

-เอกสารสรุปผลการดำเนินงาน-

สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน

(Healthy Workplace Happy for Life)

รอบที่ 2 ปีงบประมาณ 2564

ศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช

คณะกรรมการองค์กรสร้างสุข ปี 2564

ศูนย์อนามัยที่ 11

**สรุปผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและ
สถานการณ์ตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life
ของศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ 2564**

1. สรุปผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

มีผู้ตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 11 จำนวน 135 คน มีรายละเอียดปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

ผลการสำรวจความผูกพันองค์กรของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 11 ปี 2563 ตาม Link:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1yY0brPegkK3SIYNrhDBc0OrKQYFFogi5/edit#gid=136913721>

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละความผูกพันของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช ปี 2563 (N=135)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุบุคลากร		
28 – 40 ปี (Generation Y)	51	37.8
41 – 55 ปี (Generation X)	76	56.2
56 – 60 ปี (Baby Boom)	8	6.0
อายุการปฏิบัติราชการ		
1 ปี	8	6.0
1-5 ปี	9	6.7
6-10 ปี	17	12.7
11-15 ปี	24	19.4
15 ปีขึ้นไป	74	55.2
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	21.6
ปริญญาตรี	85	63.4
ปริญญาโท	16	11.9
ปริญญาเอก	4	3.1
จำนวนบุคลากร		
ข้าราชการ	90	67.2
พนักงานกระทรวง	28	20.9
พนักงานราชการ	9	6.7
ลูกจ้างประจำ	7	5.2

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่ง		
ปฏิบัติการ	20	22.2
ปฏิบัติงาน	5	5.6
ชำนาญการ	46	51.1
ชำนาญงาน	11	12.2
ชำนาญการพิเศษ	6	6.7
เชี่ยวชาญ	2	2.2

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41-55 ปี (Gen. X) ร้อยละ 56.2 และมีบุคลากรที่อายุระหว่าง 28-40 ปี (Gen.Y) ร้อยละ 37.8 ซึ่งบุคลากรทั้งสองส่วนเป็นกำลังสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรและบุคลากรส่วนใหญ่ของศูนย์อนามัยที่ 11 ที่จะสามารถดำเนินการได้มีประสิทธิภาพ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 67.2 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.4 และตำแหน่งระดับชำนาญการ ร้อยละ 51.1

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละระดับความคิดเห็นของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช ปี 2563 (N=135)

คำถาม	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
*1. ฉันไม่มีสมาธิในการทำงานเพราะกังวลถึงภาระที่บ้าน	15	11.1	13	9.6	107	79.3
*2 ความเครียดจากเรื่องส่วนตัวทำให้ฉันทำงานบกพร่อง	13	9.6	13	9.6	109	80.8
*3 ฉันเหนื่อยล้าจากภาระงานที่บ้านจนทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่	10	7.4	13	9.6	112	83.0
*4 ฉันไม่สามารถทำงานเสร็จตามเวลาเพราะต้องจัดการกับเรื่องส่วนตัว	5	3.7	15	11.1	115	85.2
*5 ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว	32	23.7	16	11.9	87	64.4
*6 ความเครียดจากที่ทำงานทำให้ฉันมีปัญหากับครอบครัว	25	18.5	32	23.7	78	57.8
*7. บ่อยครั้งที่ฉันมีงานติดพันจนทำให้ไม่สามารถไปร่วมกิจกรรมกับ ครอบครัว หรือเพื่อนฝูงหรือทำกิจกรรมที่สนใจได้	47	34.8	17	12.6	71	52.6

คำถาม	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
*8 ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพของตัวเอง	22	16.3	5	3.7	88	65.1
9. งานของฉันช่วยให้ฉันรับผิดชอบต่อครอบครัวได้ดีขึ้น	95	70.1	33	24.4	7	5.2
10. ตารางงานของฉันมีความเหมาะสม และช่วยให้ฉันสามารถบริหาร จัดการกับภาระส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	75	55.6	28	20.7	32	23.7
11 งานของฉันมีส่วนในการช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว	100	74.1	21	15.6	14	10.3
12. งานของฉันสนับสนุนให้ฉันมีโอกาสพัฒนาตัวเอง และมีโอกาสเข้าร่วม กิจกรรมทางสังคมที่ฉันสนใจ	93	68.1	25	18.5	17	12.4
13. ครอบครัวของฉันช่วยสนับสนุน และเป็นกำลังใจที่ดีให้ฉันในการทำงาน	109	80.7	15	11.1	11	8.2
14. ครอบครัวหรือเพื่อนฝูงช่วยให้ฉันคลายเครียดจากการทำงาน	112	83.0	15	11.1	9	6.9
15. กิจกรรมในชีวิตส่วนตัวของฉันช่วยเสริมสร้างทักษะให้ฉันทำงานได้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น	104	77.0	22	16.1	9	6.9
16. การเรียนรู้จากการสร้างสัมพันธภาพในครอบครัวช่วยให้ฉันมี สัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	106	78.5	20	14.6	9	6.9

หมายเหตุ * เป็นคำถามเชิงปฏิเสธ

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็น ร้อยละ 75 ถือว่าภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดี แต่ก็มีบางประเด็นที่ต้องร่วมกันหรือส่งเสริมให้บุคลากรผ่อนคลายในการใช้ชีวิตและสนับสนุนโดยองค์กรมากขึ้น โดยคิดจากคะแนนที่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ประกอบด้วย ความเครียดจากที่ทำงานทำให้ฉันมีปัญหากับครอบครัว ร้อยละ 57.8 บ่อยครั้งที่ฉันมีงานติดพันจนทำให้ไม่สามารถไปร่วมกิจกรรมกับ ครอบครัว หรือเพื่อนฝูงหรือทำกิจกรรมที่สนใจได้ ร้อยละ 52.6 ตารางงานของฉันมีความเหมาะสม และช่วยให้ฉันสามารถบริหาร จัดการกับภาระส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ร้อยละ 55.6 ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ยังไม่

สามารถจัดการกับการดำเนินชีวิตได้ดีพอ ทำให้การทำงานและการใช้ชีวิตทั้งครอบครัวและส่วนตัวไม่สมดุลกัน ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาขึ้นทั้งตนเองและครอบครัวได้ในอนาคต

ผลการสำรวจปัจจัยต่าง ๆ ต่อความคิดเห็นของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 11 พบว่า บุคลากรของศูนย์อนามัยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง ดังข้อมูลดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร พบว่า

- การยอมรับของบุคลากรทั่วไป ร้อยละ 81.4
- อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอกับทำงาน ร้อยละ 93.1
- นโยบายและทิศทางชัดเจน ร้อยละ 75.7
- มีระบบงานที่ดี ร้อยละ 73.1
- หน่วยงานเห็นความสำคัญ ร้อยละ 71.1
- หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง ร้อยละ 67.8

2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ

- งานที่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ ร้อยละ 96.3
- งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ร้อยละ 90.3
- งานที่ทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ร้อยละ 90.3
- งานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน ร้อยละ 85.8
- ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 74.6
- ท่านได้รับความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ ร้อยละ 79.9

3. ปัจจัยเกี่ยวกับคนในองค์กร

- เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ ร้อยละ 82.1
- เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม ร้อยละ 79.2
- หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ร้อยละ 79.1

4. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

- หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ร้อยละ 73.1
- หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ ร้อยละ 81.4
- หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางชัดเจน ร้อยละ 75.4
- หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน ร้อยละ 73.9
- หัวหน้างานมีส่วนรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน ร้อยละ 70.1

5. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง

- ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์ ร้อยละ 80.6
- ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม ร้อยละ 88.1
- ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 73.9

- ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม ร้อยละ 80.6

6. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและภาพแวดล้อม

- ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ ร้อยละ 78.4
- ครอบครัวสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ ร้อยละ 96.3
- ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ ร้อยละ 95.5
- ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้ ร้อยละ 79.2
- ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ ร้อยละ 85.1

7. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน

- ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นรูปธรรมกับการปฏิบัติงาน ร้อยละ 64.9
- ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน ร้อยละ 62.9
- ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ร้อยละ 65.7

8. ความคิดเห็นในประเด็นอื่นๆ

- ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด ร้อยละ 77.7
- ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ร้อยละ 88.0
- ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน ร้อยละ 86.6

ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ด้านบุคคล

>>ควรสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มทักษะความรู้ การปฏิบัติที่ดี เน้นการทำงานเป็นทีม มีกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความผูกพันขององค์กร

>>ควรมีการพัฒนาทักษะด้านการใช้ชีวิตระหว่างการทำงาน ชีวิตครอบครัว และชีวิตส่วนตัวให้สมดุล และสามารถจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต

ด้านองค์กร

>>การสื่อสารบางประเด็นขององค์กรยังไม่ครอบคลุมและไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ทำให้คนในองค์กรไม่สามารถปฏิบัติได้ตรงกันและมีความคลาดเคลื่อน แต่องค์กรมีเทคโนโลยีครอบคลุมดีพอสมควรต่อการใช้งาน

>>ควรเพิ่มด้านสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรในองค์กร เช่น การสนับสนุนการหารายได้ การเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน

>>บางจุด/บางส่วนของหน่วยงานต้องปรับปรุงให้ได้ตามมาตรฐาน Healthy Workplace for life เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

>>องค์กรควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมและเพิ่มทักษะชีวิตอย่างสมดุล และมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิก ส่งเสริมการสร้างรายได้ และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 3 แสดงการกำหนดมาตรการและประเด็นความรู้ในการพัฒนา Healthy Workplace for life และเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ของศูนย์อนามัยที่ 11

ลำดับ	ประเด็น	มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่ต้องพัฒนา/อื่นๆ
การพัฒนา Healthy Workplace for life			
1	การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วม	การกำหนดคณะกรรมการองค์กรสร้างสุข ศอ.11 ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2564	ใช้การประชุมของคณะกรรมการติดตามการดำเนินงาน
2	เกณฑ์ความสะอาด	การประเมินผลและติดตามการดำเนินงานของกลุ่มงานโดยใช้คณะกรรมการองค์กรสร้างสุข ศอ.11 และมีผลต่อการประเมินผลงานของกลุ่มงาน	การตรวจสอบความสะอาดและการฝึกทักษะของเกณฑ์ความสะอาด
3	เกณฑ์ปลอดภัย	กำหนดจุดเสี่ยงต่างๆ และป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและปัจจัยเสี่ยงจากอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพ	เพิ่มทักษะให้กับคณะกรรมการฯ และผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการดูจุดเสี่ยง และลดปัญหาจากการเกิดอุบัติเหตุในองค์กร
4	เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี	เพิ่มพื้นที่สีเขียว จัดความร่มรื่นให้เหมาะสมในทุกบริเวณ	เปิดกลุ่มไลน์ ให้แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร
5	เกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต	จัดสถานที่ออกกำลังกาย ติดไฟสว่าง บริเวณที่เป็นจุดอับและเพิ่มจุดออกกำลังกายทั่วบริเวณ -การรายงานกิจกรรมของแต่ละกลุ่มงานในการดำเนินงานต่างๆ ที่ทำงานร่วมกัน และกิจกรรมที่ส่งผลดีต่อองค์กร	การร่วมชื่นชมยินดีและส่งเสริมการดำเนินงานที่ส่งผลดีต่อบุคลากรในองค์กรผ่านคณะกรรมการและสื่อสารต่างๆ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรรอบข้าง ชื่อกลุ่ม คณะกรรมการองค์กรสร้างสุข Hpc11.Gr เป็นต้น

ลำดับ	ประเด็น	มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่ต้องพัฒนา/อื่นๆ
ความผูกพันองค์กร			
1	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กร	สร้างแบบฟอร์มการประเมินความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานและรับฟังความคิดของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร	นำคำแนะนำของบุคลากรมาผ่านคณะกรรมการฯ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมและดีต่อบุคลากรโดยภาพรวม
2	ความรัก ความผูกพันของคนในองค์กร	มีกิจกรรมร่วมกันในการสร้างความรักความผูกพันองค์กร เช่น รมรงค์ Big cleaning day กิจกรรมวันครบรอบศูนย์อนามัย กิจกรรมออกกำลังก้าวทำใจ กิจกรรมกีฬา กิจกรรมรมรงค์ด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ เป็นต้น	การเข้าร่วมกิจกรรมตามเป้าหมายที่วางไว้ ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรม/สถานที่ขององค์กรไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม
3	การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร	การประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมและผลจากการเข้าร่วมกิจกรรม	ประเมินผู้เข้าร่วมกิจกรรมและผลจากการดำเนินกิจกรรมแต่ละครั้ง โดยผ่านกลุ่มไลน์ กิจกรรมสัมพันธ์

2. สรุปผล/สถานการณ์ตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life และผลการดำเนินงาน 5 ส ของศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ 2564

(ผู้รับผิดชอบโครงการ คือ นางสาวจิราพร เหมทานนท์ นักวิชาการสาธารณสุข เลขานุการคณะกรรมการองค์กรสร้างสุข)

ผลการดำเนินงาน 5 ส ของหน่วยงานสามารถดำเนินได้ จำนวน 38 ข้อ จาก 42 ข้อ ยังต้องปรับปรุงบ้างในบางส่วน ซึ่งทางผู้รับผิดชอบกำลังดำเนินการเพื่อปรับปรุงต่อไป

ส่วนผลการประเมินตนเองตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life ของศูนย์อนามัยที่ 11 (ตารางที่ 4) ตารางที่ 4 แสดงผลการประเมินตนเองตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life ของศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ 2564

เกณฑ์การพิจารณา	จำนวนข้อทั้งหมด	จำนวนข้อที่ผ่านการประเมินตนเอง	จำนวนข้อที่ผ่านจากเกณฑ์การประเมิน
การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วม	5	5	5
เกณฑ์สะอาด	11	11	11
เกณฑ์ปลอดภัย	12	11	1
เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี	9	9	9
เกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต	5	5	5
รวมทั้งรวม	42	42	42

จากการประเมินตนเองตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life ของกรมอนามัย โดยศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ 2564 ได้ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้านตามเกณฑ์ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 42 ข้อ สิ่งที่ต้องเน้นย้ำคือ การจัดการระบบดูแลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมทั้งจัดระบบเฝ้าระวังการติดติ่มและรักษาสุขภาพการดำเนินงาน Healthy Workplace Happy for Life ของทุกกลุ่มงานโดยผ่านคณะกรรมการองค์กรสร้างสุข ปี 64 ศูนย์อนามัยที่ 11

และเกณฑ์ระดับดีมาก ศูนย์อนามัยที่ 11 ได้เลือกประเด็นกิจกรรมการออกกำลังกาย/กิจกรรมทางกายในการดำเนินงาน โดยมีกิจกรรมการออกกำลังกายในช่วงว่างของวัน มีเครื่องออกกำลังกายในเจ้าหน้าที่ใช้บริการ มีถนนสุขภาพที่สามารถออกกำลังกายได้อย่างเหมาะสม มีการรายงานผลการออกกำลังกายผ่าน Group Line อย่างต่อเนื่อง

3. ผลการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ 2564

แผนการตรวจสอบสุขภาพประจำปีบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564 ทั้งหมด 149 คน

- สิทธิประกันสังคม จำนวน 40 คน เดือนกุมภาพันธ์ 2564
- สิทธิข้าราชการ จำนวน 107 คน เดือนมีนาคม 2564

4. การตรวจหาค่า BMI ของบุคลากรในหน่วยงาน

บุคลากรทั้งหมด 147 คน

ผอม	5	คน	คิดเป็นร้อยละ	3.40
ปกติ	61	คน	คิดเป็นร้อยละ	41.50
สูงกว่าปกติ	81	คน	คิดเป็นร้อยละ	55.10
แบ่งเป็น	เกิน จำนวน 40 คน(ร้อยละ 27.20)			
	อ้วนระดับ 1 จำนวน 25 คน(ร้อยละ 17.01)			
	อ้วนระดับ 2 จำนวน 16 คน(ร้อยละ 10.88)			

(หมายเหตุ ข้อมูลจาก Happy Body ศูนย์อนามัยที่ 11 ณ วันที่ 30 กันยายน 2563)

5. การประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือด ของบุคลากรอายุ 35 ปีขึ้นไป

บุคลากรอายุ 35 ปี ขึ้นไป ทั้งหมด 123 คน ประเมินความเสี่ยงด้วยโปรแกรม พบว่า เดือน ก.พ. 64 บุคลากรเข้าไปประเมินความเสี่ยงทั้งสิ้น 118 คน คิดเป็นร้อยละ 96 ของบุคลากรอายุ 35 ปีขึ้นไป และบุคลากรทุกคนได้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและมีการรายงานผลการปรับเปลี่ยนผ่านตัวแทนคณะกรรมการเพื่อติดตามการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

6. แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนและพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและสถานการณ์ตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life ของศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ 2564

นำข้อมูลจาก 5 ส่วน นำมาวิเคราะห์และจัดทำแผนขับเคลื่อนและพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและสถานการณ์ตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life ของศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ 2564

ตารางที่ 5 แสดงแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนและพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและสถานการณ์ตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life ของศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ 2564

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนประเด็น	ประเด็นความรู้/อื่นๆ	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
1. การประชุม/ติดตามของคณะกรรมการองค์กรสร้างสุข รายงานประจำเดือน ผลการประเมิน HWP กิจกรรมสัมพันธ์ การติดตามการออกกำลังกาย/ค่า BMI) และกิจกรรมขององค์กร	ติดตามผลการดำเนินงาน สนับสนุนช่วยเหลือการดำเนินงาน	11 กลุ่มงานและคณะกรรมการฯ	ต.ค.63-ก.ย.64	-ประชุมทุกเดือนเพื่อติดตามความก้าวหน้า/รายงานผลการดำเนินงาน ประชุมไปแล้วจำนวน 9 ครั้ง
2. การส่งรายงานประจำเดือนของกลุ่มงาน (รายงานประจำเดือน ผลการประเมิน HWP กิจกรรมสัมพันธ์ การติดตามการออกกำลังกาย/ค่า BMI)	ตรวจสอบ/ประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละกลุ่มงาน และรายงานความก้าวหน้า นำไปสู่การขับเคลื่อน	11 กลุ่มงาน	ต.ค.63-ก.ย.64	ส่งรายงานผ่านระบบไลน์ Monthly Rec HPC11,กิจกรรมสัมพันธ์HPC11 และ website: https://hpc11.go.th/happy-body-hpc11/
3. การพัฒนาแต่ละกลุ่มงานให้ได้ตามมาตรฐาน 5 ส./HWP	การสร้างความเข้าใจในแบบประเมินร่วมกันและเพิ่มทักษะการให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือการพัฒนา 5 ส / HWP	11 กลุ่มงาน	ต.ค.63-ก.ย.64	-ประเมินทุกเดือน -ผลรายงานในคณะกรรมการฯ
4. กิจกรรมประจำปี ประกอบด้วย กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ กิจกรรมวัน	ส่งเสริมความรัก ความสามัคคี และ	11 กลุ่มงาน	ต.ค.63-ก.ย.64	ส่งรายงานผ่านระบบ ไลน์ กิจกรรมสัมพันธ์ HPC11

ครบรอบศูนย์อนามัยที่ 11 กิจกรรมวัน เกษียณอายุราชการ กิจกรรมวันส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่ วัน สถาปนาศูนย์อนามัยที่ 11 ร่วมกับทำบุญ เจ้าหน้าและผู้ล่งลับ กิจกรรมณรงค์/วันสำคัญ	ความผูกพันองค์กร ในการจัดกิจกรรม ร่วมกันสม่ำเสมอ			
แผนปฏิบัติการ ขับเคลื่อนประเด็น	ประเด็นความรู้/ อื่นๆ	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
5.การประชุมพัฒนา ทักษะ/สมรรถนะ/ การใช้ชีวิตสมดุล สำหรับบุคลากรใน องค์กร	-การประชุม OD การคิดวิเคราะห์ วางแผนพัฒนา องค์กรรวมกัน -	11 กลุ่มงาน	ต.ค.63-ก.ย.64	-รายงานการประชุมของคณะกรรมการ ฯ -ส่งรายงานผ่านระบบ ไลน์ กิจกรรม สัมพันธ์HPC11
6. การเยี่ยมติดตาม การดำเนินงาน HWP ของกลุ่มงาน	การติดตาม ประเมินผล เยี่ยม ชม/ชื่นชม และ สนับสนุนการ ดำเนินงาน HWP	11 กลุ่มงาน	ต.ค.63-ก.ย.64	มีตัวแทนจากทุกกลุ่มงาน/ คณะกรรมการกลุ่มงานเข้าร่วมการ ประเมิน และสรุปผล/รายงานผ่านคณะ กรรมการฯ ทุกเดือน ในการติดตาม แก้ไข ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
7. กิจกรรมออกกำลังกาย/กิจกรรมทาง กาย เช่น กิจกรรม ก้าวทำใจ การออก กำลังของคนใน องค์กร	สนับสนุนและสร้าง เสริมสุขภาพให้กับ บุคลากรในการออก กำลังกาย	11 กลุ่มงาน	ต.ค.63-ก.ย.64	ส่งรายงานผ่านระบบ website: https://hpc11.go.th/happy-body-hpc11/ กิจกรรมดำเนินงานผ่านไลน์ กิจกรรมสัมพันธ์HPC11
8. การตรวจสุขภาพ ประจำปีของ บุคลากร	คัดกรองสุขภาพ และแผนดูแล สุขภาพบุคลากร	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ส.ค.-ก.ย.64	ติดตามผ่านผลกลุ่มงานเพื่อเข้าตรวจ สุขภาพผ่านการประชุมและผ่านไลน์ HPC11

ภาคผนวก



คำสั่งศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช
ที่ ๓๙ / ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการองค์กรสร้างสุข ประจำปี ๒๕๖๔

เพื่อให้การดำเนินการองค์กรสร้างสุขของบุคลากรทุก cluster ในศูนย์อนามัยที่ ๑๑ มีความสำเร็จและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการชุดนี้เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนดังนี้

๑. นายชัยณรงค์ แก้วจำนงค์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวจรรณี สุขเกื้อ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๓. นายวันชัย เอียงกุลเชาว์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๔. นางสาวอายิณี ชวัญทอง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๕. นางสาวลลันณภัทร ดีดาช	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	กรรมการ
๖. นางสาวใจ โฆษิตกุลพร	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๗. นางสาวปาริฉัตร เพื่องนวกิจ	เภสัชกรชำนาญการ	กรรมการ
๘. นางบำเพ็ญ อักษรพาสี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๙. นางสาวเยาวภา แซกพงศ์	นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๐. นางสาวภัสราภรณ์ รอดพันธุ	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	กรรมการ
๑๑. นางสาวชุติมา นวลสะอาด	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน	กรรมการ
๑๒. นางสาวอารีย์ สุขสวัสดิ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๓. นางสาวจิราพร เหมทานนท์	นักวิชาการสาธารณสุข	กรรมการและเลขานุการ

บทบาทหน้าที่

- พัฒนาทักษะบุคลากรและหน่วยงาน เก่งดีและมีความสุข (การลาและการมีส่วนร่วมของกลุ่มงาน)
- พัฒนาด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน โดยพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy workplace) และพัฒนาตามเกณฑ์ GREEN & CLEAN Hospital
- พัฒนากิจกรรมกระบวนการ ๒ ด้าน คือ รายงานกิจกรรมและรายงานประจำเดือนของกลุ่มงาน (Monthly report)
- ดำเนินงานสร้างการมีส่วนร่วม การรับรู้ การสื่อสาร และขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวินัย ตันติธนพร)
ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๑๑

ภาพกิจกรรม 5 ส และ การพัฒนา HWP ศูนย์อนามัยที่ 11 รอบ 2 ปีงบประมาณ 2564

ลำดับ	รายละเอียดการดำเนินงานกิจกรรม	ภาพกิจกรรม
1.	ประชุมคณะกรรมการองค์กรสร้างสุข เรื่องแผนการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ ทำงานปีงบประมาณ 2564 ประจำทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อติดตามการดำเนินงาน สรุปรายงาน ข้อความเห็น/ข้อเสนอจากที่ประชุมในการดำเนิน กิจกรรมหรือปรับปรุงตามเกณฑ์ HWP และอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับพัฒนาองค์กรและบุคลากร ประชุม รอบ 2 ปีงบประมาณ 64 ดังนี้ ครั้งที่ 6 วันที่ 19 ก.พ. 64 ครั้งที่ 7 วันที่ 12 มี.ค. 64 ครั้งที่ 8 วันที่ 2 มิ.ย. 64 ครั้งที่ 9 วันที่ 6 ก.ค. 64	 วันที่ 6 กรกฎาคม 2564 เวลา 14.00 – 14.20 น. งานบริหารจัดการห้องประชุมศูนย์อนามัยที่ 11 สนับสนุนห้องประชุมสิริธรรมนคร ในการประชุมคณะกรรมการองค์กรสร้างสุข ศูนย์อนามัยที่ 11 โดยมี ดร.อิชัยณรงค์ แก้วจำนงค์ ประธานคณะกรรมการองค์กรสร้างสุข เป็นประธานการประชุม ผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย คณะกรรมการองค์กรสร้างสุข และตัวแทนกลุ่มงาน ศูนย์อนามัยที่ 11  ถ่ายภาพ / จัดทำข่าว : เกษมา สุวรรณระมะ กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี ศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช www.hpci.go.th ศูนย์อนามัยที่ 11 OII STATION
2.	ดำเนินกิจกรรม 5ส. และ การพัฒนา HWP ศอ.11 ดำเนินการทุกเดือน ของทุกกลุ่มงาน	  

ลำดับ	รายละเอียดการดำเนินงานกิจกรรม	ภาพกิจกรรม
3.	ร่วมเดินตรวจประเมิน 5 ส. และ HWP ในกลุ่มงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อนำไปรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการองค์กรสร้างสุข ผู้ติดตาม ปรับปรุงแก้ไขต่อไป	 
4.	กิจกรรมร่วมตรวจประเมินกับคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่จาก สสจ.นครศรีธรรมราชและ สำนักงานควบคุมป้องกันโรคที่ 11 นครศรีธรรมราชและศูนย์อนามัยที่ 11 GREEN & CLEAN Hospital	  

ลำดับ	รายละเอียดการดำเนินงานกิจกรรม	ภาพกิจกรรม
5.	ร่วมกิจกรรม Big Cleaning day และทำกิจกรรม 5 ส. ของกลุ่มงานในทุกสัปดาห์	
6	พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมของหน่วยบริการ GREEN & CLEAN Hospital ศอ. 11 โดยเชิญวิทยากร จาก สคร.11 ในการให้ความรู้เรื่องอาชีวอนามัยและความเสี่ยงของคนปฏิบัติงาน	

เอกสารเพิ่มเติม

ลำดับ	รายการ	Link
1	การประกาศนโยบายประกาศนโยบายองค์กรสร้างสุข และการขับเคลื่อน ปีงบประมาณ 2564	https://hpc11.anamai.moph.go.th/th/happy-organization/download?id=63815&mid=33381&mkey=m_document&lang=th&did=18840
2	คำสั่งคณะกรรมการองค์กรสร้างสุข ประจำปีงบประมาณ 2564	https://hpc11.anamai.moph.go.th/th/happy-organization/download?id=63922&mid=33381&mkey=m_document&lang=th&did=18866
3	การประชุมร้านจำหน่ายอาหาร (การพัฒนาหลักสูตรผู้สัมผัสอาหาร) คอ 11	https://hpc11.anamai.moph.go.th/th/happy-organization/download?id=63924&mid=33381&mkey=m_document&lang=th&did=18867
4	ผลการตรวจวิเคราะห์ร้านจำหน่ายอาหาร คอ11	https://hpc11.anamai.moph.go.th/th/happy-organization/download?id=63925&mid=33381&mkey=m_document&lang=th&did=18868
5	รายงานสรุปผลการทำงานของระบบบำบัดน้ำเสีย ทส2	https://hpc11.anamai.moph.go.th/th/happy-organization/
6	การตรวจวัดแสง ศูนย์อนามัยที่ 11	https://hpc11.anamai.moph.go.th/th/happy-organization/download?id=63927&mid=33381&mkey=m_document&lang=th&did=18870
7	ผลการตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาของศูนย์อนามัยที่ 11 (ผลจากห้องปฏิบัติการกรมอนามัย)	https://hpc11.anamai.moph.go.th/th/happy-organization/download?id=74366&mid=33381&mkey=m_document&lang=th&did=24303
8	รายงานสรุปผลการทำงานของระบบบำบัดน้ำเสียของศูนย์อนามัยที่ 11 (เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2564)	https://hpc11.anamai.moph.go.th/th/happy-organization/download?id=74367&mid=33381&mkey=m_document&lang=th&did=24304
9	ตัวอย่างกิจกรรมออกกำลังกาย/กิจกรรมทางกาย คอ.11	https://hpc11.anamai.moph.go.th/th/happy-organization/download?id=74368&mid=33381&mkey=m_document&lang=th&did=24305
10	ผลการประเมินการดำเนินงาน 5 ส ศูนย์อนามัยที่ 11 รอบที่ 2 ปีงบประมาณ 2564	https://hpc11.anamai.moph.go.th/th/happy-organization/download?id=74369&mid=33381&mkey=m_document&lang=th&did=24306
11	ผลการประเมินสถานที่ทำงานน่ายุ่ นทำงาน คอ.11 รอบ 2 ปีงบประมาณ 64	https://hpc11.anamai.moph.go.th/th/happy-organization/download?id=74370&mid=33381&mkey=m_document&lang=th&did=24307
12	รายงานผลการดำเนินงาน HWP และ 5 ส. ของศูนย์อนามัยที่ 11 ทุกเดือน	https://hpc11.anamai.moph.go.th/th/happy-organization/?reload
13	รายงานผลการประชุมประจำเดือนของคณะกรรมการองค์กรสร้างสุข ประจำปีงบประมาณ 2564	https://hpc11.anamai.moph.go.th/th/happy-organization/?reload

หมายเหตุ

Link เอกสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง <https://hpc11.anamai.moph.go.th/th/happy-organization/?reload>