



**กรมอนามัย**  
ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

**รายงานการวิเคราะห์**

**ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ  
รอบที่ ๒ : ๕ เดือนหลัง (มีนาคม – กรกฎาคม ๒๕๖๔)**

ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มุ่งเน้นและขับเคลื่อนตามนโยบายการดำเนินงานของกรมอนามัย ภายใต้ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพ และการขับเคลื่อนการดำเนินการสร้างสุขในองค์กรอย่างยั่งยืน และนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life) โดยใช้เกณฑ์การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน

ทั้งนี้ การดำเนินงานยังต้องมุ่งเน้นการสร้างเสริมบุคลากรให้มีสุขภาพที่ดีและมีความสุขในการทำงาน โดยอาศัยหลักการ ๓ ประการ ดังนี้

**๑) คนทำงานมีความสุข (Happy People)** การจัดสมดุลชีวิตในการทำงานได้อย่างมีอาชีพ มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและผู้อื่น

**๒) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Workplace)** ที่ทำงานมีความปลอดภัย ดูแลความสุขในการทำงานของบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน

**๓) การทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork)** การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร โดยหัวใจสำคัญก็คือทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน และเต็มใจร่วมกันปฏิบัติภารกิจต่างๆขององค์กรร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจนไปสู่ความสำเร็จ

การขับเคลื่อนตามนโยบายเพื่อให้การดำเนินงานแต่ละประเด็นภายใต้ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ที่ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ได้รับและนำข้อมูลประเด็นความรู้ที่เกี่ยวข้อง นำมาวิเคราะห์หาปัญหา จัดทำแผนเพื่อนำมาพัฒนาให้ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรีสามารถยกระดับให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลการวิเคราะห์สถานการณ์ตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลการวิเคราะห์การสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และข้อมูลสถานการณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลสถานการณ์สุขภาพของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80

## ส่วนที่ ๑ ข้อมูลการวิเคราะห์สถานการณ์ตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life

### ๑.๑ รายการข้อมูลที่นำมาใช้ :

#### ๑.๑.๑ ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ : การวิเคราะห์เชิงระดับ

นายวิเชียร ตันสุวรรณนนท์ ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาให้ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี เป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) มาอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อส่งเสริมให้คนทำงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เอื้อต่อการมีสุขภาพดี มีความสุขกาย สบายใจในการทำงาน โดยกำหนดให้การพัฒนาสถานที่น่าอยู่ น่าทำงาน และการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมิน ๕ส เป็นนโยบายสำคัญที่บุคลากรในทุกหน่วยงานของศูนย์ ต้องมีความตระหนัก ดำเนินการเป็นกิจกรรมพื้นฐาน และร่วมมือกันดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนให้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด ทั้งนี้ ได้กำหนดให้หน่วยงานภายในศูนย์ฯ ดำเนินการประเมินตนเองตามเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และเกณฑ์การประเมิน ๕ส เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และนำมากำหนดเป็นมาตรการและประเด็นความรู้ต่อไป

#### ๑.๑.๒ รายงานการวิเคราะห์สรุปผลการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

จากการประเมินไขว้โดยศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ตามเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) พบว่า ศูนย์อนามัยที่ ๕ ผ่านในระดับพื้นฐาน โดยผ่านเกณฑ์การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วม ทั้ง ๕ ข้อ ผ่านเกณฑ์สะอาด ๑๑ ข้อ ผ่านเกณฑ์ปลอดภัย ๑๒ ข้อ ผ่านเกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี ๙ ข้อ และผ่านเกณฑ์มีชีวิตชีวา และสมดุลชีวิต (ระดับพื้นฐาน) ๕ ข้อ ดังนี้

81

## 82 ส่วนที่ ๑ : การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ผ่านทั้ง ๕ ข้อ

เรื่อง	ผลการประเมินตนเองพบว่า
การสนับสนุนขององค์กร	ผู้อำนวยการศูนย์ให้การสนับสนุนโดยกำหนดเป็นนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน เช่น สนับสนุนให้เกิดกลุ่มกิจกรรม/ชมรมต่างๆ มีการวางแผนดำเนินการ พร้อมทั้งเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และปิดประกาศให้ทุกคนรับทราบ
วัฒนธรรมองค์กร	มีการประกาศวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมการจัดอบรมให้ความรู้ในการสร้างวัฒนธรรมที่เสริมสร้างสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิต โดยการกำหนดพฤติกรรมที่คนในองค์กรคาดหวังที่จะยึดถือปฏิบัติร่วมกัน คือ หลัก ๓๐ ได้แก่ อาหาร อารมณ์ ออกกำลังกาย
การติดต่อสื่อสาร	กำหนดและเลือกใช้วิธีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับและให้ข้อมูลข่าวสารทางช่องทางต่างๆ ได้แก่ Facebook , Group Line และเป็นช่องทางการติดต่อสื่อสารแบบ ๒ ทาง
การตรวจติดตาม ทบทวน และประเมินผล	ตรวจติดตาม ทบทวน และประเมินผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตการทำงานในองค์กร โดยการสังเกตการจัดสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงานดีขึ้น
การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน	กำหนด/เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีช่องทางการให้ข้อเสนอแนะ มีการพบปะหารือระหว่างผู้อำนวยการศูนย์ฯ และบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมีช่วงเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่นการออกกำลังกาย

83

## 84 ส่วนที่ ๒ : เกณฑ์ “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี และมีชีวิตชีวา สมดุลชีวิต”

## 85 “เกณฑ์สะอาด” ผ่านเกณฑ์สะอาด ๑๑ ข้อ

เรื่อง	ผลการประเมินตนเองพบว่า
อาคารสถานที่	กำหนดพื้นที่ใช้งานอย่างชัดเจน โดยแบ่งเป็นพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน การจราจร จัดเก็บวัสดุ พื้นที่สำหรับพักผ่อน พื้นที่สำหรับรับประทานอาหาร เป็นสัดส่วนเหมาะสม พร้อมมีป้ายแสดงและมีการปฏิบัติตามมาตรฐาน ๕ส มีทัศนียภาพโดยรอบอาคารสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีการกำหนด เส้นทางจราจรชัดเจน ไม่มีการวางสิ่งของกีดขวางบริเวณทางเดินหรือทางผ่าน
	ไม่แขวนวัสดุต่างๆตามเสาหรือผนังของอาคาร มีทัศนียภาพภายในอาคารสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย
	สภาพของหน้าต่าง ประตู ชั้นบันได ราวบันได อยู่ในสภาพดีและสะอาด
	อุปกรณ์และหลอดไฟอยู่ในสภาพดี และมีรอบของการทำความสะอาด

86

87

89 ส่วนที่ ๒ : เกณฑ์ “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี และมีชีวิตชีวา สมดุลชีวิต”

90 “เกณฑ์สะอาด” ผ่านเกณฑ์สะอาด ๑๑ ข้อ (ต่อ)

บริเวณพื้น	พื้นอยู่ในระนาบเดียวกัน เรียบ ไม่ลื่น หากเป็นบริเวณต่างระดับมีสัญลักษณ์บอกความแตกต่าง พื้นอยู่ในสภาพดีและมีการทำความสะอาดสม่ำเสมอ มีการเก็บรวบรวม การกำจัด หรือการจัดการมูลฝอยทั่วไปที่ถูกหลักสุขาภิบาล มีภาชนะบรรจุหรือภาชนะรองรับที่เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณและประเภทมูลฝอย มีการทำความสะอาดภาชนะบรรจุหรือภาชนะรองรับ และบริเวณที่เก็บภาชนะอยู่เสมอ ขนาดความกว้างของพื้นทางเดิน ทางขนย้าย หรือทางเพื่อการจราจรมีขนาดเหมาะสม อยู่ในสภาพดีและสะอาดไม่มีสิ่งกีดขวาง
บริเวณที่จัดเก็บวัสดุ สิ่งของ	ตู้เก็บของหรือชั้นวางของอยู่ในสภาพดีและสะอาด ติดป้ายแสดงชนิดสิ่งของ จัดเก็บ เครื่องใช้ และอุปกรณ์เป็นสัดส่วน มีระเบียบเรียบร้อย และปลอดภัย
บริเวณสถานที่รับประทานอาหาร จำหน่ายอาหาร และเตรียมปรุงประกอบ อาหาร	ได้มาตรฐานสุขาภิบาลอาหารตามกฎหมายกระทรวงสุขลักษณะของสถานที่จำหน่าย อาหาร พ.ศ. ๒๕๖๑ หรือมาตรฐานสุขาภิบาลอาหารสำหรับแผงลอยจำหน่ายอาหาร
ห้องน้ำห้องส้วม	ได้มาตรฐานส้วมสาธารณะไทย ของกรมอนามัย
การควบคุมสัตว์และ แมลงพาหะนำโรค	มีการควบคุมสัตว์และแมลงพาหะนำโรค ถูกต้องตามหลักวิชาการสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อม มีการทำลายแหล่งอาหาร/แหล่งเพาะพันธุ์

91

92 “เกณฑ์ความปลอดภัย” ผ่านเกณฑ์ปลอดภัย ๑๒ ข้อ

เรื่อง	ผลการประเมินตนเองพบว่า
การบันทึกข้อมูล อุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย จากการทำงาน	จากการจัดเก็บข้อมูลพบว่าไม่มีการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ไม่มีผู้เจ็บป่วยรายใหม่ที่ป่วยเป็นโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ตลอดระยะเวลา ๑ ปี ที่ผ่านมา
การทำงานที่ปลอดภัย	จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ถูกต้อง เหมาะสม และเพียงพอ ไม่ว่าจะ เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่เสี่ยงต่อเสียงดัง ฝุ่น สารเคมี เชื้อโรค แสงจ้า ประกายไฟ มีการกำหนดกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับงานที่เป็นอันตราย
เครื่องจักร/อุปกรณ์/ เครื่องใช้	ติดตั้งเครื่องจักร/อุปกรณ์อย่างมั่นคงและปลอดภัยและอุปกรณ์ที่ชำรุดมีป้ายหรือ สัญญาณเตือนอันตราย เครื่องจักร/อุปกรณ์/เครื่องมือ/เครื่องใช้ได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดี

93

94

95

## 97 “เกณฑ์ความปลอดภัย” ผ่านเกณฑ์ปลอดภัย ๑๒ ข้อ (ต่อ)

ระบบไฟฟ้า	การเดินสายไฟเป็นระเบียบ ใช้สายไฟถูกประเภท และมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การใช้ไฟฟ้าอย่างปลอดภัย
	สวิตช์ สายไฟ ได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดีและปลอดภัย
	มีเส้นหรือขอบเขตแสดงบริเวณที่อาจมีอันตรายหรือห้ามเข้าใกล้
	มีอุปกรณ์ตัดไฟ ( Breaker) รองรับการเกิดไฟช็อต/รั่ว ตู้ควบคุมระบบไฟฟ้าอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม และไม่มีสิ่งกีดขวาง
การป้องกันอัคคีภัย	มีเครื่องดับเพลิงตรงกับชนิดของเชื้อเพลิงอย่างเพียงพอ ได้รับการตรวจสอบให้พร้อมใช้งาน และติดตั้งอยู่ในตำแหน่งที่สามารถนำมาใช้ได้ทันที มีใบบันทึกการตรวจอุปกรณ์ดับเพลิงเป็นปัจจุบัน อุปกรณ์ดับเพลิงติดตั้งสูงจากพื้นอาคารไม่เกิน ๑.๕ เมตรมองเห็นและเข้าถึงได้ง่าย มีแผนและมีการซ้อมแผนอัคคีภัยเป็นประจำทุกปี
	ทางหนีไฟและบันไดหนีไฟอยู่ในสภาพที่ดีไม่มีสิ่งกีดขวาง

98

## 99 “เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี” ผ่านเกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี ๙ ข้อ

เรื่อง	ผลการประเมินตนเองพบว่า
แสงสว่าง	มีการจัดการด้านแสงสว่างให้มีความเข้มแสงเพียงพอต่อการทำงาน และเป็นไปตามมาตรฐาน
การระบายอากาศ	ภายในห้องหรือบริเวณที่ทำงานมีการระบายอากาศที่เพียงพอ อุ่นภูมิเหมาะสม
เสียง/ความ สั่นสะเทือน	ไม่มีเสียงดังและความสั่นสะเทือนที่อาจมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และสร้างความเดือดร้อนรำคาญต่อชุมชนใกล้เคียง
สารเคมี	มีการจัดประเภทของสารเคมี และแยกเก็บไว้เฉพาะตามหลักปฏิบัติสำหรับสารเคมีประเภทนั้นๆ
	ไม่มีปัญหาฝุ่นหรือควันที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และสร้างความเดือดร้อนรำคาญต่อชุมชนใกล้เคียง
	ไม่มีกลิ่นสารเคมีหรือกลิ่นเหม็นรบกวนที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และสร้างความเดือดร้อนรำคาญต่อชุมชนใกล้เคียง ไม่มีเรื่องร้องเรียนทางสิ่งแวดล้อม
มูลฝอย	มีที่รองรับมูลฝอยเพียงพอ มีฝาปิดมิดชิด และแยกมูลฝอยอันตราย มูลฝอยติดเชื้อ เศษอาหารออกจากมูลฝอยทั่วไป
	มีการจัดการมูลฝอยอย่างเหมาะสมไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและสร้างความเดือดร้อนรำคาญต่อชุมชนใกล้เคียง
น้ำเสียหรือสิ่งปฏิกูล	น้ำเสียหรือสิ่งปฏิกูลได้รับการบำบัดที่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาลก่อนระบายออกนอกอาคาร ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และไม่สร้างความเดือดร้อนรำคาญต่อชุมชนใกล้เคียง

100

## 102 “เกณฑ์มีชีวิตชีวา” และ “สมดุลชีวิต” ระดับพื้นฐาน ผ่านเกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต (ระดับพื้นฐาน) ๕ ข้อ

เรื่อง	ผลการประเมินตนเองพบว่า
การจัดสถานที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	มีสถานที่เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและเพิ่มพูนความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตการทำงานมีกล่องรับความคิดเห็น กระดานสนทนา (เว็บบอร์ด) มีการตีประกาศ เสียงตามสาย
การให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน	มีการให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตการทำงาน แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ๕ เรื่อง/ปี
กิจกรรม ลด เลิก บุหรี่ และสิ่งเสพติด	มีการให้ความรู้และจัดกิจกรรมการรณรงค์การลด เลิกบุหรี่ และสิ่งเสพติดรวมทั้งห้ามสูบบุหรี่ในอาคารสถานประกอบการ
การตรวจสุขภาพประจำปี	มีการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับบริการตรวจสุขภาพประจำปีทุกคนและมีการตรวจตามความเสี่ยงที่ผู้ปฏิบัติงานต้องสัมผัส
การให้บริการรักษาเบื้องต้นหรือการปฐมพยาบาล	มีตู้ยา ชุดปฐมพยาบาล และเครื่องชั่งน้ำหนัก พร้อมทั้งมีการจัดบันทึกการรักษาและการใช้ยา
การจัดสถานที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	มีสถานที่เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและเพิ่มพูนความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตการทำงานมีกล่องรับความคิดเห็น กระดานสนทนา (เว็บบอร์ด) มีการตีประกาศ เสียงตามสาย
การให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน	มีการให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตการทำงาน แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ๕ เรื่อง/ปี
กิจกรรม ลด เลิก บุหรี่ และสิ่งเสพติด	มีการให้ความรู้และจัดกิจกรรมการรณรงค์การลด เลิกบุหรี่ และสิ่งเสพติดรวมทั้งห้ามสูบบุหรี่ในอาคารสถานประกอบการ

103

## 104 ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

105 จากการประเมินตนเองของหน่วยงานภายในศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  
 106 ตามเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy  
 107 Workplace Happy for Life) มีข้อเสนอแนะ คือ ควรให้มีการกระตุ้นให้ทุกส่วนในองค์กรมีการพัฒนา  
 108 สภาพแวดล้อมในการทำงานของแผนกตนเป็นประจำทุกเดือน โดยส่งภาพกิจกรรมและระบุว่าได้ดำเนินการ  
 109 อะไรบ้างเพื่อให้สถานที่ทำงานของตน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา” เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม  
 110 และเกิดความสามัคคี มีความผูกพันกันในองค์กร

111

112

113

## 115 ๑.๑.๓ รายงานการวิเคราะห์สรุปผลการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์การประเมิน ๕ส.

116 จากการประเมินตนเองของหน่วยงานภายในศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  
 117 ตามเกณฑ์การประเมิน ๕ส. พบว่า ได้ ๒๖ คะแนน (โดยคิดคะแนนจากหน่วยงานภายในศูนย์ทั้งหมด  
 118 หากเกินร้อยละ ๘๐ จะเท่ากับ ๑ คะแนน ในภาพรวมของศูนย์) และได้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ประเด็น	เกณฑ์การพิจารณา	คะแนน	ข้อเสนอแนะ
๑. ป้ายและบอร์ด ประชาสัมพันธ์ ต่างๆ (รวม ๔ คะแนน)	๑.๑ มีป้ายการระบุกลุ่มงาน/ผังโครงสร้าง องค์กร เพื่อสะดวกในการติดต่อราชการ	๑	
	๑.๒ มีป้าย/สัญลักษณ์บ่งชี้ บริเวณที่ไม่ ปลอดภัย เช่น พื้นที่ต่างระดับ หรือจุด อันตรายอื่นๆ	๐	ไม่มีป้ายบ่งชี้บริเวณที่ไม่ปลอดภัย เช่น พื้นที่ต่างระดับ หรือจุด อันตรายอื่นๆ
	๑.๓ บอร์ดประชาสัมพันธ์อยู่ในตำแหน่ง ที่เหมาะสมติดประกาศอย่างเป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม	๑	
	๑.๔ ข้อมูลข่าวสารที่ประชาสัมพันธ์มี ความทันสมัยอยู่เสมอ	๑	
๒. โต๊ะทำงานหรือ พื้นที่บริเวณโต๊ะ ทำงาน (รวมบริเวณโต๊ะ คอมพิวเตอร์) (รวม ๑๓ คะแนน)	๒.๑ มีป้ายชื่อประจำโต๊ะ/มีป้ายชื่อระบุ ผู้รับผิดชอบที่ชั้น/ตู้ต่างๆ แสดงชื่อ (ติดไว้ ในตำแหน่งที่มองเห็นได้ง่าย โดยมีรูปแบบ และขนาดป้ายเป็นแบบเดียวกันในหน่วยงาน)	๐	บางหน่วยงานยังไม่มีป้ายชื่อ ประจำโต๊ะ/มีป้ายชื่อระบุ ผู้รับผิดชอบที่ชั้น/ตู้ต่างๆ แสดง ชื่อ
	๒.๒ บนมโต๊ะทำงานสะอาด มีเฉพาะเอกสาร และอุปกรณ์ที่จำเป็น (ปากกา ดินสอ ยางลบ) ตามความเหมาะสมหรือเกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน และจัดวางอย่างเป็นระเบียบ	๐	บนมโต๊ะทำงาน ยังมีเอกสารที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
	๒.๓ มีการจัดวางสิ่งของบริเวณพื้นที่ทำงานดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>● บนมโต๊ะทำงานไม่วางอาหาร ยกเว้น เครื่องดื่ม ไม่เกิน ๑ แก้ว/ขวด</li> <li>● ใต้โต๊ะทำงานไม่วางเอกสารหรือ สิ่งของใด ๆ ยกเว้น กล่องใส่รองเท้า ๑ คู่</li> <li>● ติดป้ายชื่อลิ้นชักของโต๊ะทำงาน</li> <li>● หลังเลิกงานควรจัดเก็บเอกสารและ อุปกรณ์บนโต๊ะทำงานให้เป็นระเบียบ</li> </ul>	๐	หลังเลิกงาน ไม่ได้ทำการจัดเก็บ เอกสารและอุปกรณ์บนโต๊ะ ทำงานให้เป็นระเบียบ
	๒.๔ ของใช้ส่วนตัว กำหนดพื้นที่ไม่เกิน ๑/๓ ของพื้นที่บนโต๊ะ มีป้ายระบุคำว่า “ของใช้ส่วนตัว” ที่ลิ้นชัก มีรูปแบบเดียวกัน กำหนดเพียง ๑ ลิ้นชักที่สามารถเก็บของ ใช้ส่วนตัวได้ กรณีไม่มีลิ้นชัก สามารถ จัดหาตู้เก็บของใช้ส่วนตัวได้ไม่เกิน ๑ ตู้	๐	ไม่มีป้ายระบุคำว่า “ของใช้ ส่วนตัว” ที่ลิ้นชัก

ประเด็น	เกณฑ์การพิจารณา	คะแนน	ข้อเสนอแนะ
	๒.๕ อุปกรณ์สำนักงาน กรณีเป็นลิ้นชักมีป้ายระบุค่าว่า “อุปกรณ์สำนักงาน” และเป็นรูปแบบเดียวกัน อุปกรณ์สำนักงานมีปริมาณเหมาะสม จัดเก็บเรียบร้อย พร้อมใช้ กรณีมีภาค/ชั้นเอกสาร/ตะแกรง ๓ ชั้น มีได้ไม่เกินโต๊ะละ ๒ ชั้นหรือตามความเหมาะสม	๐	ลิ้นชัก ไม่มีป้ายระบุค่าว่า “อุปกรณ์สำนักงาน”
	๒.๖ วัสดุ อุปกรณ์บนโต๊ะคอมพิวเตอร์ จัดวางอย่างเป็นระเบียบ และคำนึงถึงความปลอดภัย สายไฟ ปลั๊กไฟ สวิตช์ไฟ สายคอมพิวเตอร์อยู่ในสภาพเรียบร้อย ปลอดภัย ไม่ชำรุดเสียหาย	๑	
	๒.๗ จัดเก็บไฟล์ในคอมพิวเตอร์อย่างเป็นระเบียบ สะดวกในการค้นหา	๑	
	๒.๘ ไม่นำอาหารและเครื่องดื่มมารับประทานในบริเวณพื้นที่ของโต๊ะคอมพิวเตอร์	๐	มีการนำอาหารและเครื่องดื่มมารับประทานในบริเวณพื้นที่ของโต๊ะคอมพิวเตอร์
	๒.๙ ไม่ติดสติ๊กเกอร์หรือกระดาษอื่นๆ ที่ไม่จำเป็นและไม่เกี่ยวข้องกับการรับประกัน บนเครื่องคอมพิวเตอร์หรือเครื่องพิมพ์	๑	
	๒.๑๐ ไม่พาดสิ่งของไว้ที่เก้าอี้เกิน ๑ ชั้น	๑	
	๒.๑๑ มีเบาะรองนั่งได้ไม่เกิน ๑ ชั้น และเบาะพนักพิงไม่เกิน ๑ ชั้น	๑	
	๒.๑๒ มีการจัดเก็บเก้าอี้ให้เรียบร้อย หลังเลิกงาน	๑	
	๒.๑๓ มีการทำความสะอาดโทรศัพท์ อย่างสม่ำเสมอและจัดวางอย่างเป็นระเบียบ	๑	
๓. อุปกรณ์สำนักงาน (รวม ๔ คะแนน)	๓.๑ สภาพอุปกรณ์/เครื่องมือ/เครื่องใช้สำนักงานไม่ชำรุดและพร้อมใช้งาน	๑	
	๓.๒ มีการจัดวางอุปกรณ์/เครื่องมือ/สำนักงานส่วนกลางอย่างเป็นระเบียบ	๑	
	๓.๓ มีผู้รับผิดชอบดูแลความสะอาดเรียบร้อยของอุปกรณ์เครื่องมือ/เครื่องใช้สำนักงาน	๑	



ประเด็น	เกณฑ์การพิจารณา	คะแนน	ข้อเสนอแนะ
	๓.๔ หากติดกระดาษบันทึกบนเครื่องใช้สำนักงานให้ติดอย่างเป็นระเบียบ	๑	
๔. ตู้เก็บเอกสาร/ตู้เก็บของ (รวม ๕ คะแนน)	๔.๑ มีป้ายแสดงรายการประเภทเอกสารภายในตู้และชื่อผู้รับผิดชอบ รูปแบบเดียวกัน	๐	ไม่มีป้ายแสดงรายการประเภทเอกสารภายในตู้และชื่อผู้รับผิดชอบที่เป็นรูปแบบเดียวกัน
	๔.๒ ภายในตู้มีป้ายดัชนีบ่งชี้ประเภทเอกสาร/วัสดุ-อุปกรณ์ที่จัดเก็บเป็นรูปแบบเดียวกัน	๐	ภายในตู้ไม่มีป้ายดัชนีบ่งชี้ประเภทเอกสาร/วัสดุ-อุปกรณ์ที่จัดเก็บเป็นรูปแบบเดียวกัน
	๔.๓ มีการจัดเก็บเอกสาร/คู่มือ/หนังสือ/รายงาน/วัสดุ-อุปกรณ์เป็นหมวดหมู่ จัดวางเป็นระเบียบ	๐	บางหน่วยงานยังมีการจัดเก็บเอกสาร/คู่มือ/หนังสือ/รายงาน/วัสดุ-อุปกรณ์ไม่เป็นหมวดหมู่ จัดวางเป็นระเบียบ
	๔.๔ มีความสะอาดเรียบร้อย กรณีจัดวางของบนตู้ให้จัดวางเป็นระเบียบและปลอดภัย	๐	ควรมีการทำความสะอาดของที่อยู่บนตู้อย่างสม่ำเสมอ
	๔.๕ สามารถค้นหาสิ่งของต่างๆ ภายในตู้ได้ภายในเวลา ๓๐ วินาที	๐	การค้นหาสิ่งของต่างๆ ภายในตู้ บางครั้งใช้เวลาเกิน ๓๐ วินาที
๕. ห้องประชุม (รวม ๓ คะแนน)	๕.๑ จัดโต๊ะเก้าอี้หลังการใช้งาน	๑	
	๕.๒ ปิดเครื่องปรับอากาศ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องเสียง หลังการประชุม ทุกครั้ง	๑	
	๕.๓ ทำความสะอาดห้องประชุมทุกวัน	๑	
๖. มุมรับประทานอาหาร (รวม ๓ คะแนน)	๖.๑ มีการทำความสะอาดเป็นประจำ ไม่มีเศษอาหารตกค้าง	๑	
	๖.๒ จัดเก็บภาชนะอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบ	๐	บางหน่วยงานไม่มีอุปกรณ์ในการจัดเก็บภาชนะ
	๖.๓ อุปกรณ์เครื่องครัว/เครื่องใช้ไฟฟ้า มีการตรวจสอบความ สะอาด ปลอดภัย และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	๑	
๗. พื้นที่พักผ่อน/สวนหย่อม (รวม ๓ คะแนน)	๗.๑ มีการจัดพื้นที่พักผ่อน/สวนหย่อม อย่างเป็นสัดส่วนสวยงามและเป็นระเบียบ	๑	
	๗.๒ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบพื้นที่พักผ่อน/สวนหย่อม	๑	
	๗.๓ มีการดูแลและทำความสะอาดพื้นที่พักผ่อน/สวนหย่อมเป็นประจำสม่ำเสมอ	๑	

ประเด็น	เกณฑ์การพิจารณา	คะแนน	ข้อเสนอแนะ
๘. ทางเดิน/ ทางหนีไฟ (รวม ๒ คะแนน)	๘.๑ ไม่วางสิ่งของกีดขวางทางเดิน ภายในบริเวณสำนักงานและทางหนีไฟ	๐	เนื่องจากมีพื้นที่จำกัดจึงทำให้มี การวางสิ่งของกีดขวางทางเดินใน บางหน่วยงาน
	๘.๒ บริเวณพื้นที่ต่างระดับต้องมี สัญลักษณ์แสดงชัดเจนป้องกันอุบัติเหตุ การสะดุดหกล้ม	๐	บริเวณพื้นที่ต่างระดับ ไม่มี สัญลักษณ์แสดงชัดเจน ป้องกัน อุบัติเหตุการสะดุดหกล้ม
	๘.๓ จัดให้มีถังขยะเพียง ๑ จุดของกลุ่ม งาน/ฝ่าย โดยเลือกใช้ถังขยะที่มีฝาปิด มิดชิด ไม่ทิ้งเศษอาหารและภาชนะใส่ อาหาร เครื่องดื่มในถังขายนั้น	๑	
๙. ถังขยะ (รวม ๓ คะแนน)	๙.๑ จัดให้มีจุดรวบรวมขยะของหน่วยงาน และมีการคัดแยกขยะอย่างน้อย ๓ ประเภท (ทั่วไป อินทรีย์ รีไซเคิล)	๐	บางหน่วยงานไม่มีจุดรวบรวม ขยะและไม่ได้มีการคัดแยกขยะ อย่างน้อย ๓ ประเภท (ทั่วไป อินทรีย์ รีไซเคิล)
	๙.๒ มีการจัดการขยะ โดยการรวบรวม นำไปทิ้งภายนอกเป็นประจำทุกวัน เพื่อ ไม่ให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์แมลงและ พาหะนำโรค	๑	
	๙.๓ มีมาตรการการขยะ โดยการรวบรวม นำไปทิ้งภายนอกเป็นประจำทุกวัน เพื่อ ไม่ให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์แมลงและ พาหะนำโรค	๑	
๑๐. อื่นๆ (รวม ๒ คะแนน)	๑๐.๑ มีมาตรการประหยัดพลังงานที่ ชัดเจน เช่น เวลาเปิด - ปิด เครื่องปรับอากาศ ๑) เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. ๒) เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.	๑	
	๑๐.๒ บุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติ ตามหลัก ๕ ส	๑	
	<b>รวมคะแนน (คะแนนเต็ม ๔๒ คะแนน)</b>	<b>๒๖</b>	

127

128

129 **ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** คือ ควรมีการกระตุ้นให้ทุกส่วนในองค์กรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อม  
130 ในการทำงานของแผนกตนเป็นประจำทุกเดือน โดยส่งภาพกิจกรรมและระบุว่าดำเนินการอะไรเพื่อให้  
131 สถานที่ทำงานของตน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา” เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมและเกิดความ  
132 สัมผัสดี

133

134

135

137 ๑.๒ ด้านข้อมูลวิชาการที่นำมาใช้สนับสนุน แนวทางการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

138 ความรู้ที่นำมาใช้ :

139 - เกณฑ์การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของ  
140 คนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

141 ที่มา : สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย

142 [https://envold.anamai.moph.go.th/download/HWP/2562/standardHWP\\_edit1261.pdf](https://envold.anamai.moph.go.th/download/HWP/2562/standardHWP_edit1261.pdf)

143 - แนวทางเกณฑ์การพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของ  
144 คนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

145 ที่มา : สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย

146 [https://envold.anamai.moph.go.th/download/HWP/๒๕๖๒/processHWP\\_edit๑๒๖๑.pdf](https://envold.anamai.moph.go.th/download/HWP/๒๕๖๒/processHWP_edit๑๒๖๑.pdf)

147 - คู่มือ ๕ส. สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

148 ที่มา : สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย

149 <https://apps.hpc.go.th/dl/web/upFile/2021/02-10091-20210203102943/1165320ce80842703bcf58bb43a09aa4.pdf>

150

151 ๑.๓ ประเด็นความรู้ที่ให้ผู้รับบริการ

152 ๑.๓.๑ ชื่อประเด็นความรู้ ขั้นตอนการชี้บ่งอันตราย การประเมินและควบคุมความเสี่ยงด้านสุขภาพ  
153 ด้านความปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

154 (จากหนังสือ “แนวทางการประเมินและจัดการความเสี่ยงต่อสุขภาพแบบองค์รวม” หน้า ๕ – ๒๗ ปี ๒๕๖๓)

155 [http://envocc.ddc.moph.go.th/uploads/banner/โครงการสถานประกอบการ%20ปลอดโรค%20ปลอดภัย%20กายใจเป็นสุข/E-Book/E-Book\\_sp5001.pdf](http://envocc.ddc.moph.go.th/uploads/banner/โครงการสถานประกอบการ%20ปลอดโรค%20ปลอดภัย%20กายใจเป็นสุข/E-Book/E-Book_sp5001.pdf)

157 ๑.๓.๒ ชื่อประเด็นความรู้ การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต

158 และความสุขของคนทำงาน (จากหนังสือ “คู่มือ การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้าง  
159 คุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน” หน้าที่ ๑-๘๑ ปี ๒๕๖๑)

160 [https://envold.anamai.moph.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=571](https://envold.anamai.moph.go.th/ewt_dl_link.php?nid=571)

161 ๑.๓.๓ ชื่อประเด็นความรู้ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน  
162 เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน

163 [https://envold.anamai.moph.go.th/download/HWP/2562/knowledgeHWP\\_edit1261.pdf](https://envold.anamai.moph.go.th/download/HWP/2562/knowledgeHWP_edit1261.pdf)

164 จากเว็บไซต์สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย วันที่ค้นหา ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

165 ๑.๓.๔ ชื่อประเด็นความรู้ การวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงาน  
166 น่าอยู่ นำทำงาน และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องที่มีใช้ในการประเมินหน่วยงาน

167 (จากหนังสือ “รายงานฉบับสมบูรณ์ การเก็บ รวบรวม และการประมวลผลข้อมูล รวมทั้งจัดทำรายงาน  
168 ข้อมูลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องที่มีใ้ใช้ในการ  
169 ประเมินหน่วยงาน” หน้าที่ ๓๒-๕๒ ปี ๒๕๖๑)

170 [https://envold.anamai.moph.go.th/download/HWP/๒๕๖๒/reportHWP\\_edit๐๙๖๑.pdf](https://envold.anamai.moph.go.th/download/HWP/๒๕๖๒/reportHWP_edit๐๙๖๑.pdf)

171

172

173

174  
175  
176  
177  
178  
179  
180  
181  
182  
183  
184  
185  
186  
187  
188  
189  
190  
191  
192  
193  
194  
195  
196  
197  
198  
199  
200  
201  
202  
203  
204  
205  
206  
207  
208  
209  
210  
211  
212  
213

**๑.๔ ข้อเสนอเชิงนโยบาย :**

จากการวิเคราะห์ผลการสำรวจดังกล่าว มีข้อเสนอเชิงนโยบาย ดังนี้

- การกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้บุคลากรในทุกหน่วยงานของศูนย์ มีความตระหนัก ดำเนินการเป็นกิจกรรมพื้นฐาน และร่วมมือกันดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนให้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด
- มีการกระตุ้นให้ทุกหน่วยงานในองค์กรมีการดำเนินการตามเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และการประเมิน ๕ส เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ
- สร้างการมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความสามัคคี และมีส่วนร่วมช่วยกันพัฒนาศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี เป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

214

215 ส่วนที่ ๒ ข้อมูลการวิเคราะห์การสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และ  
216 ข้อมูลสถานการณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

217

218 ๒.๑ รายการข้อมูลที่น่าสนใจ :

219 ๒.๑.๑ รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

220 สถานการณ์ด้านบุคลากร จำนวนบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔  
221 สรุปได้ดังนี้

222 ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมทั้งสิ้น ๒๔๑ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๓๙ คน พนักงานราชการ ๑๙ คน  
223 ลูกจ้างประจำ ๒๔ คน และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๕๙ คน

224 ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้งสิ้น ๒๔๓ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๔๑ คน พนักงานราชการ ๑๙ คน  
225 ลูกจ้างประจำ ๒๔ คน และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๕๙ คน

226 ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งสิ้น ๒๒๖ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๓๖ คน พนักงานราชการ ๑๑ คน  
227 ลูกจ้างประจำ ๒๐ คน และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๕๙ คน

228 \* ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔

229

230 ตารางที่ ๒.๑ : ตารางแสดงสถานการณ์ด้านบุคลากร

ปี พ.ศ.	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	พทส.	ยอดรวม
๒๕๖๒	๑๓๙	๑๙	๒๔	๕๙	๒๔๑
๒๕๖๓	๑๔๑	๑๙	๒๔	๕๙	๒๔๓
๒๕๖๔	๑๓๖	๑๑	๒๐	๕๙	๒๒๖

231

232 ๒.๑.๒ รายงานการวิเคราะห์การตอบแบบสำรวจของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

233 จากการตอบแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ของ  
234 ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (รอบ ๑/๒๕๖๔) โดยใช้ฐานข้อมูลแบบสำรวจออนไลน์  
235 ของกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย โดยให้กลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ  
236 ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้ร่วมกันตอบสำรวจในระหว่างวันที่ ๑๘ – ๒๓  
237 ธันวาคม ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา พบว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจ ทั้งหมด ๒๒๖ คน แบ่งเป็นเพศชาย ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ  
238 ๑๙.๐๒% เพศหญิง ๑๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๙๗% และแบ่งผู้ตอบแบบสำรวจอยู่ในช่วง Generation Z  
239 (อายุ ๐-๒๒ ปี) ๑ คน Generation Y (อายุ ๒๓-๓๙ ปี) ๘๒ คน Generation X (อายุ ๔๐-๕๔ ปี) ๘๐ คน และ  
240 Generation B (อายุ ๕๕ ปีขึ้นไป) ๖๓ คน

241

242

243

244

245

246

247

248

249 โดยผลการตอบแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน จำแนกแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้  
 250 ตารางที่ ๒.๒ : ตารางแสดงผลการสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

องค์ประกอบ	ระดับ คะแนน เฉลี่ย	เกณฑ์การวัด
<b>องค์ประกอบที่ ๑ การก้าวก้าวของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน</b>		
๑. ฉันไม่มีสมาธิในการทำงานเพราะกังวลถึงภาระที่บ้าน ๒. ความเครียดจากเรื่องส่วนตัวทำให้ฉันทำงานบกพร่อง ๓. ฉันเหนื่อยล้าจากภาระที่บ้านจนทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ ๔. ฉันไม่สามารถทำงานเสร็จตามเวลาเพราะ ต้องการจัดการกับเรื่องส่วนตัว	๒.๐๐	มีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ
<b>องค์ประกอบที่ ๒ การก้าวก้าวของงานต่อชีวิตส่วนตัว</b>		
๕. ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ๖. ความเครียดจากที่ทำงานทำให้ฉันมีปัญหาครอบครัว ๗. บ่อยครั้งที่ฉันมีงานติดพันจนทำให้ไม่สามารถไปร่วม กิจกรรมกับครอบครัวหรือเพื่อนฝูงหรือทำกิจกรรม ที่สนใจได้ ๘. ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพ ของตัวเอง	๒.๔๑	มีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
<b>องค์ประกอบที่ ๓ การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว</b>		
๙. งานของฉันช่วยให้รับผิดชอบต่อครอบครัวได้ดีขึ้น ๑๐. ตารางงานของฉันมีความเหมาะสม และช่วยให้ ฉันสามารถบริหารจัดการกับภาระส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ๑๑. งานของฉันมีส่วนในการช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดี ในครอบครัว ๑๒. งานของฉันสนับสนุนให้ฉันมีโอกาสพัฒนาตนเอง และ มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ฉันสนใจ	๓.๔๕	มีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
<b>องค์ประกอบที่ ๔ ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน</b>		
๑๓. ครอบครัวของฉันช่วยสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดีให้ฉัน ในการทำงาน ๑๔. ครอบครัวหรือเพื่อนฝูงช่วยให้ฉันคลายเครียดจากการ ทำงาน ๑๕. กิจกรรมในชีวิตส่วนตัวของฉัน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ให้ฉันทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๑๖. การเรียนรู้จากการสร้างสัมพันธภาพในครอบครัวช่วย ให้ฉันมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	๓.๘๗	มีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับสูง

251

252 จากตารางสรุปได้ว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ส่วนใหญ่  
 253 อยู่ในระดับคะแนนเฉลี่ยที่สมดุลปานกลาง เนื่องจากในแต่ละองค์ประกอบระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่  
 254 ส่งผลกระทบต่อการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยระดับคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับสูงเป็นองค์ประกอบที่ ๔  
 255 ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีกำลังใจ แรงสนับสนุนจากครอบครัวและเพื่อน

256 ร่วมงาน จะช่วยเสริมสร้างกำลังใจที่ดีในการทำงาน และมีโอกาสพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และเสริมสร้าง  
 257 ทักษะของตนเองเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น  
 258

259 **๒.๑.๓ รายงานการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี**

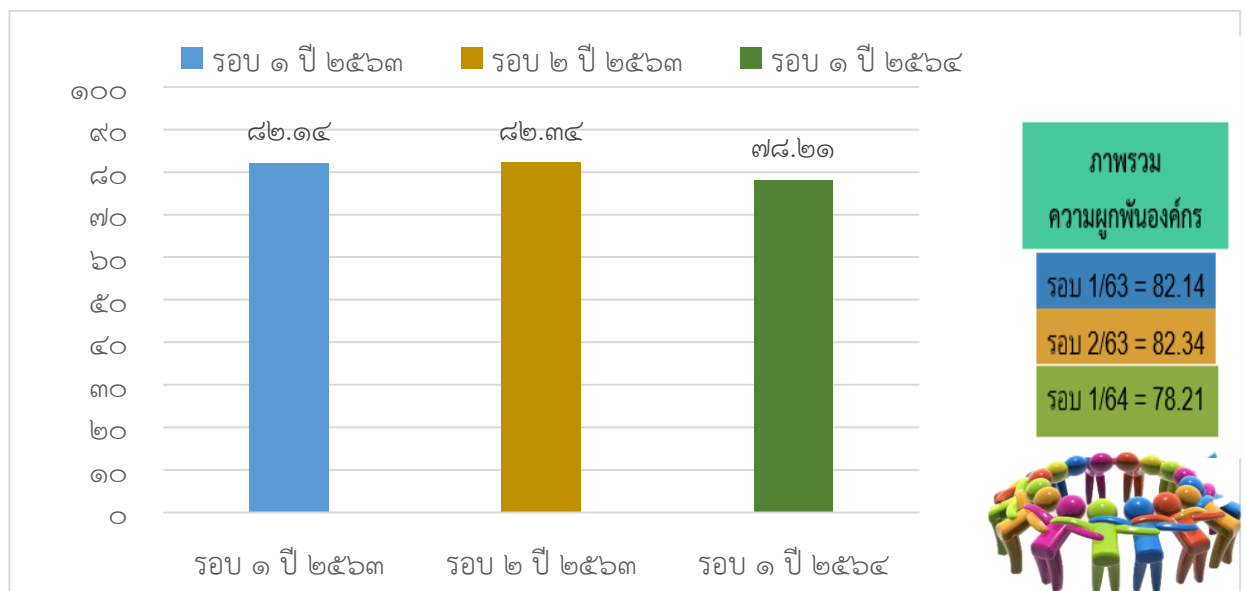
260 จากการตอบแบบสำรวจความผูกพันองค์กรของบุคลากร ศูนย์อนามัย ๕ ราชบุรี สรุปเป็นปัจจัย  
 261 แต่ละด้านได้ดังตารางต่อไปนี้

262 **ตารางที่ ๒.๓ : ตารางแสดงสถานการณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี**

263 **ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔**  
 264

รอบ/ปี	ปัจจัยเกี่ยวกับ						ผลตอบ แทน	ความ ผูกพัน องค์กร	ภาพ รวม
	องค์กร	งานที่ ทำ	ผู้คน ใน องค์กร	ผู้บังคับ บัญชา โดยตรง	ผู้บริหาร ระดับสูง	สถาน การณ ของ ตนเอง และ สภาพ แวดล้อม			
๑/๒๕๖๓	๘๑.๖๓	๘๔.๗๘	๘๔.๑๓	๘๐.๐๘	๘๕.๓๓	๘๑.๖๗	๗๔.๔๙	๘๔.๙๘	๘๒.๑๔
๒/๒๕๖๓	๘๔.๐๘	๘๔.๙๕	๘๐.๙๙	๘๒.๓๖	๘๓.๖๐	๘๒.๘๗	๗๕.๒๒	๘๔.๖๖	๘๒.๓๔
๑/๒๕๖๔	๗๖.๐๖	๘๑.๙๘	๗๙.๑๔	๗๖.๗๐	๘๐.๐๐	๗๕.๒๔	๖๗.๖๖	๗๘.๒๐	๗๘.๒๑

265  
 266  
 267



279  
 280  
 281  
 282  
 283

**แผนภูมิแสดงร้อยละความผูกพันองค์กรของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี  
 โดยเปรียบเทียบปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔**

284 สถานการณ์ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Engagement) จากตารางที่ ๓ และแผนภูมิ  
285 แสดงร้อยละความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี โดยวัดจากเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้  
286

287 **เกณฑ์ระดับคะแนน**

288	➤ ๐ - ๕๙.๙๙	คะแนน อยู่ในระดับ	น้อย
289	➤ ๖๐ - ๗๙.๙๙	คะแนน อยู่ในระดับ	ปานกลาง
290	➤ ๘๐ - ๑๐๐	คะแนน อยู่ในระดับ	มาก

291  
292 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมคะแนนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของศูนย์อนามัยที่ ๕  
293 ราชบุรี รอบ ๑/๒๕๖๔ มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ร้อยละ ๗๘.๒๑ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนดังกล่าว  
294 ในแต่ละปัจจัยมีคะแนนลดลงจากรอบ ๑/๒๕๖๓ และ รอบ ๒/๒๕๖๓ ที่มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก  
295 ร้อยละ ๘๒.๑๔ และ ร้อยละ ๘๒.๓๔ ตามลำดับ โดยในครั้งนี สามารถสรุปปัจจัยที่มีคะแนนอยู่ในระดับมาก  
296 คือปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ร้อยละ ๘๑.๙๘ และปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ ๘๐.๐๐ และปัจจัย  
297 ที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ร้อยละ ๗๙.๑๔ ปัจจัยเกี่ยวกับความ  
298 ผูกพันองค์กร ร้อยละ ๗๘.๒๐ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ร้อยละ ๗๖.๗๐ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร  
299 ร้อยละ ๗๖.๐๖ ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ร้อยละ ๗๕.๒๔ ตามลำดับ และ  
300 ปัจจัยที่มีผลคะแนนน้อยที่สุดในทุกรอบการประเมิน คือปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ร้อยละ ๖๗.๖๖

301 **ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** ก็คือบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี เกี่ยวกับความ  
302 ผูกพันองค์กร (Engagement) รอบการประเมิน ๑/๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียด  
303 ดังนี้

- 304 ● จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาสถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีสุขภาพกายใจและการเงิน  
305 ดี : คนสำราญ งานสำเร็จ
- 306 ● ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีให้ผู้ปฏิบัติทำตาม
- 307 ● งานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักกรมอนามัยค่อนข้างมาก เสียสมดุล work-life balance  
308 บ่อย กำลังคนน้อยเมื่อเทียบกับงานบริการ งานสนับสนุนด้านอื่น
- 309 ● ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการทำงาน
- 310 ● ผู้นำองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องกำลังคนในการขับเคลื่อนงานภารกิจกรมอนามัย
- 311 ● ไม่ควรจัดตารางงาน ตารางเวร แน่นและยาวเกินไป ควรจัด ๓-๔ เวรแล้ว off เพราะ  
312 เนื่องจากไม่มีเวลาให้ครอบครัว ทำให้เกิดความเครียดได้ และการจัดเวรยาว๗เวร บางครั้ง  
313 หัวหน้ามีประชุม ทำให้ต้องหาคนขึ้นเสริมทำให้เวรยาว๘เวรติดกัน ทำให้ร่างกายเหนื่อย  
314 เพลีย ความดันขึ้นได้ ไม่ได้พักผ่อน ทำให้ไม่มีสมาธิ สติ ในการทำงาน เกิดการผิดพลาดได้  
315 มากเกิดความเสี่ยง มากขึ้น ไม่มีเวลาให้ครอบครัวมากที่สุดเครียดที่สุด
- 316 ● พัฒนาต่อไป
- 317 ● กิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันให้คนในองค์กรรักกันยังมีน้อย และไม่  
318 ยั่งยืน
- 319 ● ความรักความผูกพันต่อของจนท.ต่อองค์กรมีน้อยมาก เนื่องจากขาดขวัญ แรงจูงใจ และ  
320 กำลังใจของผู้บริหารระดับสูง
- 321 ● เพื่อนร่วมงานทำงานไม่เต็มที นำเวลาราชการไปทำกิจส่วนตัว แล้วภาระงานบริการต้องมา  
322 ตกกับคนอื่น เนื่องจากไม่มีคนแทน แต่ก็ทำอะไรไม่ได้ ได้แค่ถอนหายใจ



- 323 ● อยากให้ผู้บริหารหน่วยงานมีทิศทางหรือนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน และสื่อสารกับ
- 324 บุคลากรในหน่วยงานให้มากขึ้น เห็นความเท่าเทียมของบุคลากรในองค์กร ไม่เลือกปฏิบัติ
- 325 กับบุคลากรบางกลุ่ม
- 326 ● การประเมินผลการเลื่อนเงินเดือนสามารถตรวจสอบถึงความโปร่งใสได้ โดยอาจมีการ
- 327 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯดูภาพรวมในตอนสุดท้ายเพื่อเป็นตัวแทนบุคลากรศูนย์
- 328 ทุกคนในการตรวจสอบความโปร่งใส ของกระบวนการนี้
- 329 ● สวัสดิการบ้านพัก/หรือสวัสดิการอื่นๆของศูนย์ควรมีจัดสรรให้มีความเหมาะสม เน้นถึง
- 330 ความลำบากและความจำเป็นของเจ้าหน้าที่จริงๆ ไม่เห็นแก่พวกพ้องของตนเอง
- 331 ● อยากได้ความมั่นคงในการทำงานกับพนักงานกระทรวงและสวัสดิการต่างๆ
- 332 ● อยากมีกีฬาสีเพื่อเป็นกำลังใจให้ผู้ที่ทำงานหนักมาทั้งปี OKปะ
- 333 ● อยากให้มีสวัสดิการต่างๆให้ใช้หลังเกษียณอายุราชการ
- 334 ● อยากให้มีสวัสดิการให้กับพนักงานกระทรวงใช้ตอนเกษียณอายุราชการ
- 335 ● อยากทราบว่าถ้าเราอยู่ในระดับหัวหน้า แต่ที่ผ่านมาเรามีแต่ทุกข์ไม่มีสุข มีปัญหาครอบครัว
- 336 ประเมินตัวเองแล้วว่าเราไม่พร้อมทำหน้าที่หัวหน้าพาทีมให้สำเร็จ นอกจากบันทึกออกจาก
- 337 การเป็นหัวหน้าแล้ว เราจะออกจากตำแหน่งนี้ได้มั้ยคะ เพื่อให้เราเกิดความสุขในการทำงาน

338 จากข้อสรุปการตอบแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และข้อมูลสถานการณ์ความ  
 339 ผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ พบว่า ในเรื่องความ  
 340 สมดุลในชีวิตและการทำงาน และความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ยังมีระดับคะแนน  
 341 เฉลี่ยต่ำกว่าปี ๒๕๖๓ คณะทำงานตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มี  
 342 คุณภาพ จึงได้วิเคราะห์และจัดทำโครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรให้มีระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริม  
 343 ให้บุคลากรมีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน เสริมสร้างสุขภาพที่ดี เกิดความรักและสามัคคี สร้างการ  
 344 ทำงานเป็นทีม เพื่อส่งผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยอาศัยหลักการ ๓ ประการ  
 345 คือ ๑) คนทำงานมีความสุข (Happy People) การจัดสมดุลชีวิตในการทำงานได้อย่างมีอาชีพ มีศีลธรรม  
 346 อันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและผู้อื่น ๒) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Workplace) ที่ทำงานมีความ  
 347 ปลอดภัย ดูแลความสุขในการทำงานของบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการ  
 348 พัฒนาร่วมกัน และ ๓) การทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork) ทั้งหมดจะส่งผลเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ  
 349 และได้มีการกำหนดประเด็นความรู้ที่นำมาใช้ ข้อเสนอเชิงนโยบาย และมาตรการที่กำหนด ให้การดำเนินงาน  
 350 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

351

352 **๒.๒ ด้านข้อมูลวิชาการที่นำมาใช้สนับสนุน แนวทางการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน**

353 **ความรู้ที่นำมาใช้ :**

- 354 - ข้อมูลการตอบแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
- 355 ที่มา : การสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ครั้งที่ ๑
- 356 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย
- 357 <https://apps.hpc.go.th/dl/web/index.php?r=download%62Fview&id=796>

358

359

360

361

362

- 363 ๒.๓ ประเด็นความรู้ที่ให้ผู้รับบริการ
- 364 ๒.๓.๑ ชื่อประเด็นความรู้ องค์กรแห่งความสุข ๔.๐
- 365 ที่มา : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (หน้า ๙-๒๓)
- 366 <https://apps.hpc.go.th/dl/web/upFile/2021/02-10091-20210203102943/5f4ba6bb8ab1583118a33ce4f32a6019.pdf>
- 367 ๒.๓.๒ ชื่อประเด็นความรู้ คู่มือนักสร้างสุขกระทรวงสาธารณสุข (Chief Employee Experience Officer : CEO)
- 368 ที่มา : สำนักวิจัยสังคมและคุณภาพ (สวสส.) (หน้า ๑๙-๓๓)
- 369 <https://apps.hpc.go.th/dl/web/upFile/2021/02-10091-20210203102943/17db89e07d9a3d07067a1540621b96e3.pdf>
- 370 ๒.๓.๓ ชื่อประเด็นความรู้ Engagement และ Sense of Ownership
- 371 ที่มา : สถาบัน People Delvelop Center (ค้นหาเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔)
- 372 Employee Engagement ตอนที่ ๑ : การสร้างความสุขและความผูกต่อองค์กร
- 373 Employee Engagement ตอนที่ ๒ : ๑๐ เทคนิคในการสร้างความผูกพันในองค์กรนอกตำรา
- 374 Employee Engagement ตอนที่ ๓ : ออกแบบความสุขและความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร Work
- 375 <https://www.peopledevelop.net/15216205/บทความ-engagement-และ-sense-of-ownership>
- 376 ๒.๓.๔ ชื่อประเด็นความรู้ ความสุข ๘ ประการ เพื่อความสมดุลในชีวิตและการทำงาน
- 377 ที่มา : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- 378 <https://apps.hpc.go.th/dl/web/upFile/2021/02-10091-20210203102943/1a6debc3d7a67f9d73231951e395a68d.pdf>
- 379 ๒.๓.๕ ชื่อประเด็นความรู้ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
- 380 ที่มา : สำนักงาน ก.พ. (หน้า 3 -81) แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีม
- 381 <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>
- 382
- 383 ๒.๔ ข้อเสนอเชิงนโยบาย :
- 384 จากการวิเคราะห์ผลการสำรวจดังกล่าว มีข้อเสนอเชิงนโยบาย ดังนี้
- 385 - สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงาน
- 386 มีอุปกรณ์ในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น Fitness Center สำหรับบุคลากรฟรี / บริการอาหาร
- 387 และโภชนาการเพื่อสุขภาพ (Healthy Canteen)
- 388 - เพิ่มสิทธิประโยชน์และสวัสดิการขั้นพื้นฐานสำหรับบุคลากรในทุกระดับ เช่น ตรวจสุขภาพประจำปีฟรี
- 389 ตรวจรักษาฟันได้ฟรี / มีเงินช่วยเหลือ (กรณีบุคลากรเจ็บป่วย/ตาย) / ส่วนลดการใช้บริการศูนย์พัฒนาการ
- 390 เด็กปฐมวัย (Day Care)
- 391 - ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกระดับ เช่น การส่งเสริมการศึกษาเฉพาะทาง / การเรียน on-line
- 392 / การอบรม-สัมมนา ให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานสำหรับบุคลากร
- 393 - ลดอัตราการ Turn – Over ด้วยการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในทุกระดับ โดยการวาง
- 394 Timeline ของตำแหน่งทุกตำแหน่ง ทุกระดับ
- 395 - สร้างการมีส่วนร่วม การสร้างความสุข ความผูกพัน และการทำงานเป็นทีม ด้วย Engagement Team
- 396 Building
- 397
- 398
- 399
- 400
- 401
- 402
- 403
- 404
- 405
- 406

407 ส่วนที่ ๓ ข้อมูลสถานการณ์สุขภาพของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

408 ๓.๑ รายการข้อมูลที่น่าสนใจ :

409 ๓.๑.๑ รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์สุขภาพของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

410 จากการที่ศูนย์ฯ ได้มีนโยบายให้บุคลากรทุกคนต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งจากวิเคราะห์  
411 ผลการตรวจสุขภาพของบุคลากรประจำปี ๒๕๖๓-๒๕๖๔ พบว่า

412 ด้านการตรวจร่างกายทั่วไป พบปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานการณ์สุขภาพ คือ จำนวนบุคลากรที่มีภาวะ  
413 น้ำหนักตัวเกิน(BMI $\geq$ ๒๓ kg/m<sup>๒</sup>) มีแนวโน้มลดลงจากร้อยละ ๔๘.๒๗ เป็นร้อยละ ๔๗.๘๒

414 ด้านการตรวจทางห้องปฏิบัติการ พบปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานการณ์สุขภาพ คือ จำนวนบุคลากรที่มี  
415 ระดับคอเลสเตอรอลในเลือดเกินเกณฑ์ที่กำหนด (TC $>$ ๒๐๐/dl) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก ร้อยละ๓๗.๕๐  
416 (ปี ๒๕๖๓) เป็น ร้อยละ ๕๔.๙๗ (ปี ๒๕๖๔) แต่ จำนวนบุคลากรที่มีภาวะก่อนเบาหวาน (FBS ๑๐๐-๑๒๕  
417 mg/dl) ลดลง (ปี๒๕๖๓ ร้อยละ๒๙.๕๗ ปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๒๔.๔๑) นอกจากนี้ ยังพบว่า บุคลากรวัย  
418 เจริญพันธุ์ (๒๑-๔๕ปี) มีภาวะเลือดจาง (Hct. ชาย  $<$ ๓๙%,หญิง $<$ ๓๖%) เพิ่มสูงขึ้น ปี๒๕๖๓ ร้อยละ๑๖.๑๖  
419 ปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๑๖.๗๕ ซึ่งส่งผลให้มีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการรักษาสูง

420 ด้านการวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเอง พบว่า จำนวนบุคลากรที่มีความเครียดต่ำกว่าปกติ  
421 (๐-๕ คะแนน) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากร้อยละ๑๕.๔๒ (ปี ๒๕๖๓) เป็น ร้อยละ ๒๔.๕๐ (ปี ๒๕๖๔) และสูง  
422 กว่าปกติ (๑๘-๒๕ คะแนน = สูงกว่าปกติเล็กน้อย , ๒๖-๒๙ คะแนน= สูงกว่าปกติปานกลาง และ ๓๐-๖๐  
423 คะแนน = สูงกว่าปกติมาก) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจากร้อยละ๕.๙๗, ๐.๐๐ และ ๐.๕๐ ตามลำดับ (ปี ๒๕๖๓)  
424 เป็น ร้อยละ ๖.๐, ๐.๕ และ ๒.๐ ตามลำดับ (ปี ๒๕๖๔) รายละเอียดดังตารางที่ ๓.๑

425 ตารางที่ ๓.๑ : ตารางแสดงผลการตรวจสุขภาพของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ระหว่างปีพ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔

รายการตรวจ	๒๕๖๓		๒๕๖๔	
	คน	%	คน	%
๑.๑ จำนวนบุคลากรที่รับการตรวจสุขภาพ	๒๓๒	๙๘.๑๘	๒๓๐	๑๐๐
๑.๒ ผลการตรวจร่างกาย				
๑.๒.๑ ภาวะน้ำหนักเกิน(BMI $\geq$ ๒๓กก./ตรม.)	๑๑๒	๔๘.๒๗	๑๑๐	๔๗.๘๒
๑.๓ ผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ				
๑.๓.๑.ภาวะเสี่ยงเบาหวาน (FBS๑๐๐-๑๒๕mg/dl)	๔๒	๒๙.๗๘	๔๒	๒๔.๔๑
๑.๓.๒ ภาวะdyslipidemia (TC $>$ ๒๐๐ mg/dl)	๘๗	๓๗.๕๐	๙๖	๕๔.๙๗
๑.๓.๓ ภาวะเลือดจางในวัยเจริญพันธุ์ (Hct.ชาย $<$ ๓๙%,หญิง $<$ ๓๖%)	๑๖/๙๙	๑๖.๑๖	๓๓/๑๙๗	๑๖.๗๕
๑.๔ การวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเอง				
- ต่ำกว่าปกติมาก (๐-๕ คะแนน)	๓๑	๑๕.๔๒	๔๙	๒๔.๕๐
- ปกติ(๖-๑๗ คะแนน)	๑๕๗	๗๘.๑๑	๑๓๔	๖๗.๐
- สูงกว่าปกติเล็กน้อย(๑๘-๒๕ คะแนน)	๑๒	๕.๙๗	๑๒	๖.๐
- สูงกว่าปกติปานกลาง (๒๖-๒๙ คะแนน)	๐	๐.๐๐	๑	๐.๕
- สูงกว่าปกติมาก (๓๐-๖๐ คะแนน)	๑	๐.๕๐	๔	๒.๐

426  
427

428

429 ๓.๒ ด้านข้อมูลวิชาการที่นำมาใช้สนับสนุน แนวทางการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

430 ความรู้ที่นำมาใช้ :

431 - สรุปผลการตรวจสุขภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

432 <https://apps.hpc.go.th/dl/web/upFile/2021/02-10091-20210203102943/b4c9bd5945f500be64783a5dede870b3.pdf>

433

434 ๓.๓ ประเด็นความรู้ที่ให้ผู้รับบริการ

435 ๓.๓.๑ ชื่อประเด็นความรู้ โปรแกรมตัวชี้บ่งความอ้วนสำหรับคนไทย (Obesity Indices for Thais)

436 สำหรับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตรวจสอบสุขภาพด้วยตัวเอง

437 ที่มา : [https://www.hooraygoodhealth.com/obese\\_calc.html](https://www.hooraygoodhealth.com/obese_calc.html)

438 ๓.๓.๒ ชื่อประเด็นความรู้ คู่มือการอ่านผลตรวจเลือด (หน้า ๑ - ๗๑)

439 ที่มา : <http://drs.oop.cmu.ac.th/nana/downloads/25.pdf>

440 ๓.๓.๓ ชื่อประเด็นความรู้ คู่มือกระบวนการจัดการคลินิกไร้พุง

441 ที่มา : <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER17/DRAWER002/GENERAL/DATA0001/00001846.PDF>

442 ๓.๓.๔ ชื่อประเด็นความรู้ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยเบื้องต้น

443 ที่มา : <http://courseware.npru.ac.th/course2.php?course=42>

444 ๓.๓.๕ ชื่อประเด็นความรู้ องค์กรความรู้ด้านสุขภาพ

445 ที่มา : <https://apps.hpc.go.th/dl/web/upFile/2021/02-10091-20210203102943/6ffe5bbc0aaca94e7113ba583869eb6.pdf>

446 ๓.๓.๖ ชื่อประเด็นความรู้ คู่มือ Thai CV Risk Score

447 ที่มา : <https://apps.hpc.go.th/dl/web/upFile/2021/02-10091-20210203102943/e371c94246984c44754d7c4f9213863b.pdf>

448 ๓.๓.๗ ชื่อประเด็นความรู้ ความรู้ส่งเสริมสุขภาพสำหรับกิจกรรมก้าวทำใจ

449 กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ กรมอนามัย ที่มา : <https://activefam.anamai.moph.go.th/KTJSS3>

450 ๓.๓.๘ ชื่อประเด็นความรู้ ความรู้ส่งเสริมสุขภาพสำหรับการออกกำลังกายเพื่อมีภาวะสุขภาพที่ดี

451 กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ กรมอนามัย ที่มา : <https://youtu.be/L4l3kmZkoz4>

452 ๓.๓.๙ ชื่อประเด็นความรู้ แนวทางการดูแลรักษาความผิดปกติของระดับไขมันในเลือด

453 ที่มา : <http://www.thapthanhospital.go.th/documents/cpg/แนวทางการดูแลรักษาความผิดปกติของ>

454 [ระดับไขมันในเลือด.pdf](http://www.thapthanhospital.go.th/documents/cpg/แนวทางการดูแลรักษาความผิดปกติของระดับไขมันในเลือด.pdf)

455 ๓.๓.๑๐ ชื่อประเด็นความรู้ คุมอาหารแบบไหนลดไขมันในเลือด

456 ที่มา : <https://www.siphhospital.com/th/news/article/share/food-for-dyslipidemia>

457 ๓.๓.๑๑ ชื่อประเด็นความรู้ ๕ วิธีการจัดการความเครียด

458 ที่มา : <https://wellness.chula.ac.th/?q=th/content/๕-วิธีที่จัดการความเครียด-๐>

459 ๓.๓.๑๒ ชื่อประเด็นความรู้ การดูแลจิตใจในวิกฤติ Covid-๑๙

460 ที่มา : <https://www.dmh.go.th/covid๑๙/video/>

461

462 ๓.๔ ข้อเสนอเชิงนโยบาย :

463 จากการวิเคราะห์ผลตรวจสุขภาพดังกล่าว พบว่า มาตรการที่ดำเนินการในปี๒๕๖๔ มีส่วนช่วย  
464 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีภาวะสุขภาพเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นทั้งในด้าน ดัชนีมวลกาย ระดับน้ำตาล  
465 ในเลือด แต่พบว่า ระดับไขมันคลอเรสเตอรอลในเลือดกลับเพิ่มสูงขึ้น จะเห็นได้ว่า การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม  
466 เป็นเรื่องยาก จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจ  
467 ให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติตามหลัก ๓ อ. ๒ ส. และ การดำเนินชีวิตเพื่อลดปัจจัยเสี่ยง

468 ตลอดจนสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็น และ นอกจากจะส่งเสริมสุขภาพกายแล้ว  
 469 การดูแลสุขภาพจิตใจของบุคลากร ก็เป็นสิ่งจำเป็น ท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-๑๙  
 470 อาจทำให้เกิดความตึงเครียด และส่งผลให้กลายเป็นปัญหาสุขภาพจิตใจในเวลาต่อมาได้ การส่งเสริม  
 471 สุขภาพจิตใจ จะช่วยให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและอย่างมีความสุขทั้งในระยะสั้นและ  
 472 ระยะยาว

473 **๔. มาตรการที่กำหนด :**

474

กลยุทธ์	มาตรการเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน
<b>P = Partnership</b>	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตการทำงาน รวมถึงความผูกพันองค์กร - การกำหนด และประกาศนโยบายการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ของบุคลากรที่ชัดเจน - มีแนวปฏิบัติที่คำนึงถึงสิทธิ สุขภาพ และความปลอดภัยของบุคลากร - เพิ่มความสุขในการทำงานและสมดุลในชีวิต รวมถึงความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กรที่ชัดเจน
<b>I = Invest</b>	- การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ระยะเวลา ในการดำเนินงานตาม มาตรการ โครงการด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม สุขภาพ ในการทำงานความสมดุลในชีวิตและความผูกพันของบุคลากรที่มีองค์กร
<b>R = Regulations</b>	การกำหนดแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมและมีการ ควบคุม กำกับ ติดตาม ให้ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติดังกล่าว เช่น บุคลากรใน องค์กรต้องได้รับการตรวจสุขภาพร่างกาย ตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงของงาน ตรวจประเมินความเครียด อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
<b>A = Advocacy</b>	การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ในการส่งเสริมสุขภาพและ อนามัยสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๔ การประเมิน ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือดของบุคลากรอายุ ๓๕ปี ขึ้นไป การติดตามBMIของบุคลากร การเข้าร่วมกิจกรรมก้าวท้าใจ season ๓ การดำเนินงานตาม HWP
<b>B = Building Capacity</b>	การสื่อสาร จัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัย สิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเข้าถึง เข้าใจ นำไปใช้ และ บริหาร จัดการสุขภาพตัวเองได้

475  
 476  
 477  
 478  
 479  
 480  
 481  
 482  
 483

484

485 ๕. แผนการขับเคลื่อน :

486 ส่วนที่ ๑ Healthy Workplace Happy for Life และ ๕ส.

487 แผนการขับเคลื่อน Healthy Workplace Happy for Life (HWP)

มาตรการหรือกิจกรรมสำคัญ (Key Activities)	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
เสริมสร้าง ความเข้มแข็ง กลไกความ ร่วมมือทุก ภาคส่วน	- การประชุม คณะกรรมการ Healthy Workplace Happy for Life	เพื่อความรู้ เข้าใจ ร่วมกันในทิศ ทางการพัฒนา องค์กรให้เป็น Healthy Workplace Happy for Life ด้วยความร่วมมือ ของทุกส่วนใน องค์กร	๓ ครั้ง	ม.ค.-พ.ค. ๖๔	คณะกก HWP
	- การพัฒนา ศักยภาพ บุคลากร เรื่อง การพัฒนา องค์กรสู่ Healthy Workplace Happy for Life		๑ ครั้ง	มี.ค. ๖๔	กลุ่มสวล. และคณะกก HWP
รักษาคุณภาพ พัฒนาสู่ความ ยั่งยืน - การสุ่ม ประเมิน กำกับ ติดตาม	- การพัฒนา สภาพแวดล้อม ในการทำงาน / การส่งเสริม สุขภาพ	- เพื่อดำเนิน กิจกรรมในการ พัฒนา สภาพแวดล้อมใน การทำงานและการ ส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลให้องค์กรเป็น สถานที่ทำงานน่า อยู่ น่านำงาน เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตและความสุข คนทำงาน พร้อม กำกับ ติดตาม	๕ ครั้ง	ม.ค. /ก.พ. / มี.ค. /พ.ค./ ๖๔	กลุ่มสวล. และคณะกก HWP
	- การสุ่ม ประเมิน กำกับ ติดตาม		๓ ครั้ง	ม.ค.- มี.ย. ๖๔	คณะกก HWP

488

489

490

491

มาตรการหรือกิจกรรมสำคัญ (Key Activities)	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
มุ่งพัฒนาระดับมาตรฐาน - การสื่อสารความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลชีวิตในการทำงาน	- ประกาศนโยบาย Healthy Workplace Happy for Life ของผู้บริหาร	- เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการพัฒนาให้เป็นองค์กรนโยบาย Healthy Workplace Happy for Life อย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในองค์กร ภายใต้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ของผู้บริหาร	๑ ครั้ง	ม.ค. ๖๔	กลุ่มสวล.
	- คำสั่งแต่งตั้งกรรมการ Healthy Workplace Happy for Life		๑ ครั้ง	ธ.ค. ๖๓	กลุ่มอำนวยการ
	- การสื่อสารความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลชีวิตในการทำงาน		๗ ครั้ง	ม.ค.-ก.ค. ๖๔	กลุ่มสวล. และคณะกก HWP

492

493

494

495

496

497

498

499

500

501

502

503

504

505

แผน ๕ส.

มาตรการหรือกิจกรรมสำคัญ (Key Activities)	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑.การตรวจประเมินตามเกณฑ์ HWP และ ๕ส. ด้วยตนเองของหน่วยงาน	เพื่อให้บุคลากรทราบถึงสถานการณ์ และนำไปสู่การพัฒนาให้ศูนย์เป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน	๑ ครั้ง	ม.ค. ๖๔	กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม กลุ่ม อำนาจการ และ คณะทำงาน ๒.๒
	๒.การตรวจประเมินไข้วตามเกณฑ์ ๕ส. ของหน่วยงานภายในศูนย์ฯ	เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนัก ดำเนินการตาม ๕ส. และร่วมมือกัน ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	๑ ครั้ง/เดือน	ก.พ. – ก.ย. ๖๔	กลุ่ม อำนาจการ และ คณะทำงาน ๒.๒
	๓. กิจกรรมเสียงตามสายจัด 5ส. ก่อนเลิกงาน ทุกวันศุกร์	เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนัก ดำเนินการตาม ๕ส. และร่วมมือกัน ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	๑ ครั้ง/เดือน	ก.พ. – ก.ย. ๖๔	กลุ่ม อำนาจการ และ คณะทำงาน ๒.๒

506

507

508

509

510

511

512

513

514



มาตรการหรือกิจกรรมสำคัญ (Key Activities)	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การเสริมสร้างความผูกพันองค์กรและความสมดุลในชีวิตการทำงาน	๑. กิจกรรม Morning Talk ในกลุ่มงาน	เพื่อส่งเสริมการสื่อสาร และการเข้าถึงการดำเนินงานของ กลุ่มงาน ให้การดำเนินงานภายใน กลุ่มงาน	๑ ครั้ง / เดือน	ธ.ค. - ก.ย. ๖๔	กลุ่ม อำนวยการ และ คณะทำงาน ๒.๒
	๒. กิจกรรม BIG Cleaning Day	เพื่อส่งเสริมให้ องค์กรเป็นองค์กร คุณภาพและน่าอยู่ นำทำงาน	๑ ครั้ง / เดือน	ก.พ. - ก.ย. ๖๔	กลุ่ม อำนวยการ และ คณะทำงาน ๒.๒
	๓. กิจกรรม พัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่ม ศักยภาพ บุคลากร	เพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ และ สร้างความรอบรู้ใน งานที่รับผิดชอบ	๓ เรื่อง	มี.ค.-ก.ย.๖๔	กลุ่ม อำนวยการ และ คณะทำงาน ๒.๒
	๔. กิจกรรม ปฐมนิเทศ ข้าราชการและ บุคลากรใหม่	เพื่อส่งเสริม ความผูกพันองค์กร	บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม ๑๐๐%	ก.พ.-ก.ย. ๖๔	กลุ่ม อำนวยการ และ คณะทำงาน ๒.๒
	๕. กิจกรรม ส่งเสริม วัฒนธรรม และความ ผูกพันองค์กร	เพื่อส่งเสริม ความผูกพันองค์กร	บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม ๘๐%	พ.ย.๖๓-ก.ย. ๖๔	กลุ่ม อำนวยการ และ คณะทำงาน ๒.๒
	๖.กิจกรรม ส่งเสริมการ จัดการ ความเครียด สร้างสติ รักษา จิต สู้ Covid-๑๙	เพื่อการจัดการ ความเครียดให้กับ บุคลากร และสร้าง ความสมดุลในชีวิต การทำงาน	บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม ๘๐%	มี.ค.-ก.ย.๖๔	กลุ่ม อำนวยการ และ คณะทำงาน ๒.๒

มาตรการหรือกิจกรรมสำคัญ (Key Activities)	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร	๑. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๔	เพื่อให้บุคลากรได้ทราบความเสี่ยงด้านสุขภาพ และทราบวิธีการจัดการความเสี่ยง	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพ ๑๐๐%	ม.ค- ก.พ.๖๔	นส.จิตติมา ธาราพันธ์ และทีมคลินิกโรคสุขภาพ
	๒. กิจกรรมก้าวทำใจ	เพื่อให้บุคลากรเพิ่มการออกกำลังกาย	บุคลากรสมัครเข้าร่วมกิจกรรม ๑๐๐%	ม.ค- ก.ย.๖๔	นายกมล มัยรัตน์ และงานกิจกรรมทางกาย
	๓. การออกกำลังกายด้วยโปรแกรม E๗๕	เพื่อให้เพิ่มกิจกรรมทางกายในบุคลากร	บุคลากรสมัครเข้าร่วมกิจกรรม ๘๐%	ม.ค.-ก.ย ๖๔	นายกมล มัยรัตน์ และงานกิจกรรมทางกาย
	๔. ทำบริหารร่างกายสไตล์ไทยๆ	เพื่อให้เพิ่มกิจกรรมทางกายในบุคลากร	บุคลากรสมัครเข้าร่วมกิจกรรม ๘๐%	ต.ค.-ก.ย ๖๔	นายกมล มัยรัตน์ และงานกิจกรรมทางกาย
	๕. จัดรณรงค์สร้างความรอบรู้การป้องกันภาวะโลหิตจางจากการขาดธาตุเหล็ก “สาวไทย แก้มแดง”	เพื่อให้บุคลากรมีความรอบรู้เรื่องการป้องกันภาวะโลหิตจางจากการขาดธาตุเหล็ก	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๘๐%	ก.พ.๖๔	นางพัชรี วงศ์ษา และคณะทำงาน ๒.๒
	๖. ดำเนินงานพัฒนาโรงอาหารปลอดภัย ใส่ใจสุขภาพ Healthy canteen	เพื่อควบคุมและลด BMI ให้กับบุคลากรศูนย์ฯที่มี BMI เกิน	๑ เรื่อง	มี.ค – ส.ค ๖๔	นางพัชรี วงศ์ษา และงานโภชนาการฯ

มาตรการหรือกิจกรรมสำคัญ (Key Activities)	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร</p>	๗. การลงนามข้อตกลงในหน่วยงาน เรื่อง การจัดอาหารเพื่อสุขภาพ และสร้างความรอบรู้ให้กับบุคลากรศูนย์ ๑ ครั้ง ๑๕๐ คน	เพื่อสร้างความรอบรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรบริโภคที่พึงประสงค์ ด้านโภชนาการ และจัดอาหารว่างที่เหมาะสมในการจัดประชุม	๑ เรื่อง	เม.ย. ๖๔	นางพัชรี วงศ์ษา และคณะ ๒.๒
	๘. การจัดอบรมผู้สัมผัสอาหาร สำหรับผู้ประกอบการรายย่อยในหน่วยงาน ๑ ครั้ง ๕๐ คน	เพื่อให้ร้านอาหารพัฒนาความสะอาดตามหลักสุขาภิบาลอาหารเพื่อความปลอดภัยของผู้บริโภค	๑ ครั้ง	พ.ค. ๖๔	พัชรี วงศ์ษา และงานโภชนาการ
	๙. การประเมินโรงอาหารปลอดภัยใส่ใจสุขภาพ ๑ ครั้ง	เพื่อให้โรงอาหารได้มาตรฐานตามเกณฑ์สุขาภิบาลอาหารตามกฎกระทรวงปี ๖๑	๑ ครั้ง	มิ.ย. ๖๔	พัชรี วงศ์ษา และงานโภชนาการ
	๑๐. การพัฒนาสูตรอาหาร เมนูสุขภาพ ๑ ครั้ง ๕๐ คน	เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสูตรอาหารเพื่อสุขภาพ	๑ ครั้ง	ก.ค. ๖๔	พัชรี วงศ์ษา และงานโภชนาการ
	๑๑. ประกวดผลงาน “Prize Yammy Healthy สูตรพัฒนาดีดัดแปลง ๑ ครั้ง ๓๐ เมนู	เพื่อให้บุคลากรแลร้านอาหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาสูตรเมนูที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ	๑ ครั้ง	ส.ค. ๖๔	พัชรี วงศ์ษา และงานโภชนาการ

มาตรการหรือกิจกรรมสำคัญ (Key Activities)	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	๑๒.เตรียมความพร้อมง่ายกว่าที่คิดเพื่อความFITตอนสูงวัย	เพื่อสร้างความรอบรู้ด้านการดูแลสุขภาพในเรื่อง (๕อ. ๑น. ๑ ฟ.) ๕อ. = อาหาร ออกกำลังกาย อารมณ์ สิ่งแวดล้อม และการออม ๑ ฟ = การดูแลสุขภาพช่องปาก ๑ น = เรื่องการนอนหลับ	บุคลากรสมัครเข้าร่วมกิจกรรม ๑๐๐	มี.ค. ๖๔	คณะทำงาน ๒.๒