

รายงานผลการวิเคราะห์

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

1.1 การวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงาน รอบ 5 เดือนแรก ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินงาน และความรู้ ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการดำเนินงานตามนโยบายของกรมอนามัย ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life) เพื่อให้บุคลากรมีทั้งสุขภาพที่ดีและมีความสุขในการทำงาน โดยอาศัยหลักการ 3 ประการ คือ

1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) การจัดสมดุลชีวิตในการทำงานได้อย่างมีอาชีพ มีศีลธรรม อันทรงคุณค่า และเอื้ออาทรต่อตนเองและผู้อื่น รู้จักเฝ้าระวังภาวะสุขภาพของตนเอง รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม

2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Workplace) ที่ทำงานมีความปลอดภัย ดูแลความสุขในการทำงานของบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน

3) การทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork)

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมมีการพัฒนาให้ผ่านเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ระดับดีเยี่ยม ทั้งนี้ การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ภายในสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ได้มีการนำข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ที่เกี่ยวของ มาวิเคราะห์ เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการมีความสอดคล้องกับสถานการณ์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ ดังนี้

1. สถานการณ์การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน
2. สถานการณ์สุขภาพของบุคลากรสำนักอนามัย สิ่งแวดล้อม
3. ข้อมูลคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของตัวชี้วัด และความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ รอบ 5 เดือนแรก

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace) รอบ 5 เดือนแรก

ผลการตรวจประเมินโดยคณะกรรมการตรวจประเมิน ตามเกณฑ์การประเมิน 5ส และเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ระดับดี รอบ 5 เดือนแรก พบว่า สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมได้คะแนนผลประเมินตามเกณฑ์การประเมิน 5 ส 39.45 คะแนน (คะแนนเต็ม 42 คะแนน) และคะแนนผลการประเมินตามเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ระดับดี 42.75 คะแนน (คะแนนเต็ม 44 คะแนน) และมีประเด็นที่ต้องพัฒนา ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

เกณฑ์ 5ส

1. ป้ายและบอร์ดประชาสัมพันธ์ต่างๆ

- 1.2 มีป้าย/สัญลักษณ์บ่งชี้ บริเวณที่ไม่ปลอดภัย เช่น พื้นที่ต่างระดับ หรือจุดอันตรายอื่นๆ

ติดสัญลักษณ์บ่งชี้บริเวณที่ไม่ปลอดภัยให้ครบทุกจุด

2. โต๊ะทำงานหรือพื้นที่บริเวณโต๊ะทำงาน (รวมบริเวณโต๊ะคอมพิวเตอร์)

- 2.2 บนโต๊ะทำงานสะอาด มีเฉพาะเอกสารและอุปกรณ์ที่จำเป็น (ปากกา ดินสอ ยางลบ) ตามความเหมาะสมหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และจัดวางอย่างเป็นระเบียบ

- 2.3 มีการจัดวางสิ่งของบริเวณพื้นที่ทำงาน ดังนี้

- บนโต๊ะทำงานไม่วางอาหาร ยกเว้น เครื่องดื่ม จำนวน 1 แก้วและ/หรือน้ำ 1 ขวด
- ใต้โต๊ะทำงานไม่วางเอกสารหรือสิ่งของใด ๆ ยกเว้น รองเท้าไม่เกิน 1 คู่
- ติดป้ายชื่อลิ้นชักของโต๊ะทำงาน

- 2.6 วัสดุ อุปกรณ์บนโต๊ะคอมพิวเตอร์ จัดวางอย่างเป็นระเบียบ และคำนึงถึงความปลอดภัย สายไฟ ปลั๊กไฟ สวิตช์ไฟ สายคอมพิวเตอร์อยู่ในสภาพเรียบร้อย ปลอดภัย ไม่ชำรุดเสียหาย

4. ตู้เก็บเอกสาร/ตู้เก็บของ

- 4.1 มีป้ายแสดงรายการประเภทเอกสารในตู้และชื่อผู้รับผิดชอบ รูปแบบเดียวกัน
- 4.2 ภายในตู้มีป้ายดัชนีบ่งชี้ประเภทเอกสาร/วัสดุอุปกรณ์ที่จัดเก็บเป็นรูปแบบเดียวกัน
- 4.3 มีการจัดเก็บเอกสาร/ คู่มือ/ หนังสือ/ รายงาน/ วัสดุอุปกรณ์เป็นหมวดหมู่ จัดวางเป็นระเบียบ
- 4.5 สามารถค้นหาสิ่งของต่าง ๆ ภายในตู้ได้สะดวก

8. บริเวณพื้นที่ต่างระดับต้องมีสัญลักษณ์แสดงชัดเจนป้องกันอุบัติเหตุการสะดุดหกล้ม

เกณฑ์ HWP

เกณฑ์สะอาด

2. ไม่แขวนวัสดุต่าง ๆ ตามเสาหรือผนังของอาคาร เว้นแต่เป็นอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อการเฝ้าระวัง ตรวจสอบตรา หรือใช้เพื่อการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในบริเวณนั้น และวัสดุอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น นาฬิกาแขวนผนัง ปฏิทินแขวนผนัง

5. พื้นอยู่ในระนาบเดียวกัน เรียบ ไม่ลื่น ไม่ดูดซึมน้ำ หากเป็นบริเวณต่างระดับต้องมีสัญลักษณ์บอกความแตกต่าง มีการกันลื่น อยู่ในสภาพดีและสะอาด

เกณฑ์ความปลอดภัย

7. การเดินสายไฟเป็นระเบียบ ใช้สายไฟถูกประเภท และมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การใช้ไฟฟ้าอย่างปลอดภัย

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมได้มีการอุทธรณ์ ผลการประเมินตามเกณฑ์ 5ส และเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) หลังจากคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์แล้วสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมไม่ได้คะแนนเพิ่มเติมจากการขออุทธรณ์ สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ได้คะแนนเกณฑ์การประเมิน 5ส. 0.3 คะแนน (39.45 คะแนน) HWP ระดับดี 0.4 คะแนน (42.75 คะแนน) สำหรับการดำเนินงานรอบ 5 เดือนแรก มีข้อเสนอแนะต่อการดำเนินการให้ทุกกลุ่มสำรวจความพร้อมและข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข บริเวณกลุ่มงานของตนเอง และจะมีการตรวจประเมินไขว้จากกลุ่มอื่นๆ ภายในหน่วยงานเป็นการเตรียมความพร้อมและแก้ไขจุดบกพร่องเพื่อควบคุมความเสี่ยงที่จะทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดเป้าหมายไว้สำหรับการรับตรวจประเมินในรอบ 5 เดือนหลังต่อไป

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต



ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ภาวะสุขภาพของบุคลากร รอบ 5 เดือนแรก

การประเมินผลด้านภาวะสุขภาพของบุคลากร ภายใต้การขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ใช้ดัชนีชี้วัดที่สำคัญ คือ บุคลากรมีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ที่เป็นปกติ โดยมีค่าเป้าหมายผลลัพธ์ของตัวชี้วัด (Outcome) รอบที่ ๑: ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔-กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) คือ บุคลากรมีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ที่เป็นปกติเพิ่มขึ้นร้อยละ 1

โดยผลการดำเนินงานในรอบ 5 เดือนแรก ในปีงบประมาณ 2565 พบว่า บุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ปกติเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 1.66 จาก ร้อยละ 52.31 เพิ่มเป็น ร้อยละ 53.97

และเมื่อวิเคราะห์ถึงแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ที่เป็นปกติ ของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม พบว่าตั้งแต่ปี 2563 จนถึง ปี 2565 ก็พบว่า บุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมมีแนวโน้มมีค่าดัชนีมวลกายที่เป็นปกติเพิ่มมากขึ้น จาก ร้อยละ 48.57 ในปี 2563 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50.00 และ 2.31 ในปี 2564 และเพิ่มขึ้นเป็น 53.97 ในรอบ 5 เดือนแรก ปีงบประมาณ 2565 แต่อย่างไรก็ตาม ค่าดัชนีมวลกายเป็นค่าที่ไม่คงที่ มีการปรับเปลี่ยนได้ตลอดจากหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยภายใน คือ พันธุกรรม อายุ การเผาผลาญของร่างกาย มวลกระดูก และปัจจัยภายนอก คือ สิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมมารับประทานอาหารที่มีไขมันสูง และขาดการออกกำลังกายอย่างเหมาะสม ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ในรอบ 5 เดือนหลังนี้ สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม จึงได้กำหนดเป้าหมายเพื่อให้สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ โดย ตั้งเป้าให้บุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมต้องมี BMI ปกติ เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 2 คือ เพิ่มจาก ร้อยละ 53.97 เป็นร้อยละ 55.97 รายละเอียดดังตารางที่ 2 ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละค่าดัชนีมวลกายของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) กก./ตร.ม.	ร้อยละค่าดัชนีมวลกาย (ปีงบประมาณ)				
	2563	2564 (5 เดือนแรก)	2564 (5 เดือนหลัง)	2565 (5 เดือนแรก)	2565 (5 เดือนหลัง)
น้อยกว่า 18.5 (ผอม)	8.57	4.55	6.15	4.76	เป้าหมาย บุคลากร มี (BMI) ปกติ ร้อยละ 55.97
18.5 – 22.9 (ปกติ)	48.57	50.00	52.31	53.97	
23.0 – 24.9 (น้ำหนักเกิน)	20.00	15.15	15.38	14.29	
25.0 – 29.9 (อ้วนระดับ 1)	17.14	22.73	20.00	20.63	
มากกว่า 30 (อ้วนระดับ 2)	5.71	7.58	6.15	6.35	

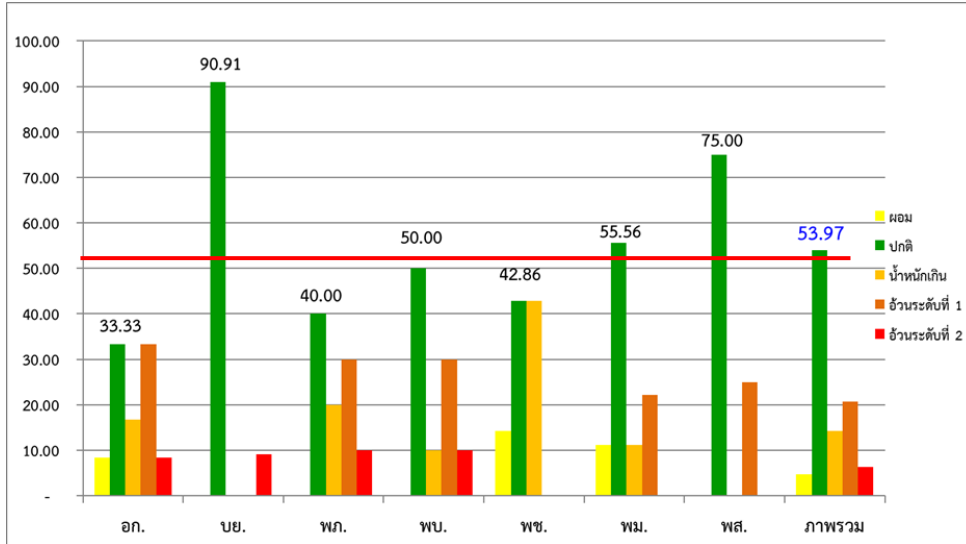
ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุค่าเป้าหมายที่กำหนด จึงได้ทำการวิเคราะห์ ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ในเชิงลึกรายกลุ่มงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานในรอบ 5 เดือนหลัง โดย สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดโครงสร้าง การทำงานภายในสำนักเป็น 7 กลุ่มงาน คือ

1. กลุ่มอำนวยการ (อก.)
2. กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ (บย.)
3. กลุ่มพัฒนาความร่วมมือและศักยภาพภาคีเครือข่ายอนามัยสิ่งแวดล้อม (พภ.)
4. กลุ่มพัฒนาการสุขภาพิบาล (พบ.)
5. กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมเมืองและชุมชน (พช.)
6. กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมจากมลพิษ (พม)
7. กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมรองรับสาธารณสุขภัยและภัยสุขภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

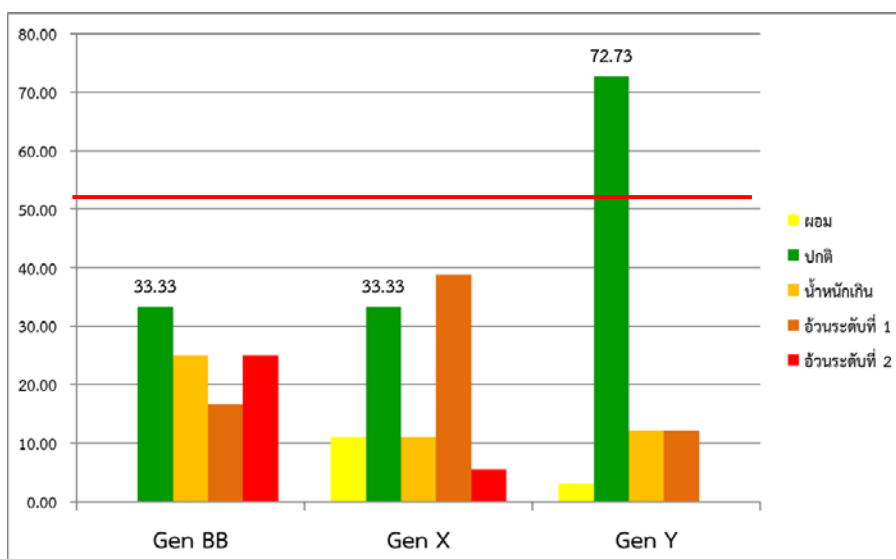
ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ พบว่า มี 3 กลุ่มงาน ที่มีค่าดัชนีมวลกายผ่านค่าเป้าหมาย คือ กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์ ร้อยละ 90.91 รองลงมาคือ กลุ่มพัฒนานามัยสิ่งแวดล้อมรองรับสาธารณสุขภัยและภัยสุขภาพ ร้อยละ 75 และกลุ่มพัฒนานามัยสิ่งแวดล้อมจากมลพิษ (พม) ร้อยละ 55.56

โดยมีอีก 4 กลุ่มงาน ที่ยังไม่ผ่านค่าเป้าหมาย คือ กลุ่มพัฒนาการสุขภาพบาล ร้อยละ 50 ,กลุ่มพัฒนานามัยสิ่งแวดล้อมเมืองและชุมชน ร้อยละ 42.68 กลุ่มพัฒนาความร่วมมือและศักยภาพภาคีเครือข่ายอนามัยสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 40 และสุดท้าย คือ กลุ่มอำนวยการ ร้อยละ 33.33 รายละเอียดดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ร้อยละค่าดัชนีมวลกายของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม จำแนกตามกลุ่มงาน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลตาม Generations จะพบว่า ส่วนใหญ่ Generation Y ร้อยละ 72.73 มีค่าดัชนีมวลกายที่เป็นปกติ ส่วน Generation BB และ Generation X เป็นกลุ่มที่มีค่าดัชนีมวลกายที่ปกติน้อย เพียงร้อยละ 33.33 รายละเอียดดังแสดงในแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ร้อยละค่าดัชนีมวลกายของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม จำแนกตาม Generations

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์สถานการณ์ภาวะสุขภาพของบุคลากร

มีความรู้ที่นำมาวิเคราะห์/ข้อมูลวิชาการ/ และอื่นๆ ที่จะช่วยสนับสนุนในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผลการสำรวจภาวะสุขภาพของบุคลากร
2. ข้อมูลการเฝ้าระวังค่าดัชนีมวลกายของบุคลากร
3. รอบรู้สุขภาพวัยทำงาน กรมอนามัย
4. แนวทางการดูแลสุขภาพตามหลัก 3 อ
5. healthy meeting
6. ข้อเสนอแนะการส่งเสริมกิจกรรมทางกายผู้ใหญ่ 18-59 ปี
7. ถอดรหัสศูนย์การเรียนรู้องค์กรต้นแบบไร้แบบไร้พุง
8. กินถูกหลักตามธงโภชนาการ ชาย-หญิง
9. คู่มือการส่งเสริมสุขภาพโดยใช้กิจกรรมนันทนาการ
10. พฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์วัยทำงาน
11. คู่มือดูแลตนเองเพื่อสุขภาพดีมีความสุข
12. Happy body

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม รอบ 5 เดือนแรก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

จากการวิเคราะห์ผลการตอบแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม พบว่า มีผู้ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น 63 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยเป็นข้าราชการ ร้อยละ 88.89 พนักงานราชการ 3.17 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 7.94 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.19 และเพศชาย ร้อยละ 23.81

บุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมมีอายุเฉลี่ย 40 ปี โดยอายุมากที่สุด 59 ปี และน้อยที่สุด 26 ปี บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วง Generation Y (อายุระหว่าง 24 – 37 ปี) ร้อยละ 52.38 รองลงมาคือ Generation X (อายุระหว่าง 38 - 53 ปี) ร้อยละ 26.98 และน้อยที่สุด คือ กลุ่ม Generation BB (อายุ 54 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 20.63 ทั้งนี้บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 53.97 ส่วนสถานภาพสมรส ร้อยละ 46.03

ระดับการศึกษา โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.90 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 30.16 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 7.94 ทั้งนี้ บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่ 1-5 ปี ร้อยละ 34.92 รองลงมา 11-15 ปี ร้อยละ 19.05 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N=63)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	15	23.81
ชาย	48	76.19
อายุ (ปี)		
18 - 23 ปี (Generation Z)	0	0.00
24 - 37 ปี (Generation Y)	33	52.38
38 - 53 ปี (Generation X)	17	26.98
54 ขึ้นไป ปี (Generation BB)	13	20.63
$\bar{X} \pm S.D.$	40 \pm 10.67 ปี	
Minimum, Maximum	26, 59 ปี	

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N=63)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	34	53.97
สมรส	29	46.03
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	7.94
ปริญญาโท	19	30.16
ปริญญาตรี	39	61.90
ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	56	88.89
พนักงานราชการ	2	3.17
ลูกจ้างประจำ	5	7.94
อายุงาน		
1-5 ปี	22	34.92
6-10 ปี	8	12.70
11-15 ปี	12	19.05
16-20 ปี	3	4.76
21-25 ปี	7	11.11
26 ปีขึ้นไป	11	17.46

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการวิเคราะห์ผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 8 ด้าน โดยมีตัวแปรเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ระดับความคิดเห็น จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2) ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ มีความพึงพอใจอย่างยิ่ง มีความพึงพอใจมาก มีความพึงพอใจปานกลาง ไม่พึงพอใจ และไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง 3) ระดับแนวโน้มในการทำงาน จำแนก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ทั้งนี้การแปลผลของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1) ระดับของคุณภาพชีวิต แบ่งระดับเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าทางสถิติ คะแนนเฉลี่ย และมีเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแต่ละด้าน ดังนี้

4.21 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก

3.41 - 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

2.61 - 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับไม่ดี

1.00 - 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

2) ระดับของความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งระดับเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าทางสถิติ คะแนนเฉลี่ย และมีเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแต่ละด้าน ดังนี้

4.21 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับไม่พึงพอใจ

1.00 - 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง

ด้านที่ 1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

บุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.77) สำหรับระดับคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทั้งเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทนจากการทำงาน สวัสดิการต่างๆ และการประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการตอบแบบสอบถามด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปลผล
1.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.03	0.86	ระดับปานกลาง
1.2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ	3.13	0.81	ระดับปานกลาง
1.3 ท่านได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	3.37	0.83	ระดับปานกลาง
1.4 หน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน	3.30	0.80	ระดับปานกลาง
1.5 ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.70	0.82	ระดับดี

ด้านที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ

บุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจกับสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.69) สำหรับระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ทั้งเรื่องสถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย เครื่องใช้สำนักงานอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน มีระบบความปลอดภัย มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และมีการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับดี รายละเอียดแสดงในตารางที่ 3

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ตารางที่ 3 ผลการตอบแบบสอบถามด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปลผล
2.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาดและเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3.87	0.75	ระดับดี
2.2 หน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอ อยู่ในสภาพที่ดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงานและทันสมัย	3.86	0.84	ระดับดี
2.3 หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี	3.71	0.75	ระดับดี
2.4 หน่วยงานของท่านมีสถานที่ หรือมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ	3.83	0.75	ระดับดี
2.5 หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.25	0.72	ระดับดีมาก

ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

บุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจกับ**ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับดี** ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.69) สำหรับระดับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ทั้งเรื่องงานตรงกับความรู้ความสามารถ การได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ ได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม และการมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับดี รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปลผล
3.1 งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัวของท่าน	3.78	0.79	ระดับดี
3.2 ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ เสมอ	4.05	0.63	ระดับดี
3.3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น	3.95	0.63	ระดับดี
3.4 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ช้าเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ	3.57	0.84	มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี
3.5 การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ จะทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย	3.67	0.80	ระดับดี

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ด้านที่ 4 โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล

บุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจกับโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.63) สำหรับระดับคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ทั้งเรื่องงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่างๆ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพ มีแหล่งเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถศึกษาค้นคว้าได้สะดวก และมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับดี รายละเอียดแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล

โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปลผล
4.1 หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.90	0.71	ระดับดี
4.2 ท่านมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการไปศึกษาดูงาน หรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ	3.73	0.79	ระดับดี
4.3 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.92	0.77	ระดับดี
4.4 หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถศึกษาค้นคว้าได้อย่างสะดวก	3.73	0.72	ระดับดี
4.5 หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ	3.67	0.70	ระดับดี

ด้านที่ 5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

บุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจกับการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.63) สำหรับระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งเรื่องการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากคนในหน่วยงาน และมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับดี รายละเอียดแสดงในตารางที่ 6

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ตารางที่ 6 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปลผล
5.1 หน่วยงานมีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว และไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.86	0.78	ระดับดี
5.2 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.72	ระดับดี
5.3 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	3.90	0.82	ระดับดี
5.4 ท่านได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากคนในหน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานต่างส่วนงานเป็นอย่างดี	3.98	0.71	ระดับดี
5.5 หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.83	0.73	ระดับดี

ด้านที่ 6 ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน

บุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจกับประชาธิปไตยและ **ความยุติธรรมในการทำงาน** อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.69) สำหรับระดับคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน ทั้งเรื่องอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน และได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมเสมอภาค ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับดี รายละเอียดแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน

ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปลผล
6.1 ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	3.83	0.79	ระดับดี
6.2 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.87	0.75	ระดับดี
6.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงาน	3.90	0.84	ระดับดี
6.4 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	3.79	0.81	ระดับดี
6.5 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานคนอื่น	3.76	0.73	ระดับดี

ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

บุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจกับ **ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว** อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.66) สำหรับระดับคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ทั้งเรื่องการทำงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด ไม่ต้องทำงานนอกเวลา หรือนำงานกลับไปทำงานที่บ้าน ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กรได้เสมอ และมีเวลาวางใจให้กับตนเองและครอบครัว ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับดี รายละเอียดแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปลผล
7.1 การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.63	0.70	ระดับดี
7.2 ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำกลับไปทำที่บ้าน	3.30	0.80	ระดับปานกลาง
7.3 ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย	3.40	0.75	ระดับปานกลาง
7.4 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กรได้เสมอ (งานของกลุ่มงานอื่น หรืองานที่เป็นส่วนรวมโดยตนเองไม่ใช่ผู้รับผิดชอบหลัก)	3.84	0.70	ระดับดี
7.5 ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข	3.59	0.80	ระดับดี

ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร

บุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจกับ**ความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับดี** ($\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.61$) สำหรับระดับคุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กร ทั้งเรื่องมีความภูมิใจเมื่อบอกผู้อื่นว่าทำงานที่หน่วยงาน สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน หน่วยงานมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก และมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับดี รายละเอียดแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ความภูมิใจในองค์กร

ความภูมิใจในองค์กร	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปลผล
8.1 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ	3.86	0.62	ระดับดี
8.2 ท่านมีความภูมิใจเมื่อบอกผู้อื่นว่าทำงานที่หน่วยงาน/องค์กรแห่งนี้	3.92	0.68	ระดับดี
8.3 ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้	3.89	0.67	ระดับดี
8.4 หน่วยงาน/องค์กรของท่านมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก	3.97	0.69	ระดับดี
8.5 หน่วยงาน/องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน	4.00	0.65	ระดับดี

ส่วนที่ 3 แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป

จากการวิเคราะห์ผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไปของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อทราบความต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน ที่อยู่ หรือการตัดสินใจที่จะทำงานต่อไปกับหน่วยงาน ซึ่งการแปลผลของคะแนนระดับแนวโน้มในการทำงาน ได้แบ่งระดับเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าทางสถิติ คะแนนเฉลี่ย และมีเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแต่ละด้าน ดังนี้

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

ซึ่งจากผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป ทั้งเรื่องการมองหางานใหม่ การหาข้อมูลการทำงานใหม่ การวางแผนเพื่อที่จะอยู่ในหน่วยงานให้นานที่สุด และไม่เคยคิดที่จะลาออก พบว่า**บุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป อยู่ในระดับอาจจะทำต่อไป** รายละเอียดแสดงในตารางที่ 10

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ตารางที่ 10 แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป

แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป	คะแนนเฉลี่ย(\bar{x})	S.D.	การแปลผล
1. ท่านยังไม่คิดมองหางานใหม่ในองค์กรอื่น	3.52	0.95	อาจจะทำต่อไป
2. ท่านไม่ได้หาข้อมูลการทำงานใหม่ในองค์กรอื่น	3.63	0.87	อาจจะทำต่อไป
3. ท่านมีการวางแผนเพื่อที่จะอยู่ในหน่วยงานนี้ให้นานที่สุด	3.48	0.98	อาจจะทำต่อไป
4. ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากหน่วยงานนี้	3.62	1.04	อาจจะทำต่อไป

สรุปและอภิปรายผล

โดยสรุปบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี แต่เมื่อถามถึงแนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป พบว่าบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป อยู่ในระดับอาจจะทำต่อไป ซึ่งประเด็นนี้เป็นประเด็นที่สำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการเพราะ มีความเสี่ยงที่บุคลากร อาจจะมีการปรับเปลี่ยนหรือย้ายงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมได้จากปัญหาข้างต้นสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมเห็นและให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวข้างต้น จึงได้นำผลการวิเคราะห์นี้ไปปรับแผนและจัดกิจกรรมเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมความผูกพัน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยนำความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์/ข้อมูลวิชาการ/ และอื่นๆ ที่จะช่วยสนับสนุนในการดำเนินงาน ดังนี้

เอกสารประกอบการวิเคราะห์ชีวิตของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

1. ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย
2. คู่มือองค์กรแห่งความสุข
3. คู่มือนักสร้างสุขกระทรวงสาธารณสุข
4. ทฤษฎีบันได 9 ขั้นสู่องค์กรแห่งความสุข
5. ความสุข 8 ประการ
6. สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 1: กระบวนการเคลื่อนงานสร้างสุข

1.2 ผลการวิเคราะห์ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัด

จากการสำรวจความต้องการและความพึงพอใจ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งได้แก่ บุคลากรของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยบุคลากรของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ในการทำงาน อยู่ในระดับดี ตามที่ที่ได้วิเคราะห์ไปแล้วข้างต้น และตามที่สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการบุคลากรของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับประเด็นความรู้ที่อยากรู้เพื่อนำไปใช้ในการขับเคลื่อนให้สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม เป็นองค์กรที่มีสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ดังนี้

1. ความรู้/กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย
2. ความรู้/กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านการส่งเสริมโภชนาการ
3. ความรู้/กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมด้านการป้องกันโรคโควิด-19

1.3 ทำเนียบผู้รับบริการ (C) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) ได้แก่ บุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

บันทึกข้อมูลในระบบ DOC หัวข้อรายการข้อมูลที่นำมาใช้ (ข้อ ๑.๓) รายงาน รอบ ๕ เดือนแรก

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

2.1 ทบทวนมาตรการ และกลวิธีเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด 2.2 ที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์และกลยุทธ์ PIRAB (รอบ 5 เดือนหลัง)

จากการทบทวนมาตรการ PIRAB ที่ได้มีการวิเคราะห์ไว้ในรอบ 5 เดือนแรก แล้วนั้น พบว่า สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ได้มีการวิเคราะห์ และกำหนดมาตรการที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์และกลยุทธ์ PIRAB ไว้ครอบคลุม ครบถ้วน ต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด 2.2 ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 แล้ว

กลยุทธ์ PIRAB	มาตรการ	หลักการ/เหตุผล
Partnership (สร้างพันธมิตร)	สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงาน น่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life)	เพื่อให้เกิดกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานรวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life) ระดับกรมอนามัยและภายในสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม
Investment (การลงทุน)	สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life)	เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในการสนับสนุนการดำเนินงานทั้งในส่วนของการสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานและสนับสนุนการติดตามการดำเนินงาน
Regulation (การกำกับ ควบคุม)	กำกับ ติดตามการดำเนินงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life)	เพื่อให้เกิดกำกับ ติดตามการดำเนินงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life) และการดำเนินงานต่างๆที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ
Advocate (ชี้แนะ สื่อสาร)	สื่อสารนโยบาย องค์กรความรู้ และสร้างความเข้าใจการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life)	เพื่อให้เกิดการสื่อสารนโยบาย องค์กรความรู้ และสร้างความเข้าใจการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life) ทั้งในระดับกรมอนามัยและภายในสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม
Building Capacity (พัฒนาศักยภาพผู้รับบริการ)	เสริมสร้าง องค์กรความรู้ ความเข้าใจ ทักษะด้านการส่งเสริมสุขภาพ และการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life)	เพื่อให้เกิดกิจกรรมหรือกระบวนการเสริมสร้าง องค์กรความรู้ ความเข้าใจ ทักษะด้านการส่งเสริมสุขภาพ และการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life) รวมถึงข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ตัวชี้วัด 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และส่งเสริมคุณภาพชีวิต

2.2 ทบทวนและสำรวจความต้องการประเด็นความรู้ที่ให้แก่ผู้รับบริการ (รอบ 5 เดือนหลัง)

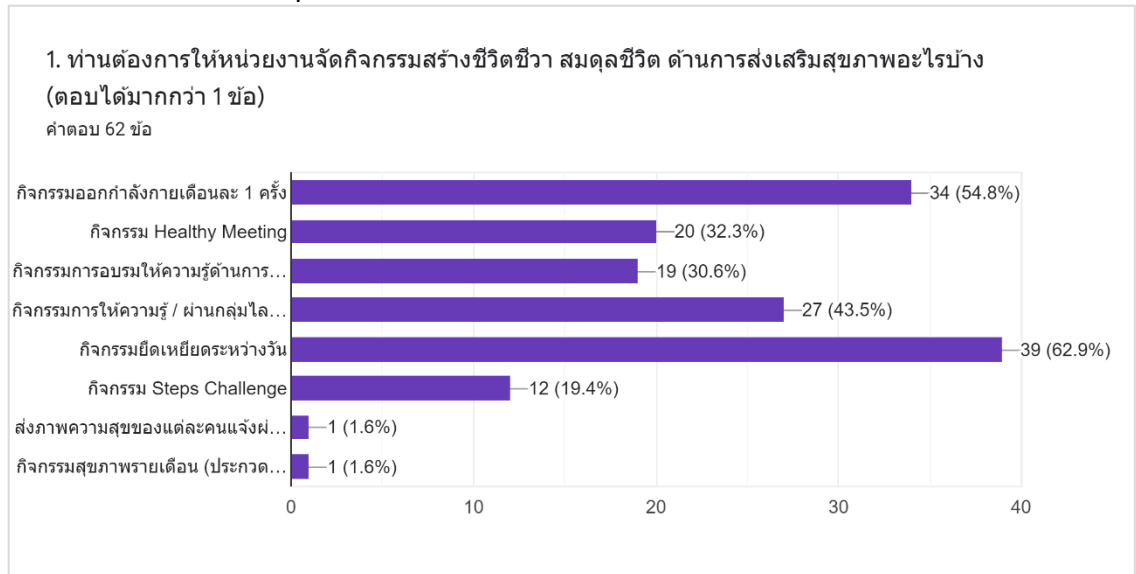
- สรุปประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนเพื่อให้สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม เป็นองค์กรที่มีสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดังนี้
 ๑. ความรู้/กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย
 ๒. ความรู้/กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านการส่งเสริมโภชนาการ
 ๓. ความรู้/กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมด้านการป้องกันโรคโควิด-19

● เหตุผลการนำประเด็นความรู้มาใช้

ความสุขในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนในองค์กรมีความต้องการและประสงค์ให้เกิดขึ้น เพราะในแต่ละวัน คนส่วนใหญ่จะใช้เวลาไปกับการทำงานอย่างน้อย 8 ชั่วโมง หรือ 1 ใน 3 ของวันซึ่งคนทำงานจะมีความสุข หรือความทุกข์จากการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้หรือสถานะเศรษฐกิจ เพียงอย่างเดียว จากผลการสำรวจภาวะสุขภาพของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีปัญหาด้านสุขภาพ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ที่ส่งผลความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ดังนั้นการส่งเสริมให้ บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง โดยมุ่งไปที่การให้องค์ความรู้เพื่อป้องกัน Risk Factor สำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพ ทั้งการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ การรับประทานอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ การดูแลรักษาสุขภาพจิตใจ ให้แจ่มใส จะช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง มีทักษะในการจัดการ ป้องกันและลดความเสี่ยงต่อโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง บุคลากรมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้น มีความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ เป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้

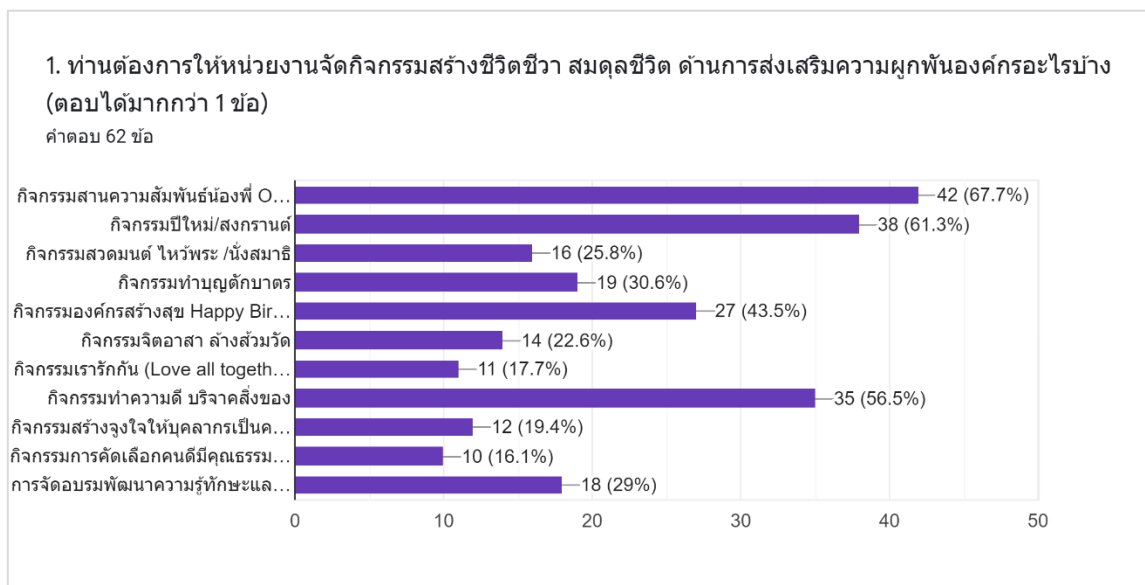
**รายละเอียดข้อมูลการสำรวจความต้องการความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
ของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ปีงบประมาณ 2565**

1) กิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพ



จากผลการสำรวจข้อมูลความต้องการของบุคลากรในการจัดกิจกรรมสร้างชีวิตชีวา สมดุลชีวิต ด้านการส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมต้องการให้หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมด้านส่งเสริมสุขภาพ 3 อันดับแรก คือ กิจกรรมยืดเหยียดระหว่างวัน 39 คน (ร้อยละ 62.9) กิจกรรมออกกำลังกายเดือนละ 1 ครั้ง 34 คน (ร้อยละ 54.8) และกิจกรรมให้ความรู้ผ่านกลุ่มไลน์ Facebook 27 คน (ร้อยละ 43.5) ตามลำดับ

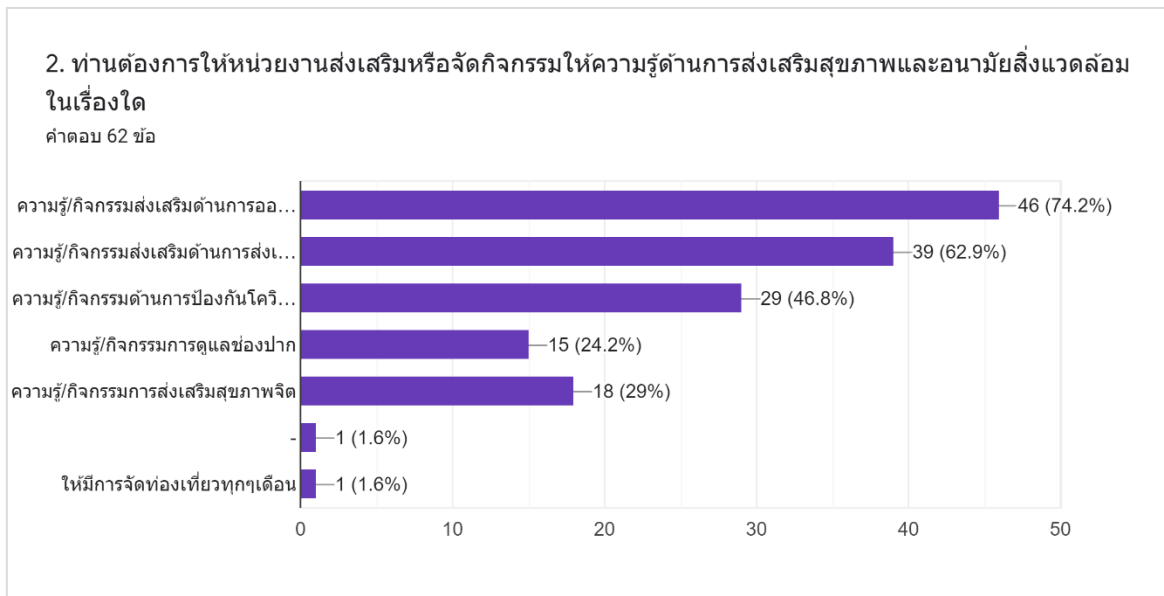
2) กิจกรรมด้านการส่งเสริมความผูกพันองค์กร



จากผลการสำรวจข้อมูลความต้องการของบุคลากรในการจัดกิจกรรมสร้างชีวิตชีวา สมดุลชีวิต ด้านการส่งเสริมความผูกพันองค์กร พบว่า บุคลากรของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมต้องการให้หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมความผูกพันองค์กร 3 อันดับแรก คือ กิจกรรมสานความสัมพันธ์ที่ OD

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม 42 (ร้อยละ 67.7) กิจกรรมปีใหม่/สงกรานต์ 38 (ร้อยละ 61.3) และกิจกรรมทำ
ความดี บริจาคสิ่งของ 35 คน (ร้อยละ 56.5) ตามลำดับ

3) ความต้องการในการส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม



จากผลการสำรวจข้อมูลความต้องการของบุคลากรในการส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม พบว่า บุคลากรของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมต้องการให้หน่วยงานจัดให้ความรู้หรือจัดกิจกรรม 3 อันดับแรก คือ ความรู้/กิจกรรมส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย 46 คน (ร้อยละ 74.2) ความรู้/กิจกรรมส่งเสริมด้านการส่งเสริมโภชนาการ 39 คน (ร้อยละ 62.9) และความรู้/กิจกรรมด้านการป้องกันโรคโควิด-19 29 คน (ร้อยละ 46.8)

ดังนั้น สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม จึงนำผลการสำรวจข้อมูลความต้องการความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม มาปรับระยะเวลา/จำนวนเป้าหมายและ **เพิ่มกิจกรรม 1 กิจกรรม** เพื่อการขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานการจัดกิจกรรมสร้างชีวิตชีวา สมดุลชีวิตของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ในรอบ 5 เดือนหลัง ประกอบด้วยความรู้/กิจกรรมสำคัญ 3 อันดับแรก ที่บุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมต้องการให้หน่วยงานดำเนินการ คือ

- 1) ความรู้/กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย
- 2) ความรู้/กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านการส่งเสริมโภชนาการ
- 3) ความรู้/กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมด้านการป้องกันโรคโควิด-19

.....

3.1 ทบทวนแนวทางการปรับแผนการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ ในรอบ 5 เดือนหลัง

จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในรอบ 5 เดือนที่ผ่านมา พบว่า มีบางกิจกรรมที่ต้องพัฒนา และทำต่อเนื่อง เพื่อให้สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมเป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต รายละเอียดมี ดังนี้

- ปรับระยะเวลาและจำนวนเป้าหมายในแผนการขับเคลื่อน ได้แก่
กิจกรรมที่ 3 จัดประชุมราชการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน HWP (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม)
กิจกรรมที่ 7 การเฝ้าระวังภาวะค่าดัชนีมวลกายของบุคลากร (ค่าดัชนีมวลกาย)
กิจกรรมที่ 8 การเฝ้าระวังภาวะสุขภาพจิตและความเครียดของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม (ภาวะความเครียด)
กิจกรรมที่ 10 กำกับ ติดตาม การดำเนินงาน “สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)” (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเพิ่มกิจกรรมในการขับเคลื่อนงาน ดังนั้น จึงเห็นควรปรับการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องและ เพื่อให้บุคลากรมีค่าดัชนีมวลกายที่เป็นปกติ อย่างน้อย ร้อยละ 52 (เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 2 จากผลงานใน 5 เดือนแรก)

- เพิ่มจำนวนกิจกรรมจากรอบ 5 เดือนแรก 1 กิจกรรม ได้แก่
กิจกรรมที่ 11 กิจกรรมเสริมสร้างความรักและความผูกพันต่อสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม
วัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มกิจกรรมการขับเคลื่อนงาน การเสริมสร้างความรักและความผูกพัน ให้บุคลากรของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต (ฉบับปรับปรุง รอบ 5 เดือนหลัง)

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

KPI 2.2 ระดับความสำเร็จการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต					
แผนการดำเนินงานตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
1. ประกาศนโยบายเปิดตัวโครงการ สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) Advocate (ชั้นนำ สื่อสาร)	1 ครั้ง	พ.ย 64	ธ.ค 64	- ประกาศนโยบายกรมอนามัย เรื่อง นโยบายสถานที่ทำงาน น่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ประกาศ ณ วันที่ 17 พฤศจิกายน 2564	
2. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการ คณะทำงาน พัฒนาสถานที่ทำงานและคณะทำงานตรวจประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life) สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม Partnership (สร้างพันธมิตร)	1 คำสั่ง	พ.ย.64	ธ.ค.64	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการ คณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงานและคณะทำงานตรวจประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life)	
3. จัดประชุมราชการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน HWP (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม) Investment (การลงทุน) หมายเหตุ ปรับเป้าหมายและระยะเวลา เป้าหมาย เดิม 1 ครั้ง (ธ.ค.) ทั้งนี้ มีการดำเนินการไปแล้ว รอบ 5 เดือนแรก ปรับเป้าหมายเป็น 3 ครั้ง ดำเนินการในรอบ 5 เดือนหลัง 2 ครั้ง (พ.ค./มิ.ย.)	3 ครั้ง (ธ.ค./พ.ค./มิ.ย.)	ต.ค. 64	ก.ย.65	สรุปผลการประชุมราชการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน HWP (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม)	เพื่อชี้แจงและสร้างความเข้าใจให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงมีการปรับแผนการดำเนินงานจากเดิมที่กำหนดไว้ที่ 1 ครั้ง ปรับเป็น 3 ครั้ง
4. การสำรวจภาวะสุขภาพของบุคลากร Advocate (ชั้นนำ สื่อสาร)	1 ครั้ง	พ.ย.64	ม.ค.64	หลักฐานแสดงการตอบแบบประเมินภาวะสุขภาพบุคลากรกรมอนามัย (0.25)	
5. การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร Advocate (ชั้นนำ สื่อสาร)	1 ครั้ง	มิ.ย.65	ก.ย.65	หลักฐานการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร	

KPI 2.2 ระดับความสำเร็จการพัฒนาสถานทำงานนำอยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

แผนการดำเนินงานตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
6. การสำรวจคุณภาพชีวิตรายบุคคลและภาพรวมขององค์กร Advocate (ชี้นำ สื่อสาร)	1 ครั้ง	ม.ค.65	ก.ย.65	หลักฐานแสดงการตอบแบบประเมินเพื่อวัดคุณภาพชีวิตรายบุคคลและภาพรวมขององค์กร	
7. การเฝ้าระวังภาวะค่าดัชนีมวลกายของบุคลากร Advocate (ชี้นำ สื่อสาร) หมายเหตุ ปรับเป้าหมายและระยะเวลา เป้าหมาย เดิม 4 ครั้ง (ธ.ค./ก.พ./เม.ย/มิ.ย) ทั้งนี้ มีการดำเนินการไปแล้ว รอบ 5 เดือนแรก 3 ครั้ง (ธ.ค./ม.ค.2ครั้ง) ปรับเป้าหมายเป็น 7 ครั้ง ดำเนินการในรอบ 5 เดือนหลัง 5 ครั้ง (มี.ค./เม.ย./พ.ค./มิ.ย/ก.ค.)	7 ครั้ง	ธ.ค. 64	ก.ค. 65	รายงานร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติ	เพื่อเป็นการเฝ้าระวังภาวะสุขภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงมีการปรับแผนการดำเนินงานจากเดิมที่กำหนดไว้ที่ 4 ครั้งปรับเป็น 8 ครั้ง
8. การเฝ้าระวังภาวะสุขภาพจิตและความเครียดของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม Advocate (ชี้นำ สื่อสาร) หมายเหตุ ปรับเป้าหมายและระยะเวลา เป้าหมาย เดิม 2 ครั้ง (ม.ค./ก.พ.) ทั้งนี้ มีการดำเนินการไปแล้ว รอบ 5 เดือนแรก แล้วเสร็จ 2 ครั้ง ปรับเป้าหมายเป็น 7 ครั้ง ดำเนินการในรอบ 5 เดือนหลัง 5 ครั้ง (มี.ค./เม.ย./พ.ค./มิ.ย/ก.ค.)	7	ม.ค. 65	ก.ค. 65	รายงานภาวะสุขภาพจิตและความเครียดของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	เพื่อเป็นการเฝ้าระวังภาวะสุขภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงมีการปรับแผนการดำเนินงานจากเดิมที่กำหนดไว้ที่ 2 ครั้งปรับเป็น 7 ครั้ง

KPI 2.2 ระดับความสำเร็จการพัฒนาสถานทำงานนำอยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

แผนการดำเนินงานตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>9. การขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรสร้างสุข ส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมองค์กรสร้างสุข Happy Birthday - กิจกรรมจิตอาสา ล้างส้วมวัด สร้างบุญ เสริมบารมี ประจำปี 2565 - การทดสอบสมรรถภาพทางกาย/ประเมินสมรรถภาพร่างกาย - กิจกรรมสานความสัมพันธ์ แบ่งปันความรักสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม - กิจกรรมส่งเสริมกิจกรรมทางกาย/ออกกำลังกาย เช่น กิจกรรมยืดเหยียดระหว่างวัน, กิจกรรมออกกำลังกายร่วมกัน - กิจกรรมส่งเสริมโภชนาการ เช่น กิจกรรม Healthy break - กิจกรรมเรารักกัน (love all together) - กิจกรรมดูแลสุขภาพช่องปาก - กิจกรรมสวดมนต์ทำสมาธิ และตักบาตรเสริมบุญ - กิจกรรมเสริมสร้างความรอบรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) รู้แบบนี้สุขภาพดีไปนานแล้ว ตอน... ถ้ากินแบบนี้ ผอม สวย หุ่นดี ไปนานแล้ว - กิจกรรมส่งเสริมป้องกันภาวะโลหิตจาง “สาวสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม แก้มแดงด้วยวิตามินแสนวิเศษ” <p>Building Capacity (พัฒนาศักยภาพผู้รับบริการ)</p>	10 ครั้ง	ธ.ค.64	ก.ย 65	รายงานองค์กรสร้างสุข ส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	
<p>10. กำกับ ติดตาม การดำเนินงาน “สถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)” (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม)</p> <p>Regulation (การกำกับ ควบคุม)</p> <p>หมายเหตุ (ปรับเป้าหมายและระยะเวลา)</p> <p>เป้าหมาย เดิม 5 ครั้ง (ต.ค./พ.ย./ธ.ค./ม.ค./ก.พ./มี.ค./พ.ค./มิ.ย/ก.ค.)</p> <p>ทั้งนี้ มีการดำเนินการไปแล้วรอบ 5 เดือนแรก แล้วเสร็จ จำนวน 5 ครั้ง</p>	9 ครั้ง (ต.ค./พ.ย./ธ.ค./ม.ค./ก.พ./มี.ค./พ.ค./มิ.ย/ก.ค.)	ธ.ค. 64	ก.ย.65	<ol style="list-style-type: none"> 1. วาระการประชุม 2. เอกสารประกอบการประชุม 3. สรุปการประชุมสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม 	เพื่อเป็นการกำกับ ติดตาม การดำเนินงาน จึงมีการปรับแผนการดำเนินงานจากเดิมที่กำหนดไว้ที่ 5 ครั้ง ปรับเป็น 9 ครั้ง

KPI 2.2 ระดับความสำเร็จการพัฒนาสถานทำงานนำอยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

แผนการดำเนินงานตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p><u>ปรับเป้าหมายเป็น 9 ครั้ง</u> ดำเนินการในรอบ 5 เดือนหลัง 4 ครั้ง (มี.ค./พ.ค./มิ.ย/ก.ค.)</p>					
<p>11. กิจกรรมเสริมสร้างความรักและความผูกพันต่อสำนักอนามัย สิ่งแวดล้อม</p> <p>หมายเหตุ ปรับเพิ่มกิจกรรม รอบ 5 เดือนหลัง</p>	1 ครั้ง	เม.ย.	ก.ค.	รายงานการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความรักและความผูกพันต่อองค์กร	เพื่อเป็นการสร้างความรักและความผูกพันต่อองค์กร เพราะข้อมูลจากการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป พบว่า มีความเสี่ยงที่บุคลากร อาจจะมีการปรับเปลี่ยนหรือย้ายงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมได้

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

3.2 มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

บันทึกข้อมูลในระบบ DOC หัวข้อรายงานติดตามกำกับ มีรายงานการติดตามการดำเนินงาน ตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ทุกเดือนและ นำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายใน วันที่ ๑๐ ของเดือนถัดไป

3.3 มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP)

บันทึกข้อมูลในระบบ DOC หัวข้อมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) รายงาน รอบ ๕ เดือนแรก