

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง  
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔

วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมไพลิน ชั้น ๓ สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

ผู้มาประชุม

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| ๑. นายเกษม เวชสุทธานนท์           | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง                         |
| ๒. นางสาวกานดาสิ มาลีวงษ์         | ที่ปรึกษาสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง                           |
| ๓. นางสาวศิรดา เล็กอุทัย          | ที่ปรึกษาสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง                           |
| ๔. นายยงยศ หัตถพรสวรรค์           | รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง                      |
| ๕. นางฐิฎา ไกรวัฒนพงศ์            | หัวหน้ากลุ่มงานบริหารนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล             |
| ๖. นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ       | หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน                |
| ๗. นางเตือนใจ ชีวาเกียรติยั้งยง   | หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาวิจัยและนวัตกรรม                          |
| ๘. นางสาวมัญชุชญา ขวาทฤธิ์        | หัวหน้ากลุ่มงานบริหารสาธารณอาคารสถานที่และยานพาหนะ            |
| ๙. นางชนภา ศรีหล้า                | หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการเงินและบัญชี                          |
| ๑๐. นางสาวเอื้อมพร มวลศิริ        | หัวหน้ากลุ่มงานบริหารพัสดุ                                    |
| ๑๑. นางศิริพรรณ บุตรศรี           | หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาสุขภาพะสตรี เด็กปฐมวัยและครอบครัว         |
| ๑๒. นางวิไล รัตนพงษ์              | หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาสุขภาพะวัยเรียนวัยรุ่นและสถานศึกษา        |
| ๑๓. นางดวงหทัย เกตุทอง            | หัวหน้ากลุ่มงานคลินิกพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการสุขภาพสตรี   |
| ๑๔. นางมณฑาทิพย์ เหน็ดานุรักษ์    | หัวหน้ากลุ่มงานคลินิกพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการสุขภาพเด็กดี |
| ๑๕. นางจารินี ยศปัญญา             | หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาสุขภาพะวัยทำงานและสถานที่ทำงาน            |
| ๑๖. นางสาวเยาวเรศ วงศาสุลักษณ์    | หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาสุขภาพะผู้สูงอายุ                         |
| ๑๗. นางพิกุล ศรีบุตรดี            | หัวหน้ากลุ่มงานคลินิกพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการสุขภาพะ      |
| ๑๘. นางสาวศิริทร ดวงสวัสดิ์       | หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมายและสิ่งแวดล้อม                           |
| ๑๙. นางวิดา บุญเลื่อง             | หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทางการแพทย์                              |
| ๒๐. นายสิทธิเดช สุขแสง            | หัวหน้ากลุ่มงานทันตสาธารณสุข                                  |
| ๒๑. นางสุภัทรา อนันตนาถรัตน์      | หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรมชุมชน                                 |
| ๒๒. นางณัชชา หิริโอตปปะ           | หัวหน้ากลุ่มงานคลินิกห้องปฏิบัติการเวชศาสตร์ชั้นสูง           |
| ๒๓. นางเพ็ญศรี สุขสวัสดิ์         | หัวหน้ากลุ่มงานสาธิตแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก               |
| ๒๔. ว่าที่ร้อยตรีหญิงโยธกา แก้วคำ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ                            |
| ๒๕. นางสาววันเพ็ญ ศรีจิตร         | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ                                       |

## เปิดประชุม

เวลา ๑๔.๓๐ น.

- พิธีประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อนคุณธรรมและต่อต้านทุจริตกรมอนามัย

นายแพทย์เกษม เวชสุภานนท์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพภาวะเขตเมือง เป็นประธาน  
นำคณะผู้บริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพภาวะเขตเมืองกล่าวปฏิญาณตน

เวลา ๑๔.๔๕ น. การประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพภาวะเขตเมือง  
ประธาน: กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

## ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพภาวะเขตเมือง : แจ้งให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

๑. การประชุมกรมอนามัย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ วันอังคารที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา  
๐๙.๐๐ - ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมกำธร สุวรรณกิจ อาคาร ๑ ชั้น ๑ กรมอนามัย รายละเอียด  
สามารถศึกษารายละเอียดได้ที่ <http://dohmeeting.anamai.moph.go.th/agenda.php>

- การประชุมกรมอนามัย มีการติดตามการดำเนินงาน ๓ เรื่อง ๑) การออกมาตรการ  
เร่งด่วนเพื่อป้องกันโควิด-๑๙ ระดับบุคคล/สถานประกอบการ ๒) เรื่องฝุ่น PM ๒.๕  
ประธานให้นโยบาย การดำเนินงานของสถาบันพัฒนาสุขภาพภาวะเขตเมืองให้บูรณาการงานทั้ง  
เรื่องโควิด-๑๙ และฝุ่น PM ๒.๕ ไปพร้อมกัน รวมทั้งติดตามแนวโน้มของสถานการณ์เพื่อ  
เตรียมตัวในการปฏิบัติงานด้วย และ ๓) การรณรงค์สวมหน้ากากอนามัย ซึ่งประชาชน  
ตระหนักมากขึ้นแล้ว และขอให้บุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพภาวะเขตเมือง ศึกษารายละเอียด  
เพื่อติดตามนโยบายของกรมอนามัยด้วย

- การประชุม EOC กรมอนามัย เรื่องการดำเนินงานโควิด -๑๙ ซึ่งมีการกำหนดสโลแกน  
“สร้างมาตรฐานปลอดภัย มั่นใจ ไร้โควิด” เพื่อใช้ในการลงแต่ละพื้นที่ จึงขอให้สื่อสาร  
ประชาสัมพันธ์เรื่องมาตรฐาน ความปลอดภัย และการสร้างความมั่นใจแก่ประชาชนในการใช้  
บริการ รวมทั้งการจัดสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น บ้าน ริมบาทวิถี การเคหะ คอนโด เป็นต้น ให้ได้  
ตามมาตรฐานปลอดภัย มั่นใจ ไร้โควิดด้วย

- เรื่องการปรับแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ให้คงผลผลิต ผลลัพธ์ให้ได้ตามเป้าหมาย  
เดิม ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ก็ไม่ควรนำเหตุผลการระบาดของโรคโควิด-๑๙ มาระบุ  
เมื่อการดำเนินงานได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด โดยให้ปรับวิธีการทำงานและการบูรณาการ  
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกัน เช่น จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ในรูปแบบออนไลน์

- สรุปการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สถาบันพัฒนา  
สุขภาพภาวะเขตเมือง ในภาพรวมเบิกจ่ายได้ร้อยละ ๔๒.๗๔ ส่วนงบดำเนินงานเบิกจ่ายได้ร้อยละ  
๒๙.๕๓ ประธานขอให้ทุกกลุ่มงานเร่งรัดการเบิกจ่ายงบดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายด้วย

- รายงานความก้าวหน้าตามแผนปฏิบัติการ กรมอนามัย ข้อมูลจากระบบ DOC ณ วันที่  
๖ มกราคม ๒๕๖๔ สถาบันพัฒนาสุขภาพภาวะเขตเมือง ดำเนินการได้ร้อยละ ๑๐๐ ของการ  
บรรลุผลเทียบเท่ากับกิจกรรม และดำเนินการได้ร้อยละ ๑๐๗ ของผลการเบิกจ่ายเทียบกับ  
แผนปฏิบัติการ

- ข้อเสนอโครงสร้างในการขับเคลื่อนภารกิจหลัก กองแผนงานได้เสนอโครงสร้าง ๓  
รูปแบบ ๑) กรณีมีคลังสเตอร์ ๒) กรณีไม่มีคลังสเตอร์ ๓) ปรับโครงสร้างสำนักกองตามกลุ่มวัย  
มิติจากการหารือเห็นชอบด้วยในกรณีมีคลังสเตอร์ ในรูปแบบคณะกรรมการโดยแต่ละคลัง  
สเตอร์มีประธานและเลขาประจำคลังสเตอร์

- การดำเนินงาน Healty Wark Place Happy for live กรมอนามัย มีประเด็นที่ต้องพัฒนาซึ่งมีความคล้ายคลึงกับสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ผลจากการตรวจประเมินตนเองของคณะกรรมการ Healthy Wark Place ของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง พบว่ายังมีสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เช่น การดูแลบำรุงรักษาถังดับเพลิง การเก็บสิ่งของให้เป็นระเบียบ ห้องน้ำห้องส้วมชำรุด ทางหนีไฟและบันไดหนีไฟมีสิ่งกีดขวาง สัญลักษณ์พื้นต่างระดับ เป็นต้น ประธานมอบหมายกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม กลุ่มงานบริหารสารบรรณอาคารสถานที่และยานพาหนะ และกลุ่มงานบริหารงานพัสดุ ดำเนินการ และมอบหมายทุกกลุ่มงานดำเนินการ ๕ ส. ในกลุ่มงานด้วย

- หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าตอบแทนเสียงภัยของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในการเฝ้าระวังสอบสวน ป้องกัน ควบคุม และรักษาผู้ป่วย โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙) อธิบดีมอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาปรับเกณฑ์ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในบริบทของกรมอนามัย

**มติที่ประชุม:** รับทราบ ผู้เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการ

## ระเบียบวาระที่ ๒

### เรื่องรับรองรายงานการประชุม

**นางฐิติภา ไกรวัฒนพงศ์** หัวหน้ากลุ่มงานบริหารนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล ขอให้ที่ประชุมพิจารณารายงานการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อจันทร์ที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมไพลิน ชั้น ๓ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ซึ่งสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ทางเว็บไซต์ สสม. หากไม่มีผู้ใดแก้ไข ขอให้ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

**มติที่ประชุม:** รับทราบ และรับรองรายงานการประชุม โดยไม่มีข้อแก้ไข

## ระเบียบวาระที่ ๓

### เรื่องสืบเนื่อง/ติดตาม

#### ๓.๑ เรื่องสืบเนื่อง

##### ๓.๑.๑ รายงานตัวชี้วัดคุณภาพงานบริการ เดือนพฤศจิกายนและเดือนธันวาคม ๒๕๖๓

**แพทย์หญิงวิยดา บุญเลี้ยง** หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทางการแพทย์ นำเสนอตั้งนี้ งานเวชระเบียนผู้รับบริการเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ ลดลงเมื่อเทียบกับเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ จำนวนผู้รับบริการที่ได้รับค่าชดเชยการให้บริการ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ พบว่าตั้งแต่ช่วงเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ จำนวนเอกสารที่ส่งเบิกมีน้อยกว่าจำนวนผู้มารับบริการ เมื่อแยกตามสิทธิการรักษาพบว่าเบิกจากกรมบัญชีกลางสูงสุดรองลงมาเป็นสิทธิบัตรทอง และประกันสังคมตามลำดับ เมื่อจำแนกตามคลินิกพบว่าผู้รับบริการเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ ลดลงเมื่อเทียบกับเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ ยกเว้น คลินิก ANC คลินิกนมแม่และเด็กปฐมวัย งานบริการกายภาพบำบัด และงานเภสัชกรรมชุมชน ส่วนงานส่งเสริมสุขภาพเชิงรุก มีการออกหน่วยให้บริการนอกโรงพยาบาล ๒ ครั้ง ออกหน่วยฉีดวัคซีนนอกโรงพยาบาล ๒ ครั้ง และออกหน่วยเยี่ยมบ้าน ๔ ครั้ง สำหรับยอดผู้รับบริการส่งต่อรักษาที่อื่น (Refer) เดือนธันวาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๔๓ คน จากผู้รับบริการ ๑,๐๔๘ คน เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ จำนวน ๓๗ คน จากผู้รับบริการ ๙๔๗ คน งบประมาณผู้ป่วยนอกจ่ายแบบเหมาจ่ายต่อผู้มีสิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้าข้อมูลเดือน ธันวาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๔๘๒,๐๖๕.- บาท เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ จำนวน ๓๓๐,๒๔๐.๔๖.- บาท ระบบ OPBKKClaim ข้อมูลบริการที่ต้องตามจ่ายเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๗,๗๕๕.-บาท เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑๓๐,๘๘๖.- บาท

และจำนวนการใช้เครื่อง X-ray ฟัน ๓ มิติ ระบบดิจิทัล เดือนธันวาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๗ ราย เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ จำนวน ๓ ราย

**ประธาน :** จะเห็นได้ว่าสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองได้รับผลกระทบจากการยุบเลิกคลินิกเอกชนทำให้ผู้รับบริการเพิ่มขึ้น แต่ในเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-๑๙ ทำให้ผู้รับบริการลดลง มอบหมายให้ผู้ให้บริการคลินิกทุกท่านติดตามสถานการณ์โควิด-๑๙ เพื่อเตรียมรองรับการดำเนินงานด้วย

เรื่องการเยี่ยมบ้านถือว่ามืผลตอบรับที่ดี ถือเป็นงานเชิงรุกที่จำเป็นควรทำเป็น Model มอบหมายให้รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองและทีมแพทย์ดำเนินการ

งานแพทย์แผนไทยผู้ให้บริการ (หมอนวด) ปิดบริการเนื่องจากการระบาดระลอกใหม่ของโรคโควิด-๑๙ ทำให้หมอนวดได้รับผลกระทบขาดรายได้ จึงจะเปิดให้บริการเฉพาะเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

มอบหมายให้กลุ่มงานทันตสาธารณสุข และหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาสุขภาพะผู้สูงอายุช่วยประชาสัมพันธ์บริการการใช้เครื่อง X-ray ฟัน ๓ มิติ ระบบดิจิทัล เพื่อให้มีรายได้จากการใช้เครื่อง X-ray ฟัน ๓ มิติ ระบบดิจิทัลมากขึ้นเนื่องจากต้นทุนที่ซื้อและการบำรุงรักษาใช้งบประมาณมากควรใช้ให้คุ้มค่า

**มติที่ประชุม :** รับทราบ ผู้เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการ

**๓.๒ เรื่องติดตาม**

**๓.๒.๑ การใช้จ่ายงบประมาณ**

**๑. งบดำเนินงาน โดยกลุ่มงานบริหารนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล**

นางสาววันเพ็ญ ศรีจิตร พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ นำเสนองบดำเนินงานดังนี้ ผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ มีผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ดังนี้ งบดำเนินงานใช้ไป ๓,๓๑๘,๖๒๕.๗๕.- บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๒ งบลงทุนใช้ไป ๓,๐๖๐,๑๙๕.- บาท คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๘ ผลการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมใช้ไป ๖,๓๗๘,๘๒๐.๗๕.- บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘๔ (เป้าหมายกรมอนามัย เดือนมกราคม ร้อยละ ๔๐)

สถานการณ์การเบิกจ่ายงบดำเนินงาน ประจำปีไตรมาสที่ ๑-๒

งบดำเนินงานที่ได้รับการจัดสรร	เป้าหมายการเบิกจ่าย (ร้อยละ)	ผลการเบิกจ่าย ณ ๑๕ ม.ค. ๖๔	ร้อยละ	เร่งรัดการเบิกจ่าย
รอบ ๖ เดือนแรก				
๔,๙๒๕,๐๐๐	๗๐	๓,๓๑๘,๖๒๕.๗๕	๖๗.๓๘	๑๒๘,๘๗๔.๒๕

จากสถานการณ์การเบิกจ่ายงบดำเนินงาน ต้องเร่งรัดการเบิกจ่ายงบดำเนินงานเป็นจำนวน ๑๒๘,๘๗๔.๒๕.- บาท เพื่อให้การเบิกจ่ายงบดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ร้อยละ ๗๐) จึงขอความร่วมมือทุกโครงการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนที่กำหนดไว้ในโครงการ เพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณหน่วยงานเพิ่มจากกรมอนามัย

แผนและผลการเบิกจ่ายงบประมาณของแต่ละโครงการ ประจำปีงบประมาณที่ ๒

โครงการ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ ไตรมาสที่ ๑ (บาท)	แผนการเบิกจ่าย ไตรมาสที่ ๒ (เป้าหมาย ๕๕%)		
		มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม
		เป้าหมาย ๔๐%	เป้าหมาย ๔๘%	เป้าหมาย ๕๕%
<b>ยอดยกมาวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔</b>	<b>๓,๓๒๑,๐๔๕.๗๕</b>			
<b>ร้อยละการเบิกจ่าย</b>	<b>๒๘</b>	<b>๓๓</b>	<b>๔๘</b>	<b>๕๘</b>
โครงการบริหารจัดการ ค่าใช้จ่ายตามสิทธิ หน่วยงาน	๖๓๐,๕๔๒.๐๐	๒๒๒,๕๙๐	๒๒๕,๑๕๘	๒๒๕,๑๕๘
โครงการขับเคลื่อน นโยบายมหัศจรรย์ ๒,๕๐๐ วันแรกของชีวิต เพื่อส่งเสริมการเกิดและ การเจริญเติบโตคุณภาพ เขตเมือง ปี ๒๕๖๔	๑๕๐,๐๗๖.๔๕	๓๒,๕๐๐	๗๘,๒๒๑	๘๓,๘๑๕
โครงการพัฒนาหลักสูตร “สร้างความรอบรู้ สร้าง ลูกคุณภาพ” เพื่อส่งเสริม การเกิดและการ เจริญเติบโตคุณภาพเขต เมือง ปี ๒๕๖๔	๒๓,๒๕๕.๖๕	๒๑,๗๙๓	๔๔,๐๘๐	๙,๓๐๐
โครงการส่งเสริม พฤติกรรมสุขภาพ และ ทักษะชีวิตวัยเรียนวัยรุ่น เขตเมือง	๒๕,๔๑๘.๖๐	๓๔,๕๒๕	๒๗,๕๐๐	๔๗,๖๓๐
โครงการพัฒนาต้นแบบ เด็กไทยเท่ รุ่นดี แข็งแรง (Superhero NUPETHS) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	๐	๐	๐	๓๑๓,๒๗๕
โครงการส่งเสริม โภชนาการ สุขภาพ อนามัยเด็กและเยาวชน ในถิ่นทุรกันดาร (กพด.)	๙,๖๐๙.๓๖	๐	๑๕๘,๗๙๙	๐
โครงการคนไทยวัย ทำงานมีสุขภาวะที่ดี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๔๑,๑๕๕.๖๒	๐	๑๗๗,๐๐๐	๒๑,๐๗๐

โครงการ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ ไตรมาสที่ ๑ (บาท)	แผนการเบิกจ่าย ไตรมาสที่ ๒ (เป้าหมาย ๕๕%)		
		มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม
		เป้าหมาย ๔๐%	เป้าหมาย ๔๘%	เป้าหมาย ๕๕%
โครงการเตรียมพร้อม ประชากรไทยเข้าสู่สังคม สูงวัยอย่างมีคุณภาพ	๒๓,๕๔๑.๔๒	๑๕,๕๐๐	๐	๐
โครงการตามพระราชดำริ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๑๓๐	๑๘,๐๐๐
โครงการคลินิกโรบบู้ด้าน สุขภาพ กลุ่มงานคลินิก พัฒนารูปแบบและ นวัตกรรมบริการสุขภาพ	๒,๘๑๔.๑๐	๐	๐	๕๖,๓๗๕
โครงการสานพลังบวรสู่ มิติสุขภาพด้วย กระบวนการสร้างความ รอบรู้	๒๒๘,๖๘๔.๗๑	๒๕,๘๕๐	๐	๐
โครงการส่งเสริมการลด และป้องกันปัจจัยเสี่ยง ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม และการจัดการอนามัย สิ่งแวดล้อมในพื้นที่ เฉพาะ	๗๑,๒๖๒.๙๕	๐	๗๐,๘๑๐	๐
โครงการส่งเสริมการ บริหารจัดการอนามัย สิ่งแวดล้อมในสถาน บริการสาธารณสุข	๓,๓๗๐.๐๐	๐	๐	๐
โครงการพัฒนาสื่อเพื่อ เผยแพร่ความรู้การ ป้องกันการติดเชื้อโรค ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙(COVID-๑๙)	๔๗๒,๐๐๐	๐	๐	๑๘,๐๐๐
โครงการพัฒนาและ ขับเคลื่อนงานกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติการ สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑๙,๕๓๐.๐๐	๐	๐	๘๘,๑๒๕

โครงการ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ ไตรมาสที่ ๑ (บาท)	แผนการเบิกจ่าย ไตรมาสที่ ๒ (เป้าหมาย ๕๕%)		
		มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม
		เป้าหมาย ๔๐%	เป้าหมาย ๔๘%	เป้าหมาย ๕๕%
โครงการบริหาร ยุทธศาสตร์และ ขับเคลื่อนนโยบายกรม อนามัยสู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๐	๑๖,๗๒๐	๔๙๓,๐๔๐	๐
โครงการการประชุมเชิง ปฏิบัติการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและ พัฒนาบุคลากรอย่างมี อาชีพตามหลักธรรมาภิ บาล	๘๐๓,๕๗๐.๒๐	๗๖,๕๗๔	๑๙,๐๐๐	๑๐,๔๕๐
โครงการพัฒนาและ ขับเคลื่อนหลักสูตรความ รอบรู้ด้านสุขภาพสำหรับ บุคลากรสาธารณสุข สุข ระดับประเทศ	๒๙๘,๒๗๒	๗,๖๐๐	๙,๕๐๐	๙,๕๐๐
โครงการพัฒนาศักยภาพ สร้างความเข้มแข็งของ นักวิจัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๓๘,๘๓๖	๐	๐	๕๖,๕๖๐
โครงการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานของสถาบัน พัฒนาสุขภาพเขตเมือง	๑๗๓,๐๗๖.๐๐	๒๐๕,๐๐๐	๒๐๕,๐๐๐	๒๐๕,๐๐๐

ทั้งนี้เพื่อให้สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองมีงบประมาณใช้ในการดำเนินงานกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ได้ตามเป้าหมาย จึงขอความร่วมมือทุกโครงการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนที่กำหนดไว้ในโครงการ

เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ระลอกใหม่ กรมอนามัยได้รับการจัดสรรงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ งบกลาง เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบรรเทา แก้ไขปัญหา และเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ภายใต้โครงการยกระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพประชาชน

และสุขภาพสถานประกอบการ รองรับภาระระบาดของ COVID-๑๙ กรมอนามัยจึงได้จัดสรรงบประมาณให้สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัดเพื่อใช้ในการดำเนินงาน ดังนี้

ลำดับที่	กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ
๑	ปฏิบัติการระดับพื้นที่ในการจัดการด้านสุขภาพ ความสะอาด และลดความเสี่ยงต่อการระบาดและแพร่กระจายเชื้อในสถานประกอบการ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าล่วงเวลา (OT) ทีมตระหนักผู้สถานการณ์และเจ้าหน้าที่สนับสนุน</li> <li>- ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติการในพื้นที่สำหรับเจ้าหน้าที่ Operation team</li> </ul>	๙๔,๕๐๐ ๒๓,๐๔๐
๒	ล้างตลาดทั่วไทย ไล่ COVID-๑๙	๒,๔๓๓,๖๐๐
๓	สร้างความร่วมมือ และพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายให้มีทักษะในการจัดการเพื่อควบคุมด้านสุขภาพ ความสะอาด และอนามัยสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพในการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าอำนวยการและสิ่งการเชิงบูรณาการ</li> <li>- สร้างการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายผู้ประกอบการ ประชาชน จัดการสุขภาพความสะอาดของอาหารริมบาทวิถี เพื่อป้องกัน COVID-๑๙</li> <li>- สร้างการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายผู้ประกอบการ ประชาชน ในการยกระดับสุขภาพสถานที่จำหน่ายอาหาร แหล่งสะสมอาหาร เพื่อสร้างความปลอดภัยและเชื่อมั่นของสังคม</li> </ul>	๖๘,๔๐๐ ๔๘,๕๐๐ ๑๙,๕๐๐
๔	พัฒนามาตรฐานและให้บริการด้านสุขภาพของหน่วยบริการกรมอนามัย รองรับสถานการณ์การระบาดของ COVID-๑๙ <ul style="list-style-type: none"> <li>- เวชภัณฑ์ในการปฏิบัติการในพื้นที่เพื่อส่งเสริม เฝ้าระวัง กำกับ ประเมินสถานประกอบการ/กิจการ รวมถึงสื่อสารสร้างความรอบรู้ ในพื้นที่เสี่ยง</li> </ul>	๖๔๐,๐๐๐
<b>รวม</b>		<b>๓,๓๒๗,๕๔๐</b>

**ประธาน :** มอบหมายให้แต่ละกลุ่มงานเร่งรัดการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามเป้าหมายการเบิกจ่าย และดำเนินการตามแนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

## ๒. งบลงทุน โดยกลุ่มงานบริหารพัสดุ

**นางสาวเอี่ยมพร มวลศิริ** หัวหน้ากลุ่มงานบริหารพัสดุ นำเสนองบลงทุน ดังนี้ สถานะงบลงทุนปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รายการประเภทครุภัณฑ์จำนวน ๕ รายการ และรายการสิ่งก่อสร้าง ๒ รายการ ดำเนินการเบิกจ่ายครบทุกรายการแล้ว การปรับปรุงท่อประปาภายในอาคาร จะเริ่มดำเนินการปรับปรุงสัปดาห์นี้ และคาดว่าจะแล้วเสร็จภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

### ๓. เงินบำรุงฯ โดยกลุ่มงานบริหารการเงินและบัญชี

นางชนภา ศรีหาล้า หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการเงินและบัญชี นำเสนอสถานะเงินบำรุง ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ดังนี้ รายรับอยู่ที่ ๓๗,๓๗๙,๑๘๐.๒๐.- บาท รายจ่ายอยู่ที่ ๒,๙๗๓,๐๓๕.๗๙ บาท หักภาระผูกพันจำนวน ๓๘,๖๕๒,๙๖๑.๓๕.- บาท ยอดคงเหลือสุทธิอยู่ที่ ๒๘,๐๑๓,๒๓๕.๑๕ บาท

มติที่ประชุม: รับทราบ ผู้ที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการ

ระเบียบวาระที่ ๔

### เรื่องเพื่อพิจารณา

#### ๔.๑ แนวทางการบริหารหลักสูตรความรอบรู้สุขภาพ

นางเตือนใจ ชีวาเกียรติยั้งยั้ง หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาวิจัยและนวัตกรรม นำเสนอดังนี้ ร่างคู่มือการจัดกิจกรรมหลักสูตรความรอบรู้ด้านสุขภาพ กรอบแนวคิดจะประกอบด้วย ๑) ข้อมูลสำคัญและสถานการณ์พื้นที่ ๒) คุณลักษณะกลุ่มเป้าหมาย ๓) ปัจจัยเชิงระบบ ๔) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเป้าหมาย ๕) พฤติกรรมเป้าหมายซึ่งส่งผลถึง ๖) ผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้ในนโยบายหรือตัวชี้วัดของหน่วยงาน และ ๗) ทักษะที่ต้องการพัฒนา ทักษะ HL และทักษะที่จำเป็น ในส่วนสาระสำคัญของคู่มือ ประกอบด้วย ๑) ความสำคัญ ๒) วัตถุประสงค์ ๓) กลุ่มเป้าหมาย ๔) ขั้นตอนและแผนการจัดกิจกรรม ๕) การประเมินและเครื่องมือประเมิน ๖) สิ่งสนับสนุน สื่อทักษะ และแหล่งข้อมูลสำคัญ

นางวิไล รัตนพงศ์ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาสุขภาพวัยเรียนวัยรุ่นและสถานศึกษา ได้เสนอข้อสังเกตว่าหลักสูตรของวัยเรียนวัยรุ่นได้ดำเนินการใกล้เคียงเสร็จสิ้นแล้ว อาจไม่สอดคล้องกับแบบฟอร์มใหม่ทั้งหมด และหากต้องดำเนินการใหม่ตั้งแต่ต้นจะเป็นการยาก

ประธาน : มอบหมายคณบดีและคลินิกที่มีหลักสูตรหรือกำลังพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการให้เป็นแบบฟอร์มเดียวกัน โดยมอบหมายให้กลุ่มงานพัฒนาวิจัยและนวัตกรรม จัดเวทียกยอเพื่อปรับแบบฟอร์มให้เข้ากับบริบทของหน่วยงานไม่มากหรือน้อยเกินไป เลือกเฉพาะหัวข้อที่สำคัญเป็นประโยชน์และเข้าใจง่าย สำหรับกลุ่มงานที่เขียนหลักสูตรและดำเนินการใกล้เคียงเสร็จสิ้นแล้วอาจไม่ต้องใช้แบบฟอร์มใหม่แต่ขอให้เป็นแบบฟอร์มที่ใกล้เคียงกัน

#### ๔.๒ แผนการดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ด้วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

นางจุฑิภา ไกรวัฒนพงศ์ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล แผนดำเนินงานประจำสัปดาห์ จำนวน ๒ สัปดาห์ (เดือนมกราคม ๒๕๖๔) นำเสนอดังนี้

วันที่	พื้นที่	ผู้รับผิดชอบ
๒๒ มกราคม ๒๕๖๔	ตลาดห้วยขวาง, ตลาดจันทรีหุ่น	คณะทำงานกลุ่มภารกิจ ปฏิบัติการทีมที่ ๒
๒๒ มกราคม ๒๕๖๔	โรงแรมมิราเคิล	กรมอนามัย
๒๕ มกราคม ๒๕๖๔	โรงเรียนมัธยมกลาวาส วิทยาลัย และโรงเรียนกุศล สมาครวิทยาลัย	Cluster วัยเรียนวัยรุ่น
๒๕ มกราคม ๖๔	ร้านอาหารภายในห้าง เซ็นทรัลเวิลด์	คณะทำงานกลุ่มภารกิจ ปฏิบัติการทีมที่ ๓ และ ๔
๒๗-๒๙ มกราคม ๖๔	นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง	Cluster ทำงาน

วันที่	พื้นที่	ผู้รับผิดชอบ
๒๗ มกราคม ๖๔	ร้านอาหารภายในห้างเซ็นทรัล สาขา ลาดพร้าว	คณะทำงานกลุ่มภารกิจปฏิบัติการทีมที่ ๒
๒๗ มกราคม ๒๕๖๔	โรงเรียนวชิรมุกฎ	Cluster วิทยาลัยวชิร
๒๗ มกราคม ๒๕๖๔	ตลาดสามย่าน	Cluster สิ่งแวดล้อม
๒๘ มกราคม ๒๕๖๔	โรงเรียนบ้านลำต้นกล้วย และโรงเรียนสังฆประชาอนุสรณ์	Cluster วิทยาลัยวชิร
๒๘-๒๙ มกราคม ๒๕๖๔	ลาดกระบัง	Cluster แม่และเด็ก
๒๙ มกราคม ๒๕๖๔	โรงแรมสุโขทัย (ASQ)	Cluster สิ่งแวดล้อม

**นายแพทย์ยงยศ หัตถพรสวรรค์** รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง นำเสนอเพิ่มเติม เรื่องการลงพื้นที่ ASQ ร่วมกับกรมควบคุมโรคในวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ และ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

**ประธาน :** มอบหมายฝ่ายเลขฯ EOC สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง จัดให้มีการประชุมแผนประจำสัปดาห์เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติการ และมอบหมายรองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง เตรียมความพร้อมของทีมเพื่อลงพื้นที่ ASQ โดยแบ่งกลุ่มคณะทำงานกลุ่มภารกิจปฏิบัติการแต่ละทีมออกเป็นกลุ่มย่อยๆ ลงพื้นที่ และเพิ่มข้อมูลในแผนการดำเนินงานใน ASQ ด้วย

#### ๔.๓ รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด

**นางศิริพรรณ บุตรศรี** หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาสุขภาวะสตรี เด็กปฐมวัย และครอบครัว นำเสนอตัวชี้วัดที่ ๑.๗ ร้อยละของเด็กอายุ ๐-๕ ปี มีพัฒนาการสมวัย ดังนี้ ข้อมูลตัวชี้วัดการรับรองฯ ที่ ๑.๗ จะรายงานในระบบ DOC ๔.๐ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔ ตามเกณฑ์ที่กรมอนามัยกำหนด

**นางวิไล รัตนพงษ์** หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาสุขภาวะวัยเรียน วัยรุ่นและสถานศึกษา นำเสนอตัวชี้วัดที่ ๑.๔ อัตราคลอดมีชีพในหญิงอายุ ๑๕-๑๙ ปี ต่อประชากรหญิงอายุ ๕-๑๙ ปี พันคน ดังนี้ การดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๑.๔ ดำเนินงานผ่านกระบวนการขับเคลื่อน พ.ร.บ. ป้องกันและแก้ไขการป้องกันในวัยรุ่นด้วยกระบวนการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ เขตหนองจอก อยู่ในระหว่างการออกแบบกิจกรรม ซึ่งจะลงพื้นที่ ๗ โรงเรียน ๔ รูปแบบ

**นางจารินี ยศปัญญา** หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาสุขภาวะวัยทำงานและสถานที่ทำงาน นำเสนอตัวชี้วัดที่ ๑.๑๘ ร้อยละของวัยทำงานอายุ ๑๘-๕๙ ปี มีดัชนีมวลกายปกติ ดังนี้ การดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๑.๑๘ ดำเนินการผ่านระบบ H&U อยู่ระหว่างการประสานพื้นที่ชุมชน เขตวังทองหลาง หลักสี่ และคันนายาว เป็นต้น

**ทันตแพทย์หญิงเยาวเรศ วงศาสุลักษณ์** หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุ นำเสนอตัวชี้วัดที่ ๑.๒๓ ร้อยละของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงได้รับการดูแลตาม Care Plan ดังนี้ ขณะนี้ยังไม่ได้รับการรายงานจากกรุงเทพมหานครว่าจะเลือกตัวชี้วัดใดเป็นตัวชี้วัดหลักของกลุ่มวัยผู้สูงอายุ คาดการณ์ว่าผู้รับผิดชอบกองการพยาบาลจะใช้ตัวชี้วัดเดิม

**นางสาวศิริพร ดวงสวัสดิ์** หัวหน้ากลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม นำเสนอตัวชี้วัดที่ ๑.๒๘ ร้อยละของโรงพยาบาลพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมได้เกณฑ์ GREEN&CLEAN Hospital

ระดับตีมากขึ้นไป ดังนี้ ตัวชี้วัดที่ ๑.๒๘ ได้ดำเนินการผ่านการจัดประชุมเกณฑ์ชี้แจงเกณฑ์ สำหรับสถานบริการสาธารณสุขและโรงพยาบาล แต่ด้วยสถานการณ์โควิด-๑๙ จึงได้มีการ ปรับแผนเป็นการเชิญชวนให้สมัครเข้ารับการประเมินตนเองตามเกณฑ์ ขณะนี้อยู่ระหว่างการเตรียมแผนการดำเนินงานเพื่อลงพื้นที่ตรวจสอบ

**นางสาวเกศรา โขคนำชัยสิริ** หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน นำเสนอตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตรวจสอบภายใน การควบคุม ภายใน และการบริหารความเสี่ยง ภาระงานจำนวน ๗ ภาระงานจะถูกเข้าตรวจ ดังนี้ ๑) ภาระงานขับเคลื่อนการจัดทำแผนงาน/โครงการและแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๓ ๒) ภาระงานบริหารงบประมาณ ๓) ภาระงานบริหารลูกหนี้ ๔) ภาระงานเบิก ค่าใช้จ่าย ๕) ภาระงานการจำหน่ายพัสดุ ๖) ภาระงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง วงเงินไม่เกิน ๕ แสนบาท และ ๗) ภาระงานป้องกันและบริหารจัดการการเกิดอุบัติเหตุ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฐมวัยฯ ส่วนอีก ๑๔ ภาระงานจะมีการตรวจประเมินไขว้ระหว่าง กลุ่มงาน ระยะเวลาการตรวจจะแจ้งหัวหน้ากลุ่มงานอีกครั้ง

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ ผู้อำนวยการได้ลงนามอนุมัติแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองให้เป็น องค์กรแห่งความสุข ประจำปี ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือนแรก ซึ่งประกอบด้วย

มิติที่ ๑ การส่งเสริมองค์กรมีสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ ความสุขของคนทำงาน ประกอบด้วย กิจกรรมที่ ๑ ประชุมคณะกรรมการฯ และตรวจ ประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ดำเนินงานโดยกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม กลุ่มงาน บริหารสารบรรณอาคารสถานที่และยานพาหนะ และกลุ่มงานบริหารงานพัสดุ โดยขอให้ส่ง รายงานการประเมิน สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ให้กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อน กำลังคนภายในวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ กิจกรรมที่ ๒ สร้างการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร สร้างสุขเรื่อง ๕ ส และ ๓Rs มิติจากการประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๓ ขอให้ทุกกลุ่ม งานดำเนินงาน ๕ ส จำนวน ๑ ครั้งต่อสัปดาห์พร้อมถ่ายภาพส่งเข้าไลน์ สสม.รวมใจ และ ทำ onepage (เรื่อง ๕ ส.และ ๓Rs) เพียง ๑ ครั้งส่งไปยังกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม ภายในวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

มิติที่ ๒ การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพดี ดำเนินงานโดยกลุ่มงานพัฒนาสุขภาพ ะวะวัยทำงานและกลุ่มงานคลินิกพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการสุข ประกอบด้วย กิจกรรมที่ ๑ ก้าวเท้าใจ จะชี้แจงรายละเอียดในวาระต่อไป และขอให้ทุกกลุ่มงานจัดทำ onepage ตามที่กรมอนามัยกำหนด ส่งไปยังกลุ่มงานพัฒนาสุขภาพะวะวัยทำงานและสถานที่ ทำงานภายในวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ กิจกรรมที่ ๒ ดำเนินงานสร้างความรอบรู้สุขภาพ ได้ดำเนินงานแล้ว กิจกรรมที่ ๓ บุคลากรทุกคนตรวจสุขภาพประจำปีและทดสอบ สมรรถภาพทางกาย ได้ดำเนินการแล้ว กิจกรรมที่ ๔ ออกกำลังกายร่วมกัน ณ ห้องฟิตเนส ขอให้บุคลากรออกกำลังกาย ณ ห้องฟิตเนสและลงลายมือชื่อ ซึ่งกลุ่มงานคลินิกพัฒนา รูปแบบและนวัตกรรมบริการสุขภาพะวะจะสรุปรายงานส่งให้กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและ ขับเคลื่อนกำลังคนภายในวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

มิติที่ ๓ การส่งเสริมองค์กรที่มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานและความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร ประกอบด้วย กิจกรรมที่ ๑ Organization Development ได้

ดำเนินการแล้ว กิจกรรมที่ ๒ อวยพรวันเกิด ขอให้ทุกท่านอวยพรวันเกิดบุคลากรได้ที่บอร์ด  
ชั้น ๑ สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง กิจกรรมที่ ๓ การปลูกต้นไม้ ได้ดำเนินการแล้ว

**ประธาน :** เน้นย้ำบุคลากรให้ดำเนินการเรื่อง ๕ ส อย่างเคร่งครัดในทุกสัปดาห์ และ  
ขอให้ทุกท่านร่วมกันออกกำลังกาย ณ ห้องฟิตเนสด้วย

**นางสาววันเพ็ญ ศรีจิตร** พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ นำเสนอตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละการ  
เบิกจ่ายงบประมาณ ดังนี้ ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ ดังนี้ระดับที่  
๑-๒ อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูล บันทึกผ่านระบบ DOC ๔.๐ ระดับที่ ๓ มีการสรุปผลการ  
เบิกจ่ายงบประมาณ (รบจ.๑) และประชุมคณะกรรมการติดตามเร่งรัดการเบิกจ่าย  
งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ประจำปีเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง มกราคม ๒๕๖๔  
และอัปเดตข้อมูลลงเว็บไซต์ สสม. เรียบร้อยแล้ว ระดับที่ ๔-๕ ร้อยละผลการเบิกจ่าย  
งบประมาณของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง มีผลการเบิกจ่าย ดังนี้

ไตรมาส เดือน	เป้าหมายการเบิกจ่าย สะสม		ผลการเบิกจ่ายสะสม		
	ภาพรวม	งบลงทุน	ภาพรวม	งบดำเนินงาน	งบลงทุน
<b>ไตรมาสที่ 1</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>42.77</b>	<b>29.56</b>	<b>81.11</b>
ต.ค. 63	9	-	0.69	0.69	0
พ.ย. 63	19	18	20.98	8.63	56.71
ธ.ค. 63	32	29	42.77	29.56	81.11
<b>ไตรมาสที่ 2</b>	<b>55</b>	<b>61</b>			
ม.ค. 64	40	40	43.84	30.32	84.88
ก.พ. 64	48	51			
มี.ค. 64	55	61			

**นางเตือนใจ ชีวาเกียรติยิ่งยง** หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาวิจัยและนวัตกรรม นำเสนอ  
ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) และดิจิทัล (Digital  
Firm) ดังนี้ ได้ดำเนินการให้ทุกกลุ่มงานทบทวนความรู้ของบุคลากรในกลุ่มงาน ความ  
ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกลุ่มงาน และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ  
บุคลากรด้านการจัดการความรู้ วิจัย HL การสนับสนุนด้านวิชาการ ประจำปีงบประมาณ  
๒๕๖๔ และขับเคลื่อนการดำเนินงานเรื่องงานวิจัย และการดำเนินงานด้านความรอบรู้  
สุขภาพผ่านโครงการพัฒนาศักยภาพสร้างความเข้มแข็งของนักวิจัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๔  
และโครงการพัฒนาการและขับเคลื่อนหลักสูตรความรู้ด้านสุขภาพสำหรับบุคลากร  
สาธารณสุขระดับประเทศ ในเรื่องการส่งผลงานการส่งผลงานวิจัยเพื่อนำเสนอการประชุม  
วิชาการสื่อสาร Timeline ประเด็นที่นำเสนอกับนักวิชาการ ของสถาบันพัฒนาสุขภาพ  
เขตเมือง สำหรับการส่งผลงานเพื่อรับรางวัลบริการภาครัฐและรางวัลการบริหารราชการ  
แบบมีส่วนร่วม ประจำปี ๒๕๖๔ มีผลงานที่ส่งเข้ารับการพิจารณาจากกรมอนามัยแล้ว ๒  
รอบคือเมื่อวันที่ ๒๔-๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔ จำนวน ๔  
เรื่อง ได้แก่ ๑)โครงการพระสงฆ์กับการพัฒนาสุขภาพภายใต้หลักสูตรพระคิลานุปัฏฐาก ๒)  
การส่งเสริมสุขภาพแม่และเด็กบูรณาการไร้รอยต่อ ๓)การพัฒนาหลักสูตรมิติใหม่ :

โรงเรียนรอบรู้สุขภาพเพื่อเด็กไทยสุขภาพดี และ๔) หลักสูตร ๔ สมาร์ทในการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุรอบรู้สุขภาพ

ว่าที่ร้อยตรีหญิงโยธกา แก้วคำ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ นำเสนอตัวชี้วัดที่ ๒.๕ ร้อยละการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่เป้าสู่เป้าหมาย ดังนี้ ระดับ ๑ มีเอกสารแสดงข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการรอบ ๖ เดือนหลัง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีเอกสารสรุปผลการวิเคราะห์ช่องว่างที่อาจทำให้การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการไม่บรรลุเป้าหมาย และมีประเด็นความรู้ที่ให้ผู้รับบริการ ระดับ ๒ มีเอกสารแสดงมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการโดยใช้กลยุทธ์ PIRAB พร้อมเหตุผลประกอบ และมีประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากรพร้อมเหตุผลประกอบ ระดับ ๓ มีแผนกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ข้อมูลทั้ง ๓ ระดับขึ้นเว็บไซต์สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองแล้ว ในส่วนของการรายงานข้อมูลคำรับรองฯ ในระบบ DOC ๔.๐ จะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสัปดาห์หน้า

มติที่ประชุม: รับทราบ ผู้ที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการ

## ระเบียบวาระที่ ๕

### เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

#### ๕.๑ แนะนำบุคลากรที่มาปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง ประจำเดือนมกราคม ๒๕๖๔

นางสาวเกศรา โขคนำชัยสิริ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนแนะนำบุคลากร ดังนี้

๑. ทันตแพทย์หญิงศิริดา เล็กอุทัย ตำแหน่งทันตแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านทันตสาธารณสุข) ปฏิบัติงานที่ปรึกษาสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

๒. แพทย์หญิงวันจันทร์ วัชรพฤกษ์ ตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการ ปฏิบัติงานกลุ่มงานบริหารทางการแพทย์

#### ๕.๒ ขอส่งประกาศกรมอนามัย เรื่อง นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

นางสาวเกศรา โขคนำชัยสิริ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนนำเสนอดังนี้ ประกาศกรมอนามัย เรื่อง นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประธาน : มอบหมายให้ทุกกลุ่มงานศึกษารายละเอียดและปฏิบัติให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว

#### ๕.๓ สรุปผลการดำเนินงานไตรมาสที่ ๑ กลุ่มงานพัฒนาสุขภาพะสตรี เด็กปฐมวัย และครอบครัว

นางศิริพรรณ บุตรศรี หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาสุขภาพะสตรี เด็กปฐมวัย และครอบครัวนำเสนอดังนี้ กรอบการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยขับเคลื่อนนโยบายมหัศจรรย์ ๒,๕๐๐ วันแรกของชีวิตเพื่อส่งเสริมการเกิดและเจริญเติบโตคุณภาพเขตเมืองผลการดำเนินงาน ๖ เดือนแรก ดังนี้ ๑) Smart City หลักสูตรอบรมสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยรอบรู้สุขภาพ จังหวัดน่าน ๒) หลักสูตร HL พัฒนาศักยภาพพยาบาลแผนกหลังคลอดด้วยคู่มือ DSPM ๓) พัฒนารูปแบบโรงเรียนรอบรู้ด้านสุขภาพโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗๕ เฉลิมพระเกียรติ ๔) เยี่ยมเสริมพลังสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและเขตลาดกระบัง ๕) บูรณาการหลักสูตรสร้างความรอบรู้อนามัยแม่และเด็ก และ ๖) บูรณาการสื่อสารความ

รอบรู้เรื่องโควิด-๑๙ และ ฝุ่น PM ๒.๕ ในส่วนของการปรับแผนในไตรมาสที่ ๒ ประกอบด้วยแผนการขับเคลื่อนดังนี้ ๑) บูรณาการหลักสูตรและต้นแบบ HLO/HLC บูรณาการ LCA อย่างต่อเนื่อง ๒) Model Development ลาดกระบังโมเดล Phase ๒ ๓) ขับเคลื่อน พ.ร.บ. ควบคุมการส่งเสริมการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็กเล็ก ๔) พัฒนาผลงานประกวดรางวัล TPSA โดยได้ปรับรูปแบบเพื่อรองรับสถานการณ์โควิด-๑๙

#### ๕.๔ โครงการก้าวทำใจ

**นางจารินี ยศปัญญา** หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาสุขภาวะวัยทำงานและสถานที่ทำงาน นำเสนอดังนี้ โครงการก้าวทำใจ Seson ๓ จะเปิดตัวโครงการในวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ผ่านช่องทางออนไลน์ มีการสะสมระยะทางตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม - ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ และมีการออกกำลังกาย ๑๗ กิจกรรม ซึ่งยังไม่ได้รับแจ้งจากกรมอนามัย กิจกรรมดังกล่าวเกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ทางกลุ่มงานพัฒนาสุขภาวะวัยทำงานและสถานที่ทำงานจึงได้ส่งหนังสือแจ้งทุกกลุ่มงาน ลงนามในแบบลงนามเข้าร่วมโครงการก้าวทำใจ Seson ๓ เพื่อให้ได้เป้าหมายร้อยละ ๑๐๐ และขอให้ทุกกลุ่มงานจัดทำ one page การออกกำลังกาย รายละเอียดแจ้งเวียนไปทุกกลุ่มงานแล้ว

**ประธาน :** มอบหมายให้กลุ่มงานพัฒนาสุขภาวะวัยทำงานและสถานที่ทำงานจัดให้มีการประกวดภาพถ่ายการออกกำลังกาย และประชาสัมพันธ์ภาพถ่ายที่เข้าเกณฑ์แก่ผู้รับบริการและเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการออกกำลังกาย

#### ๕.๕ การประชุมวิชาการกรมอนามัย

**นางเตือนใจ ชีวาเกียรติยิ่งยง** หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาวิจัยและนวัตกรรม นำเสนอดังนี้ การประชุมวิชาการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๔ จะจัดขึ้นในวันที่ ๒๓-๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์คอนเวนชั่น และผ่านช่องทางออนไลน์ โดยกำหนดประเด็นดังนี้ ๑) การจัดการข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับโควิด-๑๙ ๒) การจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม ๓) การจัดการสุขภาพในกลุ่มเสี่ยง กลุ่มเปราะบาง ประเภทผลงาน Oral และ poster Presentation แบ่งเป็น การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม

**ประธาน :** มอบหมายให้ผู้นำเสนอผลงานวิชาการดำเนินการเรื่อง HL ในเขตเมือง ร่วมกับเครือข่าย เช่น โมเดลเขตลาดกระบัง โมเดลเขตหนองจอก เป็นต้น หากดำเนินการไม่ได้ก็สามารถนำเรื่องที่ได้ดำเนินการไปแล้วมานำเสนอได้ และจะนำเสนอให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง หรือเชิญอาจารย์มาให้คำแนะนำ มอบหมายให้กลุ่มงานพัฒนาวิจัยและนวัตกรรมสำรวจความต้องการด้วย โดยให้จัดก่อนวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

**มติที่ประชุม:** รับทราบ ผู้เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการ

#### ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

๖.๑ แจ้งกำหนดการดำเนินงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

**นางฐิติภา ไกรวัฒนพงศ์** หัวหน้ากลุ่มงานบริหารนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล นำเสนอดังนี้ กำหนดการดำเนินงาน กพร. สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๕ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ -๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔) ดังนี้

วันที่	งาน
๒๑ มกราคม ๒๕๖๔	- ประชุมพิจารณาเอกสารหมายเลข ๑ - พิจารณา function
๒๒ มกราคม ๒๕๖๔	- กรรมการส่ง function ให้ บรย
๒๕ มกราคม ๒๕๖๔	- เอกสารหมายเลข ๑ ขึ้นเว็บไซต์ กพร.สสม. - ส่ง function กลับผู้รับผิดชอบเพื่อปรับแก้
๒๙ มกราคม ๒๕๖๔	- กลุ่มงานส่ง function ฉบับสมบูรณ์ให้ บรย.
๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	- เอกสารหมายเลข ๒ และ๓ ขึ้นเว็บไซต์ กพร.สสม.
๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	- แจ้งเวียนหนังสือเรื่องกำหนดส่งเอกสารหมายเลข ๒ และ ๓
๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	- กลุ่มงานส่งเอกสารหมายเลข ๒ และ๓
๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	- ส่งหลักฐานการดำเนินงานทั้งหมด
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	- HR เปิดระบบ (HR จะแจ้งอีกครั้งโดยประสาน กจ. ก่อน)
๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	- กรรมการ กพร.สสม. ตรวจสอบหลักฐาน
๑ มีนาคม ๒๕๖๔	- กรรมการส่งคะแนน ให้ บรย.
๒ มีนาคม ๒๕๖๔	- เปิดให้มีการอุทธรณ์ ภายใต้หลักฐานเดิม
๕ มีนาคม ๒๕๖๔	- บรย. ส่งคะแนนให้ HR สสม.

#### ๖.๒ การปฏิบัติงานนอกสำนักงาน Work from Home

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน นำเสนอดังนี้ รายชื่อผู้ปฏิบัติงานเหลือเวลา ๐๗.๓๐ น. และ ๐๘.๓๐ น. มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔ ให้ทุกกลุ่มงานทบทวนรายชื่อได้โดยผู้ปฏิบัติงานเวลา ๐๗.๓๐ น. ต้องมีจำนวนเท่าเดิม ผู้ปฏิบัติงาน Work from Home จำนวน ๑๘ ท่าน ระหว่างวันที่ ๑๑-๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ ขอให้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานส่งกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนภายในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และระงับการปฏิบัติงาน Work from Home ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ผู้ที่ปฏิบัติงานเวลาปกติ ขอให้ส่งสรุปผลการดำเนินงานตั้งแต่วันที่ ๑๑ มกราคม-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ส่งกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนภายในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ เพื่อประกอบการพิจารณาเงินเพิ่มพิเศษ โดยรายละเอียดจะแจ้งเวียนไปอีกครั้ง

มติที่ประชุม: รับทราบ

ปิดประชุม

เวลา ๑๖.๓๐ น.

ไพฑูริ แก้วคำ

(ว่าที่ร้อยตรีหญิงโยธกา แก้วคำ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

ผู้จดยางงานการประชุม



(นางฐิฎา ไกรวัฒนพงศ์)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



## 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 เวชสุทธานนท์)

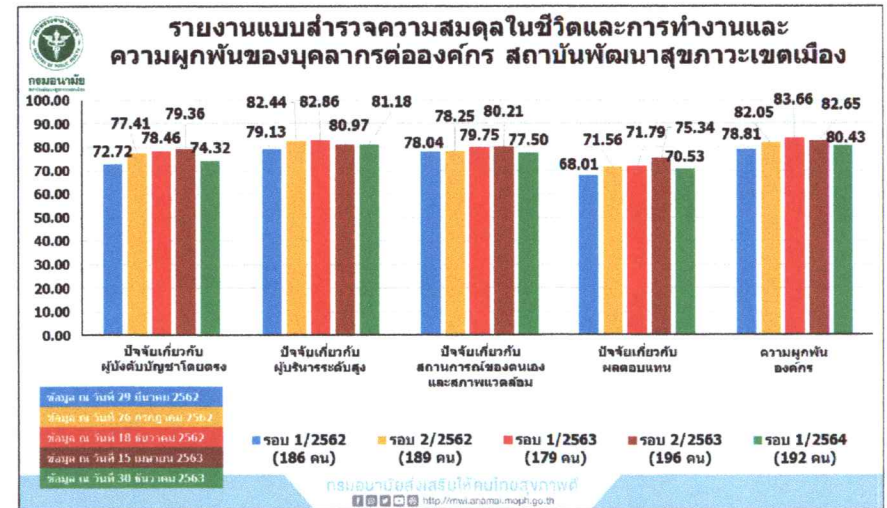
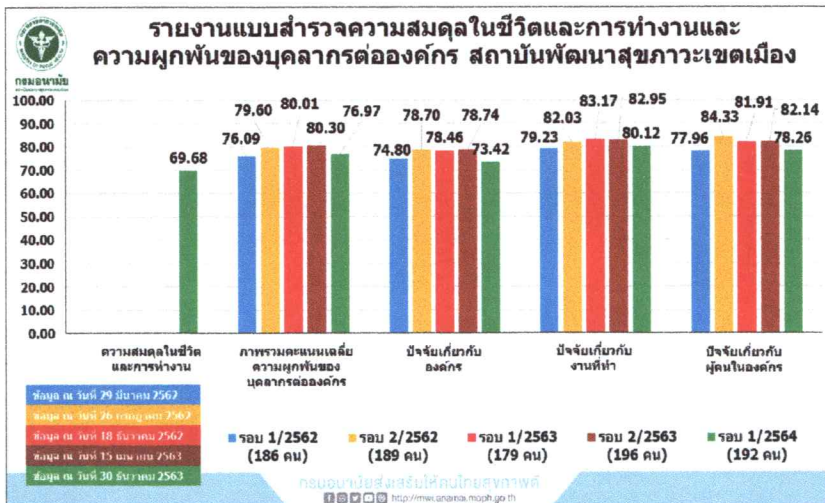
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

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

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

นโยบาย/ แนวทาง/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	กิจกรรม/มาตรการ/เหตุผลประกอบใน การกำหนดมาตรการและประเด็น ความรู้/กลยุทธ์ PIRAB	วัตถุประสงค์	ประเด็นความรู้ ให้บุคลากร ของหน่วยงาน ในการสร้าง เสริมสุขภาพ อย่างต่อเนื่อง	ระยะเวลา ดำเนินการ	กลุ่มงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ ของโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ
	<p>กลยุทธ์ PIRAB</p> <p>P : Partner ชักชวนบุคลากรทุกระดับ ให้เห็นความสำคัญและร่วมกันตาม นโยบาย ๕ ส และ ๓Rs</p> <p>I : Invest บูรณาการงบประมาณ ระหว่างกลุ่มงานร่วมกัน</p> <p>R : Regulate and Legislate ดำเนินการตามเกณฑ์การ ประเมิน ๕ ส และ ๓Rs</p> <p>A : Advocate ชี้แนะ ชูประเด็น และ สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับให้ ความสำคัญกับการดำเนินงาน ๕ ส และ ๓Rs</p> <p>B : Build Capacity พัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้ดำเนินงานได้ตามหน้าที่ที่ 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 (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 (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 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 ร้อยละ๔๓.๖๐ เป็น ร้อยละ ๔๒.๑ แต่ยังคงสูงกว่าปี ๒๕๖๒ วิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๑.อายุ ๒.กรรมพันธุ์ ๓.ขาดความตระหนัก ๔.ขาดแรงจูงใจ	๑. ลักษณะงานไม่ค่อยได้ขยับร่างกาย ๒. งานเพิ่มขึ้นและเร่งด่วน จัดสรรเวลาไม่ลงตัว ๓. อาหารกลางวันที่เลือกซื้อใกล้ๆที่ทำงานเมนูสุขภาพมีให้เลือกน้อย ๔. เวลาเปิด-ปิดพิตเนสในที่ทำงานเป็นช่วงเวลาทำงานทำให้ไม่ได้มาใช้บริการ 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 ๒.กรรมพันธุ์ ๓. เพศ	๑.บุคลากรน้ำหนักเกินและรอบเอวเกิน ๒. มีภาวะความดันโลหิตสูง ร้อยละ ๙ ๓. มีระดับน้ำตาลในเลือดหลังดอาหารและเครื่องดื่ม ๘ ชั่วโมงขึ้นไปสูง กว่าหรือเท่ากับ ๑๐๐ มิลลิกรัมต่อเดซิลิตรร้อยละ ๕๒.๗๙ ๔. มีระดับไตรกลีเซอไรด์ในเลือดหลังดอาหารและเครื่องดื่ม ๑๒ ชั่วโมง ขึ้นไปสูงกว่าหรือเท่ากับ ๑๕๐ มิลลิกรัมต่อเดซิลิตร ร้อยละ ๙.๙๓ 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/ แนวทาง/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	กิจกรรม/มาตรการ/ เหตุผลประกอบในการ กำหนดมาตรการและ ประเด็นความรู้/กลยุทธ์ PIRAB	วัตถุประสงค์	ประเด็นความรู้ให้ บุคลากรของ หน่วยงานในการสร้าง เสริมสุขภาพอย่าง ต่อเนื่อง	ระยะเวลา ดำเนินการ	กลุ่มงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ
<p>๑. คำสั่งสถาบันพัฒนา สุขภาพะเขตเมือง คำสั่งที่ ๓/๒๕๖๔ เรื่อง นโยบาย ขับเคลื่อนองค์กรแห่ง ความสุขที่มีคุณภาพ ๒. คำสั่งสถาบันพัฒนาสุข ภาวะเขตเมือง คำสั่งที่ ๗๗/๒๕๖๓ เรื่อง คณะกรรมการ ๑๐ Packages</p>	<p>กิจกรรมที่ ๑ ก้าวทำใจ Season ๓ กิจกรรมที่ ๒ ดำเนินงานสร้างความ รอบรู้สุขภาพสู่การมีหุ่น ดี สุขภาพดีภายใต้ ๑๐ Packages ในเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาสุขภาพะ เขตเมือง มาตรการ -การประชุม กิจกรรม กลุ่ม สร้างการมีส่วนร่วม ของบุคลากร เหตุผลประกอบในการ กำหนดมาตรการและ ประเด็นความรู้ -เพื่อให้บุคลากรทุก ระดับปฏิบัติเป็นแนวทาง เดียวกัน กลยุทธ์ PIRAB P : Partner ชักชวน บุคลากรทุกระดับให้เห็น ความสำคัญและร่วมกันตาม นโยบาย Happy Body</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรสถาบัน พัฒนาสุขภาพะเขต เมือง มีความรอบรู้ ด้านสุขภาพ ด้าน กิจกรรมทางกายและ มีกิจกรรมทางกาย เพียงพออย่างน้อยวัน ละ ๓๐ นาที ๕ วัน ต่อสัปดาห์หรือ ๑๕๐ นาทีต่อสัปดาห์ ๒. เพื่อให้บุคลากร สถาบันพัฒนาสุข ภาวะเขตเมืองมีค่า ดัชนีมวลกายปกติ เพิ่มขึ้น</p>	<p>ความรอบรู้และทักษะ การออกกำลังกายตาม ความชอบ เหมาะสม แต่ละกลุ่มวัย</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔</p>	<p>๑. กลุ่มงานพัฒนา สุขภาพะวัยทำงาน และสถานที่ทำงาน ๒. กลุ่มงานคลินิก พัฒนารูปแบบ นวัตกรรมและ บริการสุขภาพะ</p>	<p>ตัวชี้วัด ๑. บุคลากรสถาบัน พัฒนาสุขภาพะเขต เมืองเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐ เอกสารหลักฐาน ๑. ผู้บริหารและทุก กลุ่มงานรายงานผล การเข้าร่วมกิจกรรม ก้าวทำใจ ด้วย One page (๑ครั้ง) ส่งไป กลุ่มงานพัฒนาสุข ภาวะวัยทำงานและ สถานที่ทำงาน ภายในวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ๒. แบบลงลายมือชื่อ การเข้าร่วมกิจกรรม ก้าวทำใจ</p>	<p>บุคลากรมี กิจกรรมทางกาย เพิ่มมากขึ้น</p>


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

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

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

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

**กรมอนามัย**  
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

**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 ลูก ซอับ ออกกำลังกาย ระหว่างวัน และระหว่างการประชุม
- บุคลากรดูแลและจัดการกลุ่มงาน/หน่วยงานเป็นสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน

**Ethics บุคลากรทุกคน**

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

**Achievement บุคลากรทุกคน**

- จัดทำกรมมอบหมายงาน 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

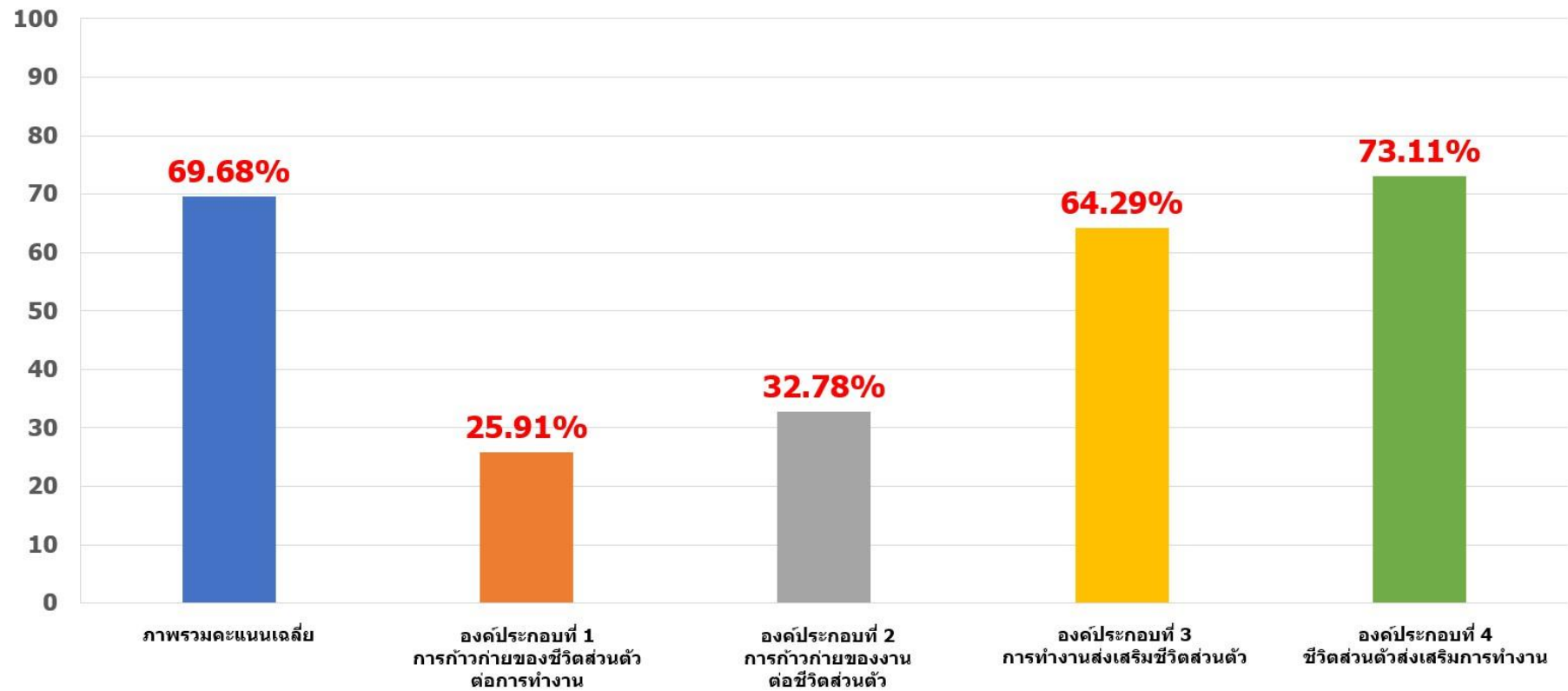
**Trust บุคลากรทุกคน**

- 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 และทำความสะอาด สะอาดหน่วยงาน
- ให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมสร้างความผูกพันองค์กร
- สร้างขวัญกำลังใจ บุคลากร เช่น อวยพรวันครบรอบวันเกิด และ ส่งมอบให้กัน หรือ ส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ

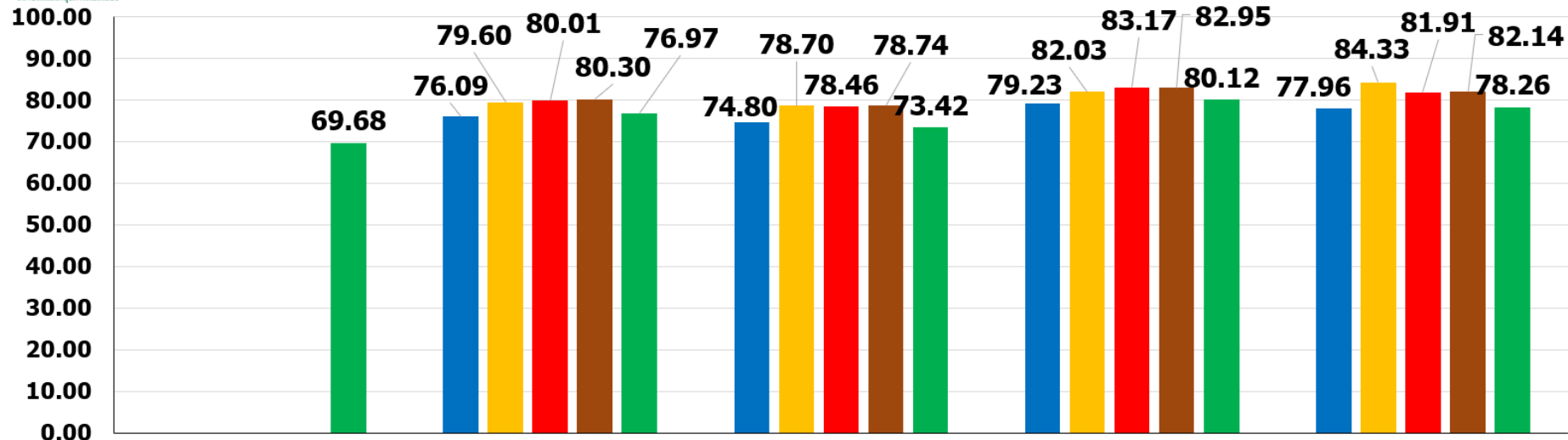
## สรุปคะแนนวัดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน





# 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)

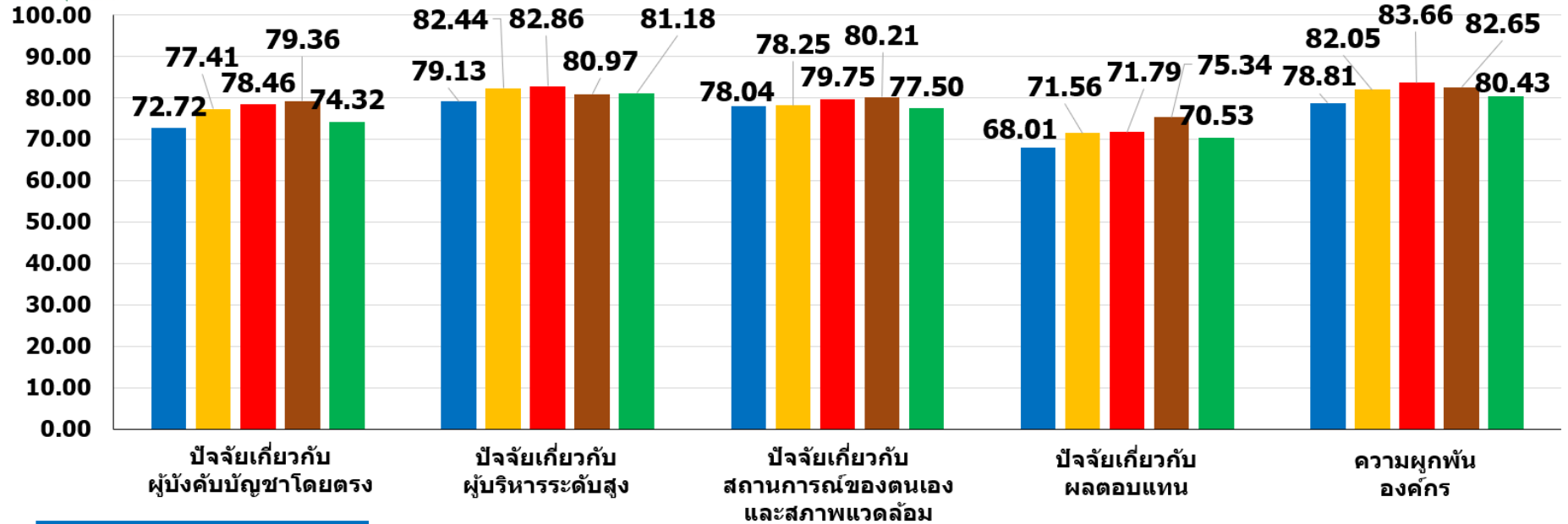
กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

<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 ระดับคะแนน ๑ – ๒.๓๓ มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับต่ำ ระดับคะแนน ๒.๓๔ – ๓.๖๖ มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง ระดับคะแนน ๓.๖๗ – ๕.๐๐ มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับสูง ผลการวิเคราะห์คะแนนอยู่ที่ ๓.๔๘ ซึ่งความสมดุลในชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับระยะเวลาและประสบการณ์ของผู้ที่ได้รับมอบหมาย พร้อมมีการสอนงานและติดตามประเมินอย่างเหมาะสม
องค์ประกอบที่ ๑ การก้าวกายของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน	ไม่ควรเกิน ร้อยละ ๒๐	รอบที่ ๑ /๒๕๖๔ = ๒๕.๙๑	๑.ควรมีการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ๒.กำหนดกิจกรรมทำสติก่อนทำงาน ฝึกการสร้างสมาธิก่อนเริ่มทำงานในตอนเช้า ๓.ควรมีการแบ่งเวลา จัดตารางชีวิตและตารางงานของตนเอง
องค์ประกอบที่ ๒ การก้าวกายของงานต่อชีวิตส่วนตัว	ไม่ควรเกิน ร้อยละ ๒๐	รอบที่ ๑ /๒๕๖๔ = ๓๒.๗๘	๑.การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับสมรรถนะตามตำแหน่งที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ๒.การจัดลำดับความสำคัญของงาน ๓.ควรมีการแบ่งเวลา จัดตารางชีวิตและตารางงานของตนเอง
องค์ประกอบที่ ๓ การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว	๗๕	รอบที่ ๑ /๒๕๖๔ = ๖๔.๒๙	๑.การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพรายบุคคล ๒.ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมรายได้ เช่น ทำการเกษตร(ปลูกผัก) เพื่อนำผลผลิตที่ได้มาจำหน่ายเป็นรายได้สวัสดิการให้กับกลุ่มงาน หรือจัดกิจกรรมตลาดนัดเพื่อสุขภาพทุกวันศุกร์สิ้นเดือน หรือจัดทำบอร์ดกระจายรายได้เกี่ยวกับการหารายได้เสริมของบุคลากร ๓.การเสริมสร้างความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม
องค์ประกอบที่ ๔ ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน	๗๕	รอบที่ ๑ /๒๕๖๔ = ๗๓.๑๑	๑.การพัฒนาศักยภาพตัวเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ๒.การเสริมสร้างความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม

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

ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	เป้าหมาย (ร้อยละ)	เปรียบเทียบ ๓ ปี ย้อนหลัง	วิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์และที่ประชุมเสนอกิจกรรมที่ควรดำเนินการ ตามลำดับ ดังนี้
๕.ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	๘๕	รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๙.๑๓ รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๘๒.๔๔ รอบที่ ๑/๒๕๖๓ = ๘๒.๘๖ รอบที่ ๒/๒๕๖๓ = ๘๐.๙๗ รอบที่ ๑/๒๕๖๔ = ๘๑.๑๘	๑.ผู้บริหารมีภารกิจหลายด้าน ๒.ควรมีกิจกรรมที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมทำร่วมกับผู้บริหาร เช่น การออกกำลังกาย ทำอาหารร่วมกับผู้บริหาร หรือทำบุญตักบาตรร่วมกับผู้บริหาร ผู้บริหารร่วมกิจกรรมวันเกิด ๓. จัดห้องสนทนาการร่วมกับผู้บริหาร
๖.ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	๘๐	รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๘.๐๔ รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๗๘.๒๕ รอบที่ ๑/๒๕๖๓ = ๗๙.๗๕ รอบที่ ๒/๒๕๖๓ = ๘๐.๒๑ รอบที่ ๑/๒๕๖๔ = ๗๗.๕๐	มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้ ๑. มีรถจอดขวางหน้าประตูของหน่วยงาน ๒. ถังขยะตรงทางเดินชั้นที่ทำงานรู้สึกไม่สวยงามควรมีมาตรการในการคัดแยกขยะ ๓. เพิ่มราวจับที่บันไดขณะขึ้น-ลง ที่ทำงาน ๔. สิ่งอำนวยความสะดวกมีสภาพเก่าและชำรุดง่าย (เช่น เครื่องปรับอากาศชำรุดบ่อยครั้ง) ๕. พื้นทางเดินชั้น ๑ ไม่สะอาด ๖. สุขหาญิงชั้น ๑ กลอนประตูชำรุด จึงมีการมอบหมายหน้าที่และแต่งตั้งคณะทำงานตามคำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง คำสั่งที่ ๑/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)
๗.ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	๗๒	รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๖๘.๐๑ รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๗๑.๕๖ รอบที่ ๑/๒๕๖๓ = ๗๑.๗๙ รอบที่ ๒/๒๕๖๓ = ๗๕.๓๔ 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 รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๘๒.๐๕ รอบที่ ๑/๒๕๖๓ = ๘๓.๖๖ รอบที่ ๒/๒๕๖๓ = ๘๒.๖๕ รอบที่ ๑/๒๕๖๔ = ๘๐.๔๓	๑. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรให้บุคลากร (OD) ๒. จัดกิจกรรมตามเทศกาลประเพณีประจำปี เช่น งานวันปีใหม่ งานวันสงกรานต์ งานวันกีฬา งานวันเกษียณ ๓. จัดสวัสดิการรถรับส่ง (กรณีมีงานสวดอธิธรรมและฌาปนกิจ) ๔. การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติประกาศเกียรติคุณ เช่น คนดีศรีอนามัย

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

ดำเนินการโดย

๑.กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

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

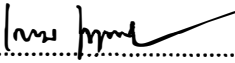
นโยบาย/ แนวทาง/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	กิจกรรม/มาตรการ/เหตุผล ประกอบในการกำหนด มาตรการและประเด็น ความรู้/กลยุทธ์ PIRAB	วัตถุประสงค์	ประเด็นความรู้ให้ บุคลากรของหน่วยงาน ในการสร้างเสริมสุขภาพ อย่างต่อเนื่อง	ระยะเวลา ดำเนินการ	กลุ่มงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ
	<p>R : Regulate and Legislate ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินความผูกพันองค์กร</p> <p>A : Advocate ชี้แนะ ชูประเด็น และสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญกับการดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ</p> <p>B : Build Capacity พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ดำเนินงานได้ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p>					

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

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

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

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

ผู้อนุมัติแผน .....   
(นายเกษม เวชสุทธานนท์)  
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง