

รายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์
ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

กองคลัง มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน สร้างเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน โดยกำหนดนโยบายสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน สร้างเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) นั้น

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ที่นำมาใช้ในการดำเนินงาน

Assessment

ลำดับ	ข้อมูลที่สำคัญ/จำเป็น	การวิเคราะห์
1.	<p>- สถานการณ์ตามเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life (ตามเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน Healthy Workplace Happy for Life ของหน่วยงาน)</p>	<p>จากการวิเคราะห์การเข้าตรวจประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ครั้งที่ 2 กลุ่มผู้ประเมิน กลุ่มที่ 3 วันที่ 21 ธันวาคม 2563 พบว่า กองคลังได้คะแนนการประเมิน ดังนี้</p> <p>- ตามเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและมีความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ระดับพื้นฐาน 42 คะแนน กองคลังได้คะแนน 35.35 คะแนน</p> <p><u>ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ ดังนี้</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เจ้าหน้าที่ไม่สามารถตอบวัฒนธรรมองค์กรได้ 2. เจ้าหน้าที่ไม่ทราบแนวปฏิบัติสิทธิ สุขภาพ และความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ 3. กระจกตันไม้ ผนังขอบหน้าต่าง ไม่ควรวาง 4. ไม่ติดแจ้งเตือนพื้นต่างระดับ 5. สายไฟไม่เรียบร้อย 6. สายไฟชำรุด สวิตช์ไม่ตีกรอบ 7. ถังดับเพลิง ให้พิมพ์ใบบันทึกมาไว้ ตรวจสอบดูแลถังดับเพลิงของหน่วยงาน 8. ควรดำเนินการสำรวจความต้องการ ความจำเป็น และทำแผนการให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมบุคลากร 9. ควรมีการดำเนินการให้หน่วยงานเป็นเขตห้ามจำหน่ายและดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ 10. จัดทำสรุปข้อมูลวิเคราะห์ผลสุขภาพและนำมาวางแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม 11. จัดทำสมุดบันทึกการใช้ยาและอุปกรณ์ปฐมพยาบาล

ลำดับ	ข้อมูลที่สำคัญ/จำเป็น	การวิเคราะห์
	<p>- สํารวจความต้องการความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัย สิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตทำงานของบุคลากรของกองคลัง (โดยใช้ข้อมูลแบบสำรวจดัชนีมวลกาย BMI และความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัย สิ่งแวดล้อม ความสมดุลในชีวิตทำงานของบุคลากรกองคลัง ส่วนที่ 2 แบบสำรวจความต้องการความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัย สิ่งแวดล้อม ความสมดุลในชีวิตทำงานของบุคลากร กองคลัง)</p>	<p>จากการสำรวจความต้องการความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตทำงานที่ท่านอยากให้หน่วยงานจัดกิจกรรมขึ้น (โปรดเลือกอย่างน้อยไม่เกิน 5 ข้อ) (ซึ่งอยู่ใจเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)</p> <ul style="list-style-type: none"> - การออกกำลังกาย - การรับประทานที่มีประโยชน์และถูกสุขลักษณะ - วิธีคลายเครียดจากการทำงาน - การป้องกันโรคจากการทำงาน - วิธีการดูแลสุขภาพ เช่น สุขภาพช่องปาก - ความรู้ 5 ส - โรคไวรัสโควิด-19 และวิธีการป้องกัน - ทันภัยรอบตัว <p>ผลการวิเคราะห์โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 65 คน พบว่า 5 อันดับแรกที่บุคลากรต้องการความรู้ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - อันดับที่ 1 การออกกำลังกาย จำนวน 53 คะแนน - อันดับที่ 2 วิธีคลายเครียดจากการทำงาน จำนวน 52 คะแนน - อันดับที่ 3 การรับประทานที่มีประโยชน์และถูกสุขลักษณะ จำนวน 43 คะแนน - อันดับที่ 4 โรคไวรัสโควิด-19 และวิธีการป้องกัน จำนวน 34 คะแนน - อันดับที่ 5 การป้องกันโรคจากการทำงาน จำนวน 33 คะแนน

ลำดับ	ข้อมูลที่สำคัญ/จำเป็น	การวิเคราะห์						
	<p>- สถานการณ์ตามเกณฑ์การประเมิน 5 ส (การประเมินเกณฑ์ 5 ส ของหน่วยงาน)</p>	<p>จากการวิเคราะห์การเข้าตรวจประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ครั้งที่ 2 กลุ่มผู้ประเมิน กลุ่มที่ 3 วันที่ 21 ธันวาคม 2563 พบว่า กองคลังได้คะแนนการประเมิน ดังนี้ ตามเกณฑ์การประเมิน 5 ส พบว่า คะแนนรวมทั้งสิ้น 42 คะแนน กองคลังได้คะแนน 37 คะแนน</p> <p><u>ผลการตรวจเกณฑ์การประเมิน 5 ส ในส่วนของยังไม่มี การดำเนินงาน มีดังนี้</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประเด็นโต๊ะทำงานหรือพื้นที่บริเวณโต๊ะทำงาน <p>ข้อ 2.4 ของใช้ส่วนตัว มีป้ายระบุคำว่า “ของใช้ส่วนตัว” ที่ลิ้นชัก มีรูปแบบเดียวกัน กำหนดเพียง 1 ลิ้นชักที่สามารถเก็บของใช้ส่วนตัวได้ กรณีไม่มีลิ้นชัก สามารถจัดหาตู้เก็บของใช้ส่วนตัวได้ไม่เกิน 1 ตู้</p> 2. ประเด็นตู้เก็บเอกสาร/ตู้เก็บของ <p>ข้อ 4.2 ภายในตู้มีป้ายดัชนีบ่งชี้ประเภทเอกสาร/วัสดุอุปกรณ์ที่จัดเก็บเป็นรูปแบบเดียวกัน</p> <p>ข้อ 4.5 สามารถค้นหาสิ่งของต่าง ๆ ภายในตู้ได้สะดวก</p> 3. ประเด็นพื้นที่พักผ่อน/สวนหย่อม <p>ข้อ 7.2 มีการกำหนดผู้รับผิดชอบพื้นที่พักผ่อน/สวนหย่อม</p> 4. ประเด็นทางเดิน/ทางหนีไฟ <p>ข้อ 8.2 บริเวณพื้นที่ต่างระดับต้องมีสัญลักษณ์แสดงชัดเจนป้องกันอุบัติเหตุการสะดุดทกล้ม</p> 						
2.	<p>การสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (โดยการใช้ข้อมูลการสำรวจความสมดุลชีวิตและความผูกพันของบุคลากร ของกองการเจ้าหน้าที่ ปีงบประมาณ 2564)</p>	<p>การสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรกองคลัง ปีงบประมาณ 2564 ครั้งที่ 1/2564 จำนวนผู้ทำแบบสำรวจจำนวน 57 คน ร้อยละ 100 พบว่า</p> <p>- แบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ข้อคำถาม 16 ข้อ <u>คะแนนค่าเฉลี่ยโดยรวมกองคลัง 2.75 ร้อยละ 55.07</u></p> <p>เกณฑ์ในการวัดระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ดังนี้</p> <table border="0"> <tr> <td>ระดับคะแนน 1 – 2.33</td> <td>มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับต่ำ</td> </tr> <tr> <td>ระดับคะแนน 2.34 – 3.66</td> <td>มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง</td> </tr> <tr> <td>ระดับคะแนน 3.67 – 5.00</td> <td>มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับสูง</td> </tr> </table> <p>ผลการวิเคราะห์ความสมดุลในชีวิตและการทำงานกองคลัง อยู่ในเกณฑ์มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง</p> <p>- ค่าเฉลี่ยภาพรวมของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยร้อยละ 77.03</p> <p>เมื่อวิเคราะห์ทั้ง 8 ปัจจัย เรียงลำดับจากปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรจากน้อยไปมาก ดังนี้</p>	ระดับคะแนน 1 – 2.33	มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับต่ำ	ระดับคะแนน 2.34 – 3.66	มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง	ระดับคะแนน 3.67 – 5.00	มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับสูง
ระดับคะแนน 1 – 2.33	มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับต่ำ							
ระดับคะแนน 2.34 – 3.66	มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง							
ระดับคะแนน 3.67 – 5.00	มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับสูง							

ลำดับ	ข้อมูลที่สำคัญ/จำเป็น	การวิเคราะห์			
		ลำดับ 1 ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ลำดับ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ลำดับ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ลำดับ 4 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ลำดับ 5 ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ลำดับ 6 ความผูกพันองค์กร ลำดับ 7 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	ร้อยละ 67.84 ร้อยละ 74.65 ร้อยละ 77.63 ร้อยละ 77.82 ร้อยละ 79.12 ร้อยละ 80.41 ร้อยละ 82.24		ผลการวิเคราะห์ ควรปิด Gap ลำดับที่ 1 ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนก่อน ซึ่งยังมีช่องว่าง (Gap Analysis) ที่เป็นโอกาสการพัฒนา ดังนี้ - ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ร้อยละ 67.84 ลำดับ 1 ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน ร้อยละ 66.67 ลำดับ 2 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ร้อยละ 67.54 ลำดับ 3 ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน ร้อยละ 69.30
3.	ค่าดัชนีมวลกาย ภาวะอ้วนและโรคอ้วน (โดยใช้ข้อมูลแบบสำรวจ ดัชนีมวลกาย BMI และ ความรู้ด้านการส่งเสริม สุขภาพ อนามัย สิ่งแวดล้อม ความสมดุล ในชีวิตทำงานของ บุคลากรกองคลัง ส่วนที่ 1 แบบสำรวจดัชนีมวลกาย	เกณฑ์ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) 1. น้ำหนักผอม 2. น้ำหนักปกติ 3. น้ำหนักเกิน (กลุ่มเสี่ยง) 4. น้ำหนักอ้วน รวม	ครั้งหลังปีงบประมาณ 2563 (66 คน) 8 คน 33 คน 9 คน 12 คน 62 คน	ครั้งแรกปีงบประมาณ 2564 (65 คน) 4 คน 39 คน 10 คน 12 คน 65 คน	หมายเหตุ มีข้าราชการโอนย้ายออก จำนวน 1 คน โดยในช่วง ระหว่างครั้งหลังปีงบประมาณ 2563 มีผู้ลาป่วย จำนวน 3 คน และครั้งแรกของปีงบประมาณ 2564 มีพนักงานราชการเข้าใหม่ปฏิบัติหน้าที่ใน เดือน มกราคม 2564 จำนวน 3 คน เกษียณอายุ ราชการในปีงบประมาณ 2563 จำนวน 2 คน รวมทั้งมีการลาออกในระหว่างปีงบประมาณ 2563 จำนวน 3 คน ซึ่งในจำนวนนี้มีน้ำหนักอยู่ในเกณฑ์ ปกติ จำนวน 1 คน

