



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๑ ๓๖

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข  
ประจำปี ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือนแรก

เรียน ที่ปรึกษาสถาบันฯ / รองผู้อำนวยการฯ / หัวหน้ากลุ่มงาน

ตามที่กรมอนามัยได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือนแรก ซึ่งกรอบการประเมินตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ กำหนดให้มีการทบทวนผลการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงาน การวิเคราะห์สถานการณ์สถานะสุขภาพบุคลากร ผลการเข้าร่วมกิจกรรม ก้าวทำใจ ข้อมูลผลสำรวจความสมดุลชีวิตและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประจำปี ๒๕๖๔ นั้น


ในการนี้ สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง ได้อนุมัติแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประจำปี ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือนแรก ประกอบด้วย

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

๒.การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพดี (Happy Body)

๓.การส่งเสริมองค์กรที่มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้ สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง ขอแจ้งให้ท่านและบุคลากรทุกกลุ่มงาน ศึกษารายละเอียดและให้ความร่วมมือขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดังกล่าวฯ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จของกิจกรรมดังกล่าวฯ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งผู้เกี่ยวข้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

  
(นายเกษม เวชสุธานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

รอบ ๖ เดือนแรก

(ตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔)

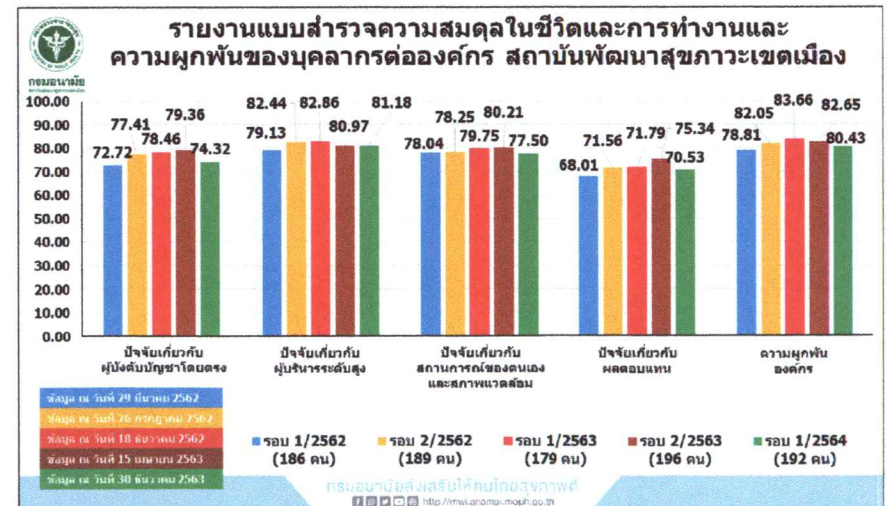
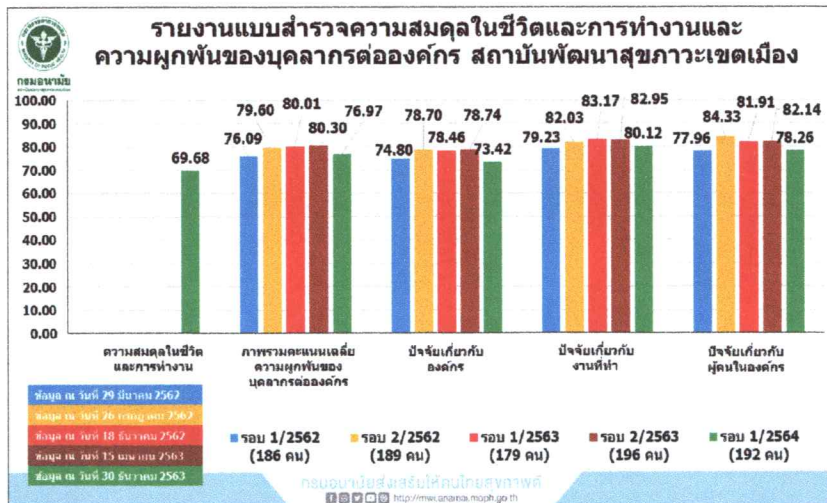
รอบ ๖ เดือนหลัง

(เมษายน ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๔)

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข  
การส่งเสริมองค์กรมีสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ หน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

รายงานการวิเคราะห์ ข้อมูล สารสนเทศ และความรูู้

สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง มีการวิเคราะห์สถานการณ์ สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานการณ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความ  
ความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ปี ๒๕๖๔ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์  
สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมทับทิม โดยนำผลจากการตรวจประเมิน เมื่อวันที่ ๑๒  
มกราคม ๒๕๖๔ โดยคณะกรรมการสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน ตามคำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง คำสั่งที่  
๑/๒๕๖๔ (ไม่มีผลการตรวจประเมินเปรียบเทียบย้อนหลัง ๓ ปี เนื่องจากดำเนินการในปี ๒๕๖๔ เป็นครั้งแรก) และผลการสำรวจความสมดุลชีวิตและความผูกพันของ  
บุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (มีผลแสดงข้อมูลย้อนหลัง ๓ ปี ตามข้อมูลที่แสดงผลตามภาพ)



เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล จากข้อมูลดังกล่าว สรุป สถานการณ์และสภาพปัญหาของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ในปี ๒๕๖๔ พบว่า มีประเด็นปัญหาต่อไปนี้

๑. ด้านความสะอาด วิเคราะห์สถานการณ์ ดังนี้

| ปัจจัยภายใน  | ปัจจัยภายนอก   |
|--|--|
| <p>๑. หลอดไฟ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- มีคราบฝุ่น ไม่ได้มีการทำความสะอาด ทำให้แสงสว่างไม่เพียงพอ เช่น ห้องส้วมหญิงชั้น ๔</li></ul> <p>๒. ห้องส้วม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ไม่ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานส้วมสาธารณะไทย (HAS) ในหลายประเด็น เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ พื้น/โถส้วม/ก๊อก/ที่กดชักโครก/อ่างล้างมือมีคราบสกปรก ส้วมชายมีกลิ่นเหม็น กระดาษชำระไม่เพียงพอต่อการใช้งาน อ่างล้างมือชำระในบางจุด พัดลมระบายอากาศไม่ได้ทำความสะอาดและชำระในบางจุด และการจัดวางอุปกรณ์ทำความสะอาดไม่เป็นระเบียบ</li><li>- การทำแบบตรวจสอบ (check list) ความสะอาดในห้องส้วมไม่เป็นปัจจุบัน ขาดการตรวจสอบความสะอาด</li></ul> <p>๓. พรม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ในห้องประชุมมรดกมีกลิ่นเหม็นอับควรนำออกมาทำความสะอาด</li></ul> <p>๔. เคาน์เตอร์</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- บริเวณหน้าห้องส้วมไม่มีการทำความสะอาด มีฝุ่นหนา มีสิ่งของที่ไม่ใช้แล้วเช่นแก้วที่พังสอดซุกไว้ใต้เคาน์เตอร์</li></ul> <p>๕. เครื่องกรองน้ำดื่ม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ทุกจุด ไม่มีแบบตรวจสอบ (check list) การดูแลรักษา ทำให้ไม่ทราบว่าเปลี่ยนไส้กรองหรือยัง</li><li>- หัวก๊อกมีคราบสกปรก มีฝุ่นเกาะภายนอกตัวเครื่องกรอง</li></ul> <p>๖. พื้นทางเดินและตามซอกมุมต่างๆมีฝุ่น</p> <p>๗. ขอบหน้าต่าง หน้าต่างและบานเกร็ด</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- มีฝุ่น ตามขอบหน้าต่างและบานเกร็ด</li></ul> <p>๘. ผ้า màn</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- มีกลิ่น ไม่พบแผนขาดการนำออกซักทำความสะอาด</li></ul> <p>๙. ห้องเก็บเอกสารกลุ่มวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- มีฝุ่นหนา ไม่เป็นระเบียบ</li></ul> | <p>-ไม่พบแผนการทำความสะอาดและ ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และมีความครอบคลุมทุกจุดและทุกพื้นที่ ในปี ๒๕๖๔ จึงมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน ตามคำสั่งสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง คำสั่งที่ ๑/๒๕๖๔</p> |

๒. ด้านความปลอดภัย วิเคราะห์สถานการณ์ ดังนี้

| ปัจจัยภายใน  | ปัจจัยภายนอก  |
|--|---|
| <p>๑. อุปกรณ์ดับเพลิงและทางหนีไฟ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- แบบบันทึกข้อมูลการตรวจสอบถังดับเพลิงไม่เป็นข้อมูลปัจจุบัน ขาดการตรวจสอบประสิทธิภาพถังดับเพลิง</li><li>- ไม่มีถังดับเพลิงอยู่ในตู้ถังดับเพลิง</li><li>- มีสิ่งของวางกีดขวางบริเวณหน้าตู้ดับเพลิง</li><li>- มีโต๊ะกีดขวางทางเดินหนีไฟ</li></ul> <p>๒. ตู้เก็บของด้านนอก/ในห้อง</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- บนตู้เก็บของมีสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่แล้ววางอยู่บนหลังตู้ อาจตกใส่คนที่อยู่ใกล้ตู้ได้ เช่น ตู้ตรงเครื่องถ่ายเอกสารชั้น ๒</li></ul> <p>๓. ประตู</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- มีประตูที่ชำรุดวางไว้บนขอบเพดานห้องน้ำห้องส้วมชั้น ๔ อาจตกใส่ผู้ที่เข้ามาใช้ส้วมได้</li></ul> <p>๔. ทางเดิน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- มีสิ่งของหมดอายุ รอจำหน่าย วางกีดขวางบริเวณทางเดิน</li></ul> <p>๕. เครื่องปรับอากาศ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ที่ห้องกายภาพ ตรงจุดบริเวณที่ให้บริการผู้ป่วยชำรุด อาจตกใส่หัว</li></ul> <p>๖. เครื่องไมโครเวฟ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- อยู่ใกล้มุมรับส่งน้อง บริเวณหน้าห้อง Day Care ควรตั้งไว้ในห้องที่มิดชิด</li></ul> <p>๗. ห้องครัวในห้อง Day Care (ติดกับบริเวณของห้องน้ำเด็ก)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- มีชั้นวางของอยู่ภายในห้องครัวทำให้ปิดประตูห้องครัวไม่ได้</li></ul> <p>๘. ห้องน้ำเด็ก Day Care</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- มีถังน้ำที่ไม่มีฝาปิดเปิดอยู่</li></ul> <p>๙. บริเวณหน้าห้องคลินิกวัยรุ่น</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- มีฝ้าเพดานเปิดอยู่</li></ul> <p>๑๐. สายไฟ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ไม่มีการเก็บให้เป็นระเบียบ</li></ul> | <p>-สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้ไม่ได้ฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ ประจำปี ๒๕๖๓ ทำให้ไม่มีการเตรียมความพร้อม อย่างทันท่วงที</p> |

๓. ด้านสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์สถานการณ์ ดังนี้

| ปัจจัยภายใน   | ปัจจัยภายนอก   |
|---|--|
| <p>๑. ขยะ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน และไม่มีถังขยะตามประเภทของมูลฝอย</li><li>- ไม่มีการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง</li></ul> <p>๒. หลอดไฟ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ใช้การไม่ได้หลายจุด ทำให้แสงสว่างไม่เพียงพอ เช่น บริเวณทางเดินชั้น ๒ และชั้น ๔</li></ul> | <p>ไม่มีผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ ในสถานพยาบาล เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเกษียณอายุราชการ ในปี ๒๕๖๓ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพยาบาลด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อในสถานพยาบาล และมอบหมายผู้รับผิดชอบ อย่างชัดเจน</p> |

๔. ด้านมีชีวิตรับชีวาและสมดุลชีวิต วิเคราะห์สถานการณ์ ดังนี้

| ปัจจัยภายใน  | ปัจจัยภายนอก  |
|--|---|
| <p>๑. ขาดความสม่ำเสมอในการจัดอาหารว่างเพื่อสุขภาพ (Healthy Break) ในระหว่างประชุม</p> <p>๒. ขาดความสม่ำเสมอในการจัดกิจกรรมทางกาย/ออกกำลังกายระหว่างวัน เช่น การยืดเหยียดช่วงสั้น ๆ อย่างน้อย ๕-๑๐ นาที ต่อวัน วันละ ๒ ครั้ง</p> <p>๓. ขาดการจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปาก เช่น การมีสื่อให้ความรู้ การให้ความรู้ผ่านไลน์ เสียงตามสาย ขำรู้ดไม่ทั่วถึง หรือกิจกรรมอื่น ๆ</p> <p>๔. ไม่มีแบบประเมินความเครียดของบุคลากรในองค์กร</p> <p>๕. ขาดการส่งเสริมให้ความรู้หญิงวัยเจริญพันธุ์รับประทานวิตามินเสริมธาตุเหล็กและโฟลิก</p> | <p>อยู่ระหว่างการเสนองบประมาณในการปรับปรุงระบบเสียงตามสาย งบลงทุน ปี ๒๕๖๕</p> <p>ในปี ๒๕๖๔ จึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน ตามคำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง คำสั่งที่ ๑/๒๕๖๔ เพื่อมีผู้รับผิดชอบพัฒนาในส่วนนี้อย่างชัดเจน</p> |

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข  
การส่งเสริมองค์กรมีสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ หน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง  
รอบ ๖ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔)


ดำเนินการโดย

- ๑.คณะกรรมการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)
- ๒.กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๓.กลุ่มงานบริหารสารบรรณ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ
- ๔.กลุ่มงานบริหารงานพัสดุ

| นโยบาย/<br>แนวทาง/<br>มาตรการสำคัญ<br>(Key Activities)  | กิจกรรม/มาตรการ/เหตุผลประกอบใน<br>การกำหนดมาตรการและประเด็น<br>ความรู้/กลยุทธ์ PIRAB  | วัตถุประสงค์  | ประเด็นความรู้<br>ให้บุคลากร<br>ของหน่วยงาน<br>ในการสร้าง<br>เสริมสุขภาพ<br>อย่างต่อเนื่อง                     | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ                    | กลุ่มงาน/<br>ผู้รับผิดชอบ  | ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ<br>ของโครงการ<br>/เอกสาร<br>หลักฐาน   | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ   |
|---|---|---|--|--|--|---|---|
| <p>๑.คำสั่งสถาบัน<br/>พัฒนาสุขภาพะเขต<br/>เมือง คำสั่งที่<br/>๓/๒๕๖๔ เรื่อง<br/>นโยบายขับเคลื่อน<br/>องค์กรแห่งความสุข<br/>ที่มีคุณภาพ</p> <p>๒.คำสั่งสถาบัน<br/>พัฒนาสุขภาพะเขต<br/>เมือง คำสั่งที่<br/>๑/๒๕๖๔ เรื่อง<br/>แต่งตั้งคณะทำงาน<br/>สถานที่ทำงานน่าอยู่<br/>น่าทำงาน เสริมสร้าง<br/>คุณภาพชีวิต และ<br/>ความสุขของ<br/>คนทำงาน (Healthy<br/>Workplace<br/>Happy for Life)</p> | <p>กิจกรรมที่ ๑ ประชุม คณะกรรมการฯ<br/>และตรวจประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่<br/>น่าทำงานฯ</p> <p><b>มาตรการ</b><br/>-การสื่อสารผ่านเสียงตามสายทุกวัน สร้างการ<br/>มีส่วนร่วมของบุคลากร</p> <p><b>เหตุผลประกอบในการกำหนด<br/>มาตรการและประเด็นความรู้</b><br/>-เพื่อให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติเป็นแนวทาง<br/>เดียวกัน</p> <p><b>กลยุทธ์ PIRAB</b><br/>P : Partner ชักชวนบุคลากรทุกระดับให้เห็น<br/>ความสำคัญและร่วมกันตามนโยบาย HWP<br/>I : Invest บูรณาการงบประมาณระหว่าง<br/>กลุ่มงานร่วมกัน<br/>R : Regulate and Legislate ดำเนินการ<br/>ตามเกณฑ์การประเมิน HWP<br/>A : Advocate ชี้นำ ชูประเด็น และ<br/>สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับให้<br/>ความสำคัญกับการดำเนินงาน HWP<br/>B : Build Capacity พัฒนาศักยภาพ<br/>บุคลากรให้ดำเนินงานได้ตามหน้าที่ที่ได้รับ<br/>มอบหมาย</p> | <p>๑.เพื่อสำรวจ<br/>สถานการณ์และ<br/>ค้นหาประเด็น<br/>ปัญหาสถานที่<br/>ทำงานน่าอยู่ น่า<br/>ทำงานฯ และ<br/>พัฒนาให้<br/>หน่วยงานผ่าน<br/>เกณฑ์การประเมิน<br/>ตามนโยบาย<br/>Healthy<br/>Workplace<br/>Happy for Life<br/>ระดับพื้นฐาน</p> <p>๒.เพื่อให้<br/>ผู้เกี่ยวข้องทราบถึง<br/>ประเด็นปัญหาและ<br/>หาแนวทางแก้ไข</p> | <p>สื่อสารเสียง<br/>ตามสายให้<br/>ความรู้บุคลากร<br/>เรื่องเกณฑ์<br/>สถานที่ทำงาน<br/>น่าอยู่<br/>น่าทำงาน</p> | <p>ตุลาคม ๒๕๖๓<br/>- มีนาคม<br/>๒๕๖๔</p> | <p>๑.คณะกรรมการ<br/>สถานที่ทำงานน่า<br/>อยู่ น่าทำงาน<br/>เสริมสร้าง<br/>คุณภาพชีวิต<br/>และมีความสุขของ<br/>คนทำงาน<br/>(Healthy<br/>Workplace<br/>Happy for Life)<br/>๒.กลุ่มงานอนามัย<br/>สิ่งแวดล้อม<br/>๓.กลุ่มงานบริหาร<br/>สารบรรณ อาคาร<br/>สถานที่ และ<br/>ยานพาหนะ<br/>๔.กลุ่มงาน<br/>บริหารงานพัสดุ</p> | <p><b>ตัวชี้วัด</b><br/>๑.จำนวน<br/>รายงานแผนการ<br/>ตรวจประเมิน<br/>สถานที่ทำงาน<br/>น่าอยู่ น่าทำงาน<br/>ฯ จำนวน ๑<br/>รายงาน<br/>๒.หน่วยงานผ่าน<br/>เกณฑ์การ<br/>ประเมินตาม<br/>นโยบาย<br/>Healthy<br/>Workplace<br/>Happy for Life<br/>ระดับพื้นฐาน<br/><b>เอกสาร<br/>หลักฐาน</b><br/>๑.รายงานการ<br/>ประเมิน HWP</p> | <p>๑.หน่วยงานมี<br/>รายงาน<br/>สถานการณ์<br/>และประเด็น<br/>ปัญหาสถานที่<br/>ทำงานน่าอยู่<br/>น่าทำงานฯ<br/>๒.หน่วยงาน<br/>ผ่านเกณฑ์การ<br/>ประเมินตาม<br/>นโยบาย<br/>Healthy<br/>Workplace<br/>Happy for<br/>Life<br/>ระดับพื้นฐาน</p> |

| นโยบาย/<br>แนวทาง/<br>มาตรการสำคัญ<br>(Key Activities) | กิจกรรม/มาตรการ/เหตุผลประกอบใน<br>การกำหนดมาตรการและประเด็น<br>ความรู้/กลยุทธ์ PIRAB  | วัตถุประสงค์   | ประเด็นความรู้<br>ให้บุคลากร<br>ของหน่วยงาน<br>ในการสร้าง<br>เสริมสุขภาพ<br>อย่างต่อเนื่อง | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ                    | กลุ่มงาน/<br>ผู้รับผิดชอบ                                | ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ<br>ของโครงการ<br>/เอกสาร<br>หลักฐาน   | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ  |
|--|---|--|--|--|--|---|--|
|  | <p><b>กิจกรรมที่ ๒</b><br/>สร้างการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กรสร้าง<br/>สุข เรื่อง ๕ ส และ ๓Rs</p> <p>๑.ผู้บริหารและทุกกลุ่มงานร่วมทำ<br/>กิจกรรม ๕ ส (๑ ครั้ง/สัปดาห์) สร้าง<br/>การมีส่วนร่วมด้วยการบันทึกภาพส่งไป<br/>กลุ่มไลน์ สสม.รวมใจ ทุกสัปดาห์</p> <p>๒. ๓Rs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reduce : รณรงค์การใช้แก้วน้ำ<br/>ส่วนตัว กล่องข้าว/ปิ่นโตส่วนตัว</li> <li>- Reuse : ประดิษฐ์ของจากสิ่งของ<br/>เหลือใช้ นำมาแลกหน้ากาก N๙๕ และ<br/>ประกวดสิ่งประดิษฐ์</li> <li>- Recycle : กลุ่มงานคัดแยกขยะ ขาย<br/>นำเงินเข้ากลุ่ม</li> </ul> <p><b>มาตรการ</b><br/>-การประชุมสื่อสาร สร้างการมีส่วนร่วมของ<br/>บุคลากร (คณะกรรมการบริหารสถาบัน)</p> <p><b>เหตุผลประกอบในการกำหนด<br/>มาตรการและประเด็นความรู้</b><br/>-เพื่อให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติเป็นแนวทาง<br/>เดียวกัน</p> | <p>เพื่อสร้างการมีส่วน<br/>ร่วมในการพัฒนา<br/>องค์กรให้น่าอยู่ น่า<br/>ทำงาน</p> | <p>สื่อสารเสียง<br/>ตามสายให้<br/>ความรู้บุคลากร<br/>เรื่องเกณฑ์<br/>ประเมิน ๕ส</p>        | <p>ตุลาคม ๒๕๖๓<br/>- มีนาคม<br/>๒๕๖๔</p> | <p>๑.ทุกกลุ่มงาน<br/>๒กลุ่มงานอนามัย<br/>สิ่งแวดล้อม</p> | <p><b>ตัวชี้วัด</b><br/>๑.ร้อยละของ<br/>กลุ่มงานที่มีการ<br/>ดำเนินกิจกรรม<br/>๕ ส และ ๓ R<br/><b>เอกสาร<br/>หลักฐาน</b><br/>๑.ผู้บริหารและ<br/>ทุกกลุ่มงาน<br/>รายงานผลการ<br/>ทำ ๕ ส และการ<br/>เข้าร่วมกิจกรรม<br/>๓Rs ด้วย<br/>One page<br/>(๑ครั้ง) ส่งไป<br/>กลุ่มงานอนามัย<br/>สิ่งแวดล้อม<br/>ภายในวันที่ ๒<br/>กุมภาพันธ์<br/>๒๕๖๔</p> | <p>บุคลากรมีส่วน<br/>ร่วมในการทำ<br/>กิจกรรม ๕ ส<br/>และ ๓Rs</p> |

| นโยบาย/<br>แนวทาง/<br>มาตรการสำคัญ<br>(Key Activities) | กิจกรรม/มาตรการ/เหตุผลประกอบใน<br>การกำหนดมาตรการและประเด็น<br>ความรู้/กลยุทธ์ PIRAB   | วัตถุประสงค์ | ประเด็นความรู้<br>ให้บุคลากร<br>ของหน่วยงาน<br>ในการสร้าง<br>เสริมสุขภาพ<br>อย่างต่อเนื่อง | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | กลุ่มงาน/<br>ผู้รับผิดชอบ | ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ<br>ของโครงการ | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ |
|--|--|--------------|--|-----------------------|---------------------------|---------------------------------------|-------------------------|
|  | <p>กลยุทธ์ PIRAB</p> <p>P : Partner ชักชวนบุคลากรทุกระดับ<br/>ให้เห็นความสำคัญและร่วมกันตาม<br/>นโยบาย ๕ ส และ ๓Rs</p> <p>I : Invest บูรณาการงบประมาณ<br/>ระหว่างกลุ่มงานร่วมกัน</p> <p>R : Regulate and<br/>Legislate ดำเนินการตามเกณฑ์การ<br/>ประเมิน ๕ ส และ ๓Rs</p> <p>A : Advocate ชี้แนะ ชูประเด็น และ<br/>สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับให้<br/>ความสำคัญกับการดำเนินงาน ๕ ส<br/>และ ๓Rs</p> <p>B : Build Capacity พัฒนาศักยภาพ<br/>บุคลากรให้ดำเนินงานได้ตามหน้าที่ที่<br/>ได้รับมอบหมาย</p> |              |  |                       |                           |                                       |                         |

ผู้อนุมัติแผน ..... 

(นายเกษม เวชสุทธานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง

- รอบ ๖ เดือนแรก  
(ตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔)  
 รอบ ๖ เดือนหลัง  
(เมษายน ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๔)

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข  
การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพดี (Happy Body)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔  
หน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

รายงานผลการวิเคราะห์ ข้อมูล สถานการณ์ สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานการณ์สุขภาพของบุคลากร

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองได้ดำเนินการชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูงเพื่อหาค่าดัชนีมวลกาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยดัชนีมวลกายอยู่ที่ ๒๔.๘๖ กิโลกรัม/ตารางเมตร และในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดำเนินการชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูงเพื่อหาค่าดัชนีมวลกาย ในช่วงเดือนพฤศจิกายน ถึง ธันวาคม ๒๕๖๓ พบว่ามีค่าเฉลี่ยดัชนีมวลกายเพิ่มขึ้นเป็น ๒๕.๔๒ กิโลกรัม/ตารางเมตร

สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง ได้ดำเนินงานส่งเสริมการออกกำลังกายของบุคลากรสถาบันฯ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสถาบันฯ มีการออกกำลังกายที่ช่วยให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง ปลอดภัยจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง โดยดำเนินกิจกรรม “ก้าวทำใจ Season ๑” ๖๐ วัน ๖๐ กิโลเมตร วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ โดยเชิญชวนให้บุคลากรของสถาบันฯ เข้าร่วมกิจกรรมและส่งผลงานเข้ารับเงินรางวัลและเกียรติบัตร ซึ่งได้รับความร่วมมือจากบุคลากรสถาบันฯ เข้าร่วมโครงการดังกล่าว ร้อยละ ๑๐๐ และกิจกรรม “ก้าวทำใจ Season ๒ ด้านภัย COVID-19” พิษิต ๖๐ วัน ๖,๐๐๐ แคลอรี ในช่วงวันที่ ๑ กรกฎาคม – ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ พิษิตของรางวัล ซึ่งได้รับความร่วมมือจากบุคลากรสถาบันฯ เข้าร่วมโครงการดังกล่าว ร้อยละ ๑๐๐ เช่นกัน

รายงานผลการวิเคราะห์ ข้อมูล สถานการณ์ สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานการณ์สุขภาพของบุคลากร การตรวจสุขภาพ ตรวจสมรรถนะ ปี ๒๕๖๔  
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง มีการวิเคราะห์สถานการณ์ สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานการณ์สุขภาพของบุคลากร การตรวจสุขภาพ ตรวจสมรรถนะ ปี ๒๕๖๔ โดย  
การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล เมื่อวันที่ ๑๒  
มกราคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมทับทิม สรุปรายงานสถานการณ์และสภาพปัญหาของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ในปี ๒๕๖๔ พบว่า มีประเด็นปัญหา ต่อไปนี้  
สถานการณ์และสภาพปัญหา

๑. การตรวจสุขภาพประจำปี

ตารางที่ ๑ แสดงสรุปจำนวนบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๔

| ปีงบประมาณ | จำนวนทั้งหมด<br>(คน) | จำนวนที่ตรวจ |          |
|------------|----------------------|--------------|----------|
|            |                      | (คน)         | (ร้อยละ) |
| ๒๕๖๒       | ๒๐๓                  | ๑๘๙          | ๙๓.๑     |
| ๒๕๖๓       | ๒๐๓                  | ๒๐๓          | ๑๐๐      |
| ๒๕๖๔       | ๒๐๕                  | ๒๐๐          | ๙๗.๕๖    |

จากตารางที่ ๑ ในระยะเวลา ๓ ปีย้อนหลัง (ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๔) จำนวนบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองตรวจสุขภาพปี ๒๕๖๓ ครบ ร้อยละ ๑๐๐ เพิ่มขึ้น  
จากปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๔ ลดลงเป็น ร้อยละ ๙๗.๕

๒. ดัชนีมวลกาย

ตารางที่ ๒ แสดงสรุปผลค่าดัชนีมวลกายบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๔

| ปีงบประมาณ | BMI         |              |              |              |
|------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
|            | ผอม(ร้อยละ) | ปกติ(ร้อยละ) | เกิน(ร้อยละ) | อ้วน(ร้อยละ) |
| ๒๕๖๒       | ๓.๗         | ๓๔.๒         | ๒๐           | ๔๑.๘         |
| ๒๕๖๓       | ๔.๖๑        | ๓๔.๓๕        | ๑๖.๔๑        | ๔๓.๖๐        |
| ๒๕๖๔       | ๕.๓         | ๓๕.๓         | ๑๗.๔         | ๔๒.๑         |

จากตารางที่ ๒ ในระยะเวลา ๓ ปีย้อนหลัง (ปี๒๕๖๒-๒๕๖๔)ค่าดัชนีมวลกายบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง ที่อยู่ในเกณฑ์ปกติมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๓๔.๒,๓๔.๓๕,๓๕.๓ ตามลำดับ) และอยู่ในเกณฑ์อ้วนมีจำนวนเพิ่มขึ้นในปี ๒๕๖๓ จาก ๔๑.๘ เป็น ๔๓.๖๐ ส่วนในปี ๒๕๖๔ มีจำนวนลดลงเล็กน้อย จาก ร้อยละ๔๓.๖๐ เป็น ร้อยละ ๔๒.๑ แต่ยังคงสูงกว่าปี ๒๕๖๒

๓. การวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดสมองในระยะเวลา ๑๐ ปีของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง ตารางที่ ๓ แสดงผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดสมองในระยะเวลา ๑๐ ปีของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองด้วย Thai CV risk score แบบไม่ใช้ผลเลือดคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๔

| ปีงบประมาณ | ผลการวิเคราะห์ CV risk score<br>(ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดสมองในอนาคต) |        |                    |        |                 |        |                     |        |                    |        |
|------------|---|--------|--------------------|--------|-----------------|--------|---------------------|--------|--------------------|--------|
|            | < ๑๐% (เสี่ยงต่ำ)   |        | ๑๐ - ๒๐% (ปานกลาง) |        | ๒๐ - <๓๐% (สูง) |        | ๓๐ - < ๔๐% (สูงมาก) |        | > ๔๐% (สูงอันตราย) |        |
|            | จำนวน   | ร้อยละ | จำนวน              | ร้อยละ | จำนวน           | ร้อยละ | จำนวน               | ร้อยละ | จำนวน              | ร้อยละ |
| ๒๕๖๓       | ๑๕๖   | ๙๗.๕   | ๓                  | ๑.๘๗   | ๑               | ๐.๖๒   | -                   | -      | -                  | -      |
| ๒๕๖๔       | ๑๔๔   | ๘๙.๘๔  | ๑๔                 | ๘.๗๔   | ๒               | ๑.๒๘   | -                   | -      | -                  | -      |

จากตารางที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดสมองในระยะเวลา ๑๐ ปีของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองด้วย Thai CV risk score แบบไม่ใช้ผลเลือดคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติพบว่าปี ๒๕๖๔ จำนวนผู้มีความเสี่ยง ต่ำลดลง จาก ร้อยละ ๙๗.๕ เป็นร้อยละ ๘๙.๘๔ ผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๑.๘๗ เป็น ๘.๗๔ และผู้ที่มีความเสี่ยงสูง เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๐.๖๒ เป็น ๑.๒๘

### การวิเคราะห์ปัญหา

๑. ด้านการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ในปี ๒๕๖๔ จำนวนลดลงจากร้อยละ เป็น ร้อยละ ๙๗.๕๖ วิเคราะห์ได้ดังนี้

| ปัจจัยภายใน | ปัจจัยภายนอก   |
|-------------|--|
| ไม่มี       | ๑. ลาคลอด ๒ คน<br>๒. ลาป่วย ๓ ราย (ผ่าตัด ๑ ราย -อยู่ระหว่างให้ยาต่อเนื่อง ๒ คน) |

### ๒.ดัชนีมวลกาย

บุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ที่อยู่ในเกณฑ์ปกติมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๓๔.๒,๓๔.๓๕,๓๕.๓ ตามลำดับ) และอยู่ในเกณฑ์อ้วนมีจำนวนเพิ่มขึ้น ในปี ๒๕๖๓ จาก ๔๑.๘ เป็น ๔๓.๖๐ ส่วนในปี ๒๕๖๔ มีจำนวนลดลงเล็กน้อย จาก ร้อยละ ๔๓.๖๐ เป็น ร้อยละ ๔๒.๑ แต่ยังคงสูงกว่าปี ๒๕๖๒ วิเคราะห์ได้ ดังนี้

| ปัจจัยภายใน   | ปัจจัยภายนอก  |
|---|---|
| ๑.อายุ<br>๒.กรรมพันธุ์<br>๓.ขาดความตระหนัก<br>๔.ขาดแรงจูงใจ | ๑. ลักษณะงานไม่ค่อยได้ขยับร่างกาย<br>๒. งานเพิ่มขึ้นและเร่งด่วน จัดสรรเวลาไม่ลงตัว<br>๓. อาหารกลางวันที่เลือกซื้อใกล้ๆที่ทำงานเมนูสุขภาพมีให้เลือกน้อย<br>๔. เวลาเปิด-ปิดพิตเนสในที่ทำงานเป็นช่วงเวลาทำงานทำให้ไม่ได้มาใช้บริการ<br>๕. มีพฤติกรรมกรกินที่ไม่เหมาะสม (กินแป้งและน้ำตาล เครื่องดื่มรสหวานมากเกินไป) |

๒. การวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดสมองบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง ในระยะเวลา ๑๐ ปี  
จำนวนผู้มีความเสี่ยงต่ำลดลง จาก ร้อยละ ๙๗.๕ เป็นร้อยละ ๘๙.๘๔ ผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๑.๘๗ เป็น ๘.๗๔ และผู้ที่มีความเสี่ยงสูง  
เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๐.๖๒ เป็น ๑.๒๘ วิเคราะห์ได้ดังนี้

| ปัจจัยภายใน                      | ปัจจัยภายนอก  |
|----------------------------------|---|
| ๑.อายุ<br>๒.กรรมพันธุ์<br>๓. เพศ | ๑.บุคลากรน้ำหนักเกินและรอบเอวเกิน<br>๒. มีภาวะความดันโลหิตสูง ร้อยละ ๙<br>๓. มีระดับน้ำตาลในเลือดหลังดอาหารและเครื่องดื่ม ๘ ชั่วโมงขึ้นไปสูง<br>กว่าหรือเท่ากับ ๑๐๐ มิลลิกรัมต่อเดซิลิตรร้อยละ ๕๒.๗๙<br>๔. มีระดับไตรกลีเซอไรด์ในเลือดหลังดอาหารและเครื่องดื่ม ๑๒ ชั่วโมง<br>ขึ้นไปสูงกว่าหรือเท่ากับ ๑๕๐ มิลลิกรัมต่อเดซิลิตร ร้อยละ ๙.๙๓<br>๕.การไม่ออกกำลังกาย |

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข  
การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพดี (Happy Body)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ หน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง  
รอบ ๖ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔)

ดำเนินการโดย

- ๑.กลุ่มงานพัฒนาสุขภาวะวัยทำงานและสถานที่ทำงาน
- ๒.กลุ่มงานคลินิกพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการสุขภาวะ
- ๓.คณะกรรมการ ๑๐ Packages

| นโยบาย/<br>แนวทาง/<br>มาตรการสำคัญ<br>(Key Activities)  | กิจกรรม/มาตรการ/<br>เหตุผลประกอบในการ<br>กำหนดมาตรการและ<br>ประเด็นความรู้/กลยุทธ์<br>PIRAB   | วัตถุประสงค์  | ประเด็นความรู้ให้<br>บุคลากรของ<br>หน่วยงานในการสร้าง<br>เสริมสุขภาพอย่าง<br>ต่อเนื่อง | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ                        | กลุ่มงาน/<br>ผู้รับผิดชอบ   | ตัวชี้วัดความสำเร็จ<br>ของโครงการ   | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ                             |
|---|---|---|--|--|---|---|---|
| <p>๑. คำสั่งสถาบันพัฒนา<br/>สุขภาพะเขตเมือง คำสั่งที่<br/>๓/๒๕๖๔ เรื่อง นโยบาย<br/>ขับเคลื่อนองค์กรแห่ง<br/>ความสุขที่มีคุณภาพ<br/>๒. คำสั่งสถาบันพัฒนาสุข<br/>ภาวะเขตเมือง คำสั่งที่<br/>๗๗/๒๕๖๓ เรื่อง<br/>คณะกรรมการ ๑๐<br/>Packages</p> | <p>กิจกรรมที่ ๑<br/>ก้าวทำใจ Season ๓<br/>กิจกรรมที่ ๒<br/>ดำเนินงานสร้างความ<br/>รอบรู้สุขภาพสู่การมีหุ่น<br/>ดี สุขภาพดีภายใต้ ๑๐<br/>Packages ในเจ้าหน้าที่<br/>สถาบันพัฒนาสุขภาพะ<br/>เขตเมือง<br/>มาตรการ<br/>-การประชุม กิจกรรม<br/>กลุ่ม สร้างการมีส่วนร่วม<br/>ของบุคลากร<br/>เหตุผลประกอบในการ<br/>กำหนดมาตรการและ<br/>ประเด็นความรู้<br/>-เพื่อให้บุคลากรทุก<br/>ระดับปฏิบัติเป็นแนวทาง<br/>เดียวกัน<br/>กลยุทธ์ PIRAB<br/>P : Partner ชักชวน<br/>บุคลากรทุกระดับให้เห็น<br/>ความสำคัญและร่วมกันตาม<br/>นโยบาย Happy Body</p> | <p>๑. เพื่อส่งเสริมให้<br/>บุคลากรสถาบัน<br/>พัฒนาสุขภาพะเขต<br/>เมือง มีความรอบรู้<br/>ด้านสุขภาพ ด้าน<br/>กิจกรรมทางกายและ<br/>มีกิจกรรมทางกาย<br/>เพียงพออย่างน้อยวัน<br/>ละ ๓๐ นาที ๕ วัน<br/>ต่อสัปดาห์หรือ ๑๕๐<br/>นาทีต่อสัปดาห์<br/>๒. เพื่อให้บุคลากร<br/>สถาบันพัฒนาสุข<br/>ภาวะเขตเมืองมีค่า<br/>ดัชนีมวลกายปกติ<br/>เพิ่มขึ้น</p> | <p>ความรอบรู้และทักษะ<br/>การออกกำลังกายตาม<br/>ความชอบ เหมาะสม<br/>แต่ละกลุ่มวัย</p>  | <p>ตุลาคม<br/>๒๕๖๓ -<br/>มีนาคม<br/>๒๕๖๔</p> | <p>๑. กลุ่มงานพัฒนา<br/>สุขภาพะวัยทำงาน<br/>และสถานที่ทำงาน<br/>๒. กลุ่มงานคลินิก<br/>พัฒนารูปแบบ<br/>นวัตกรรมและ<br/>บริการสุขภาพะ</p> | <p>ตัวชี้วัด<br/>๑. บุคลากรสถาบัน<br/>พัฒนาสุขภาพะเขต<br/>เมืองเข้าร่วมกิจกรรม<br/>ร้อยละ ๑๐๐<br/>เอกสารหลักฐาน<br/>๑. ผู้บริหารและทุก<br/>กลุ่มงานรายงานผล<br/>การเข้าร่วมกิจกรรม<br/>ก้าวทำใจ ด้วย One<br/>page (๑ครั้ง) ส่งไป<br/>กลุ่มงานพัฒนาสุข<br/>ภาวะวัยทำงานและ<br/>สถานที่ทำงาน<br/>ภายในวันที่ ๒<br/>กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔<br/>๒. แบบลงลายมือชื่อ<br/>การเข้าร่วมกิจกรรม<br/>ก้าวทำใจ</p> | <p>บุคลากรมี<br/>กิจกรรมทางกาย<br/>เพิ่มมากขึ้น</p> |


| นโยบาย/<br>แนวทาง/<br>มาตรการสำคัญ<br>(Key Activities) | กิจกรรม/มาตรการ/<br>เหตุผลประกอบในการ<br>กำหนดมาตรการและ<br>ประเด็นความรู้/กลยุทธ์<br>PIRAB  | วัตถุประสงค์ | ประเด็นความรู้ให้<br>บุคลากรของ<br>หน่วยงานในการสร้าง<br>เสริมสุขภาพอย่าง<br>ต่อเนื่อง | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | กลุ่มงาน/<br>ผู้รับผิดชอบ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ<br>ของโครงการ | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ |
|--|--|--------------|--|-----------------------|---------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
|  | <p>I : Invest บูรณาการงบประมาณระหว่างกลุ่มงานร่วมกัน</p> <p>R : Regulate and Legislate ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน Happy Body</p> <p>A : Advocate ชี้นำ ชูประเด็น และสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน Happy Body</p> <p>B : Build Capacity พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ดำเนินงานได้ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> |              |  |                       |                           |                                   |                         |

| นโยบาย/<br>แนวทาง/<br>มาตรการสำคัญ<br>(Key Activities)  | กิจกรรม/มาตรการ/<br>เหตุผลประกอบในการ<br>กำหนดมาตรการและ<br>ประเด็นความรู้/กลยุทธ์<br>PIRAB   | วัตถุประสงค์   | ประเด็นความรู้ให้<br>บุคลากรของ<br>หน่วยงานในการสร้าง<br>เสริมสุขภาพอย่าง<br>ต่อเนื่อง | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ                        | กลุ่มงาน/<br>ผู้รับผิดชอบ   | ตัวชี้วัดความสำเร็จ<br>ของโครงการ  | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ  |
|---|---|--|--|--|---|--|--|
| <p>๑.บุคลากรในสถาบันพัฒนา<br/>สุขภาพะเขตเมืองทุกคน<br/>ได้รับการตรวจสุขภาพ<br/>ประจำปีและประเมิน<br/>สมรรถนะร่างกาย</p> | <p><b>กิจกรรมที่ ๓</b><br/>บุคลากรทุกคนตรวจ<br/>สุขภาพประจำปี<br/>ตรวจหาค่า BMI<br/>ทดสอบสมรรถภาพกาย<br/>และประเมินความเสี่ยง<br/>ต่อการเกิดโรคเส้นเลือด<br/>หัวใจและหลอดเลือด<br/>ของบุคลากรอายุ ๓๕ ปี<br/>ขึ้นไป<br/>มาตรการ<br/>-การสื่อสาร สร้างการมี<br/>ส่วนร่วมของบุคลากร<br/>ตระหนักและให้<br/>ความสำคัญ<br/>เหตุผลประกอบในการ<br/>กำหนดมาตรการและ<br/>ประเด็นความรู้<br/>-เพื่อให้บุคลากรทุก<br/>ระดับปฏิบัติเป็นแนวทาง<br/>เดียวกัน</p> | <p>เพื่อให้บุคลากร<br/>ตระหนักถึงการตรวจ<br/>สุขภาพและรู้ภาวะ<br/>สุขภาพของตนเอง</p> | <p>บุคลากรมีทักษะ<br/>สามารถอ่านผลเลือด<br/>และเข้าใจผลเลือดได้</p>                    | <p>ตุลาคม<br/>๒๕๖๓ -<br/>มีนาคม<br/>๒๕๖๔</p> | <p>กลุ่มงานพัฒนา<br/>รูปแบบและ<br/>นวัตกรรมบริการสุข<br/>ภาวะ</p> | <p><b>ตัวชี้วัด</b><br/>บุคลากรเข้าร่วม<br/>โครงการร้อยละ<br/>๑๐๐<br/><b>เอกสารหลักฐาน</b><br/>๑.รายงานผลการ<br/>ตรวจสุขภาพ<br/>ประจำปี ผล BMI<br/>และการทดสอบ<br/>สมรรถภาพกาย<br/>(ยกเว้นบุคคลที่มีข้อ<br/>ห้ามด้านสุขภาพ)<br/>๒.รายงานผลการ<br/>ประเมินความเสี่ยง<br/>ต่อการเกิดโรคเส้น<br/>เลือดหัวใจและหลอดเลือด<br/>ของบุคลากร<br/>อายุ ๓๕ ปีขึ้นไป</p> | <p>บุคลากรทุกคน<br/>ได้รับการตรวจ<br/>สุขภาพประจำปี<br/>วิเคราะห์ผล BMI<br/>ทดสอบ<br/>สมรรถภาพทาง<br/>กาย และประเมิน<br/>ความเสี่ยงต่อการ<br/>เกิดโรคเส้นเลือด<br/>หัวใจและหลอดเลือด<br/>ของ<br/>บุคลากรอายุ ๓๕<br/>ปีขึ้นไป</p> |

| นโยบาย/<br>แนวทาง/<br>มาตรการสำคัญ<br>(Key Activities) | กิจกรรม/มาตรการ/<br>เหตุผลประกอบในการ<br>กำหนดมาตรการและ<br>ประเด็นความรู้/กลยุทธ์<br>PIRAB   | วัตถุประสงค์ | ประเด็นความรู้ให้<br>บุคลากรของ<br>หน่วยงานในการสร้าง<br>เสริมสุขภาพอย่าง<br>ต่อเนื่อง | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | กลุ่มงาน/<br>ผู้รับผิดชอบ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ<br>ของโครงการ | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ |
|--|---|--------------|--|-----------------------|---------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
|  | <p>กลยุทธ์ PIRAB</p> <p>P : Partner ชักชวน<br/>บุคลากรทุกระดับให้เห็น<br/>ความสำคัญและร่วมกันตาม<br/>นโยบาย Happy Body</p> <p>I : Invest บูรณา<br/>การงบประมาณระหว่าง<br/>กลุ่มงานร่วมกัน</p> <p>R : Regulate and<br/>Legislate ดำเนินการตาม<br/>เกณฑ์การประเมิน Happy<br/>Body</p> <p>A : Advocate ชี้นำ<br/>ชูประเด็น และสนับสนุนให้<br/>บุคลากรทุกระดับให้<br/>ความสำคัญกับการ<br/>ดำเนินงาน Happy Body</p> <p>B : Build<br/>Capacity พัฒนาศักยภาพ<br/>บุคลากรให้ดำเนินงานได้<br/>ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> |              |  |                       |                           |                                   |                         |

| นโยบาย/<br>แนวทาง/<br>มาตรการสำคัญ<br>(Key Activities)  | กิจกรรม/มาตรการ/<br>เหตุผลประกอบใน<br>การกำหนดมาตรการ<br>และประเด็นความรู้/<br>กลยุทธ์ PIRAB   | วัตถุประสงค์  | ประเด็นความรู้ให้<br>บุคลากรของ<br>หน่วยงานในการ<br>สร้างเสริม<br>สุขภาพอย่าง<br>ต่อเนื่อง | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ           | กลุ่มงาน/<br>ผู้รับผิดชอบ                   | ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ<br>ของโครงการ  | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ   |
|---|--|---|--|---------------------------------|---|--|---|
| ๑.บุคลากรใน<br>สถาบันพัฒนาสุข<br>ภาวะเขตเมืองทุก<br>คนร่วมการออก<br>กำลังกาย ณ ห้อง<br>ฟิตเนส สถาบัน<br>พัฒนาสุขภาพ<br>เขตเมือง | <b>กิจกรรมที่ ๔</b><br><b>ออกกำลังกายร่วมกัน</b><br><b>ณ ห้องฟิตเนส</b><br><b>มาตรการ</b><br>-การสื่อสาร สร้างการ<br>มีส่วนร่วมของบุคลากร<br>ตระหนักและให้<br>ความสำคัญ<br><b>เหตุผลประกอบใน</b><br><b>การกำหนดมาตรการ</b><br><b>และประเด็นความรู้</b><br>-เพื่อให้บุคลากรทุก<br>ระดับปฏิบัติเป็น<br>แนวทางเดียวกัน<br><b>กลยุทธ์ PIRAB</b><br>P : Partner ชักชวน<br>บุคลากรทุกระดับให้เห็น<br>ความสำคัญและร่วมกัน<br>ตามนโยบาย Happy<br>Body<br>I : Invest บูรณา<br>การงบประมาณระหว่าง<br>กลุ่มงานร่วมกัน | เพื่อส่งเสริมให้มี<br>กิจกรรมทางกาย<br>เพียงพออย่างน้อย<br>วันละ ๓๐ นาที ๕<br>วันต่อสัปดาห์หรือ<br>๑๕๐ นาทีต่อ<br>สัปดาห์ | บุคลากรมีทักษะ<br>ความสามารถใน<br>การออกกำลังกาย<br>ได้ถูกต้อง                             | ตุลาคม ๒๕๖๓<br>- มีนาคม<br>๒๕๖๔ | นักวิทยาศาสตร์<br>การกีฬาและทุก<br>กลุ่มงาน | <b>ตัวชี้วัด</b><br>๑.บุคลากรเข้าร่วม<br>โครงการร้อยละ<br>๑๐๐<br>๒.ร้อยละที่เพิ่มขึ้น<br>ของบุคลากรที่มี<br>BMI ปกติ<br><b>เอกสารหลักฐาน</b><br>๑.รายงานสรุปผล<br>ค่าดัชนีมวลกาย<br>บุคลากรสถาบัน<br>พัฒนาสุขภาพ<br>เขตเมือง<br>ปีงบประมาณ<br>๒๕๖๔ รอบ ๖<br>เดือนแรก | ๑.บุคลากรมี<br>กิจกรรมทาง<br>กายเพิ่มมากขึ้น<br>๒.เพิ่มจำนวน<br>บุคลากรที่มี<br>BMI ปกติ<br>๓. ลดความ<br>เสี่ยงต่อการเกิด<br>โรคหัวใจและ<br>หลอดเลือด<br>สมอง |

| นโยบาย/<br>แนวทาง/<br>มาตรการสำคัญ<br>(Key Activities) | กิจกรรม/มาตรการ/<br>เหตุผลประกอบใน<br>การกำหนดมาตรการ<br>และประเด็นความรู้/<br>กลยุทธ์ PIRAB  | วัตถุประสงค์ | ประเด็นความรู้ให้<br>บุคลากรของ<br>หน่วยงานในการ<br>สร้างเสริม<br>สุขภาพอย่าง<br>ต่อเนื่อง | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | กลุ่มงาน/<br>ผู้รับผิดชอบ | ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ<br>ของโครงการ | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ |
|--|---|--------------|--|-----------------------|---------------------------|---------------------------------------|-------------------------|
|  | R : Regulate and<br>Legislate ดำเนินการ<br>ตามเกณฑ์การประเมิน<br>Happy Body<br>A : Advocate ชี้นำ ชู<br>ประเด็น และสนับสนุนให้<br>บุคลากรทุกระดับให้<br>ความสำคัญกับการ<br>ดำเนินงาน Happy Body<br>B : Build<br>Capacity พัฒนา<br>ศักยภาพบุคลากรให้<br>ดำเนินงานได้ตามหน้าที่ที่<br>ได้รับมอบหมาย |              |  |                       |                           |                                       |                         |

ผู้อนุมัติแผน ..... 

(นายเกษม เวชสุทธานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด

- รอบ ๖ เดือนแรก  
(ตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔)
- รอบ ๖ เดือนหลัง  
(เมษายน ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๔)

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข  
การส่งเสริมองค์กรที่มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔  
หน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

รายงานผลการวิเคราะห์ ข้อมูล สถานการณ์ สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานการณ์ความสมดุลในชีวิตและการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปี ๒๕๖๔ โดยมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรภายในองค์กรในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ เพื่อดำเนินการการส่งเสริมองค์กรที่มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ได้ตามนโยบายคำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง คำสั่งที่ ๓/๒๕๖๔ เรื่อง นโยบายขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับผลจากการตรวจประเมินโดยคณะกรรมการสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ตามคำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง คำสั่งที่ ๑/๒๕๖๔ สรุปผลวิเคราะห์ ข้อมูล สถานการณ์ สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานการณ์ความสมดุลในชีวิตและการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ได้ดังต่อไปนี้



สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง  
เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร MOPH To Health  
และคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

**M O P H to HEALTH**

**พอเพียง**

**วินัย**

**สุจริต**

**จิตอาสา**



กรมอนามัย  
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

**วัฒนธรรมองค์กร MOPH TO HEALTH**  
พฤติกรรมพึงประสงค์  
ตัวชี้วัดบ่งชี้สมรรถนะบุคคลสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

**Health Model บุคลากรทุกคน**

- ตรวจสอบสุขภาพและประเมินสมรรถนะร่างกาย ประจำปี
- คัดน้ำเปล่าแทนน้ำหวาน
- เดินขึ้นบันได แทนการใช้ลิฟต์
- มีการ ลุก ซอับ ออกกำลังกาย ระหว่างวัน และระหว่างการประชุม
- บุคลากรดูแลและจัดการกลุ่มงาน/หน่วยงานเป็นสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน

**Ethics บุคลากรทุกคน**

- ตรงต่อเวลา
- ไม่นำหรือใช้ทรัพย์สินราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว
- อุทิศตนและเวลา ด้วยความเสียสละมีส่วนร่วมขององค์กร
- คัดค้านการรับสินบน หรือทุจริตมิชอบทุกรูปแบบ
- ร่วมรณรงค์ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมในการต่อต้านการรับสินบน หรือทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

**Achievement บุคลากรทุกคน**

- จัดทำกรมอบหมายงาน ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ และการเลื่อนเงินเดือน
- พัฒนาการทำงานด้วยเทคโนโลยี (QRCode หรือ Upload เอกสารผ่าน Web site)
- ควบคุมมาตรฐาน คุณภาพงาน ป้องกันข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดที่ อาจเกิดขึ้นได้ทันเวลา
- จัดทำแผนฝึกอบรมพัฒนาการปฏิบัติงานราชการรายบุคคล
- ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานขององค์กร

**Learning บุคลากรทุกคน**

- ให้ความร่วมมือเข้าร่วมประชุมคณะทำงานหรือคณะกรรมการ
- สรุปผลการเรียนรู้หลังการประชุม / อบรม / สัมมนา ทุกครั้ง
- จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์ (One page) ผลการดำเนินงาน เผยแพร่ Web site หน่วยงาน
- พัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
- มีผลงาน R2R หรืองานวิจัย หรือนวัตกรรม

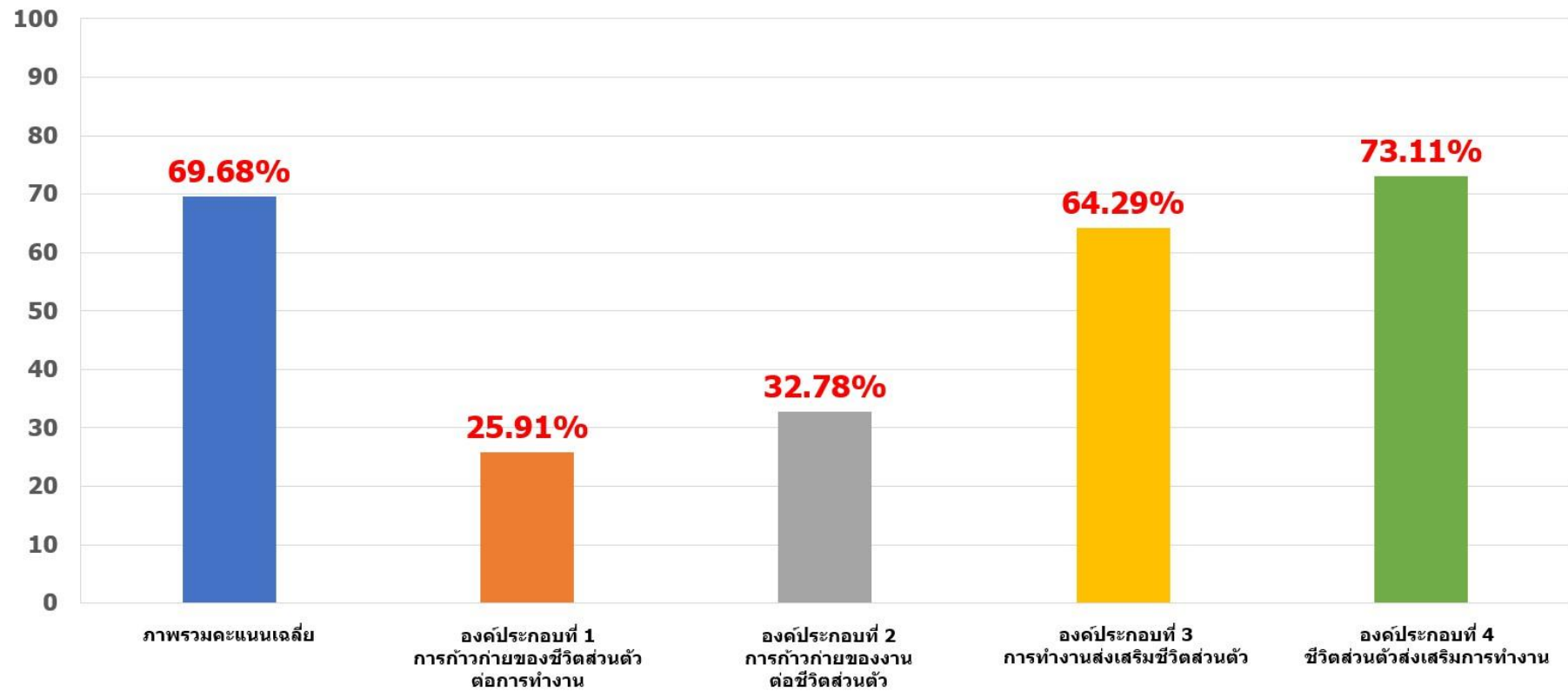
**Trust บุคลากรทุกคน**

- ยินดีรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- รับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ ประชาชน ภาคีเครือข่าย
- มีความเคารพในสิทธิหน้าที่ตนเองและผู้อื่น
- ให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ
- ให้ความร่วมมือสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี

**Harmony บุคลากรทุกคน**

- มีพฤติกรรม แรกพบ นบไหว่ กล่าว สวัสดี ทักทาย อ่อนน้อม อ่อนน้อม
- ให้ความร่วมมือร่วมใจสร้างเอกลักษณ์ สสม. (ทุกวันพฤหัสบดี สวมใส่ชุดออกกำลังกาย และออกกำลังกายร่วมกัน เวลา 15.00 น. วันพุธและวันศุกร์สวมใส่ผ้าไทย หรือ ผ้าพื้นเมือง)
- มีจิตอาสา Give and Take ยิ่งให้ยิ่งได้ เช่น การนำสิ่งของมาร่วมประชุม และทำความสะอาดหน่วยงาน
- ให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมสร้างความผูกพันองค์กร
- สร้างขวัญกำลังใจ บุคลากร เช่น อวยพรวันครบรอบวันเกิด และ ส่งมอบให้กัน หรือ ส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ

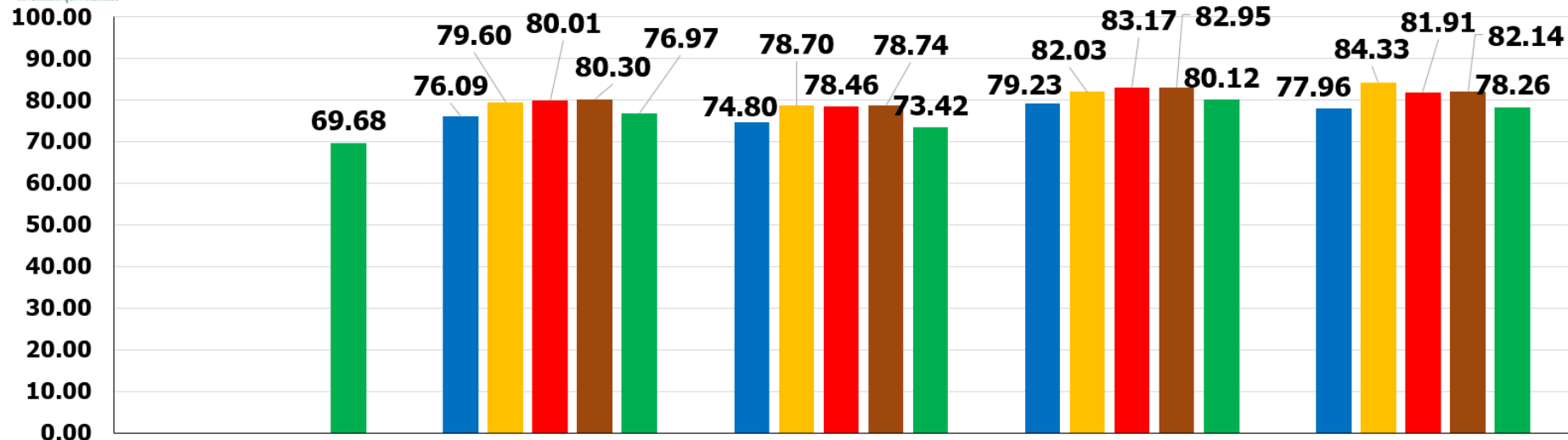
## สรุปคะแนนวัดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน





# รายงานแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงานและ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง

กรมอนามัย  
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง



- ข้อมูล ณ วันที่ 29 มีนาคม 2562
- ข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2562
- ข้อมูล ณ วันที่ 18 ธันวาคม 2562
- ข้อมูล ณ วันที่ 15 เมษายน 2563
- ข้อมูล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2563

■ รอบ 1/2562 (186 คน)    
 ■ รอบ 2/2562 (189 คน)    
 ■ รอบ 1/2563 (179 คน)    
 ■ รอบ 2/2563 (196 คน)    
 ■ รอบ 1/2564 (192 คน)

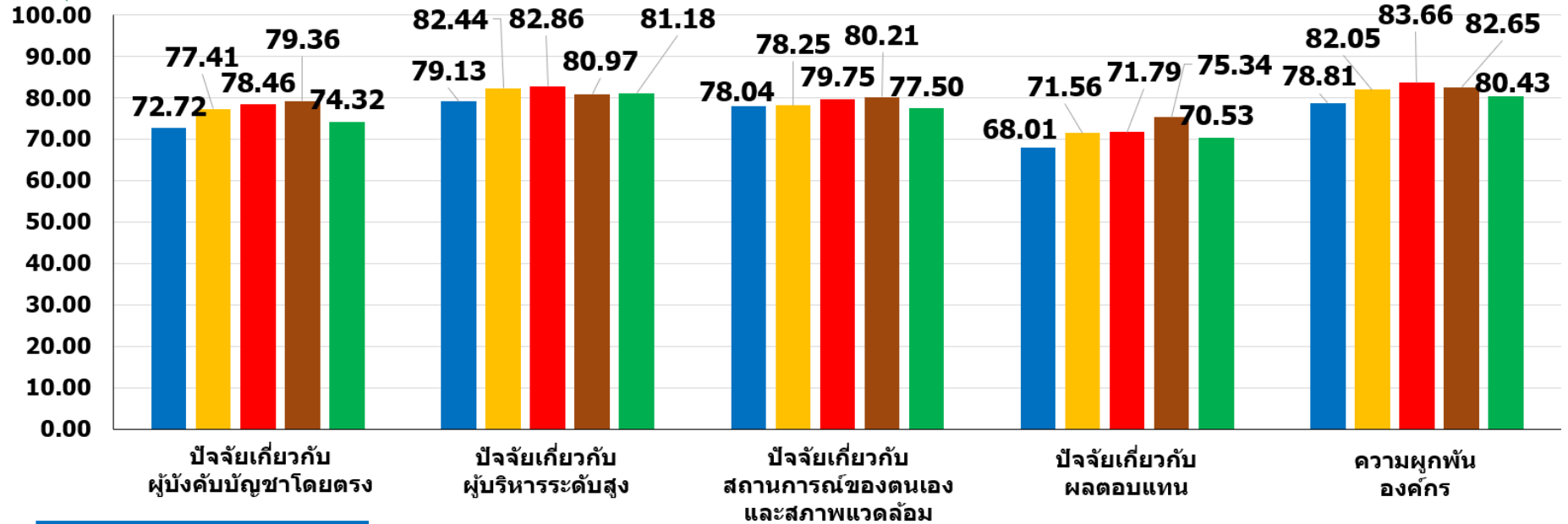
กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

<http://mwi.anamai.moph.go.th>



# รายงานแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงานและ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

กรมอนามัย  
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง



- ข้อมูล ณ วันที่ 29 มีนาคม 2562
- ข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2562
- ข้อมูล ณ วันที่ 18 ธันวาคม 2562
- ข้อมูล ณ วันที่ 15 เมษายน 2563
- ข้อมูล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2563

■ รอบ 1/2562 (186 คน)    
 ■ รอบ 2/2562 (189 คน)    
 ■ รอบ 1/2563 (179 คน)    
 ■ รอบ 2/2563 (196 คน)    
 ■ รอบ 1/2564 (192 คน)

กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

<http://mwi.anamai.moph.go.th>

จากสถานการณ์และสภาพปัญหาของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ในปี ๒๕๖๔ พบว่า มีประเด็นปัญหาต่อไปนี้

| ผลการประเมินความสมดุลในชีวิตและการทำงาน               | เป้าหมาย (ร้อยละ)    | คะแนนที่ได้            | วิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์และที่ประชุมเสนอกิจกรรมที่ควรดำเนินการ ตามลำดับ ดังนี้   |
|---|----------------------|------------------------|---|
| ภาพรวมคะแนนเฉลี่ย                                     | ๗๕                   | รอบที่ ๑ /๒๕๖๔ = ๖๙.๖๘ | เกณฑ์ในการวัดระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงานมี ๓ ระดับ ดังนี้<br>ระดับคะแนน ๑ – ๒.๓๓ มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับต่ำ<br>ระดับคะแนน ๒.๓๔ – ๓.๖๖ มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง<br>ระดับคะแนน ๓.๖๗ – ๕.๐๐ มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับสูง<br>ผลการวิเคราะห์คะแนนอยู่ที่ ๓.๔๘ ซึ่งความสมดุลในชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับระยะเวลาและประสบการณ์ของผู้ที่ได้รับมอบหมาย พร้อมมีการสอนงานและติดตามประเมินอย่างเหมาะสม |
| องค์ประกอบที่ ๑ การก้าวก้าวของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน | ไม่ควรเกิน ร้อยละ ๒๐ | รอบที่ ๑ /๒๕๖๔ = ๒๕.๙๑ | ๑.ควรมีการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง<br>๒.กำหนดกิจกรรมทำสติก่อนทำงาน ฝึกการสร้างสมาธิก่อนเริ่มทำงานในตอนเช้า<br>๓.ควรมีการแบ่งเวลา จัดตารางชีวิตและตารางงานของตนเอง   |
| องค์ประกอบที่ ๒ การก้าวก้าวของงานต่อชีวิตส่วนตัว      | ไม่ควรเกิน ร้อยละ ๒๐ | รอบที่ ๑ /๒๕๖๔ = ๓๒.๗๘ | ๑.การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับสมรรถนะตามตำแหน่งที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล<br>๒.การจัดลำดับความสำคัญของงาน<br>๓.ควรมีการแบ่งเวลา จัดตารางชีวิตและตารางงานของตนเอง   |
| องค์ประกอบที่ ๓ การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว          | ๗๕                   | รอบที่ ๑ /๒๕๖๔ = ๖๔.๒๙ | ๑.การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพรายบุคคล<br>๒.ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมรายได้ เช่น ทำการเกษตร(ปลูกผัก) เพื่อนำผลผลิตที่ได้มาจำหน่ายเป็นรายได้สวัสดิการให้กับกลุ่มงาน หรือจัดกิจกรรมตลาดนัดเพื่อสุขภาพทุกวันศุกร์สิ้นเดือน หรือจัดทำบอร์ดกระจายรายได้เกี่ยวกับการหารายได้เสริมของบุคลากร<br>๓.การเสริมสร้างความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม  |
| องค์ประกอบที่ ๔ ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน          | ๗๕                   | รอบที่ ๑ /๒๕๖๔ = ๗๓.๑๑ | ๑.การพัฒนาศักยภาพตัวเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน<br>๒.การเสริมสร้างความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม   |

| ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร | เป้าหมาย (ร้อยละ) | เปรียบเทียบ ๓ ปี ย้อนหลัง  | วิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์และที่ประชุมเสนอกิจกรรมที่ควรดำเนินการ ตามลำดับ ดังนี้   |
|---|-------------------|--|---|
| ภาพรวมคะแนนเฉลี่ย                         | ๘๒                | รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๖.๐๙<br>รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๗๙.๖๐<br>รอบที่ ๑/๒๕๖๓ = ๘๐.๐๑<br>รอบที่ ๒/๒๕๖๓ = ๘๐.๓๐<br>รอบที่ ๑/๒๕๖๔ = ๗๖.๙๗ | ๑.มีการปรับเปลี่ยนอัตรากำลัง มีบุคลากรบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย มาใหม่ กิจกรรมต้องใช้ระยะเวลา ดำเนินการ ต้องมีการสื่อสารบ่อยครั้งทุกช่องทาง<br>๒.ควรกำหนดกิจกรรมในการดำเนินงานแต่ละปัจจัยให้เกิดความต่อเนื่อง<br>๓.ควรประชาสัมพันธ์ สื่อสาร ทุกช่องทางเพื่อให้ทั่วถึง บุคลากรทุกระดับ |
| ๑.ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร                   | ๘๐                | รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๔.๘๐<br>รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๗๘.๗๐<br>รอบที่ ๑/๒๕๖๓ = ๗๘.๔๖<br>รอบที่ ๒/๒๕๖๓ = ๗๘.๗๔<br>รอบที่ ๑/๒๕๖๔ = ๗๓.๔๒ | ๑.ดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนทำงาน<br>๒.สื่อสารทำความเข้าใจสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของบุคลากรผ่านที่ประชุมกรรมการบริหารสถาบัน  |
| ๒.ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ                 | ๘๕                | รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๙.๒๓<br>รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๘๒.๐๓<br>รอบที่ ๑/๒๕๖๓ = ๘๓.๑๗<br>รอบที่ ๒/๒๕๖๓ = ๘๒.๙๕<br>รอบที่ ๑/๒๕๖๔ = ๘๐.๑๒ | ๑.มีการมอบหมายงานตามสมรรถนะที่กำหนดแต่ละตำแหน่ง<br>๒.กำหนดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานแต่ละบุคคลและแต่ละกลุ่มงาน กำหนดระยะเวลา ๓ เดือน ๖ เดือน ๙ เดือนและ ๑๒ เดือน  |
| ๓.ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร            | ๘๕                | รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๗.๙๖<br>รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๘๔.๓๓<br>รอบที่ ๑/๒๕๖๓ = ๘๑.๙๑<br>รอบที่ ๒/๒๕๖๓ = ๘๒.๑๔<br>รอบที่ ๑/๒๕๖๔ = ๗๘.๒๖ | จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการสร้างความผูกพันในองค์กร เช่น กิจกรรมประมวลของออนไลน์หรือส่งความสุขปีใหม่ ออนไลน์หรือส่งสรรค์วันเกิดทุกวันศุกร์สุดท้ายของเดือน  |

| ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร        | เป้าหมาย (ร้อยละ) | เปรียบเทียบ ๓ ปี ย้อนหลัง  | วิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์และที่ประชุมเสนอกิจกรรมที่ควรดำเนินการ ตามลำดับ ดังนี้  |
|--|-------------------|--|--|
| ๕.ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง               | ๘๕                | รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๙.๑๓<br>รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๘๒.๔๔<br>รอบที่ ๑/๒๕๖๓ = ๘๒.๘๖<br>รอบที่ ๒/๒๕๖๓ = ๘๐.๙๗<br>รอบที่ ๑/๒๕๖๔ = ๘๑.๑๘ | ๑.ผู้บริหารมีภารกิจหลายด้าน<br>๒.ควรมีกิจกรรมที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมทำร่วมกับผู้บริหาร เช่น การออกกำลังกาย ทำอาหารร่วมกับผู้บริหาร หรือทำบุญตักบาตรร่วมกับผู้บริหาร ผู้บริหารร่วมกิจกรรมวันเกิด<br>๓. จัดห้องสนทนาการร่วมกับผู้บริหาร  |
| ๖.ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม | ๘๐                | รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๘.๐๔<br>รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๗๘.๒๕<br>รอบที่ ๑/๒๕๖๓ = ๗๙.๗๕<br>รอบที่ ๒/๒๕๖๓ = ๘๐.๒๑<br>รอบที่ ๑/๒๕๖๔ = ๗๗.๕๐ | มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้<br>๑. มีรถจอดขวางหน้าประตูของหน่วยงาน<br>๒. ถังขยะตรงทางเดินชั้นที่ทำงานรู้สึกไม่สวยงามควรมีมาตรการในการคัดแยกขยะ<br>๓. เพิ่มราวจับที่บันไดขณะขึ้น-ลง ที่ทำงาน<br>๔. สิ่งอำนวยความสะดวกมีสภาพเก่าและชำรุดง่าย (เช่น เครื่องปรับอากาศชำรุดบ่อยครั้ง)<br>๕. พื้นทางเดินชั้น ๑ ไม่สะอาด<br>๖. สุขภาพึงชั้น ๑ กลอนประตูชำรุด<br>จึงมีการมอบหมายหน้าที่และแต่งตั้งคณะทำงานตามคำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง คำสั่งที่ ๑/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) |
| ๗.ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน                        | ๗๒                | รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๖๘.๐๑<br>รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๗๑.๕๖<br>รอบที่ ๑/๒๕๖๓ = ๗๑.๗๙<br>รอบที่ ๒/๒๕๖๓ = ๗๕.๓๔<br>รอบที่ ๑/๒๕๖๔ = ๗๐.๕๓ | ควรอำนวยความสะดวก ผู้รับบริการและเจ้าหน้าที่ เสนอกิจกรรมส่งเสริมรายได้ เช่น ทำการเกษตร(ปลูกผัก) เพื่อนำผลผลิตที่ได้มาจำหน่ายเป็นรายได้สวัสดิการให้กับกลุ่มงาน หรือจัดกิจกรรมตลาดนัดเพื่อสุขภาพทุกวันศุกร์สิ้นเดือน หรือจัดทำบอร์ดกระจายรายได้เกี่ยวกับการหารายได้เสริมของบุคลากร   |

| ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร | เป้าหมาย (ร้อยละ) | เปรียบเทียบ ๓ ปี ย้อนหลัง  | วิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์และที่ประชุมเสนอกิจกรรมที่ควรดำเนินการ ตามลำดับ ดังนี้  |
|---|-------------------|--|--|
| ๘.ปัจจัยความผูกพันองค์กร                  | ๘๕                | รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๘.๘๑<br>รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๘๒.๐๕<br>รอบที่ ๑/๒๕๖๓ = ๘๓.๖๖<br>รอบที่ ๒/๒๕๖๓ = ๘๒.๖๕<br>รอบที่ ๑/๒๕๖๔ = ๘๐.๔๓ | ๑. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรให้บุคลากร (OD)<br>๒. จัดกิจกรรมตามเทศกาลประเพณีประจำปี เช่น งานวันปีใหม่ งานวันสงกรานต์ งานวันกีฬา งานวันเกษียณ<br>๓. จัดสวัสดิการรถรับส่ง (กรณีมีงานสวดอธิษฐานและฌาปนกิจ)<br>๔. การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติประกาศเกียรติคุณ เช่น คนดีศรีอนามัย |

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข  
การสร้างความสุขชีวิตและความผูกพันภายในองค์กร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ หน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง  
รอบ ๖ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔)

ดำเนินการโดย

๑.กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

| นโยบาย/<br>แนวทาง/<br>มาตรการสำคัญ<br>(Key Activities)   | กิจกรรม/มาตรการ/เหตุผล<br>ประกอบในการกำหนด<br>มาตรการและประเด็น<br>ความรู้/กลยุทธ์ PIRAB  | วัตถุประสงค์  | ประเด็นความรู้ให้<br>บุคลากรของหน่วยงาน<br>ในการสร้างเสริมสุขภาพ<br>อย่างต่อเนื่อง  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ                        | กลุ่มงาน/<br>ผู้รับผิดชอบ                                  | ตัวชี้วัดความสำเร็จ<br>ของโครงการ   |
|--|---|---|---|--|--|---|
| <p>๑.คำสั่งสถาบันพัฒนา<br/>สุขภาพเขตเมือง คำสั่งที่<br/>๓/๒๕๖๔ เรื่อง นโยบาย<br/>ขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มี<br/>คุณภาพ</p> | <p><b>กิจกรรมที่ ๑</b><br/><b>บุคลากรปลูกต้นไม้ สร้าง<br/>ความสัมพันธ์ภายใน<br/>องค์กร</b><br/><b>มาตรการ</b><br/>-การประชุมสื่อสาร สร้าง<br/>การมีส่วนร่วมของบุคลากร<br/>(คณะกรรมการบริหาร<br/>สถาบัน)<br/><b>เหตุผลประกอบในการ<br/>กำหนดมาตรการและ<br/>ประเด็นความรู้</b><br/>-เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ<br/>ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน<br/><b>กลยุทธ์ PIRAB</b><br/><b>P : Partner</b> ชักชวน<br/>บุคลากรทุกระดับให้เห็น<br/>ความสำคัญและร่วมกันตาม<br/>นโยบาย ขับเคลื่อนองค์กร<br/>แห่งความสุขที่มีคุณภาพ<br/><b>I : Invest</b> บูรณา<br/>การงบประมาณระหว่าง<br/>กลุ่มงานร่วมกัน</p> | <p>๑.เพื่อเสริมสร้างความ<br/>ผูกพันภายในองค์กร<br/>ระหว่างบุคลากร</p> | <p>ความรู้รอบรู้และทักษะการ<br/>ปลูกต้นไม้ ประโยชน์ต้น<br/>หมอน หรือมัลเบอร์รี่</p> | <p>ตุลาคม<br/>๒๕๖๓ -<br/>มีนาคม<br/>๒๕๖๔</p> | <p>๑.กลุ่มงานพัฒนา<br/>องค์กรและขับเคลื่อน<br/>กำลังคน</p> | <p><b>ตัวชี้วัด</b><br/>๑.คะแนนความผูกพัน<br/>ภาพรวมในองค์กร<br/>มากกว่าร้อยละ ๘๐<br/>(๘๒)<br/>๒.ร้อยละของจำนวน<br/>ผู้เข้าร่วมกิจกรรม<br/>มากกว่าร้อยละ ๘๐<br/><b>เอกสารหลักฐาน</b><br/>๑.ภาพข่าว<br/>ประชาสัมพันธ์ (One<br/>page)</p> |

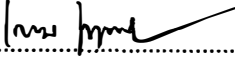
| นโยบาย/<br>แนวทาง/<br>มาตรการสำคัญ<br>(Key Activities) | กิจกรรม/มาตรการ/เหตุผล<br>ประกอบในการกำหนด<br>มาตรการและประเด็น<br>ความรู้/กลยุทธ์ PIRAB  | วัตถุประสงค์ | ประเด็นความรู้ให้<br>บุคลากรของหน่วยงาน<br>ในการสร้างเสริมสุขภาพ<br>อย่างต่อเนื่อง | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | กลุ่มงาน/<br>ผู้รับผิดชอบ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ<br>ของโครงการ |
|--|---|--------------|--|-----------------------|---------------------------|-----------------------------------|
|  | <p>R : Regulate and<br/>Legislate ดำเนินการตาม<br/>เกณฑ์การประเมินความ<br/>ผูกพันองค์กร</p> <p>A : Advocate ชี้แนะ ชู<br/>ประเด็น และสนับสนุนให้<br/>บุคลากรทุกระดับให้<br/>ความสำคัญกับการ<br/>ดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กร<br/>แห่งความสุขที่มีคุณภาพ</p> <p>B : Build<br/>Capacity พัฒนาศักยภาพ<br/>บุคลากรให้ดำเนินงานได้<br/>ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> |              |  |                       |                           |                                   |

| นโยบาย/<br>แนวทาง/<br>มาตรการสำคัญ<br>(Key Activities)   | กิจกรรม/มาตรการ/เหตุผล<br>ประกอบในการกำหนด<br>มาตรการและประเด็น<br>ความรู้/กลยุทธ์ PIRAB  | วัตถุประสงค์  | ประเด็นความรู้ให้<br>บุคลากรของหน่วยงาน<br>ในการสร้างเสริมสุขภาพ<br>อย่างต่อเนื่อง | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ                        | กลุ่มงาน/<br>ผู้รับผิดชอบ                                  | ตัวชี้วัดความสำเร็จ<br>ของโครงการ   |
|--|---|---|--|--|--|---|
| <p>๑.คำสั่งสถาบันพัฒนา<br/>สุขภาพเขตเมือง คำสั่งที่<br/>๓/๒๕๖๔ เรื่อง นโยบาย<br/>ขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่<br/>มีคุณภาพ</p> | <p><b>กิจกรรมที่ ๒ ศึกษาดูงาน<br/>หน่วยงานต้นแบบปรัชญา<br/>เศรษฐกิจพอเพียง<br/>มาตรการ</b><br/>-การประชุมสื่อสาร สร้าง<br/>การมีส่วนร่วมของบุคลากร<br/>(คณะกรรมการบริหาร<br/>สถาบัน)<br/><b>เหตุผลประกอบในการ<br/>กำหนดมาตรการและ<br/>ประเด็นความรู้</b><br/>-เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ<br/>ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน<br/><b>กลยุทธ์ PIRAB</b><br/><b>P : Partner</b> ชักชวน<br/>บุคลากรทุกระดับให้เห็น<br/>ความสำคัญและร่วมกันตาม<br/>นโยบาย ขับเคลื่อนองค์กร<br/>แห่งความสุขที่มีคุณภาพ<br/><b>I : Invest</b> บูรณา<br/>การงบประมาณระหว่าง<br/>กลุ่มงานร่วมกัน<br/><b>R : Regulate and<br/>Legislate</b> ดำเนินการตาม</p> | <p>๑.เพื่อเสริมสร้างความ<br/>ผูกพันภายในองค์กร<br/>ระหว่างบุคลากร</p> | <p>ความรู้รอบรู้ คุณธรรม ๔<br/>ประการ พอเพียง มีวินัย<br/>สุจริต จิตอาสา</p>       | <p>ตุลาคม<br/>๒๕๖๓ -<br/>มีนาคม<br/>๒๕๖๔</p> | <p>๑.กลุ่มงานพัฒนา<br/>องค์กรและขับเคลื่อน<br/>กำลังคน</p> | <p><b>ตัวชี้วัด</b><br/>๑.คะแนนความผูกพัน<br/>ภาพรวมในองค์กร<br/>มากกว่าร้อยละ ๘๐<br/>(๘๒)<br/>๒.ร้อยละของจำนวน<br/>ผู้เข้าร่วมกิจกรรม<br/>มากกว่าร้อยละ ๘๐<br/><b>เอกสารหลักฐาน</b><br/>๑.ภาพข่าว<br/>ประชาสัมพันธ์ (One<br/>page)</p> |

| นโยบาย/<br>แนวทาง/<br>มาตรการสำคัญ<br>(Key Activities) | กิจกรรม/มาตรการ/เหตุผล<br>ประกอบในการกำหนด<br>มาตรการและประเด็น<br>ความรู้/กลยุทธ์ PIRAB   | วัตถุประสงค์  | ประเด็นความรู้ให้<br>บุคลากรของหน่วยงาน<br>ในการสร้างเสริมสุขภาพ<br>อย่างต่อเนื่อง | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ                        | กลุ่มงาน/<br>ผู้รับผิดชอบ                                  | ตัวชี้วัดความสำเร็จ<br>ของโครงการ   |
|--|--|---|--|--|--|---|
|  | <p>เกณฑ์การประเมินความ<br/>ผูกพันองค์กร<br/>A : Advocate ชี้นำ ชู<br/>ประเด็น และสนับสนุนให้<br/>บุคลากรทุกระดับให้<br/>ความสำคัญกับการ<br/>ดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กร<br/>แห่งความสุขที่มีคุณภาพ<br/>B : Build<br/>Capacity พัฒนาศักยภาพ<br/>บุคลากรให้ดำเนินงานได้<br/>ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> |   |  |  |  |   |
|  | <p><b>กิจกรรมที่ ๓</b><br/><b>อวยพรวันเกิด ความ</b><br/><b>ภาคภูมิใจเป็นส่วนหนึ่ง</b><br/><b>ขององค์กร</b><br/><b>มาตรการ</b><br/>-การประชุมสื่อสาร สร้าง<br/>การมีส่วนร่วมของบุคลากร<br/>(คณะกรรมการบริหาร<br/>สถาบัน)</p>  | <p>๑.เพื่อเสริมสร้างความ<br/>ผูกพันภายในองค์กร<br/>ระหว่างบุคลากร</p> | <p>ความรู้รอบรู้ คุณธรรม ๔<br/>ประการ พอเพียง มีวินัย<br/>สุจริต จิตอาสา</p>       | <p>ตุลาคม<br/>๒๕๖๓ -<br/>มีนาคม<br/>๒๕๖๔</p> | <p>๑.กลุ่มงานพัฒนา<br/>องค์กรและขับเคลื่อน<br/>กำลังคน</p> | <p><b>ตัวชี้วัด</b><br/>๑.คะแนนความผูกพัน<br/>ภาพรวมในองค์กร<br/>มากกว่าร้อยละ ๘๐<br/>(๘๒)<br/>๒.ร้อยละของจำนวน<br/>ผู้เข้าร่วมกิจกรรม<br/>มากกว่าร้อยละ ๘๐<br/><b>เอกสารหลักฐาน</b><br/>๑.ภาพข่าว<br/>ประชาสัมพันธ์ (One<br/>page)</p> |

| นโยบาย/<br>แนวทาง/<br>มาตรการสำคัญ<br>(Key Activities) | กิจกรรม/มาตรการ/เหตุผล<br>ประกอบในการกำหนด<br>มาตรการและประเด็น<br>ความรู้/กลยุทธ์ PIRAB   | วัตถุประสงค์ | ประเด็นความรู้ให้<br>บุคลากรของหน่วยงาน<br>ในการสร้างเสริมสุขภาพ<br>อย่างต่อเนื่อง | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | กลุ่มงาน/<br>ผู้รับผิดชอบ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ<br>ของโครงการ |
|--|--|--------------|--|-----------------------|---------------------------|-----------------------------------|
|  | <p>เหตุผลประกอบในการ<br/>กำหนดมาตรการและ<br/>ประเด็นความรู้<br/>-เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ<br/>ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน<br/>กลยุทธ์ PIRAB</p> <p><b>P : Partner</b> ชักชวน<br/>บุคลากรทุกระดับให้เห็น<br/>ความสำคัญและร่วมกันตาม<br/>นโยบาย ขับเคลื่อนองค์กร<br/>แห่งความสุขที่มีคุณภาพ</p> <p><b>I : Invest</b> บูรณา<br/>การงบประมาณระหว่าง<br/>กลุ่มงานร่วมกัน</p> <p><b>R : Regulate and<br/>Legislate</b> ดำเนินการตาม<br/>เกณฑ์การประเมินความ<br/>ผูกพันองค์กร</p> <p><b>A : Advocate</b> ชี้นำ ชู<br/>ประเด็น และสนับสนุนให้<br/>บุคลากรทุกระดับให้<br/>ความสำคัญกับการ<br/>ดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กร<br/>แห่งความสุขที่มีคุณภาพ</p> |              |  |                       |                           |                                   |

| นโยบาย/<br>แนวทาง/<br>มาตรการสำคัญ<br>(Key Activities) | กิจกรรม/มาตรการ/เหตุผล<br>ประกอบในการกำหนด<br>มาตรการและประเด็น<br>ความรู้/กลยุทธ์ PIRAB   | วัตถุประสงค์ | ประเด็นความรู้ให้<br>บุคลากรของหน่วยงาน<br>ในการสร้างเสริมสุขภาพ<br>อย่างต่อเนื่อง | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | กลุ่มงาน/<br>ผู้รับผิดชอบ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ<br>ของโครงการ |
|--|--|--------------|--|-----------------------|---------------------------|-----------------------------------|
|  | B : Build<br>Capacity พัฒนาศักยภาพ<br>บุคลากรให้ดำเนินงานได้<br>ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย |              |  |                       |                           |                                   |

ผู้อนุมัติแผน .....  .....

(นายเกษม เวชสุทธานนท์)  
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด



**กรมอนามัย**  
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

# ภาพถ่ายกิจกรรม

สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง เวย์เพอร์ ๑๓ ม.ค.๖๔



จัดทำโดย สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมทับทิม เพื่อวางแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมืองครอบคลุมกิจกรรม ดังนี้

๑.การดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน ๒.ก้าวทำใจ senson ๓

๓.การตรวจสุขภาพของบุคลากร ๔.การประเมินผล BMI และ การประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือด

๕.การสำรวจความสมดุลชีวิตความผูกพันของบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ และสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร MOPH to Health ของหน่วยงาน



กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี



<http://mwi.anamai.moph.go.th>



**กรมอนามัย**  
สถาบันพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ

# ภาพข่าวกิจกรรม

สถาบันพัฒนาสุขภาพแห่งชาติเมือง เพชรบูรณ์

๑๓ ม.ค. ๖๔



จัดทำโดย สถาบันพัฒนาสุขภาพแห่งชาติเมือง

วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข

และมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมทับทิม กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ จำนวน ๑๒๐ คน

โดยมีกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม กลุ่มงานบริหารงานพัสดุ กลุ่มงานบริหารสารบรรณ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ

จัดการประชุมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ กิจกรรมการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน

วิเคราะห์สถานการณ์ตามเกณฑ์ Health Workplace Happy for Life

เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาพแห่งชาติเมืองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประจำปี ๒๕๖๔



กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี



<http://mwi.anamai.moph.go.th>



**กรมอนามัย**  
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

# ภาพข่าวกิจกรรม

สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง เผยแพร่ ๑๓ ม.ค. ๖๔



จัดทำโดย สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมทับทิม กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ จำนวน ๑๒๐ คน

โดยมีกลุ่มงานพัฒนาสุขภาพวัยทำงานและสถานที่ทำงาน จัดการประชุมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ กิจกรรมก้าวทำใจ

Season ๓ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประจำปี ๒๕๖๔



กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี



<http://mwi.anamai.moph.go.th>



**กรมอนามัย**  
สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

# ภาพข่าวกิจกรรม

สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง เมษายน ๑๓ ม.ค. ๖๔



จัดทำโดย สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมทัตติย กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ จำนวน ๑๒๐ คน

โดยมีกลุ่มงานคลินิกพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการสุขภาพะ จัดการประชุมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลการตรวจสุขภาพประจำปี ผลการตรวจ BMI และการประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือด ของบุคลากรอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป

โปรแกรม CV risk Score เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประจำปี ๒๕๖๔



กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี



<http://mwi.anamai.moph.go.th>



กรมอนามัย  
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

# ภาพถ่ายกิจกรรม

สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง เมษายน ๑๓ ม.ค. ๖๔



จัดทำโดย สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมทับทิม กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ จำนวน ๑๒๐ คน โดยมีกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน จัดการประชุมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลการสำรวจความสมดุลชีวิตและความผูกพันของบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ และสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร MOPH to Health ของหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประจำปี ๒๕๖๔



กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี



<http://mwi.anamai.moph.go.th>

## ใบลงทะเบียน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๔

วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมทับทิม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

| ลำดับ | ชื่อ-นามสกุล                  | ตำแหน่ง                            | ลายมือชื่อ |          | หมายเหตุ |
|-------|-------------------------------|------------------------------------|------------|----------|----------|
|       |                               |                                    | ช่วงเช้า   | ช่วงบ่าย |          |
| ๑     | ว่าที่ร้อยตรีหญิงโยธกา แก้วคำ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ |            |          |          |
| ๒     | นางสาวจุฑามาศ วงคำจันทร์      | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ            | -          | -        | WFH      |
| ๓     | นางสาววันเพ็ญ ศรีจิตร         | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ            |            |          |          |
| ๔     | นางวิชดา คุ่มยิ้ม             | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ         |            |          |          |
| ๕     | นางสาวชญาณิชฐ์ สมเจริญ        | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ            |            |          |          |
| ๖     | นางสาวกะชามาต แซ่เถียน        | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ            |            |          |          |
| ๗     | นายเมธีร์ ชะรัตรัมย์          | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ    |            |          |          |
| ๘     | นายวิฑูรท์ นิลรัตน์           | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ    |            |          |          |
| ๙     | นางสาวสุชาดา เดชเดชา          | นายช่างศิลป์ชำนาญงาน               |            |          |          |
| ๑๐    | นางสาวรัตนา โพนนอก            | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน          |            |          |          |
| ๑๑    | นางสาวตรียานุช ดอนดง          | นักประชาสัมพันธ์                   |            |          |          |
| ๑๒    | นางสาวอรไพลิน เล้าเลิศอนันต์  | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย ส๒        |            |          |          |
| ๑๓    | นายศักดิ์สิทธิ์ โกมลปานิก     | ช่างถ่ายภาพ ช๓                     |            |          |          |
| ๑๔    | นายมนตรี ศรีไพบูลย์           | พนักงานฉายภาพยนตร์ ส๒              |            |          |          |
| ๑๕    | นางสาวนันทิยา เกษมศิริวัฒน์   | พนักงานช่วยเหลือคนไข้              |            |          |          |

## ใบลงทะเบียน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๔

วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมทับทิม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

| ลำดับ | ชื่อ-นามสกุล                 | ตำแหน่ง                      | ลายมือชื่อ |          | หมายเหตุ |
|-------|------------------------------|------------------------------|------------|----------|----------|
|       |                              |                              | ช่วงเช้า   | ช่วงบ่าย |          |
| ๑๖    | นางชุลีกร ลิ่งไธสง           | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ        |            |          |          |
| ๑๗    | นางสาวกชนันท์ นาครัตน์       | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ      |            |          |          |
| ๑๘    | นางสาวศศิธร ยี่ศรี           | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ      |            |          |          |
| ๑๙    | นายสุชาติ นุ่มไทย            | พนักงานบริการเอกสารทั่วไป ป๒ |            |          |          |
| ๒๐    | นายสุพรชาติ ศรจิตต์          | ช่างไม้ ช๓                   |            |          |          |
| ๒๑    | นายฉัตรชัย กอวงษ์            | พนักงานขับรถยนต์ ส๒          |            |          |          |
| ๒๒    | นายสุรพงษ์ จันทร์เฮง         | พนักงานขับรถยนต์ ส๒          |            |          |          |
| ๒๓    | นายสุระสิทธิ์ เอี้ยวประเสริฐ | พนักงานขับรถยนต์ ส๒          |            |          |          |
| ๒๔    | นางกาญจนา ขำประดิษฐ์         | พนักงานทั่วไป ป๒             |            |          |          |
| ๒๕    | นางเดือนเพ็ญ คล้ายบุญมี      | พนักงานบริการ                |            |          |          |
| ๒๖    | นางจอมขวัญ นุ่มไ้ม           | พนักงานบริการ                |            |          |          |
| ๒๗    | นายสิทธิพล ทิชาชาติ          | นายช่างไฟฟ้า                 |            |          |          |
| ๒๘    | นายอนันต์ แก้วกิ้ง           | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย     |            |          |          |
| ๒๙    | นายอนุชาติ คล้ายบุญมี        | พนักงานประกอบอาหาร           |            |          |          |
| ๓๐    | นายไชยพล หิรัญญาภรณ์วิชัย    | พนักงานช่วยเหลือคนไข้        |            |          |          |

## ใบลงทะเบียน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๔

วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมทับทิม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

| ลำดับ | ชื่อ-นามสกุล                  | ตำแหน่ง                            | ลายมือชื่อ |          | หมายเหตุ |
|-------|-------------------------------|------------------------------------|------------|----------|----------|
|       |                               |                                    | ช่วงเช้า   | ช่วงบ่าย |          |
| ๓๑    | นางรัตนา เพ็ชรอินทร์          | พนักงานเกษตรพื้นฐาน                |            |          |          |
| ๓๒    | นางปฤษณา สีนาค                | พนักงานธุรการ ส๓                   | -          | -        | WFH      |
| ๓๓    | นางอุทัย อึ้งทอง              | เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส            |            |          |          |
| ๓๔    | นางแสงฉาย เขยขุนทด            | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน |            |          |          |
| ๓๕    | นางนฤมล กระแสร์               | เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน           |            |          |          |
| ๓๖    | นางพวงแก้ว เภาเกาะ            | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย ส๒        |            |          |          |
| ๓๗    | นายประเทือง แสงทอง            | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย ส๒        |            |          |          |
| ๓๘    | นางสาวสุภา ปุญญาคม            | พนักงานพัสดุ ส๔                    |            |          |          |
| ๓๙    | นางสาวสุดใจ จันทะเอ           | พนักงานพิมพ์ ส๔                    |            |          |          |
| ๔๐    | นางสาวกาญจนา สังข์อรวัฒน์     | พนักงานบริการ                      |            |          |          |
| ๔๑    | ร้อยตำรวจเอกหญิงไปรมา นาคนิยม | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ        |            |          |          |
| ๔๒    | นางสาวกนกรวรรณ แสงสัมฤทธิ์ผล  | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ            | -          | -        | WFH      |
| ๔๓    | นางสาวปาริชาติ ชรakahมุด      | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ            |            |          |          |
| ๔๔    | นางวรรณณา เอี่ยมละออ          | พนักงานพิมพ์ ส๓                    |            |          |          |
| ๔๕    | นางศรีสุดา สว่างสาลี          | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ   |            |          |          |

## ใบลงทะเบียน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๔

วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมทับทิม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

| ลำดับ | ชื่อ-นามสกุล                | ตำแหน่ง                     | ลายมือชื่อ |          | หมายเหตุ |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|----------|----------|
|       |                             |                             | ช่วงเช้า   | ช่วงบ่าย |          |
| ๔๖    | นางจันทิรา นันทมงคลชัย      | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |            |          |          |
| ๔๗    | นางสาววีรฉัตร จรัสฉิมพลีกุล | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ       |            |          |          |
| ๔๘    | นางอมรน้อย ฤทธิเดช          | พนักงานธุรการ ส๔            |            |          |          |
| ๔๙    | นางสาวจุฬาลักษณ์ સાແລະ      | นักวิชาการสาธารณสุข         |            |          |          |
| ๕๐    | นางดวงหทัย เกตุทอง          | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ       |            |          |          |
| ๕๑    | นางพัชรี รื่นเรือง          | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ       |            |          |          |
| ๕๒    | นางสุภาพรรณ อยู่ประเสริฐ    | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ     |            |          |          |
| ๕๓    | นางสาวมัทธนา ศรีนาค         | พนักงานธุรการ               |            |          |          |
| ๕๔    | นางมณฑาทิพย์ เหตานุรักษ์    | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ       |            |          |          |
| ๕๕    | นางสาวฐิตาภา ไบใกล้         | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ     |            |          |          |
| ๕๖    | นางสาวสุวดี ไพจิตรรุ่งเรือง | พนักงานธุรการ               |            |          | ลาป่วย   |
| ๕๗    | นางสายสุดา เสื่อยนต์        | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย    |            |          |          |
| ๕๘    | นางบุญมี ภูมิเจริญ          | พนักงานช่วยเหลือคนไข้       |            |          |          |
| ๕๙    | นางสาวทัศนีย์ วิปสูงเนิน    | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย    |            |          |          |
| ๖๐    | นางนงลักษณ์ งามเจริญ        | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย    |            |          |          |

## ใบลงทะเบียน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๔

วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมทับทิม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

| ลำดับ | ชื่อ-นามสกุล                | ตำแหน่ง                       | ลายมือชื่อ |          | หมายเหตุ |
|-------|-----------------------------|-------------------------------|------------|----------|----------|
|       |                             |                               | ช่วงเช้า   | ช่วงบ่าย |          |
| ๖๑    | นางภัทราภรณ์ เอมยานยาว      | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ         |            |          |          |
| ๖๒    | นางอรอรุมา ไชยดำ            | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ         |            |          |          |
| ๖๓    | พันจ่าเอกสามารถ อัครอุโฆษ   | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ   |            |          |          |
| ๖๔    | นางวาสนา งามสมนึก           | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย ส๒   |            |          |          |
| ๖๕    | นางสาวจันทร์ฉาย วรรณศรี     | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ         |            |          |          |
| ๖๖    | นางนิพล ชยุพงศ์             | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ         |            |          |          |
| ๖๗    | นายอมร กิมหงวน              | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |            |          |          |
| ๖๘    | นางสาวกนกพรรณ จรัสวิเศษภรณ์ | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ       |            |          |          |
| ๖๙    | นางบุษบา ชื่อสัตตบงกช       | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ         |            |          |          |
| ๗๐    | นางจรีพร วรรณสินธุ์         | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ       |            |          |          |
| ๗๑    | นางสาวหทัยรัตน์ ศรีวงศ์ไชย  | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ       |            |          |          |
| ๗๒    | นางสาวณัฐนันท์ แซมเพชร      | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |            |          |          |
| ๗๓    | นางสาวชนาธิภา ทองมาก        | นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ      |            |          |          |
| ๗๔    | นายสุพจน์ วงศ์ภัย           | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย ส๒   |            |          |          |
| ๗๕    | นางสาวกิงแก้ว เอี่ยมโอษฐ์   | พนักงานบริการ                 |            |          |          |

## ใบลงทะเบียน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๔

วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมทับทิม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

| ลำดับ | ชื่อ-นามสกุล                  | ตำแหน่ง                       | ลายมือชื่อ |          | หมายเหตุ |
|-------|-------------------------------|-------------------------------|------------|----------|----------|
|       |                               |                               | ช่วงเช้า   | ช่วงบ่าย |          |
| ๗๖    | นางสาวกรวรรณ อนันตชนลาภา      | นักวิชาการสาธารณสุข           |            |          |          |
| ๗๗    | นางสุธิมา ทานาค               | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย      |            |          |          |
| ๗๘    | นางสาวเพ็ญภา เริงพงษ์พันธ์    | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย      |            |          |          |
| ๗๙    | นายกานต์ ชำนาญเมธินนท์        | พนักงานแปล                    |            |          |          |
| ๘๐    | นายสุमित บำรุงสาลี            | พนักงานแปล                    |            |          |          |
| ๘๑    | นางสุรางค์ โสภากาจารย์        | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย      |            |          |          |
| ๘๒    | นายสมพงษ์ มิลาวรรณ            | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย ส๒   |            |          |          |
| ๘๓    | นางสาวศิริพร ดวงสวัสดิ์       | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ   |            |          |          |
| ๘๔    | นางสาวทิพย์วัลย์ ปราบคะเซ็น   | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ   |            |          |          |
| ๘๕    | นางสาวเมธวดี นามจรัสเรืองศรี  | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |            |          |          |
| ๘๖    | นางสาวพรพรรณ ทองผดุงโรจน์     | นิติกร                        |            |          |          |
| ๘๗    | นางสาวภาวินี แสนสำราญ         | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |            |          |          |
| ๘๘    | นางสาวนพชกร อังคะนิง          | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |            |          |          |
| ๘๙    | นางสาวกฤษฎี แสนดา             | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |            |          |          |
| ๙๐    | นายแพทย์สุรรัตน์ สิรินนทกานต์ | นายแพทย์เชี่ยวชาญ             |            |          |          |

## ใบลงทะเบียน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๔

วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมทับทิม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

| ลำดับ | ชื่อ-นามสกุล                      | ตำแหน่ง                                | ลายมือชื่อ |          | หมายเหตุ |
|-------|-----------------------------------|--|------------|----------|----------|
|       |                                   |  | ช่วงเช้า   | ช่วงบ่าย |          |
| ๙๑    | แพทย์หญิงนิตยา อยู่ภักดี          | นายแพทย์ชำนาญการ                       |            |          |          |
| ๙๒    | นายแพทย์ภัทรพล กันทรการกิติ       | นายแพทย์ปฏิบัติการ                     |            |          |          |
| ๙๓    | ทันตแพทย์วรวิทย์ ใจเมือง          | ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ                 |            |          |          |
| ๙๔    | ทันตแพทย์หญิงสุภาวิตา ภาคเอกภัทร  | ทันตแพทย์ชำนาญการ                      |            |          |          |
| ๙๕    | ทันตแพทย์หญิงวันวิสา ศิริจานุสรณ์ | ทันตแพทย์ชำนาญการ                      |            |          |          |
| ๙๖    | นางสาวจุฑามาศ บุญเลิศ             | พนักงานช่วยเหลือคนไข้                  |            |          |          |
| ๙๗    | นางสาวธัญญา อวะรัมย์              | พนักงานช่วยเหลือคนไข้                  |            |          |          |
| ๙๘    | นางสาวสุพิชญา กระสอบทอง           | พนักงานช่วยเหลือคนไข้                  |            |          |          |
| ๙๙    | นางสุภัทรา อนันตนาถรัตน์          | เภสัชกรชำนาญการพิเศษ                   |            |          |          |
| ๑๐๐   | นายวิชิต ประเสริฐศิลปกุล          | เภสัชกรปฏิบัติการ                      |            |          |          |
| ๑๐๑   | นางเรืองรอง ช่วยสำเร็จ            | เจ้าพนักงานเภสัชกรรมชำนาญงาน           |            |          |          |
| ๑๐๒   | นายสมพ่วง กะตะโท                  | พนักงานรักษาความปลอดภัย บ๒             | -          | -        | ๑๗ *     |
| ๑๐๓   | นางอรัญญา ลอยลม                   | ช่างเย็บผ้า                            |            |          |          |
| ๑๐๔   | นางณัชชา หิริโอตปปะ               | นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ         |            |          |          |
| ๑๐๕   | นางศศิธร สิงหพรหมวงศ์             | เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ชำนาญงาน |            |          |          |

## ใบลงทะเบียน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๔

วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมทับทิม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

| ลำดับ | ชื่อ-นามสกุล            | ตำแหน่ง                          | ลายมือชื่อ |          | หมายเหตุ |
|-------|-------------------------|----------------------------------|------------|----------|----------|
|       |                         |                                  | ช่วงเช้า   | ช่วงบ่าย |          |
| ๑๐๖   | นางเดือนเพ็ญ รัตนสุวรรณ | เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ชำนาญงาน |            |          |          |
| ๑๐๗   | นางบุญเพ็ง แสงทอง       | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย ส๒      |            |          |          |
| ๑๐๘   | นางเพ็ญศรี สุขสวัสดิ์   | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ            |            |          |          |
| ๑๐๙   | นางสาวมณฑา แยมขยาย      | แพทย์แผนไทย                      |            |          |          |
| ๑๑๐   | นางกุลลาบ สีชื่น        | พนักงานบริการ                    |            |          |          |
|       |                         |                                  |            |          |          |
|       |                         |                                  |            |          |          |
|       |                         |                                  |            |          |          |
|       |                         |                                  |            |          |          |
|       |                         |                                  |            |          |          |
|       |                         |                                  |            |          |          |
|       |                         |                                  |            |          |          |
|       |                         |                                  |            |          |          |
|       |                         |                                  |            |          |          |
|       |                         |                                  |            |          |          |
|       |                         |                                  |            |          |          |





## ใบลงทะเบียน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๔

ในวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมทับทิม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

### คณะกรรมการ

| ลำดับ | ชื่อ-นามสกุล              | ตำแหน่ง                              | ลายมือชื่อ |          | หมายเหตุ |
|-------|---------------------------|--------------------------------------|------------|----------|----------|
|       |                           |                                      | ช่วงเช้า   | ช่วงบ่าย |          |
| ๑     | นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ  | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ     |            |          |          |
| ๒     | นางพิกุล ศรีบุตรดี        | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ           |            |          |          |
| ๓     | นางจารินี ยศปัญญา         | นักโภชนาการชำนาญการพิเศษ             |            |          |          |
| ๔     | นางสาวเอื้อมพร มวลศิริ    | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน |            |          |          |
| ๕     | นายกรรณดนุ สาเขตร์        | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ          |            |          |          |
| ๖     | นางสาวอัจฉรา โพชะโน       | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ              |            |          |          |
| ๗     | นางสาววิภาดา รูปงาม       | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ              |            |          |          |
| ๘     | นางวิระฉัตร ชูสิน         | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ              |            |          |          |
| ๙     | นายพงศา โพชัย             | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ        |            |          |          |
| ๑๐    | นายเทวพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ      |            |          |          |
| ๑๑    | นายกันตินันท์ ภูทอง       | นักทรัพยากรบุคคล                     |            |          |          |
|       |                           |                                      |            |          |          |
|       |                           |                                      |            |          |          |