

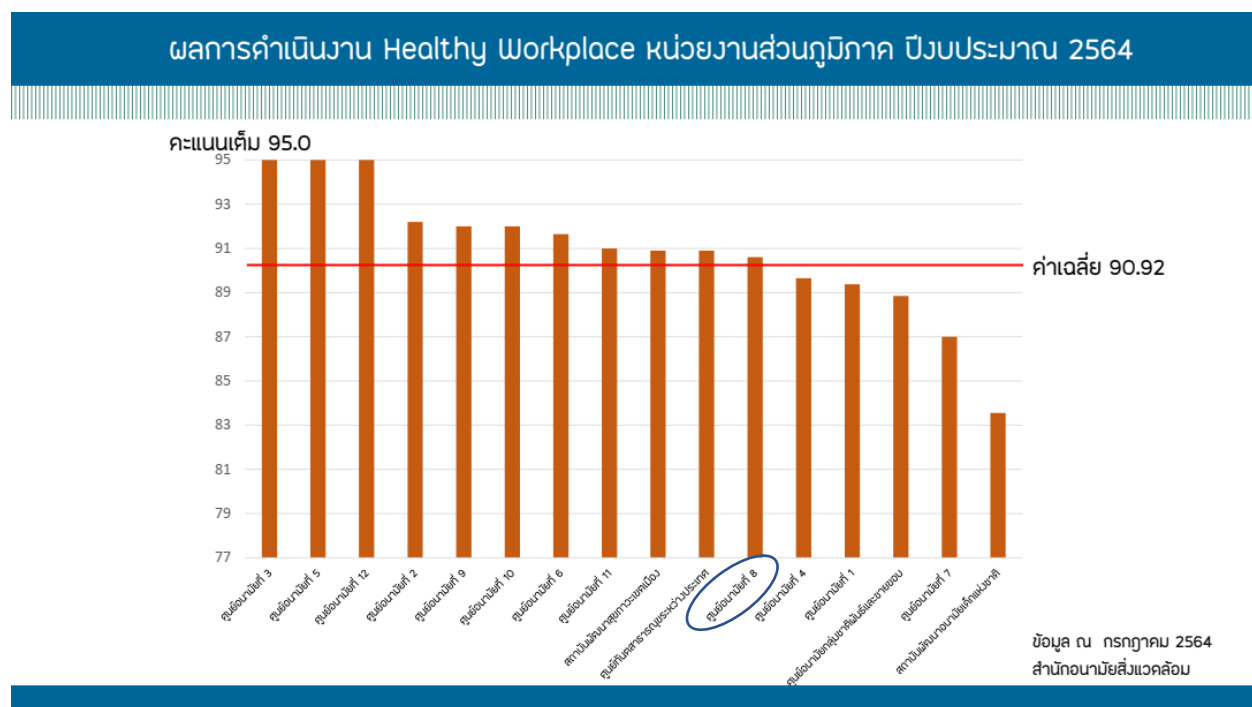
รายงานตัวชี้วัด กพร. ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุตรธานี

๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

๑.๑ รายการข้อมูลที่น่าสนใจ

๑. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

จากผลการดำเนินงานการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ที่กำหนดตัวชี้วัด คือ ศูนย์อนามัยผ่านเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ระดับดีขึ้นไป ซึ่งผลการดำเนินงานของศูนย์อนามัยที่ ๘ อุตรธานี ผ่านเกณฑ์ระดับดีมาก และมีคะแนนผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของกรมอนามัย ดังนี้ (รูปที่ ๑)



รูปที่ ๑ : ผลการดำเนินงาน HWP ปี ๒๕๖๔

ถึงแม้ผลการดำเนินงานในปี ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) จะอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ แต่ก็ยังมีหลายส่วนที่ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุตรธานี ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐาน คณะทำงานจึงได้มีการวิเคราะห์ SWOT Analysis รอบ ๖ เดือนหลัง (เมษายน - กันยายน ๒๕๖๔) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงนโยบาย มาตรการ และแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ดังนี้

	จุดแข็งภายในองค์กร	จุดอ่อนภายในองค์กร
ปัจจัยภายใน	๑. ผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญของนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ ๒. มีการประกาศนโยบายอย่างชัดเจนและติดป้ายประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร ๓. มีการจัดตั้งคณะทำงานอย่างครอบคลุมทุกกลุ่มงานในองค์กร ๔. มีการประชุมติดตามการดำเนินงานเป็นประจำ และมีการจัดกิจกรรมพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ๕. มีกลุ่มไลน์ในการติดต่อประสานงานและปรึกษาหารือปัญหาที่เกิดขึ้น	๑. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีภารกิจลงพื้นที่ต่างจังหวัดค่อนข้างบ่อย จึงทำให้การดำเนินงานบางช่วงไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ๒. ศูนย์มีพื้นที่ไม่เพียงพอในการเก็บวัสดุอุปกรณ์ที่มีจำนวนมาก เพื่อเตรียมมอบสนับสนุนให้กับเครือข่าย ๓. เจ้าหน้าที่บางท่านยังไม่เข้าใจเกณฑ์การดำเนินงาน
	โอกาสภายนอก	อุปสรรคภายนอก
ปัจจัยภายนอก	๑. มีเกณฑ์การพัฒนาที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกสังกัดภายในกรมอนามัย ๒. มีคณะกรรมการจากภายนอกองค์กรมาเยี่ยมประเมินและให้คำแนะนำ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน ๓. มีการประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานจากส่วนกลางในรูปแบบออนไลน์ ทำให้เกิดความเข้าใจในเกณฑ์การประเมินมากยิ่งขึ้น	๑. ในช่วงสถานการณ์การระบาดของ COVID การประเมินครั้งที่ ๒ ทางหน่วยงานเดินทางไปประเมินองค์กรภายนอกไม่ได้ ต้องประเมินแบบออนไลน์ ทำให้ไม่สามารถเกิดการเรียนรู้จากสถานที่จริง ๒. งบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ

จากผลการวิเคราะห์ พบว่าประเด็นที่เป็นปัญหาในการดำเนินงาน ได้แก่

๑. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีภารกิจลงพื้นที่ต่าง จังหวัดค่อนข้างบ่อย จึงทำให้การดำเนินงานบางช่วงไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้
๒. ศูนย์มีพื้นที่ไม่เพียงพอในการเก็บวัสดุอุปกรณ์ที่มีจำนวนมาก เพื่อเตรียมมอบสนับสนุนให้กับเครือข่าย
๓. เจ้าหน้าที่บางท่านยังไม่เข้าใจเกณฑ์การดำเนินงาน
๔. ในช่วงสถานการณ์การระบาดของ COVID การประเมินครั้งที่ ๒ ทางหน่วยงานเดินทางไปประเมินองค์กรภายนอกไม่ได้ ต้องประเมินแบบออนไลน์ ทำให้ไม่สามารถเกิดการเรียนรู้จากสถานที่จริง
๕. งบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ คณะทำงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) จึงได้จัดประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เพื่อสรุปผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และวางแผนการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตั้งไว้ (รูปที่ ๒ - ๓)



รูปที่ ๒ - ๓ : การประชุมคณะดำเนินงาน HWP ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
ซึ่งผลการประชุมคณะทำงานฯ มีดังนี้

๑. สรุปผลการดำเนินงาน Healthy Workplace Happy for Life ปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๒. สรุปข้อ Comment จากคณะกรรมการประเมินภายนอกองค์กร (ศอ.๙) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๒.๑ เกณฑ์สะอาด

๒.๒.๑ ไม่มี

๒.๒ เกณฑ์ปลอดภัย

๒.๒.๑ ไม่มีการบำรุงรักษาเครื่องมือ (เครื่องใช้ไฟฟ้า)

๒.๒.๒ ไม่มีการทำรั้วล้อมรอบและติดป้ายเขตอันตราย บริเวณหม้อแปลงไฟฟ้า

๒.๒.๓ บุคลากรไม่สามารถตอบคำถามเรื่องการใช้ถังดับเพลิงได้อย่างชัดเจน

๒.๓ เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี

๒.๓.๑ ไม่พบการกำหนดวิธีการจัดการเมื่อสารเคมีหกรั่วไหล

๒.๔ เกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต

๒.๔.๑ ขาดการสรุปผลการ Check up ของบุคลากร

๒.๔.๒ วิเคราะห์ผลการตรวจสุขภาพของบุคลากรและนำมาจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

๒.๔.๓ ให้มีการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของสมาชิก เพื่อกำหนด

แนวทางแก้ไขและปฏิบัติ

๒.๔.๔ ไม่มีตารางกิจกรรมการออกกำลังกาย

๒.๔.๕ เพิ่มกิจกรรมค้นหาปัญหาและแนวทางการแก้ไขร่วมกัน

๒.๔.๖ ข้อมูลภาวะโลหิตจางในเจ้าหน้าที่

๒.๔.๗ ไม่มีการประเมินหลังดำเนินกิจกรรมหรือเปรียบเทียบ ปี ๒๕๖๓ และ ปี ๒๕๖๔

๒.๔.๘ ขาดร้อยละการได้รับการตรวจสมรรถภาพทางกายของบุคลากร

๒.๔.๙ ขาดกิจกรรมส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย

๓. ข้อเสนอแนะจากประธานคณะทำงาน HWP

๓.๑ มอบเกณฑ์สะอาด ดังนี้

๓.๑.๑ สักรวจมาตรฐานห้องน้ำเสมอภาคให้ได้ตามเกณฑ์ และรายงานผลในการประชุมครั้งต่อไป

๓.๒ มอเบณฑท์ปลอดภัย ดังนี้

๓.๒.๑ กำหนดวันอบรมทบทวนการป้องกันอัคคีภัย โดยให้อยู่ในช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ เนื่องจากให้เป็นไปตามการศึย DOC และโครงการ

๓.๒.๒ จัดทำหรือประสานขอข้อมูลแผนการบำรุงรักษาเครื่องใช้ไฟฟ้าหรือครุภัณฑ์ของสำนักงาน

๓.๓ มอเบณฑท์สิ่งแวดล้อม ดังนี้

๓.๓.๑ สำรองสารเคมีภายในองค์กรและจัดทำ MSDS ของสารเคมีทุกชนิด

๓.๔ มอเบณฑท์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต

๓.๔.๑ ให้มีการสรุปผลการ Check up ของบุคลากรปี ๒๕๖๔

๓.๔.๒ เพิ่มการวิเคราะห์ผลการตรวจสุขภาพของบุคลากรและนำมาจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

๓.๔.๓ ให้มีการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของสมาชิก เพื่อกำหนด

แนวทางแก้ไขและปฏิบัติ

๓.๔.๔ จัดทำตารางกิจกรรมการออกกำลังกาย

๓.๔.๕ เพิ่มกิจกรรมค้นหาปัญหาและแนวทางการแก้ไขร่วมกัน

๓.๔.๖ เพิ่มข้อมูลภาวะโลหิตจางในเจ้าหน้าที่

๓.๔.๗ เพิ่มการประเมินหลังดำเนินกิจกรรมหรือเปรียบเทียบ ปี ๒๕๖๓ และ ปี ๒๕๖๔

๓.๔.๘ เพิ่มข้อมูลร้อยละการได้รับการตรวจสมรรถภาพทางกายของบุคลากร

๓.๔.๙ เพิ่มกิจกรรมส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย

๓.๕ ให้คณะทำงานแต่ละเกณฑท์จัดทำแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ส่งให้ฝ่ายเลขานุการ คณะทำงาน HWP ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

๒. ผลการวิเคราะห์สภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุตรธานี ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินสภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรกรมอนามัย พบว่า ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุตรธานี มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวนทั้งหมด ๕๘ คน โดยได้เข้าทำแบบประเมินจำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด เป็นเพศชาย ร้อยละ ๓๔.๗ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๖๕.๓ ผู้ตอบมีอายุ ๒๗ - ๖๐ ปี มีอายุเฉลี่ย ๓๖.๕ ปี การศึกษาส่วนมาก ร้อยละ ๙๕.๙ อยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นประเภทข้าราชการ ร้อยละ ๙๓.๙ และพนักงานราชการ ร้อยละ ๔.๑ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ ๕๕.๑ และมีสถานภาพโสด ร้อยละ ๔๒.๙

การทางการเงิน พบว่า ร้อยละ ๓๖.๗ มีรายจ่ายน้อยกว่ารายได้ ร้อยละ ๒๔.๕ มีรายจ่ายเกินกว่ารายได้ มาก ร้อยละ ๒๒.๔ มีรายจ่ายเท่ากับรายได้ และ ร้อยละ ๑๖.๓ มีรายจ่ายเกินรายได้เล็กน้อย มีเงินเก็บออม ร้อยละ ๖๓.๓ ไม่มีเงินเก็บออม ร้อยละ ๓๖.๗ การระการผ่อนชำระหนี้ พบว่า เป็นภาระน้อยถึงปานกลาง ร้อยละ ๕๗.๑ เป็นภาระหนักมากถึงหนักที่สุด ร้อยละ ๓๒.๗ และไม่มีภาระหรือไม่มีหนี้สิน ร้อยละ ๑๐.๒

ส่วนที่ ๒ สภาวะสุขภาพ

จากการคิดค่าดัชนีมวลกายของบุคคลากร พบว่า มีบุคคลากรที่มีดัชนีมวลกายอยู่ในเกณฑ์ปกติ เป็นร้อยละ ๕๑ อยู่ในระดับอ้วน ร้อยละ ๒๐.๔ ระดับท้วม ร้อยละ ๑๐.๒ ระดับอ้วนมาก ร้อยละ ๑๐.๒ และระดับผอม ร้อยละ ๘.๒ ตามลำดับ

ค่าดัชนีมวลกาย	จำนวน	ร้อยละ
น้ำหนักน้อย/ผอม (<๑๘.๕)	๔	๘.๒
ปกติ (๑๘.๕-๒๒.๙)	๒๕	๕๑.๐
ท้วม/อ้วนระดับ ๑ (๒๓-๒๔.๙)	๕	๑๐.๒
อ้วน/อ้วนระดับ ๒ (๒๕-๒๙.๙)	๑๐	๒๐.๔
อ้วนมาก/อ้วนระดับ ๓ (>๓๐)	๕	๑๐.๒
รวม	๔๙	๑๐๐.๐

เส้นรอบเอว พบว่า ร้อยละ ๗๑.๔ เป็นผู้ที่มิเส้นรอบที่ปกติ โดยเป็นชาย ร้อยละ ๒๒.๔ หญิง ร้อยละ ๔๙ และร้อยละ ๒๘.๖ เป็นผู้ที่มิเส้นรอบที่เกิน โดยเป็นชาย ร้อยละ ๑๒ หญิง ร้อยละ ๑๖

เส้นรอบเอว	ไม่เกิน		เกิน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๑	๒๒.๔	๖	๑๒
หญิง	๒๔	๔๙.๐	๘	๑๖
รวม	๓๕	๗๑.๔	๑๔	๒๘.๖

*รอบเอวชายไม่ควรเกิน ๙๐ เซนติเมตร และรอบเอวหญิงไม่ควรเกิน ๘๐ เซนติเมตร

โรคประจำตัว พบว่า บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๘ อุดรธานี ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๘ และมีโรคประจำตัว ร้อยละ ๑๐.๗ โดยโรคประจำตัวที่พบมากที่สุด คือ ความดันโลหิตสูงและภูมิแพ้

การตรวจสุขภาพประจำปี พบว่า ร้อยละ ๙๓.๙ ได้รับการตรวจสุขภาพ เป็นกลุ่มอายุต่ำกว่า ๓๕ ปี ร้อยละ ๕๔.๓ กลุ่มอายุมากกว่า ๓๕ ปี ร้อยละ ๔๕.๗ และไม่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๖.๑

ส่วนที่ ๓ พฤติกรรมสุขภาพ

การบริโภคอาหาร พบว่า ส่วนใหญ่มีการรับประทานอาหารครบ ๓ มื้อ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖ และรับประทานอาหารไม่ครบ ๓ มื้อ ร้อยละ ๒๐.๔ ส่วนใหญ่ไม่ได้รับประทานอาหารในมือเช้า

การรับประทานผักใน ๑ วัน ปริมาณ ๔ ทัพพีขึ้นไป พบว่า ส่วนใหญ่มีการกินผักร้อยละ ๙๕.๙ เป็นผู้ที่กินทุกวัน ร้อยละ ๑๖.๓ กิน ๔ - ๖ วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ ๓๘.๘ กิน ๑ - ๓ วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ ๔๐.๘ และมีผู้ที่ไม่กินผักเลย ร้อยละ ๔.๑

การรับประทานผลไม้รสไม่หวาน ครบ ๓ มื้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีการรับประทานผลไม้ ร้อยละ ๙๑.๘ เป็นผู้ที่กินทุกวัน ร้อยละ ๔.๑ กิน ๔ - ๖ วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ ๒๘.๖ กิน ๑ - ๓ วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ ๕๙.๒ และมีผู้ที่ไม่กินผลไม้เลย ร้อยละ ๘.๒

การเติมเครื่องปรุง พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เติมเครื่องปรุงรสเค็ม ร้อยละ ๕๓.๑ เติมบางครั้ง ร้อยละ ๔๒.๙ เติมทุกครั้ง ร้อยละ ๔.๑ ไม่เติมเครื่องปรุงรสหวาน ร้อยละ ๔๖.๙ เติมบางครั้ง ร้อยละ ๔๖.๙ เติมทุกครั้ง ร้อยละ ๖.๑

ส่วนที่ ๔ พฤติกรรมการป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจราจร ในช่วง ๓๐ วันที่ผ่านมา

พฤติกรรมการป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจราจร พบว่า ร้อยละ ๙๘ ใช้เข็มขัดนิรภัยขณะขับรถยนต์ ร้อยละ ๑๐๐ ใช้เข็มขัดนิรภัยขณะเป็นผู้โดยสารข้างคนขับ และ ร้อยละ ๖๓.๓ มีการสวมหมวกนิรภัยขณะขี่รถจักรยานยนต์ ร้อยละ ๓๖.๗ ไม่ได้ขี่รถจักรยานยนต์ ร้อยละ ๖๑.๒ มีการสวมหมวกนิรภัยขณะโดยสารรถจักรยานยนต์ ร้อยละ ๓๖.๗ ไม่ได้โดยสารรถจักรยานยนต์ และร้อยละ ๒ ไม่สวมหมวกนิรภัย

ส่วนที่ ๕ พฤติกรรมการสูบบุหรี่

บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีพฤติกรรมการสูบบุหรี่ ร้อยละ ๙๘ โดยพบผู้ที่มีการสูบบุหรี่ จำนวน ๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒ ของบุคลากรทั้งหมด และผู้ที่สูบบุหรี่มีความคิดที่จะเลิกภายใน ๓๐ วัน

ส่วนที่ ๖ พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ดื่มเปียร์ร้อยละ ๖๙.๔ และไม่ดื่มสุรา ร้อยละ ๗๙.๖

ส่วนที่ ๗ แบบประเมินความเครียด (ST-๕)

จากผลรวมของคะแนนจากแบบประเมินความเครียด พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๕.๓ มีความเครียดน้อย ร้อยละ ๒๖.๕ มีความเครียดปานกลาง ร้อยละ ๖.๑ มีความเครียดมาก และร้อยละ ๒ มีความเครียดมากที่สุด

การแปลผลคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
คะแนน ๐ - ๔ เครียดน้อย	๓๒	๖๕.๓
คะแนน ๕ - ๗ เครียดปานกลาง	๑๓	๒๖.๕
คะแนน ๘ - ๙ เครียดมาก	๓	๖.๑
คะแนน ๑๐ - ๑๕ เครียดมากที่สุด	๑	๒.๐
รวม	๔๙	๑๐๐.๐

ส่วนที่ ๘ แบบคัดกรองโรคซึมเศร้า

ผลจากการคัดกรองโรคซึมเศร้า พบว่า ร้อยละ ๙๓.๙ ไม่มีอาการของโรคซึมเศร้า และร้อยละ ๖.๑ ที่มีอาการของโรคซึมเศร้าในระดับน้อย

การแปลผลคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีอาการของโรคซึมเศร้าหรือมีอาการของโรคซึมเศวาระดับน้อยมาก	๔๖	๙๓.๙
มีอาการของโรคซึมเศร้า ระดับน้อย	๓	๖.๑
มีอาการของโรคซึมเศร้า ระดับปานกลาง	๐	๐.๐
มีอาการของโรคซึมเศร้า ระดับรุนแรง	๐	๐.๐
รวม	๔๙	๑๐๐.๐

ส่วนที่ ๙ แบบสอบถามกิจกรรมทางกาย

การมีกิจกรรมทางกาย พบว่า ร้อยละ ๕๓.๑ มีกิจกรรมทางกายน้อยกว่าสัปดาห์ละ ๑๕๐ นาที ร้อยละ ๓๔.๗ มีกิจกรรมทางกายมากกว่าหรือเท่ากับสัปดาห์ละ ๑๕๐ นาที ร้อยละ ๑๒.๒ ไม่มีเลย และพบว่า ร้อยละ ๔๖.๙ มีการนั่งหรือเอนกายเฉยๆ นานเกิน ๒ ชั่วโมง บางวัน ร้อยละ ๓๐.๖ ไม่นั่งหรือเอนกายเฉยๆ นานเกิน ๒ ชั่วโมง ร้อยละ ๒๒.๔ นั่งหรือเอนกายเฉยๆ นานเกิน ๒ ชั่วโมง ทุกวัน

ส่วนที่ ๑๐ พฤติกรรมการนอนหลับ

พฤติกรรมการนอนหลับ พบว่า ร้อยละ ๗๙.๖ นอนถึง ๗ ชั่วโมงบางวัน ร้อยละ ๒๐.๔ นอนไม่ถึง ๗ ชั่วโมงทุกวัน และความรู้สึกสดชื่นหลังตื่นนอน พบว่า ร้อยละ ๓๔.๗ รู้สึกสดชื่น ๕-๖ วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ ๓๐.๖ รู้สึกสดชื่น ๑-๔ วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ ๒๐.๔ รู้สึกสดชื่นทุกวันและร้อยละ ๑๔.๓ ไม่เคยรู้สึกสดชื่นเลย

ส่วนที่ ๑๑ พฤติกรรมการแปรงฟัน

พฤติกรรมการแปรงฟัน พบว่า ร้อยละ ๘๙.๘ มีการแปรงฟันก่อนนอนทุกวัน ร้อยละ ๘.๒ แปรงฟันก่อนนอนบางวัน และร้อยละ ๒ ที่ไม่แปรงเลย ส่วนการใช้เวลาในการแปรงฟัน ร้อยละ ๖๙.๔ ใช้เวลา ๒-๓ นาที ร้อยละ ๒๐.๔ ใช้เวลา ๓ นาทีขึ้นไป ร้อยละ ๘.๒ ใช้เวลาน้อยกว่า ๒ นาที และร้อยละ ๔๒.๙ ได้เข้ารับบริการทันตกรรม โดยส่วนใหญ่ไปรับบริการการอุดหินปูน

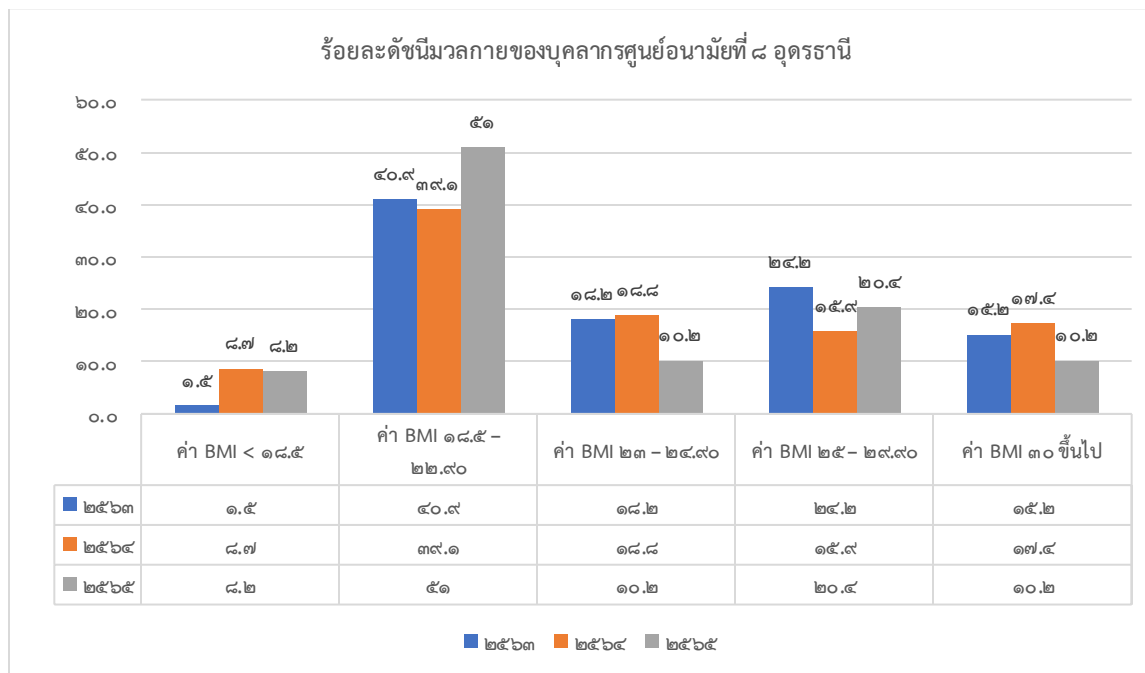
ผลลัพธ์การดำเนินงานตัวชี้วัดที่ผ่านมา

ข้อมูลร้อยละของดัชนีมวลกายเปรียบเทียบ ๓ ปี ย้อนหลัง

ระดับ	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ค่า BMI < ๑๘.๕ (น้ำหนักน้อย/ผอม)	๑	๑.๕	๖	๘.๗	๔	๘.๒
ค่า BMI ๑๘.๕ - ๒๒.๙๐ (ปกติ)	๒๗	๔๐.๙	๒๗	๓๙.๑	๒๕	๕๑.๐
ค่า BMI ๒๓ - ๒๔.๙๐ (ท้วม/อ้วนระดับ ๑)	๑๒	๑๘.๒	๑๓	๑๘.๘	๕	๑๐.๒
ค่า BMI ๒๕ - ๒๙.๙๐ (อ้วน/อ้วนระดับ ๒)	๑๖	๒๔.๒	๑๑	๑๕.๙	๑๐	๒๐.๔
ค่า BMI ๓๐ ขึ้นไป (อ้วนมาก/อ้วนระดับ ๓)	๑๐	๑๕.๒	๑๒	๑๗.๔	๕	๑๐.๒
จำนวนบุคลากรรวม	๖๖	๑๐๐.๐	๖๙	๑๐๐.๐	๔๙	๑๐๐.๐

*ปี ๒๕๖๕ ใช้ข้อมูลจากการตอบแบบประเมินสถานะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรกรมอนามัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

แนวโน้มของร้อยละดัชนีมวลกายของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๘ อุตรธานี



*ปี ๒๕๖๕ ใช้ข้อมูลจากการตอบแบบประเมินภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรกรมอนามัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ข้อมูลย้อนหลังปี ๒๕๖๓ - ปัจจุบัน พบว่า ค่าของดัชนีมวลกายที่อยู่ในเกณฑ์ปกติของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๘ อุตรธานี มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น และค่าของดัชนีมวลกายที่อยู่ในเกณฑ์ห้วมหรืออ้วนระดับ ๑ (ค่า BMI ๒๓ - ๒๔.๙๐) และ อ้วนมากหรืออ้วนระดับ ๓ (ค่า BMI ๓๐ ขึ้นไป) ลดลง อย่างเห็นได้ชัด

สถานการณ์ข้อมูลสุขภาพปี ๒๕๖๔

ระดับ	ปี ๒๕๖๔	
	จำนวน	ร้อยละ
ค่า BMI < ๑๘.๕ (น้ำหนักน้อย/ผอม)	๖	๘.๗
ค่า BMI ๑๘.๕ - ๒๒.๙๐ (ปกติ)	๒๗	๓๙.๑
ค่า BMI ๒๓ - ๒๔.๙๐ (ห้วม/อ้วนระดับ ๑)	๑๓	๑๘.๘
ค่า BMI ๒๕ - ๒๙.๙๐ (อ้วน/อ้วนระดับ ๒)	๑๑	๑๕.๙
ค่า BMI ๓๐ ขึ้นไป (อ้วนมาก/อ้วนระดับ ๓)	๑๒	๑๗.๔
จำนวนบุคลากรรวม	๖๙	๑๐๐.๐

ข้อมูลดัชนีมวลกาย (BMI) ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๘ อุตรธานี รอบ ๕ เดือนหลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ พบว่า บุคลากรมีค่าดัชนีมวลกายปกติ (ค่า BMI ๑๘.๕ – ๒๒.๙๐) จำนวน ๒๗ คน จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑

ความรู้ที่นำมาใช้ในการดำเนินงาน

สำหรับประเด็นความรู้ที่ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุตรธานี นำมาใช้ในการดำเนินงาน มีดังนี้

๑. เกณฑ์การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย ๒๕๖๓

๒. เกณฑ์การประเมิน ๕ส.

๓. แบบประเมินภาวะสุขภาพของบุคลากรกรมอนามัย (พัฒนาโดยสำนักส่งเสริมสุขภาพ)

๔. แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย (พัฒนาโดยสำนักส่งเสริมสุขภาพ)

๕. คู่มืออ้วนลงพุง

๖. แบบประเมินความเครียด (ST-๕) และคัดกรองโรคซึมเศร้า

๗. การใช้ธาตุเหล็กแก้ภาวะโลหิตจาง

๘. การพัฒนาสมรรถภาพทางกาย

๙. ความสำคัญของกรดโฟลิก

๑๐. คู่มือแบบทดสอบและเกณฑ์สมรรถภาพทางกายของเด็ก เยาวชน และประชาชนไทย เอกสารความรู้ตามที่อยู่เว็บไซต์

<https://drive.google.com/drive/folders/๑b๕PskZRUGxNMaV-egimWkMXkewlIWLb?usp=sharing>

จากการวิเคราะห์ SWOT Analysis (ข้อ ๑.๑) เพื่อแก้ไขประเด็นปัญหาดังกล่าวจึงได้กำหนดเป็นมาตรการ โดยใช้กลยุทธ์ PIRAB ดังนี้

P = Partnership คณะทำงานได้นำข้อเสนอแนะ/ข้อตรวจพบ จากคณะกรรมการขององค์กรภายนอกมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการปฏิบัติและหารือถึงแนวทางการแก้ไข ในการประชุมการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

I = Investment การจัดหางบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานและพัฒนาปรับปรุงทัศนียภาพภายในองค์กร

R = Regulation มีการนำข้อมูลความรู้ของเกณฑ์การพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และแบบประเมินอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้ประกอบการดำเนินงาน

A = Advocacy สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบและนำไปปฏิบัติผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชุมประจำเดือน Line group บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

B = Building Capacity ประชุมคณะทำงานเพื่อสรุปผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้คณะทำงานและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจและทราบทิศทาง การดำเนินงานและแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้น จึงได้มีการกำหนดเป็นมาตรการหรือกิจกรรม ดังนี้

มาตรการหรือกิจกรรม	แผนงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. ประชาสัมพันธ์ สื่อสาร สร้างความเข้าใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กร	๑. ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานในการประชุมประจำเดือน	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	คณะกรรมการ HWP
	๒. ประกาศนโยบายการดำเนินงาน - HWP - Happy Body	พ.ย. ๖๔	คณะกรรมการ HWP
๒. สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงาน รวมถึงพัฒนาทักษะความรู้ด้านส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลของชีวิตของเจ้าหน้าที่	๑. สำรวจความต้องการพัฒนาความรู้ด้านส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลของชีวิตของเจ้าหน้าที่	ต.ค. ๖๔	คณะกรรมการ HWP
	๒. สำรวจความพึงพอใจในการดำเนินงานปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ต.ค. ๖๔	คณะกรรมการ HWP
	๓. อบรมแผนป้องกันอัคคีภัย	๒๔ พ.ย. ๖๔	กลุ่มอำนวยการ
๓. ขับเคลื่อนการดำเนินงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)	๑. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน และกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ	ต.ค. ๖๔	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. ปรับปรุงทัศนียภาพ (๕ส. และ Big Cleaning Day) และตรวจสอบปรับปรุงความปลอดภัยหน้างาน	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	จนท.ศอ.๘ และ คกก. ทีมสะอาดและทีมปลอดภัย
	๓. ประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานฯ และ ๕ส. จากคณะกรรมการภายในองค์กร	ธ.ค. ๖๔ - ก.ค. ๖๕	ตัวแทน คกก. HWP
	๔. ฝึกระวังภาวะอ้วนลงพุงในเจ้าหน้าที่	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	คกก.ทีมมีชีวิตชีวา (Happy Body)
	๕. ส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกายในเจ้าหน้าที่	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	คกก.ทีมมีชีวิตชีวา (Happy Body)
	๖. การตรวจสุขภาพประจำปี	พ.ย. ๖๔ - ก.พ. ๖๕	คกก.ทีมมีชีวิตชีวา (Happy Body)

	๗. ทดสอบสมรรถภาพทางกาย และการตรวจสุขภาพฟัน ครั้งที่ ๑ และ ๒	ธ.ค. ๖๔ - มิ.ย. ๖๕	คกก.ทีมมีชีวิตรื่นชีวา (Happy Body)
	๘. กิจกรรมเสริมสร้างความสมดุล ชีวิต เช่น กิจกรรมอวยพรวันเกิด เจ้าหน้าที่ ทำบุญตักบาตรวันสำคัญ กิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	คกก.ทีมมีชีวิตรื่นชีวา (HLO, กลุ่มอำนวยการ, งานการเจ้าหน้าที่, กลุ่มวัยทำงาน)
	๙. การแข่งขันกีฬาสัมพันธ์	ก.พ. - เม.ย. ๖๕	คกก. ทีมมีชีวิตรื่นชีวา (HLO)
	๑๐. ประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานฯ และ ๕ส. จาก คณะกรรมการภายนอกองค์กร	ธ.ค. ๖๔ - มิ.ย. ๖๕	ตัวแทน คกก. HWP
	๑๑. กิจกรรมรณรงค์การส่งเสริมให้ความรู้หญิงวัยเจริญพันธุ์ได้รับประทานวิตามินเสริมธาตุเหล็กและโฟลิก (ธาตุเหล็ก ๖๐ มิลลิกรัม และโฟเลต ๒,๘๐๐ ไมโครกรัม สัปดาห์ละ ๑ เม็ด)	ต.ค. ๖๔ - ก.พ. ๖๕	คกก.ทีมมีชีวิตรื่นชีวา (กลุ่มวัยทำงาน)
๔. แก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน	๑. ประชุมคณะทำงานการพัฒนา สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	คณะกรรมการ HWP