



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

แนวทางการประเมิน พลังความสามารถในการทำงาน (work ability index)



ศูนย์พัฒนาวิชาการวิจัยอนามัยและสิ่งแวดล้อม
จังหวัดสมุทรปราการ
กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข



แนวทางการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (work ability index: WAI)

จัดทำและเผยแพร่ : ศูนย์พัฒนาวิชาการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมจังหวัดสมุทรปราการ

โทร : ๐ ๒๓๙๔ ๐๑๖๖, ๐ ๒๓๙๔ ๗๙๓๖

โทรสาร : ๐ ๒๓๙๔ ๐๒๑๔

E- mail address : oshspk@gmail.com

บรรณาธิการ : ดร.อรพันธ์ อันติมานนท์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

นายโกวิทย์ บุญมีพงศ์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

รวบรวมและเรียบเรียง : นางสาวธิดิรัตน์ สายแปง นักวิชาการสาธารณสุข

แนวทางการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

(work ability index : WAI)

ได้ผ่านการตรวจประเมินและรับรองผลมาตรฐานผลิตภัณฑ์เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน

ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ กรมควบคุมโรคแล้ว

ณ วันที่ 10 กันยายน 2563

คำนำ

แนวทางการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (Work Ability Index: WAI) ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินความสามารถในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ กลุ่ม 2 กลุ่มที่ เป็นกลุ่มที่มีสุขภาพดี ยังไม่ป่วย ซึ่งการดำเนินกิจกรรมอาจดำเนินการ 1 ระหว่างการให้บริการอาชีวอนามัย เช่น การตรวจสุขภาพทั่วไป การตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงจากการทำงาน หรือการให้บริการอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดโปรแกรมส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงาน และกลุ่มที่ เป็นกลุ่มที่ป่วย หรือบาดเจ็บที่ต้อง 2 กลางาน เป็นการประเมินก่อนกลับเข้าทำงานเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการบริหารจัดการประเมินและดูแลผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน(return to work management)

แนวทางฯ ฉบับนี้พัฒนาจากการทบทวนเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ การประชุมผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่างๆ เช่น โรงพยาบาล สถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน รวมทั้งพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน โดยให้โรงพยาบาลนำร่องจำนวน 5 ไปทดลองใช้และนำผลมาปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานและเครื่องมือให้เหมาะสม กลุ่มเป้าหมายในการนำแนวทางไปใช้ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ที่ปฏิบัติงานทางด้านอาชีวอนามัย ในหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงาน ป้องกันควบคุมโรค สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล และสถานประกอบการ โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ประเมินเจ้าหน้าที่ลูกจ้างในหน่วยงาน ก่อนจัดทำโปรแกรมส่งเสริมและป้องกันโรคที่ตรงกับความ/สภาวะสุขภาพ และลักษณะงานของผู้ประกอบอาชีพนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

คณะผู้จัดทำ

ตุลาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 รูปแบบการดำเนินงานประเมินพลังความสามารถในการทำงาน	5
บทที่ 3 การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงาน	19
บทที่ 4 กรณีศึกษาการประยุกต์ใช้แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน	23
โรงพยาบาลระยอง	23
โรงพยาบาลสมุทรสาคร	33
โรงพยาบาลนครปฐม	47
โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา	50
โรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช	59
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	
ภาคผนวก 1 สรุปกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	70
ภาคผนวก 2 แบบฟอร์มต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน	71
รายชื่อคณะผู้จัดทำ	92

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 คำอธิบายแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน	9
ตารางที่ 2 กิจกรรมการส่งเสริมและคงไว้ซึ่งพลังความสามารถในการทำงาน	19-20
ตารางที่ 3 จำนวนของข้อมูลทั่วไปของผู้รับการประเมินของโรงพยาบาลระยอง กรณีบุคลากรในโรงพยาบาล	24-25
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามรายการที่ประเมิน ของโรงพยาบาลระยอง	25-26
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามระดับ ผลการประเมินของโรงพยาบาลระยอง	27
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละระดับพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามกลุ่มอายุ ของโรงพยาบาลระยอง	27
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละระดับพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามเพศ ของโรงพยาบาลระยอง	27
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละเพศขอข้อมูลทั่วไปของผู้รับการประเมินของโรงพยาบาลระยอง กรณีผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบการ	28
ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามรายการที่ประเมิน ของโรงพยาบาลระยอง	29-30
ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามระดับ ผลการประเมินของโรงพยาบาลระยอง	30
ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละระดับพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามกลุ่มอายุ ของโรงพยาบาลระยอง	31
ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละระดับพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามเพศ ของโรงพยาบาลระยอง	31
ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละระดับพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามลักษณะงาน ของโรงพยาบาลระยอง	31-32
ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman (Rho) ของโรงพยาบาลระยอง	32
ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของผู้รับการประเมินจำแนกตามเพศ ของโรงพยาบาลสมุทรสาคร	40
ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของผู้รับการประเมินจำแนกตามอายุ ของโรงพยาบาลสมุทรสาคร	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของผู้รับการประเมินจำแนกตามกลุ่มอาชีพ ของโรงพยาบาลสมุทรสาคร	40-41
ตารางที่ 18 ผลการศึกษาการประเมินพลังความสามารถในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสมุทรสาคร	41
ตารางที่ 19 ระดับความสุขของเจ้าหน้าที่ในการทำงานด้านจิตใจ มีความกระตือรือร้น มีความหวัง มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสมุทรสาคร	42
ตารางที่ 20 สรุปคะแนนความพึงพอใจการติดตามประเมิน Work ability ปี 2560 ของโรงพยาบาลสมุทรสาคร	42
ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนจำแนกตามลักษณะการทำงาน ของโรงพยาบาลนครปฐม	48
ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนจำแนกตามการเจ็บป่วย ของโรงพยาบาลนครปฐม	48
ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละพลังความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ของโรงพยาบาลนครปฐม	49
ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของพนักงานในสถานประกอบการจำแนกตามลักษณะงาน (โรงพยาบาลนครปฐม)	49
ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของพนักงานในสถานประกอบการจำแนกตามการเจ็บป่วย (โรงพยาบาลนครปฐม)	49
ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละพลังความสามารถในการทำงานของพนักงานใน สถานประกอบการแยกตามรายชื่อ (โรงพยาบาลนครปฐม)	50
ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้รับบริการในคลินิกจำแนกตามอายุและเพศ ของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา	52
ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละพลังความสามารถในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับผลการประเมิน (โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา)	54
ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของพนักงานในสถานประกอบการจำแนกตามอายุและเพศ (โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา)	54
ตารางที่ 30 จำนวนและร้อยละของพนักงานในสถานประกอบการจำแนกตามตำแหน่ง/หน้าที่ การทำงาน (โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา)	55
ตารางที่ 31 จำนวนและร้อยละของพนักงานในสถานประกอบการจำแนกตามการแสดงอาการ การเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ (โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา)	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละพลังความสามารถในการทำงานของพนักงานใน สถานประกอบการจำแนกตามระดับผลการประเมิน (โรงพยาบาลมหาราชานครราชสีมา)	57
ตารางที่ 33 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้รับการประเมิน ของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช	60
ตารางที่ 34 ผลการศึกษาการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช	61
ตารางที่ 35 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่จำแนกตามลักษณะงาน ของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช	61
ตารางที่ 36 จำนวนโรค/ภาวะผิดปกติตามแพทย์วินิจฉัยของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร ของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช	61-62
ตารางที่ 37 จำนวนและร้อยละการประเมินพลังความสามารถในการทำงานแยกตามรายชื่อ (ข้อ 1) ของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช	62
ตารางที่ 38 จำนวนและร้อยละช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงพยาบาล เจ้าพระยาอภัยมราชที่ประเมินพลังความสามารถในการทำงานน้อยกว่า 7 คะแนน	63
ตารางที่ 39 ระดับพลังความสามารถในการทำงานที่น้อยกว่า 7 คะแนนจำแนกตาม ตำแหน่งงานการเจ็บป่วยและช่วงอายุของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช	65

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินงานการวัดพลังความสามารถในการทำงาน สำหรับบุคลากรในโรงพยาบาล	7
ภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงานการวัดพลังความสามารถในการทำงาน สำหรับกลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบการ	8
ภาพที่ 3 แนวทางการดำเนินงาน Work ability ในโรงพยาบาลของโรงพยาบาลสมุทรสาคร	37
ภาพที่ 4 แนวทางการดำเนินงาน Work ability ในสถานประกอบการ ของโรงพยาบาลสมุทรสาคร	38
ภาพที่ 5 แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานที่โรงพยาบาลสมุทรสาครประยุกต์ใช้	39
ภาพที่ 6 กิจกรรมประชุมชี้แจงกับหัวหน้างานของกลุ่มงานของโรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช	59
ภาพที่ 7 ร้อยละของระดับพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามช่วงอายุ ของโรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช	63
ภาพที่ 8 ระดับคะแนนพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามเพศ ของกลุ่มอายุ 50-54 ปี และ 55-60 ปีของโรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช	64
ภาพที่ 9 ค่าเฉลี่ยของระดับพลังความสามารถในการทำงานของโรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช	64
ภาพที่ 10 ความสัมพันธ์ของพลังความสามารถในการทำงานกับตำแหน่งงานและช่วงอายุ ของโรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช	65
ภาพที่ 11 ระดับคะแนนพลังความสามารถในการทำงานกับลักษณะงาน ของโรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช	65

บทที่ 1

บทนำ

1. บทนำ

จากข้อมูลวิชาการทางด้านสาธารณสุขของประเทศต่างๆ พบว่า ปัจจุบันประชากร โดยเฉพาะในวัยทำงานมีแนวโน้มการเจ็บป่วยเป็นโรคติดต่อร้ายแรงต่างๆ ลดลง ในขณะที่เดียวกัน ประชากรเหล่านี้ได้เจ็บป่วยเป็นโรคเรื้อรังหรือโรคไม่ติดต่อต่างๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งการเจ็บป่วยเหล่านี้ได้นำไปสู่การเกษียณ หรือลาออกจากงานก่อนวัยอันสมควร หรือบางส่วนถ้ายังได้รับการจ้างงานอยู่อาจจะมีปัญหาเรื่องการลาป่วยบ่อย หรือการทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ จากปัญหาสุขภาพดังกล่าว ได้นำไปสู่ปัญหาการสร้างผลผลิตในการทำงาน และมีผลต่อเนื่องไปยังปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อันเนื่องมาจากการต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในด้านการดูแลสุขภาพพยาบาล การทดแทนการเจ็บป่วย หรือเกษียณการทำงานก่อนกำหนด เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงนำไปสู่แนวคิดที่จะหามาตรการในการทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น ไม่มีปัญหาทางสุขภาพ และสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดช่วงอายุการทำงานหรือการจ้างงาน นั่นก็คือ การดำเนินการเพื่อการคงไว้ซึ่งพลังความสามารถในการทำงานนั่นเอง ซึ่งหมายถึงการดำเนินกิจกรรมโดยทั้งจากฝั่งนายจ้าง ลูกจ้าง และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พยายามที่จะส่งเสริมให้ลูกจ้าง หรือคนทำงานสามารถที่จะคงความสามารถ หรือศักยภาพในการทำงาน ตลอดช่วงเวลาในการทำงาน หรือการจ้างงาน ทั้งนี้แนวคิดเรื่องการคงไว้ซึ่งพลังความสามารถในการทำงานได้เริ่มต้นพัฒนาในปี ค.ศ.1990 โดยเริ่มจากประเทศฟินแลนด์ อันเนื่องมาจากคำแนะนำขององค์กรทางด้านแรงงาน

2. ความหมาย

พลังความสามารถในการทำงาน (work ability) หมายถึง ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลต่อการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ตามการรับรู้ของบุคคล เป็นความสมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจของบุคคลกับงาน ซึ่งความสมดุลดังกล่าว ยังขึ้นอยู่กับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ครอบครัว สังคมใกล้ชิด เป็นต้น พลังความสามารถในการทำงานของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่าองค์กรสามารถคงระดับคุณภาพได้ดีเพียงใด และยังสามารถสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มความผาสุก และคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรทั้งปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ ตามแนวคิดของ อิลมาริเนน (Ilmarinen, 2009) พลังความสามารถในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดชีวิตการทำงาน เมื่อบุคคลหรือรูปแบบของงานเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงด้านบุคคลเช่น มีอายุมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงของงาน เช่น ปริมาณงานเพิ่มขึ้น หรือมีการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้คนทำงานต้องปรับตัว เพื่อให้ร่างกายและจิตใจมีความพร้อมต่องาน หากพบความไม่สมดุลระหว่างบุคคลกับงาน แสดงว่าคนนั้นมีพลังความสามารถในการทำงานลดลง และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน

พลังความสามารถในการทำงาน (work ability) ของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลัก คือ สถานะสุขภาพ (health) สมรรถนะในการทำงาน (functional capacity) ความเชี่ยวชาญและทักษะในวิชาชีพหรือ

การทำงานในอาชีพนั้น ๆ (profession skills) และความต้องการหรือแรงจูงใจในการทำงาน (desire to work) โดยทั่วไปคนวัยทำงานทุกคน (ยกเว้นผู้ที่เจ็บป่วยเป็นโรครุนแรงหรือมีความพิการทางอวัยวะ) สามารถที่จะทำงานได้ อย่างไรก็ตาม ในมิติของการประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ความสามารถในการทำงานหรือประกอบอาชีพนั้นๆ สำหรับบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 2 ประการคือ 1) ลักษณะของงาน รวมทั้งความต้องการในการทำตามขั้นตอน ในการที่จะทำให้งานนั้น ๆ บรรลุผล และ 2) ความสามารถหรือคุณสมบัติ (เช่นวุฒิการศึกษา หรือการฝึกอบรม) ของบุคคลนั้นๆ ที่จะทำงานให้ได้สำเร็จ ด้วยเหตุนี้พลังความสามารถในการทำงานจะได้รับผลกระทบ ถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลงในปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือทั้ง 2 ปัจจัย เช่น การลดสมรรถนะในการทำงานลงอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย หรือการเปลี่ยนแปลงของลักษณะงาน หรือความต้องการในงาน เป็นต้น นอกจากนี้การคงไว้ซึ่งพลังความสามารถในการทำงานยังขึ้นอยู่กับตัวพนักงานเองที่จะต้องมีความตั้งใจและความพยายามในการปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ได้ ในตลอดระยะเวลาของการทำงานหรือการจ้างงาน

การประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (assessment of work ability)

การประเมินพลังความสามารถในการทำงาน จะทำให้ทราบถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการทำงานของบุคคลเพื่อนำไปสู่การส่งเสริมความสามารถในการทำงานได้อย่างทันที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ มีโอกาสได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว รวมทั้ง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นจึงมีโอกาสพบแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย การประเมินพลังความสามารถในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อนำไปสู่การหามาตรการต่างๆ เพื่อพัฒนาพนักงานและองค์กรให้เกิดความสมดุลระหว่างคนกับงาน รวมทั้งการเพิ่มผลผลิตในการทำงาน

การประเมินพลังความสามารถในการทำงานของกลุ่มพนักงานถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการให้บริการอาชีวอนามัย เพื่อนำไปสู่การคงไว้ซึ่งพลังความสามารถในการทำงาน การประเมินจะเริ่มดำเนินการตั้งแต่การประเมินสุขภาพก่อนเข้าทำงาน (pre-placement health examination) และมีการดำเนินการต่อเนื่อง เป็นระยะๆ ตลอดช่วงการทำงานหรือการจ้างงาน โดยผ่านกลไกของกิจกรรมการจัดบริการอาชีวอนามัย เช่น การประเมินร่วมกับการตรวจเฝ้าระวังสุขภาพประจำปี (periodic health examination) หรือการประเมินเมื่อพนักงานมารับบริการทางสุขภาพอื่นๆ เช่น ภายหลังจากเจ็บป่วยแล้วจะกลับไปทำงานใหม่ (return to work) เป็นต้น ในขณะที่ทำการประเมินพลังความสามารถในการทำงานนั้น บุคลากรทางด้านอาชีวอนามัยควรให้ความสนใจในลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งพิจารณาด้วยว่าพนักงานหรือผู้ทำงาน มีความเป็นไปได้ ที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานนั้นๆ ได้ การประเมินพลังความสามารถในการทำงานจะต้องประกอบด้วยการใช้เครื่องมือประเมินพลังความสามารถในการทำงาน และประเมินสมรรถนะในการทำงาน (functional capacity) ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปสู่การพิจารณาพัฒนา หรือเพิ่มศักยภาพของผู้ถูกประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งศักยภาพทางด้านสุขภาพ (health resources)

เป้าหมายหลักของการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน คือ การค้นหาปัจจัยเสี่ยงที่จะมีผลต่อความสามารถในการทำงานของพนักงานในระยะเริ่มแรก รวมทั้งปัจจัยเสี่ยงอื่นๆ ที่เกิดจากลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพสังคมของการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินจะต้องมีความง่ายในการนำไปใช้ มีความถูกต้อง แม่นยำ และเชื่อถือได้ ผลการประเมินจะต้องสามารถนำไปแปลผล เพื่อเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ

นอกจากการประเมินพลังความสามารถในการทำงานของพนักงานแล้ว การติดตามและประเมินผลโครงการในการส่งเสริมการคงไว้ซึ่งพลังความสามารถในการทำงานถือว่ามีความสำคัญมาก โดยจะต้องมีการติดตามและประเมินผลโครงการ รวมทั้งมาตรการต่างๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

การประเมินพลังความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการเจ็บป่วย

การประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ควรจะประเมินในขณะที่พนักงานหรือผู้ทำงานกำลังอยู่ในการทำงาน อย่างไรก็ตามมีกรณีที่พนักงานหรือผู้ทำงานนั้น เกิดการเจ็บป่วยเป็นโรคหรือลางานเพื่อรักษาการเจ็บป่วย ผลจากการเจ็บป่วยสำหรับบางโรคหรือการบาดเจ็บ อาจมีผลต่อการที่พนักงานไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งอาจจะเป็นแบบชั่วคราวหรือถาวร ในความเป็นจริงแล้วโรคหรือการเจ็บป่วยไม่จำเป็นที่จะต้องส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานแบบถาวรตลอดไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหน่วยงานหรือสถานประกอบการนั้น มีระบบในการส่งเสริมหรือช่วยเหลือพนักงานให้คงความสามารถในการทำงานได้ ตัวอย่างเช่น พนักงานที่เจ็บป่วยหรือพิการสามารถที่จะกลับมาทำงานในสถานประกอบการเดิม ถ้ามีระบบในการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือการฝึกอบรมให้พนักงานปรับเปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสุขภาพของตน

ในกรณีที่ปัญหาสุขภาพของพนักงาน ไม่มีความรุนแรงมากนักจนก่อให้เกิดความสูญเสียสมรรถนะอย่างถาวร การประเมินพลังความสามารถในการทำงานและการบริหารจัดการมีเป้าหมายที่มุ่งหวังให้พนักงานสามารถที่จะกลับมาทำงานเดิมได้อย่างปกติ (successful return to work) ดังนั้น การบริหารจัดการเพื่อการคงไว้ซึ่งความสามารถในการทำงาน ในกรณีของพนักงานที่เจ็บป่วย ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการในระยะเริ่มแรกให้รวดเร็วที่สุด โดยเฉพาะการฟื้นฟูสุขภาพ (rehabilitation) ด้วยเหตุนี้การจัดบริการอาชีวอนามัยจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะดำเนินการให้เกิดกิจกรรมของการดูแลสุขภาพดังกล่าว ตัวอย่างเช่น เมื่อทราบเกี่ยวกับพยาธิสภาพของการเจ็บป่วยของพนักงาน บุคลากรทางด้านอาชีวอนามัยจะต้องประสานงาน หรือให้คำแนะนำ เพื่อให้มีการปรับสภาพการทำงานหรือกระบวนการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมกระบวนการทำงานในงานที่ปรับเปลี่ยนไป เช่น ฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ๆ หรือฝึกการทำงานในลักษณะงาน/ประเภทงานใหม่ ถ้าจำเป็นต้องเปลี่ยนงาน ทีมงานอาชีวอนามัยอาจมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ รวมทั้งการสังเกตและติดตามผลต่อการทดลองฝึกปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาต่างๆ นอกจากนี้ ทีมงานอาชีวอนามัยควรมีการให้ข้อมูลหรือประสานกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานประกันสังคม เป็นต้น

นิยามศัพท์

การบริหารจัดการประเมินและดูแลผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน (Return to work managements) คือ การประเมินสภาวะสุขภาพก่อนกลับเข้าทำงานใหม่ ทั้งการเจ็บป่วย/บาดเจ็บจากการทำงาน และไม่เกี่ยวข้องจากการทำงาน ภายหลังการหยุดงานเป็นเวลานาน โดยการขึ้นตอนประเมินและดูแลผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน (return to work) นั้น จะต้องมีการประสานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น แพทย์เจ้าของไข้ พยาบาลที่ดูแล นักกายภาพบำบัด ฯลฯ ในการประเมินเบื้องต้น พร้อมทั้งมีรายงานสรุปผลประเมิน (return to work) การบริหารจัดการในการแก้ไข การเยี่ยมและติดตามภายหลังการกลับเข้าทำงาน ซึ่งการประเมิน WAI เป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารจัดการประเมินและดูแลผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน

สรุป

พลังความสามารถในการทำงาน คือ ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลต่อการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ สถานะสุขภาพ สมรรถนะในการทำงาน ทักษะในวิชาชีพ และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสามารถประเมินได้โดยใช้เครื่องมือ work ability index : WAI โดยเป็นกิจกรรมที่สามารถดำเนินการภายใต้การทำกิจกรรมการจัดบริการอาชีวอนามัย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี และการบริหารจัดการประเมินและดูแลผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน

.....

บทที่ 2

การพัฒนารูปแบบการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

การพัฒนาแบบการดำเนินงานการประเมินพลังความสามารถในการทำงานนั้น ก่อเกิดจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ได้มีแนวคิดในการพัฒนาแนวทางการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ต่อจากการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการประเมินและดูแลผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน (return to work management) เนื่องจากการประเมินพลังความสามารถในการทำงานเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการประเมินและดูแลผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน ที่จะช่วยให้ทราบแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล รวมทั้งนำเครื่องมือประเมินกลุ่มที่ยังไม่ป่วย แต่มีความเสี่ยงต่อความสามารถในการทำงานลดลง ผลการประเมินจะนำไปสู่การส่งเสริมหรือการคงไว้ซึ่งพลังความสามารถในการทำงาน

สำหรับขั้นตอนการดำเนินงานนั้น เริ่มด้วยการทบทวนเครื่องมือและรูปแบบการดำเนินงาน จากนั้นจัดประชุมผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ฯลฯ มาร่วมแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นและร่วมกันปรับปรุงเครื่องมือ และพัฒนาแบบการดำเนินงานประเมินพลังความสามารถในการทำงานขึ้น

2.1 ขั้นตอนและรูปแบบการดำเนินงาน

การดำเนินงานวัดพลังความสามารถในการทำงาน มีขั้นตอนการดำเนินงานแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 มีการวิเคราะห์หรือเลือกกลุ่มเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาล และกลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบการ ดังนี้

1) กลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาล

กรณี 1 บุคลากรของโรงพยาบาลทุกแผนก โดยอาจเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการระหว่างการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร

กรณี 2 บุคลากรของโรงพยาบาลที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป หรือบุคลากรของโรงพยาบาลที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บที่ได้รับประเมินและดูแลสุขภาพก่อนกลับเข้าทำงาน

2) กลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบการ

กรณี 1 การให้บริการเชิงรับ ให้เลือกลูกจ้างในสถานประกอบการที่ไปรับบริการที่โรงพยาบาลที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป หรือลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บที่ได้รับประเมินและดูแลสุขภาพก่อนกลับเข้าทำงาน (โดยการประเมินพลังความสามารถในการทำงานบูรณาการร่วมกับการให้บริการอาชีวอนามัย กิจกรรมอื่นๆ ได้)

กรณี 2 การให้บริการเชิงรุก ให้เลือกสถานประกอบการ อย่างน้อย 1 แห่ง โดยทำการประเมินลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป หรือเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บที่ได้รับประเมินและดูแลสุขภาพก่อนกลับเข้าทำงาน

2.1.2 บุคลากรในโรงพยาบาล หรือลูกจ้างในสถานประกอบการ ประเมินพลังความสามารถในการทำงานด้วยตนเองตามแบบประเมินความสามารถในการทำงาน (work ability index: WAI) ในภาคผนวก

2.1.3 ทีมอาชีพเวชกรรม ชักประวัติ หรือสอบถามเพิ่มเติม เพื่อประกอบการวิเคราะห์ความสามารถในการทำงาน และแจ้งผลให้กับผู้ประเมิน และเก็บข้อมูลการประเมินเป็นข้อมูลพื้นฐาน ตามแบบประเมินความสามารถในการทำงาน (work ability index: WAI) ในภาคผนวก

2.1.4 มีการวิเคราะห์และประเมินผลการประเมินความสามารถในการทำงาน ตามแบบประเมินความสามารถในการทำงาน (work ability index: WAI) ในภาคผนวก โดย

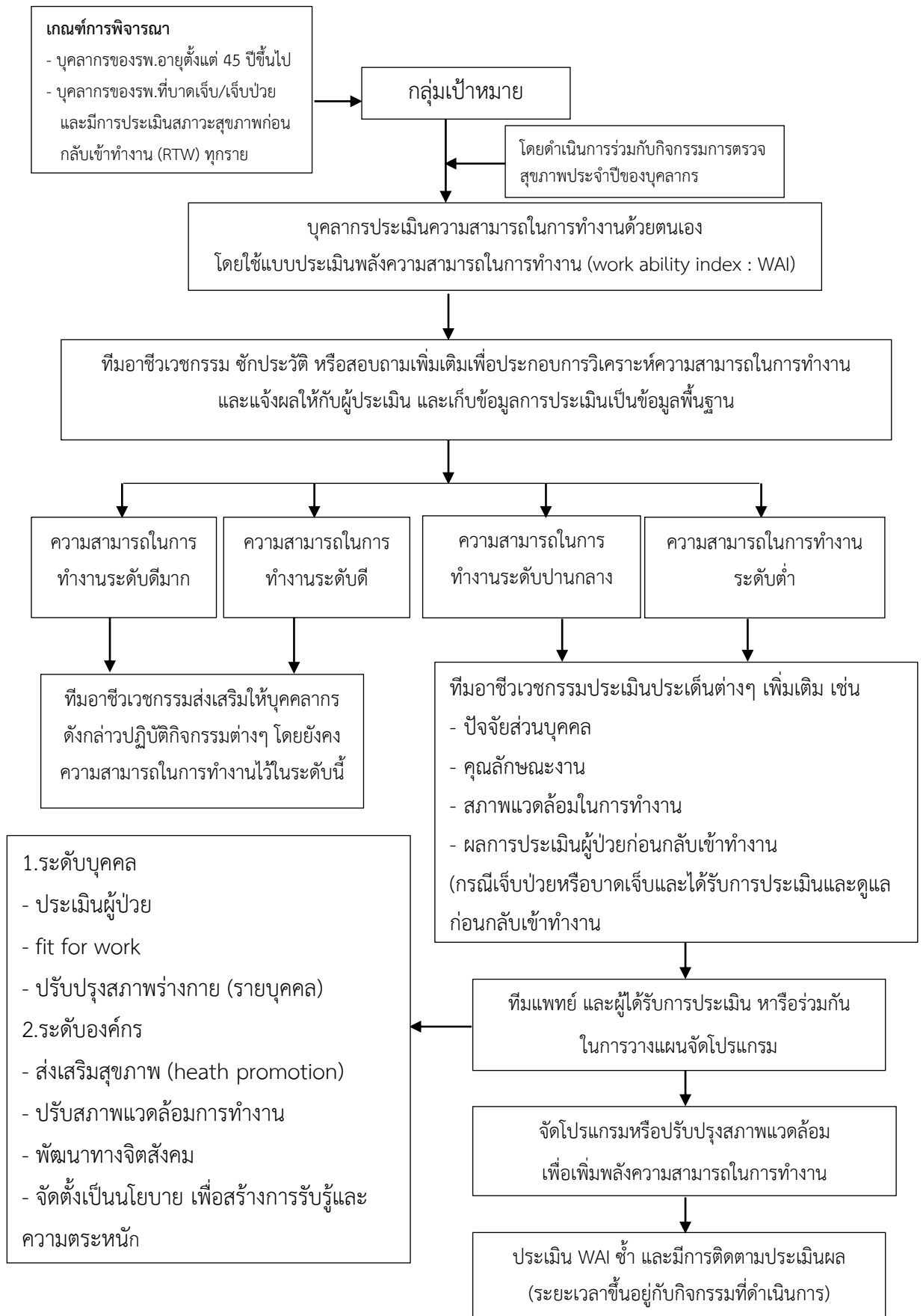
กรณี 1 ประเมินแล้วพบว่า พลังความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก และระดับดี ทีมอาชีพเวชกรรมส่งเสริมให้บุคลากรดังกล่าวปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยยังคงความสามารถในการทำงานไว้ ในระดับนี้

กรณี 2 ประเมินแล้วพบว่า พลังความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับต่ำ ทีมอาชีพเวชกรรมประเมินประเด็นต่างๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งผลการประเมินผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน (กรณีเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บและได้รับการประเมินและดูแลก่อนกลับเข้าทำงาน)

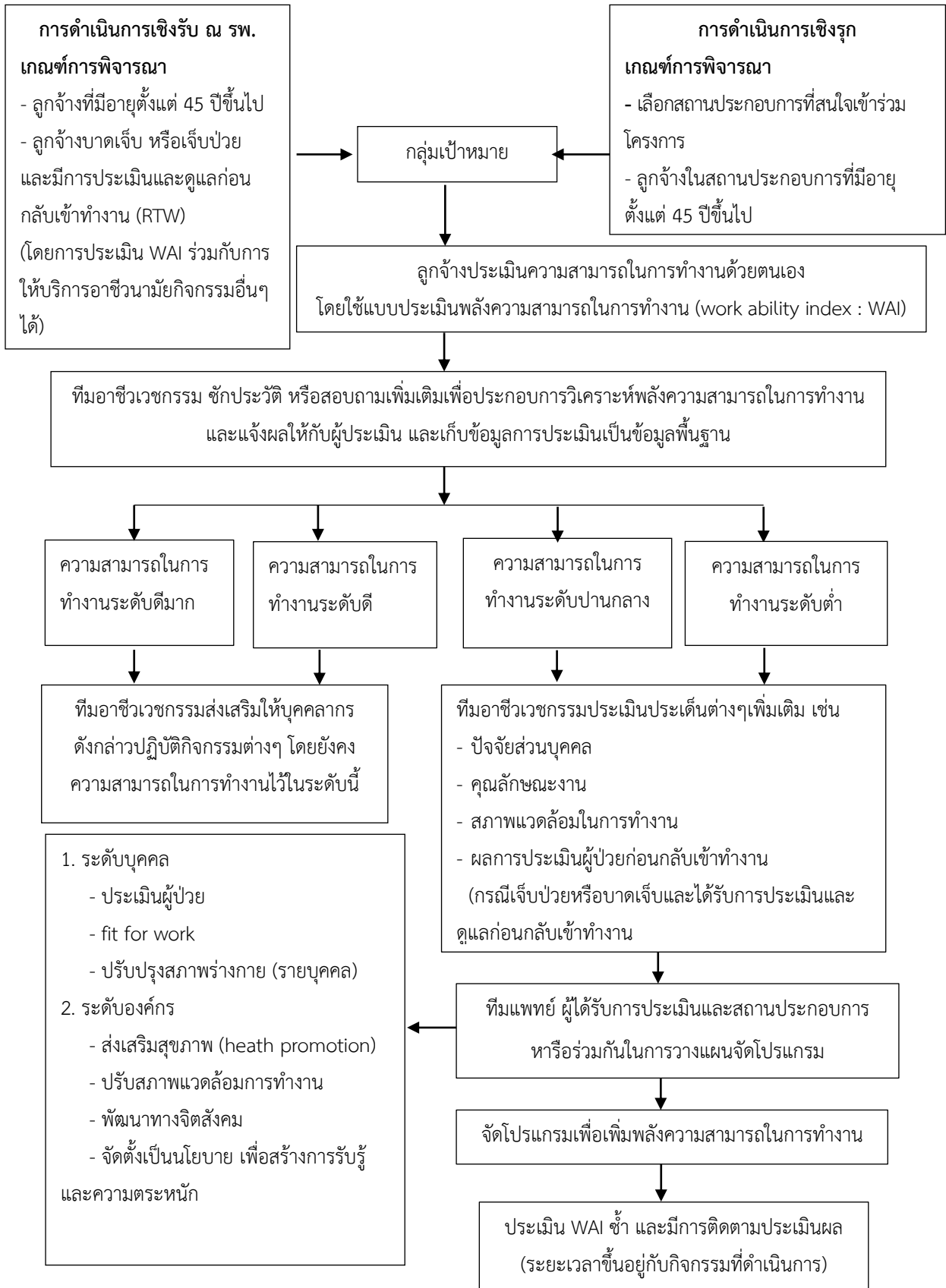
2.1.5 ทีมอาชีพเวชกรรมและผู้ได้รับการประเมินหารือร่วมกันในการเพิ่มหรือคงไว้ซึ่งพลังความสามารถในการทำงาน โดยมีการจัดโปรแกรมต่างๆ ที่ช่วยเพิ่มหรือคงไว้ซึ่งพลังความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะพิจารณาทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร รายละเอียดอยู่ในบทที่ 3

2.1.6 หลังจากการจัดกิจกรรม หรือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อเพิ่มพลังความสามารถในการทำงานนั้น ทีมอาชีพเวชกรรมมีประเมินความสามารถในการทำงานซ้ำ ระยะเวลาขึ้นกับการดำเนินกิจกรรม

รายละเอียดตามภาพที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินงานการวัดพลังความสามารถในการทำงานสำหรับบุคลากรในโรงพยาบาลและภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงานการวัดพลังความสามารถในการทำงานสำหรับกลุ่มลูกจ้าง ในสถานประกอบการ



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินงานการประเมินพลังความสามารถในการทำงานสำหรับบุคลากรในโรงพยาบาล



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงานการประเมินพลังความสามารถในการทำงานสำหรับกลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบการ

2.2 เครื่องมือในการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

WAI เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการให้บริการทางด้านอาชีวอนามัย หรือใช้ในการศึกษาวิจัยที่โดยดำเนินการร่วมกับกิจกรรมการเฝ้าระวังสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปีหรือจากการสำรวจสถานที่ทำงาน WAI มีองค์ประกอบคือ ความต้องการของงาน สถานะสุขภาพและศักยภาพของตัวพนักงานหรือผู้ทำงาน โดยแบบประเมินจะมี 7 ประเด็นหลัก และมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 7-49 คะแนน

2.2.1 คำอธิบายแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (WAI)

แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานนี้ เป็นแบบประเมินกลาง Work Ability Index: WAI โดยให้บุคลากรในโรงพยาบาล หรือลูกจ้างใช้ประเมินตนเอง โดยมีเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำในการใช้แบบประเมิน โดยแบบประเมินนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 การประเมินพลังความสามารถในการทำงานและส่วนที่ 3 ข้อมูลอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดโปรแกรมเพื่อเพิ่มพลังความสามารถในการทำงาน (ในส่วนนี้ ไม่นำมาคิดคะแนน) ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้อง ทีมอาชีวเวชกรรม ที่เป็นผู้เก็บข้อมูลและผู้แปลผล โดยการจัดเก็บข้อมูล สามารถทำการเก็บข้อมูลได้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยรวบรวมข้อมูลไว้ในแฟ้มสุขภาพรายบุคคล และวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม

ผู้รับการประเมิน หมายถึง

1) กลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาล ได้แก่ บุคลากรของโรงพยาบาลทุกแผนกโดยอาจเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการระหว่างการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร และบุคลากรของโรงพยาบาลที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป หรือบุคลากรของโรงพยาบาลที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บที่ได้รับประเมินและดูแลสุขภาพก่อนกลับเข้าทำงาน

2) กลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบการ ได้แก่ ลูกจ้างในสถานประกอบการที่ไปรับบริการที่โรงพยาบาลที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป หรือลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บที่ได้รับประเมินและดูแลสุขภาพก่อนกลับเข้าทำงาน (โดยการประเมินพลังความสามารถในการทำงานบูรณาการร่วมกับการให้บริการอาชีวอนามัย กิจกรรมอื่นๆ ได้) มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คำอธิบายแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

หัวข้อ	คำอธิบาย
ครั้งที่ประเมินและวันที่	กรอกข้อมูลครั้งที่ประเมิน และกรอกข้อมูลวัน เดือน ปีที่ทำการเก็บข้อมูล
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย	
1. ชื่อ-สกุล	- กรณีงานบริการ กรอกข้อมูลชื่อ - สกุลของผู้รับการประเมิน ที่ทำการประเมิน - กรณีที่งานวิจัยให้เขียนเป็นรหัส ID
2. อายุ	กรอกข้อมูลอายุปัจจุบัน (อายุปีเต็ม)
3 .เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	ทำเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ลงในช่อง <input type="checkbox"/> ตามเพศของผู้รับการประเมิน

ตารางที่ 1 คำอธิบายแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (ต่อ)

หัวข้อ	คำอธิบาย								
<p>4. สถานที่ปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> โรงพยาบาล ระบุตำแหน่งงาน/แผนกงานปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> สถานประกอบการ ระบุตำแหน่งงาน/แผนกงานปัจจุบัน</p>	<p>ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสถานที่ปฏิบัติงานพร้อมระบุแผนกของสถานที่ปฏิบัติงาน</p>								
<p>5. ลักษณะงานที่ทำปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> งานเบา <input type="checkbox"/> งานปานกลาง <input type="checkbox"/> งานหนัก</p>	<p>ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามลักษณะงานที่ทำปัจจุบัน โดยแบ่งตามลักษณะงานดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> งานเบา <input type="checkbox"/> งานปานกลาง <input type="checkbox"/> งานหนัก (ตัวอย่างการพิจารณาลักษณะงานดังนี้)</p> <table border="1" data-bbox="756 936 1401 2000"> <thead> <tr> <th data-bbox="756 936 1018 992">ความหนักเบา</th> <th data-bbox="1018 936 1401 992">ตัวอย่างกิจกรรม/การปฏิบัติงาน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="756 992 1018 1384"></td> <td data-bbox="1018 992 1401 1384">นั่งทำงานโดยมีการเคลื่อนไหวของแขน-ขาปานกลาง เช่น งานสำนักงาน ขับรถยนต์ขนาดเล็ก ตรวจสอบหรือประกอบชิ้นส่วน วัสดุเบา เย็บปักถักร้อย ฯลฯ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="756 1384 1018 1664">งานเบา (ไม่เกิน200 กิโลแคลอรี/ชั่วโมง)</td> <td data-bbox="1018 1384 1401 1664">ยืนทำงานโดยมีการเคลื่อนไหวของลำตัวเล็กน้อย เช่น ควบคุมเครื่องจักรบรรจุวัสดุน้ำหนักเบา การใช้เครื่องทุ่นแรงขนาดเล็ก</td> </tr> <tr> <td data-bbox="756 1664 1018 2000"></td> <td data-bbox="1018 1664 1401 2000">เดินด้วยความเร็วไม่เกิน 2 ไมล์/ชั่วโมง (3.2 กิโลเมตร/ชั่วโมง) เช่น เดินตรวจงานหรือเดินส่งเอกสารจำนวนเล็กน้อย</td> </tr> </tbody> </table>	ความหนักเบา	ตัวอย่างกิจกรรม/การปฏิบัติงาน		นั่งทำงานโดยมีการเคลื่อนไหวของแขน-ขาปานกลาง เช่น งานสำนักงาน ขับรถยนต์ขนาดเล็ก ตรวจสอบหรือประกอบชิ้นส่วน วัสดุเบา เย็บปักถักร้อย ฯลฯ	งานเบา (ไม่เกิน200 กิโลแคลอรี/ชั่วโมง)	ยืนทำงานโดยมีการเคลื่อนไหวของลำตัวเล็กน้อย เช่น ควบคุมเครื่องจักรบรรจุวัสดุน้ำหนักเบา การใช้เครื่องทุ่นแรงขนาดเล็ก		เดินด้วยความเร็วไม่เกิน 2 ไมล์/ชั่วโมง (3.2 กิโลเมตร/ชั่วโมง) เช่น เดินตรวจงานหรือเดินส่งเอกสารจำนวนเล็กน้อย
ความหนักเบา	ตัวอย่างกิจกรรม/การปฏิบัติงาน								
	นั่งทำงานโดยมีการเคลื่อนไหวของแขน-ขาปานกลาง เช่น งานสำนักงาน ขับรถยนต์ขนาดเล็ก ตรวจสอบหรือประกอบชิ้นส่วน วัสดุเบา เย็บปักถักร้อย ฯลฯ								
งานเบา (ไม่เกิน200 กิโลแคลอรี/ชั่วโมง)	ยืนทำงานโดยมีการเคลื่อนไหวของลำตัวเล็กน้อย เช่น ควบคุมเครื่องจักรบรรจุวัสดุน้ำหนักเบา การใช้เครื่องทุ่นแรงขนาดเล็ก								
	เดินด้วยความเร็วไม่เกิน 2 ไมล์/ชั่วโมง (3.2 กิโลเมตร/ชั่วโมง) เช่น เดินตรวจงานหรือเดินส่งเอกสารจำนวนเล็กน้อย								

	ความหนักเบา	ตัวอย่างกิจกรรม/การปฏิบัติงาน	
	งานปานกลาง (201-350 กิโลแคลลอรี่/ชั่วโมง)	<p>นั่งทำงานโดยมีการเคลื่อนไหวของแขน-ขาค่อนข้างมาก เช่น นั่งควบคุมปั้นจั่น เครน หรือเครื่องจักรขนาดใหญ่ในงานก่อสร้าง ประกอบ/บรรจุวัสดุที่มีน้ำหนักค่อนข้างมาก ขับรถบรรทุกขนาดใหญ่</p> <p>ยืน/เคลื่อนไหวลำตัวขณะทำงาน เช่น ยกของที่มีน้ำหนักปานกลาง ลาก ดึงรถเข็นวัสดุที่มีล้อเลื่อน ทำงานในห้องเก็บของ ยืนตอกตะปู ใช้เครื่องมือกลขนาดปานกลาง ยืนป้อนชิ้นงาน การขัดถูทำความสะอาด รีดผ้า</p> <p>เดินด้วยความเร็ว 2-3 ชั่วโมง/ไมล์ (3.2-4.8 กิโลเมตร/ชั่วโมง) หรือเดินโดยมีการถือวัสดุที่มีน้ำหนักไม่มาก เช่น เดินส่งเอกสารหรือห่อวัสดุสิ่งของ</p>	
	งานหนัก (มากกว่า 350 กิโลแคลลอรี่/ชั่วโมง)	<p>ทำงานที่มีการเคลื่อนไหวลำตัวมาก/อย่างรวดเร็ว หรือต้องมีการออกแรงมากเช่นลาก ดึง หรือยกของที่มีน้ำหนักมาก (> 20 กิโลกรัม) โหนหรือปีนขึ้นไปสูง งานเลื่อยไม้ ขุด หรือเซาะดิน/ทรายที่มีความชื้นสูง คู้ตะแกรงในเตาหลอม แกะสลักโลหะ หรือหิน การขัดถูพื้นหรือพรมที่สกปรกมากๆ งานก่อสร้างและงานหนักที่ต้องปฏิบัติกลางแจ้ง</p> <p>เดินเร็ว หรือวิ่งด้วยความเร็วมากกว่า 3 ไมล์/ชั่วโมง (4.8 กิโลเมตร/ชั่วโมง)</p>	

ตารางที่ 1 คำอธิบายแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (ต่อ)

หัวข้อ	คำอธิบาย																				
6. ตำแหน่งงาน/แผนกงานปัจจุบัน เริ่มทำงานในตำแหน่งปัจจุบันวันที่	กรอกข้อมูลตำแหน่งงาน/แผนกงานปัจจุบัน เริ่มทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน เป็นปี																				
7. ระยะเวลาในการทำงาน	กรอกข้อมูลระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันหน่วยเป็นปี																				
8. ปัจจุบันท่านมีอาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย <input type="checkbox"/> มีอาการ <input type="checkbox"/> ไม่มีอาการ	ทำเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ลงในช่อง <input type="checkbox"/> เพื่อระบุอาการ (หากตอบว่าไม่มีอาการให้ข้ามไปทำในส่วนที่ 2)																				
9. ท่านได้รับการประเมินสภาวะสุขภาพก่อนกลับเข้าทำงาน หรือไม่ <input type="checkbox"/> เคย <input type="checkbox"/> ไม่เคย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ	ทำเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ลงในช่อง <input type="checkbox"/> หากว่าในปัจจุบันท่านมีอาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเกิดขึ้น และการได้รับการประเมินสภาวะสุขภาพก่อนกลับเข้าทำงาน																				
ส่วนที่ 2 การประเมินพลังความสามารถในการทำงาน																					
<p>1. การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานที่ดีที่สุดในชีวิตการทำงานที่ผ่านมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน</p> <table border="1" data-bbox="240 1099 730 1223"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											<p>เป็นข้อคำถามการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองในปัจจุบันว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งเปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานที่ดีที่สุดที่ผ่านมา โดยกำหนดคะแนน 0-10 คะแนน 0 คือ ไม่สามารถทำงานได้ไปจนถึง 10 คือ ความสามารถสูงสุด ซึ่งค่าคะแนนประเมินจากการเลือกข้อคำตอบ เช่น 9 คือได้คะแนน เท่ากับ 9 คะแนน</p> <p>ความสามารถในการทำงาน = พลังในการทำงาน หรือ แรงในการทำงาน โดยเป็นความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลในการทำงานในปัจจุบันตามการรับรู้ของตนเอง</p>
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10												

ตารางที่ 1 คำอธิบายแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (ต่อ)

หัวข้อ	คำอธิบาย
<p>2. การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองในลักษณะงานหลัก</p> <p>2.1 ลักษณะงานของท่านเป็น</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้กำลังร่างกายเป็นหลัก</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้กำลังความคิดเป็นหลัก</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้ทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด</p>	<p>ผู้รับการประเมินทำเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ลงในช่อง <input type="checkbox"/> ตามลักษณะงานของตนเอง โดย</p> <p><u>การทำงานที่ใช้กำลังร่างกาย</u> คือ บุคคลที่ใช้กำลังกายเป็นหลัก ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญเพียงได้รับคำแนะนำบ้างเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้</p> <p>กรณีบุคลากรในโรงพยาบาล เช่น ยาม/รปภ. แม่บ้าน คนเก็บขยะ ฯลฯ</p> <p>สถานประกอบการ เช่น ยาม ลูกจ้างที่ใช้แรงงานในกระบวนการผลิต ฯลฯ</p> <p><u>การทำงานที่ใช้กำลังความคิด</u> คือ บุคคลที่ทำงานส่วนใหญ่ใช้ความคิดในการทำงาน เช่น ผู้บริหาร นักบัญชี /การเงิน เจ้าหน้าที่สำนักงาน นักวิชาการ แพทย์ พยาบาล ฯลฯ</p> <p>ใช้ทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด เช่น พยาบาลที่ลักษณะงานต้องใช้แรงด้วยด้วย นักกายภาพ แพทย์บางสาขา</p> <p>ทั้งนี้หากผู้รับการประเมินไม่สามารถแยกลักษณะงานได้ ให้เจ้าหน้าที่ถามลักษณะงานและช่วยกำหนดให้</p>
<p>2.2 ความสามารถในการทำงานปัจจุบันทางด้านร่างกาย</p>	<p>ผู้รับการประเมินคิดว่าสภาพร่างกายในปัจจุบันสามารถทำงานได้หรือไม่ โดยมีการให้คะแนนดังนี้</p> <p>ดีมาก ให้คะแนน 5 คะแนน</p> <p>ค่อนข้างดี ให้คะแนน 4 คะแนน</p> <p>ปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน</p> <p>ไม่ค่อยดี ให้คะแนน 2 คะแนน</p> <p>ไม่ดีเลย ให้คะแนน 1 คะแนน</p> <p>วิธีการคิดคะแนนดังนี้</p> <p>ถ้าผู้รับการประเมินใช้กำลังร่างกายเป็นหลัก ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 1.5</p> <p>ถ้าผู้รับการประเมินใช้กำลังความคิดเป็นหลัก ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 0.5</p> <p>ถ้าผู้รับการประเมินใช้ทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 1</p>

ตารางที่ 1 คำอธิบายแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (ต่อ)

หัวข้อ	คำอธิบาย
<p>2.3 ความสามารถในการทำงานปัจจุบันทางด้านจิตใจ</p>	<p>ผู้รับการประเมินคิดว่าสภาพจิตใจในปัจจุบันสามารถทำงานได้หรือไม่ โดยมีการให้คะแนนดังนี้</p> <p>ดีมาก ให้คะแนน 5 คะแนน</p> <p>ค่อนข้างดี ให้คะแนน 4 คะแนน</p> <p>ปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน</p> <p>ไม่ค่อยดี ให้คะแนน 2 คะแนน</p> <p>ไม่ดีเลย ให้คะแนน 1 คะแนน</p> <p>วิธีการคิดคะแนนดังนี้</p> <p>ถ้าผู้รับการประเมินใช้กำลังร่างกายเป็นหลัก ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 0.5</p> <p>ถ้าผู้รับการประเมินใช้กำลังความคิดเป็นหลัก ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 1.5</p> <p>ถ้าผู้รับการประเมินใช้ทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 1 (คงค่าเดิม)</p>
<p>การคิดคะแนน 2.2-2.3</p>	<p>ให้นำคะแนนของข้อ 2.2 และ 2.3 มารวมกันเป็นคะแนนของข้อ 2</p>
<p>3. การการเจ็บป่วย/บาดเจ็บที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์และปัจจุบันยังคงมีอาการ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ป่วย</p> <p><input type="checkbox"/> ป่วยเป็นโรค ระบุโรค.....</p>	<p>ให้ผู้รับการประเมินกรอกข้อมูลโดยการทำเครื่องหมาย ✓</p> <p>ลงในช่อง <input type="checkbox"/> เป็นการถามเกี่ยวกับการเจ็บป่วย หรือโรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์</p> <p>ถ้าหากไม่มีการเจ็บป่วย/บาดเจ็บให้คะแนนเท่ากับ 7 คะแนน และให้ทำข้อถัดไป</p> <p>ถ้าหากมีการเจ็บป่วย/บาดเจ็บ ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ตรงที่เกิดลักษณะการการเจ็บป่วยบาดเจ็บ ต่าง ๆ ซึ่งมีระดับคะแนน ดังนี้</p> <p>มากกว่า 5 โรค ให้คะแนน 1 คะแนน</p> <p>4 โรค ให้คะแนน 2 คะแนน</p> <p>3 โรค ให้คะแนน 3 คะแนน</p> <p>2 โรค ให้คะแนน 4 คะแนน</p> <p>1 โรค ให้คะแนน 5 คะแนน</p>

ตารางที่ 1 คำอธิบายแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (ต่อ)

หัวข้อ	คำอธิบาย															
<p>4. การเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บต่างๆ ว่ามีผลกระทบต่อการทำงานหรือไม่</p>	<p>ให้ผู้รับการประเมินวิเคราะห์ว่าการเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บต่างๆ ว่ามีผลกระทบต่อการทำงานหรือไม่ ซึ่งมีระดับคะแนน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำงานได้ตามปกติ ให้คะแนนเท่ากับ 6 คะแนน - สามารถทำงานได้ตามปกติ แต่มีอาการผิดปกติของร่างกายหรือเจ็บป่วยเป็นครั้งคราว ให้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน - ต้องลดงานลง หรือเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นบางครั้ง เนื่องจากปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย ให้คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน - ต้องลดงานลง หรือเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นบ่อยๆ เนื่องจากปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย ให้คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน - ทำได้เฉพาะงานชั่วคราว ไม่สามารถทำงานประจำได้ เนื่องจากปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย ให้คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน - ทำงานไม่ได้อีกต่อไป เนื่องจากปัญหาสุขภาพและการบาดเจ็บ ให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน 															
<p>5. ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา การเจ็บป่วยจากการทำงานของท่านถึงต้องลาหยุดและการนอนพักรักษาตัวหรือไม่ (ไม่นับรวมการลาคลอดบุตร)</p>	<p>ให้ผู้รับการประเมินวิเคราะห์ว่าการเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บต่างๆ ว่ามีผลกระทบต่อการทำงานของท่านจนต้องลาหยุดและการนอนพักรักษาตัวหรือไม่ ซึ่งมีระดับคะแนน ดังนี้</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 40%;">ไม่เคยหยุดเลย</td> <td style="width: 20%;">ให้คะแนน</td> <td style="width: 40%;">5 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>1-9 วัน</td> <td>ให้คะแนน</td> <td>4 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>10-24 วัน</td> <td>ให้คะแนน</td> <td>3 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>25-99 วัน</td> <td>ให้คะแนน</td> <td>2 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>100-365 วัน</td> <td>ให้คะแนน</td> <td>1 คะแนน</td> </tr> </table>	ไม่เคยหยุดเลย	ให้คะแนน	5 คะแนน	1-9 วัน	ให้คะแนน	4 คะแนน	10-24 วัน	ให้คะแนน	3 คะแนน	25-99 วัน	ให้คะแนน	2 คะแนน	100-365 วัน	ให้คะแนน	1 คะแนน
ไม่เคยหยุดเลย	ให้คะแนน	5 คะแนน														
1-9 วัน	ให้คะแนน	4 คะแนน														
10-24 วัน	ให้คะแนน	3 คะแนน														
25-99 วัน	ให้คะแนน	2 คะแนน														
100-365 วัน	ให้คะแนน	1 คะแนน														
<p>6. ท่านคิดว่าในอีก 2 ปี สุขภาพปัจจุบันของท่านสามารถทำงานในตำแหน่งงานเดิมได้หรือไม่</p>	<p>ให้ผู้รับการประเมินวิเคราะห์ว่า ตนเองจะสามารถทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ไปจนถึงอีก 2 ปีข้างหน้า ได้หรือไม่</p>															

ตารางที่ 1 คำอธิบายแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (ต่อ)

หัวข้อ	คำอธิบาย										
<p>7. การประเมินด้านสุขภาพจิต</p> <p>7.1 ในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความสุข/สนุกกับกิจกรรมในแต่ละวันของท่านอย่างไร</p>	<p>ให้ผู้รับการประเมินวิเคราะห์ถึงแหล่งสนับสนุนทางจิตใจ ได้แก่ ความสนุกสนาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และใช้ชีวิตประจำวัน และมีความหวังเกี่ยวกับอนาคตของตนเอง ทั้งหมด 3 ข้อ</p> <p>ให้ผู้รับการประเมินวิเคราะห์ว่าในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา มีความสุข/สนุกกับกิจกรรมในแต่ละวันมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีระดับคะแนน ดังนี้</p> <table border="0"> <tr> <td>เป็นประจำสม่ำเสมอ</td> <td>ให้คะแนน 4 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ค่อนข้างบ่อย</td> <td>ให้คะแนน 3 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>เป็นบางครั้ง</td> <td>ให้คะแนน 2 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>นานๆ ครั้ง</td> <td>ให้คะแนน 1 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ไม่เคยเลย</td> <td>ให้คะแนน 0 คะแนน</td> </tr> </table>	เป็นประจำสม่ำเสมอ	ให้คะแนน 4 คะแนน	ค่อนข้างบ่อย	ให้คะแนน 3 คะแนน	เป็นบางครั้ง	ให้คะแนน 2 คะแนน	นานๆ ครั้ง	ให้คะแนน 1 คะแนน	ไม่เคยเลย	ให้คะแนน 0 คะแนน
เป็นประจำสม่ำเสมอ	ให้คะแนน 4 คะแนน										
ค่อนข้างบ่อย	ให้คะแนน 3 คะแนน										
เป็นบางครั้ง	ให้คะแนน 2 คะแนน										
นานๆ ครั้ง	ให้คะแนน 1 คะแนน										
ไม่เคยเลย	ให้คะแนน 0 คะแนน										
<p>7.2 ปัจจุบันท่านกระตือรือร้นต่อการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างไร</p>	<p>ให้ผู้รับการประเมินวิเคราะห์ว่าตัวเองมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานหรือกิจกรรมต่างมากน้อยเพียงใด</p> <table border="0"> <tr> <td>เป็นประจำสม่ำเสมอ</td> <td>ให้คะแนน 4 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ค่อนข้างบ่อย</td> <td>ให้คะแนน 3 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>บางครั้ง</td> <td>ให้คะแนน 2 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>นานๆ ครั้ง</td> <td>ให้คะแนน 1 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ไม่เคย</td> <td>ให้คะแนน 0 คะแนน</td> </tr> </table>	เป็นประจำสม่ำเสมอ	ให้คะแนน 4 คะแนน	ค่อนข้างบ่อย	ให้คะแนน 3 คะแนน	บางครั้ง	ให้คะแนน 2 คะแนน	นานๆ ครั้ง	ให้คะแนน 1 คะแนน	ไม่เคย	ให้คะแนน 0 คะแนน
เป็นประจำสม่ำเสมอ	ให้คะแนน 4 คะแนน										
ค่อนข้างบ่อย	ให้คะแนน 3 คะแนน										
บางครั้ง	ให้คะแนน 2 คะแนน										
นานๆ ครั้ง	ให้คะแนน 1 คะแนน										
ไม่เคย	ให้คะแนน 0 คะแนน										
<p>7.3 ปัจจุบันท่านยังคิดว่าอนาคตของท่านยังเต็มเปี่ยมไปด้วยความหวังหรือไม่</p>	<p>ให้ผู้รับการประเมินวิเคราะห์ว่าในอนาคตของตัวเอง ยังมีความหวังมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีระดับคะแนน ดังนี้</p> <table border="0"> <tr> <td>เป็นประจำต่อเนื่อง</td> <td>ให้คะแนน 4 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ค่อนข้างบ่อย</td> <td>ให้คะแนน 3 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>บางครั้ง</td> <td>ให้คะแนน 2 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>นานๆ ครั้ง</td> <td>ให้คะแนน 1 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ไม่เคย</td> <td>ให้คะแนน 0 คะแนน</td> </tr> </table>	เป็นประจำต่อเนื่อง	ให้คะแนน 4 คะแนน	ค่อนข้างบ่อย	ให้คะแนน 3 คะแนน	บางครั้ง	ให้คะแนน 2 คะแนน	นานๆ ครั้ง	ให้คะแนน 1 คะแนน	ไม่เคย	ให้คะแนน 0 คะแนน
เป็นประจำต่อเนื่อง	ให้คะแนน 4 คะแนน										
ค่อนข้างบ่อย	ให้คะแนน 3 คะแนน										
บางครั้ง	ให้คะแนน 2 คะแนน										
นานๆ ครั้ง	ให้คะแนน 1 คะแนน										
ไม่เคย	ให้คะแนน 0 คะแนน										

ตารางที่ 1 คำอธิบายแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (ต่อ)

หัวข้อ	คำอธิบาย
ส่วนที่ 3 ข้อมูลอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดโปรแกรมเพื่อเพิ่มพลังความสามารถในการทำงาน (ในส่วนนี้ไม่นำมาคิดคะแนน)	
3.1 ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมกับการทำงานของท่านหรือไม่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ <input type="checkbox"/> ใช่ โปรดระบุ.....	ให้ผู้รับการประเมินวิเคราะห์ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีความเหมาะสมกับการทำงานของท่านหรือไม่
3.2 ข้อเสนอแนะ.....	ให้ผู้รับการประเมินแสดงความคิดเห็นหากมีข้อมูลเพิ่มเติม
การคิดคะแนนข้อ 7	ให้นำคะแนนของข้อ 7.1-7.3 มารวมกันเป็นคะแนนและเปรียบเทียบคะแนนดังนี้ ผลรวม 0-3 = 1 คะแนน ผลรวม 4-6 = 2 คะแนน ผลรวม 7-9 = 3 คะแนน ผลรวม 10-12 = 4 คะแนน จะได้คะแนนของข้อ 7 ทั้งหมด
การคิดคะแนนรวมทั้งหมด	ให้นำคะแนนตั้งแต่ข้อ 1-7 มารวมกันเป็นคะแนน โดยจะมีค่าคะแนนตั้งแต่ 7-49
การแปลผล	นำคะแนนที่ได้เปรียบเทียบคะแนนดังนี้ - ถ้าคะแนนอยู่ที่ 7-27 คะแนน จะอยู่ในระดับต่ำ (poor) ซึ่งคะแนนที่อยู่ในระดับนี้ต้องมีการซักถาม/สัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่ได้คะแนนต่ำ และจัดทำโปรแกรมส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงานอย่างเร่งด่วน - ถ้าคะแนนอยู่ที่ 28-36 คะแนน จะอยู่ในระดับปานกลาง (moderate) ซึ่งคะแนนที่อยู่ในระดับนี้จะต้องมีการจัดทำโปรแกรมส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงาน - ถ้าคะแนนอยู่ที่ 37-43 คะแนนจะอยู่ในระดับดี(good) และคะแนนอยู่ที่ 44-49 จะอยู่ในดีมาก (very good) ซึ่งคะแนน ที่อยู่ในระดับนี้จะต้องมีการส่งเสริมการปฏิบัติต่างๆ ที่ดี เพื่อคงไว้ซึ่งพลังความสามารถในการทำงาน

ข้อจำกัดของแบบประเมิน

1. อาจใช้การสัมภาษณ์ร่วมด้วยกับการให้ผู้ประเมินทำแบบประเมินเองในบางข้อ
2. ข้อมูลที่ได้ควรพิจารณาประกอบร่วมกับข้อมูลอื่นๆ เช่น ข้อมูลผลการตรวจสุขภาพ ข้อมูลผลการตรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฯลฯ
3. กรณีที่มีการนำแบบประเมินความสามารถในการทำงานไปใช้เพื่อเก็บข้อมูลในงานวิจัย ควรมีการทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบประเมินก่อน

สรุป

แบบประเมิน ประกอบด้วยข้อมูล 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 เป็นส่วนของการประเมิน WAI และส่วนที่ 3 ข้อมูลอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดโปรแกรมเพื่อเพิ่มพลังความสามารถในการทำงาน โดยค่าคะแนนอยู่ในช่วง 7 - 49 คะแนน และแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับดี และระดับดีมาก

บทที่ 3

การบริหารจัดการเพื่อการส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงาน

3.1 หลักการบริหารจัดการเพื่อการส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงาน

การบริหารจัดการเพื่อการคงไว้หรือปรับปรุงพลังความสามารถในการทำงาน จะต้องมีความต่อเนื่อง เป็นระบบและมุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ กิจกรรมดังกล่าวมักดำเนินการโดยทีมงานอาชีพ วิชาชีพ และถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดบริการอาชีวอนามัย ซึ่งจะเน้นการดำเนินการในสถานที่ทำงานของพนักงานหรือผู้ทำงานเป็นหลัก กิจกรรมสำคัญประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การป้องกันโรคหรือความเจ็บป่วยของพนักงาน (ทั้งที่เกิดจากงานหรือไม่เกิดจากงาน) 2) การส่งเสริมสุขภาพ 3) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) การดำเนินงานทางด้านจิตวิทยาและสังคม โดยมุ่งสร้างให้เกิดการรวมตัวเป็นชุมชนคนทำงาน (work community)

กิจกรรมเพื่อการส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ โดยแต่ละระดับจะต้องประกอบไปด้วย กลุ่มเป้าหมาย เป้าประสงค์ (goal) การค้นหาความเสี่ยงและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และสุดท้ายคือ มาตรการต่างๆ โดยแต่ละระดับมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

ระดับที่ 1 (level 1) จะเป็นการป้องกันหรือดูแลที่พนักงานทั้งหมดทุกคน และการจัดการที่สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม

ระดับที่ 2 (level 2) จะมุ่งเน้นไปที่พนักงานรายบุคคลบางกลุ่มหรือบางแผนกที่มีความเสี่ยงที่จะมีพลังความสามารถในการทำงานลดลง

ระดับที่ 3 (level 3) จะเป็นการเข้ารับบริการเชิงรับที่หน่วยบริการอาชีวอนามัยที่มีกิจกรรมทางด้านนี้รวมอยู่ด้วย

การดำเนินมาตรการในทั้ง 3 ระดับ มีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้รับผิดชอบในทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น ตัวแทนนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือตัวแทนลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย และบุคลากรทางด้านอาชีวอนามัย กิจกรรมในการส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงานจะต้องมีความต่อเนื่อง เป็นระบบและมุ่งเน้นที่เป้าหมาย รายละเอียดของกิจกรรมสำคัญทั้ง 3 ระดับแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 กิจกรรมการส่งเสริมและคงไว้ซึ่งพลังความสามารถในการทำงาน

ประเด็นการพิจารณา	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3
กลุ่มเป้าหมาย	พนักงานทุกคนในทุกแผนก	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานที่มีความเสี่ยงต่อการลดลงของพลังความสามารถในการทำงาน - แผนกที่อาจจะมีปัญหาหรือความเสี่ยง 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานรายบุคคลที่มีการลดลงของพลังความสามารถในการทำงาน - แผนกที่มีปัญหาอย่างชัดเจนหรือรุนแรง
เป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> - ทราบสถานการณ์และคาดการณ์สถานการณ์ทางด้านพลังความสามารถในการทำงานของพนักงานในภาพรวม - ส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงานให้แก่พนักงานในภาพรวม 	<ul style="list-style-type: none"> - ทราบสถานการณ์และมีมาตรการในการส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงาน และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงพัฒนาและฟื้นฟูพลังความสามารถในการทำงานให้แก่บุคคลที่มีปัญหา - การบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน (crisis management)
เป้าของการค้นหา	ความต้องการและปัจจัยเสี่ยงขององค์กรและพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานที่มีความเสี่ยง - การริเริ่มโครงการโดยความร่วมมือจากทุกฝ่าย - การติดตามและประเมินผลโครงการ 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานที่เจ็บป่วยหรือมีการลดลงของพลังความสามารถในการทำงาน - การติดตามการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน - การค้นหาปัญหาในระดับองค์กร

ตารางที่ 2 กิจกรรมการส่งเสริมและคงไว้ซึ่งพลังความสามารถในการทำงาน (ต่อ)

ประเด็นการพิจารณา	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3
มาตรการ	<ul style="list-style-type: none"> - จัดสรรบุคลากรและทีมงานที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาดำเนินการ - การให้ความรู้แก่พนักงาน - มาตรการป้องกันโรคและการบาดเจ็บ - การส่งเสริมสุขภาพ - การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน - การปรับปรุงและพัฒนาองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - เหมือนระดับที่ 1 และเพิ่มเติมมาตรการดังนี้ - การติดตามพลังความสามารถในการทำงานและสมรรถนะในกลุ่มเสี่ยง - การปรับสภาพการทำงานหรือปรับเปลี่ยนงานในกลุ่มเสี่ยง - การฟื้นฟูสุขภาพ - การพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่มผู้ทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - เหมือนระดับที่ 1 และ 2 และเพิ่มเติมมาตรการดังนี้ - ปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับผู้ป่วย - การฟื้นฟูสุขภาพทางการแพทย์ - การเปลี่ยนย้ายงาน

กิจกรรมอื่นๆ เพิ่มเติมภายใต้บทบาทของการจัดบริการอาชีวอนามัยที่มุ่งเน้นด้านการส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงาน มีดังนี้

- การสำรวจสถานที่ทำงาน (work place surveys) ซึ่งจะต้องมีการสำรวจและประเมินพลังความสามารถในการทำงานของพนักงานทั้งหมด รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นประจำและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในแผนกที่เสี่ยงหรือพบผู้ป่วย หรือผู้ที่มีการลดลงของพลังความสามารถในการทำงาน

- การติดตามประเมินสุขภาพและพลังความสามารถในการทำงานของกลุ่มเสี่ยงหรือผู้ป่วย รวมทั้งการประเมินสมรรถนะในการทำงาน

- การพัฒนาและปรับปรุงสภาพการทำงานและองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับงานได้

- ให้คำแนะนำและข้อปฏิบัติแก่พนักงานในภาพรวมเกี่ยวกับการส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงาน

- ให้ข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนงาน หรือย้ายงานแก่พนักงานที่เจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติงานเดิมได้

- ริเริ่มและมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพต่างๆ เช่น การติดสุราหรือบุหรี่ เป็นต้น

3.2 การให้ข้อมูลแก่พนักงานและประเด็นทางด้านจริยธรรม

การดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการหรือองค์กร มีกระบวนการตั้งแต่ การประเมิน การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการปรับสภาพงานหรือเปลี่ยนย้ายงาน ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อพนักงานได้ ดังนั้น ในการดำเนินการดังกล่าว จะต้องกระทำไปด้วยความรู้ที่ถูกต้องเป็นมืออาชีพ โดยอาจจะมีการจัดเก็บข้อมูลและแจ้งผลข้อมูลการตรวจตามแบบฟอร์มที่ออกแบบมาเป็นอย่างดี (ตัวอย่างแบบฟอร์มคู่มือในภาคผนวก) นอกจากนี้ จะต้องมีความระมัดระวังในเรื่องความเป็นส่วนตัว และรักษาความลับของผู้ป่วยหรือพนักงาน ซึ่งเป็นประเด็นทางจริยธรรมที่บุคลากรทางด้านอาชีวอนามัยจะต้องตระหนักไว้เสมอ

สำหรับหลักการสำคัญที่จะช่วยให้เกิดความเชื่อใจ และเป็นการรักษาความลับของผู้ป่วยมีประเด็นดังต่อไปนี้

3.2.1 หลัก personal integrity การดำเนินกิจกรรมใดๆ จะต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะพนักงานจะต้องเข้าใจ และเห็นความสำคัญต่อการเข้าร่วมในกิจกรรมของโครงการ และมีอิสระในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้ รวมทั้งต้องมีการรักษาความลับของผู้ป่วยหรือผู้เข้าร่วมโครงการเป็นอย่างดี

3.2.2 หลัก co-operation ตัวแทนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินการ รวมทั้งประเมินผลโครงการ และร่วมผลักดันให้โครงการดำเนินไปอย่างประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

3.2.3 หลัก impact achievement ทุกภาคส่วนจะต้องเข้าใจและเห็นเป้าหมายของโครงการร่วมกัน โดยมีการพิจารณาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆ ตั้งแต่ขั้นตอนการริเริ่มโครงการ ในประเด็นเกี่ยวกับข้อดีและจุดอ่อนของโครงการ

3.2.4 หลัก equality โครงการจะต้องมีความเท่าเทียม ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ไม่มีข้อแบ่งแยกพนักงาน หรือกลุ่มพนักงานบางกลุ่มออกไป

สรุป

การส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงานเป็นหลักการสำคัญ ในการดูแลพนักงานหรือผู้ประกอบการอาชีพในอันที่จะทำให้พนักงานสามารถที่จะคงความสามารถ หรือศักยภาพในการทำงานได้ตลอดช่วงเวลาในการทำงานหรือจ้างงาน โดยการดำเนินการดังกล่าว จะมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือการป้องกันโรคหรือการบาดเจ็บในกลุ่มพนักงาน การส่งเสริมสุขภาพ การปรับสภาพงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างบรรยากาศทางด้านจิตวิทยาและสังคมขององค์กรโดยผ่านการจัดบริการอาชีวอนามัย การดำเนินการดังกล่าวจะสำเร็จลงได้จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและตัวแทนของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะพนักงาน ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการที่ดำเนินการตามหลักวิชาการ มีความต่อเนื่อง และมุ่งเป้าหมายที่ผลลัพธ์เป็นสำคัญ

บทที่ 4

กรณีศึกษาการประยุกต์ใช้แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

โรงพยาบาลที่สนใจเข้าร่วมการพัฒนาแบบการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน จำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลระยอง โรงพยาบาลสมุทรสาคร โรงพยาบาลนครปฐม โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา โรงพยาบาลสมุทรปราการ และสถาบันราชประชาสมาสัย โดยมีผลการดำเนินงาน จำนวน 5 แห่ง ดังนี้

4.1. โรงพยาบาลระยอง

4.1.1 ความเป็นมา และความสำคัญ

โรงพยาบาลระยอง เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ขนาด 555 เตียง และตั้งอยู่ในจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก มีผู้ประกันตนหรือวัยแรงงานในระบบมากกว่า 4 แสนคน และมีบุคลากรในโรงพยาบาลจำนวน 1,577 คน ซึ่งเป็นเพศชาย จำนวน 233 คน และเพศหญิง จำนวน 1,344 คน โดยมี แพทย์ จำนวน 84 คน ทันตแพทย์ จำนวน 16 คน พยาบาล จำนวน 576 คน เภสัชกร จำนวน 44 คน และเจ้าหน้าที่อื่นๆ จำนวน 857 คน ซึ่งบุคลากรในโรงพยาบาลยังไม่เคยได้รับประเมินพลังความสามารถในการทำงาน โดยกลุ่มงานอาชีวเวชกรรมของโรงพยาบาลระยอง ได้ทดลองใช้แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานฉบับเต็มกับเจ้าหน้าที่แผนกหนึ่งที่มีลักษณะงานบริการผู้ป่วยและงานเอกสาร จำนวน 32 คน และมีการประยุกต์ทดลองใช้แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานแก่พนักงานในสถานประกอบการโดยใช้แนวคิดการประเมินดัชนีความสามารถในการทำงานในวัยทำงาน ทำให้ทราบถึงความสามารถในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเสริมสุขภาพและปรับปรุงความสามารถในการทำงานของวัยแรงงานให้ดีขึ้น ป้องกันการเสื่อมถอยของความสามารถในการทำงานจนอาจเป็นผู้ด้อยความสามารถ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของวัยแรงงานและผลผลิตของสถานประกอบการ

4.1.2 รูปแบบ ขั้นตอน แนวทาง และแบบฟอร์มที่ใช้ในการดำเนินงาน

สำหรับโรงพยาบาลระยอง ได้มีการนำแบบฟอร์มแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานฉบับเต็มของสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม (รายละเอียดในภาคผนวก) มาใช้ในการประเมินพลังความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล และพนักงานในสถานประกอบการ จำนวน 5 ราย พบว่า ใช้เวลาในการประเมินประมาณ 30 นาที ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ปฏิเสธการประเมิน จึงเลือกใช้แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานฉบับย่อตามการประยุกต์ใช้ของสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการจำนวน 4 แห่ง ดังนี้ 1) โรงเรียนสอนเด็กพิเศษ 2) สถานประกอบการผลิตคอนกรีตสำเร็จรูป 3) สถานประกอบการรับเหมาช่วงเชื่อมต่อโครงสร้างอาคาร และ 4) บริษัทขายและซ่อมบำรุงรถยนต์

4.1.3 ผลการดำเนินงาน

1) กรณีดำเนินงานในบุคลากรโรงพยาบาล

โดยได้มีการประเมินพลังความสามารถในการทำงานในเจ้าหน้าที่แผนกหนึ่งในโรงพยาบาลที่มีลักษณะงานบริการผู้ป่วยและงานเอกสาร จำนวน 32 คน ที่ผู้เข้ารับการประเมินมีอายุระหว่าง 26–54 ปี ซึ่งอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 41.1 ปี โดยส่วนใหญ่ อายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 56.7) และเป็นเพศหญิง จำนวน 31 คน (ร้อยละ 96.9) ปัจจุบันมีอาการเจ็บป่วย จำนวน 6 คน (ร้อยละ 18.8) และได้รับการประเมินก่อนกลับเข้าทำงาน ภายหลังการเจ็บป่วย จำนวน 1 คน (ร้อยละ 16.7) ส่วนใหญ่ร้อยละ 59.4 ใช้กำลังร่างกายและความคิดเป็นหลัก รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้รับการประเมิน (N=32)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
31 - 40 ปี	10	33.3
41 - 50 ปี	17	56.7
51 - 60 ปี	3	10.0
Min = 26 Max = 54 \bar{X} = 41.12		
รวม	30	100.0
เพศ		
เพศชาย	1	3.1
เพศหญิง	31	96.9
รวม	32	100.0
ปัจจุบันมีอาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย		
มีอาการ	6	18.8
ไม่มีอาการ	26	81.3
รวม	32	100.0
การประเมินก่อนกลับเข้าทำงานภายหลังเจ็บป่วย		
เคย	1	16.7
ไม่เคย	4	66.7
ไม่แน่ใจ	1	16.7
รวม	6	100.0

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้รับการประเมิน (ต่อ)

ลักษณะการใช้สมรรถนะในงาน		
ใช้กำลังความคิดเป็นหลัก	13	40.6
ใช้กำลังร่างกายและความคิดเป็นหลัก	19	59.4
รวม	32	100.0

ในการประเมินด้านพลังความสามารถในการทำงานโดยการจำแนกตามรายการที่ประเมินพบว่า ร้อยละ 40.6 ให้คะแนนความสามารถในการทำงานของตนเอง ณ ปัจจุบันเท่ากับ 8 คะแนน ส่วนใหญ่ร้อยละ 44.9 ให้คะแนนว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานด้านร่างกายและจิตใจ 8-9 คะแนน ร้อยละ 57.0 รายงานว่าตนเองมีอาการเจ็บป่วยที่วินิจฉัยโดยแพทย์และยังคงมีอาการ ร้อยละ 50 มีโรคประจำตัว 1 โรค ร้อยละ 53.3 และมีโรคที่ได้รับการวินิจฉัยโดยแพทย์มากที่สุด 7 โรค ร้อยละ 13.3 อาการเจ็บป่วยบางครั้งต้องลดงานหรือเปลี่ยนวิธีการทำงาน ร้อยละ 65.6 ส่วนใหญ่หยุดงาน เนื่องจากป่วยน้อยกว่า 9 วันต่อปี ค่อนข้างแน่ใจว่าในอีก 2 ปีข้างหน้าตนเองยังสามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้ ร้อยละ 87.5 ในด้านการรายงานสุขภาพจิต ความสุข ความกระตือรือร้นและความหวัง รายงานว่า เกิดความรู้สึกเช่นนี้เกิดขึ้นค่อนข้างบ่อย ร้อยละ 53.1 ร้อยละเอ็ดดั่งตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามรายการที่ประเมิน (N=69)

พลังความสามารถในการทำงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. คะแนนพลังความสามารถในการทำงานปัจจุบัน (เต็ม10 คะแนน)		
7 คะแนน	2	6.3
8 คะแนน	13	40.6
9 คะแนน	11	34.4
10 คะแนน	6	18.8
Min=7 Max = 10 \bar{X} = 8.6		
รวม	32	100.0
2. คะแนนพลังความสามารถในการทำงานด้านร่างกายและจิตใจ (เต็ม10 คะแนน)		
4 - 5 คะแนน	3	9.4
6 - 7 คะแนน	8	25.0
8 - 9 คะแนน	18	57.0
10 - 11 คะแนน	2	6.3
12 คะแนน	1	3.3
Min=4 Max = 12 \bar{X} = 7.6		
รวม	32	100.0

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามรายการที่ประเมิน (ต่อ)

พลังความสามารถในการทำงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
3. การเจ็บป่วยวินิจฉัยโดยแพทย์และยังคงมีอาการ		
ป่วย	16	50.0
ไม่ป่วย	16	50.0
รวม	32	100.0
4. จำนวนโรคที่ได้รับการวินิจฉัยโดยแพทย์และยังคงมีอาการ		
1 โรค	8	53.3
2 โรค	3	20.0
3 โรค	1	6.7
4 โรค	1	6.7
7 โรค	2	13.3
รวม	15	100.0
5. โรคหรือการบาดเจ็บขัดขวางการทำงาน ระดับใด		
ทำงานได้แต่มีอาการผิดปกติหรือเจ็บป่วยเป็นครั้งคราว	11	34.4
บางครั้งต้องลดงานหรือเปลี่ยนวิธีการทำงาน	21	65.6
รวม	32	100.0
6. ใน 1 ปีที่ผ่านมาต้องหยุดงานเนื่องจากปัญหาสุขภาพ		
ไม่ได้หยุดเลย	9	28.1
หยุด ≤ 9 วัน	23	71.9
รวม	32	100.0
7. ท่านคิดว่าอีก 2 ปียังทำหน้าที่ได้หรือไม่		
ค่อนข้างแน่นอน	28	87.5
ไม่แน่ใจ	4	12.5
รวม	32	100.0
8. ประเมินสุขภาพจิต ความสุข ความกระตือรือร้น และความหวัง (เต็ม 12 คะแนน)		
0 – 3 คะแนน	0	0.0
4 – 6 คะแนน	1	3.1
7 – 9 คะแนน	17	53.1
10 – 12 คะแนน	14	43.8
Min=5 Max = 12 \bar{X} = 9.5		
รวม	32	100.0

ผลการประเมินพลังความสามารถในการทำงานของพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปหรือมีปัญหาสุขภาพ จำนวน 32 คน มีผลการประเมินพลังความสามารถในการทำงานในระดับดี ร้อยละ 66.8 ระดับดีมาก ร้อยละ 25.0 และระดับปานกลาง ร้อยละ 6.3 รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามระดับผลการประเมิน

ความสามารถในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับต่ำ (Poor)	0	0.0
ระดับปานกลาง (medium)	2	6.3
ระดับดี (Good)	22	66.8
ระดับดีมาก (Very good)	8	25.0
รวม	32	100.0

ผู้รับการประเมินช่วงอายุ 41 – 50 ปี และ 31 – 40 ปี มีระดับพลังความสามารถในการทำงานในระดับดีมากและมากที่สุดเท่ากัน ร้อยละ 10.0 รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละระดับพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	ต่ำ		ปานกลาง		ดี		ดีมาก		รวม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
31 – 40 ปี	0	0.0	0	0.0	7	23.3	3	10.0	33.3
41 – 50 ปี	0	0.0	1	3.3	13	43.3	3	10.0	56.7
51 – 60 ปี	0	0.0	1	3.3	1	3.3	1	3.3	10.0
รวม	0	0.0	2	6.7	21	70.0	7	23.3	100.0

เพศหญิงมีระดับพลังความสามารถในการทำงานในระดับดี มากที่สุดร้อยละ 68.8 รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละระดับพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามเพศ

เพศ	ต่ำ		ปานกลาง		ดี		ดีมาก		รวม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ชาย	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	3.3	3.1
หญิง	0	0.0	2	6.3	22	68.8	7	21.9	96.9
รวม	0	0.0	2	6.3	22	68.8	8	25.0	100.0

การบริหารจัดการภายหลังการประเมิน

เนื่องจากอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้แบบประเมินระดับพลังความสามารถในการทำงาน แผนการดำเนินงานในระยะต่อไป เมื่อมีการนำแบบประเมินไปใช้อย่างแพร่หลาย หรือมีการปรับปรุงเสร็จสิ้นแล้ว จะขยายผลนำไปใช้ในบุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาลทั้งหน่วยงานบริการ และหน่วยงานสนับสนุนและค้นหาสาเหตุ โดยหาความสัมพันธ์กับลักษณะงานและปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความสามารถในการทำงานต่อไป

2) กรณีดำเนินการในผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบการ

ผู้รับการประเมินทั้งสิ้น จำนวน 203 คน เป็นผู้ที่มียุ่ 45 ปีขึ้นไป หรือมีโรคประจำตัว จำนวน 69 คน (ร้อยละ 33.99) อายุระหว่าง 21 - 73 ปี เฉลี่ย 47.14 ปี เพศชาย ร้อยละ 55.1 เพศหญิง ร้อยละ 44.9 รายละเอียดดังตารางที่ 8 ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้รับการประเมิน (N=69)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลักษณะงาน		
clerk administrative	24	34.8
inspection close machine work	2	2.9
mobile equipment	14	20.3
machine operator	1	1.4
unskill labour	11	15.9
mechanic and skill tradesman	17	24.6
รวม	69	100.0
โรคประจำตัว		
มี	41	59.4
ไม่มี	28	40.6
รวม	69	100.0
ดัชนีมวลกาย		
< 18.5 กก. /ม ² (ผอม)	3	4.6
18.5 – 22.9 (ปกติ)	22	33.3
23.0 – 24.9 (น้ำหนักเกิน)	17	25.8
25.0 – 29.9 (อ้วน)	24	36.3
>30.0 (อ้วนอันตราย)	0	0.0
รวม	66	100.0
การประเมินก่อนกลับเข้าทำงาน		
เคย	7	17.1
ไม่เคย	34	82.9
รวม	41	100.0
ลักษณะการใช้สมรรถนะในงาน		
ใช้กำลังร่างกายเป็นหลัก	26	37.7
ใช้กำลังความคิดเป็นหลัก	36	52.2
ใช้กำลังร่างกายและความคิดเป็นหลัก	7	10.1
รวม	69	100.0

ผู้เข้ารับการประเมินมีลักษณะงานทำงานเอกสารมากที่สุด ร้อยละ 34.8 ส่วนใหญ่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 59.4 มีดัชนีมวลกายในระดับอ้วนมากที่สุด ร้อยละ 36.3 ไม่เคยได้รับการประเมินก่อนกลับเข้าทำงาน ภายหลังการเจ็บป่วย ร้อยละ 82.9 ส่วนใหญ่ใช้กำลังความคิดในการทำงานเป็นหลัก ร้อยละ 52.2 ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามรายการที่ประเมิน (N=69)

ความสามารถในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. คะแนนพลังความสามารถในการทำงานปัจจุบัน (เต็ม10 คะแนน)		
7 คะแนน	7	10.1
8 คะแนน	22	31.9
9 คะแนน	10	14.5
10 คะแนน	30	43.5
Min=7 Max = 10 \bar{X} = 8.91		
2. พลังความสามารถในการทำงานด้านร่างกายและจิตใจ (เต็ม10 คะแนน)		
6.00 - 6.50 คะแนน	5	7.3
7.00 - 7.50 คะแนน	7	10.1
8.00 - 8.50 คะแนน	31	44.9
9.00 - 9.50 คะแนน	10	14.5
10.00 คะแนน	16	23.2
Min=6 Max = 10 \bar{X} = 8.52		
3. การเจ็บป่วยวินิจฉัยโดยแพทย์และยังคงมีอาการ		
ป่วย	45	65.2
ไม่ป่วย	24	34.8
รวม	69	100.0
4. จำนวนโรคที่ได้รับการวินิจฉัยโดยแพทย์และยังคงมีอาการ		
1 โรค	37	82.2
2 โรค	6	13.3
4 โรค	2	4.5
รวม	45	100.0
5. โรคหรือการบาดเจ็บขัดขวางการทำงาน ระดับไหน		
ทำงานได้ปกติ	58	84.1
ทำงานได้แต่มีอาการผิดปกติหรือเจ็บป่วยเป็นครั้งคราว	9	13.0
บางครั้งต้องลดงานหรือเปลี่ยนวิธีการทำงาน	2	2.9
รวม	69	100.0

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามรายการที่ประเมิน (ต่อ)

พลังความสามารถในการทำงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
6. ใน 1 ปีที่ผ่านมาต้องหยุดงานเนื่องจากปัญหาสุขภาพ		
ไม่ได้หยุดเลย	24	34.8
หยุด ≤ 9 วัน	34	49.3
หยุด 10 – 24 วัน	11	15.9
รวม	69	100.0
7. ท่านคิดว่าอีก 2 ปียังทำหน้าที่ได้ หรือไม่		
ค่อนข้างแน่นอน	60	87.0
ไม่แน่ใจ	9	13.0
รวม	69	100.0
8. ประเมินสุขภาพจิต ความสุข ความกระตือรือร้น และความหวัง (เต็ม 12 คะแนน)		
0 – 3 คะแนน	0	0.0
4 – 6 คะแนน	4	5.9
7 – 9 คะแนน	12	17.6
10 – 12 คะแนน	52	76.5
Min=5 Max = 12 $X = 11.9$		
รวม	68	100.0

ในด้านพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามรายการที่ประเมิน พบว่า ร้อยละ 43.5 ให้คะแนนพลังความสามารถในการทำงานของตนเอง ณ ปัจจุบันเท่ากับ 10 คะแนน ส่วนใหญ่ร้อยละ 44.9 ให้คะแนนว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานด้านร่างกายและจิตใจ 8 - 8.5 คะแนน ร้อยละ 65.2 รายงานว่าตนเองมีอาการเจ็บป่วยที่วินิจฉัยโดยแพทย์และยังคงมีอาการ ส่วนใหญ่ร้อยละ 82.2 มีโรคประจำตัว 1 โรค ร้อยละ 84.1 ยังสามารถทำงานได้ตามปกติ ร้อยละ 49.3 หยุดงานเนื่องจากป่วยน้อยกว่า 9 วันต่อปี ค่อนข้างแน่ใจว่าในอีก 2 ปีข้างหน้า ตนเองยังสามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้ ร้อยละ 87.0 และในด้านการรายงานสุขภาพจิต ความสุข ความกระตือรือร้นและความหวัง รายงานว่า เกิดความรู้สึกเช่นนี้บ่อยหรือเป็นประจำสม่ำเสมอ ร้อยละ 76.4 รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามระดับผลการประเมิน

ความสามารถในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำ	0	0.0
ปานกลาง	4	5.8
ดี	27	39.1
ดีมาก	37	53.6
รวม	68	100.0

ผลการประเมินพลังความสามารถในการทำงานของพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป หรือมีปัญหาสุขภาพ จำนวน 68 คน มีผลการประเมินพลังความสามารถในการทำงานในระดับดีมาก ร้อยละ 5.6 ระดับดี ร้อยละ 39.1 และระดับปานกลาง ร้อยละ 5.8 โดยเมื่อแยกตามช่วงอายุของผู้รับการประเมินพบว่า ช่วงอายุ 41 – 50 ปี และช่วงอายุ 51 – 60 ปี มีระดับพลังความสามารถในการทำงานในระดับดีมาก มากที่สุดเท่ากัน ร้อยละ 22.1 รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละระดับพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	ต่ำ		ปานกลาง		ดี		ดีมาก		รวม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
21 – 30 ปี	0	0.0	1	1.5	5	7.4	3	4.4	13.2
31 – 40 ปี	0	0.0	2	2.9	2	2.9	2	2.9	8.8
41 – 50 ปี	0	0.0	1	1.5	13	19.1	15	22.1	42.6
51 – 60 ปี	0	0.0	0	0.0	5	7.4	15	22.1	29.4
มากกว่า 60 ปี	0	0.0	0	0.0	2	2.9	2	2.9	5.9
รวม	0	0.0	4	5.9	27	39.7	37	54.4	100.0

เพศชายมีระดับพลังความสามารถในการทำงานในระดับดีมาก และระดับมากที่สุด ร้อยละ 32.4 รายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละระดับพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามเพศ

เพศ	ต่ำ		ปานกลาง		ดี		ดีมาก		รวม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ชาย	0	0.0	2	2.9	12	17.6	22	32.4	52.9
หญิง	0	0.0	2	2.9	15	22.1	15	22.1	47.1
รวม	0	0.0	4	5.9	27	39.7	37	54.4	100.0

เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน พบว่า ลักษณะงานเกี่ยวกับเอกสาร มีพลังความสามารถในการทำงานในระดับดีมาก มากที่สุด ร้อยละ 19.1 รองลงมาเป็นลักษณะงานที่ใช้ทักษะแบบช่างต่างๆ รายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละระดับพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ต่ำ		ปานกลาง		ดี		ดีมาก		รวม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. clerk administrative	0	0.0	2	2.9	10	14.6	13	19.0	36.5
2. inspection close machine work	0	0.0	0	0.0	1	1.5	1	1.5	3.0
3. mobile equipment	0	0.0	1	1.5	7	10.3	6	8.8	20.6

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละระดับพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามลักษณะงาน (ต่อ)

ลักษณะงาน	ต่ำ		ปานกลาง		ดี		ดีมาก		รวม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
4. machine operator	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.5	1.5
5. unskill labour	0	0.0	1	1.5	5	7.4	5	7.4	16.3
6. mechanic and skill tradesman	0	0.0	0	0.0	4	5.9	11	16.2	22.1
รวม	0	0.0	4	5.9	27	39.7	37	54.4	100.0

อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลางกับระดับพลังความสามารถในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.001$ ($r=.328$) ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman (Rho)

ระดับความสามารถในการทำงาน (พลังความสามารถในการทำงาน)	
อายุ (Age)	.328**

**= $p<.001$

สรุปผลการดำเนินงาน

อายุที่เพิ่มขึ้นจะมีพลังความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ร้อยละ 34.8 มีลักษณะงานเกี่ยวกับการทำงานเอกสาร และใช้กำลังความคิดในการทำงานเป็นหลัก ซึ่งลักษณะงานเช่นนี้ เมื่อมีอายุการทำงานเพิ่มขึ้นจะยิ่งสั่งสมประสบการณ์ ความคิด ทำให้สามารถทำงานต่างๆ ได้ดีขึ้น

การบริหารจัดการภายหลังการประเมิน

กลุ่มที่มีผลการประเมินพลังความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ควรต้องหาสาเหตุปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสาเหตุให้ความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ อาจต้องใช้วิธีการทางการบริหาร การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรักษาอาการเจ็บป่วยต่างๆ และจัดการเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกาย ฟื้นฟูอาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการดูแลติดตามต่อเนื่องแบบสหวิชาชีพ

กลุ่มที่มีผลการประเมินพลังความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ควรสำรวจสถานที่ทำงานที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงาน เช่น การปรับปรุงภาระงาน สิ่งแวดล้อม ปัญหาทางการยศาสตร์ การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ประเมินภาวะสุขภาพหรือโรคเรื้อรังอื่นๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะทั้งร่างกายและจิตใจ ควรจัดให้มีกิจกรรมปรับปรุงความสามารถในการทำงาน ตามปัญหาสุขภาพและติดตามผลหลังดำเนินการอย่างน้อย 6 เดือน แนะนำการสร้างเสริมสุขภาพ บางรายอาจต้องได้รับคำแนะนำ เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน ทักษะทางวิชาชีพ

กลุ่มที่มีผลการประเมินพลังความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีและดีมาก ควรให้ความรู้เพื่อสร้างความตระหนัก และความคงอยู่ของ lifestyle ที่ส่งผลให้มีสุขภาพดี ที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

เพื่อคงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพดี มีการติดตามประเมินปีละ 1 ครั้ง และให้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยได้ทำให้พลังความสามารถในการทำงานลดลง

4.1.4 จุดเด่นหรือปัจจัยสนับสนุนของโรงพยาบาลในการดำเนินงาน

- 1) เป็นเครื่องมือที่ใช้อย่างแพร่หลาย ใช้ในการคัดกรองเบื้องต้นได้
- 2) หน่วยงานสนับสนุนให้มีการจัดบริการทั่วถึงบูรณาการกับงานที่มีอยู่เดิม

4.1.5 ปัญหาหรืออุปสรรคและความต้องการสนับสนุนในการดำเนินงาน

1) แบบประเมินมีการแปลจากต้นฉบับ แต่เมื่อนำมาใช้สำหรับคนไทยอาจทำให้เข้าใจความหมายคลาดเคลื่อนได้ โดยเฉพาะข้อ 1 ซึ่งต้องการให้ผู้รับการประเมินเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานของตนเอง ณ ปัจจุบัน เทียบเคียงกับช่วงเวลาที่มีความสามารถในการทำงานสูงสุด ซึ่งอาจเกิดขึ้นแล้วในอดีต โดยให้ความสามารถในการทำงานสูงสุดมีคะแนนเต็มเท่ากับ 10 แต่จากการใช้แบบประเมินตามที่ประยุกต์จากสำนักโรคจากการประกอบอาชีพฯ ผู้รับการประเมินไม่เข้าใจตามความหมายเดิมของแบบประเมิน จึงควรปรับให้ตรงตามความหมายเดิม และทดสอบเครื่องมือก่อนใช้จริง

2) การระบุคะแนนในแบบประเมิน อาจทำให้ผู้รับการประเมินเกิดความลำเอียงในการให้คะแนน เนื่องจากโดยทั่วไปเข้าใจได้ว่าถ้ามีคะแนนมากย่อมดี จึงอาจให้คะแนนตนเองมาก เพื่อให้ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดี และคะแนนอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริง

- 3) การประเมินควรเป็นการสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้รับการประเมินเข้าใจความหมายของการประเมินได้ถูกต้อง
- 4) ผู้สัมภาษณ์ต้องศึกษาแบบประเมินให้เข้าใจและฝึกใช้ให้เชี่ยวชาญก่อนปฏิบัติงานจริง
- 5) ใช้เวลาในการประเมินมาก ผู้รับการประเมินเบื่อหน่าย เร่งรีบมีเวลาน้อย จึงอาจไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริง
- 6) ควรกำหนดมาตรการฟื้นฟูหรือปรับปรุงความสามารถในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางให้

ผู้ปฏิบัติงานใช้ในการดำเนินงานอย่างครอบคลุม

4.2 โรงพยาบาลสมุทรสาคร

4.2.1 ความเป็นมา และความสำคัญ

โรงพยาบาลสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร เป็นโรงพยาบาลศูนย์ ขนาดจำนวนเตียง 609 เตียง มีผู้รับบริการเฉลี่ย จำนวน 3,200 คน/วัน โดยให้บริการตั้งแต่การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และการฟื้นฟู มีประชากรในจังหวัดรวมทั้งสิ้น 522,530 คน มีผู้อยู่ในวัยทำงาน หรืออายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 463,676 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 367,520 คน จำแนกเป็นผู้มีงานทำ จำนวน 366,331 คน (ร้อยละ 99.68 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด) ในกลุ่มผู้มีงานทำทั้งหมด จำนวน 366,331 คน ในขณะที่นอกภาคเกษตรนั้น มีผู้ทำงานทั้งสิ้น จำนวน 343,790 คน (ร้อยละ 93.85 ของผู้มีงานทำทั้งหมด) โดยสาขาอุตสาหกรรมที่มีผู้ทำงานมากที่สุด

ในปีพ.ศ. 2558 โรงพยาบาลสมุทรสาคร ได้เข้าร่วมประชุมกับผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาแนวทางการประเมินและดูแลผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน (return to work management) และในปี 2559 ทางสำนักโรคจากการประกอบอาชีพฯ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ได้นำแบบประเมินพลังความสามารถในการ

ทำงานมาประชาสัมพันธ์เผยแพร่ถ่ายทอดความรู้ให้กับโรงพยาบาลสมุทรสาคร ทางกลุ่มงานอาชีพเวชกรรม โรงพยาบาลสมุทรสาคร จึงได้นำมาใช้ร่วมกับการประเมินผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน และในปี 2560 ทางสำนักโรคจากการประกอบอาชีพฯ ได้เล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงาน จึงได้เสนอแนะให้ทางโรงพยาบาลสมุทรสาคร นำแนวทาง การประเมินพลังความสามารถในการทำงานมาดำเนินการในกลุ่มบุคลากรของโรงพยาบาลในงานตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสมุทรสาคร ซึ่งทางโรงพยาบาลสมุทรสาครได้นำแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน แบบ 8 หน้า มาใช้ในการคัดกรองสุขภาพเจ้าหน้าที่ในงานตรวจสุขภาพประจำปี 2560 เพื่อนำข้อมูลปัญหาที่พบจากการประเมินพลังความสามารถในการทำงานทั้งในเรื่องสุขภาพร่างกาย และจิตใจของเจ้าหน้าที่มาใช้ในการวางแผนดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่ในองค์กร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในที่ทำงาน ครอบครัว พร้อมช่วยในการเสริมสร้างความเข้มแข็งบริการด้านสาธารณสุขต่อไป อีกทั้งเป็นการสนองตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขในการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกำลังคน ตามเป้าหมาย“ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

4.2.2 รูปแบบ ขั้นตอน แนวทาง และแบบฟอร์มที่ใช้ในการดำเนินงาน

ทางทีมงานโรงพยาบาลสมุทรสาคร ได้นำแบบคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงานของสำนักโรคจากการประกอบอาชีพฯ แบบฉบับเต็ม 8 หน้า มาใช้ในปี 2559 พบปัญหา ในการใช้แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน คือ แบบประเมินมีจำนวนหน้ามากเกินไป ผู้ใช้ไม่สะดวกในการประเมิน และผู้รับบริการไม่สะดวกในการให้ข้อมูล จึงได้แจ้งปัญหาอุปสรรคที่พบ ให้ทางทีมสำนักโรคจากการประกอบอาชีพฯ ทราบ ซึ่งทางทีมงานสำนักโรคจากการประกอบอาชีพฯ ได้ปรับแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน เหลือ 5 หน้า และให้ทางโรงพยาบาลสมุทรสาครนำร่องทดลองใช้ประเมินในกลุ่มบุคลากรเจ้าหน้าที่ในการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งทางโรงพยาบาลสมุทรสาครได้นำมาคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงานในกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มาตรวจสุขภาพประจำปี 2560 ผลปรากฏว่า การคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงานแบบรายบุคคลใช้เวลานาน เจ้าหน้าที่มาพร้อมกัน ทำให้ไม่สามารถทำการคัดกรองได้เต็มที่ทางทีมงานจึงปรับรูปแบบการคัดกรองแบบรายบุคคลเป็นรายกลุ่มควบคู่กัน พร้อมนำข้อเสนอแนะมาพัฒนารูปแบบแนวทางการดำเนินงาน และแบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินพลังความสามารถในการทำงานเพื่อนำมาใช้งานให้เหมาะสมกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มาตรวจสุขภาพประจำปีของโรงพยาบาลสมุทรสาคร โดยมีรูปแบบ ขั้นตอนแนวทาง และแบบฟอร์มของโรงพยาบาลสมุทรสาครที่ใช้ในการดำเนินงาน Work ability ของโรงพยาบาลสมุทรสาคร

รูปแบบการดำเนินการ มีการดำเนินงาน 2 กรณี คือ

1) กรณีดำเนินการในกลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาล

1.1) กรณีเชิงรับ ใช้สำหรับการคัดกรอง เมื่อดำเนินการการประเมินในโรงพยาบาล มี 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 กรณีผู้ป่วยที่เป็นเจ้าหน้าที่ มาประเมินที่คลินิกโรคจากการทำงาน (มาเอง หรือแพทย์นัดมา) มีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้ป่วยได้รับการคัดกรองประเมิน โดยพยาบาลอาชีวอนามัยหรือเจ้าหน้าที่ที่ประจำคลินิกโรค-จากการทำงาน โดยทำการคัดกรองสุขภาพ ชักประวัติ และประเมินพลังความสามารถในการทำงานแบบ 5 หน้าแบบสมัครใจ

2) พยาบาลหรือเจ้าหน้าที่ ทำการสรุปคะแนนความสามารถในการทำงาน และส่งผู้ป่วย เข้าพบแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ เพื่อให้แพทย์ทำการประเมินผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน และประเมินพลังความสามารถในการทำงาน พร้อมให้คำแนะนำที่เหมาะสม

3) เมื่อผู้รับบริการหรือผู้ป่วยได้รับการประเมินจากแพทย์ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้ป่วยจะได้รับใบประเมินผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน 1 ฉบับ และทราบระดับความสามารถในการทำงานของตนเอง พร้อมได้รับใบรับรองแพทย์ลาหยุดงาน เพื่อนำไปแจ้งให้นายจ้างหรือหัวหน้างานทราบ เพื่อให้สามารถดูแลผู้รับบริการหรือผู้ป่วยกลับเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสม และปลอดภัยในการทำงาน

รูปแบบที่ 2 กรณีหน่วยงาน หรือแผนกในโรงพยาบาล ประสานติดต่อส่งผู้ป่วยที่เป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้รับบริการที่เป็นเจ้าหน้าที่ มาปรึกษาที่คลินิกโรคจากการทำงาน จะมีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการที่เป็นเจ้าหน้าที่ ยื่นบัตรเพื่อเปิดสิทธิ์ที่รักษาตามอาการป่วยหรือบาดเจ็บ และพบพยาบาลอาชีวอนามัย เพื่อทำการคัดกรอง ชักประวัติ ประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ประเมินความเครียด ตามขั้นตอนก่อนพบแพทย์

2) พยาบาลทำการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน พร้อมสรุปคะแนน รายละเอียดต่างๆ ก่อนพาผู้ป่วยเข้าพบแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ พร้อมให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม

3) เมื่อผู้ป่วยหรือผู้รับบริการที่เป็นเจ้าหน้าที่ได้รับการประเมินจากแพทย์เสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการจะได้รับคำแนะนำพร้อมใบรับรองแพทย์ลาหยุดงาน และใบประเมินผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน พร้อมรับทราบระดับความสามารถในการทำงานของตนเอง เพื่อนำไปแจ้งให้นายจ้างหรือหัวหน้างานทราบ และปฏิบัติตามคำแนะนำ ต่อไป

รูปแบบที่ 3 กรณีตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปีหรือสุขภาพเจ้าหน้าที่แรกเข้าทำงาน จะมีขั้นตอนดังนี้

1) เจ้าหน้าที่ที่มาตรวจสุขภาพประจำปีหรือเจ้าหน้าที่ที่ตรวจสุขภาพเมื่อแรกเข้าทำงาน สามารถรับการคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงานแบบสมัครใจ พร้อมกับการตรวจสุขภาพประจำปี โดยรับการคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงานฉบับที่ปรับเหลือ 1 หน้าของโรงพยาบาลสมุทรสาครจากแพทย์อาชีวเวชศาสตร์หรือพยาบาลอาชีวอนามัย เพื่อรับทราบระดับความสามารถในการทำงานของตนเอง เบื้องต้นแบบรายบุคคลหรือแบบรายกลุ่มว่าตนเองสามารถทำงานได้ อยู่ในระดับใด รวมทั้งสรุปข้อมูลการประเมินพลังความสามารถในการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่หรือพนักงาน แต่ละองค์กรได้อีกด้วย

2) ผู้ที่ทำการคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ จะทำการสรุปคะแนน และให้คำแนะนำปรึกษาเบื้องต้น ทั้งแบบรายบุคคล และแบบรายกลุ่ม รวมทั้ง หากพบว่า เจ้าหน้าที่บางรายควรส่งพบแพทย์ จะทำการประเมินพลังความสามารถในการทำงานแบบ 5 หน้า (ฉบับเต็ม) ซ้ำอีกครั้งหนึ่งก่อน

ส่งพบแพทย์อาชีวเวชศาสตร์หรือแพทย์เฉพาะทาง เพื่อพิจารณาการรักษาพยาบาลตามขั้นตอน ตามความเหมาะสมต่อไป

3) เมื่อเจ้าหน้าที่ที่มารับการคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงาน โดยพยาบาลอาชีวอนามัย หรือได้รับการตรวจประเมินจากแพทย์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทางองค์กรหรือหัวหน้างาน สามารถขอข้อมูลและ นำข้อมูลระดับความสามารถในการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ มาวิเคราะห์วางแผนจัดกิจกรรมการดูแลสุขภาพให้เหมาะสมได้ทุกปี

1.2) กรณีเชิงรุก มี 2 รูปแบบดังนี้

รูปแบบที่ 1 กรณีผู้ป่วยที่เป็นเจ้าหน้าที่นอนโรงพยาบาล: โดยทางทีมงานจะไปเยี่ยมผู้ป่วยและ ทำการประเมินพลังความสามารถในการทำงานแบบ 5 หน้า ให้กับเจ้าหน้าที่หรือผู้ป่วย ควบคู่กับการประเมินผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน (RTW) ขณะที่เจ้าหน้าที่หรือผู้ป่วยนอนในโรงพยาบาล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) เจ้าหน้าที่และผู้ป่วยที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ และนอนรักษาตัวในโรงพยาบาล ได้รับการคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ควบคู่กับการคัดกรองประเมินผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน โดยพยาบาลอาชีวอนามัยหรือพยาบาลประจำแผนกที่ผ่านการอบรมการใช้แบบประเมินแล้วจึงดำเนินการส่งเจ้าหน้าที่หรือผู้ป่วยพบแพทย์ก่อนกลับบ้าน

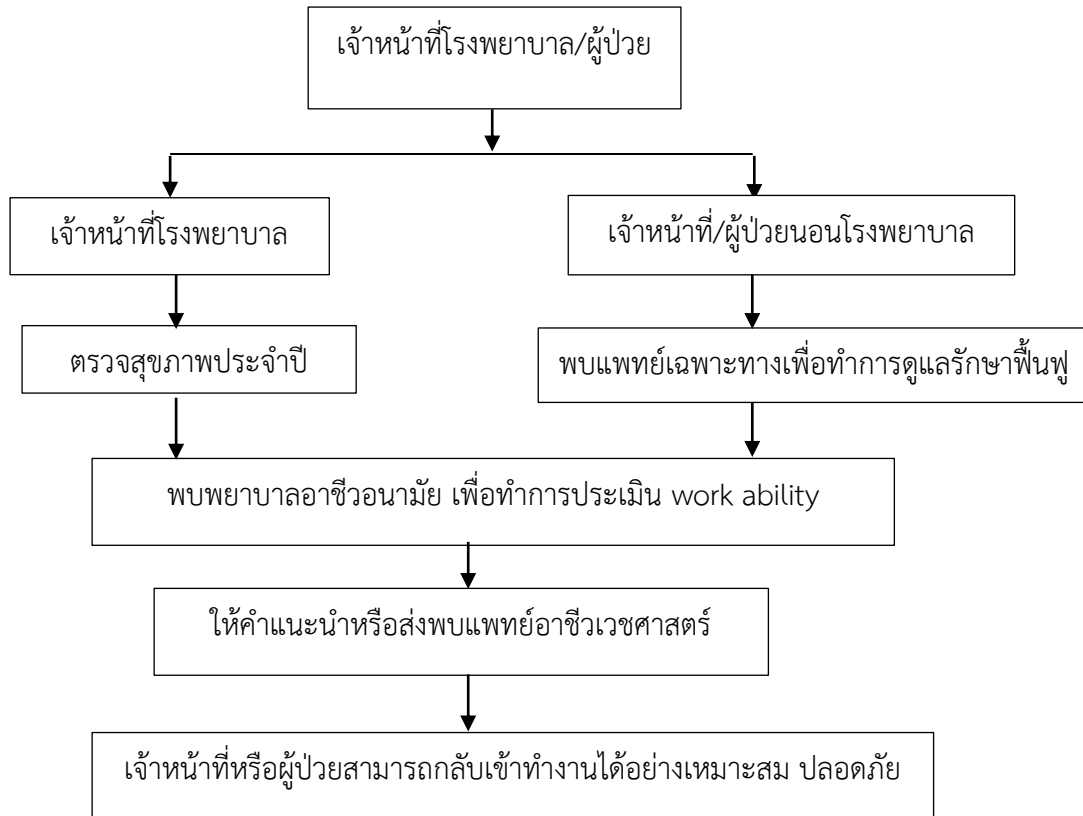
2) พยาบาลอาชีวอนามัย จะทำการคัดกรองประเมินผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงานควบคู่กับการคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงาน พร้อมสรุปคะแนนความสามารถในการทำงาน และให้คำแนะนำก่อนพาผู้ป่วยพบแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ ที่คลินิกโรคจากการทำงาน

3) เมื่อผู้ป่วยได้รับการประเมินจากแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ ที่คลินิกโรคจากการทำงาน ผู้ป่วยจะได้รับใบรับรองแพทย์ควบคู่กับใบประเมินก่อนกลับเข้าทำงาน (return to work) และทราบระดับความสามารถในการทำงานของตนเอง และการปฏิบัติตนที่เหมาะสมก่อนกลับเข้าไปทำงานตามคำแนะนำ

รูปแบบที่ 2 กรณี ไปเยี่ยมเจ้าหน้าที่ที่กลับเข้าทำงานในแผนกหลังเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ จะมีขั้นตอนดังนี้

1) เจ้าหน้าที่ที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ มีประวัตินอนโรงพยาบาล เมื่อการรักษาสิ้นสุดและกลับเข้าทำงาน ทางทีมงานของโรงพยาบาลจะเข้าเยี่ยมติดตามเจ้าหน้าที่ที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บภายหลังกลับเข้าทำงาน และดำเนินการคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงานแบบ 5 หน้า เพื่อให้เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานรับทราบระดับความสามารถในการทำงานของเจ้าหน้าที่แบบรายบุคคลว่าสามารถทำงานได้ อยู่ในระดับใด

2) ผู้ที่ทำการคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ จะทำการสรุปคะแนน และให้คำแนะนำปรึกษาเบื้องต้นแบบรายบุคคล หากพบว่าบางรายควรส่งพบแพทย์ จะดำเนินการประเมินพลังความสามารถในการทำงานซ้ำอีกครั้งหนึ่ง ก่อนส่งพบแพทย์อาชีวเวชศาสตร์หรือแพทย์เฉพาะทาง เพื่อพิจารณาการรักษาพยาบาลตามขั้นตอน ตามความเหมาะสมและตามแนวทางฯ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แนวทางการดำเนินงาน work ability ในโรงพยาบาล

2) กรณีดำเนินการในผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบการ

2.1) กรณีเชิงรับ ใช้ในการคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ที่คลินิกโรคจากการทำงาน ในกรณีผู้ป่วยหรือพนักงานมาเอง แพทย์นัดมาประเมิน และสถานประกอบการส่งผู้ป่วยหรือพนักงานมาประเมินที่โรงพยาบาลสมุทรสาคร มีขั้นตอนดังนี้

- ผู้ป่วยหรือพนักงาน ได้รับการคัดกรองประเมิน โดยพยาบาลอาชีวอนามัยหรือเจ้าหน้าที่ที่ประจำคลินิกโรคจากการทำงาน ทำการคัดกรองสุขภาพ ชักประวัติ การประเมินพลังความสามารถในการทำงาน แบบสมัครใจ

- พยาบาลหรือเจ้าหน้าที่ ทำการสรุปคะแนนความสามารถในการทำงาน และส่งผู้ป่วยเข้าพบแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ เพื่อให้แพทย์ทำการประเมินผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน และประเมินพลังความสามารถในการทำงาน พร้อมให้คำแนะนำที่เหมาะสม

- เมื่อผู้รับบริการหรือผู้ป่วยได้รับการประเมินจากแพทย์ เป็นที่เรียบร้อยแล้วผู้ป่วยจะได้รับใบประเมินก่อนกลับเข้าทำงาน 1 ฉบับ และทราบระดับความสามารถในการทำงานของตนเอง พร้อมได้รับใบรับรองแพทย์ลาหยุดงาน เพื่อนำไปแจ้งให้นายจ้างหรือหัวหน้างานทราบ เพื่อที่จะสามารถดูแลให้ผู้รับบริการหรือผู้ป่วยกลับเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสม และปลอดภัยในการทำงาน

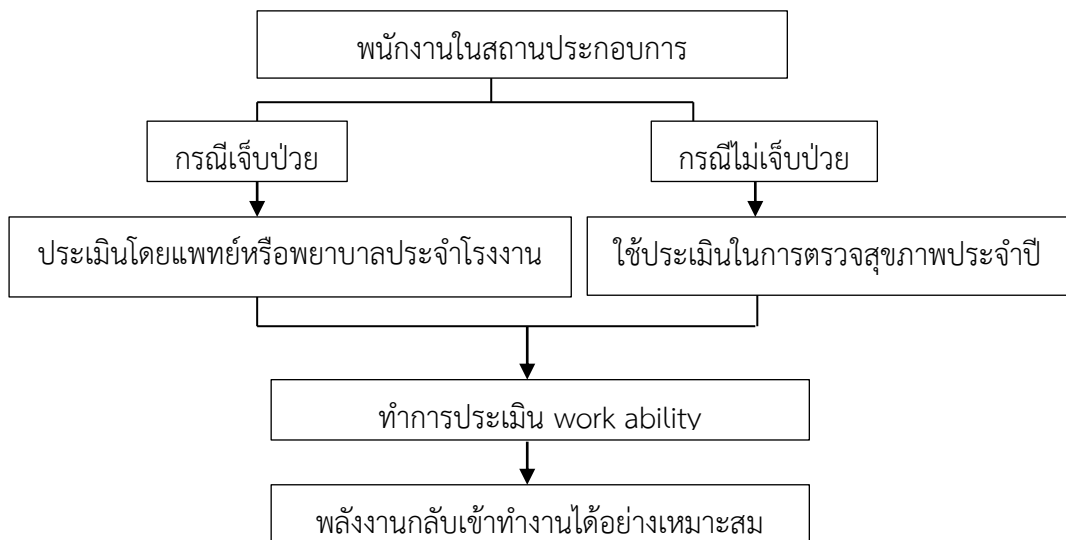
2.2) กรณีเชิงรุก ใช้ในการคัดกรองติดตามผู้ป่วยหรือพนักงาน หลังกลับเข้าทำงานในสถานประกอบการในกรณีที่มีการติดตามดูแลอย่างต่อเนื่อง โดยทางทีมงานของโรงพยาบาล ซึ่งจะเข้าเยี่ยมผู้ป่วยหรือ

พนักงานในสถานประกอบการบางรายต้องมีการติดตามแบบต่อเนื่อง โดยจะติดต่อประสานหัวหน้างาน หรือนายจ้าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ทีมงานโรงพยาบาลสมุทรสาคร ได้แก่ แพทย์อาชีวเวชศาสตร์ พยาบาลอาชีวอนามัย หรือตัวแทนผู้ประเมิน จะติดต่อประสานกับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ประกอบการ และผู้ป่วย ก่อนเข้าเยี่ยมติดตามผู้ป่วยและพนักงานที่เคยเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บหลังจากออกจากโรงพยาบาล หรืออยู่ในช่วงรักษาฟื้นฟูสภาพร่างกายจิตใจ หรือปรับลักษณะงาน หรือสิ้นสุดการรักษา และได้กลับเข้าทำงานในสถานประกอบการ

2) ทีมงานโรงพยาบาลเข้าเยี่ยม และทำการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน แบบ 5 หน้าให้กับผู้ป่วยควบคู่กับการคัดกรองประเมินผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน

3) ทีมงานโรงพยาบาล สรุปผลการประเมินพลังความสามารถในการทำงานให้ผู้ป่วย พนักงาน หัวหน้างานและนายจ้าง ทราบระดับความสามารถในการทำงาน พร้อมให้คำแนะนำการปฏิบัติตนที่เหมาะสม และมีความปลอดภัยในการทำงาน



ภาพที่ 4 แนวทางการดำเนินงานพลังความสามารถในการทำงานในสถานประกอบการ

แบบประเมินที่ใช้ในการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

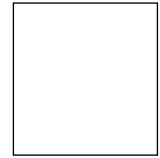
สำหรับโรงพยาบาลสมุทรสาครได้มีการใช้แบบประเมินในการประเมินความสามารถในการทำงานดังนี้

1. แบบฟอร์มแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ฉบับแบบย่อ ของสำนักโรคจากการประกอบอาชีพฯ

2. แบบฟอร์มแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานที่โรงพยาบาลประยุกต์และย่อเนื้อหาเหลือแบบ 1 หน้า ดังนี้

แบบสรุปคะแนนประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

ชื่ออายุ.....ปีตำแหน่ง.....วันที่.....
 แผนก.....ทำงานมานาน.....ปี เบอร์โทร..... HN.....



ข้อ	การประเมิน Work ability											คะแนน					
1	ความสามารถปัจจุบันเทียบกับสูงสุดที่ผ่านมา											0=ไม่สามารถทำได้เลย 10=ทำได้เต็มที่					
	วงกลมตัวเลขที่ตรงกับท่านที่สุด → 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10																
2	2.1 ลักษณะของท่านเป็น <input type="checkbox"/> ใช้กำลังร่างกายเป็นหลัก <input type="checkbox"/> ใช้กำลังความคิดเป็นหลัก <input type="checkbox"/> ใช้ทั้งกำลังร่างกายและความคิด																
	2.2 ความสามารถในการทำงานด้านร่างกายอยู่ระดับใด (กายหลักx1.5 ,จิตx0.5, 2อย่างx1)												ดีมาก	ค่อนข้างดี	ปานกลาง	ไม่ค่อยดีเลย	ไม่ดี
	2.3 ความสามารถในการทำงานด้านจิตใจอยู่ระดับใด (กายหลักx1.5 ,จิตx0.5, 2อย่างx1)																
3	เจ็บป่วย หรือบาดเจ็บกี่โรค											คิดเอง ว่าเป็น	จากวินิจฉัย ของแพทย์	ไม่ ป่วย			
	5โรค=1แต้ม																
	4โรค=2 แต้ม																
	3โรค=3 แต้ม																
	2โรค=4 แต้ม																
	1โรค=5 แต้ม																
	ไม่ป่วย=7 แต้ม(ข้ามไปทำข้อ4)																
	บาดเจ็บจากอุบัติเหตุ (หลัง แขนมือ ขาเท้า อื่นๆ..ระบุ)																
	โรคกระดูก&กล้ามเนื้อ (หลัง คอ ปวดลงขา มือเท้า ข้อ ปวดบ่น)																
	โรคหัวใจและหลอดเลือด (HT,หัวใจ กล้ามเนื้อหัวใจตาย เจ็บอกฯลฯ)																
	โรคทางเดินหายใจ (หวัด,หลอดลม,ไซนัส,หอบ,TB,COPD)																
	โรคด้านจิตใจ (ซึมเศร้า เครียด ไม่หลับ วิตกกังวล)																
	โรคระบบประสาทรับความรู้สึก (หู ตา สมองขาดเลือด ปวดหัวไมเกรน ลมชัก)																
	โรคทางเดินอาหาร (นิ่ว ถุงน้ำดี ตับ แผลลำไส้ ภาวะเพาะ การย่อยอื่นๆ)																
โรคเกี่ยวกับอวัยวะสืบพันธุ์ (ติดเชื้อทางเดินปัสสาวะ ไต รังไข่ ต่อมลูกหมากอื่นๆ																	
โรคผิวหนัง (ผื่นแพ้ ผื่นหนังอักเสบ อื่นๆ..ระบุ)																	
โรคเนื้องอก หรือมะเร็ง (โปรดระบุ.....)																	
โรคต่อมไร้ท่อ (อ้วน DM ไทรอยด์ คอพอก ต่อมไร้ท่อและเมตาบอลิซึม อื่นๆ																	
โรคเลือด โรคพิการแต่กำเนิด โรคอื่นๆ (โลหิตจาง ซีด พิการแต่กำเนิด ฯลฯ)																	
4	มีผลกระทบต่อการทำงาน สามารถทำงานได้ตามปกติ=6 คะแนน /ทำได้มีอาการเจ็บป่วยบางครั้ง=5 คะแนน ลดงานเปลี่ยนวิธีทำบางครั้ง=4 คะแนน /ลดงาน เปลี่ยนงานบ่อยๆ=3 คะแนน ทำได้นานชั่วคราว ทำประจำ=2 คะแนน /ทำไม่ได้เพราะมีปัญหาสุขภาพ=1 คะแนน																
5	หยุดลาป่วยในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา 100-365 วัน=1 คะแนน /25-99 วัน=2 คะแนน /10-24 วัน=3คะแนน<9วัน=4คะแนน /ไม่หยุดงาน=5คะแนน																
6	อีก 2 ปีข้างหน้า ท่านคิดว่าจะสามารถทำงานปัจจุบันได้เหมือนเดิมหรือไม่ ได้แน่นอน=7คะแนน /ไม่แน่ใจ=4คะแนน /ทำไม่ได้=1 คะแนน																
7	คำถามประเมินด้านจิตใจ											ประจำทุกวัน	บ่อย	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย		
	7.1 สนุก สุขกับงานที่ทำ											4	3	2	1		
	7.2 อยากทำงานตลอดเวลา กระตือรือร้น											4	3	2	1		
	7.3 มีความหวังเต็มเปี่ยมกับอนาคตในการทำงาน											4	3	2	1		
	เกณฑ์ :ประจำทุกวัน=4คะแนน /บ่อย=3 คะแนน /นานๆครั้ง=2คะแนน /ไม่เคยเลย=1คะแนน																
นำคะแนน3ข้อรวมแปลผลข้อ7: ผลรวม0-3=1คะแนน /ผลรวม4-6=2คะแนน /ผลรวม 7-9=3คะแนน /ผลรวม10-12=4คะแนน																	
สรุปผลการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน คือ.....																	
การแปลผลคะแนน7 ข้อ																	
0-27 คะแนน : ความสามารถในการทำงานอยู่ ระดับต่ำ											28-36 คะแนน : ระดับปานกลาง						
37-43 คะแนน: ระดับดี											44-49 คะแนน : ระดับดีมาก						
.....ผู้ยินยอมรับการประเมิน										ผู้สรุปผลการประเมิน						
(.....)											(.....)						

ภาพที่ 5 แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานที่โรงพยาบาลสมุทรสาครประยุกต์ใช้

4.2.3 ผลการดำเนินงานการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

1) กรณีดำเนินการในบุคลากรในโรงพยาบาล

ผลการศึกษาการใช้แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานในบุคลากรของโรงพยาบาลสมุทรสาคร โดยทำการคัดกรองประเมินเจ้าหน้าที่ที่มาตรวจสุขภาพประจำปี 2560 (ประกอบด้วยกลุ่มอาชีพ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล เจ้าหน้าที่ทั่วไป ผู้ช่วยเหลือคนไข้) ในช่วงวันที่ 8 มิถุนายน 2560-5 กรกฎาคม 2560 ซึ่งสามารถทำประเมินพลังความสามารถในการทำงานในกลุ่มบุคลากรที่มาตรวจสุขภาพได้จำนวน 631 ราย รายละเอียดดังนี้

จากการทำการประเมินพลังความสามารถในการทำงานในกลุ่มบุคลากรที่มาตรวจสุขภาพได้จำนวน 631 ราย พบว่า มีกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มาตรวจสุขภาพ เป็นเพศชาย จำนวน 36 คน (ร้อยละ5.1) เพศหญิงจำนวน 595 คน (ร้อยละ84.3) รายละเอียดดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการคัดกรองประเมินฯ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	36	5.7
หญิง	595	94.3
รวม	631	100.0

กลุ่มอายุเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 384 คน (ร้อยละ 60.9) ส่วนกลุ่มอายุน้อยกว่า 35 ปี มีจำนวน 247 คน (ร้อยละ 39.14) คน รายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการคัดกรองประเมินฯ จำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากกว่า35 ปี	384	60.9
น้อยกว่า	247	39.1
รวม	631	100.0

กลุ่มอาชีพในบุคลากรในโรงพยาบาลที่ได้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ทั่วไปจำนวน 252 คน (ร้อยละ39.9) รองลงมาพยาบาล จำนวน 261 คน (ร้อยละ34.2) และผู้ช่วยเหลือคนไข้ จำนวน 144 คน (ร้อยละ22.8) แพทย์จำนวน 15 คน (ร้อยละ2.4) ทันตแพทย์ จำนวน 2 คน (ร้อยละ0.3) และเภสัชกร จำนวน 2 คน (ร้อยละ0.3) รายละเอียดดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการคัดกรองประเมินฯ จำแนกตามกลุ่มอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แพทย์	15	2.4
ทันตแพทย์	2	0.3
เภสัชกร	2	0.3
พยาบาล	216	34.2

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการคัดกรองประเมินฯ จำแนกตามกลุ่มอาชีพ (ต่อ)

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่ทั่วไป	252	39.9
ผู้ช่วยเหลือคนไข้	144	22.8
รวม	631	100

กลุ่มอายุงานที่เจ้าหน้าที่ทำงาน ซึ่งระยะการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่พบว่าอยู่ใน ช่วง 11-25 ปี มีจำนวน 238 ราย (ร้อยละ 37.7) รองลงมา อายุการทำงานช่วง 1-5 ปี มีจำนวน 180 ราย (ร้อยละ 28.5) ระดับพลังความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับดี จำนวน 361 ราย (ร้อยละ 57.2) รองลงมาอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 156 ราย (ร้อยละ 24.7) ระดับปานกลาง จำนวน 113 ราย (ร้อยละ 17.9) ระดับต่ำ จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 0.2) ดังตารางที่ 18

ระดับความสามารถในการทำงาน	จำนวนเจ้าหน้าที่ (ราย)	ร้อยละ
ดีมาก	156	24.7
ดี	361	57.2
ปานกลาง	113	17.9
ต่ำ	1	0.2

หากแบ่งเป็นกลุ่มอาชีพที่คัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงาน จะพบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ประเภทวิชาชีพ มีจำนวน 235 ราย (ร้อยละ 37.2) มีระดับความสามารถในการทำงานกลุ่ม เจ้าหน้าที่สายวิชาชีพ ดังนี้ 1) ระดับความสามารถในการทำงาน ในระดับดีมาก จำนวน 68 ราย (ร้อยละ 28.9) 2) ระดับความสามารถในการทำงาน ในระดับดีจำนวน 132 ราย (ร้อยละ 56.2) 3) ระดับความสามารถในการทำงานในระดับปานกลาง จำนวน 35 ราย (ร้อยละ 14.9) ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่ทั่วไป จำนวน 396 ราย (ร้อยละ 62.8) พบว่ามีระดับความสามารถในการทำงานระดับดีมาก จำนวน 88 ราย (ร้อยละ 22.2) ระดับความสามารถในการทำงานในระดับดี จำนวน 229 ราย (ร้อยละ 57.8) ระดับความสามารถในการทำงานในระดับปานกลาง จำนวน 78 ราย (ร้อยละ 19.7) ระดับความสามารถในการทำงานในระดับต่ำ จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 0.3) ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงานที่มีคะแนนในระดับต่ำ ทางทีมงานได้ให้คำแนะนำให้กำลังใจ และติดตามประเมินจนเจ้าหน้าที่มีสุขภาพที่ดีมีกำลังใจในการทำงาน และสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ดีขึ้น

บุคลากรของโรงพยาบาลที่มาตรวจสุขภาพ ได้รับการประเมินระดับความสุขของเจ้าหน้าที่ในการทำงานด้านจิตใจ มีความกระตือรือร้น มีความหวัง มีความสุขในการทำงานประจำทุกวัน จำนวน 123 คน (ร้อยละ 19.5) มีความสุขในการทำงานค่อนข้างบ่อย จำนวน 265 คน (ร้อยละ 42.0) ความสุขในการทำงาน บางครั้ง คิดลาออกบางครั้ง จำนวน 237 คน (ร้อยละ 37.6) และไม่มีความสุขในการทำงานอยากลาออก จำนวน 6 คน (ร้อยละ 0.9) ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ระดับความสุขของเจ้าหน้าที่ในการทำงานด้านจิตใจ มีความกระตือรือร้น มีความหวัง มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสมุทรสาคร

ระดับความสุข	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีความสุขในการทำงานประจำทุกวัน	123	19.5
มีความสุขในการทำงานค่อนข้างบ่อย	265	42.0
มีความสุขในการทำงานบางครั้ง คิดลาออกบางครั้ง	237	37.6
ไม่มีความสุขในการทำงานอยากลาออก	6	0.9

สรุป

ผลการดำเนินงานการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ทำให้ทราบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสมุทรสาคร มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีขึ้นไปมีจำนวน 517 ราย (ร้อยละ 81.93) และส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานบ่อยถึงประจำทุกวัน มีจำนวน 388 ราย (ร้อยละ 61.49) และจากการดำเนินการคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสมุทรสาครที่ได้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน พบว่ามีความพึงพอใจ (ร้อยละ 90.11) บุคลากรในโรงพยาบาล มีความเข้าใจในการดูแลสุขภาพร่างกาย และจิตใจของตนเองมากขึ้น ยอมรับ และมีความมั่นใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นนั้น แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่สามารถปรับตัว เกิดความตระหนักในการดูแลสุขภาพ รวมทั้งรับทราบระดับความสามารถในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานได้ค่อนข้างดี แม้ว่าอาจมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ต้องได้รับความใส่ใจ ดูแลติดตาม เพื่อเฝ้าระวังภาวะซึมเศร้า และภาวะเครียดจากการทำงานก็ตาม

จากผลการดำเนินงาน การประเมินพลังความสามารถในการทำงานในกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มาตรวจสุขภาพประจำปีของโรงพยาบาลสมุทรสาคร ทำให้ทางกลุ่มงานอาชีวเวชกรรม มองเห็นปัญหาหรืออุปสรรคจึงได้มีการจัดประชุมในวันที่ 29 พฤศจิกายน 2560 ให้กับเครือข่ายอาสาสมัครอาชีวอนามัยประจำหน่วยงาน เพื่อเผยแพร่ความรู้สร้างความเข้าใจแนวทางการทำประเมินพลังความสามารถในการทำงานและเผยแพร่ความรู้ให้เครือข่ายโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครซึ่งทำให้บุคลากรในโรงพยาบาล และเครือข่ายต่างๆ เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจในการประเมินพลังความสามารถในการทำงานมากขึ้น และมีความพึงพอใจการติดตามประเมินพลังความสามารถในการทำงานมากกว่าร้อยละ 80 ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 สรุปคะแนนความพึงพอใจการติดตามประเมิน work ability ปี 2560 (มากกว่าร้อยละ 80)

ความพึงพอใจ	ร้อยละ
- เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสมุทรสาครที่มาตรวจสุขภาพประจำปี 2560	84.10
- พัฒนาแนวทางการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ในโรงพยาบาล 1	90.11
- พัฒนาแนวทางการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ในโรงพยาบาล 2	95.33
- การดูแลติดตามประเมินผู้ป่วยในโรงพยาบาล	88.59
- การดูแลติดตามประเมินพนักงานในสถานประกอบการ	98.64

การบริหารจัดการภายหลังการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

หลังการดำเนินการคัดกรองการประเมินพลังความสามารถในการทำงานในกลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาล ในปี 2560 ทางทีมงานโรงพยาบาลสมุทรสาคร ได้นำปัญหาอุปสรรคที่พบในการดำเนินการคัดกรองมาปรับปรุงพัฒนาแนวทางการดำเนินการ ในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความสะดวกและเกิดประโยชน์ในการดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่ โดยนำข้อมูลการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน มาใช้เป็นฐานข้อมูลด้านสุขภาพ เกี่ยวกับระดับความสามารถในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสมุทรสาคร ในภาพรวม นำข้อมูลไปวางแผนในการดำเนินการเฝ้าระวังสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งประเมินสถานการณ์ระดับความสามารถในการทำงานของเจ้าหน้าที่แต่ละแผนกในภาพรวมของโรงพยาบาลในปีถัดไป ซึ่งจากการดำเนินการทำให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงานทั้งแบบรายบุคคล แบบรายกลุ่ม ทราบระดับความสามารถของตนเอง ทำให้เกิดความตระหนักในการดูแลสุขภาพ และสามารถดูแลตนเองได้ถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งองค์กรสามารถนำข้อมูลจากการคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงานไปประยุกต์ ใช้วางแผนดำเนินการเฝ้าระวัง อีกทั้งสามารถนำไปจัดระดับความเสี่ยงด้านสุขภาพ เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาที่พบได้แบบองค์รวม

กรณีตัวอย่างการประเมินลูกจ้างที่มีการประเมินและดูแลผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน (RTW) ซึ่งโรงพยาบาลได้มีการดำเนินประเมินพลังความสามารถในการทำงานร่วมกับการประเมินสุขภาพก่อนการกลับเข้าทำงานหลังจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน (return to work management) ดังกรณีตัวอย่าง ดังนี้

กรณีที่ 1 พนักงานบาดเจ็บจากการทำงานงาน ที่มาด้วยอาการมือขวาเข้าสายพานเครื่องขณะทำงาน เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2558 เวลา 09.00 น. แพทย์วินิจฉัยโรค ดังนี้ 1) กระดูกแขนขวาหัก (fracture of forearm) 2) กระดูกแขนท่อนล่างหัก (fracture of shaft of ulna) และ 3) S/P Ampuyate Rt.hand ซึ่งรักษาโดยการผ่าตัด ในวันที่ 6 พฤศจิกายน 2558 และทำแผลที่ห้องผ่าตัดทุกวัน ทางทีมงานโรงพยาบาลติดตามต่อเนื่องนานมากกว่า 6 เดือน วันที่ติดตามในโรงพยาบาล

วันที่ 10 กันยายน 2559 ได้มีการประเมินความเครียดและประเมินพลังความสามารถในการทำงาน พบว่า ประเมินพลังความสามารถในการทำงานได้ 11 คะแนน (ระดับปกติ) และการประเมินพลังความสามารถในการทำงานได้ 32 คะแนน (สามารถทำงานได้ระดับปานกลาง) และพยาบาลให้คำแนะนำ และให้กำลังใจ พร้อมเทคนิควิธีผ่อนคลายความตึงเครียดก่อนออกจากโรงพยาบาล

วันที่ 27 ตุลาคม 2559 แพทย์อนุญาตกลับบ้านได้ และนัดทำกายภาพบำบัด ฟันฟูสภาพร่างกาย แพทย์ให้ข้อเสนอแนะในการปรับลักษณะงาน

วันที่ 21 พฤศจิกายน 2559 ติดตามในสถานประกอบการ ผู้ป่วยสามารถทำงานได้ตามลักษณะงานที่ปรับให้ แต่มีบางช่วงต้องหยุดไปฟันฟูสภาพและใส่แขนเทียม ประเมินพลังความสามารถในการทำงานได้ 34 คะแนน (ระดับปานกลาง)

วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2560 ติดตามในสถานประกอบการครั้งสุดท้าย พบว่า ผู้ป่วยได้ขอลาออกไปตั้งแต่วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2560 หลังจากได้ทำแขนเทียมที่ศูนย์ฟื้นฟูสภาพฯ

กรณีที่ 2 ผู้ป่วยเพศชาย อายุ 50 ปี ให้ประวัติว่า เป็นมะเร็งต่อมทอนซิลหรือมะเร็งกล่องเสียง รักษาที่โรงพยาบาลเอกชน และได้รับการรักษาฉายแสง เมื่อเดือนมิถุนายน 2560 ร่วมกับการให้ยาเคมีบำบัด ประวัติการทำงานทำงานแผนกขึ้นรูปผ้าเบรก (พิมพ์เย็น) มา 5 ปี

วันที่ 11 กันยายน 2560 หลังกลับเข้าทำงาน ทางแกนนำสุขภาพหรือหัวหน้างานให้ผู้ป่วย ทำแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน พบว่า ได้ 27 คะแนน (ระดับต่ำ) จึงให้คำแนะนำไปว่า ควรพักผ่อนตามคำแนะนำของแพทย์ก่อน แล้วจึงมาประเมินซ้ำใหม่ที่โรงพยาบาล

วันที่ 27 กันยายน 2560 ทางบริษัทได้พาผู้ป่วยมาประเมินก่อนกลับเข้าทำงานที่โรงพยาบาล สมุทรสาคร และขอให้ประเมินพลังความสามารถในการทำงาน เพื่อสร้างความมั่นใจในการดูแลสุขภาพพนักงาน รวมทั้ง นายจ้าง ลูกจ้าง และเพื่อนร่วมงานจะได้มีความรู้ ความเข้าใจผู้ป่วย ก่อนทำการปรับลักษณะงานที่เหมาะสม ซึ่งทางทีมงานโรงพยาบาลสมุทรสาคร ได้ทำการซักประวัติและทำการประเมินความเครียด พบว่า ได้ 11 คะแนน (ระดับปกติ) และประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ได้ 34 คะแนน (ระดับปานกลาง) และส่งพบแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ แพทย์ได้ให้คำแนะนำ และให้ปรับลักษณะงานที่เหมาะสม

วันที่ 4 มกราคม 2561 โทรติดตามสอบถามอาการ ผู้ป่วยยังสามารถทำงานได้ปกติ มีอ่อนเพลียงบางครั้งหลังให้ยาเคมีบำบัด และในเวลาต่อมา ทางสถานประกอบการแจ้งให้ทีมงานโรงพยาบาล ทราบว่า ผู้ป่วยเสียชีวิตจากไปอย่างสงบ เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561

กรณีที่ 3 ผู้ป่วยชายวัยกลางคน อายุ 33 ปี ประวัติเป็นโรคหมอนรองกระดูกทับเส้น รักษาที่โรงพยาบาลเอกชน มีประวัติทำงานแผนกนั่งบรรจุ ยกของหนักมา 4 ปี หัวหน้างานต้องการประเมินก่อนกลับเข้าทำงาน แต่ผู้ป่วยไม่ต้องการปรับลักษณะงาน ทางนายจ้างมีความกังวลเป็นห่วงสุขภาพของพนักงาน จึงต้องการให้พนักงานพบแพทย์ เพื่อทำการประเมินก่อนกลับเข้าทำงาน และประเมินความสามารถในการทำงานตามแนวทางการรักษาที่ถูกต้อง ซึ่งแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ได้นัดมาประเมินหลังทำกายภาพ

วันที่ 22 มิถุนายน 2560 ทำการประเมินพลังความสามารถในการทำงานหลังกลับเข้าทำงาน พบว่าได้ 30 คะแนน (ปานกลางค่อนข้างต่ำ) แพทย์ยังให้การรักษายู่ระหว่างทำกายภาพ และแนะนำปรับลักษณะงานจากนั่งบรรจุ เป็นติดสติ๊กเกอร์

วันที่ 27 กันยายน 2560 ติดตามเยี่ยม และทางนายจ้าง แจ้งว่า ผู้ป่วยต้องการกลับทำงานแผนกเดิม จึงต้องการพบแพทย์เพื่อประเมินก่อน ซึ่งทางทีมงานโรงพยาบาลได้ทำการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน พบว่าได้ 39.5 คะแนน (ระดับปานกลาง) และแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ได้ให้ปรับลักษณะงานอยู่แผนกติดสติ๊กเกอร์เหมือนเดิมก่อน จนกว่าจะไม่มีอาการปวดหลัง จึงจะสามารถกลับไปทำงานแผนกเดิมได้ ผู้ป่วยรับฟัง และยินดีปฏิบัติตามคำแนะนำ

วันที่ 4 มกราคม 2561 โทรติดตามสอบถามอาการ พบว่า ผู้ป่วยสามารถทำงานได้ และกลับไปทำงานได้ที่แผนกเดิมตามที่แพทย์แนะนำ ไม่มีอาการปวดหลัง

วันที่ 24 พฤษภาคม 2561 ติดตามเยี่ยมผู้ป่วย หรือพนักงานในสถานประกอบการ ทำการประเมินพลังความสามารถในการทำงานได้ 43 คะแนน (ระดับดี) และยังพบว่า ผู้ป่วยสามารถกลับเข้าทำงานแผนกเดิมได้ตามปกติ ไม่มีอาการปวดหลังอีก

4.2.4 บทเรียนที่ได้รับ

1) จากการคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงาน สิ่งสำคัญที่จะทำให้การเก็บข้อมูลได้สำเร็จนั้น ควรมีการอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ ให้มีความเข้าใจถึงขั้นตอน แนวทาง และประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

2) การคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงาน สามารถช่วยให้เจ้าหน้าที่เกิดความตระหนักรู้ระดับพลังความสามารถในการทำงาน เข้าใจปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเอง สามารถนำไปปรับพฤติกรรมดูแลสุขภาพของตนเองได้อย่างเข้าใจ เกิดความมั่นใจในการทำงาน รู้จักดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

3) จากการศึกษาระดับความสามารถในการทำงาน ช่วยทำให้ทีมงานทราบระดับพลังความสามารถในการทำงานในภาพรวมขององค์กร สามารถนำข้อมูลไปปรับแผนงานการดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้เหมาะสม สามารถดูแลได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย และเข้าถึงความต้องการของเจ้าหน้าที่ในภาพรวม

4) จากการใช้แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานของสำนักโรคจากการประกอบอาชีพที่มีจำนวนหน้ามากถึง 8 หน้า นั้น หากใช้กับเจ้าหน้าที่ในการตรวจสุขภาพประจำปี ของโรงพยาบาลสมุทรสาคร อาจทำให้ขั้นตอนการคัดกรองประเมินใช้เวลามาก ทำได้น้อย จากปัญหาดังกล่าวทางทีมงานได้นำมาปรับรูปแบบ ขั้นตอน วิธีการคัดกรองประเมิน พร้อมปรับแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานให้เหลือ 1 หน้า จากบทเรียนนี้ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ จากการใช้กระบวนการ LEAN ช่วยลดขั้นตอน ระยะเวลาในการคัดกรองประเมิน ทำให้ทีมงานประหยัดเวลาในการทำงาน สามารถคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงานได้จำนวนเพิ่มขึ้น ช่วยลดค่าใช้จ่ายในถ่ายเอกสารแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน สะดวกในการเก็บข้อมูลวิเคราะห์ สามารถนำข้อมูลมาศึกษาพัฒนา แก้ปัญหาสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งพัฒนาระบบฐานข้อมูลในการทำงาน เพื่อวางแผนในการดูแลสุขภาพของเจ้าหน้าที่ กลุ่มวัยทำงานขององค์กรได้ในอนาคต

4.2.5 ความสำเร็จที่ได้รับจากการดำเนินการคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

1) เกิดนวัตกรรมแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน แบบ 1 หน้า ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลสมุทรสาคร ที่สามารถนำมาใช้คัดกรองประเมินเจ้าหน้าที่ที่มาตรวจสุขภาพประจำปี

2) เกิดระบบคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ และเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้ป่วย นายจ้าง และเจ้าหน้าที่เกิดความเชื่อมั่นและตระหนักการดูแลสุขภาพ และสามารถทำงานได้เหมาะสม ปลอดภัยต่อไป

3) เป็นฐานข้อมูลสุขภาพ ที่สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ และความสามารถในการทำงานในภาพรวมของโรงพยาบาล หรือองค์กร เพื่อนำข้อมูลไปวางแผนการดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่หรือผู้ป่วยให้มีสุขภาพกาย ใจที่ดีแบบยั่งยืน

4) เกิดการพัฒนาต่อยอดผลงานวิชาการ การวิจัย R2R รวมทั้งผลงานเชิงคุณภาพ

5) เกิดนวัตกรรมแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน 1 หน้า ในรูปแบบภาษาพม่า

4.2.6 จุดเด่นหรือปัจจัยสนับสนุน

- 1) ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุน
- 2) ผลการดำเนินงานที่ทำอย่างต่อเนื่องได้รับยอมรับ และเผยแพร่ถึงประโยชน์ในการประเมินความสามารถในการทำงาน
- 3) ช่วยให้ผู้บริหาร ผู้ป่วย นายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ เกิดความตระหนักถึงความสามารถในการทำงานที่เหมาะสมกับอาการเจ็บป่วย

4.2.7 ปัญหาหรืออุปสรรค

- 1) การประเมิน work ability ต้องใช้ความเชี่ยวชาญในการประเมิน จึงจะสามารถประเมินได้ถูกต้อง และตรงประเด็น
- 2) การประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ต้องใช้เวลาในการคัดกรองนาน อย่างน้อย 20 นาที/ราย เนื่องจากมีหลายข้อ หลายคำถาม และต้องอธิบายความหมายในคำถามแต่ละข้อ
- 3) เจ้าหน้าที่ ผู้ที่รับการประเมินบางรายอาจตอบไม่ตรงคำถาม หรือไม่ตรงกับความ เป็นจริง เนื่องจากขาดความเข้าใจ และกังวลว่าจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งอาจทำให้การประเมินคาดเคลื่อนได้
- 4) เจ้าหน้าที่ผู้ที่รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงานบางรายมีความกังวล ไม่ต้องการให้ผู้บริหารทราบระดับความสามารถในการทำงานของตนเอง เนื่องจากกลัวว่าจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน และการประเมินพิจารณาความดีความชอบ

4.2.8 ความต้องการสนับสนุนในการดำเนินงาน

- 1) ต้องการให้พัฒนาแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ที่มีแบบฟอร์มที่ใช้ง่าย สั้น กระชับ สามารถทำแบบส่วนตัวได้
- 2) ควรประชาสัมพันธ์ ให้ผู้บริหารแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทราบขั้นตอนและประโยชน์ของการดำเนินการคัดกรองแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานแบบหลายช่องทาง

4.2.9 อภิปรายผล

จากการดำเนินงานการคัดกรองแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานในกลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร ในงานตรวจสุขภาพประจำปี 2560 พบว่า การใช้แบบฟอร์มแบบ 5 หน้า ของสำนักโรค-จากการประกอบอาชีพฯ เหมาะสำหรับผู้ป่วยหรือเจ้าหน้าที่ที่นอนโรงพยาบาล แต่ไม่เหมาะที่จะใช้ใน กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ไม่เจ็บป่วย เนื่องจากต้องใช้เวลาในการคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงาน อีกทั้งในช่วงดำเนินการตรวจสุขภาพนั้น มีขั้นตอนการตรวจตรวจสุขภาพหลายขั้นตอน ยิ่งทำให้เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ ไม่สะดวกในการให้ข้อมูล หรือทำการคัดกรองในช่วงเวลาดังกล่าว แต่ทีมงานยังสามารถทำการคัดกรองได้ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่สมัครใจ ที่ให้ความร่วมมือในการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ทั้งแบบรายบุคคล และแบบรายกลุ่ม ซึ่งจากการคัดกรองประเมินเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลในงานตรวจสุขภาพประจำปี 2560 ที่ดำเนินการในกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่สมัครใจ จำนวน 631 รายนั้น ช่วยทำให้ทราบระดับความสามารถในการทำงานแบบภาพรวมของเจ้าหน้าที่ได้ว่าอยู่ในระดับใด ทำให้ทีมงานสามารถนำข้อมูลมาวางแผนการดูแลสุขภาพของบุคลากรโรงพยาบาลในปีถัดไปได้ ทั้งนี้ผู้บริหารโรงพยาบาลสมุทรสาคร ยังให้ความสำคัญในการ

ดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่ โดยให้ข้อเสนอแนะ ให้มีการปรับพัฒนาระบบการประเมินพลังความสามารถในการทำงานในปี 2561 ให้มีความสะดวกในการประเมิน ซึ่งทางกลุ่มงานอาชีวเวชกรรม โรงพยาบาลสมุทรสาครได้ปรับพัฒนารูปแบบเพิ่มให้อีกช่องทางหนึ่ง ควบคู่กับการคัดกรองประเมินพลังความสามารถในการทำงานในรูปแบบเดิม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ตรวจสุขภาพประจำปี สามารถทำแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานของกลุ่มบุคลากรโรงพยาบาล ผ่านระบบลิงค์ google form ได้อีกช่องทางหนึ่ง

4.3. โรงพยาบาลนครปฐม

4.3.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการดำเนินงาน

ตามที่สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค ได้มีการจัดทำแนวทางการบริหารจัดการประเมินและดูแลผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงานและโรงพยาบาลนครปฐม ได้มีการดำเนินงานดังกล่าว ตามมาตรฐานการจัดบริการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมและใช้ขั้นตอนการดำเนินงานและแบบฟอร์มต่างๆ ในการดำเนินงานของสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มดำเนินการในเดือนกรกฎาคม 2559 จากนั้นในปี 2560 ได้นำร่องในการสำรวจความสามารถในการทำงาน โดยใช้รูปแบบ ขั้นตอน แนวทาง และแบบฟอร์มดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงานของสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมเช่นกัน เนื่องจากเห็นความสำคัญของการดำเนินงานดังกล่าว โดยใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน เพื่อนำผลการประเมินของผู้ป่วยมาวิเคราะห์ปัญหาทางสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ ผู้ป่วยมีความพร้อมในการกลับเข้าทำงานหรือไม่อย่างไร อีกทั้งนำมาใช้ประเมินพลังความสามารถในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบการ และบุคลากรในโรงพยาบาลเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการส่งเสริมฟื้นฟูความสามารถในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพต่อไปโดยโรงพยาบาลนครปฐมได้เริ่มใช้เครื่องมือพลังความสามารถในกลุ่มเป้าหมายดังต่อไปนี้

- 1) ในสถานประกอบการที่ตรวจสุขภาพประจำปี และพนักงานมีปัญหาสุขภาพ
- 2) บุคลากรหน่วยงานสนับสนุนในโรงพยาบาลที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปี และมีโรคประจำตัว
- 3) ในคลินิกโรคจากการทำงานใช้ร่วมกับการประเมินก่อนกลับเข้าทำงาน เช่น พนักงานที่มีปัญหา

ด้านการยศาสตร์

4.3.2 รูปแบบ ขั้นตอน แนวทาง และแบบฟอร์มที่ใช้ในการดำเนินงาน

ใช้รูปแบบ ขั้นตอน แนวทาง และแบบฟอร์มดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงานของสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

4.3.3 ผลการดำเนินงาน

1) กรณีดำเนินการในบุคลากรในโรงพยาบาล

ได้มีการนำแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานไปใช้กับบุคลากรของโรงพยาบาล ผู้ที่ตอบเป็นบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนในโรงพยาบาลที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป และมีโรคประจำตัว โดยผลการประเมิน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่อายุเฉลี่ย 50.2 ปี อยู่ระหว่างอายุ 35-58 ปี อายุในการทำงานเฉลี่ย 21

ปี ซึ่งอยู่ระหว่างช่อง 6-39 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 38 คน (ร้อยละ 84.4) รองลงมาเพศชาย จำนวน 7 คน (ร้อยละ 15.6) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 21-23

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนจำแนกตามลักษณะการทำงาน

ลักษณะการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ใช้ทั้งกำลังร่างกายและ กำลังความคิด	33	73.3
ใช้กำลังร่างกายเป็นหลัก	7	15.6
ใช้กำลังความคิดเป็นหลัก	5	11

*หมายเหตุ : N = 45

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละบุคลากรของหน่วยงานสนับสนุนจำแนกตามการเจ็บป่วย

การเจ็บป่วย หรือโรค	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ป่วย	16	35.6
ป่วย	29	64.4
- เบาหวาน	2	4.4
- ความดันโลหิตสูง	3	6.7
- เส้นเลือดสมองตีบ	3	6.7
- โรคหัวใจ	2	4.4
- หอบหืด	1	2.2
- SLE	1	2.2
- อุบัติเหตุที่แขนหรือมือ	1	2.2
- หมอนรองกระดูก	1	2.2
- ความดันโลหิตสูงและโรคกระดูกกล้ามเนื้อ	2	4.4
- เบาหวานและความดันโลหิตสูง	2	4.4
- โรคเลือด	1	2.2
- โรคกระดูกโครงร่างและกล้ามเนื้อ	2	4.4
- โรคกระดูกกล้ามเนื้อและอุบัติเหตุที่หลัง	2	4.4
- ความดันโลหิตสูงและโรคอ้วน	2	4.4
- อื่นๆ	3	6.6
รวม	45	100

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละในการประเมินพลังความสามารถในการทำงานของบุคลากรจำแนกรายข้อ

ความสามารถในการทำงาน	คะแนน			
	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย	ต่ำสุด	สูงสุด
1. ความสามารถในการทำงานปัจจุบัน	10	9	7	10
2. ความสามารถในการทำงานด้านร่างกายและจิตใจ	10	7.6	3.5	10
3. การเจ็บป่วยวินิจฉัยโดยแพทย์และยังคงมีอาการ	7	5.2	2	7
4. โรคหรือการบาดเจ็บขัดขวางการทำงานระดับไหน	6	5.8	3	6
5. ใน 1 ปีที่ผ่านมาต้องหยุดงานเนื่องจากปัญหาสุขภาพ	5	4.5	3	5
6. ท่านคิดว่าอีก 2 ปียังทำหน้าที่ได้หรือไม่	7	6.8	4	7
7. ประเมินสุขภาพจิต ความสุข ความกระตือรือร้น และความหวัง	4	4.0	2	4
คะแนนรวม	49	43.1	34	49

2) กรณีดำเนินการในผู้ประกอบอาชีพหรือพนักงานในสถานประกอบการ

ได้มีการนำแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ไปใช้ในสถานประกอบการผลิตพลาสติกโดยผู้ที่ตอบเป็นพนักงานในสถานประกอบการที่ตรวจสุขภาพประจำปีและพนักงานมีปัญหาสุขภาพ ผลการประเมิน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่อายุเฉลี่ย 46.9 ปี อยู่ระหว่างอายุ 41 -55 ปี อายุในการทำงานเฉลี่ย 13.5 ปี อยู่ระหว่าง 2 -21ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 17 คน (ร้อยละ 89.5) รองลงมา เพศชาย จำนวน 2 คน (ร้อยละ 10.5) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 24-26

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของพนักงานในสถานประกอบการจำแนกตามลักษณะการทำงานของพนักงาน

ลักษณะการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ใช้ทั้งกำลังร่างกายและ กำลังความคิด	18	94.7
ใช้กำลังร่างกายเป็นหลัก	1	5.3

*หมายเหตุ : N = 19

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของพนักงานในสถานประกอบการจำแนกตามการเจ็บป่วย

การเจ็บป่วยและโรค	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ป่วย	15	78.9
เบาหวาน	1	5.3
ความดันโลหิตสูง	1	5.3
ความดันโลหิตสูงและโรคกระดูกกล้ามเนื้อ	2	10.5

*หมายเหตุ : N = 19

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละการประเมินพลังความสามารถในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ
จำแนกตามรายชื่อ

ความสามารถในการทำงาน	คะแนน			
	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย	ต่ำสุด	สูงสุด
1. ความสามารถในการทำงานปัจจุบัน	10	9.3	8	10
2. ความสามารถในการทำงานด้านร่างกายและจิตใจ	10	7.2	5	8
3. การเจ็บป่วยวินิจฉัยโดยแพทย์และยังคงมีอาการ	7	6.5	4	7
4. โรคหรือการบาดเจ็บขัดขวางการทำงานระดับไหน	6	5.5	4	6
5. ใน 1 ปีที่ผ่านมาต้องหยุดงานเนื่องจากปัญหาสุขภาพ	5	3.9	3	5
6. ท่านคิดว่าอีก 2 ปียังทำหน้าที่ได้หรือไม่	7	5.7	3	7
7. ประเมินสุขภาพจิต ความสุข ความกระตือรือร้น และความหวัง	4	3.2	2	4
คะแนนรวม	49	41.4	34	45

4.3.4 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

1) แบบประเมินมีจำนวนมาก บางข้อต้องมีการคิดคำนวณ พนักงานหรือบุคลากร ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจ ฝ่ายบุคคลต้องช่วยอธิบายทำให้ล่าช้าในการเก็บข้อมูล

2) แบบประเมินข้อที่ 2 ลักษณะงาน พนักงานไม่แน่ใจว่าลักษณะงานควรเป็นงานใช้กำลังร่างกายเป็นหลัก หรือใช้กำลังความคิดเป็นหลัก ส่วนใหญ่เลือกใช้ทั้งกำลังร่างกาย และกำลังความคิดเป็นหลัก ทำให้การประเมินอาจไม่ถูกต้อง

3) แบบประเมินข้อที่ 3 น่าจะมีเฉพาะโรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ให้เลือกอย่างเดียวเนื่องจากนำมาคิดคะแนนได้

4) ผู้ทำแบบประเมินขาดความเข้าใจ และบางคนกังวลว่าจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้การประเมินผลคลาดเคลื่อน

4.4. กรณีตัวอย่างโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

4.4.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การประเมินพลังความสามารถในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ เมื่อวันที่ 18-19 ธันวาคม 2560 ณ ห้องประชุมเพชร อาคารเฉลิมพระเกียรติ ชั้น 7 สถาบันบาราศนราดรุร อำเภอมือง จังหวัดนนทบุรี โดยสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแสดงให้เห็นถึง ความสำคัญของเครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินผู้ที่ป่วยหรือบาดเจ็บก่อนกลับเข้าทำงานเพื่อวิเคราะห์ว่ายังมีปัญหาสุขภาพ ทั้งทางกายและทางจิตที่ต้องดูแล และมีความพร้อมในการกลับเข้าทำงานเป็นอย่างไร รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการประเมินพลังความสามารถในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ระหว่างการให้บริการอาชีวอนามัย เช่น การตรวจสุขภาพทั่วไป การตรวจสุขภาพตามปัจจัย

เสี่ยงจากการทำงาน หรือการให้บริการอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดโปรแกรมส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงาน ทำให้ทราบถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการทำงานของบุคคลและกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อความสามารถในการทำงานลดลง เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมความสามารถในการทำงานได้ทัน่วงที่ โดยเฉพาะในลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น จึงมีแรงงานสูงอายุตามโครงสร้างประชากร การประเมินพลังความสามารถในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้เกิดความสมดุลระหว่างคนกับงาน

กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา เล็งเห็นถึงความสำคัญของสภาพการดังกล่าว และเชื่อว่า การประเมินพลังความสามารถในการทำงานของผู้รับบริการจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการ จึงได้นำแบบประเมินมาทดลองใช้กับผู้รับบริการ 2 กลุ่ม คือ 1) เชิงรับ คือ กลุ่มที่รับบริการที่คลินิกอาชีพเวชกรรม และ 2) เชิงรุก คือ กลุ่มพนักงานในสถานประกอบการ

4.4.2 รูปแบบ ขั้นตอน แนวทาง และแบบฟอร์มที่ใช้ในการดำเนินงาน

โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมาได้นำแนวทางและแบบฟอร์ม การประเมินพลังความสามารถในการทำงานของสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมมาใช้ โดยมีการกำหนดรายละเอียดของกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1) การดำเนินการสำหรับคลินิกอาชีพเวชกรรม

- 1.1) กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้รับบริการที่มาประเมินก่อนกลับเข้าทำงาน (return to work) ทุกอายุ
- 1.2) แพทย์อาชีพเวชศาสตร์ หรือพยาบาลอาชีวอนามัย ประเมิน พลังความสามารถในการทำงาน โดยใช้แบบฟอร์มเดิม จำนวน 9 หน้า ในการสัมภาษณ์ผู้รับบริการ คิดค่าคะแนนและแปลผล พร้อมทั้งให้คำแนะนำ
- 1.3) กรณีนัดประเมิน เช่น การประเมินสภาวะทางสุขภาพก่อนกลับเข้าทำงานและประเมินพลังความสามารถในการทำงานต้องมีการประเมินซ้ำ

2) การดำเนินการสำหรับสถานประกอบการ

- 2.1) กลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปของสถานประกอบการที่ตรวจสุขภาพเชิงรุกและวางแผนเข้าไปทำกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ (ทดลองในสถานประกอบการ จำนวน 1 แห่ง)
- 2.2) พยาบาลอาชีวอนามัยประเมิน พลังความสามารถในการทำงาน เมื่อแจ้งผลตรวจสุขภาพ โดยแบบประเมินที่ใช้จะปรับปรุง คือ ตัดส่วนที่คิดคะแนนออกเพื่อลดจำนวนหน้าแบบสอบถาม (จาก 9 หน้า เหลือ 6 หน้า) และมีคำชี้แจงการตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งให้ลงนามยินยอม และตัดส่วนข้อเสนอแนะออก เนื่องจากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์ภายหลังและจัดโปรแกรมเข้าไปสร้างเสริมพลังความสามารถตามกลุ่มระดับ โดยจัดลำดับความสำคัญคือ กลุ่มระดับต่ำ และกลุ่มระดับปานกลาง จะจัดโปรแกรมให้เป็นลำดับที่ 1 และ 2 ก่อน ส่วนกลุ่มที่มีคะแนนระดับดี และดีมาก ส่งต่อข้อมูลและแนวทางการสร้างเสริมพลังความสามารถในการทำงานให้กับฝ่ายบุคคล เพื่อให้การดูแลต่อเนื่อง
- 2.3) จำนวนผู้รับการประเมิน ต้องมากกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนพนักงานอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

4.4.3 ผลการดำเนินงาน

1) กรณีดำเนินการในกลุ่มผู้มารับบริการในคลินิก

ผู้รับบริการ คือ กลุ่มผู้มารับบริการในคลินิก โดยเป็นผู้ที่จะต้องประเมินและดูแลผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน (return to work) ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2560 – เดือนมีนาคม 2561 จำนวน 6 ราย โดยแบ่งเป็นเพศชาย 5 ราย เพศหญิง 1 ราย ซึ่งทั้ง 6 ราย ได้มีการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้มารับบริการในคลินิกจำแนกตามอายุและเพศ

ช่วงอายุ	เพศชาย (คน) (ร้อยละ)	เพศหญิง (ราย) (ร้อยละ)
30-34	1 (16.7)	0
35-39	2 (33.3)	0
40-44	0 (0.0)	0
45-49	2 (33.3)	1 (16.7)
รวม	5 (83.3)	1 (16.7)

ผู้เข้ารับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน อายุน้อยสุดคือ 32 ปี เพศชาย และอายุมากที่สุดคือ 49 ปี เพศหญิง ปัจจุบันยังมีอาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยทั้ง 6 ราย เคยได้รับการประเมินและดูแลผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงานมาแล้ว จำนวน 4 ราย (ร้อยละ 66.7) และไม่เคยรับการประเมินและดูแลผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 33.3)

การประเมินพลังความสามารถในการทำงานของผู้ป่วยจำนวน 6 ราย

1) คะแนนความสามารถในการทำงานปัจจุบัน

คะแนนความสามารถในการทำงานปัจจุบันเรียงลำดับจากคะแนนน้อยสุดไปหามากสุด พบว่าผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ให้คะแนนน้อยสุดคือ 3 คะแนน จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.7) ให้ 5 คะแนน จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 33.3) ให้ 7 คะแนน จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 33.3) และให้คะแนนมากที่สุด 8 คะแนน จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.7)

2) ความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับลักษณะงาน

2.1) ลักษณะงาน ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน มีลักษณะงานใช้กำลังร่างกายเป็นหลัก จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.3 และลักษณะงานใช้ทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.7

2.2) ระดับความสามารถในการทำงานปัจจุบันด้านร่างกาย ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ให้คะแนนน้อยสุด 1 คะแนนคือ ไม่ดีเลย จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 33.3) ให้คะแนน 3 ปานกลาง จำนวน 3 ราย (ร้อยละ 50.0) และให้คะแนนสูงสุด 4 ค่อนข้างดี จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.7)

2.3) ระดับความสามารถในการทำงานปัจจุบันด้านจิตใจ ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ให้คะแนนน้อยสุด 1 คะแนนคือ ไม่ดีเลย จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.7) ให้คะแนน 2 ไม่ค่อยดี

จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.7) ให้คะแนน 3 ปานกลาง จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.7) ให้คะแนน 4 ค่อนข้างดี จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.7) และให้คะแนนสูงสุด 5 ดีมาก จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 33.3)

3) จำนวนการเจ็บป่วยหรือโรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ และปัจจุบันยังคงมีอาการ

ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน มีจำนวนการเจ็บป่วยหรือโรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์และปัจจุบันยังคงมีอาการน้อยที่สุด 1 โรค จำนวน 4 ราย (ร้อยละ 66.7) มี 2 โรค จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.7) และมีโรคมามากที่สุด 4 โรค จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.7)

รายละเอียดการเจ็บป่วย หรือโรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ ดังนี้ บาดเจ็บจากอุบัติเหตุ จำนวน 3 ราย (ร้อยละ 50.0) โรคกระดูกโครงร่างและกล้ามเนื้อ จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 33.3) โรคทางเดินหายใจ จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.67) โรคเกี่ยวกับประสาทและรับรู้สัมผัส จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 33.33) และโรคผิวหนัง จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.7)

4) ระดับการขัดขวางการทำงานในปัจจุบันของโรคหรือการบาดเจ็บ

ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ประเมินว่า ไม่สามารถทำงานได้อีกต่อไป จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.7) ทำงานได้เฉพาะชั่วคราว ไม่สามารถทำงานประจำได้ จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.7) บ่อยครั้งที่ต้องลดงานลงหรือเปลี่ยนวิธีการทำงาน จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.7) บางครั้งต้องลดงานลงหรือเปลี่ยนวิธีการทำงาน จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 33.3) และความสามารถในการทำงานที่ดีที่สุด ได้แก่ สามารถทำงานได้ แต่มีอาการผิดปกติของร่างกายหรือเจ็บป่วยเป็นครั้งคราว จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.67)

5) จำนวนวันที่ต้องหยุดงานรวมทั้งหมดในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา เนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ หรือ ต้องไปโรงพยาบาลผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน หยุดงาน 10-24 วัน จำนวน 3 ราย (ร้อยละ 50.0) หยุดงาน 25-99 วัน จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.67) และหยุดงานสูงสุด 100-365 วัน จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 33.3)

6) การคาดการณ์ความสามารถทำงานในอนาคตในปัจจุบันในอีก 2 ปีข้างหน้าด้วยภาวะสุขภาพ ปัจจุบันผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ประเมินว่า ทำงานในอนาคตปัจจุบันไม่ได้แน่นอน จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.67) ไม่แน่ใจ จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 33.33) และค่อนข้างแน่นอน จำนวน 3 ราย (ร้อยละ 50)

7) การประเมินด้านสุขภาพจิต

7.1) ความสุขหรือสนุกกับกิจกรรมในแต่ละวันในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ผลการประเมิน พบว่า คะแนนสูงสุด 4 คะแนน บ่อย จำนวน 3 ราย (ร้อยละ 50.0) ค่อนข้างบ่อย 3 คะแนน จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.7) และบางครั้ง 2 คะแนน จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 33.3)

7.2) ความกระตือรือร้นต่อการทำกิจกรรมต่างๆ ในปัจจุบัน ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ประเมินคะแนนสูงสุด 4 คะแนน เป็นประจำสม่ำเสมอ จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 33.33) ค่อนข้างบ่อย 3 คะแนน จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 33.33) และบางครั้ง 2 คะแนน จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 33.33)

7.3) ปัจจุบันคิดว่าอนาคตยังเต็มเปี่ยมไปด้วยความหวัง ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ประเมินคะแนนสูงสุด 4 คะแนน เป็นประจำต่อเนื่อง จำนวน 4 ราย (ร้อยละ 66.67) ค่อนข้างบ่อย 3 คะแนน จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.67) และบางครั้ง 2 คะแนน จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 16.67)

สรุปผลการประเมินพลังความสามารถในการทำงานกลุ่มประเมินสภาวะทางสุขภาพก่อนกลับเข้าทำงานในคลินิกอาชีพเวชกรรม

ความสามารถในการทำงานของผู้มารับการประเมินก่อนกลับเข้าทำงาน (RTW) ที่คลินิกอาชีพเวชกรรม จำนวน 6 ราย พบว่า พลังความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าคะแนน 28-36 จำนวน 4 ราย (ร้อยละ 66.7) และระดับต่ำค่าคะแนน 2-27 จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 33.3) ซึ่งภายหลังจากการประเมิน แพทย์อาชีวเวชศาสตร์ได้แจ้งผลการประเมิน และให้คำแนะนำการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมกับอาการและการเจ็บป่วย เพื่อฟื้นฟูสภาพ และมีการนัดกลับมา ประเมินสภาวะทางสุขภาพก่อนกลับเข้าทำงานซ้ำทุกราย ซึ่งจะต้องทำการติดตามประเมินพลังความสามารถในการทำงานซ้ำ ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามระดับผลการประเมิน

ความสามารถในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำ	4	66.7
ปานกลาง	2	33.3
ดี	0	0.0
ดีมาก	0	0.0
รวม	6	100.0

2) กลุ่มพนักงานในสถานประกอบการ

ผู้เข้ารับการตรวจสุขภาพเชิงรุก จำนวน 222 ราย อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 81 ราย (ร้อยละ 36.5) ตอบแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน จำนวน 54 ราย (ร้อยละ 66.7) เพศชาย จำนวน 29 ราย (ร้อยละ 53.7) เพศหญิง จำนวน 25 ราย (ร้อยละ 46.3) ซึ่งเมื่อแยกตามอายุของผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน อายุน้อยสุดคือ 45 ปี จำนวน 4 ราย (ร้อยละ 7.4) เป็นเพศชาย จำนวน 3 ราย (ร้อยละ 5.6) เพศหญิง จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 1.8) และอายุมากที่สุดคือ 66 ปี จำนวน 1 ราย เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 1.8) รายละเอียดดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินฯ จำแนกตามอายุและเพศ

ช่วงอายุ	เพศชาย (คน) (ร้อยละ)	เพศหญิง (ราย) (ร้อยละ)	รวม(คน) (ร้อยละ)
45-49	8 (14.8)	11 (20.7)	14 (25.9)
50-54	7 (12.9)	9 (16.7)	16 (29.6)
55-59	9 (16.7)	3 (5.6)	12 (22.2)
60-64	5 (9.6)	1 (1.5)	6 (11.1)
65-69	0 (0.0)	1 (1.8)	1 (1.8)
รวม	29 (53.7)	25 (46.3)	54 (100.0)

ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหรือหน้าที่การทำงาน ดังนี้
 1) เป็นพนักงานขายตัว จำนวนมากที่สุด จำนวน 23 ราย (ร้อยละ 42.6) เป็นเพศหญิงทั้งหมด 2) เป็นพนักงานขับรถ
 จำนวน 21 ราย (ร้อยละ 38.9) เป็นเพศชายทั้งหมด 3) นายท่า หรือผู้จัดการสาขา จำนวน 10 ราย (ร้อยละ 18.5)
 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 8 ราย (ร้อยละ 14.8) และเพศหญิง จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 3.7) รายละเอียด
 ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินฯ จำแนกตามตำแหน่งหรือหน้าที่การทำงาน

ตำแหน่ง หรือหน้าที่ การทำงาน	เพศชาย (ราย) (ร้อยละ)	เพศหญิง (ราย) (ร้อยละ)	รวม(ราย) (ร้อยละ)
นายท่า หรือผู้จัดการสาขา	8 (14.8)	2 (3.7)	10 (18.5)
พนักงานขายตัว	0 (0.0)	23 (42.6)	23 (42.6)
พนักงานขับรถ	21(38.9)	0 (0.0)	21 (38.9)
รวม	29 (53.7)	25 (46.3)	54 (100.0)

ผู้รับการประเมิน พลังความสามารถในการทำงาน ส่วนใหญ่ไม่มีอาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย
 จำนวน 37 ราย (ร้อยละ 68.5) เป็นเพศชาย จำนวน 20 ราย (ร้อยละ37.0) เพศหญิง จำนวน 17 ราย (ร้อยละ
 31.5) และมีอาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย จำนวน 17 ราย (ร้อยละ 31.5) เป็นเพศชาย จำนวน 9 ราย (ร้อยละ
 16.7) เพศหญิง จำนวน 8 ราย (ร้อยละ 14.8) ทุกรายที่มีอาการยังไม่เคยประเมินสภาวะทางสุขภาพก่อนกลับ
 เข้าทำงาน (ร้อยละ100.0) รายละเอียดดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินฯ จำแนกตามอาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย

อาการบาดเจ็บหรือ เจ็บป่วย	เพศชาย (คน)(ร้อยละ)	เพศหญิง (ราย) (ร้อยละ)	รวม(คน) (ร้อยละ)
มีอาการ	9 (16.7)	8 (14.8)	17 (31.5)
ไม่มีอาการ	20 (37.0)	17 (31.5)	37 (68.5)
รวม	29(53.7)	25 (46.3)	54 (100.0)

ผลการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

1) คะแนนความสามารถในการทำงานปัจจุบัน

คะแนนความสามารถในการทำงานปัจจุบันเรียงลำดับจากคะแนนน้อยสุดไปหามากสุด พบว่า
 ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ให้คะแนนน้อยสุดคือ 6 คะแนน จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 1.8)
 ให้ 7 คะแนน จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 3.7) ให้ 8 คะแนน จำนวน 10 ราย (ร้อยละ 18.5) ให้ 9 คะแนน จำนวน
 18 ราย (ร้อยละ 33.3) และให้คะแนนเต็ม 10 คะแนน จำนวน 23 ราย (ร้อยละ 42.6)

2) ความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับลักษณะงาน

2.1) ลักษณะงาน ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน มีลักษณะงานใช้กำลังความคิด
 เป็นหลัก จำนวน 23 ราย (ร้อยละ 42.6) และลักษณะงานใช้ทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด จำนวน 31 ราย
 (ร้อยละ 57.4)

2.2) ระดับความสามารถในการทำงานปัจจุบันด้านร่างกาย ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ให้คะแนนน้อยสุด 2 คะแนน คือ ไม่ค่อยดี จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 1.9) ให้คะแนน 3 ปานกลาง จำนวน 9 ราย (ร้อยละ 16.7) ให้คะแนน 4 ค่อนข้างดี จำนวน 25 ราย (ร้อยละ 46.3) และให้คะแนนสูงสุด 5 ดีมาก จำนวน 19 ราย (ร้อยละ 35.2)

2.3) ระดับความสามารถในการทำงานปัจจุบันด้านจิตใจ ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ให้คะแนนน้อยที่สุดคือ 3 คะแนน ปานกลาง จำนวน 6 ราย (ร้อยละ 11.1) ให้คะแนน 4 ค่อนข้างดี จำนวน 19 ราย (ร้อยละ 35.2) และให้คะแนนสูงสุด 5 ดีมาก จำนวน 29 ราย (ร้อยละ 53.7)

3) จำนวนการเจ็บป่วย หรือโรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ และปัจจุบันยังคงมีอาการ

ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน จำนวน 28 ราย (ร้อยละ 53.7) ไม่มีการเจ็บป่วย หรือโรคที่ได้รับการวินิจฉัย และจำนวน 36 ราย (ร้อยละ 66.7) มีการเจ็บป่วยหรือโรคที่ได้รับการวินิจฉัย โดยมีน้อยที่สุด 1 โรค จำนวน 13 ราย (ร้อยละ 36.1) และผู้ที่มีอาการของโรค 2 โรค และ 3 โรค จำนวน 4 ราย (ร้อยละ 11.1) ผู้ที่มีอาการของโรค 4 โรค และมากที่สุด 5 โรค จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 5.6) รายละเอียดการเจ็บป่วย หรือโรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ ดังนี้ โรคกระดูกโครงร่างและกล้ามเนื้อ จำนวน 11 ราย (ร้อยละ 30.6) โรคหัวใจและหลอดเลือด จำนวน 20 ราย (ร้อยละ 55.6) โรคทางเดินหายใจ จำนวน 5 ราย (ร้อยละ 13.9) ความผิดปกติทางจิต จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 5.6) โรคเกี่ยวกับระบบประสาทและรับรู้สัมผัส จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 5.6) โรคเกี่ยวกับการย่อยอาหาร จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 2.8) โรคทางเดินปัสสาวะและสืบพันธุ์ จำนวน 3 ราย (ร้อยละ 8.3) โรคต่อมไร้ท่อและเมตาบอลิซึม จำนวน 19 ราย (ร้อยละ 52.8) โรคเลือด จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 5.6) และโรคหรือภาวะผิดปกติอื่นๆ จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 2.8)

4) ระดับการขัดขวางการทำงานในปัจจุบันของโรคหรือการบาดเจ็บ

ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ประเมินว่า ระดับการขัดขวางการทำงานในปัจจุบันของโรคหรือการบาดเจ็บระดับสูงสุด คือ บางครั้งต้องลดงานลง หรือเปลี่ยนวิธีการทำงาน จำนวน 3 ราย (ร้อยละ 5.6) รองลงมาสามารถทำงานได้แต่มีอาการผิดปกติของร่างกาย หรือเจ็บป่วยเป็นครั้งคราว จำนวน 13 ราย (ร้อยละ 24.1) และความสามารถในการทำงานที่ดีที่สุด ได้แก่ ทำงานได้ตามปกติ จำนวน 38 ราย (ร้อยละ 70.37)

5) จำนวนวันที่ต้องหยุดงานรวมทั้งหมดในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา เนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ หรือต้องไปโรงพยาบาล

ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ไม่ได้หยุดงานเลย มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 42 ราย (ร้อยละ 77.8) หยุดงานน้อยกว่า 9 วัน จำนวน 6 ราย (ร้อยละ 11.1) หยุดงาน 10-24 วัน จำนวน 3 ราย (ร้อยละ 5.6) และหยุดงานสูงสุด 25-99 วัน จำนวน 3 ราย (ร้อยละ 5.6)

6) การคาดการณ์ความสามารถทำงานในอนาคตในปัจจุบันอีก 2 ปีข้างหน้าด้วยภาวะสุขภาพปัจจุบัน

ผู้รับการประเมิน พลังความสามารถในการทำงาน ประเมินว่า สามารถทำงานในอนาคตปัจจุบัน ค่อนข้างแน่นอน จำนวน 43 ราย (ร้อยละ 79.6)และไม่แน่ใจ จำนวน 11 ราย (ร้อยละ 20.4)

7) การประเมินด้านสุขภาพจิต

7.1) สุขภาพหรือสนุกกับกิจกรรมในแต่ละวันในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ประเมินคะแนนสูงสุด 4 คะแนน บ่อย จำนวน 23 ราย (ร้อยละ 42.6) ค่อนข้างบ่อย 3 คะแนน จำนวน 24 ราย (ร้อยละ 44.4) และบางครั้ง 2 คะแนน จำนวน 7 ราย (ร้อยละ 12.9)

7.2) ความกระตือรือร้นต่อการทำกิจกรรมต่างๆ ในปัจจุบันผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ประเมินคะแนนสูงสุด 4 คะแนน เป็นประจำสม่ำเสมอ จำนวน 24 ราย (ร้อยละ 44.4) ค่อนข้างบ่อย 3 คะแนน จำนวน 25 ราย (ร้อยละ 46.3) และบางครั้ง 2 คะแนน จำนวน 5 ราย (ร้อยละ 9.3)

7.3) ปัจจุบันคิดว่าอนาคตยังเต็มเปี่ยมไปด้วยความหวัง ผู้รับการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน ประเมินคะแนนสูงสุด 4 คะแนน เป็นประจำต่อเนื่อง จำนวน 32 ราย (ร้อยละ 59.3) ค่อนข้างบ่อย 3 คะแนน จำนวน 19 ราย (ร้อยละ 35.2) และบางครั้ง 2 คะแนน จำนวน 3 ราย (ร้อยละ 5.6)

สรุปผลการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพในสถานประกอบการ

ความสามารถในการทำงานของพนักงานอายุ 45 ปีขึ้นไป ในสถานประกอบการที่ตรวจสุขภาพเชิงรุก จำนวน 54 ราย พบว่า การประเมินพลังความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก คะแนน 44-49 จำนวน 28 ราย (ร้อยละ 51.8) ระดับดี คะแนน 37-43 จำนวน 19 ราย (ร้อยละ 35.2) ระดับปานกลาง ค่าคะแนน 28-36 จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.1 และระดับต่ำ ค่าคะแนน 2-27 จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 1.9) ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละพลังความสามารถในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการจำแนกตามระดับผลการประเมิน

ความสามารถในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำ (poor)	1	1.9
ปานกลาง (medium)	6	11.1
ดี (good)	19	35.2
ดีมาก (very good)	28	51.8
รวม	54	100.0

เนื่องจากเวลาที่ทำแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน กับพนักงานในสถานประกอบการมีเวลาจำกัด จึงยังไม่ได้คิดค่าคะแนนในทันทีหลังทำแบบประเมิน ซึ่งพยาบาลอาชีวอนามัยแนะนำให้มาคิดค่าคะแนน วิเคราะห์และจัดกลุ่มระดับความสามารถในการทำงาน โดยกลุ่มที่มีระดับพลังความสามารถในการทำงานปานกลางและต่ำ จะได้รับการขึ้นทะเบียน เพื่อเป็นกลุ่มเป้าหมายในการจัดโปรแกรมเพิ่มพลังความสามารถในการทำงาน และประเมินพลังความสามารถในการทำงานซ้ำและติดตามประเมินผล

4.4.4 แนวทางการดูแลเพื่อคงไว้หรือเพิ่มพลังความสามารถในการทำงาน

1) กลุ่มที่มีความสามารถในการทำงานระดับปานกลางและระดับต่ำ

- ทีมอาชีพเวชกรรมประเมินประเด็นต่างๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ค้นหาปัจจัยที่เป็นอันตรายต่อความสามารถในการทำงาน โดยอาจเกิดจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน สิ่งคุกคาม ภาระงาน ซึ่งการหาข้อมูลเพิ่มเติมอาจใช้หลายวิธีหลายเครื่องมือ ใช้ทักษะและสัมพันธภาพ การเดินสำรวจ และอื่นๆ

- ทีมอาชีพเวชกรรมและตัวแทนสถานประกอบการหารือร่วมกันในการวางแผนจัดโปรแกรม

(1) ระดับบุคคล (ประเมินผู้ป่วยด้วยแบบประเมิน Fit for work ปรับปรุงสภาพร่างกายรายบุคคล)

(2) ระดับองค์กร (ส่งเสริมสุขภาพ Health promotion ปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน พัฒนาทางจิตสังคม จัดตั้งเป็นนโยบาย เพื่อสร้างการรับรู้และความตระหนัก)

- จัดโปรแกรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน

โปรแกรมที่จัดอาจเป็นโปรแกรมเฉพาะรายบุคคล หรือรายกลุ่ม ให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการ เช่น กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ 3อ. 2ส. งานอดิเรก กิจกรรมทางสังคม การลดปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน การสร้างสัมพันธภาพเพื่อนร่วมงาน

- ประเมินพลังความสามารถในการทำงานซ้ำภายหลังได้รับการฟื้นฟู และมีการติดตามประเมินผล

2) แนวทางการดูแลกลุ่มที่มีความสามารถในการทำงานระดับดีและระดับดีมาก

เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้คงไว้ ซึ่งความสามารถในการทำงาน ดำเนินการดังนี้

- พิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล การดำเนินชีวิต ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมหรือคุกคามความสามารถในการทำงาน

- ให้คำแนะนำ เพื่อให้คงความสามารถในการทำงานไว้ หรือลดปัจจัยที่อาจทำให้พลังความสามารถในการทำงานลดลง

- สร้างเสริมสมรรถภาพร่างกายและจิตใจ

- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน

- ประเมินพลังความสามารถในการทำงาน อย่างน้อยปีละครั้ง

4.4.5 จุดเด่น หรือปัจจัยสนับสนุนของโรงพยาบาลในการดำเนินงาน

1) ตั้งให้เป็นตัวชี้วัดของผู้ปฏิบัติ

2) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้อบรมหาความรู้เพิ่มจากหน่วยงานภายนอก

3) หัวหน้ากลุ่มงานและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน

4.4.6 ปัญหา อุปสรรค และความต้องการสนับสนุนในการดำเนินงาน

1) ข้อคำถามในแบบประเมินอ่านเข้าใจยาก ผู้รับการประเมินไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้เอง ต้องใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แทนการตอบแบบสอบถาม ทำให้เสียเวลาและเปลืองอัตรากำลัง บางครั้งใช้เวลานานทำให้ผู้รับการประเมินเบื่อหน่าย

2) ผู้ใช้แบบประเมินต้องศึกษาข้อคำถามให้เชี่ยวชาญ จึงจะสามารถนำไปใช้ประเมินได้อย่างถูกต้อง

3) การคิดคะแนนค่อนข้างยุ่งยากในระยะแรกๆ

4) ควรสนับสนุนโปรแกรมการเก็บข้อมูลแบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในปริมาณมาก

5) ควรปรับแบบประเมินให้มีแค่ 1-2 แผ่น เพื่อความประหยัด และผู้ถูกประเมินจะไมู้สึกว่าถูกซักถามมากเกินไป

6) มีคู่มือการวิเคราะห์ข้อมูลและรูปแบบการจัดกิจกรรมเพิ่มพลังความสามารถในแต่ละระดับอย่างละเอียด เพื่อช่วยให้สะดวกกับผู้ใช้ปฏิบัติที่ขาดทักษะ และประสบการณ์

4.5 โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมหาราช

4.5.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมหาราช จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นโรงพยาบาลศูนย์ ขนาด 602 เตียง จากแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุขที่ว่า ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลที่ให้ความสำคัญต่อสุขภาพของผู้ป่วยและบุคลากรเจ้าหน้าที่ การประเมินพลังความสามารถในการทำงาน จึงเป็นข้อมูลสำคัญที่จะทำให้พบปัญหาสุขภาพร่างกาย และจิตใจของเจ้าหน้าที่ เพื่อนำมาส่งเสริมสุขภาพ ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยตลอดจนนำมาใช้พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีความสุขต่อไป

4.5.2 รูปแบบ ขั้นตอน แนวทาง และแบบฟอร์มที่ใช้ในการดำเนินงาน

โรงพยาบาลดำเนินการสำรวจโดยใช้แบบฟอร์ม (ตามรูปแบบต้นฉบับ) ซึ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลหรือรูปแบบใดๆ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1) ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงกับหัวหน้างานของกลุ่มงานที่จะทำการสำรวจ เพื่อให้ผู้ประเมินเกิดความเข้าใจในแบบฟอร์มตลอดจนคำถามต่างๆ และนำมาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนที่สุด ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 กิจกรรมประชุมชี้แจงให้กับหัวหน้างานของกลุ่มงานต่างๆ

2) ขณะลงสำรวจตามแผนกต่างๆ ทีมแพทย์และพยาบาลอาชีวอนามัย อธิบายกับเจ้าหน้าที่ทุกคนอีกครั้งถึงความหมายและรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ผู้ประเมินเกิดความเข้าใจในแบบฟอร์ม ตลอดจนคำถามต่างๆ และนำมาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนที่สุดอีกครั้ง

กลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วย พยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข นักกายภาพบำบัด เทคนิคการแพทย์ นักโภชนาศาสตร์ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ คนงาน และบุคลากรสาธารณสุขอื่นๆ จำนวน 429 คน ประกอบด้วย กลุ่มงานศัลยกรรมทั่วไป จำนวน 38 คน กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูกและข้อ จำนวน 16 คน กลุ่มงานผู้ป่วยเด็ก จำนวน 28 คนกลุ่มงานห้องพิเศษ จำนวน 9 คน กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม จำนวน 29 คน กลุ่มงานสุขศึกษา

จำนวน 11 คน กลุ่มงานเวชศาสตร์ฟื้นฟู จำนวน 28 คน กลุ่มงานห้องปฏิบัติการ จำนวน 38 คน กลุ่มงานอายุรกรรม-ทางเดินอาหาร จำนวน 13 คนห้องผ่าตัด จำนวน 50 คนงานวิสัญญี จำนวน 29 คน กลุ่มงานโภชนศาสตร์ จำนวน 27 คน หอผู้ป่วยหนักอายุรกรรมและศัลยกรรม จำนวน 44 คน หอผู้ป่วยกึ่งวิกฤติ 4 และ 5 จำนวน 54 คน และศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการ จำนวน 15 คน

3) ทีมแพทย์และพยาบาลอาชีวอนามัย ทำการสรุปคะแนนความสามารถในการทำงาน โดยมีขั้นตอน หรือกระบวนการตามแบบของสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจากผลการสำรวจ จะได้ระดับพลังความสามารถในการทำงานแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับดี และระดับดีมาก

4) วิเคราะห์ ประเมินผลและเชื่อมโยงข้อมูล (การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับค่าคะแนนความสามารถในการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ ลักษณะงาน ภาวะสุขภาพ)

5) นำข้อมูลมาวิเคราะห์วางแผน จัดกิจกรรมการดูแลสุขภาพให้เหมาะสมในแต่ละปีหรือปีถัดไปได้

4.5.3 ผลการดำเนินงาน

จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงพยาบาล จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย พยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข นักกายภาพบำบัด เทคนิคการแพทย์ นักโภชนศาสตร์ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ คนงานและบุคลากรสาธารณสุขอื่นๆ จำนวน 429 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง (ร้อยละ 83.9) อายุน้อยกว่า 35 ปี (ร้อยละ 42.4) มีอาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย จำนวน 84 คน ระดับคะแนนความสามารถในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี จำนวน 217 คน (ร้อยละ 50.6) รองลงมาเป็นระดับดีมาก จำนวน 156 คน (ร้อยละ 36.4) ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้รับการประเมิน

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	69	16.1
หญิง	360	83.9
มีอาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย		
มีอาการ	84	19.6
ไม่มีอาการ	345	80.4
อายุ		
น้อยกว่า 35 ปี	182	42.4
35 - 44 ปี	123	28.7
45 - 54 ปี	88	20.5
มากกว่า 55 ปี	36	8.3

ผลการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (Work ability index) ในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จำนวน 429 คน พบว่า ระดับความสามารถในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงพยาบาล ส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดี จำนวน 217 คน (ร้อยละ 50.6) รองลงมาอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 156 คน (ร้อยละ 36.4) ระดับปานกลาง จำนวน 52 คน (ร้อยละ 12.1) ระดับต่ำ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 0.9) ดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 การประเมินพลังความสามารถในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงพยาบาล

คะแนนรวม	ระดับความสามารถในการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
2 - 27	ต่ำ	4	0.93
28 - 36	ปานกลาง	52	12.12
37 - 43	ดี	217	50.58
44 - 49	ดีมาก	156	36.36

จากการสำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงพยาบาล ส่วนใหญ่มีลักษณะการใช้ร่างกายและความคิด จำนวน 193 คน (ร้อยละ 44.99) รองลงมาเป็นการใช้ความคิด จำนวน 138 คน (ร้อยละ 32.17) และเป็นด้านการใช้ร่างกายจำนวน 98 คน (ร้อยละ 22.84) ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ร่างกาย	98	22.84
ความคิด	138	32.17
ร่างกายร่วมกับความคิด	139	44.99
รวม	429	100.00

จากข้อมูลการสำรวจ พบว่า โรคความดันโลหิตสูงเป็นโรคที่พบมากที่สุดของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงพยาบาล รองลงมาเป็น โรคกระดูกและกล้ามเนื้อบริเวณต่างๆ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงพยาบาล ส่วนใหญ่ที่มีโรคหรือภาวะผิดปกติต่างๆ อาจทำให้คะแนนพลังความสามารถในการทำงานลดลง โดยพบว่า 15 อันดับกลุ่มโรคที่พบมากในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงพยาบาล รายละเอียดดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 โรค หรือภาวะผิดปกติตามแพทย์วินิจฉัยของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงพยาบาล

อันดับ	โรค หรือภาวะผิดปกติ	แพทย์วินิจฉัย	โภชน-ศาสตร์	ศัลยกรรมชาย 2	วิสัญญี	ห้องผ่าตัด	ส่องตรวจทางเดินอาหาร
1	ความดันโลหิตสูง	28	3	0	0	6	3
2	กระดูกและกล้ามเนื้อบริเวณอื่นๆ	16	3	0	2	1	0
3	ขาหรือเท้า	14	4	0	0	0	2
4	โรคทางเดินหายใจ	14	2	1	1	1	2

ตารางที่ 36 โรค หรือภาวะผิดปกติตามแพทย์วินิจฉัยของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงพยาบาล (ต่อ)

อันดับ	โรค หรือภาวะผิดปกติ	แพทย์ วินิจฉัย	โภชน- ศาสตร์	ศัลยกรรม ชาย 2	วิสัญญี แพทย์	ห้อง ผ่าตัด	ส่งตรวจ ทางเดินอาหาร
5	หลังส่วนล่าง ปวดข้อขา	13	3	0	0	0	2
6	หลัง	12	3	1	0	1	1
7	ปัญหาการได้ยิน	11	0	0	1	2	1
8	ผื่นแพ้ ผิวหนังอักเสบ	11	0	1	1	1	0
9	เนื้องอกไม่ร้ายแรง	11	0	3	1	2	0
10	ซีด	11	0	1	1	1	0
11	กระดูกและกล้ามเนื้อ บริเวณมือเท้าปวดข้อขา	10	3	1	0	0	0
12	เบาหวาน	10	1	0	0	1	1
13	แขนหรือมือ	9	3	0	0	1	0
14	ปวดร้าวจากหลังลงขา	9	2	0	0	1	1
15	หอบหืด	9	0	0	2	3	0

จากการประเมินคะแนนพลังความสามารถในการทำงาน ข้อ 1 ซึ่งให้บุคลากรประเมินพลังความสามารถในการทำงานของตนเอง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ประเมินความสามารถของตนเองอยู่ในระดับ 8 จำนวน 156 คน (ร้อยละ 36.36) รองลงมาเป็น ระดับ 9 จำนวน 103 คน (ร้อยละ 24.01) ดังตารางที่ 37 ตารางที่ 37 การประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (ข้อ 1) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงพยาบาล

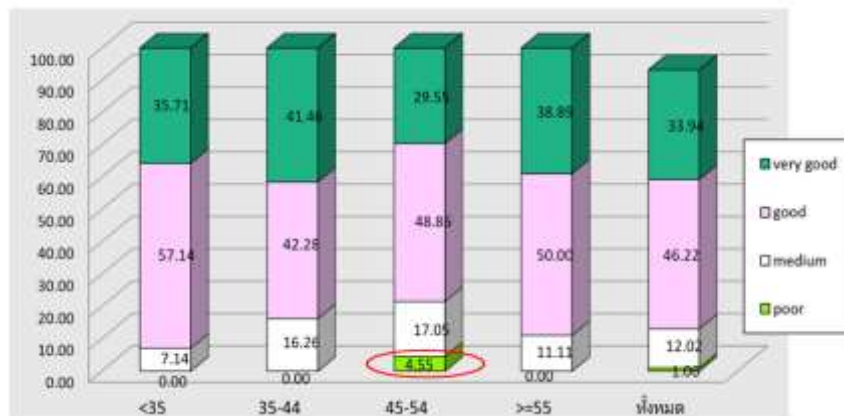
พลังความสามารถ ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1	0	0.00
2	0	0.00
3	0	0.00
4	1	0.23
5	16	3.73
6	14	3.26
7	67	15.62
8	156	36.36
9	103	24.01
10	72	16.78
รวม	429	100.00

จากข้อมูลนี้ พบว่ามีบุคลากรส่วนหนึ่งประเมินคะแนนตนเองอยู่ในระดับ 7 จำนวน 67 คน และน้อยกว่าระดับ 7 คะแนนจนถึงระดับ 4 คะแนน รวมทั้งสิ้น จำนวน 32 คน ซึ่งย่อมทำให้คะแนนรวมพลังความสามารถในการทำงานคะแนนรวมลดลง ทางทีมแพทย์และพยาบาลอาชีวอนามัยจึงทำการศึกษารายละเอียดเชิงลึกพบว่า บุคลากรกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ซึ่งอาจเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานต่างๆ หรืออายุการทำงานที่น้อยจึงทำให้ประเมินตนเองโดยไม่ได้ให้คะแนนสูงมาก ดังตารางที่ 38 ตารางที่ 38 จำนวนและร้อยละช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงพยาบาลที่ประเมินพลังความสามารถในการทำงานน้อยกว่า 7 คะแนน

อายุผู้ที่มีความสามารถในการทำงานคะแนนน้อยกว่า 7 คะแนน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
อายุน้อยกว่า 30 ปี	16	3.73
30-45 ปี	9	2.10
อายุมากกว่า 45 ปี	7	1.63
รวม	32	7.46

เมื่อพิจารณาข้อมูลในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรและช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุ 45-54 ปี มีคะแนนพลังความสามารถในการทำงานต่ำ พบว่า เป็นกลุ่มที่เจ็บป่วยหรือมีโรคประจำตัว และประเมินพลังความสามารถในการทำงานของตนเอง ในข้อ 1 อยู่ในระดับน้อยกว่า 7 คะแนน ดังภาพที่ 7

ร้อยละของระดับพลังความสามารถจำแนกตามช่วงอายุ ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ปี 2560

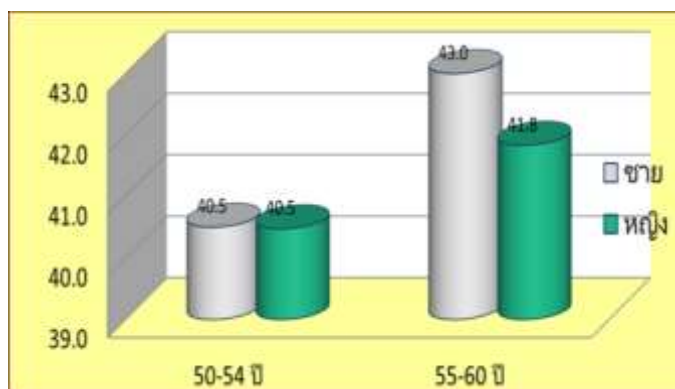


ภาพที่ 7 ร้อยละของระดับพลังความสามารถในการทำงานจำแนกตามช่วงอายุ

4.5.4 วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ต่อคะแนนพลังความสามารถในการทำงาน

1) ปัจจัยส่วนบุคคล

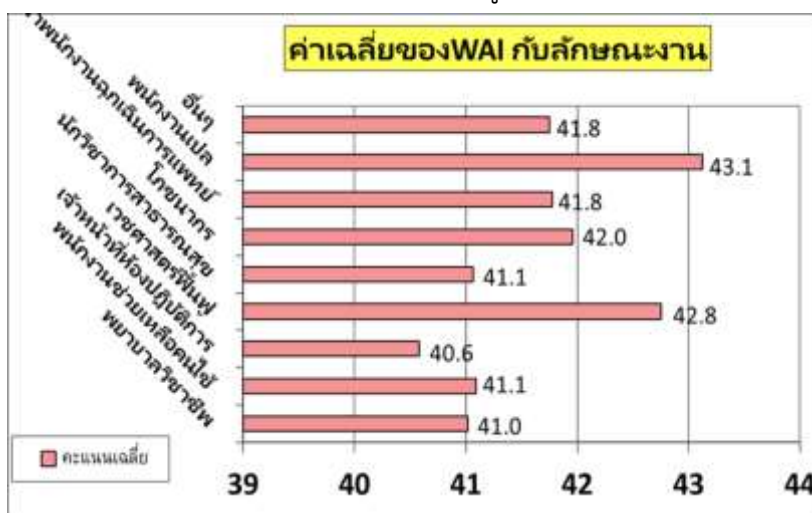
จากสำรวจข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรพบว่าผู้หญิงที่มีอายุมากขึ้นจะมีพลังความสามารถในการทำงานต่ำกว่าผู้ชายสอดคล้องกับงานวิจัยและการศึกษาที่ผ่านมา ดังภาพที่ 8



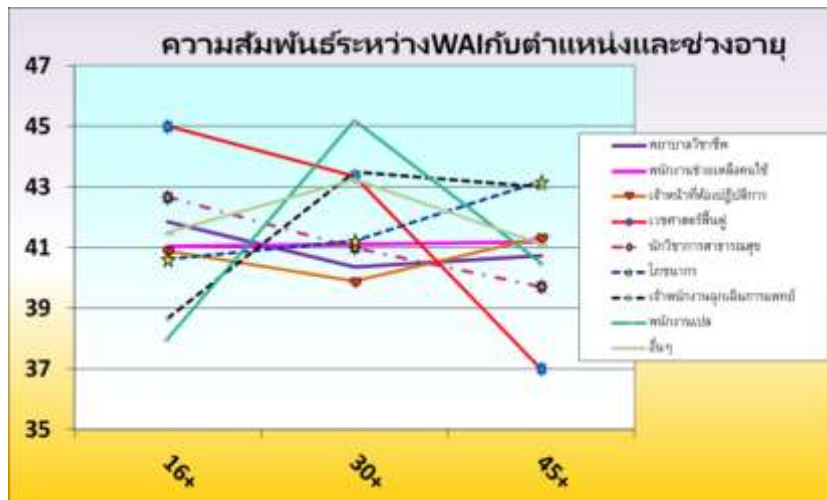
ภาพที่ 8 ระดับคะแนนพลังความสามารถในการทำงานแยกตามเพศของกลุ่มอายุ 50-54 ปี และ 55-60 ปี

2) ปัจจัยด้านการทำงาน

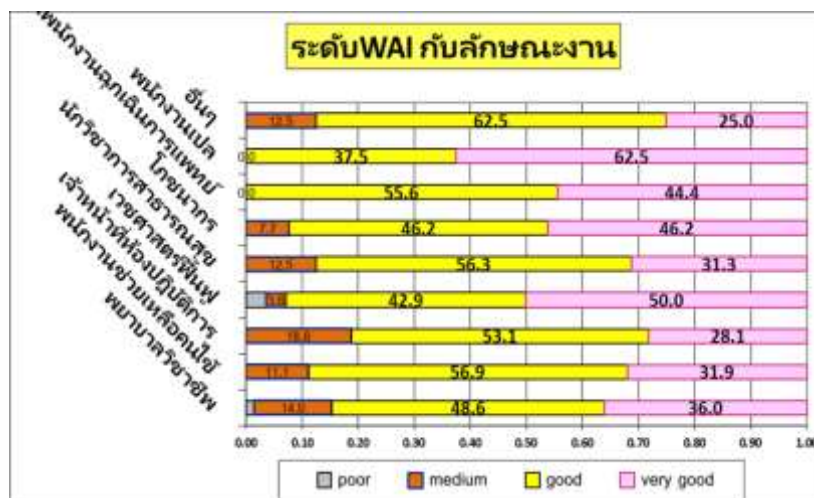
จากสำรวจข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรตามลักษณะงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ใช้กำลังกายเป็นหลัก เช่น พนักงานเปเล เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยระดับพลังความสามารถในการทำงานสูงที่สุดคือ 43.1 แต่เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า เมื่ออายุมากขึ้นจะทำให้ระดับพลังความสามารถในการทำงานลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยและการศึกษาที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขซึ่งใช้กำลัง ด้านความคิด แต่เมื่ออายุมากขึ้นพลังความสามารถในการทำงานยิ่งลดลง เนื่องจากภาระงานหรือความรับผิดชอบที่มากขึ้น ส่วนเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ หรือนักโภชนาการ พบว่า เมื่ออายุมากขึ้น ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการบริหารจัดการคนที่ดี มีการแบ่งหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม หมุนเวียนการทำงานทำให้การทำงานไม่หนักจนเกินไปตลอดจนเมื่อเจ็บป่วย หรือมีอาการปวดหลังก็จะได้รับการปรับงานให้เหมาะสมกับภาวะสุขภาพ (โครงการแก้ไขปัญหาคารยศาสตร์ของกลุ่มงานอาชีวเวชกรรม) จึงทำให้งานที่ใช้กำลังกายเมื่ออายุมากขึ้นก็ยังมีพลังความสามารถในการทำงานที่มากขึ้น ดังรูปที่ 9-11



ภาพที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับพลังความสามารถในการทำงาน



ภาพที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ของพลังความสามารถในการทำงานกับตำแหน่งงานและช่วงอายุ



ภาพที่ 11 ระดับคะแนนพลังความสามารถในการทำงานกับลักษณะงาน

เมื่อวิเคราะห์ระดับพลังความสามารถในการทำงานกับลักษณะงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพและนักกายภาพบำบัดมีระดับพลังความสามารถในการทำงานทั้ง 4 ระดับ ตั้งแต่ระดับต่ำจนมากถึงดีมากซึ่งเกิดจากภาระงานแต่ละแผนกและมีปัญหาด้านสุขภาพ ดังตารางที่ 39 ตารางที่ 39 ระดับพลังความสามารถในการทำงานที่น้อยกว่า 7 คะแนน จำแนกตามตำแหน่งงาน การเจ็บป่วย และช่วงอายุ

อายุ	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	เจ็บป่วย	Return to work	Work ability
46	นักกายภาพบำบัด	กลุ่มเวชกรรมฟื้นฟู	โลหิตจาง	เคย	5
			โรคกระดูกหลังส่วนล่าง		
45	พยาบาลวิชาชีพ	PICU	มะเร็ง	เคย	6
52	พยาบาลวิชาชีพ	PICU	โรคทางเดินหายใจ	เคย	7
45	พยาบาลวิชาชีพ	PICU	โรคกระดูกและกล้ามเนื้อ	เคย	6
			ปัญหาการได้ยิน		

จากการดำเนินงานสำรวจระดับพลังความสามารถในการทำงานของตัวอย่างบุคลากรนี้ ทางกลุ่มงานนำไปวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับผลตรวจสุขภาพประจำปี 2560 และข้อมูลการสำรวจสภาพแวดล้อมการทำงาน (RAH) พัฒนาเป็นรูปแบบงานวิจัย ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการดำเนินการตีพิมพ์ จึงสามารถเปิดเผยผลการวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น ทีมแพทย์และผู้ได้รับการประเมินทำการหารือร่วมกันในการเพิ่มความสามารถในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เช่น การจัดโปรแกรมที่เหมาะสม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน โดยมีการติดตามประเมินผลและสำรวจพลังความสามารถในการทำงาน (WAI) ซึ่งโดยกลุ่มงานที่มีคะแนนความสามารถในการทำงานระดับดีหรือดีมาก กลุ่มงานอาชีพเวชกรรมจะส่งเสริมการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่ต้ออยู่ให้ยังคงอยู่ในระดับนี้ต่อไป

4.5.5 ประโยชน์ที่ได้รับ

1) ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความตระหนักในการดูแลสุขภาพ เข้าใจปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเอง สามารถนำไปปรับพฤติกรรมดูแลสุขภาพของตนเองได้อย่างเข้าใจ เกิดความมั่นใจในการทำงาน รู้จักดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และสามารถดูแลตนเองได้ถูกต้องเหมาะสม

2) สามารถนำข้อมูลไปวางแผนในการดำเนินการเฝ้าระวังสุขภาพ ส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ได้อย่างครอบคลุมทั้งด้านร่างกายและจิตใจของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งประเมินสถานการณ์ระดับความสามารถในการทำงานของเจ้าหน้าที่แต่ละแผนกในภาพรวมของโรงพยาบาลได้ โดยเข้าถึงความต้องการของเจ้าหน้าที่ที่แท้จริง

3) นำข้อมูลการสำรวจมาเป็นข้อมูลในการดูแลด้านสุขภาพ ปรับสภาพการทำงานที่เหมาะสมกับแผนกได้ ตลอดจนองค์กรหรือแต่ละแผนกสามารถนำข้อมูลนี้ไปประยุกต์ ใช้วางแผนดำเนินการเฝ้าระวังในปัจจุบันต่างๆ เพื่อไม่ให้เกิดระดับพลังความสามารถในการทำงานลดลงได้

4.5.6 จุดเด่นหรือปัจจัยสนับสนุนของโรงพยาบาลในการดำเนินงาน

หน่วยงานต่างๆ ให้ความร่วมมืออย่างดีทำให้สามารถชี้แจงข้อมูล ตลอดจนอธิบายแบบสำรวจอย่างละเอียดแก่ผู้ประเมินได้ครบถ้วน จึงทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน

4.5.7 ปัญหาหรืออุปสรรค และความต้องการสนับสนุนในการดำเนินงาน

- 1) การสำรวจต้องใช้เวลาในการตอบคำถาม หรือการประเมินตนเองของบุคลากร
- 2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ ต้องใช้ความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ในโรงพยาบาล ตลอดจนงบประมาณในการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย จึงพบอุปสรรคในการแก้ไข เพื่อพัฒนาภาวะสภาพแวดล้อมการทำงาน

สรุปผลการดำเนินงานประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

โรงพยาบาลเข้าร่วมโครงการและนำแบบประเมินไปใช้ จำนวน 5 แห่ง คือ โรงพยาบาลระยอง โรงพยาบาลสมุทรสาคร โรงพยาบาลนครปฐม โรงพยาบาลมหาสารคามราชสีมา และโรงพยาบาลเจ้าพระยา-ยมราช โดยมีการแบ่งกลุ่มเป้าหมายเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) บุคลากรในโรงพยาบาล (Health Care Workers :HCWs) 2) พนักงานในสถานประกอบการ 3) ผู้ประกอบอาชีพที่ป่วยหรือบาดเจ็บ มีผู้เข้าร่วมประเมินจำนวน

1,318 คน โดยเป็นกลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาล จำนวน 1,136 คน (ร้อยละ 85.81) และกลุ่มพนักงานในสถานประกอบการ จำนวน 182 คน (ร้อยละ 13.51) ผลการประเมิน พบว่า กลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาล มีผลการประเมินระดับดีมาก จำนวน 281 ราย (ร้อยละ 24.74) ระดับดี จำนวน 656 ราย (ร้อยละ 57.75%) ระดับปานกลาง จำนวน 197 ราย (ร้อยละ 17.34) และระดับต่ำ จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 0.18) และกลุ่มพนักงานในสถานประกอบการ พบว่า ระดับดีมาก จำนวน 92 ราย (ร้อยละ 50.55%) ระดับดี จำนวน 66 ราย (ร้อยละ 36.26) ระดับปานกลาง จำนวน 20 ราย (ร้อยละ 10.99) และระดับต่ำ จำนวน 4 ราย (ร้อยละ 2.20) ซึ่งระหว่างการประเมิน พบว่า มีผู้ป่วยบาดเจ็บขณะศึกษา โดยเป็นกลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาล จำนวน 5 ราย (ร้อยละ 0.44) กลุ่มพนักงานในสถานประกอบการ จำนวน 4 ราย (ร้อยละ 2.19) และกลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาลที่มีโรคประจำตัว จำนวน 129 ราย (ร้อยละ 11.36) กลุ่มพนักงานในสถานประกอบการที่มีโรคประจำตัว จำนวน 46 ราย (ร้อยละ 25.27) ผู้ที่มีผลการประเมินในระดับต่ำ-ปานกลาง จะได้รับคำแนะนำหรือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงานจากทีมอาชีวอนามัย เช่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพต่างๆ การติดตาม ประเมินสุขภาพ การพัฒนาและปรับปรุงสภาพการทำงานและองค์การการปรับเปลี่ยนงานหรือย้ายงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าทำงาน

ทั้งนี้ โรงพยาบาลทั้ง 5 แห่ง ได้มีการปรับรูปแบบการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาล ทั้งในเรื่องการดำเนินงานบริการจัดการประเมินและดูแลผู้ป่วยก่อนกลับเข้าทำงาน พบว่า ประเมินพลังความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ทางโรงพยาบาลได้มีการให้คำแนะนำและข้อปฏิบัติเพื่อเพิ่มหรือการส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงาน และมีการปรับแบบสอบถามให้มีจำนวนหน้าน้อยลง รวมทั้งมีการแปลแบบสอบถามเป็นภาษาพม่า เพื่อให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวสามารถประเมินได้

บรรณานุกรม

Matikainen E. Maintenance of work ability. In: Taskinen H. (ed), Good Occupational Health Practice; A guide for planning and follow-up of occupational health services. Ministry of Social Affairs and Health. Finnish Institute of Occupational Health, 2001.

Aro T. Assessment of work ability. In: Taskinen H. (ed), Good Occupational Health Practice; A guide for planning and follow-up of occupational health services. Ministry of Social Affairs and Health. Finnish Institute of Occupational Health, 2001.

Ilmarinen J. The Work Ability Index (WAI). *Occupational Medicine* 2007;**57**:160.

Dekkers-Sanchez P., Wind H., Sluiter JK., et al. What factors are most relevant to the assessment of work ability of employees on long-term sick leave? The physicians' perspective. *Int Arch. Occup Environ Health* 2013; **86**:509-518.

J van den Berg TI., Elders LA., H de Zwart BC., et al. The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. *Occup Environ Med* 2009;**66**:211-220.

วนิดา ธารีเพียร. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรีผู้สูงอายุในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา .มหาวิทยาลัยมหิดล,ปี2553.

วารุณี ตั้งสทาเจริญพร และคณะ. ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง.วารสารพยาบาลสารปีที่ 39 ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2555.

สุภลักษณ์ เขยชม.ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.(2551)

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1 สรุปกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ส่วนที่ 6 สิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพ
มาตรา 44 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานรวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ
- กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2559

ข้อ 1 ในกฎกระทรวงนี้ให้นิยาม

“สภาวะการทำงาน” หมายความว่า สภาวะแวดล้อมซึ่งปรากฏอยู่ในบริเวณที่ทำงานของลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงสภาพต่างๆ ในบริเวณที่ทำงาน เครื่องจักร อาคาร สถานที่ การระบายอากาศ ความร้อนแสงสว่าง เสียง ตลอดจนสภาพและลักษณะการทำงานของลูกจ้างด้วย

“งานเบา” หมายความว่า ลักษณะงานที่ใช้แรงน้อยหรือใช้กำลังงานที่ทำให้เกิดการเผาผลาญอาหารในร่างกายไม่เกิน ๒๐๐ กิโลแคลอรีต่อชั่วโมง เช่น งานเขียนหนังสือ งานพิมพ์ดีด งานบันทึกข้อมูล งานเย็บจักร งานนั่งตรวจสอบผลิตภัณฑ์ งานประกอบชิ้นงานขนาดเล็ก งานบังคับเครื่องจักรด้วยเท้า การยืนคุมงาน

“งานปานกลาง” หมายความว่า ลักษณะงานที่ใช้แรงปานกลางหรือใช้กำลังงานที่ทำให้เกิดการเผาผลาญอาหารในร่างกายเกิน ๒๐๐ กิโลแคลอรีต่อชั่วโมง ถึง ๓๕๐ กิโลแคลอรีต่อชั่วโมง เช่น งานยก ลาก ดัน หรือเคลื่อนย้ายสิ่งของด้วยแรงปานกลาง งานตอกตะปู งานตะไบ งานขับรถบรรทุก งานขับรถแทรกเตอร์

“งานหนัก” หมายความว่า ลักษณะงานที่ใช้แรงมากหรือใช้กำลังงานที่ทำให้เกิดการเผาผลาญอาหารในร่างกายเกิน ๓๕๐ กิโลแคลอรีต่อชั่วโมง เช่น งานที่ใช้พลั่วตักหรือเครื่องมือลักษณะคล้ายกัน งานขุด งานเลื่อยไม้ งานเจาะไม้เนื้อแข็ง งานทุบโดยใช้ค้อนขนาดใหญ่ งานยก หรือเคลื่อนย้ายของหนักขึ้นที่สูงหรือที่ลาดชัน

ภาคผนวก 2 แบบฟอร์มต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน

1. แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (WAI) ฉบับเต็ม
2. แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (WAI) ฉบับย่อ
3. แบบรายงานคำแนะนำและติดตามเรื่องพลังความสามารถในการทำงานสำหรับพนักงาน รายบุคคล
4. แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (WAI) ต้นฉบับภาษาอังกฤษ

ครั้งที่ประเมิน(ในรอบปี).....วันที่ประเมิน.....

แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (Work Ability Index: WAI)

คำชี้แจง 1. แบบประเมินนี้สำหรับลูกจ้างใช้ประเมินตนเองโดยมีเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำในการใช้แบบประเมิน
2. ผลของการประเมินใช้วัดพลังความสามารถในการทำงานเบื้องต้น โดยควรใช้ร่วมกับข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานทั้งทางกายและทางจิต

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป
1. ชื่อ- สกุล..... อายุ.....ปี เพศ ชาย หญิง
ส่วนสูง ซม. น้ำหนัก.....กก. BMI.....
2. สถานที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาล ระบุแผนก.....
 สถานประกอบการ ระบุแผนก.....
3. ลักษณะงานที่ทำปัจจุบัน งานเบา งานปานกลาง งานหนัก
ตำแหน่งงาน/แผนกงานปัจจุบัน.....
เริ่มทำงานในตำแหน่งปัจจุบันวันที่.....เดือน.....ปี.....
ระยะเวลาทำงาน.....ชม./วันวัน/สัปดาห์
4. ปัจจุบันท่านมีอาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย
 มีอาการ ไม่มีอาการ
5. ถ้าท่านมีอาการดังข้อ 3 ท่านได้รับการประเมินสภาวะสุขภาพก่อนกลับเข้าทำงาน หรือไม่
 เคย ไม่เคย ไม่แน่ใจ

2. ประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

1. ให้ท่านให้คะแนนตัวเองถึงความสามารถในการทำงานปัจจุบัน โดยคะแนนเต็ม 10 หมายถึงมีความสามารถสูงสุด

0 = ไม่สามารถทำงานได้อย่างสิ้นเชิง 10 = สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

Table with 11 columns (0-10) and 2 rows for rating scale.

คะแนนข้อ 1 =คะแนน

2. ความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับลักษณะงานในปัจจุบัน

2.1 ลักษณะงานของท่านเป็น

- ใช้กำลังร่างกายเป็นหลัก ใช้กำลังความคิดเป็นหลัก
 ใช้ทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด

2.2 ให้ท่านให้คะแนนตัวเองถึงความสามารถในการทำงานปัจจุบัน ด้านร่างกายอยู่ในระดับใด

ระดับ	ดีมาก	ค่อนข้างดี	ปานกลาง	ไม่ค่อยดี	ไม่ดีเลย
คะแนน	5	4	3	2	1

การคิดคะแนน ถ้าท่านใช้กำลังร่างกายเป็นหลัก ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 1.5

ถ้าท่านใช้กำลังความคิดเป็นหลัก ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 0.5

ถ้าท่านใช้ทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 1 ผลคะแนน =

2.3 ให้ท่านให้คะแนนตัวเองถึงความสามารถในการทำงานปัจจุบัน ด้านจิตใจอยู่ในระดับใด

ระดับ	ดีมาก	ค่อนข้างดี	ปานกลาง	ไม่ค่อยดี	ไม่ดีเลย
คะแนน	5	4	3	2	1

การคิดคะแนน ถ้าท่านใช้กำลังความคิดเป็นหลัก ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 1.5

ถ้าท่านใช้กำลังร่างกายเป็นหลัก ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 0.5

ถ้าท่านใช้ทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 1 ผลคะแนน =

คะแนนข้อ 2 (คะแนนข้อ 2.2+2.3) =คะแนน

3. การเจ็บป่วย/โรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์เท่านั้นและปัจจุบันยังคงมีอาการ

ไม่ป่วย ให้คะแนน 7 คะแนน (ให้ข้ามไปทำข้อที่ 4)

ป่วยเป็นโรค ตอบข้อ 3.1-3.14

กาเครื่องหมาย \checkmark ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของการบาดเจ็บหรือโรคของท่าน

3.1 บาดเจ็บจากอุบัติเหตุ

หมายเลข	บาดเจ็บจากอุบัติเหตุ	ใช่จากการวินิจฉัยของแพทย์	ไม่ป่วยเป็นโรค
01	หลัง		
02	แขน หรือมือ		
03	ขาหรือเท้า		
04	ส่วนอื่นๆ ของร่างกาย โปรดระบุ.....		

3.2 โรคกระดูกโครงร่างและกล้ามเนื้อ

หมายเลข	โรคกระดูกโครงร่างและกล้ามเนื้อ	ใช่จากการวินิจฉัยของแพทย์	ไม่ป่วยเป็นโรค
05	ภาวะผิดปกติของหลังส่วนบน หรือกระดูกคอ มีอาการปวด ซ้่าซาก		
06	ผิดปกติของหลังส่วนล่าง มีอาการปวดซ้่าซาก		
07	ปวดร้าวจากหลังลงขา		

หมายเลข	โรคกระดูกโครงร่างและกล้ามเนื้อ	ใช่จากการวินิจฉัย ของแพทย์	ไม่ป่วย เป็นโรค
08	อาการผิดปกติของกระดูกและกล้ามเนื้อบริเวณมือและเท้า มีอาการปวดข้อ		
09	ไขข้ออักเสบ (rheumatoid arthritis)		
10	อาการผิดปกติของกระดูกและกล้ามเนื้ออื่นๆ โปรดระบุ.....		

3.3 โรคหัวใจและหลอดเลือด

หมายเลข	โรคหัวใจและหลอดเลือด	ใช่จากการวินิจฉัย ของแพทย์	ไม่ป่วย เป็นโรค
11	ความดันโลหิตสูง		
12	หลอดเลือดหัวใจ เจ็บหน้าอกระหว่างออกกำลังกาย		
13	หลอดเลือดหัวใจอุดตัน กล้ามเนื้อหัวใจตาย		
14	เลือดไปเลี้ยงหัวใจไม่เพียงพอ		
15	โรคหัวใจอื่นๆ โปรดระบุ.....		

3.4 โรคทางเดินหายใจ

หมายเลข	โรคทางเดินหายใจ	ใช่จากการวินิจฉัย ของแพทย์	ไม่ป่วย เป็นโรค
16	ติดเชื้อซ้ำ (รวมถึงทอนซิลอักเสบ ไชนัสอักเสบเฉียบพลัน หลอดลมอักเสบเฉียบพลัน)		
17	หลอดลมอักเสบเรื้อรัง		
18	ไชนัสอักเสบเรื้อรัง		
19	หอบหืด		
20	ถุงลมโป่งพอง		
21	วัณโรคปอด		
22	โรคทางเดินหายใจอื่นๆ โปรดระบุ		

3.5 ความผิดปกติทางจิต

หมายเลข	ความผิดปกติทางจิต	ใช่จากการวินิจฉัย ของแพทย์	ไม่ป่วย เป็นโรค
23	โรคจิต หรือปัญหาสุขภาพจิตรุนแรง เรื้อรัง (เช่น ซึมเศร้า รุนแรง ความแปรปรวนทางจิต)		
24	ผิดปกติทางจิตเล็กน้อย (เช่น ซึมเศร้าเล็กน้อย เครียด วิตก กังวล นอนไม่หลับ)		

3.6 โรคเกี่ยวกับประสาทและรับรู้ความรู้สึก

หมายเลข	โรคเกี่ยวกับประสาทและรับรู้ความรู้สึก	ใช่จากการวินิจฉัย ของแพทย์	ไม่ป่วย เป็นโรค
25	ปัญหาการได้ยิน		
26	โรค หรือการบาดเจ็บที่เกี่ยวกับการมองเห็น (นอกเหนือไปจากภาวะสายตาสั้นต้อกระจก)		
27	โรกระบบประสาท (เช่น โรคหลอดเลือดสมอง ลมชัก ไมเกรน ปวดเส้นประสาท)		
28	โรคเกี่ยวกับประสาท หรือรับรู้ความรู้สึกอื่นๆ โปรดระบุ.....		

3.7 โรคเกี่ยวกับการย่อยอาหาร

หมายเลข	โรคเกี่ยวกับการย่อยอาหาร	ใช่จากการวินิจฉัย ของแพทย์	ไม่ป่วย เป็นโรค
29	นิ่วในถุงน้ำดี หรือโรคถุงน้ำดี		
30	โรคตับ หรือตับอ่อน		
31	แผลในกระเพาะอาหาร หรือแผลในลำไส้		
32	ระคายเคืองกระเพาะอาหาร หรือลำไส้		
33	ระคายเคืองลำไส้ใหญ่, ลำไส้ใหญ่อักเสบ		
34	โรคเกี่ยวกับการย่อยอาหารอื่น ๆ โปรดระบุ.....		

3.8 โรคทางเดินปัสสาวะและสืบพันธุ์

หมายเลข	โรคทางเดินปัสสาวะและสืบพันธุ์	ใช่จากการวินิจฉัย ของแพทย์	ไม่ป่วย เป็นโรค
35	ติดเชื้อทางเดินปัสสาวะ		
36	โรคไต		
37	โรกระบบสืบพันธุ์ (เช่น ติดเชื้อที่อวัยวะในผู้หญิง หรือติดเชื้อ ต่อมลูกหมากในผู้ชาย)		
38	โรคทางเดินปัสสาวะและสืบพันธุ์อื่นๆ โปรดระบุ.....		

3.9 โรคผิวหนัง

หมายเลข	โรคผิวหนัง	ใช่จากการวินิจฉัย ของแพทย์	ไม่ป่วย เป็นโรค
39	ผื่นแพ้ ผิวหนังอักเสบ		
40	ผื่นอื่นๆ โปรดระบุ.....		
41	โรคผิวหนังอื่นๆ โปรดระบุ.....		

3.10 เนื้องอก

หมายเลข	เนื้องอก	ใช้จากการวินิจฉัย ของแพทย์	ไม่ป่วย เป็นโรค
42	เนื้องอกชนิดไม่ร้ายแรง		
43	เนื้องอกชนิดร้ายแรง (มะเร็ง) โปรตระบุอวัยวะที่เป็น.....		

3.11 โรคต่อมไร้ท่อและเมตาบอลิซึม

หมายเลข	โรคต่อมไร้ท่อและเมตาบอลิซึม	ใช้จากการ วินิจฉัยของแพทย์	ไม่ป่วย เป็นโรค
44	โรคอ้วน		
45	เบาหวาน		
46	คอพอก หรือโรคไทรอยด์อื่นๆ		
47	โรคต่อมไร้ท่อและเมตาบอลิซึมอื่นๆ โปรตระบุ.....		

3.12 โรคเลือด

หมายเลข	โรคเลือด	ใช้จากการวินิจฉัย ของแพทย์	ไม่ป่วย เป็นโรค
48	ซีด		
49	ภาวะเลือดผิดปกติอื่นๆ โปรตระบุ.....		

3.13 ผิดปกติตั้งแต่กำเนิด

หมายเลข	ผิดปกติตั้งแต่กำเนิด	ใช้จากการวินิจฉัย ของแพทย์	ไม่ป่วย เป็นโรค
50	ผิดปกติตั้งแต่กำเนิดโปรตระบุ.....		

3.14 โรค หรือภาวะผิดปกติอื่นๆ

หมายเลข	โรค หรือภาวะผิดปกติอื่นๆ	ใช้จากการวินิจฉัย ของแพทย์	ไม่ป่วย เป็นโรค
51	โปรตระบุ.....		

เกณฑ์ในการคิดคะแนนดังนี้ (เฉพาะโรคที่มีการวินิจฉัยจากแพทย์เท่านั้นที่นำมาคิดคะแนน)

การบาดเจ็บ/เจ็บป่วย มากกว่า 5 โรค	ให้คะแนนเท่ากับ	1	คะแนน
การบาดเจ็บ/เจ็บป่วย 4 โรค	ให้คะแนนเท่ากับ	2	คะแนน
การบาดเจ็บ/เจ็บป่วย 3 โรค	ให้คะแนนเท่ากับ	3	คะแนน
การบาดเจ็บ/เจ็บป่วย 2 โรค	ให้คะแนนเท่ากับ	4	คะแนน
การบาดเจ็บ/เจ็บป่วย 1 โรค	ให้คะแนนเท่ากับ	5	คะแนน
รวม.....โรค	ได้คะแนน =	คะแนนข้อ 3 =	คะแนน

4. ประเมินว่าโรคหรือการบาดเจ็บขัดขวางการทำงานของท่านในปัจจุบันระดับไหน เลือกในข้อที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ทำงานได้ตามปกติ	6
สามารถทำงานได้แต่มีอาการผิดปกติของร่างกาย หรือเจ็บป่วยเป็นครั้งคราว	5
บางครั้งต้องลดงานลงหรือเปลี่ยนวิธีการทำงาน เนื่องจากปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย	4
บ่อยครั้งที่ต้องลดงานลง หรือเปลี่ยนวิธีการทำงาน เนื่องจากปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย	3
ทำงานได้เฉพาะชั่วคราว ไม่สามารถทำงานประจำได้ เนื่องจากปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย	2
ไม่สามารถทำงานได้อีกต่อไป เนื่องจากปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย	1

คะแนนข้อ 4 =คะแนน

5. ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาท่านต้องหยุดงานเนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ หรือต้องไปโรงพยาบาลรวมทั้งหมดกี่วัน (ไม่นับรวมการลาคลอดบุตร)

ไม่ได้หยุดเลย	5
≤ 9 วัน	4
10 - 24 วัน	3
25 - 99 วัน	2
100 - 365 วัน	1

คะแนนข้อ 5 =คะแนน

6. ด้วยภาวะสุขภาพปัจจุบันของท่าน ท่านคิดว่าในอีก 2 ปี นับจากนี้ท่านยังสามารถทำงานหน้าที่ปัจจุบันได้หรือไม่

ไม่ได้แน่นอน	1
ไม่แน่ใจ	4
ค่อนข้างแน่นอน	7

คะแนนข้อ 6 =คะแนน

7. การประเมินด้านสุขภาพจิต

7.1 ในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความสุข/สนุกกับกิจกรรมในแต่ละวันของท่านอย่างไร

บ่อย	4
ค่อนข้างบ่อย	3
บางครั้ง	2
นานๆ ครั้ง	1
ไม่เคย	0

7.2 ปัจจุบันท่านกระตือรือร้นต่อการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างไร

เป็นประจำสม่ำเสมอ	4
ค่อนข้างบ่อย	3
บางครั้ง	2
นานๆ ครั้ง	1
ไม่เคย	0

7.3 ปัจจุบันท่านยังคิดว่าอนาคตของท่านยังเต็มเปี่ยมไปด้วยความหวังหรือไม่

เป็นประจำต่อเนื่อง	4
ค่อนข้างบ่อย	3
บางครั้ง	2
นานๆ ครั้ง	1
ไม่เคย	0

ผลรวมคะแนนตั้งแต่ ข้อ 7.1-7.3 =.....คะแนน

เกณฑ์การคิดคะแนน ข้อ 7.1-7.3

ผลรวม 0-3 = 1คะแนน ผลรวม 4-6 = 2 คะแนน

ผลรวม 7-9 = 3 คะแนน ผลรวม 10-12 = 4 คะแนน

คะแนนข้อ 7 =.....คะแนน

คะแนนรวมข้อ 1-7

ข้อที่	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ4	ข้อ5	ข้อ6	ข้อ7	รวม
คะแนน								

คะแนนรวมข้อ 1-7 เท่ากับ.....คะแนน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดโปรแกรมเพื่อเพิ่มพลังความสามารถในการทำงาน (ในส่วนนี้ไม่คิดคะแนน)

3.1 ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมกับการทำงานของท่านหรือไม่

ใช่

ไม่ใช่ โปรดระบุสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นปัญหา.....

3.2 ข้อเสนอแนะ อื่น ๆ

.....

ลงชื่อ.....(ผู้ตอบแบบสอบถาม)

()

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ : การแปลผล ค่าคะแนนมีดังนี้

คะแนน	ระดับ	Work ability action
7 – 27	ต่ำ (poor)	เก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่ได้คะแนนต่ำ และจัดทำโปรแกรมส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงานทันที
28 – 36	ปานกลาง (moderate)	วางแผนจัดทำโปรแกรมส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงาน
37 – 43	ดี (good)	ส่งเสริมการปฏิบัติต่างๆที่ดี เพื่อคงไว้ซึ่งพลังความสามารถใน
44 – 49	ดีมาก (very good)	การทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพลังความสามารถในการทำงานของผู้รับการประเมิน

.....

.....

.....

.....

ครั้งที่ประเมิน(ในรอบปี).....วันที่ประเมิน.....

แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน (Work Ability Index : WAI)

- คำชี้แจง 1. แบบประเมินนี้สำหรับลูกจ้างใช้ประเมินตนเองโดยมีเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำในการใช้แบบประเมิน
2. ผลของการประเมินใช้วัดพลังความสามารถในการทำงานเบื้องต้น โดยควรใช้ร่วมกับข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานทั้งทางกายและทางจิต

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป

- ชื่อ- สกุล.....อายุปี เพศ ชาย หญิง
ส่วนสูง ซม. น้ำหนัก.....กก. BMI.....
- สถานที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาล ระบุแผนก.....
 สถานประกอบการ ระบุแผนก.....
- ลักษณะงานที่ทำปัจจุบัน งานเบา งานปานกลาง งานหนัก
ตำแหน่งงาน/แผนกงานปัจจุบัน.....
เริ่มทำงานในตำแหน่งปัจจุบันวันที่.....เดือน.....ปี.....
ระยะเวลาทำงาน.....ชม./วันวัน/สัปดาห์
- ปัจจุบันท่านมีอาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย
 มีอาการ ไม่มีอาการ
- ถ้าท่านมีอาการดังข้อ 3 ท่านได้รับการประเมินสภาวะสุขภาพก่อนกลับเข้าทำงาน หรือไม่
 เคย ไม่เคย ไม่แน่ใจ

2. ประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

- ให้ท่านให้คะแนนตัวเองถึงความสามารถในการทำงานปัจจุบัน โดยคะแนนเต็ม 10 หมายถึงมีความสามารถสูงสุด
0= ไม่สามารถทำงานได้อย่างสิ้นเชิง 10 = สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

คะแนนข้อ 1 =คะแนน

- ความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับลักษณะงานในปัจจุบัน

2.1 ลักษณะงานของท่านเป็น

- ใช้กำลังร่างกายเป็นหลัก ใช้กำลังความคิดเป็นหลัก
 ใช้ทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด

2.2 ให้ท่านให้คะแนนตัวเองถึงความสามารถในการทำงานปัจจุบัน ด้านร่างกายอยู่ในระดับใด

ระดับ	ดีมาก	ค่อนข้างดี	ปานกลาง	ไม่ค่อยดี	ไม่ดีเลย
คะแนน	5	4	3	2	1

การคิดคะแนน ถ้าท่านใช้กำลังร่างกายเป็นหลัก ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 1.5

ถ้าท่านใช้กำลังความคิดเป็นหลัก ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 0.5

ถ้าท่านใช้ทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 1 ผลคะแนน =

2.3 ให้ท่านให้คะแนนตัวเองถึงความสามารถในการทำงานปัจจุบัน ด้านจิตใจอยู่ในระดับใด

ระดับ	ดีมาก	ค่อนข้างดี	ปานกลาง	ไม่ค่อยดี	ไม่ดีเลย
คะแนน	5	4	3	2	1

การคิดคะแนน ถ้าท่านใช้กำลังความคิดเป็นหลัก ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 1.5

ถ้าท่านใช้กำลังร่างกายเป็นหลัก ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 0.5

ถ้าท่านใช้ทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด ให้นำคะแนนที่ได้ คูณด้วย 1 ผลคะแนน =

คะแนนข้อ 2 (คะแนนข้อ 2.2+2.3) =คะแนน

3. การเจ็บป่วย/โรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์เท่านั้นและปัจจุบันยังคงมีอาการ

ไม่ป่วย ให้คะแนน 7 คะแนน (ให้ข้ามไปทำข้อที่ 4)

ป่วยเป็นโรค ตอบข้อ 3.1-3.14

เกณฑ์ในการคิดคะแนนดังนี้ (เฉพาะโรคที่มีการวินิจฉัยจากแพทย์เท่านั้นที่นำมาคิดคะแนน)

การบาดเจ็บ/เจ็บป่วย มากกว่า 5 โรค	ให้คะแนนเท่ากับ	1	คะแนน
การบาดเจ็บ/เจ็บป่วย 4 โรค	ให้คะแนนเท่ากับ	2	คะแนน
การบาดเจ็บ/เจ็บป่วย 3 โรค	ให้คะแนนเท่ากับ	3	คะแนน
การบาดเจ็บ/เจ็บป่วย 2 โรค	ให้คะแนนเท่ากับ	4	คะแนน
การบาดเจ็บ/เจ็บป่วย 1 โรค	ให้คะแนนเท่ากับ	5	คะแนน

รวม.....โรค ได้คะแนน =

คะแนนข้อ 3 =คะแนน

4. ประเมินว่าโรคหรือการบาดเจ็บขัดขวางการทำงานของท่านในปัจจุบันระดับไหน เลือกในข้อที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ทำงานได้ตามปกติ	6
สามารถทำงานได้แต่มีอาการผิดปกติของร่างกาย หรือเจ็บป่วยเป็นครั้งคราว	5
บางครั้งต้องลดงานลงหรือเปลี่ยนวิธีการทำงาน เนื่องจากปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย	4
บ่อยครั้งที่ต้องลดงานลง หรือเปลี่ยนวิธีการทำงาน เนื่องจากปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย	3
ทำงานได้เฉพาะชั่วคราว ไม่สามารถทำงานประจำได้ เนื่องจากปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย	2
ไม่สามารถทำงานได้อีกต่อไป เนื่องจากปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย	1

คะแนนข้อ 4 =คะแนน

5. ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาท่านต้องหยุดงานเนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ หรือต้องไปโรงพยาบาลรวมทั้งหมดกี่วัน (ไม่นับรวมการลาคลอดบุตร)

ไม่ได้หยุดเลย	5
≤ 9 วัน	4
10 - 24 วัน	3
25 - 99 วัน	2
100 - 365 วัน	1

คะแนนข้อ 5 =คะแนน

6. ด้วยภาวะสุขภาพปัจจุบันของท่าน ท่านคิดว่าในอีก 2 ปี นับจากนี้ท่านยังสามารถทำงานหน้าที่ปัจจุบันได้หรือไม่

ไม่ได้แน่นอน	1
ไม่แน่ใจ	4
ค่อนข้างแน่นอน	7

คะแนนข้อ 6 =คะแนน

7. การประเมินด้านสุขภาพจิต

- 7.1 ในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความสุข/สนุกกับกิจกรรมในแต่ละวันของท่านอย่างไร

บ่อย	4
ค่อนข้างบ่อย	3
บางครั้ง	2
นานๆ ครั้ง	1
ไม่เคย	0

- 7.2 ปัจจุบันท่านกระตือรือร้นต่อการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างไร

เป็นประจำสม่ำเสมอ	4
ค่อนข้างบ่อย	3
บางครั้ง	2
นานๆ ครั้ง	1
ไม่เคย	0

- 7.3 ปัจจุบันท่านยังคิดว่าอนาคตของท่านยังเต็มเปี่ยมไปด้วยความหวังหรือไม่

เป็นประจำต่อเนื่อง	4
ค่อนข้างบ่อย	3
บางครั้ง	2
นานๆ ครั้ง	1
ไม่เคย	0

ผลรวมคะแนนตั้งแต่ ข้อ 7.1-7.3 =.....คะแนน

เกณฑ์การคิดคะแนน ข้อ 7.1-7.3

ผลรวม 0-3 = 1คะแนน ผลรวม 4-6 = 2 คะแนนผลรวม 7-9 = 3 คะแนน
 ผลรวม 10-12 = 4 คะแนน **คะแนนข้อ 7 =.....คะแนน**

คะแนนรวมข้อ 1-7

ข้อที่	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ4	ข้อ5	ข้อ6	ข้อ7	รวม
คะแนน								

คะแนนรวมข้อ 1-7 เท่ากับ.....คะแนน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดโปรแกรมเพื่อเพิ่มพลังความสามารถในการทำงาน (ในส่วนนี้ไม่คิดคะแนน)

3.1 ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมกับการทำงานของท่านหรือไม่

ใช่ ไม่ใช่ โปรดระบุสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นปัญหา.....

3.2 ข้อเสนอแนะ อื่น ๆ

.....

ลงชื่อ.....(ผู้ตอบแบบสอบถาม)

()

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ : การแปลผล ค่าคะแนนมีดังนี้

คะแนน	ระดับ	Work ability action
7 – 27	ต่ำ (poor)	เก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่ได้คะแนนต่ำ และจัดทำโปรแกรมส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงานทันที
28 – 36	ปานกลาง (moderate)	วางแผนจัดทำโปรแกรมส่งเสริมพลังความสามารถในการทำงาน
37 – 43	ดี (good)	ส่งเสริมการปฏิบัติต่างๆที่ดี เพื่อคงไว้ซึ่งพลังความสามารถในการทำงาน
44 – 49	ดีมาก (very good)	

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพลังความสามารถในการทำงานของผู้รับการประเมิน

.....

**แบบรายงานคำแนะนำและติดตามเรื่องพลังความสามารถในการทำงาน
สำหรับพนักงานรายบุคคล**

ชื่อ- สกุล.....อายุปี เพศ ชาย หญิง

ชื่อสถานที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาล

ระบุแผนก.....

สถานประกอบการ

ระบุแผนก.....

คำแนะนำและติดตามเรื่องพลังความสามารถในการทำงาน

วัน/เดือน/ปี ที่ให้คำแนะนำ	กิจกรรมที่ แนะนำ	วันที่เริ่มปฏิบัติ	ระยะเวลา ความเร่งด่วน	ผลการดำเนิน กิจกรรม	ปัญหา/ อุปสรรค

1. แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงานต้นฉบับ (ภาษาอังกฤษ)

What is the work ability index?

The work ability index is an instrument to be used in occupational health care. It reveals how well a worker is able to perform his or her work. The work ability index can be used as one of the methods for assessing work ability in health examinations and workplace surveys. The work ability index is determined on the basis of the answers to a series of questions (form on pages 25–28) which take into consideration the physical and mental demands of work and the worker's health status and resources. The worker fills out the questionnaire before his or her interview with an occupational health professional, who collects any missing information in consultation with the worker when needed. The occupational health professional rates the responses according to the instructions, the result being a score of 7–49. The designated value depicts the worker's own concept of his or her work ability, and, according to it, the work ability level and the objectives of any measures needed to be taken are classified as follows :

Points	work ability	objective of measures
7–27	poor	restore work ability
28–36	moderate	improve work ability
37–43	good	support work ability
44–49	excellent	maintain work ability

With the aid of the questionnaire the occupational health professional is able, at an early stage, to identify workers and work environments which need measures of support. Measures directed toward restoring work ability or additional evaluations of work ability are needed by those whose work ability is poor (maximum score 27). For those whose work ability is moderate (score 28–36), measures to help improve work ability are recommended. Workers with a good work ability index (score 37–43) should receive instructions on how to maintain their work ability. Those whose work ability is excellent (44–49) should also be informed about which work and life-style factors maintain work ability and which factors weaken it. The effects of the measures taken can be followed by having workers fill out the questionnaire in conjunction with periodic health examinations or other types of screening procedures.

The index can also be used to predict the threat of disability in the near future. It was developed by the Finnish Institute of Occupational Health in its follow-up study of ageing municipal workers, and it was found to predict the incidence of work disability for a group of 50-year-olds. Almost two-thirds of the persons in the group with poor work ability according

to the index were granted a work disability pension during the 11-year follow-up (table 1). However, more than one-third of those who were able to continue to work in the same occupation throughout the follow-up and who had a poor work ability rating initially were able to improve their work ability (table 2).

The work ability index was constructed in conjunction with a follow-up study of ageing municipal workers in 1981 so that the 15% of the workers with the worst work ability score formed the poor category and the 15% with the best workability formed the excellent category. The moderate and good classifications were divided by the median, in other words, the number of points dividing the distribution of the work ability index in half.

TABLE 1. Work disability pensioning of municipal workers between the ages of 50 and 62 years according to their work ability index at approximately 50 years of age (Tuomi 1995)

Work ability index at approx. 50 years of age	Number of workers ^a	Retired on disability pension Number	%
Men			
poor	287	187	65.2
moderate	710	287	40.4
good	728	203	27.9
excellent	359	64	17.8
all	2084	714	35.6
Women			
poor	359	215	59.9
moderate	934	311	33.3
good	1098	204	18.6
excellent	470	60	12.8
all	2861	790	27.6

^a The figures exclude those who died or received an old-age pension during the follow-up.

TABLE 2.

The work ability index at approximately 50 years of age and improvement in the work ability of municipal workers who continued to work in the same occupation during the 4-year follow-up in 1981–85 and the 11-year follow-up in 1981–92: percentage of those whose work ability score had increased from a lower category to some of the higher categories

Work ability index at approx. 50 years of age in 1981	Approx. 55 years of age		Approx. 58 years of age	
	Number of subjects	Work ability improved,%	Number of subjects	Work ability improved,%
Men				
poor	118	37.3	8	20.0
moderate	430	15.4	54	11.1
good	542	6.8	142	7.8
excellent	288	a	104	a
Women				
poor	147	34.0	8	62.5
moderate	625	16.0	105	15.2
good	803	5.0	241	3.7
excellent	359	a	159	a

a None of the workers had moved to a higher category because this category is the highest possible.

2

Calculating the work ability index

The work ability index covers seven items, each of which is evaluated with the use of one or more questions (table 3). It is calculated by summing the points received for each item according to table 3. In the calculation it is especially important that the score for item 2 (work ability in relation to the demands of the job) be weighted according to the following instructions and that the final scores for items 3 (number of current diseases diagnosed by a physician) and 7 (mental resources) be determined according to the instructions in table 3. The best possible rating on the index is 49 points and the worst is 7 points. All the questions in the questionnaire must be answered before the index can be calculated. Half points in the final scores are rounded off to the next whole number (e.g., 28.5 is rounded to 29 points).

TABLE 3.

Items covered by the work ability index, the number of questions used to evaluate each item, and the scoring of the responses

Item	Number of	Scoring of the responses
	questions	
1 current work ability compared with the lifetime best	1	0–10 points (value circled in the questionnaire)
2 work ability in relation to the demands of the job	2	score weighted according to the nature of the work (formula for the calculation on the next page) appears
3 number of current diseases diagnosed by a physician (list of 51 diseases)	1	at least 5 diseases = 1 point 3 diseases = 3 points 4 diseases = 2 points 2 diseases = 4 points 1 disease = 5 points no disease = 7 points
(only diseases diagnosed by a physician are counted)		
4 estimated work impairment due to diseases	1	1–6 points (value circled in the questionnaire; the worst value should be chosen)
5 sick leave during the past year (12 months)	1	1–5 points (value circled in the questionnaire)
6 own prognosis of work ability two years from now	1	1, 4 or 7 points (value circled in the questionnaire)
7 mental resources (note: item 7 refers to the worker's life in general, both at work and during leisure time)	3	the points of the question series are added together and the sum is modified as follows: sum 0–3 = 1 point sum 4–6 = 2 points sum 7–9 = 3 points sum 10–12 = 4 points

Item 2 (ability in respect to demands): weighting of the response

In item 2 work ability is assessed in relation to both the physical and mental demands of the job. The response to the question is weighted according to whether the work is primarily

physical or mental. The term "work ability score" refers to the number of the response circled in the questionnaire.

For physically demanding work, for example, auxiliary, installation and home care work

-the work ability score for the physical demands of the job is multiplied by 1.5

-the work ability score for the mental demands of the job is multiplied by 0.5.

For mentally demanding work, for example, office, teaching and administrative work

-the work ability score for the physical demands of the job is multiplied by 0.5

-the work ability score for the mental demands of the job is multiplied by 1.5.

For work that is both physically and mentally demanding, for example, nursing, transport, dental and kitchen supervision work, the work ability score remains unchanged.

Example of the weighting of the response

Suppose that the respondent circled alternative 3 for the physical demands of his or her job and alternative 5 for the mental demands of the job.

If he or she has a physically demanding job, item 2 is calculated as follows:

$(3 \times 1.5) + (5 \times 0.5)$, that is $4.5 + 2.5 = 7$.

If his or her job is mentally demanding, item 2 is calculated as follows:

$(3 \times 0.5) + (5 \times 1.5)$, that is $1.5 + 7.5 = 9$.

If he or she has a job that is both physically and mentally demanding, item 2 is calculated as follows : $3 + 5 = 8$

Example of how to determine the work ability index

A construction supervisor whose job is basically mentally demanding will serve as the example. When the supervisor filled out the work ability questionnaire the first time, he was 50 years old and had separated from his wife the preceding autumn. A physician had diagnosed hypertension, and he had hurt his back on a construction site the preceding winter. He considered himself somewhat overweight, and he sometimes had stomach trouble. In spite of his problems, his work ability index was good, score of 38.

The supervisor's work ability index was determined from his responses to the questionnaire as follows:

Item	Response	Score
1 current work ability compared with the lifetime best	score 7	7
2 work ability in relation was to the demands of the job work: work ability in relation to mental demands: 4	work ability in relation to physical demands: 2 (2 x 0.5) + (4 x 1.5) = 1 + 6 = 7	7 because the job primarily mental
3 number of current diseases diagnosed by a physician (2 diseases =score of 4) (own opinion: digestive problems and overweight, but these did not receive points because they were not diagnosed by a physician)	diagnosed injury to the back and hypertension	4
4 estimated work impairment due to disease	score 5 (able to work but it causes symptoms)	5
5 sick leave during the past year (12 months)	score 4 (less than 9 days)	4
6 own prognosis of work ability two years from now	score 7 (rather certain)	7
7 mental resources	enjoys daily tasks: active and alert: full of hope for the future: 3	3 4
	total points: 10,so the score is 4	

Total score:38

Work ability index 38, good

Reference values

How can the reference values be used?

The reference values used for the work ability index have been taken from several investigations, and more data are continually being gathered. The reference values given on pages 13–15 present the averages and percentages of different categories of work ability

index according to gender, age and occupation (tables 4–7).The reference values can be used, for example, for the following comparisons:

- What is the work ability of the employees in your own workplace at the age of 50, 55 and 58 years in comparison with the average work ability of municipal workers and other occupational groups at the same age?
- What is the percentage of workers with a poor work ability in your own workplace in comparison with the results of municipal workers, construction workers, and industrial workers?

On the basis of the comparison, you can determine if the work ability of the workers in your own workplace deviates from the reference values. Of primary importance is to determine how many workers have a poor work ability in different occupations according to age group. Measures should especially be directed towards the workers with poor work ability because a large proportion of these workers may become disabled to work within the next few years if proper supportive measures are not taken. When the work ability indices are checked and supportive measures are considered, different occupational and job groups should be taken into account.

As a result of the work ability follow-up, occupational health personnel can establish their own reference values for clients on the basis of their follow-ups (group follow-up form). The work ability distribution of the clients by age and occupation will form the most important reference values for occupational health personnel. The most important task of occupational health personnel is to follow the changes in work ability on the individual and group level (for example, departmental, age or occupational group) and evaluate the effectiveness of the measures that have been taken.

รายชื่อคณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

1. ดร.นพ.สมเกียรติ ศิริรัตน์พุกกะ นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ กรมควบคุมโรค
2. ดร.พญ.ฉันทนา ผดุงทศ ผู้อำนวยการกองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม
3. รศ.ดร.อรวรรณ แก้วบุญชู รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. รศ.ดร.วันเพ็ญ แก้วปาน รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เขียนเนื้อหา

บทที่ 1 บทนำ

ดร.นพ.สมเกียรติ ศิริรัตน์พุกกะ นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ กรมควบคุมโรค

บทที่ 2 รูปแบบการดำเนินงานประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

1. ดร.อรพันธ์ อันติมานนท์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ และ
2. นางสาวธิดิรัตน์ สายแปง นักวิชาการสาธารณสุข

บทที่ 3 การบริหารจัดการหลังการประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

ดร.นพ.สมเกียรติ ศิริรัตน์พุกกะ นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ กรมควบคุมโรค

บทที่ 4 กรณีศึกษาการประยุกต์ใช้แบบประเมินพลังความสามารถในการทำงาน

1. โรงพยาบาลระยอง
2. โรงพยาบาลสมุทรสาคร
3. โรงพยาบาลนครปฐม
4. โรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช
5. โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

ภาคผนวก

1. ดร.อรพันธ์ อันติมานนท์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
2. นางสาวธิดิรัตน์ สายแปง นักวิชาการสาธารณสุข

รวบรวมและเรียบเรียง

นางสาวธิดิรัตน์ สายแปง นักวิชาการสาธารณสุข

บรรณาธิการ

1. ดร.อรพันธ์ อันติมานนท์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
2. นายโกวิทย์ บุญมีพงศ์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

