉลี่ย 22 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี อายุของบุคลากรเฉลี่ย 46 ปี การศึกษา ร้อยละ 47.06 อยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นประเภทข้าราชการ ร้อยละ 49.41 ลูกจ้างประจำ 37.64 และพนักงานราชการ ร้อยละ 7 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส ร้อยละ 54.12

เมื่อสอบถามเกี่ยวกับภาระทางการเงิน พบว่า ร้อยละ 32.94 มีรายจ่ายน้อยกว่ารายได้ ร้อยละ 25.88 มีรายจ่ายเท่ากับรายได้ และร้อยละ 16.47 มีรายจ่ายเกินรายได้เล็กน้อย เมื่อถามถึงการเก็บออม พบว่า ร้อยละ 54.12 มีเก็บออมเพียงเล็กน้อย ตามด้วย ร้อยละ 22.35 ไม่มีเงินเก็บออม ร้อยละ 20 มีปานกลาง และมีเพียง ร้อยละ 3.53 ที่มีเก็บออมมาก ส่วนทางการเงินผ่อนชำระหนี้ ร้อยละ 40 เป็นภาระปานกลาง ร้อยละ 14.12 เป็นภาระน้อย และมีภาระหนักมากถึงหนักที่ ร้อยละ 25.88

ส่วนที่ 2 สภาวะสุขภาพ

เมื่อคิดค่าดัชนีมวลกายของบุคลากร จำนวน 85 คน พบว่า ร้อยละ 37.65 อยู่ในเกณฑ์ปกติ ร้อยละ 27.06 อ้วน ร้อยละ 20.00 อยู่ในระดับท้วม และ ร้อยละ 10.59 อ้วนอันตราย และมีร้อยละ 4.71 ที่อยู่ในเกณฑ์ผอม เมื่อดูจากเส้นรอบเอว ผู้ชายมีค่าเฉลี่ยเส้นรอบเอวไม่เกินเกณฑ์ ส่วนผู้หญิงมีค่าเฉลี่ยเส้นรอบเอวเกินเกณฑ์มาตรฐานเล็กน้อย

เส้นรอบเอว (เซนติเมตร)

เส้นรอบเอว	เกณฑ์	Average (CM)	Max (CM)	Min (CM)
ชาย	ไม่ควรเกิน 90 เซนติเมตร หรือ 36 นิ้ว	83	115	50
หญิง	ไม่ควรเกิน 80 เซนติเมตร หรือ 32 นิ้ว	81	120	65

BMI

BMI kg/m ²	อยู่ในเกณฑ์	ภาวะเสี่ยงต่อโรค	2565	
			จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 18.50	น้ำหนักน้อย / ผอม	มากกว่าคนปกติ	4	4.71
ระหว่าง 18.50 - 22.90	ปกติ (สุขภาพดี)	เท่าคนปกติ	32	37.65
ระหว่าง 23 - 24.90	ท้วม / โรคอ้วนระดับ 1	อันตรายระดับ 1	17	20.00
ระหว่าง 25 - 29.90	อ้วน / โรคอ้วนระดับ 2	อันตรายระดับ 2	23	27.06
มากกว่า 30	อ้วนมาก / โรคอ้วนระดับ 3	อันตรายระดับ 3	9	10.59

ด้านของโรคประจำตัว บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ 58.82 ไม่มีโรคประจำตัว ซึ่งร้อยละ 41.18 มีโรคประจำตัว และอายุน้อยที่สุดที่มีโรคประจำตัว คือ 31 ปี ส่วน 3 อันดับแรกของโรค ได้แก่ ความดันโลหิตสูง ไขมันในเลือดสูง โรคภูมิแพ้ เบาหวาน และไมเกรน ตามลำดับ

การตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 89.41 เข้ารับการตรวจสุขภาพและ ร้อยละ 10.59 ไม่ได้เข้ารับการตรวจ เมื่อจำแนกจากช่วงอายุของคนที่ตรวจสุขภาพจำนวน 76 คน มีอายุน้อยกว่า 35 ปี 17 คน และมากกว่า 35 ปีขึ้นไป 59 คน ส่วนใหญ่สุขภาพปกติ

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมสุขภาพ

พฤติกรรมการบริโภคอาหาร พบว่า ร้อยละ 77.65 กินครบ 3 มื้อ ไม่ครบ 3 มื้อ ร้อยละ 22.35 และส่วนใหญ่จะไม่ได้กินมื้อเย็น ร้อยละ 47.37 ส่วนการกินผัก ใน 1 วัน มีปริมาณ 4 ทพพีขึ้นไป ร้อยละ 51.76 กิน 1-3 วัน/สัปดาห์ ร้อยละ 22.35 กิน 4-6 วัน/สัปดาห์ ร้อยละ 21.18 กินทุกวันและ ร้อยละ 4.71 ไม่กินเลย

ด้านการกินผลไม้รสไม่หวานใน 1 วัน ร้อยละ 57.65 กิน 1-3 วัน/สัปดาห์ ร้อยละ 24.71 กิน 4-6 วัน/สัปดาห์ ร้อยละ 5.88 กินทุกวันและ ร้อยละ 11.76 ไม่กินเลย

เมื่อถามถึงการปรุงรสเค็ม ร้อยละ 58.82 ปรุงรสเค็มบางครั้ง และร้อยละ 54.12 ปรุงรสหวานบางครั้ง ส่วนการดื่มเครื่องดื่มรสหวานพบว่า ร้อยละ 60 ดื่ม 1-3 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 17.65 ไม่ดื่มเลย และมีร้อยละ 14.12 ดื่มทุกวัน เมื่อดูข้อมูลในเฉพาะคนที่ดื่มเครื่องดื่มรสหวานทุกวัน พบว่า มีค่าดัชนีมวลกายเฉลี่ยอยู่ที่ $25.59 =$ อ้วน

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจราจรในช่วง 30 วันที่ผ่านมา ท่านใช้อุปกรณ์ป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจราจรอย่างไร

พฤติกรรมการใช้อุปกรณ์ป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจราจร พบว่า บุคลากรร้อยละ 72.94 และ 75.29 ใช้เข็มขัดนิรภัยขณะขับขีหรือโดยสาร แต่ บุคลากรที่ใช้จักรยานยนต์ พบว่าส่วนใหญ่ไม่ได้ใส่หมวกนิรภัยขณะขับขีหรือโดยสาร ร้อยละ 54.12 และ 44.71

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการสูบบุหรี่

พฤติกรรมการสูบบุหรี่ พบว่า ร้อยละ 96.47 ไม่สูบ มีเพียง ร้อยละ 3.53 ที่สูบและ สูบเฉลี่ยวันละ 5-10 มวน โดยมักจะสูบมวนแรกในช่วง 30 นาที ถึง 1 ชั่วโมง หลังตื่นนอน และร้อยละ 66.67 คิดจะเลิกสูบภายใน 30 วันข้างหน้ามี 1 ราย ร้อยละ 33.33 คิดจะเลิก แต่ไม่ใชภายใน 12 เดือนข้างหน้า

ส่วนที่ 6 พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มเบียร์ พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 84.71 ไม่ดื่ม และสุรา ร้อยละ 90.59 ไม่ดื่ม

ส่วนที่ 7 แบบประเมินความเครียด (ST-5)

เมื่อแปลผลการตอบแบบประเมินความเครียด โดยใช้แบบประเมิน ST5 แปลจากผลรวมของคะแนนที่ตอบ พบว่า ร้อยละ 58.82 มีความเครียดน้อย ร้อยละ 31.76 เครียดปานกลาง ร้อยละ 4.70 เครียดมากและมากที่สุดมีร้อยละเท่ากัน

เกณฑ์ปกติที่กำหนด	จำนวน	ร้อยละ
คะแนน 0-4 เครียดน้อย	50	58.82
คะแนน 5-7 เครียดปานกลาง	27	31.76
คะแนน 8-9 เครียดมาก	4	4.70
คะแนน 10-15 เครียดมากที่สุด	4	4.70

ส่วนที่ 8 แบบคัดกรองโรคซึมเศร้า (2Q)

แบบคัดกรองโรคซึมเศร้า พบว่ามีบุคลากร มีอาการใดๆ ในคำถามที่ 1 และ 2 จำนวน 35 คน ถือว่า เป็นผู้มีความเสี่ยง แนวโน้มที่จะเป็นโรคซึมเศร้า” ให้ประเมินต่อด้วยแบบประเมิน โรคซึมเศร้า 9Q พบว่ามีร้อยละ 57.14 มีอาการของโรคซึมเศร้า ระดับน้อยมาก ร้อยละ 40 มีระดับน้อย และร้อยละ 2.8 มีระดับปานกลาง

คะแนนรวม การแปลผล	จำนวน	ร้อยละ
< 7 ไม่มีอาการของโรคซึมเศร้าหรือมีอาการของโรคซึมเศร้าระดับน้อยมาก	20	57.14
7-12 มีอาการของโรคซึมเศร้า ระดับน้อย	14	40.00
13-18 มีอาการของโรคซึมเศร้า ระดับปานกลาง	1	2.86
≥ 19 มีอาการของโรคซึมเศร้า ระดับรุนแรง	0	0.00

ส่วนที่ 9 แบบสอบถามกิจกรรมทางกาย

การมีกิจกรรมทางกาย ร้อยละ 53.57 น้อยกว่าสัปดาห์ละ 150 นาที หรือน้อยกว่า 30 นาทีต่อวัน 5 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 25 ไม่มีเลย และพบว่า ร้อยละ 45.24 นั่ง/นอน เฉยๆ นานเกิน 2 ชั่วโมงบางวัน ร้อยละ 40.48 ไม่นั่งเฉยๆ นานเกิน 2 ชั่วโมง นั่ง หรือเอนกายเฉยๆ นานเกิน 2 ชั่วโมง ทุกวัน ร้อยละ 14.29

ส่วนที่ 10 พฤติกรรมการนอนหลับ

บุคลากร สำนึกส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ 45.88 นอนถึง 7 ชั่วโมง บางวัน ร้อยละ 15.29 นอนถึง 7 ชั่วโมงทุกวัน และร้อยละ 38.82 นอนไม่ถึง 7 ชั่วโมงเลย เมื่อสอบถามความสดชื่นหลังตื่นนอน ร้อยละ 42.35 รู้สึกสดชื่น 1-4 วัน/สัปดาห์ ร้อยละ 29.41 5 ถึง 6 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 22.35 สดชื่นทุกวัน และ ร้อยละ 5.88 ไม่เคยสดชื่นเลย

ส่วนที่ 11 พฤติกรรมการออกกำลังกาย

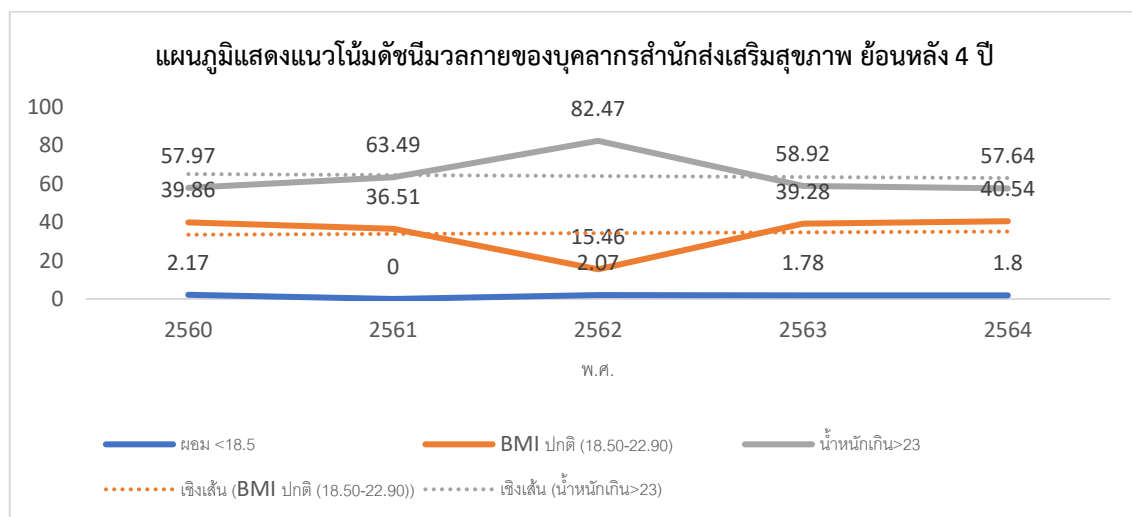
ร้อยละ 91.76 แปร่งฟันท่อนอนทุกวัน แต่ยังมี ร้อยละ 5.88 ที่แปร่งบางวัน และ ร้อยละ 2.35 ที่ไม่แปร่งเลย ส่วนเวลาในการแปร่งแต่ละครั้ง ร้อยละ 70.59 ใช้เวลา 2-3 นาที ร้อยละ 18.82 3 นาทีขึ้นไปและ ร้อยละ 8.24 น้อยกว่า 2 นาที การรับบริการทันตกรรม ร้อยละ 55.29 ไม่ได้ไปรับบริการส่วนใหญ่ไปรับบริการ ชูดหินปูน

ผลลัพธ์การดำเนินงานตัวชี้วัด outcome ที่ผ่านมา

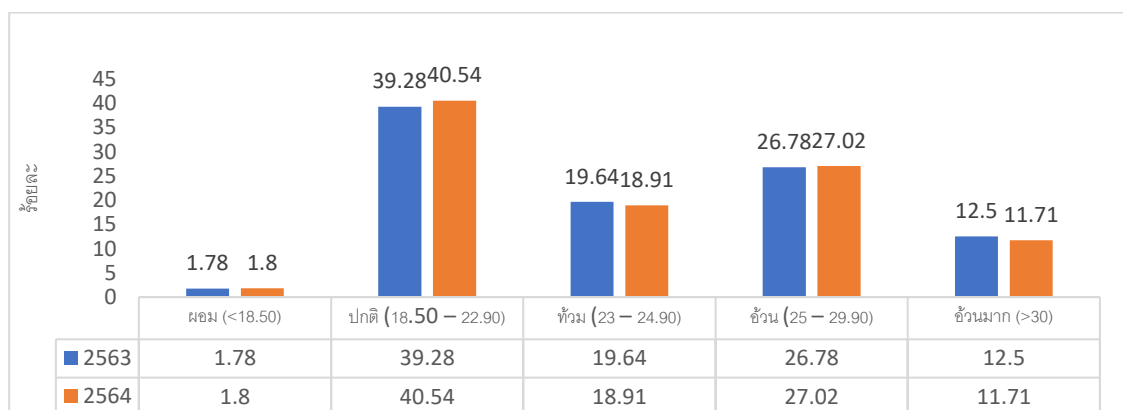
BMI เปรียบเทียบ 3 ปี ย้อนหลัง

ระดับ	2563 บุคลากรทั้งหมด 113 คน	2564 บุคลากรทั้งหมด 114 คน	2565 คนที่ตอบ 98 คน
ผอม น้อยกว่า 18.50	1.78	1.80	2.04
ปกติ 18.50 – 22.99	39.28 (23 คน)	40.54 (42 คน)	36.73 (36 คน)
น้ำหนักเกิน 23.00 – 24.99	19.64	18.91	18.37
โรคอ้วน 25 ขึ้นไป	38.93	38.73	53.86

ข้อมูลดัชนีมวลกายบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ



เปรียบเทียบ 2 ปี แยกระดับ BMI



ข้อมูลย้อนหลัง 4 ปี พบว่า

5.1 บุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกายอยู่ในเกณฑ์ปกติมีแนวโน้มลดลง (พ.ศ.2560 ร้อยละ 39.86, พ.ศ.2561 ร้อยละ 36.51, พ.ศ.2562 ร้อยละ 15.46, และ พ.ศ.2563 ร้อยละ 32.26)

5.2 บุคลากรที่มีภาวะน้ำหนักเกินมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (พ.ศ.2560 ร้อยละ 57.97, พ.ศ.2561 ร้อยละ 63.49, พ.ศ.2562 ร้อยละ 82.47, และ พ.ศ.2563 ร้อยละ 66.13)

Trend

แนวโน้ม 4 ปีย้อนหลัง พบว่า

1. บุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกายอยู่ในเกณฑ์ปกติมีแนวโน้มลดลง (พ.ศ.2560 ร้อยละ 39.86, พ.ศ.2561 ร้อยละ 36.51, พ.ศ.2562 ร้อยละ 15.46, และ พ.ศ.2563 ร้อยละ 32.26)

2. บุคลากรที่มีภาวะน้ำหนักเกินมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (พ.ศ.2560 ร้อยละ 57.97, พ.ศ.2561 ร้อยละ 63.49, พ.ศ.2562 ร้อยละ 82.47, และ พ.ศ.2563 ร้อยละ 66.13)

เมื่อเปรียบเทียบกับรายงานของ WHO ในปี 2016 (2559) รายงานสถานการณ์ภาวะน้ำหนักเกินของประชากรที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปทั่วโลก พบว่า ประชากรที่มีน้ำหนักเกิน (BMI > 23) ทั่วโลก คิดเป็นร้อยละ 39 ซึ่งสำนักส่งเสริมสุขภาพมีค่าสูงกว่าสถานการณ์ภาวะน้ำหนักเกินของประชากรทั่วโลก (สำนักส่งเสริมสุขภาพมีบุคลากรที่มีภาวะน้ำหนักเกิน ร้อยละ 58.92)

ผลงานดำเนินงาน

1. ข้อมูลดัชนีมวลกายบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ รอบ 5 เดือนหลัง ปีงบประมาณ 2564 พบว่า บุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกายปกติ (BMI 18.50 – 22.90) จำนวน 47 คน จาก 113 คน คิดเป็นร้อยละ 41.59

2. ข้อมูลดัชนีมวลกายบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ รอบ 5 เดือนแรก ปีงบประมาณ 2565 พบว่า บุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกายปกติ (BMI 18.50 – 22.90) จำนวน 36 คน จาก 98 คน คิดเป็นร้อยละ 36.73

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่าค่าดัชนีมวลกายของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ 2565 (5 เดือนแรก) บุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกายปกติร้อยละ 36.73 น้ำหนักเกินร้อยละ 18.37 และโรคอ้วน 42.86 ตามลำดับเมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลพบว่า บุคลากรมีน้ำหนักไม่ปกติ (น้ำหนักเกินและโรคอ้วน) ถึงร้อยละ 61.23 ของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพทั้งหมด

ทั้งนี้ บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพมีค่าดัชนีมวลกายปกติ มีจำนวนลดลงร้อยละ 4.86 เมื่อเทียบกับ ปีงบประมาณ 2564 รอบ 5 เดือนหลัง

สรุปผลการวิเคราะห์พบประเด็นปัญหา และข้อเสนอแนะมาตรการดำเนินการทางสุขภาพ ปี 2565

1. ภาวะทางการเงิน

พบว่า บุคลากร สำนักรส่งเสริมสุขภาพ ส่วนใหญ่ มีการเก็บออมเพียงเล็กน้อย จนถึงไม่มีเงินเก็บออม สอดคล้องกับข้อมูลคำตอบที่ว่า บุคลากรส่วนใหญ่ก็มีรายได้มากกว่ารายจ่ายเล็กน้อยหรือพอๆกัน และมีภาระหนี้สิน อาจทำให้มีการเก็บออมได้น้อย

ข้อมูลการสำรวจภาวะทางการเงินของบุคลากรสำนักรส่งเสริมสุขภาพ

ประเด็นทางการเงิน	ปี 2563	ปี 2565
ร้อยละของบุคลากรที่รายจ่ายเกินหรือเท่ากับรายได้	63.00	62.35
ร้อยละของบุคลากรที่เก็บออมเล็กน้อย-ปานกลาง	69.00	74.12
ร้อยละของบุคลากรที่ไม่มีการเก็บออม	27.00	22.35
ร้อยละของบุคลากรที่เก็บออมมาก	4.00	3.53
ร้อยละของบุคลากรที่มีภาระผ่อนชำระหนี้สิน ปานกลาง-หนักที่สุด	64.00	65.88

การศึกษาข้อมูล/งานวิจัย

จากข้อมูลการพัฒนาตัวชี้วัดความสุข HAPPINOMETER คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม หนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของบุคลากรคือ สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

ในภาพรวม จึงอาจสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตข้าราชการส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาตรฐาน และที่สูงกว่ามาตรฐานตามเกณฑ์ แต่พบว่ามีตัวชี้วัดบางตัวที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งอาจเป็นปัญหาต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการ หนึ่งในนั้นพบในมิติด้านเศรษฐกิจ พบว่า มีตัวชี้วัดที่ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ 2 ตัว ได้แก่ ความเพียงพอของค่าตอบแทนในการดำรงชีวิต และการไม่มีหนี้สิน ที่ต้องผ่อนชำระ โดยพบว่า มีข้าราชการถึงร้อยละ 62.8 และ 84.7 (ตามลำดับ) ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติและผลจากการสนทนากลุ่ม ที่พบว่า ภาวะด้านเศรษฐกิจที่เป็นปัญหาในกลุ่มข้าราชการโดยส่วนใหญ่คือ ภาระหนี้สินและค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (ศิริพันธ์, คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข หน้า70)

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานควรมีการสำรวจเพื่อหาสาเหตุของการไม่มีเงินเก็บออม เช่น บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับการออม ในรูปแบบที่เหมาะสม และมีผลตอบแทนที่คุ้มค่า
2. หน่วยงานควรมีการจัดอบรมหรือกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงินส่วนบุคคล

ความรู้ที่นำมาใช้

คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข เข้าถึงจาก :

<https://www.happy8workplace.com/project/attach/book/EBOOKqwh.pdf>

2. ดัชนีมวลกายและเส้นรอบเอวเกินเกณฑ์มาตรฐาน

จากผลลัพธ์การดำเนินงานในรอบ 5 เดือนแรกปี 2565 พบว่า บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพมีร้อยละของคนที่ BMI ปกติลดลง และส่วนใหญ่ก็มี BMI >25 ขึ้นไป (โรคอ้วน) ส่งผลต่อทั้งสุขภาพ การทำงานและการใช้ชีวิตเพิ่มความเสี่ยงโรคเบาหวานโรคความดันโลหิตสูงโรคหลอดเลือด ทั้งโรคหลอดเลือดหัวใจตีบ โรคหลอดเลือดสมอง อันนำมาสู่อัมพฤกษ์ อัมพาต โรคไขมันในเลือดสูง เป็นต้น (พญ.พิพร วัฒนาวีทวัส)

เพื่อลดปัญหาโรคอ้วนและโรคระบบหัวใจและหลอดเลือด ควรมีการเน้นมาตรการป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรังในกลุ่มเสี่ยงที่พบ เช่น อ้วนลงพุง เบาหวาน ความดันโลหิตสูง ด้วยการส่งเสริมการกินอาหารสุขภาพ กินอาหารที่มีกากใยสูงและผัก ผลไม้ ตลอดจนทั้งให้ความรู้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายและควบคุมน้ำหนัก เพื่อให้บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพมี BMI ปกติเพิ่มขึ้น และกำกับติดตามบุคลากรที่มีน้ำหนักปกติ ไม่ให้อ้วนขึ้น

วิธีในการลดน้ำหนัก

1. การควบคุมปริมาณอาหาร

ในแต่ละวันควรได้รับพลังงานไม่เกิน 1200 – 1500 กิโลแคลอรี โดยควรกินอาหารให้ครบ 5 หมู่ เลือกกินผักมากขึ้น ลดอาหารที่มีพลังงานสูง เช่น ของทอด ของหวาน อาหารมันๆ เลือกกินเนื้อสัตว์ที่ไม่ติดมัน เลือกกินอาหารที่เป็นของแข็งหรือต้ม แทนอาหารที่เป็นของทอด ขนมขบเคี้ยว หลีกเลี่ยงน้ำอัดลม น้ำผลไม้ หันมากินผลไม้สดแทนจะได้รับเส้นใยไฟเบอร์มากกว่า

2. การออกกำลังกาย

เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่ไปกับการควบคุมอาหาร โดยควรออกกำลังกายสัปดาห์ละ 5 ครั้ง ครั้งละอย่างน้อย 30 นาที เพื่อให้ร่างกายได้เผาผลาญพลังงานมากขึ้น

3. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

- ปรับวิธีการกิน กินเมื่อหิว ไม่ใช่กินเมื่ออยาก อย่ากินอาหารเร็ว เคี้ยวนานๆ เมื่อรู้สึกอิ่มแล้วต้องหยุด ไม่ควรเสียดาย
- ปรับวิถีชีวิตประจำวัน เช่น เดินให้มากขึ้น เดินขึ้นบันไดแทนการใช้ลิฟต์ หากนั่งนานเกิน 30 - 60 นาที ควรลุกมาเดิน หรือขยับเคลื่อนไหวร่างกาย

4. การรักษาด้วยยา

ยาลดความอ้วนที่มีใช้ในปัจจุบัน ได้แก่ Orlistat Phentermine Liraglutide ซึ่งต้องอยู่ในความดูแลของแพทย์ เนื่องจากยาามีผลข้างเคียงได้

5. การรักษาด้วยการผ่าตัดลดน้ำหนัก

ปัจจุบันมีการรักษาผู้ป่วยโรคอ้วนรุนแรง และผู้ป่วยโรคอ้วนที่มีโรคแทรกซ้อน ด้วยการผ่าตัดกระเพาะเพื่อลดน้ำหนัก แต่จะต้องอยู่ภายใต้การดูแลของแพทย์หลายสาขาร่วมกัน เนื่องจากต้องมีการเตรียมตัวและดูแลผู้ป่วยทั้งก่อนและหลังรักษา

หากเราสามารถลดน้ำหนักลงมาได้แล้ว เรายังต้องรักษาน้ำหนักให้คงที่และป้องกันไม่ให้น้ำหนักเพิ่มขึ้น ด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ควบคุมอาหารและหมั่นออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

ความรู้ที่นำมาใช้

โรคอ้วน. ศุภศรีภัทร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เข้าถึงจาก

<https://sriphat.med.cmu.ac.th/en/knowledge-509>

2. ภาวะซึมเศร้า และเครียด

หน่วยงานควรมีแนวทางการตรวจคัดกรองภาวะซึมเศร้าเป็นประจำ ในรายที่พบปัญหาควรมีการติดตามเพื่อส่งเข้าพบแพทย์หรือรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติม (โดยเต็มใจ) หรือ ควรจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและเป็นการสร้างบรรยากาศในห้อง কর্মมีชีวิตชีวา

สอดคล้องกับที่ กรมสุขภาพจิต สัมภาษณ์ พบคนปรนเปรย 3 คนไทยและบุคลากรทางการแพทย์ เครียด-หมดไฟ-ซึมเศร้า-อยากทำร้ายตัวเอง เพิ่มขึ้น หลังลดลงช่วงคลายล็อกเฟส 1-2 เหตุกลับมาใช้ชีวิตเกือบปกติ แต่เป็น new normal พบยังกังวลเกี่ยวกับโรค แม้ไทยไม่มีติดเชื้ในประเทศ เน้นสร้างพลังใจด้วยฮีตฮีตสู้ หมายถึงเข้มแข็งอดทนมันใจตนเองเอาชนะอุปสรรคได้ “ฮึด” หมายถึงมีกำลังใจ มีแรงใจดำเนินชีวิต ส่วนใหญ่มาจากคนรอบข้าง คนในครอบครัว คนที่เรารักเคารพ และ “สู้” หมายถึงเอาชนะอุปสรรค ปัญหาอาจต้องการวิธีคิดแก้ ทักษะการจัดการปัญหา

ความรู้ที่นำมาใช้

แนวทางการใช้เครื่องมือด้านสุขภาพจิต - สำหรับบุคลากรสาธารณสุข

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เข้าถึงได้จาก

http://envocc.ddc.moph.go.th/uploads/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%8A%E0%B8%B8%E0%B8%A1/20-21_11_61/C_1.pdf

Info covid การดูแลจิตใจประชาชน กรมสุขภาพจิต

<https://www.dmh.go.th/covid19/infographic/reds.asp?g=3&gs=1>

แบบประเมิน ST5 : <https://www.dmh.go.th/test/qtest5/>

3. การตรวจสอบสุขภาพ และการเฝ้าระวังภาวะสุขภาพ

3.1 ควรมีสวัสดิการการตรวจสอบสุขภาพให้แก่บุคลากร เนื่องจากมีปัญหาเรื่องสิทธิการตรวจสอบสุขภาพในบางกลุ่ม เช่น พนักงานราชการ ต้องจ่ายเงินเอง ทำให้ไม่สามารถไปตรวจได้

3.2 จากข้อมูลพบว่ามีบุคลากร เริ่มมีโรคประจำตัวตั้งแต่ อายุ 31 ปี ดังนั้น การตรวจสอบสุขภาพควรแนะนำให้บุคลากรตรวจสอบสุขภาพเพิ่มเติมในรายที่มีพันธุกรรมโรคเรื้อรัง และมีพฤติกรรมเสี่ยง เช่น กินอาหาร/เครื่องดื่มหวาน มัน เค็ม เป็นต้น

ความรู้ที่นำมาใช้

แนวทางการตรวจสอบสุขภาพที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับประชาชน

(กลุ่มวัยทำงาน) เข้าถึงได้จาก : <http://www.imrta.dms.moph.go.th/imrta/images/20170314-8.pdf>

4. การมีกิจกรรมทางกายและการออกกำลังกาย

พฤติกรรมการทำงาน ลักษณะการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพส่วนมากเป็นการทำงาน back office การนั่งโต๊ะทำงานนานๆ เช่น การพิมพ์เอกสาร ทำงานหน้าจอคอมพิวเตอร์ การมีเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ลิฟต์

รวมถึงในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งต้องมีการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล สวมหน้ากากอนามัย การหลีกเลี่ยงการรวมกลุ่มกันเพื่อป้องกันการติดเชื้อ ทำให้บุคลากรอาจมีการขยับเขยื้อน น้อยลง ซึ่งก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีค่าดัชนีมวลกายเพิ่มมากขึ้นได้ ซึ่งตามคำแนะนำของกรมอนามัย การมีกิจกรรมทางกายและการออกกำลังกาย จะทำให้ร่างกายสดชื่น กระฉับกระเฉง มีความกระตือรือร้น ลดความเครียด สร้างเสริมความแข็งแรงของกล้ามเนื้อและกระดูก ให้ทนทานในการทำงาน ช่วยสร้างเสริมระบบการไหลเวียนโลหิต ระบบหายใจ รวมถึงความยืดหยุ่นของร่างกายให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ซึ่งในด้านการออกกำลังกาย การที่จะมีสุขภาพดี ห่างไกลโรคร้ายทั้งหลายได้นั้น องค์การอนามัยโลก (WHO) แนะนำเกณฑ์ขั้นต่ำดังนี้ <https://www.who.int/publications/i/item/9789240015128> ใจความสำคัญยังคงมุ่งเน้นให้คนทุกเพศทุกวัย ใช้เวลาในการออกกำลังกาย อย่างน้อยครั้งละ 10 นาที ไม่เว้นแม้แต่เด็กทารก ก็ยังมีกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อบริหารร่างกายด้วยเช่นเดียวกัน

▪ เด็กทารก

WHO แนะนำให้เด็กทารกอยู่ในท่านอนคว่ำ อย่างน้อย 30 นาทีต่อวัน หรือที่เรียกกันว่า การฝึกคว่ำ (Tummy Time) ซึ่งเป็นการเสริมพัฒนาการทางกล้ามเนื้อและระบบประสาท ไม่ควรปล่อยให้ทารกนอนนิ่งๆ หรือนั่งอยู่ในรถเข็นเด็กเกิน 60 นาที

▪ ผู้ใหญ่ อายุ 18-64 ปี

ผู้ใหญ่ที่ไม่มีปัญหาทางการแพทย์และอยู่ในช่วงอายุนี้นี้ ควรทำกิจกรรมออกกำลังกายแบบแอโรบิกที่มีระดับความเข้มข้นปานกลาง อย่างน้อย 150-300 นาทีต่อสัปดาห์ หรือทำกิจกรรมที่มีความเข้มข้นสูง 75-150 นาที นอกจากนี้ WHO แนะนำให้ทำกิจกรรมเสริมสร้างกล้ามเนื้อ เน้นบริหารกลุ่มกล้ามเนื้อหลัก อย่างน้อยสองวันต่อสัปดาห์หรือมากกว่านั้น

▪ ผู้สูงอายุ

สำหรับผู้ที่มีอายุเกิน 65 ปี องค์การอนามัยโลกแนะนำให้ฝึกการทรงตัวและการฝึกความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ อย่างพวก strength training ที่อยู่ในระดับความเข้มข้นปานกลางหรือมากกว่า อย่างน้อยสามวันต่อสัปดาห์ เพื่อป้องกันการหกล้มและปรับปรุงการทำงานโดยรวมของร่างกาย

- เด็กและวัยรุ่น

คำแนะนำสำหรับเด็กจะแตกต่างจากคำแนะนำสำหรับผู้ใหญ่ คือ จะเป็นแนวทางปฏิบัติ “ต่อวัน” ไม่ใช่ต่อสัปดาห์ โดยเด็กและวัยรุ่นควรทำกิจกรรมที่มีความเข้มข้นปานกลางถึงหนัก อย่างน้อยหนึ่งชั่วโมงทุกวัน และทำกิจกรรมเสริมสร้างกล้ามเนื้อ อย่างน้อยสามวันต่อสัปดาห์ในรายงานมีข้อมูลที่ระบุว่า หากปฏิบัติกิจกรรมหรือออกกำลังกายต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่ WHO แนะนำ จะทำให้เพิ่มความเสี่ยงในการเป็นโรคต่าง ๆ รวมถึงความผิดปกติบางอย่างในร่างกาย ต่อไปนี้

- โรคกระดูก
- โรคเบาหวาน
- โรคหัวใจและหลอดเลือด
- อาการซึมเศร้า
- พัฒนาการด้านความรู้ความเข้าใจ
- การเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็กและวัยรุ่น
- การหกล้มและการเคลื่อนไหวของผู้สูงอายุ

บทสรุป

WHO ยังเน้นย้ำให้ลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง อย่างการนั่งๆ นอนๆ ที่ไม่ค่อยได้ขยับร่างกาย เช่น ดูทีวี เล่นมือถือ นั่งทำงานนาน ๆ เพราะพฤติกรรมเหล่านี้มีความเสี่ยงต่อการเสียชีวิตเพิ่มขึ้นถึง 30% เมื่อเทียบกับผู้ที่มีการเคลื่อนไหวหรือออกกำลังกายเป็นประจำโดยเฉพาะเด็กและวัยรุ่นควรลดเวลาในการใช้หน้าจอให้น้อยลง

ที่มา : <https://www.vrunvride.com/who-guidelines-exercise-for-all-ages/>

ความรู้ที่นำมาใช้

1. การออกกำลังกายที่ถูกต้องวิธี

https://www.si.mahidol.ac.th/siriraj_online/thai_version/Health_detail.asp?id=398

2. หลักเกณฑ์การทำกิจกรรมออกกำลังกายตามอายุ

<https://www.vrunvride.com/who-guidelines-exercise-for-all-ages/>

เอกสารอ้างอิง

1. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต,เฉลิมพล แจ่มจันทร์ , กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร ให้อย่าง, 2555. คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข เข้าถึงจาก :
<https://www.happy8workplace.com/project/attach/book/EBOOKqwh.pdf>
2. พญ.พิชพร วัฒนาวีทวัส. โรคอ้วน. ศูนย์ศรัทธา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เข้าถึงจาก :
<https://sriphat.med.cmu.ac.th/en/knowledge-509>
3. นายแพทย์สุรศักดิ์ อำมาตย์โยธิน. แนวทางการตรวจสุขภาพที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับประชาชน (กลุ่มวัยทำงาน) เข้าถึงได้จาก : <http://www.imrta.dms.moph.go.th/imrta/images/20170314-8.pdf>
4. แนวทางการใช้เครื่องมือด้านสุขภาพจิตสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน (คลินิกโรคเรื้อรัง) ฉบับปรับปรุง จัดพิมพ์โดย : สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. เข้าถึงได้จาก
http://envocc.ddc.moph.go.th/uploads/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%8A%E0%B8%B8%E0%B8%A1/20-21_11_61/C_1.pdf
5. การออกกำลังกายอย่างถูกวิธี.รศ.นพ.อภิชาติ อัครมงคลกุล
ภาควิชาศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์และกายภาพบำบัด คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
https://www.si.mahidol.ac.th/siriraj_online/thai_version/Health_detail.asp?id=398
6. หนังสือปรับนิสัยชีวิตที่ดี สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย
ดาวน์โหลดได้ที่ : <https://multimedia.anamai.moph.go.th/ebooks/change-for-the-better/>
7. WHO GUIDELINES ON PHYSICAL ACTIVITY AND SEDENTARY BEHAVIOUR
<file:///C:/Users/kamolchanok.s/Downloads/9789240015128-eng.pdf>

ส่วนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ 2565
โดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 99 คน มีผู้ตอบแบบประเมิน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 90.90 เป็นเพศชายร้อยละ 23.33 เพศหญิงร้อยละ 76.67 อายุน้อยที่สุด 24 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี อายุของบุคลากรเฉลี่ย 38 ปี การศึกษาร้อยละ 48.89 อยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นประเภทข้าราชการร้อยละ 54.44 ลูกจ้างประจำร้อยละ 35.56 และพนักงานราชการร้อยละ 10 อายุงานน้อยที่สุด 11 ปี อายุงานมากที่สุด 15 ปี เงินเดือน 15,000 – 30,000 บาท ร้อยละ 47.78 เงินเดือน 30,001 – 45,000 บาท ร้อยละ 27.78 เงินเดือน 45,001 – 60,000 บาท ร้อยละ 12.22 เงินเดือน 60,001 – 75,000 บาท ร้อยละ 10.00 เงินเดือน 75,000 – 90,000 บาท และมากกว่า 90,000 บาท ร้อยละ 1.11

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน

ด้านที่ 1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
[1.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน]	2.99	59.78
[1.2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ]	3.12	62.44
[1.3 ท่านได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน]	3.12	62.44
[1.4 หน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน]	3.01	60.22
[1.5 ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน]	3.12	62.44
ค่าเฉลี่ย	3.07	61.47
[1.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เพียงใด]	3.14	62.89

เอกสารประกอบเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด 2.2 ระดับ 1 ข้อ 1.1

ด้านที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
[2.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาดและเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน]	3.56	71.11
[2.2 หน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอ อยู่ในสภาพที่ดี พร้อมใช้งานเหมาะสมกับการทำงานและทันสมัย]	3.52	70.44
[2.3 หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี]	3.61	72.22
[2.4 หน่วยงานของท่านมีสถานที่ หรือมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ]	3.62	72.44
[2.5 หน่วยงานของท่านมีการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง]	4.08	81.56
ค่าเฉลี่ย	3.66	73.15
[2.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ เพียงใด]	3.56	71.11

ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
[3.1 งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัวของท่าน]	3.74	74.89
[3.2 ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ เสมอ]	3.98	79.56
[3.3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น]	3.79	75.78
[3.4 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ซ้ำเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ]	3.28	65.56
[3.5 การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ จะทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย]	3.41	68.22
ค่าเฉลี่ย	3.61	72.15
[3.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เพียงใด]	3.44	68.89

เอกสารประกอบเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด 2.2 ระดับ 1 ข้อ 1.1

ด้านที่ 4 โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
[4.1 หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน]	3.51	70.22
[4.2 ท่านมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการไปศึกษาดูงาน หรือเข้ารับการอบรม หลักสูตรต่างๆ]	3.33	66.67
[4.3 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่]	3.66	73.11
[4.4 หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถศึกษาค้นคว้าได้อย่างสะดวก]	3.47	69.33
[4.5 หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ]	3.24	64.89
ค่าเฉลี่ย	3.44	68.74
[4.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล เพียงใด]	3.41	68.22

ด้านที่ 5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
[5.1 หน่วยงานมีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว และไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก]	3.34	66.89
[5.2 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน]	3.74	74.89
[5.3 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้]	3.57	71.33
[5.4 ท่านได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากคนในหน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานต่างส่วนงานเป็นอย่างดี]	3.71	74.22
[5.5 หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน]	3.43	68.67
ค่าเฉลี่ย	3.58	71.52
[5.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพียงใด]	3.66	73.11

เอกสารประกอบเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด 2.2 ระดับ 1 ข้อ 1.1

ด้านที่ 6 ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
[6.1 ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน]	3.53	70.67
[6.2 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน]	3.46	69.11
[6.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน]	3.79	75.78
[6.4 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ]	3.41	68.22
[6.5 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานคนอื่น]	3.39	67.78
ค่าเฉลี่ย	3.50	70.04
[6.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน เพียงใด]	3.43	68.67

ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
[7.1 การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้]	3.63	72.67
[7.2 ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน]	3.54	70.89
[7.3 ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหากับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย]	3.43	68.67
[7.4 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กรได้เสมอ (งานของกลุ่มงานอื่น หรืองานที่เป็นส่วนรวมโดยตนเองไม่ใช่ผู้รับผิดชอบหลัก)]	3.77	75.33
[7.5 ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข]	3.64	72.89
ค่าเฉลี่ย	3.61	72.11
[7.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เพียงใด]	3.61	72.22

เอกสารประกอบเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด 2.2 ระดับ 1 ข้อ 1.1

ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
[8.1 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ]	3.89	77.78
[8.2 ท่านมีความภูมิใจเมื่อบอกผู้อื่นว่าทำงานที่หน่วยงาน/องค์กรแห่งนี้]	3.79	75.78
[8.3 ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้]	3.67	73.33
[8.4 หน่วยงาน/องค์กรของท่านมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก]	3.78	75.56
[8.5 หน่วยงาน/องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน]	3.84	76.89
[8.6 โดยสรุปท่าน ภูมิใจในองค์กร เพียงใด]	3.86	77.11
ค่าเฉลี่ย	3.80	76.07

แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
[1. ท่านยังไม่ได้มองหางานใหม่ในองค์กรอื่น]	3.48	69.56
[2. ท่านไม่ได้หาข้อมูลการทำงานใหม่ในองค์กรอื่น]	3.48	69.56
[3. ท่านมีการวางแผนเพื่อที่จะอยู่ในหน่วยงานนี้ให้นานที่สุด]	3.44	68.89
[4. ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากหน่วยงานนี้]	3.33	66.67
ค่าเฉลี่ย	3.43	68.67

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน

ผลการตอบ	คุณภาพชีวิต	ระดับความพึงพอใจ
ด้านที่ 1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.07	ปานกลาง
ด้านที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ	3.66	มาก
ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.61	มาก
ด้านที่ 4 โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล	3.44	มาก
ด้านที่ 5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.58	มาก
ด้านที่ 6 ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน	3.50	มาก
ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.61	มาก
ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร	3.86	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.54	มาก
แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป	3.43	อาจจะทำต่อไป

ระดับความคิดเห็น

ช่วง	ระดับของคุณภาพชีวิต	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	ด้านที่ 4	ด้านที่ 5	ด้านที่ 6	ด้านที่ 7	ด้านที่ 8
4.21 - 5.00	ดีมาก								
3.41 - 4.20	ดี		3.66	3.61	3.44	3.58	3.50	3.61	3.86
2.61 - 3.40	ปานกลาง	3.07							
1.81 - 2.60	ไม่ดี								
1.00 - 1.80	ไม่ดีย่างมาก								

ระดับความพึงพอใจ

ช่วง	ระดับความพึงพอใจ	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	ด้านที่ 4	ด้านที่ 5	ด้านที่ 6	ด้านที่ 7	ด้านที่ 8
4.21 - 5.00	มากที่สุด								
3.41 - 4.20	มาก		3.56	3.44	3.41	3.66	3.43	3.61	3.80
2.61 - 3.40	ปานกลาง	3.14							
1.81 - 2.60	ไม่พึงพอใจ								
1.00 - 1.80	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง								

ระดับแนวโน้มในการทำงาน

ระดับแนวโน้มในการทำงาน	หมายถึง	ผลการตอบ
4.21 - 5.00	ทำต่อไปแน่นอน	
3.41 - 4.20	อาจจะทำต่อไป	3.43
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ	
1.81 - 2.60	อาจจะไม่ทำ	
1.00 - 1.80	ไม่ทำต่อไปแน่นอน	

มาตรการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ รอบ 5 เดือนหลัง

การพัฒนาสำนักส่งเสริมสุขภาพให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ จะต้องเพิ่มมาตรการในการขับเคลื่อนงานในรอบ 5 เดือนหลัง โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในรอบ 5 เดือนแรก นำมาปรับปรุง แก้ไขในส่วนที่บกพร่อง เพื่อให้ผ่านเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ระดับดีมากและระดับดีเยี่ยม โดยได้กำหนดแนวทาง การดำเนินงาน ดังนี้

1. คณะทำงาน ฯ ศึกษารายละเอียด Template ตัวชี้วัด 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ รอบ 5 เดือนหลัง

2. คณะทำงาน ฯ ทบทวนแผนและกิจกรรม และปรับแผนการดำเนินงาน จากการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานในรอบ 5 เดือนแรก

3. จัดประชุมคณะทำงาน ฯ นำเสนอการปรับแผนและกิจกรรมดำเนินการ และชี้แจงแนวทางการตรวจประเมินตามเกณฑ์ HWP (ระดับดีมากและระดับดีเยี่ยม) รอบ 5 เดือนหลัง

4. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ระดับปกติเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 2

- จัดกิจกรรม อารมณ์ดี พิตดี กินดี สุขภาพดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพเกิดความตระหนักและเฝ้าระวังภาวะสุขภาพของตนเอง รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ โดยให้ความรู้เรื่องการกิน การออกกำลังกายและการจัดการอารมณ์ ให้คำปรึกษากับบุคลากรที่มี BMI เกิน และเฝ้าระวังบุคลากรที่มี BMI ปกติไม่ให้ BMI เพิ่มขึ้น