



กรมอนามัย
ศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา

รายงานวิเคราะห์

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

รอบที่ 2 : 5 เดือนหลัง (มีนาคม – กรกฎาคม 2564)

หน่วยงานศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา ได้ดำเนินการตามนโยบายกรมอนามัยมุ่งเน้นให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการตามนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life) และใช้เกณฑ์การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน เป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพองค์กรแห่งความสุข โดยการดำเนินงานภายในองค์กรมุ่งเน้นการสร้างเสริมบุคลากรให้มีทั้งสุขภาพที่ดีและมีความสุขในการทำงาน โดยอาศัยหลักการ 3 ประการดังต่อไปนี้

1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) การจัดสมดุลชีวิตในการทำงานได้อย่างมีอาชีพ มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและผู้อื่น
2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Workplace) ที่ทำงานมีความปลอดภัย ดูแลความสุขในการทำงานของบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน
3. การทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork)

จากการขับเคลื่อนตามนโยบายในช่วง 5 เดือนแรกเพื่อให้การดำเนินงานแต่ละประเด็นภายใต้ตัวชี้วัดที่ 2.2 ที่ศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา ได้รับและนำข้อมูลประเด็นความรู้ที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์หาปัญหาจัดทำแผนเพื่อนำมาพัฒนาให้ศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา สามารถยกระดับเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลการวิเคราะห์การสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และข้อมูลสถานการณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา
2. ข้อมูลการวิเคราะห์สถานการณ์ตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life
3. ข้อมูลสถานการณ์สุขภาพของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการสำรวจความสมดุลในชีวิตและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (รอบ 5 เดือนแรก)

กรมอนามัยกำหนดตัวชี้วัด 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพเป็นตัวชี้วัดของ กพร.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัยดำเนินการให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการทำแบบสำรวจออนไลน์ประเมินความสมดุลในชีวิตและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และนำผลการสำรวจมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งมีแนวทางในการวางระบบ เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา ได้ทำการตอบแบบสำรวจ จำนวน 132 คน แบ่งเป็นเพศชาย 24 คน (ร้อยละ 18.19) เพศหญิง 108 คน (ร้อยละ 81.81) ส่วนใหญ่มีช่วงอายุช่วงระหว่าง 38-53 ปี (Gen X) (ร้อยละ 62.1) ส่วนใหญ่บุคลากรจบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 51.5) ประเภทของบุคลากรประกอบด้วยข้าราชการ (ร้อยละ 68.2) พนักงานกระทรวง (ร้อยละ 18.9) พนักงานราชการ (ร้อยละ 6.8) และลูกจ้างประจำ (ร้อยละ 6.1) รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (N=132)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	24	18.19
หญิง	108	81.81
ช่วงอายุ		
18-23 ปี (Gen Z)	3	2.3
24-37 ปี (Gen Y)	30	22.7
38-53 ปี (Gen X)	82	62.1
54-60 ปี (Gen BB)	17	12.9
อายุราชการ		
ไม่ถึง 1 ปี	8	6.1
1-5 ปี	14	10.6
6-10 ปี	17	12.9
11-15 ปี	25	18.9
มากกว่า 15 ปี	68	51.5
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	24.2
ปริญญาตรี	68	51.5
ปริญญาโท	29	22
ปริญญาเอก	3	2.3

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	90	68.2
พนักงานราชการ	9	6.8
ลูกจ้างประจำ	8	6.1
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	25	18.9

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลคะแนนการตอบแบบวัดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยรายด้าน	ระดับคะแนน (ร้อยละ) N = 132					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1=0 คะแนน)	เห็นด้วย (2=25 คะแนน)	ไม่แน่ใจ (3=50 คะแนน)	ไม่เห็น ด้วย (4=75 คะแนน)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5=100 คะแนน)	เกณฑ์ ประเมิน
ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน						
องค์ประกอบที่ 1 การก้าวก้าวของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน						
1.ฉันไม่มีสมาธิในการทำงานเพราะกังวลถึงภาระที่บ้าน]	4 (3)	15 (11.4)	11 (8.3)	53 (40.2)	49 (37.1)	1.9
2.ความเครียดจากเรื่องส่วนตัวทำให้ฉันทำงานบกพร่อง	2 (1.5)	19 (14.4)	12 (9.1)	50 (37.9)	49 (37.1)	
3.ฉันเหนื่อยล้าจากภาระงานที่บ้านจนทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่	1 (0.8)	9 (6.8)	7 (5.3)	58 (43.9)	57 (43.2)	
4.ฉันไม่สามารถทำงานเสร็จตามเวลาเพราะต้องการจัดการกับเรื่องส่วนตัว	1 (0.8)	4 (3)	11 (8.3)	58 (43.9)	58 (43.9)	
องค์ประกอบที่ 2 การก้าวก้าวของงานต่อชีวิตส่วนตัว						
5.ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว	11 (8.3)	15 (11.4)	28 (21.2)	42 (31.8)	36 (27.3)	2.41
6.ความเครียดจากที่ทำงานทำให้ฉันมีปัญหากับครอบครัว	6 (4.5)	17 (12.9)	18 (13.6)	49 (37.8)	42 (31.8)	
7.บ่อยครั้งที่ฉันมีงานติดพันจนทำให้ไม่สามารถไปร่วมกิจกรรมกับครอบครัวหรือเพื่อนฝูงหรือทำกิจกรรมที่สนใจได้	11 (8.3)	29 (22)	25 (18.9)	33 (25)	34 (25.8)	
8.ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพของตัวเอง	8 (6.1)	19 (14.4)	27 (20.5)	43 (32.6)	35 (26.5)	

วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยรายด้าน	ระดับคะแนน (ร้อยละ) N = 132					เกณฑ์ ประเมิน
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5=100 คะแนน)	เห็นด้วย (4=75 คะแนน)	ไม่แน่ใจ (3=50 คะแนน)	ไม่เห็น ด้วย (2=25 คะแนน)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1=0 คะแนน)	
องค์ประกอบที่ 3 การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว						
9.งานของฉันช่วยให้รับผิดชอบต่อครอบครัวได้ดีขึ้น	25 (18.9)	55 (41.7)	31 (23.5)	13 (9.8)	8 (6.1)	3.6
10.ตารางงานของฉันมีความเหมาะสม และช่วยให้ฉันสามารถบริหารจัดการกับภาระส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	24 (18.2)	52 (39.4)	32 (24.2)	17 (12.9)	7 (5.3)	
11.งานของฉันมีส่วนในการช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว	22 (16.7)	47 (35.6)	34 (25.8)	23 (17.4)	6 (4.5)	
12.งานของฉันสนับสนุนให้ฉันมีโอกาสพัฒนาตัวเอง และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ฉันสนใจ	44 (33.3)	49 (37.1)	23 (17.4)	10 (7.6)	6 (4.5)	
องค์ประกอบที่ 4 ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน						
13.ครอบครัวของฉันช่วยสนับสนุน และเป็นกำลังใจที่ดีให้ฉันในการทำงาน	59 (44.7)	54 (40.9)	11 (8.3)	4 (3)	4 (3)	4.17
14.ครอบครัวหรือเพื่อนฝูงช่วยให้ฉันคลายเครียดจากการทำงาน	56 (42.4)	57 (43.2)	13 (9.8)	5 (3.8)	1 (0.8)	
15.กิจกรรมในชีวิตส่วนตัวของฉัน ช่วยเสริมสร้างทักษะให้ฉันทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	50 (37.9)	57 (43.2)	19 (14.4)	4 (3.0)	2 (1.5)	
16.การเรียนรู้จากการสร้างสัมพันธภาพในครอบครัวช่วยให้ฉันมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	53 (40.2)	54 (40.9)	19 (14.4)	4 (3.0)	2 (1.5)	
คะแนนภาพรวมความสมดุลในชีวิตและการทำงาน						3.02

เกณฑ์ในการวัดระดับความสมดุลในชีวิตมีดังนี้

- ระดับคะแนน 1 – 2.33 มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับต่ำ
- ระดับคะแนน 2.34 – 3.66 มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง
- ระดับคะแนน 3.67 – 5.00 มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับสูง

ผลการสำรวจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ภาพรวมความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา เกณฑ์คะแนนอยู่ในระดับ 3.02 มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบที่มีระดับคะแนนสูงที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 4 ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน เกณฑ์คะแนนอยู่ในระดับ 4.17 มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับสูง รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 3 การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว เกณฑ์คะแนนอยู่ในระดับ 3.6 มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง และองค์ประกอบที่ 2 การก้าวก้าวของงานต่อชีวิตส่วนตัว เกณฑ์คะแนนอยู่ในระดับ 2.41 มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานใน

ระดับปานกลาง สำหรับองค์ประกอบที่มีคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การก้าวท้าวของชีวิตส่วนตัว ต่อการทำงาน เกณฑ์คะแนนอยู่ในระดับ 1.9 มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับต่ำ



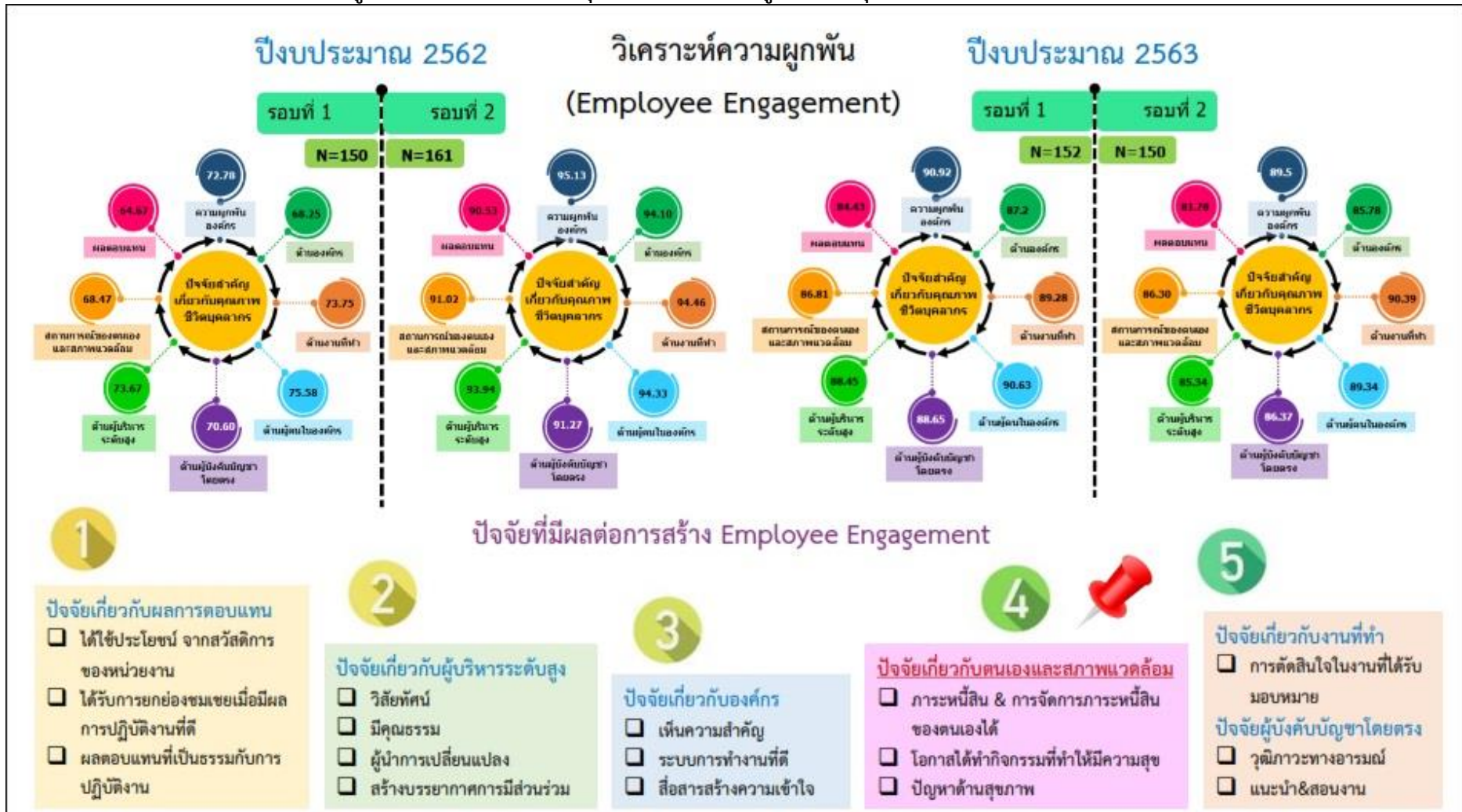
วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยรายด้าน	ระดับคะแนน (ร้อยละ) N = 132					ผลรวม
	จริงอย่าง ที่สุด (5=100 คะแนน)	ค่อนข้าง จริง (4=75 คะแนน)	จริงและไม่ จริง พอกัน (3=50 คะแนน)	จริงบ้าง แต่น้อย (2=25 คะแนน)	ไม่จริงเลย (1=0 คะแนน)	
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร						72.34
1) หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับ ของบุคคลทั่วไป	62 (47)	47 (35.6)	18 (13.6)	5 (3.8)	-	81.44
2) หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	42 (31.8)	59 (44.7)	17 (12.9)	11 (8.3)	3 (2.3)	73.86
3) หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	42 (31.8)	47 (35.6)	25 (18.9)	7 (5.3)	11 (8.3)	69.32
4) หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	39 (29.5)	46 (34.8)	32 (24.2)	6 (4.5)	9 (6.8)	68.94
5) หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	39 (29.5)	52 (39.4)	22 (16.7)	13 (9.8)	6 (4.5)	69.89
6) หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจใน เรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	38 (28.8)	55 (41.7)	24 (18.2)	8 (6.1)	7 (5.3)	70.64
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ						80.96
7) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	79 (59.8)	43 (32.6)	7 (5.3)	2 (1.5)	1 (0.8)	87.31
8) งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	74 (56.1)	42 (31.8)	11 (8.3)	4 (3)	1 (0.8)	84.85
9) งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และ พัฒนาตนเอง	80 (60.6)	41 (31.1)	6 (4.5)	4 (3)	1 (0.8)	86.93
10) งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของ ท่าน	61 (46.2)	38 (28.8)	20 (15.2)	11 (8.3)	2 (1.5)	77.46
11) ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับ	44 (33.3)	49 (37.1)	23 (17.4)	9 (6.8)	7 (5.3)	71.59

วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยรายด้าน	ระดับคะแนน (ร้อยละ) N = 132					ผลรวม
	จริงอย่าง ที่สุด (5=100 คะแนน)	ค่อนข้าง จริง (4=75 คะแนน)	จริงและไม่ จริง พอกัน (3=50 คะแนน)	จริงบ้าง แต่น้อย (2=25 คะแนน)	ไม่จริงเลย (1=0 คะแนน)	
มอบหมาย						
12) ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	55 (41.7)	50 (37.9)	18 (13.6)	4 (3)	5 (3.8)	77.65
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร						86.46
13) เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	78 (59.1)	44 (33.3)	9 (6.8)	1 (0.8)	-	87.69
14) เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	72 (54.5)	44 (33.3)	15 (11.4)	-	1 (0.8)	85.23
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง						80.60
15) หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	52 (39.4)	48 (36.4)	16 (12.1)	9 (6.8)	7 (5.3)	74.43
16) หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	78 (59.1)	42 (31.8)	6 (4.5)	4 (3)	2 (1.5)	85.98
17) หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	60 (45.5)	52 (39.4)	10 (7.6)	7 (5.3)	3 (2.3)	80.11
18) หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	60 (45.5)	52 (39.4)	10 (7.6)	7 (5.3)	3 (2.3)	80.11
19) หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของท่าน	68 (51.5)	47 (35.6)	8 (6.1)	6 (4.5)	3 (2.3)	82.39
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง						70.74
20) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์	45 (34.1)	49 (37.1)	18 (13.6)	8 (6.1)	12 (9.1)	70.27
21) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม	46 (34.8)	44 (33.3)	26 (19.7)	11 (8.3)	5 (3.8)	71.78
22) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	58 (43.9)	36 (27.3)	20 (15.2)	11 (8.3)	7 (5.3)	74.05
23) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	46 (34.8)	36 (27.3)	25 (18.9)	11 (8.3)	14 (10.6)	66.86
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม						79.77
24) ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	49 (37.1)	42 (31.8)	20 (15.2)	10 (7.6)	11 (8.3)	70.45
25) ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	80 (60.6)	45 (34.1)	6 (4.5)	1 (0.8)	-	88.64
26) ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	71 (53.8)	55 (41.7)	6 (4.5)	-	-	87.31
27) ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	49 (37.1)	53 (40.2)	20 (15.2)	7 (5.3)	3 (2.3)	76.14

วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยรายด้าน	ระดับคะแนน (ร้อยละ) N = 132					ผลรวม
	จริงอย่าง ที่สุด (5=100 คะแนน)	ค่อนข้าง จริง (4=75 คะแนน)	จริงและไม่ จริง พอกัน (3=50 คะแนน)	จริงบ้าง แต่น้อย (2=25 คะแนน)	ไม่จริงเลย (1=0 คะแนน)	
28) ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	49 (37.1)	53 (40.2)	21 (15.9)	6 (4.5)	3 (2.3)	76.33
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน						70.83
29) ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	35 (26.5)	58 (43.9)	27 (20.5)	8 (6.1)	4 (3)	71.21
30) ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	37 (28)	60 (45.5)	18 (13.6)	11 (8.3)	6 (4.5)	71.02
31) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	33 (25)	57 (43.2)	29 (22)	10 (7.6)	3 (2.3)	70.27
ความคิดเห็นในประเด็นอื่นๆ : ความผูกพันขององค์กร						77.71
32) ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	47 (35.6)	39 (29.5)	29 (22)	6 (4.5)	11 (8.3)	69.89
33) ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	62 (47)	55 (41.7)	11 (8.3)	2 (1.5)	2 (1.5)	82.77
34) ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และกิจกรรมอื่นๆ อาทิเช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีนวัตกรรม CSR ของส่วนราชการ 5 ส เป็นต้น	57 (43.2)	59 (44.7)	8 (6.1)	4 (3)	4 (3)	80.49
ภาพรวมทั้ง 8 ด้าน						77.42

จากตารางข้างต้น ผลการสำรวจความสมดุลในชีวิตและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ยังมีปัจจัยที่ยังคงเป็น GAP ของหน่วยงานในการการพัฒนาปรับปรุงต่อไป 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง รองลงมาคือ ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และอันดับที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ซึ่งบุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการคิดทบทวน ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และเสนอแผนการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการสำรวจความสมดุลในชีวิตและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 2 ปีซ้อนหลัง ดังภาพด้านล่าง



จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปี 2562- 2564 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา ภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีปัจจัยที่เป็น GAP ของหน่วยงานในการการพัฒนาปรับปรุงต่อ 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 93.94 , 85.34 และ 70.74 ตามลำดับ รองลงมาคือ ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ร้อยละ 90.53, 81.78 และ 70.83 และอันดับที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ร้อยละ 94.10 ,85.78 และ 72.34 ซึ่งบุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการคิดทบทวน ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และเสนอแผนการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

กิจกรรมรอบ 5 เดือนแรกที่ได้ดำเนินการเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร ได้แก่

- แลกเปลี่ยนเรียนรู้ Lunch symposium สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ซึ่งมีการดำเนินงานทุกเดือนและปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์โควิด
- ธนาคารความดี

2. ข้อมูลการวิเคราะห์สถานการณ์ตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life

วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2564 ศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา นำโดย ทพญ.กันทิมา เหมพรหมราช รองผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา เป็นประธาน รับการตรวจประเมินไข้ว การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และ 5 ส. จากศูนย์อนามัยที่ 8 อุตรธานี ซึ่งผลการประเมิน พบว่า ศูนย์อนามัยที่ 9 มีระดับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับ ดี โดยมีข้อเสนอแนะจากการตรวจประเมินไข้วตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน

1. ให้เพิ่มป้ายประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร เช่น ทางเข้าฝั่งโรงพยาบาล
2. เพิ่มแผนการดำเนินงานHWP

ส่วนที่ 2 : เกณฑ์ “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี และมีชีวิตชีวา สมดุลชีวิต”

เกณฑ์สะอาด

3. เพิ่มตารางทำความสะอาดในห้องน้ำฟิตเนส และจุดอื่น ๆที่ไม่มีให้ครบทุกจุด
4. เพิ่มข้อมูลการประเมินสุขาภิบาลอาหารของ
 - โรงครัว ตามเกณฑ์โรงครัวโรงพยาบาล
 - แผงลอย&สหกรณ์ ตามเกณฑ์แผงลอย

เกณฑ์ปลอดภัย

5. ให้ตรวจเช็คเส้นจราจรโดยรอบพื้นที่จุดใดเลื่อน/ไม่มีให้ทำเพิ่มเติม
6. ให้แสดงป้ายบอกทางตามจุดตัดจุดเลี้ยวต่างๆให้ครบทั้งพื้นที่
7. บริเวณด้านล่างจุดติดตั้งถังดับเพลิง ให้กำหนดขอบเขตห้ามมีสิ่งกีดขวางทุกจุด
8. ให้ตรวจเช็คระดับความสูงของถังดับเพลิงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน
9. ให้เช็คประเภทของสารเคมีในถังดับเพลิงกับลักษณะงานที่ทำ พื้นที่ใดเหมาะกับถังเขียว/ถังแดง
10. ให้มีการติดสัญลักษณ์/ป้ายกำกับสิ่งของตามลำดับการขนย้ายหากมีกรณีอัคคีภัย
11. การจัดเก็บสายไฟไม่เรียบร้อยในหลายจุด ให้ปรับปรุง

เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี

12. การตรวจวัดแสงสว่างในจุดต่างๆไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ให้ทำการตรวจวัดให้ครอบคลุม และในจุด/พื้นที่ที่ไม่ผ่านให้มีการเพิ่มแนวทางแก้ไขด้วย

13. ให้ติดป้ายควบคุมอุณหภูมิ และเวลาเปิด-ปิดแอร์ให้ครบทุกจุด

เกณฑ์สมดุลชีวิต

14. ให้บันทึกข้อมูลบุคลากรศูนย์ฯที่ป่วยด้วยโรคNCD และนำเข้ามาทำกิจกรรมเพื่อให้ลดNCD

15. เนื่องจากเราเป็นองค์กรส่งเสริมสุขภาพ แต่พบมีตู้กดน้ำหวาน แนะนำให้นำออก แต่หากไม่นำออกอาจปรับให้เป็น สินค้า healthy choice

เกณฑ์ 5 ส.

16. ป้ายประชาสัมพันธ์ความรู้ตามสถานที่ต่างๆ เช่น ตามทางเดินพบมีฝุ่น โดยเฉพาะฝุ่นที่เกาะด้านในกระจก ให้เพิ่มการทำ ความสะอาด

17. ลีนซ์ก๊อโต้ทำงานพบข้อความ “ของใช้ส่วนตัว” ทุกชั้น ให้ปรับให้เหลือ 1 ชั้น ตามเกณฑ์ 5ส.

18. ปลั๊กหรือสวิตช์ไฟที่มีปัญหาให้ติดป้ายหรือสัญลักษณ์แสดงอันตรายเพื่อให้ทุกคนทราบ และให้ดำเนินการเปลี่ยนใหม่ (พบที่หมუნพดลในห้องเด็กหลุดแต่ไม่มีป้ายบอก)

19. พบถังขยะบริเวณร้านค้าสทรณณ์ไม่มีฝาปิด และบริเวณที่ทิ้งดังกล่าวไม่มีหลังคา ทำให้เวลาฝนตกอาจมีน้ำฝนเข้าไปในถัง ได้

20. ประตูที่พักรวมมูลฝอยทั่วไปบริเวณหลังโรงรถชำรุด ให้ซ่อมแซม

แผนการดำเนินการปรับปรุง

1. จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ เพื่อมอบหมายหน้าที่

2. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9 รับทราบข้อมูลเป็นประจำ

3. ในแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย ดำเนินกิจกรรม 5ส. ทุกวันศุกร์

4. ดำเนินกิจกรรม Big Cleaning Day ทุกเดือน

5. ติดตามประเมินผล โดยการลงตรวจพื้นที่จากคณะกรรมการเกณฑ์ต่างๆพร้อมคืนข้อมูลให้เจ้าของพื้นที่ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3.ข้อมูลสถานการณ์สุขภาพของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา

3.1 ข้อมูลสถานการณ์สุขภาพของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา ระหว่างปี 2561-2563

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการตรวจสุขภาพประจำปี การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม “3 อ 2 ส ลดพุงลดโรค ในบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 9 ระหว่างปี 2561-2563ซึ่งได้จัดกิจกรรมทุกปีในกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มโรค โดยมีนำรูปแบบการดำเนินงานองค์กรส่งเสริมสุขภาพมาเป็นแนวทางการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรระดับองค์กรประกอบด้วย Healthy Policy, Healthy Work shop, Healthy Canteen, Healthy Space, Healthy Meeting และ Health Tournament และการนำรูปแบบการส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพระดับบุคคลด้วย V-shape การเข้าถึง เข้าใจ โต้ตอบซักถาม ตัดสินใจ ปฏิบัติ และบอกต่อ ผ่าน 6 Key Masses ประกอบด้วย กินเหมาะสม นอนพอ ไม่เครียด ได้ออกแรง แปรงฟัน และรู้ทันโรค มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ปี 2561-2563

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา				
1.1 กลุ่มเป้าหมาย	ข้าราชการ พนักงาน ราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน กระทรวง	- ปี 61 ตรวจร้อยละ 100 - ปี 62 ตรวจร้อยละ 99.47 - ปี 63 ตรวจร้อยละ 100	- ไม่มาตรวจตามนัด - รับประทานอาหารก่อนเจาะเลือด	- ติดตามรายตัวและผ่านหัวหน้างาน - ประชาสัมพันธ์การเตรียมตัวก่อนตรวจผ่านกลุ่ม Line - สร้างความตระหนักในประโยชน์ของการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี
1.2 โปรแกรมการตรวจ	ตรวจโปรแกรมตามช่วงอายุ	- โปรแกรมอายุน้อยกว่า 35 ปี CBC,UA ,Stool exam, occult blood, CXR, PV -pap ในผู้หญิง ซึ่งได้ให้ตรวจคัดกรองเพิ่ม Cholesterol Triglyceride, HDL,LDL - โปรแกรมอายุ 35 ปีขึ้นไป CBC,UA ,Stool exam, occult blood, CXR, PV -pap ในผู้หญิง FBS,BUN,Cr,Uric acid,Cholesterol Triglyceride, HDL,LDL,AST,AIP,ALP ซึ่งได้ให้ตรวจคัดกรองเพิ่มในกลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไป EKG	- ตรวจไม่ครบตามโปรแกรม	- สร้างความตระหนักในประโยชน์ของการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีให้ครบตามโปรแกรม
1.3 การนัดติดตาม	- กลุ่มปกติ/ เสี่ยง - กลุ่มผลตรวจผิดปกติ	- กลุ่มปกติ/เสี่ยง นัดแปลผล 4 สัปดาห์ - กลุ่มผลผิดปกติโทรแจ้งให้ไปพบแพทย์	ไม่เข้าร่วมกิจกรรมแปลผลและไม่ไปพบแพทย์และตรวจตามนัด	- ติดตามรายบุคคล

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ																																																																																																			
1. กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา (ต่อ)																																																																																																							
1.4.ปัญหาสุขภาพบุคลากร	ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวง	<p>จากการทบทวนรายงานการตรวจสุขภาพประจำปีระหว่างปี 2561-2563 พบว่าบุคลากรมีปัญหาสุขภาพดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="459 331 1050 1120"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ปัญหาสุขภาพ</th> <th colspan="3">ปีงบประมาณ (ร้อยละ)</th> </tr> <tr> <th>61</th> <th>62</th> <th>63</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ปัญหาที่ 1 ภาวะน้ำหนักเกิน อ้วน และโรคอ้วน</td> <td>56.30</td> <td>62.54</td> <td>52.70</td> </tr> <tr> <td>ปัญหาที่ 2 ภาวะไขมันในเลือดสูง</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> คลอเลสเตอรอล Cholesterol \geq200</td> <td>41.90</td> <td>45.16</td> <td>43.71</td> </tr> <tr> <td> ไตรกลีเซอไรด์ Triglyceride \geq200</td> <td>9.52</td> <td>13.44</td> <td>8.98</td> </tr> <tr> <td> ไขมันดี HDL <40 ในชาย < 50 ในหญิง</td> <td>18.34</td> <td>11.83</td> <td>21.56</td> </tr> <tr> <td> ไขมันเลว LDL > 130</td> <td>31.04</td> <td>30.60</td> <td>35.33</td> </tr> <tr> <td>ปัญหาที่ 3 โรคเบาหวาน</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> กลุ่มเสี่ยง FBS 100-125</td> <td>11.48</td> <td>17.77</td> <td>23.31</td> </tr> <tr> <td> กลุ่มโรคเบาหวาน FBS \geq 126</td> <td>2.27</td> <td>3.28</td> <td>5.26</td> </tr> <tr> <td>ปัญหาที่ 4 โรคความดันโลหิตสูง</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> กลุ่มเสี่ยง SBP 130 - 139</td> <td>14.04</td> <td>18.18</td> <td>23.35</td> </tr> <tr> <td> DBP 85 - 89</td> <td>6.18</td> <td>7.53</td> <td>7.19</td> </tr> <tr> <td> กลุ่มโรค SBP \geq140</td> <td>6.74</td> <td>6.42</td> <td>7.79</td> </tr> <tr> <td> DBP \geq 90</td> <td>3.93</td> <td>7.53</td> <td>8.98</td> </tr> <tr> <td>ปัญหาที่ 5 ภาวะโลหิตจาง</td> <td>15.17</td> <td>15.05</td> <td>19.16</td> </tr> <tr> <td>ปัญหาที่ 6 โรคเก๊าท์</td> <td>9.66</td> <td>25.00</td> <td>17.29</td> </tr> <tr> <td>ปัญหาที่ 7 โรคไต</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> BUN ผิดปกติ</td> <td>1.38</td> <td>1.35</td> <td>2.26</td> </tr> <tr> <td> Creatinine ผิดปกติ</td> <td>9.66</td> <td>10.81</td> <td>3.76</td> </tr> <tr> <td>ปัญหาที่ 8 โรคตับ</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> AST ผิดปกติ</td> <td>5.48</td> <td>2.03</td> <td>3.01</td> </tr> <tr> <td> ALT ผิดปกติ</td> <td>6.16</td> <td>5.33</td> <td>5.26</td> </tr> <tr> <td> ALP ผิดปกติ</td> <td>1.37</td> <td>2.03</td> <td>1.50</td> </tr> </tbody> </table> <p>พบว่า บุคลากรป่วยเป็นโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง ไขมันในเลือดสูงรายใหม่เพิ่มขึ้นทุกปี กลุ่มที่เป็นโรคเกิดภาวะแทรกซ้อนมากขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปี 2561-2562 บุคลากรที่มีประวัติโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง เป็นไตวายต้องฟอกไต 1 ราย เบาหวานขึ้นตา 1 ราย หลอดเลือดสมองอุดตัน 2 ราย - ปี 2563 บุคลากรที่มีประวัติมะเร็งเม็ดเลือดขาว เกิดภาวะลิ่มเลือดอุดตัน 1 ราย มีประวัติโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง เป็นไตวายต้องฟอกไต 1 ราย และมีประวัติโรคตับ 1 รายที่ต้องนอนรักษาในโรงพยาบาล 	ปัญหาสุขภาพ	ปีงบประมาณ (ร้อยละ)			61	62	63	ปัญหาที่ 1 ภาวะน้ำหนักเกิน อ้วน และโรคอ้วน	56.30	62.54	52.70	ปัญหาที่ 2 ภาวะไขมันในเลือดสูง				คลอเลสเตอรอล Cholesterol \geq 200	41.90	45.16	43.71	ไตรกลีเซอไรด์ Triglyceride \geq 200	9.52	13.44	8.98	ไขมันดี HDL <40 ในชาย < 50 ในหญิง	18.34	11.83	21.56	ไขมันเลว LDL > 130	31.04	30.60	35.33	ปัญหาที่ 3 โรคเบาหวาน				กลุ่มเสี่ยง FBS 100-125	11.48	17.77	23.31	กลุ่มโรคเบาหวาน FBS \geq 126	2.27	3.28	5.26	ปัญหาที่ 4 โรคความดันโลหิตสูง				กลุ่มเสี่ยง SBP 130 - 139	14.04	18.18	23.35	DBP 85 - 89	6.18	7.53	7.19	กลุ่มโรค SBP \geq 140	6.74	6.42	7.79	DBP \geq 90	3.93	7.53	8.98	ปัญหาที่ 5 ภาวะโลหิตจาง	15.17	15.05	19.16	ปัญหาที่ 6 โรคเก๊าท์	9.66	25.00	17.29	ปัญหาที่ 7 โรคไต				BUN ผิดปกติ	1.38	1.35	2.26	Creatinine ผิดปกติ	9.66	10.81	3.76	ปัญหาที่ 8 โรคตับ				AST ผิดปกติ	5.48	2.03	3.01	ALT ผิดปกติ	6.16	5.33	5.26	ALP ผิดปกติ	1.37	2.03	1.50	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรที่มีปัญหาสุขภาพ บางส่วนขาดการตรวจติดตามตามนัด - บุคลากรที่มีปัญหาสุขภาพ บางส่วนยังมีพฤติกรรม รับประทานอาหารหวาน มัน เค็ม และดื่มสุรา สูบบุหรี่ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดแนวทางการติดตาม - ให้ความรู้ สร้างความรอบรู้เฉพาะโรคและภาวะแทรกซ้อน และการปฏิบัติตัว เช่น กลุ่มโรคอ้วน โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคไขมันในเลือดสูง โรคหลอดเลือดหัวใจ และหลอดเลือด สมอง เป็นต้น
ปัญหาสุขภาพ	ปีงบประมาณ (ร้อยละ)																																																																																																						
	61	62	63																																																																																																				
ปัญหาที่ 1 ภาวะน้ำหนักเกิน อ้วน และโรคอ้วน	56.30	62.54	52.70																																																																																																				
ปัญหาที่ 2 ภาวะไขมันในเลือดสูง																																																																																																							
คลอเลสเตอรอล Cholesterol \geq 200	41.90	45.16	43.71																																																																																																				
ไตรกลีเซอไรด์ Triglyceride \geq 200	9.52	13.44	8.98																																																																																																				
ไขมันดี HDL <40 ในชาย < 50 ในหญิง	18.34	11.83	21.56																																																																																																				
ไขมันเลว LDL > 130	31.04	30.60	35.33																																																																																																				
ปัญหาที่ 3 โรคเบาหวาน																																																																																																							
กลุ่มเสี่ยง FBS 100-125	11.48	17.77	23.31																																																																																																				
กลุ่มโรคเบาหวาน FBS \geq 126	2.27	3.28	5.26																																																																																																				
ปัญหาที่ 4 โรคความดันโลหิตสูง																																																																																																							
กลุ่มเสี่ยง SBP 130 - 139	14.04	18.18	23.35																																																																																																				
DBP 85 - 89	6.18	7.53	7.19																																																																																																				
กลุ่มโรค SBP \geq 140	6.74	6.42	7.79																																																																																																				
DBP \geq 90	3.93	7.53	8.98																																																																																																				
ปัญหาที่ 5 ภาวะโลหิตจาง	15.17	15.05	19.16																																																																																																				
ปัญหาที่ 6 โรคเก๊าท์	9.66	25.00	17.29																																																																																																				
ปัญหาที่ 7 โรคไต																																																																																																							
BUN ผิดปกติ	1.38	1.35	2.26																																																																																																				
Creatinine ผิดปกติ	9.66	10.81	3.76																																																																																																				
ปัญหาที่ 8 โรคตับ																																																																																																							
AST ผิดปกติ	5.48	2.03	3.01																																																																																																				
ALT ผิดปกติ	6.16	5.33	5.26																																																																																																				
ALP ผิดปกติ	1.37	2.03	1.50																																																																																																				

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
2. กิจกรรมการส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพผ่านการแปลผลการตรวจสุขภาพประจำปี ด้วย 6 key message				
1. การส่งเสริมสุขภาพความรอบรู้ด้านสุขภาพการแปลผลตรวจสุขภาพ ด้วย 6 key message	ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวง	ปี 2561 แปลผลแบบปกติที่แผนกผู้ป่วยนอก ปี 2562 แปลผลด้วย 6 key message เข้าร่วมร้อยละ 83.96 ปี 2563 จากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ได้แปลผลตรวจสุขภาพเชิงรุกตามแผนกมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 93.94	- ดิตราซการ - ลา	- ติดตามให้มารับฟังผลตรวจเป็นรายบุคคลที่แผนกผู้ป่วยนอก
2. ทดสอบความรู้เรื่องโรคและการปฏิบัติตัวของบุคลากร	ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวง	ปี 2562 ทดสอบความรู้ - Pre-test =126 ราย - Post-test =118 ราย - ก่อนการการอบรมมีความรู้ระดับพอใช้ และควรปรับปรุงร้อยละ 46.83 หลังอบรมมีความรู้ระดับดีมากร้อยละ 79.66	- ประเมินความรู้ไม่ได้ตามทุกราย	- ประเมินความรู้ก่อนและหลังฟังผลทุกราย
3. ประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมแปลผลตรวจสุขภาพ	ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวง	- มีความพึงพอใจต่อการได้รับประโยชน์กับตนเองในระดับมากที่สุดร้อยละ 74.71 - มีความพึงพอใจในภาพรวมต่อกิจกรรมในครั้งนี้ในระดับมากที่สุดร้อยละ 60.91		
3. กิจกรรมอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Health Literacy สู่ Health Model และขับเคลื่อนกิจกรรมผ่านแนวทางองค์กรส่งเสริมสุขภาพ				
3.1 Health Model	- BMI \geq 25 kg/m ² จำนวน 55 ราย	ปี 2561 การร่วมกิจกรรม Hello Exercise ร้อยละ 82.60, World Wild Walk ร้อยละ 39.13 Fitness ร้อยละ 91.30 มีน้ำหนักตัวลดลง ร้อยละ 86.95 (เฉลี่ย 2.19 กก.) เส้นรอบเอวลดลง ร้อยละ 91.30 (เฉลี่ย 9.16 cms) ค่าดัชนีมวลกายลดลง ร้อยละ 86.9 (เฉลี่ย 0.86 กก./ม ²) จำนวน 6 ราย สามารถลดน้ำหนักได้ ร้อยละ 5 – 10 ของน้ำหนักเดิมคิดเป็น ร้อยละ 75	- ดิตราซการ - ไม่พร้อมเข้าร่วมกิจกรรม - ขาดการติดตามที่ต่อเนื่อง - บุคลากรยังขาดความตระหนักในการจัดการตนเอง - กลุ่มน้ำหนักเกิน ขยับมาแทนที่กลุ่มเริ่มอ้วน - กลุ่มน้ำหนักปกติ และกลุ่มพอม น้ำหนักเพิ่มขึ้น	- จัดทำระบบการติดตามและส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง - ผู้ที่สามารถลดน้ำหนักได้เป็นผู้ที่จัดการตนเอง เรื่องการรับประทานอาหารโดยใช้หลักการลดพลังงาน รับประทานอาหารแลกเปลี่ยน และเพิ่มกิจกรรมทางกาย ออกกำลังกาย 3 – 5 ครั้งต่อสัปดาห์ครั้งละ 30-45 นาที ดังนั้นควรส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรจัดการตนเองได้
3.2 กิจกรรมอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Health Literacy สู่ Health Model	- BMI \geq 23 kg/m ² จำนวน 80 ราย	ปี 2562 เข้าร่วมกิจกรรม 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 70.21 กลุ่มเสี่ยงสามารถลดน้ำหนักได้ ร้อยละ 20 ของน้ำหนักเดิม ร้อยละ 1.52, ลดได้ ร้อยละ 5 ของน้ำหนักเดิม ร้อยละ 10.61 ลดได้ 1 กก. ขึ้นไป ร้อยละ 31.81		
3.3 กิจกรรมอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Happy body	- ร้อยละ BMI ของบุคลากรลดลง	ปี 2563 จากรายงานเดือนสิงหาคม 2563 พบว่าค่าดัชนีมวลกายส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มปกติ ร้อยละ 41.88 รองลงมา กลุ่มอ้วน ร้อยละ 27.50 กลุ่มน้ำหนักเกิน ร้อยละ 18.12 กลุ่มโรคอ้วน ร้อยละ 8.12 ตามลำดับ เมื่อเทียบค่าเฉลี่ยค่าดัชนีมวลกายของบุคลากรในองค์กรระหว่างเดือนเมษายน – สิงหาคม 2563 พบว่า มีค่าเฉลี่ยดัชนีมวลกายลดลงจาก 24.06 เหลือ 23.87		

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
4. เสริมพลังความรอบรู้สู่การปฏิบัติผ่าน 10 นโยบาย Health Model				
1. ชั่งน้ำหนักและวัดรอบเอวทุก 1 เดือน	บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9	เก็บข้อมูล QR-Code ส่งข้อมูลทุกสัปดาห์ที่ 4 ของเดือน - วิเคราะห์ข้อมูลทุก 1 เดือน ส่งรายงานภายในวันที่ 10	- การส่งข้อมูลล่าช้า	การติดตามทุกคนทุกกลุ่ม
2. จัดข้าวกล่องเมนูผักและผลไม้รสไม่หวานในมืออาหารกลางวัน สำหรับการประชุมในหน่วยงาน	บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9	ปี 2562 เก็บข้อมูลผ่านกลุ่มจองห้องประชุม แต่ยังคงขาดการวิเคราะห์ - รณรงค์เสียงตามสายทุกวัน	ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลและขาดความต่อเนื่อง	จัดทำแนวทางการเก็บข้อมูลและรายงานผล
3. จัดอาหารว่างและเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพมีพลังงาน 200 แคลอรี/วัน	บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9	เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม-มีนาคม จำนวน 12 รายการ พบว่า ผ่านเกณฑ์จำนวน 9 รายการ คิดเป็นร้อยละ 75 ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 3 รายการ คิดเป็นร้อยละ 25 - รณรงค์เสียงตามสายทุกวัน	เก็บข้อมูลไม่ต่อเนื่อง	จัดทำแนวทางการเก็บข้อมูลและรายงานผล
4. ออกกำลังกายทุกบ่ายวันพุธ	บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9	- การออกกำลังกายของบุคลากรอย่างน้อย 1 ต่อเดือน ร้อยละ 56.68 - ร้อยละการออกกำลังกายของบุคลากรกลุ่มเสียงออกกำลังกายอย่างน้อย 3 ครั้ง ร้อยละ 31.82 - รณรงค์เสียงตามสายทุกวัน กลุ่ม Line ทุกวันพุธ	เจ้าหน้าที่ยังออกกำลังกายน้อยเนื่องจากภารกิจและไม่มีเวลา ปี 2563 เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จึงปรับกิจกรรมเป็นการส่งเสริมการออกกำลังกายที่บ้าน	- สร้างความตระหนัก/จัดการตนเองในการส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายอย่างน้อย 3-5 ครั้งต่อสัปดาห์ ครั้งละ 30-45 นาที - ส่งเสริมการออกกำลังกายด้วยตนเองที่บ้าน
5. ชีบร่างกายทุก 2 ชั่วโมง ผ่านกิจกรรม ยืดเหยียดกล้ามเนื้อ Chicken dance และ Exercise break ระหว่างทำงานหรือประชุม				
6. ดื่มน้ำหวานน้ำตาลมทุกวันพุธ/ศุกร์	บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9	รณรงค์เสียงตามสายทุกวัน กลุ่ม Line ทุกวันพุธ และศุกร์	ไม่มีการเก็บข้อมูล	จัดทำแนวทางการเก็บข้อมูลและรายงานผล

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
5. เสริมพลังความรู้สู่การปฏิบัติผ่าน 10 นโยบาย Health Model (ต่อ)				
7.งดการใช้ถุงพลาสติกบรรจุอาหารและเครื่องดื่มทุกวันจันทร์	บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9	- รณรงค์เสียงตามสายทุกวัน	ไม่มีการเก็บข้อมูล	จัดทำแนวทางการเก็บข้อมูลและรายงานผล
8.กินร้อนช้อนกลางล้างมือ และไม่ซื้ออาหารที่บรรจุในกล่องโฟม	บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9	- รณรงค์เสียงตามสายทุกวัน	ไม่มีการเก็บข้อมูล	จัดทำแนวทางการเก็บข้อมูลและรายงานผล
9.งดสูบบุหรี่/เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ภายในหน่วยงาน	บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9	- รณรงค์เสียงตามสายทุกวัน	ไม่มีการเก็บข้อมูล	จัดทำแนวทางการเก็บข้อมูลและรายงานผล
10.ขับขี้นทุกครั้งสวมหมวกกันน็อคและคาดเข็มขัดนิรภัย	บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9	- รณรงค์เสียงตามสายทุกวัน	ไม่มีการเก็บข้อมูล	จัดทำแนวทางการเก็บข้อมูลและรายงานผล

3.2 ข้อมูลสถานการณ์สุขภาพของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา รอบ 5 เดือนแรก

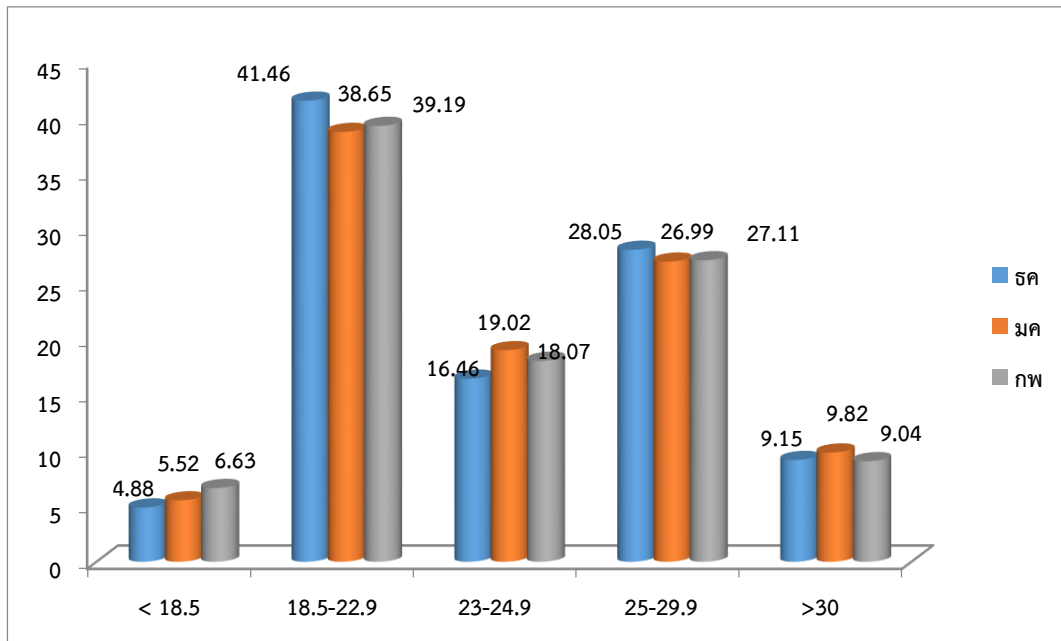
จากการดำเนินงานรอบ 5 เดือนแรก ทบทวน วิเคราะห์ สังเคราะห์การ ดำเนินงานองค์กรสร้างสุขได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ดำเนินงานรอบ 5 เดือนแรก

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. การติดตามค่าดัชนีมวลกาย				
1. การติดตามค่าดัชนีมวลกาย	ข้าราชการ พนักงาน ราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน กระทรวง	- ดำเนินการเก็บข้อมูลค่าดัชนีมวลกายระหว่างเดือนธันวาคม – กุมภาพันธ์ 2564 พบว่าส่วนใหญ่มีค่าดัชนีมวลกายกลุ่มปกติ ร้อยละ 41.46, 38.65 และ 39.19 ซึ่งมีแนวโน้มลดลงรองลงมา กลุ่มอ้วน ร้อยละ 28.05, 26.99 และ 27.11 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น กลุ่มน้ำหนักเกิน ร้อยละ 16.46, 19.02 และ 18.07 ลดลงเล็กน้อย และกลุ่มโรคอ้วน ร้อยละ 9.15 , 9.82 และ 9.04 ลดลงเล็กน้อย และเกิดการแทนที่ระหว่าง BMI เช่น กลุ่มน้ำหนักปกติ ขยับสู่กลุ่มน้ำหนักเกิน น้ำหนักเกิน ขยับสู่กลุ่มอ้วน - ร้อยละของบุคลากรที่มี BMI ปกติ รอบ 5 เดือนแรกปี 2564 - ร้อยละของบุคลากรที่มี BMI ปกติ รอบ 6 เดือนหลังปี 2563 โดยนำร้อยละของบุคลากรที่มี BMI ปกติ รอบ 5 เดือนแรกปี 2564 = 39.19 - ร้อยละของบุคลากรที่มี BMI ปกติ รอบ 6 เดือนหลังปี 2563 = 41.88 = ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติ = -2.69	- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้การจำกัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และการออกกำลังกายในหน่วยงาน น้อยลง - พฤติกรรมการกินสามารถเข้าถึงสินค้าได้มากขึ้น สะดวกสบายสั่งผ่าน App - การส่งข้อมูลยังล่าช้า ต้องตาม	- จัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายที่บ้าน - จัดแข่งขัน ฟิตเนส เป้า BMI ในทุกกลุ่ม เช่น กลุ่มพ่อน ต้องมุ่งสู่กลุ่มปกติ กลุ่มปกติคงสภาพ กลุ่มน้ำหนักเกิน ลดน้ำหนัก ขยับลง กลุ่มปกติ กลุ่มอ้วนและโรคอ้วน ส่งเสริมให้ลดน้ำหนัก อย่างต่อเนื่อง - แจ้งผ่านกลุ่มไลน์ และ หน.งานติดตาม
2. การประเมิน CV risk score				
การประเมิน CV risk score	ข้าราชการ พนักงาน ราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน กระทรวง อายุ 35 ปีขึ้นไป	พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ มีค่า CV risk score ความเสี่ยงระดับต่ำ ร้อยละ 97.06 รองลงมา มีค่าความเสี่ยงระดับปานกลาง ร้อยละ 2.21 และ ความเสี่ยงระดับสูง ร้อยละ 0.74	- บุคลากรกลุ่มโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง ไขมันในเลือดสูงเพิ่มขึ้นทุกปี - พบอุบัติการณ์ Case Stroke , Re Stroke , Case MI	สร้างความตระหนักเรื่อง กานส่งเสริมป้องกันโรคหลอดเลือดหัวใจ และ หลอดเลือดสมอง

1. การติดตามค่าดัชนีมวลกาย

มีบุคลากรกลุ่ม ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวง ทั้งหมดจำนวน 169 ราย มีบุคลากร ตั้งครรภ์ 3 ราย รับการประเมิน 166 ราย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีค่าดัชนีมวลกายกลุ่มปกติ (18.5-22.9) ร้อยละ 41.46,38.65 และ 39.19 รองลงมาคือกลุ่มอ้วน(25-29.9) ร้อยละ28.05,,26.99และ27.11 กลุ่มน้ำหนักเกิน(23-24.9) ร้อยละ 16.46,19.02 และ 18.07 กลุ่มโรคอ้วน(≥ 30) ร้อยละ 9.15 , 9.82 และ 9.04 ตามลำดับ แสดงดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ร้อยละค่าดัชนีมวลกายของบุคลากร ระหว่างเดือน ธันวาคม2563 – กุมภาพันธ์ 2564

2. การหาร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติ

โดยนำร้อยละของบุคลากรที่มี BMI ปกติรอบ 5 เดือนแรกปี 2564 - ร้อยละของบุคลากรที่มี BMI ปกติรอบ 6 เดือนหลังปี 2563 ดังนี้

ร้อยละของบุคลากรที่มี BMI ปกติรอบ 5 เดือนแรกปี 2564 = 39.19

ร้อยละของบุคลากรที่มี BMI ปกติรอบ 6 เดือนหลังปี 2563 = 41.88

เท่ากับ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติ = - 2.69

3. การประเมิน CV risk score (ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดสมองในอนาคต)

ศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา มีบุคลากรกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการลูกจ้างประจำ และพนักงาน ราชการ จำนวนทั้งสิ้น 166 ราย มีอายุ35 ปีขึ้นไปจำนวน 138 ราย ได้รับการประเมินการความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจ และหลอดเลือด จำนวน 136 ราย กำลังตั้งครรภ์ 2 ราย ซึ่งการประเมินใช้โปรแกรม

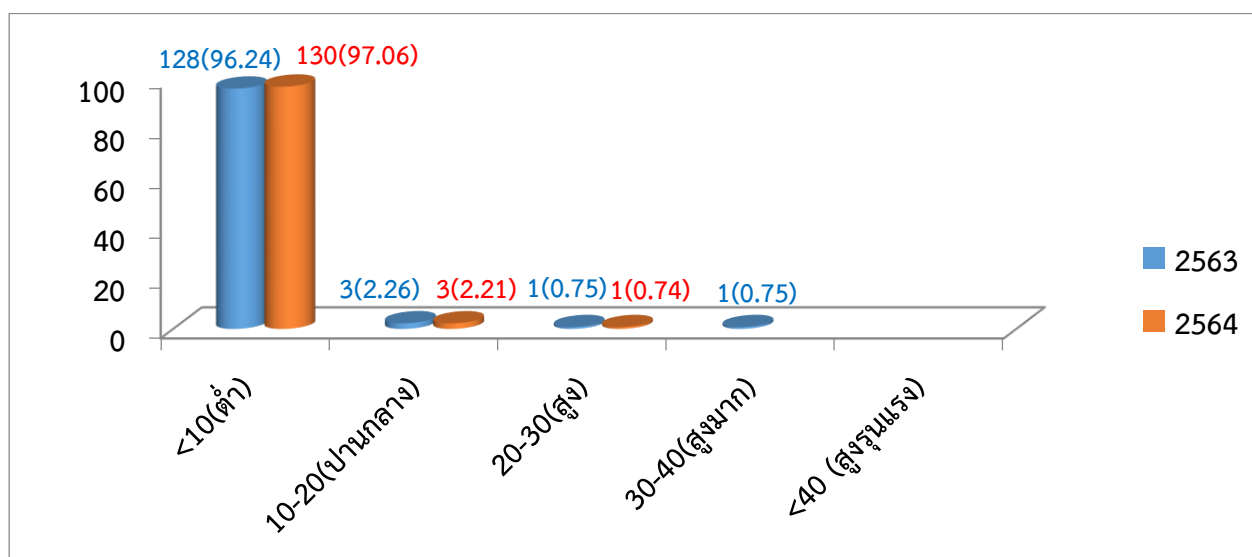
https://med.mahidol.ac.th/cardio_vascular_risk/thai_cv_risk_score/ ผลการวิเคราะห์ CV risk score (ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดสมองในอนาคต) พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา มีค่า CV risk score ความเสี่ยงระดับต่ำ ร้อยละ 97.06 รองลงมาคือค่าความเสี่ยงระดับปานกลาง ร้อยละ 2.21 และความเสี่ยงระดับสูงร้อยละ 0.74 เมื่อแบ่งตามกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีรายละเอียดดังนี้ พบว่า กลุ่มข้าราชการ มีความเสี่ยงระดับต่ำจำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 98.85 ความเสี่ยงระดับปานกลาง จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.15 กลุ่มพนักงานราชการพบมีความเสี่ยงระดับต่ำจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มลูกจ้างประจำ พบว่า มีความเสี่ยงระดับต่ำ จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 86.66 ความเสี่ยงระดับปานกลาง จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.67 ความเสี่ยงระดับสูง จำนวน 1 ราย คิดเป็น

ร้อยละ 6.67 และกลุ่มพนักงานกระทรวง พบว่า มีความเสี่ยงระดับต่ำ จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 96.15 ความเสี่ยงระดับปานกลาง จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.85 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ CV risk score (ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดสมองในอนาคต)

ประเภทบุคลากร	จำนวนทั้งหมด (คน)	จำนวนที่อายุ 35 ปีขึ้นไป (คน)	จำนวน(ร้อยละ) ผลการวิเคราะห์ CV risk score (ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดสมองในอนาคต)				
			< 10 %	10-20 %	20-30 %	30-40 %	> 40 %
ชรก.	89	87	86(98.85)	1(1.15)			
พรก.	8	8	8(100)				
ลจ.	15	15	13(86.66)	1(6.67)	1(6.67)		
พกส.	26	26	25(96.15)	1(3.85)			
รวม	138	136	132(97.06)	3(2.21)	1(0.74)		

เมื่อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ CV risk score ของบุคลากร ระหว่างปี 2563 และ 2564 พบว่า กลุ่มที่มีความเสี่ยงต่ำ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากร้อยละ 96.24 เพิ่มเป็น 97.01 และในปี 2564 ไม่พบความเสี่ยงระดับสูงมาก แสดงดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 การเปรียบเทียบจำนวนร้อยละ CV risk score ของบุคลากร ระหว่างปี 2563 และ 2564

4.มาตรการที่กำหนด

กลยุทธ์	มาตรการเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน
P = Partnership	<ul style="list-style-type: none"> - การยกระดับการพัฒนา นโยบายและการสื่อสารองค์กรแห่งความสุข - การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงานรวมถึงความผูกพันของบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดและประกาศนโยบายที่ชัดเจนเรื่องการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของบุคลากร - มีแนวปฏิบัติโดยคำนึงถึงสิทธิ สุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร
I = Invest	การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ระยะเวลา ในการดำเนินงานตามมาตรการ โครงการด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ความสุขในการทำงานความสมดุลในชีวิตและความผูกพันของบุคลากรที่มีองค์กร
R = Regulations	การกำหนดแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีการควบคุม กำกับ ติดตาม ให้ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติดังกล่าว เช่น บุคลากรในองค์กรต้องได้รับการตรวจสุขภาพร่างกาย ตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงของงานตรวจประเมินความเครียด อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
A = Advocacy	การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ในการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการตรวจสุขภาพประจำปี 2564 การติดตามBMIของบุคลากร การดำเนินงานตาม HWP การออกกำลังกาย
B = Building Capacity	การสื่อสาร จัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเข้าถึง เข้าใจ นำไปใช้ และ บริหารจัดการสุขภาพตัวเองได้

หมายเหตุ : มาตรการที่ใช้ได้วิเคราะห์ครอบคลุมไว้ทั้งปีแล้ว จึงไม่ได้เพิ่มมาตรการรอบ 5 เดือนหลังใน DOC