

สถานการณ์การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของ
 คนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)ของหน่วยงานกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

จากการประเมินเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และเกณฑ์ประเมิน ๕ ส ซึ่งเป็นผลผลิต (Output) ในตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้รับการตรวจประเมินฯ รอบ ๕ เดือนหลัง วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และได้ทราบผลคะแนนตามหนังสือสำนักส่งเสริมสุขภาพ ที่ สธ ๐๙๒๓.๐๕/ว๔๐๕๖ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ ซึ่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ตารางที่ ๑ ผลการประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน รอบ ๕ เดือนหลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วยงาน	เกณฑ์การประเมิน									
	๕ ส (๔๒)	การสนับสนุนขององค์กร (๕)	สะอาด (๑๑)	ปลอดภัย (๑๒)	สิ่งแวดล้อมดี (๙)	มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิตระดับพื้นฐาน (๕)	มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิตระดับดี (๒)	มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิตระดับดีมาก (๙)	มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิตระดับดีเยี่ยม (๑)	รวม HWP (๕๔)
กพร.	๔๑.๘๕	๕.๐๐	๑๐.๐๐	๑๑.๙๐	๙.๐๐	๕.๐๐	๒.๐๐	๘.๖๕	๐.๓๐	๕๒.๘๕

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร คะแนน ๕ ส ได้ ๔๑.๘๕ คะแนน เกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life ได้คะแนนรวม ๕๒.๘๕

คำแนะนำจากคณะกรรมการ และสิ่งที่ต้องแก้ไขปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

เกณฑ์การประเมิน	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การตรวจติดตามทบทวน และประเมินผล	ควรจัดทำแผนการตรวจติดตามผลการดำเนินงาน แยกจากแผนการดำเนินงานให้ชัดเจน
“เกณฑ์ความปลอดภัย” ระบบไฟฟ้า สวิตช์ สายไฟ ได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดีและปลอดภัย	ปลั๊กไฟที่วางใต้โต๊ะทำงานควรตีเส้นแสดงแถบสี
“เกณฑ์มีชีวิตชีวา” และ “สมดุลชีวิต” กิจกรรมทางกาย/ออกกำลังกาย การประเมินประสิทธิผล	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างน้อยวันละ 30 นาที/วัน - ควรมีกิจกรรมยืดเหยียด อย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง - ควรมีผลการเปรียบเทียบก่อน - หลังการจัดกิจกรรม - ควรมีการประเมินการมีส่วนร่วมและประเมินความพึงพอใจในกิจกรรมที่ดำเนินการ

ผลจากการประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน รอบ ๕ เดือนหลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จากคณะกรรมการผลที่ออกมาค่อนข้างน่าพอใจ จึงจะใช้มาตรการเดิมในการขับเคลื่อนงานแต่เพิ่มกิจกรรมและระยะเวลาดำเนินกิจกรรมและปรับผู้รับผิดชอบกิจกรรมเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการในสังกัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อไป