

รายงานผลการวิเคราะห์ตามตัวชี้วัด 2.2
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ
สำนักโภชนาการ รอบ 5 เดือนแรก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1. Assessment รายการข้อมูล สารสนเทศ และความรู้

1.1 ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินงาน (Trend, Level)

1.1.1 ข้อมูลการประเมินตามเกณฑ์ Healthy Work Place Happy for Life และ 5 ส.

จากการเข้ารับการตรวจประเมินสถานที่ทำงานนอกระบบฯ สำนักโภชนาการ รอบที่ 1 มีเกณฑ์การตรวจประเมินที่ไม่แน่นอน และไม่มีการชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานไม่เป็นรูปแบบเดียวกัน และมีการปรับเกณฑ์เพื่อใช้ในการตรวจประเมิน รอบที่ 2 อย่างไรก็ตาม สำนักโภชนาการ ได้ศึกษาเกณฑ์ที่ปรับใหม่ และดำเนินการปรับปรุงให้สอดคล้องตามเกณฑ์สำหรับการตรวจประเมิน

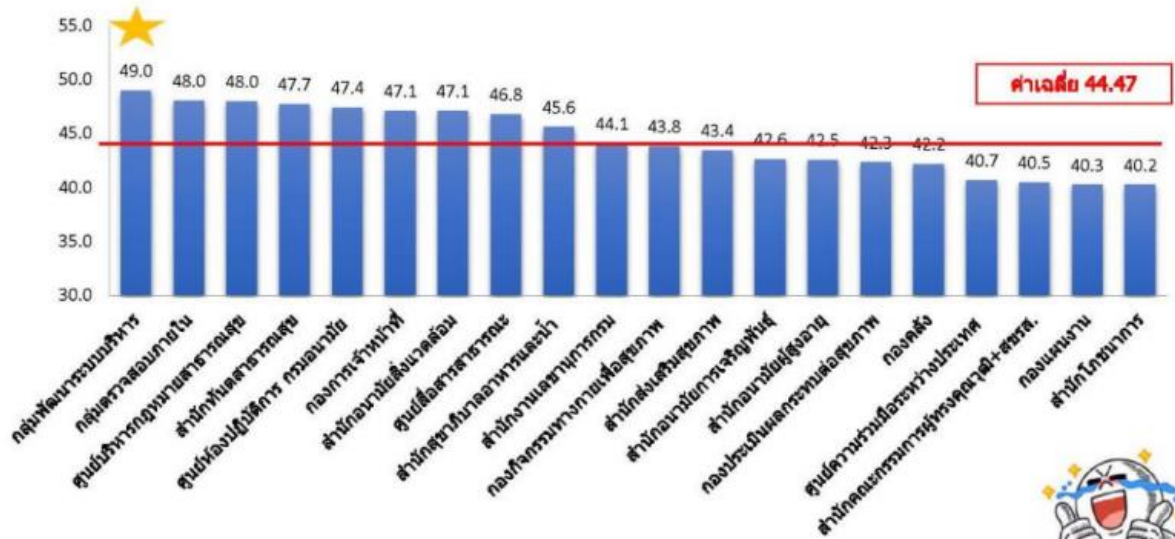
รูปภาพที่ 1 ผลการตรวจประเมินสถานที่ทำงานนอกระบบฯ ครั้งที่ 1



สำหรับการตรวจประเมินสถานที่ทำงานนอกระบบฯ รอบที่ 2 เดือนธันวาคม 2563 สำนักโภชนาการ ได้คะแนนในการเข้ารับการตรวจประเมินสถานที่ทำงานฯ ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นโดยรอบที่ 1 ได้ร้อยละ 37.0 และรอบที่ 2 ได้ร้อยละ 40.2 แต่ยังคงต่ำกว่าค่าเฉลี่ย สำนักโภชนาการ จึงได้ประชุมหารือเพื่อหาแนวทางการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจประเมินสถานที่ทำงานฯ โดยมีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกคนได้ทราบถึงข้อควรปรับปรุง และดำเนินการตรวจประเมินภายในสำนักเพื่อหาข้อบกพร่อง และทำการแก้ไขโดยเร็วที่สุด รายละเอียดตามรูปภาพที่ 2 และตารางที่ 1

รูปภาพที่ 2 ผลการตรวจประเมินสถานที่ทำงานนอ่ยู่หน้าทำงานฯ ครั้งที่ 2

ผลตรวจประเมิน (รอบที่ 2) Healthy Workplace Happy for Life(กรมอนามัย)



ข้อมูลการตรวจประเมิน ณ วันที่ 21 ธันวาคม 2563



ตารางที่ 1 ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการตรวจประเมินสถานที่ทำงานนอ่ยู่หน้าทำงานฯ กรมอนามัย

เกณฑ์การประเมิน 5 ส.

ประเด็นปัญหา	แนวทางการแก้ไข
ป้ายและบอร์ดประชาสัมพันธ์ต่างๆ	
- ไม่มีป้าย/สัญลักษณ์บ่งชี้ บริเวณที่ไม่ปลอดภัย เช่น พื้นที่ต่างระดับ หรือจุดอันตรายอื่นๆ	- ได้ทำการติดสัญลักษณ์บ่งชี้บริเวณพื้นที่ต่างระดับ หรือจุดอันตรายอื่นๆ โดยรอบแล้ว
- มีการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ในตำแหน่งที่ไม่เหมาะสม เช่น ติดบริเวณเสา	- ได้ทำการปลดป้ายประชาสัมพันธ์บริเวณเสา รอบพื้นที่สำนักโภชนาการแล้ว
- ข้อมูลข่าวสารที่ประชาสัมพันธ์ไม่ทันสมัย	- คณะกรรมการฯ ได้ทำการอัปเดตข้อมูลข่าวสาร อาทิตย์ละกลุ่มงาน ลงบอร์ดประชาสัมพันธ์
โต๊ะทำงานหรือพื้นที่บริเวณโต๊ะทำงาน (รวมบริเวณโต๊ะคอมพิวเตอร์)	
- มีป้ายชื่อประจำโต๊ะไม่ครบ	- คณะกรรมการฯ ทำการจัดหาป้ายชื่อประจำโต๊ะ และจัดทำในลักษณะเดียวกันในแต่ละกลุ่มงาน
- มีสิ่งของที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานวางอยู่บนโต๊ะทำงาน - บนโต๊ะทำงานวางอาหาร ยกเว้น เครื่องดื่ม เกิน 1 แก้ว/ขวด	- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับการวางสิ่งที่เป็นของบนโต๊ะทำงานให้เหมาะสมตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life
- ไม่มีป้ายระบุคำว่า “ของใช้ส่วนตัว” ที่ลิ้นชักไม่ครบ - ไม่มีป้ายติดระบุอุปกรณ์สำนักงาน	- คณะกรรมการฯ ดำเนินการติดป้าย ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นปัญหา	แนวทางการแก้ไข
<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการจัดเก็บอุปกรณ์บนโต๊ะคอมพิวเตอร์ - มีเบาะรองนั่ง/พิง เกิน 1 ชั้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้อุปกรณ์จัดเก็บสายคอมพิวเตอร์ จัดเก็บบริเวณที่ไม่เรียบร้อย
อุปกรณ์สำนักงาน	
<ul style="list-style-type: none"> - การจัดวางอุปกรณ์/ เครื่องมือ/ สำนักงาน สวนกลางยังไม่เป็นระเบียบ - ไม่มีผู้รับผิดชอบดูแลความสะอาดเรียบร้อยของอุปกรณ์เครื่องมือ/เครื่องใช้สำนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ทำป้ายผู้รับผิดชอบอุปกรณ์สำนักงาน และเครื่องใช้สำนักงานเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มงาน
ตู้เก็บเอกสาร/ตู้เก็บของ	
<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีป้ายแสดงรายการประเภทเอกสารในตู้และชื่อผู้รับผิดชอบ รูปแบบเดียวกัน - ภายในตู้ไม่มีป้ายดัชนีบ่งชี้ประเภทเอกสาร/วัสดุอุปกรณ์ที่จัดเก็บ จัดวางไม่เป็นระเบียบ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทำสันแฟ้มให้มีรูปแบบเดียวกัน ทำตัวหนังสือและกระดาษที่ใช้ต้องรูปแบบเดียวกัน - ตู้ที่ทึบแสงติดดัชนีบ่งบอรายการในตู้
ทางเดิน/ทางหนีไฟ	
<ul style="list-style-type: none"> - มีสิ่งของกีดขวางทางหนีไฟ - ไม่มีมีสัญลักษณ์แสดงบริเวณทางหนีไฟ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทำการประสานแม่บ้านให้ยกโต๊ะที่ขวางกั้นทางหนีไฟ และติดเทปแสดงสัญลักษณ์พื้นที่ต่างระดับบริเวณทางหนีไฟ
ถังขยะ	
มีถังขยะมากกว่า 1 จุดของกลุ่มงาน/ ฝ่าย	- คณะกรรมการฯ ได้แจ้งให้ทุกกลุ่มทราบแล้ว

เกณฑ์การประเมิน HWP

ประเด็นปัญหา	แนวทางการแก้ไข
การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน	
<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำนโยบายให้เป็นรูปธรรม - มีการประกาศวัฒนธรรมองค์กร และประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบโดยทั่วกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการฯ ได้จัดทำนโยบายแล้ว และสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร และประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบโดยการสื่อสารทาง Line และทำป้ายประชาสัมพันธ์
เกณฑ์ “เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี”	
<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการตรวจวัดระดับแสงในหน่วยงาน - การระบายอากาศไม่เพียงพอ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทำการประสานไปยังสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อยืมที่ วัดแสง - ซ่อมแซมและทำความสะอาดพัดลมระบายอากาศ
เกณฑ์มีชีวิตชีวา” และ “สมดุลงาน” ระดับพื้นฐาน	
<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีหลักฐานแสดง เนื่องจากผู้รับผิดชอบงานไม่อยู่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประสานกับผู้รับผิดชอบให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

1.1.2 ข้อมูลการสำรวจความสมดุลชีวิตและความผูกพันองค์กร

ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร สำนักโภชนาการ ปี 2561 ถึง ปี 2564 (รอบที่ 1) ผลจากการสำรวจแยกรายด้านปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คน ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนพบว่าปี 2564 มีคะแนนลดลงจากปี 2561 – 2563 ทุกข้อโดยพบปัจจัยที่มีคะแนนน้อยที่สุดได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับผลตอบแทน ส่วนเรื่องที่ได้คะแนนไม่ผ่านเกณฑ์แต่ละปัจจัย ได้แก่ หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง งานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด อีสาระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาด การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม ปัญหาด้านสุขภาพ กิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ ผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน การยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่วนปัจจัยที่ได้คะแนนมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง และเรื่องที่ได้คะแนนมากในแต่ละปัจจัย ได้แก่ งานที่ทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย งานที่ทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ตารางที่ 2 ร้อยละความผูกพันต่อองค์กรรายปัจจัยเปรียบเทียบ ปี 2561 - 2564

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ปี 2561	ปี 2562		ปี 2563		ปี 2564
			รอบที่ 1	รอบที่ 2	รอบที่ 1	รอบที่ 2	รอบที่ 1
	ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร						
1	หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	92.11	77.05	87.04	88.02	84.8	79.41
2	หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	85.53	64.91	81.02	83.33	75.49	73.04
3	หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	90.79	71.05	87.04	89.06	83.23	74.02
4	หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	81.58	64.47	78.70	78.13	77.45	66.67
5	หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	80.26	64.47	78.70	77.60	76.47	64.71
6	หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	81.58	65.35	78.24	82.81	76.47	65.69
	ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (รวม)	85.31	66.89	81.79	83.16	78.99	70.59

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ปี 2561	ปี 2562		ปี 2563		ปี 2564
			รอบที่ 1	รอบที่ 2	รอบที่ 1	รอบที่ 2	รอบที่ 1
	ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ						
1	งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	89.47	78.95	91.67	94.79	90.69	84.31
2	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	88.16	76.75	89.35	89.58	86.76	81.37
3	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	43.42	77.19	88.43	90.10	88.24	81.37
4	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	77.63	66.23	84.26	82.81	80.39	74.51
5	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	78.95	60.08	75.93	77.60	71.57	67.65
6	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	78.95	65.78	82.41	83.33	77.45	72.06
	ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ (รวม)	76.10	70.89	85.34	86.37	82.52	76.88
	ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร						
1	เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	88.16	70.61	83.33	84.38	84.8	81.37
2	เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	80.26	69.29	81.02	82.81	81.86	76.96
	ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร (รวม)	84.21	69.96	82.18	83.59	83.33	79.17
	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง						
1	หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (หัวหน้างาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่สั่งการ)	80.26	63.16	76.39	78.13	78.43	73.53
2	หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	80.26	58.33	79.63	81.25	81.86	72.55
3	หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	75.00	52.63	72.69	77.08	75	65.69
4	หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	75.00	50.88	73.61	76.04	74.2	67.65
5	หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	73.68	55.70	76.39	80.21	77.45	69.61
	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง (รวม)	76.84	59.14	75.74	78.54	77.39	69.81
	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง						
1	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์ (ผู้บริหารระดับสูง)	94.74	78.95	89.35	89.06	83.82	81.86
2	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม (ผู้บริหารระดับสูง)	90.79	77.19	87.04	86.98	84.31	81.86
3	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ผู้บริหารระดับสูง)	91.11	76.32	84.72	86.46	82.84	80.88

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ปี 2561	ปี 2562		ปี 2563		ปี 2564
			รอบที่ 1	รอบที่ 2	รอบที่ 1	รอบที่ 2	รอบที่ 1
4	ผู้บริหารระดับสูงขององค์การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม (ผู้บริหารระดับสูง)	88.16	75.00	84.26	83.85	78.43	73.53
	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง (รวม)	91.45	76.86	86.34	86.59	82.35	79.53
	ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม						
1	ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	73.68	56.58	70.83	72.40	75	57.84
2	ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	89.47	73.68	87.04	86.98	85.78	84.80
3	ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	82.89	77.63	85.65	89.06	87.25	82.84
4	ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	75.00	69.29	81.48	84.38	84.8	75
5	ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	67.11	67.54	79.63	82.81	76.96	70.10
	ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม (รวม)	77.63	68.95	80.93	83.13	81.96	74.12
	ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน						
1	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	76.32	58.33	75.46	70.31	71.08	63.73
2	ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	68.42	63.59	77.77	76.56	72.06	65.69
3	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	75.00	60.09	76.85	75.52	75.00	65.69
	ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน (รวม)	73.25	60.67	76.70	74.13	72.71	65.03
	ความผูกพันองค์กร						
1	ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	81.58	66.23	81.94	80.73	79.41	75
2	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	84.21	79.38	88.86	88.02	85.78	81.37
3	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ	81.58	77.63	85.65	90.10	86.76	79.41
4	ท่านได้พยายามปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	88.16	81.58	87.50	90.63	0	0
5	ท่านพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	88.16	79.82	87.96	88.02	0	0
	ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	84.46	74.42	85.49	87.50	80.4	78.59

ข้อเสนอแนะจากการเฝ้าระวังความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ไม่มีข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่สำนักโภชนาการ แต่ยังมีปัญหาที่ต้องแก้ไข ได้แก่ การประชุมเยอะเกินไป การมอบหมายงานไม่เป็นระบบ คณะทำงานความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จึงได้ประชุมเพื่อหารือแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อเสนอแนะจากการเฝ้าระวังความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ประเด็นปัญหา	แนวทางการแก้ไข
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	
<ul style="list-style-type: none"> - การทำงานยังไม่เป็นระบบ - มอบหมายงานให้ผู้ที่ทำงานสำเร็จเป็นประจำ บุคคลเดิมซ้ำๆ - ไม่ได้ได้รับความไว้วางใจในเรื่องงาน - รูปแบบการสื่อสาร (ทางไลน์) เป็นการสื่อสารทางเดียว 	<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้ากลุ่มวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา - ผู้ส่งสารเปิดโอกาสให้ผู้รับได้ซักถามรายละเอียด
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	
<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีความถนัดในการที่ทำ 	<p>ผู้อำนวยการแจ้งในที่ประชุมกรรมการบริหาร มอบหัวหน้ากลุ่มเปิดโอกาสให้ทีมงานสอบถามความถนัดของทีมงาน หรือให้เสนอว่าทีมงานมีความถนัดด้านใด มอบงานตามความถนัด หรือความชอบ หากชอบแต่ไม่ถนัด ก็สามารถเรียนรู้การทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ โดยหัวหน้าถ่ายทอดประสบการณ์ให้</p>
<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจทำให้เกิดความล่าช้า 	<p>ทีมงานสามารถแจ้งให้หัวหน้าพิจารณา</p>
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	
<ul style="list-style-type: none"> - สั่งการโดยให้แนวทางที่ไม่ชัดเจน - หัวหน้าไม่มีเวลาในการสอนและแนะนำ <p>เนื่องจากติดภาระงาน มีความคาดหวังในตัวผู้ใต้บังคับบัญชามากเกินไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - ในการทำงานที่ผิดพลาดหัวหน้าไม่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในงานที่ตัวเองมอบหมายให้ทำ 	<ul style="list-style-type: none"> - สื่อสารให้ชัดเจนและให้คำแนะนำ - สอบถามถึงปัญหาในการทำงาน ข้อเสนอแนะ อำนวยความสะดวกในการทำงาน กับผู้ใต้บังคับบัญชา - ผู้อำนวยการแจ้งในที่ประชุมกรรมการบริหาร หัวหน้าควรใส่ใจในงานที่ตัวเองมอบหมาย และติดตามงาน แก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาดร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ประเด็นปัญหา	แนวทางการแก้ไข
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	
<ul style="list-style-type: none"> - มีความเครียดจากการทำงานมากขึ้น ความกดดัน - ภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม - กิจกรรมบางอย่างไม่เหมาะสม เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมควรเข้าด้วยความสมัครใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทีมงานสำนักโภชนาการที่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างแนวทางโรงสร้างใหม่แก่ทีม EE สรุปลงผู้อำนวยการ - ทีมที่จัดกิจกรรมแจ้งถึงประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรม และไม่บังคับในการเข้าร่วมกิจกรรม
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	
<ul style="list-style-type: none"> - ยังไม่ทราบอย่างทั่วถึงของสวัสดิการสำนัก - ไม่ทราบขั้นตอน 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนและชี้แจงรายละเอียดสวัสดิการสำนักให้ทราบอย่างทั่วถึง - พิจารณาเกณฑ์เงินช่วยกรณีเจ็บป่วยไม่จำเป็นต้องนอนโรงพยาบาล
ข้อเสนอแนะอื่นๆ	
<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมเยอะเกินไป - การมอบหมายงานไม่เป็นระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดลำดับความสำคัญในการประชุม กระจายบุคลากรในการเข้าร่วมประชุม - หัวหน้าต้องคิดวิเคราะห์การมอบหมายงานให้ตรงกับบทบาทของแต่ละคน

ข้อมูลจากแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน สำนักโภชนาการ ปี 2564 (รอบที่ 1)

จากการสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน สำนักโภชนาการ ปี 2564 (รอบที่ 1) พบว่า องค์กรประกอบ 4 ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน ได้ระดับคะแนนสูงสุด 3.97 คะแนน ซึ่งเป็นส่วนที่บุคคลในครอบครัว หรือคนรอบข้างมีส่วนช่วยในการสนับสนุนในการทำงาน และองค์กรประกอบที่ 1 การก้าวก้าวของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน ได้คะแนนน้อยที่ คือ 1.89 คะแนน แสดงว่าเรื่องส่วนตัวมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่มีข้อสังเกตคือ องค์กรประกอบที่ 2 การ ก้าวก้าวของงานต่อชีวิตส่วนตัว ได้คะแนนระดับปานกลาง จึงเป็น องค์กรประกอบที่ควรมากำหนดมาตรการเพื่อให้บุคลากรมีการก้าวก้าวของงานต่อเรื่องส่วนตัวน้อยลง

ตารางที่ 4 ร้อยละความผูกพันต่อองค์กรรายปัจจัยเปรียบเทียบ ปี 2564 รอบที่ 1

ลำดับ	ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน	ปี 2564 รอบที่ 1
	องค์กรประกอบที่ 1 การก้าวก้าวของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน	
1	ฉันไม่มีสมาธิในการทำงานเพราะกังวลถึงภาระที่บ้าน	1.96
2	ความเครียดจากเรื่องส่วนตัวทำให้ฉันทำงานบกพร่อง	2.04
3	ฉันเหนื่อยล้าจากภาระงานที่บ้านจนทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่	1.82
4	ฉันไม่สามารถทำงานเสร็จตามเวลาเพราะต้องจัดการกับเรื่องส่วนตัว	1.73
	องค์กรประกอบที่ 1 การก้าวก้าวของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน (รวม)	1.89

ลำดับ	ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน	ปี 2564 รอบที่ 1
	องค์ประกอบที่ 2 การก้าวท้าวของงานต่อชีวิตส่วนตัว	
5	ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว	2.75
6	ความเครียดจากที่ทำงานทำให้ฉันมีปัญหาเกี่ยวกับครอบครัว	2.35
7	บ่อยครั้งที่ฉันมีงานติดพันจนทำให้ไม่สามารถไปร่วมกิจกรรมกับครอบครัว หรือเพื่อนฝูงหรือทำกิจกรรมที่สนใจได้	2.98
8	ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพตนเอง	2.86
	องค์ประกอบที่ 2 การก้าวท้าวของงานต่อชีวิตส่วนตัว (รวม)	2.74
	องค์ประกอบที่ 3 การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว	
9	งานของฉันช่วยให้ฉันรับผิดชอบต่อครอบครัวได้ดีขึ้น	3.22
10	ตารางงานของฉันมีความเหมาะสมและช่วยให้ฉันสามารถบริหารจัดการกับภาระส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	3.27
11	งานของฉันมีส่วนช่วยในการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว	3.04
12	งานของฉันสนับสนุนให้ฉันมีโอกาสพัฒนาตัวเอง และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ฉันสนใจ	3.59
	องค์ประกอบที่ 3 การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว (รวม)	3.28
	องค์ประกอบที่ 4 ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน	
13	ครอบครัวของฉันช่วยสนับสนุน และเป็นกำลังใจที่ดีให้ฉันในการทำงาน	4.20
14	ครอบครัวหรือเพื่อนฝูงช่วยช่วยให้ฉันคลายเครียดจากการทำงาน	3.94
15	กิจกรรมในชีวิตส่วนตัวของฉันช่วยเสริมสร้างทักษะให้ฉันทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.76
16	การเรียนรู้จากการสัมพันธภาพในครอบครัวช่วยให้ฉันมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.96
	องค์ประกอบที่ 4 ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน (รวม)	3.97

1.1.3 ข้อมูลสถานการณ์ภาวะโภชนาการของบุคลากรสำนักโภชนาการ

การประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดสมองในอนาคต ด้วยโปรแกรม CV risk score จากการประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดสมองในอนาคต ด้วยโปรแกรม CV risk score บุคลากรสำนักโภชนาการ เดือนพฤษภาคม 2563 และเดือนกันยายน 2563 พบว่าบุคลากรที่มีผลความเสี่ยงต่ำ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 83.3 เป็น ร้อยละ 90 ความเสี่ยงปานกลางลดลงจากร้อยละ 11.1 เหลือร้อยละ 5 ความเสี่ยงสูงมาก จากเดิมร้อยละ 5.6 เหลือ 0 และไม่พบบุคลากรที่มีระดับความเสี่ยงอันตราย อย่างไรก็ตามพบว่ามีความเสี่ยงสูงเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 5 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดสมองในอนาคต

ผลการประเมินความเสี่ยงฯ	พฤษภาคม 2563 (ร้อยละ)	กันยายน 2563 (ร้อยละ)
ความเสี่ยงต่ำ	83.3	90
ความเสี่ยงปานกลาง	11.1	5
ความเสี่ยงสูง	0	5
ความเสี่ยงสูงมาก	5.6	0
ความเสี่ยงสูงอันตราย	0	0

การประเมินภาวะโภชนาการ โดยใช้ค่าดัชนีมวลกาย (BMI)

จากการประเมินภาวะโภชนาการของบุคลากรในสำนักโภชนาการ จำนวน 64 คน ด้วยเครื่อง Inbody 720 ปี 2563 จำนวน 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ในเดือนมีนาคม 2563 และครั้งที่ 2 เดือนกันยายน 2563 พบว่าบุคลากรสำนักโภชนาการ ส่วนใหญ่มีภาวะโภชนาการปกติ และมีแนวโน้มที่ดีขึ้น คือ ร้อยละ 41.0 และ 42.2 ของครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามภาวะอ้วนมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น คือ อ้วนระดับที่ 1 เพิ่มขึ้นจาก 24.7 เป็น 26.6 และอ้วนระดับ 2 เพิ่มขึ้นจาก 8.2 เป็น 10.9 รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 6 ร้อยละของค่าดัชนีมวลกายของบุคลากรสำนักโภชนาการ ปี 2563

ค่าดัชนีมวลกาย (กิโลกรัม/ตารางเมตร)	มีนาคม 2563 (ร้อยละ)	กันยายน 2563 (ร้อยละ)
น้อยกว่า 18.5 (ผอม)	9.8	4.7
18.5 - 22.9 (ปกติ)	41.0	42.2
23.0 - 24.9 (น้ำหนักเกิน)	16.4	15.6
25.0 - 29.9 (อ้วนระดับ 1)	24.7	26.6
มากกว่าหรือเท่ากับ 30 (อ้วนระดับ 2)	8.2	10.9

ดังนั้น จึงควรมีมาตรการส่งเสริมสุขภาพที่เข้มข้นขึ้น เพื่อแก้ไขภาวะโภชนาการเกินดังกล่าว และเป็น การกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญ เกิดความตระหนักและใส่ใจสุขภาพมากขึ้น

2. มาตรการเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานและประเด็นความรู้ ที่ให้แก่บุคลากร

2.1 มาตรการเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาตามแนวทาง HWP และการเสริมสร้างความผูกพันในหน่วยงานโดยกลยุทธ์ PIRAB

มาตรการ	เหตุผล
1. สร้างการรับรู้ในเกณฑ์ Healthy Work Place Happy for Life และ 5 ส. (A)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ Healthy Work Place Happy for Life และ 5 ส. และสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. สร้างความตระหนักในการดำเนินงานตามเกณฑ์ Healthy Work Place Happy for Life และ 5 ส. (B)	เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน
3. สร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ Healthy Work Place Happy for Life และ 5 ส. และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (P)	สนับสนุนการดำเนินงานตามเกณฑ์ Healthy Work Place Happy for Life, 5 ส. และความผูกพันในองค์กร จำเป็นต้องสร้างความร่วมมือของคนในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. สนับสนุนให้เกิดความผูกพันในองค์กร (A)	เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
5. พัฒนาระบบ กำกับ ติดตาม ประเมินผล (R)	เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าการดำเนินงานตามเกณฑ์ Healthy Work Place Happy for Life , 5 ส. และการประเมินภาวะทางโภชนาการ รวมถึงปัญหาอุปสรรคทางการดำเนินงาน

2.2 สรุปประเด็นความรู้ให้แก่บุคลากร

ประเด็นความรู้	เหตุผล
1. เกณฑ์ Healthy Work Place Happy for Life และ 5 ส.	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ Healthy Work Place Happy for Life และ 5 ส. และสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. การประเมินภาวะโภชนาการด้วยตนเอง	เพื่อระบุภาวะโภชนาการของบุคคล โดยการชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง ไช้มนด้วยเครื่องวัดองค์ประกอบร่างกาย Inbody และแปลผลภาวะโภชนาการ
3. แนวทางการดูแลสุขภาพตามหลัก 3 อ. 2 ส.	เพื่อให้บุคลากรมีทักษะในการดูแลตนเอง ในเรื่องของการส่งเสริมสุขภาพตามหลัก 3 อ. 2 ส.
4. การสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน	เพื่อสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ให้บุคลากรในองค์กรให้ มีการจัดสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

3. แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

มาตรการ (ข้อ)	กิจกรรม	เป้าหมาย	ปี 2563			ปี 2564		ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	
4, 5	1. จัดตั้งคณะทำงานความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (EE)	1 ฉบับ	✓					ทุกกลุ่ม
4	2. จัดกิจกรรมนันทนาการ สร้างความผูกพัน มีชีวิตชีวา และสมดุลชีวิต	5 ครั้ง	✓	✓	✓	✓	✓	กลุ่ม ทอ. กลุ่ม อก. คณะทำงาน EE
5	3. จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานฯ (HWP)	1 ฉบับ		✓				ทุกกลุ่ม
5	4. ประชุมคณะทำงานความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (EE)	2 ครั้ง		✓		✓		คณะทำงาน EE
5	5. ประชุมคณะกรรมการเพื่อขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมฯ	3 ครั้ง			✓	✓	✓	คณะทำงาน HWP
5	6. การประเมินภาวะความเครียดของบุคลากรในสำนักโภชนาการ	1 ครั้ง			✓			คณะทำงาน HWP
1	7. จัดทำหนังสือเวียนเกณฑ์ Healthy Work Place Happy for Life และ 5 ส.	1 ครั้ง				✓		คณะทำงาน HWP
1	8. ประกาศนโยบายส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมฯ	1 ฉบับ				✓		คณะทำงาน HWP
2, 4	9. จัดประชุมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากร สำนักโภชนาการ เพื่อการทำงานอย่างมีความสุขและบรรลุเป้าหมายขององค์กร	1 ครั้ง					✓	กลุ่ม บย.
2, 3, 5	10. รมรงค์เรื่องสัปดาห์แห่งการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานฯ และกำกับ ติดตามผล	1 ครั้ง				✓		คณะทำงาน HWP
5	11. การประเมินภาวะโภชนาการ เช่น ชั่งน้ำหนัก วัดรอบเอว ค่าดัชนีมวลกาย (BMI)	1 ครั้ง				✓		ทุกกลุ่ม
3	12. การเข้าร่วมกิจกรรมก้าวท้าใจ season 3	ร้อยละ 80					✓	ทุกกลุ่ม
5	13. ประชาสัมพันธ์การเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร	1 ครั้ง					✓	ทุกกลุ่ม

มาตรการ (ข้อ)	กิจกรรม	เป้าหมาย	ปี 2563			ปี 2564		ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	
5	14. การประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรค เส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือดของบุคลากรอายุ 35 ปีขึ้นไป โปรแกรม https://www.rama.mahidol.ac.th/cardio_vascular_risk/thai_cv_risk_score/	1 ครั้ง					✓	ทุกกลุ่ม
2	15. จัดทำ Infographic ความสำคัญของการดำเนินงาน Healthy Work Place Happy for Life และ 5 ส.	1 ครั้ง					✓	คณะทำงาน HWP