



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๒, ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๖๑๙๒

วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประจำปี ๒๕๖๔  
รอบ ๖ เดือนหลัง (ปรับปรุงเพิ่มเติม)

เรียน ที่ปรึกษาสถาบันฯ / รองผู้อำนวยการฯ / หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน

ตามที่กรมอนามัยได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือนหลัง ซึ่งกรอบการประเมินตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ กำหนดให้มีการทบทวนผลการดำเนินงานสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงาน การวิเคราะห์สถานะสุขภาพและผลค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ของบุคลากร ผลการเข้าร่วมกิจกรรม ก้าวทำใจ ข้อมูลผลสำรวจความสมดุลชีวิตและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประจำปี ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือนหลัง (ปรับปรุงเพิ่มเติม) นั้น

ในการนี้ สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง ได้อนุมัติแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือนหลัง (ปรับปรุงเพิ่มเติม) ประกอบด้วย

๑. การส่งเสริมองค์กรมีสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

๒. การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพดี (Happy Body)

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งผู้เกี่ยวข้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายเกษม เวชสุธานนท์)

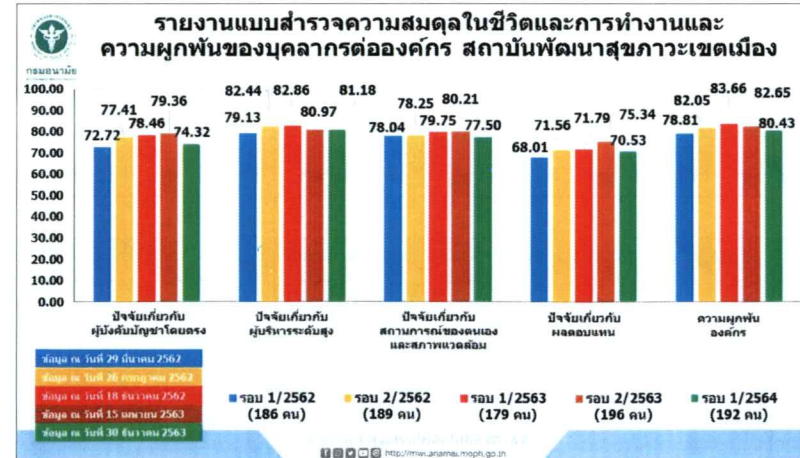
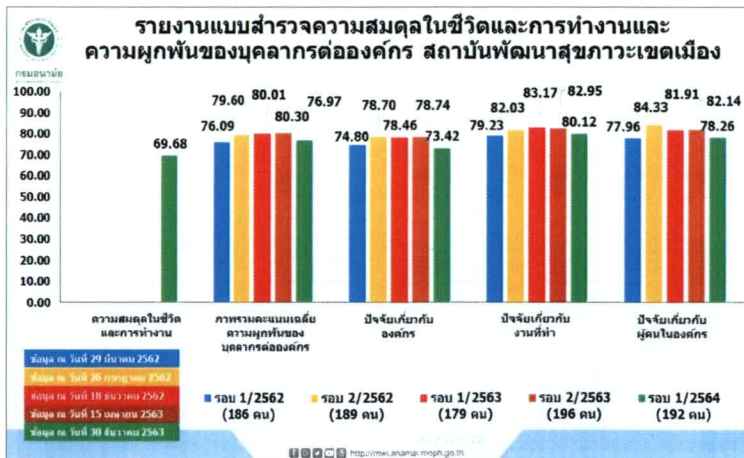
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

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

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

**รายงานการวิเคราะห์ ข้อมูล สารสนเทศ และความรูู้**

สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง มีการวิเคราะห์สถานการณ์ สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานการณ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน 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 น่าทำงาน 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 มีประเด็น ปัญหาต่อไปนี้

สถานการณ์ปัญหา ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาสถานที่ทำงานตามเกณฑ์ ๕ ส.

ประเด็นปัญหาที่พบ	แนวทางแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ
<b>๑. โต๊ะทำงานหรือพื้นที่บริเวณโต๊ะทำงาน</b>		
๑. โต๊ะทำงานบางกลุ่มงาน ยังมีสิ่งของวางอยู่เยอะ	ควรมีเฉพาะอุปกรณ์ทำงานจำนวนน้อยชิ้นที่สุด ไม่ควรมีของใช้ส่วนตัว กระดาษ แปะ ฯลฯ	ทุกกลุ่มงาน
๒. ยังมีการซ่อนสิ่งของหรือกล่องเอกสารไว้ใต้โต๊ะ บางห้องยังมีชุกไว้ด้านหลังห้องหรือในตู้	ควรมีการจัดเก็บให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และไม่ควรมีเอกสารวางไว้ใต้โต๊ะ	
๓. มีการวางพระ หรือเครื่องรางต่างๆ ไว้หลังตัวเครื่องคอมพิวเตอร์หรือบนโต๊ะทำงาน	ไม่ควรวางพระ หรือเครื่องรางต่างๆ ไว้หลังตัวเครื่องคอมพิวเตอร์หรือบนโต๊ะทำงาน หิ้งพระภายในห้องทำงานควรมีแค่จุดเดียว และสะอาดไม่มีฝุ่นจับ	
๔. บนผนังห้อง โต๊ะ หรือจุดต่างๆ มีการติดสติ๊กเกอร์หรือสิ่งอื่นๆ	บนผนังห้อง โต๊ะ หรือจุดต่างๆ ไม่ควรมีการติดสติ๊กเกอร์หรือสิ่งอื่นๆ	
๕. มีการใช้ลิ้นชักของส่วนตัวมีมากกว่า ๑ ช่อง และไม่มีการติดป้ายระบุ ส่วนตัว ส่วนลิ้นชักอื่นๆ อาจเป็นอุปกรณ์สำนักงาน/เอกสาร	มีลิ้นชัก ๑ ช่องเท่านั้นที่ใส่ของส่วนตัวได้ และติดป้ายระบุส่วนตัว ส่วนลิ้นชักอื่นๆ อาจเป็นอุปกรณ์สำนักงาน/เอกสาร	
<b>๒. เครื่องใช้ไฟฟ้า สายไฟ สวิตช์ไฟ</b>		
๑. สายไฟ สวิตช์ไฟ หลายจุดเก็บไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย	ควรติดตั้งใส่รางให้เรียบร้อย	ทุกกลุ่มงาน
๒. สายไฟคอมพิวเตอร์ ไม่มีการเก็บให้เรียบร้อย	ควรรวบมัดให้เป็นระเบียบ	ทุกกลุ่มงาน
๓. อุปกรณ์ไฟฟ้าที่วางกับพื้น ไม่มีวัสดุที่เป็นฉนวนไฟฟ้ารองใต้พื้นเช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์	ควรมีวัสดุที่เป็นฉนวนไฟฟ้ารองใต้พื้น เช่น แผ่นฉนวนไม้อัด	ให้ทุกกลุ่มงานสำรวจ และทำการแจ้งไปยังงานอาคารสถานที่
๔. ช่องชาร์ปไฟ ต้องติดป้ายให้ชัดเจนและติดข้อความห้ามเปิด หรือมีตัวล็อก	ควรติดป้ายให้ชัดเจนและติดข้อความห้ามเปิด หรือต้องมีตัวล็อก	อาคารสถานที่
๕. เครื่องปรับอากาศบางห้อง ไม่มีการติดมาตรการประหยัดพลังงาน ระยะเวลา เปิดปิด	เครื่องปรับอากาศทุกห้องควรมีการติดมาตรการประหยัดพลังงาน ระยะเวลา เปิดปิด	งานอาคารสถานที่ดำเนินการทำป้ายมาตรการประหยัดพลังงาน

ประเด็นปัญหาที่พบ	แนวทางแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ
<b>๓. อุปกรณ์สำนักงาน</b>		
๑. ไม่มีการติดป้ายระบุผู้รับผิดชอบอุปกรณ์ไฟฟ้า เช่น เครื่องแฟกซ์ ตู้เย็น เครื่องทำน้ำร้อนน้ำเย็น ฯลฯ	อุปกรณ์ไฟฟ้า เช่น เครื่องแฟกซ์ ตู้เย็น เครื่องทำน้ำร้อนน้ำเย็น ฯลฯ ต้องติดป้ายระบุผู้รับผิดชอบ	บริเวณภายในห้องทำงาน ให้ทุกกลุ่มงาน ดำเนินการ ส่วนบริเวณพื้นที่ส่วนกลางให้ งานอาคารสถานที่ดูแล
๒. ไม่มีการตีเส้นที่ตั้งอุปกรณ์ที่มีล้อทุกอัน เช่น รถเข็น ฯลฯ หรืออุปกรณ์ไฟฟ้า เช่น ตู้เย็น เครื่องทำน้ำร้อนน้ำเย็น	ควรมีการตีเส้นที่ตั้งอุปกรณ์ที่มีล้อทุกอัน เช่น รถเข็น ฯลฯ หรืออุปกรณ์ไฟฟ้า เช่น ตู้เย็น เครื่องทำน้ำร้อนน้ำเย็น	บริเวณภายในห้องทำงาน ให้ทุกกลุ่มงาน ดำเนินการ ส่วนบริเวณพื้นที่ส่วนกลางให้ งานอาคารสถานที่ดูแล
<b>๔. ตู้เก็บเอกสาร/ตู้เก็บของ</b>		
๑. ตู้เก็บเอกสารวิชาการ ไม่มีการป้ายระบุว่าเป็นเอกสารวิชาการ	ตู้เก็บเอกสารวิชาการ ควรมีป้ายระบุว่าเป็นเอกสารวิชาการ	ให้ทุกกลุ่มงานดำเนินการ โดยให้ภายในกลุ่มงานมีสี และมีรูปแบบเดียวกัน
๒. ตู้เก็บอุปกรณ์สำนักงาน ยังไม่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ ในเรื่องการดูแลบำรุงรักษา ซ่อมบำรุง และไม่ติดรายละเอียดคล้ายดัชนีหน้าตู้ระบุรายการสิ่งของในตู้ เช่น แฟ้ม กระดาษสี เทปใส ฯลฯ	ตู้เก็บอุปกรณ์สำนักงาน ควรกำหนดผู้รับผิดชอบ ในเรื่องการดูแลบำรุงรักษา ซ่อมบำรุง และต้องติดรายละเอียดคล้ายดัชนีหน้าตู้ระบุรายการสิ่งของในตู้ เช่น แฟ้ม กระดาษสี เทปใส ฯลฯ	
๓. ตู้ใส่แฟ้มไม่มีการระบุชื่อรับผิดชอบ	ตู้ใส่แฟ้มควรมีการระบุชื่อรับผิดชอบ	
๔. สันแฟ้ม ป้ายตู้ ไม่มีป้ายชื่อผู้รับผิดชอบ	สันแฟ้ม ป้ายตู้ ควรติดป้ายชื่อผู้รับผิดชอบ และติดให้เป็นระเบียบและเป็นรูปแบบเดียวกันภายในกลุ่มงาน	
๕. บริเวณหลังตู้ยังมีการวางสิ่งของ	บริเวณหลังตู้ไม่ควรการวางสิ่งของ	
<b>๕. ถังขยะ</b>		
๑. ในห้องทำงานบางกลุ่มงาน มีถังขยะ ที่มีฝาปิด มากกว่า ๑ จุด และมีการทิ้งเศษอาหาร หรือถุงขนมลงในถังขยะ	ในห้องทำงานควรมีถังขยะ ที่มีฝาปิด เพียง ๑ จุด และไม่ควรถิ้งเศษอาหาร หรือถุงขนมลงในถังขยะ เพราะอาจทำให้เกิดแหล่งเพาะพันธุ์ของสัตว์และแมลงนำโรคได้	ทุกกลุ่มงาน
๒. ยังไม่มีการตีเส้นจุดตั้งถังขยะ	ตีเส้นจุดตั้งถังขยะ เส้นที่จางแล้วต้องตีเส้นใหม่ทุกจุด	ทุกกลุ่มงานดำเนินการ ส่วนบริเวณพื้นที่ส่วนกลางให้งานอาคารสถานที่ดูแล
<b>๖. ห้องย่อยในห้องทำงานและห้องอื่นๆ</b>		
๑. กลุ่มงานที่มีห้องหลายห้อง ไม่มีการติดป้ายระบุว่าเป็นห้องอะไร	ควรมีการติดป้ายห้องย่อยทุกห้อง เช่น กลุ่มงาน GP ที่มีห้องหลายห้องในกลุ่มงาน	ทุกกลุ่มงาน

ประเด็นปัญหาที่พบ	แนวทางแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ
<b>๗. สิ่งของอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน</b>		
๑. กล่องใส่สิ่งของอุปกรณ์ต่างๆ ไม่มีป้ายบ่งชี้สิ่งของภายใน กล่อง และไม่จัดวางที่จุดใดจุดหนึ่ง	กล่องใส่สิ่งของอุปกรณ์ต่างๆ ควรมีป้ายบ่งชี้สิ่งของภายใน กล่อง และจัดวางที่จุดใดจุดหนึ่ง จัดให้เป็นระเบียบ	ทุกกลุ่มงาน
<b>๘. ทางต่างระดับบันได</b>		
๑. ไม่มีการตีเส้นพื้นที่ทางต่างระดับขั้นบันไดในบางจุด	ต้องตีเส้นยาวที่ขั้นแรกและขั้นสุดท้าย เส้นที่จางต้องมีการตีเส้นใหม่ โดยใช้เป็นสัญลักษณ์สีแดง	งานอาคารสถานที่ดำเนินการ

สถานการณ์ปัญหา ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

ประเด็นปัญหาที่พบ	แนวทางแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ
<b>๑. อาคารสถานที่</b>		
๑. บริเวณพื้นที่โดยทั่วไปยังมีคราบสกปรก	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มรอบ/ความถี่การทำความสะอาดในจุดที่สามารถทำความสะอาดได้</li> <li>- ปรึกษากับผู้บริหาร ในเรื่องการจ้างหน่วยงานภายนอกมาทำความสะอาด</li> <li>- กำหนดมีผู้รับผิดชอบตรวจสอบแต่ละชั้น</li> <li>- มีแบบฟอร์ม check list</li> </ul>	งานอาคารสถานที่
๒. บริเวณในตัวอาคารช่วงระหว่างชั้นยังมีหยากไย่		
๓. หลอดไฟ รางหลอดไฟบางจุดยังมีสภาพไม่พร้อมใช้งาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตรวจสอบจุดแสงสว่างทุกจุด โดยเครื่องวัดแสง</li> <li>- หาซื้อสรุป และเพิ่มจำนวนหลอดไฟในจุดที่ความสว่างไม่เพียงพอ</li> </ul>	กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมดำเนินการ ตรวจสอบจุดแสงสว่าง หากจุดไหนค่าแสงสว่างไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน จะนำเรียนให้ผู้บริหารทราบ และหาแนวทางแก้ไขต่อไป
<b>๒. บริเวณที่จัดเก็บวัสดุอุปกรณ์</b>		
๑. บริเวณห้องเก็บครุภัณฑ์รอจำหน่ายไม่สะอาด	มีมาตรการทำความสะอาด และกำหนดผู้รับผิดชอบ	กลุ่มงานบริหารพัสดุ
๒. ตู้เก็บของหรือชั้นวางของไม่มีป้ายแสดงผู้รับผิดชอบ	ทุกกลุ่มงานดำเนินการรับผิดชอบ	ทุกกลุ่มงานดำเนินการรับผิดชอบ

ประเด็นปัญหาที่พบ	แนวทางแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ
<b>๓. บริเวณสถานที่รับประทานอาหาร จำหน่ายอาหาร และเตรียมปรุงประกอบอาหาร</b>		
๑. ห้องผู้สูงอายุยังไม่สะอาด และยังไม่มีการจัดเก็บเป็นสัดส่วน	แจ้งกลุ่มงานผู้สูงอายุให้ดำเนินการแก้ไข	กลุ่มงานผู้สูงอายุ
<b>๔. ห้องน้ำห้องส้วม</b>		
๑. ไม่มีป้ายแยกกระหว่าง ห้องอาบน้ำ และ ห้องน้ำ	ควรติดป้ายแยกกระหว่าง ห้องอาบน้ำ และ ห้องน้ำ	งานอาคารสถานที่
๒. ถังขยะบริเวณหน้าห้องน้ำ ไม่มีการตีเส้นบ่งชี้จุดตั้งถังขยะ	- ตีเส้นบ่งชี้ อุปกรณ์/เครื่องมือ ที่สามารถเคลื่อนย้ายได้ - ขอบทวนกับทางคณะกรรมการ	
<b>๕. ระบบไฟฟ้า</b>		
๑. การเดินสายไฟในบางจุดยังไม่เป็นระเบียบ	- ประสานอาคารฝ่ายอาคารสถานที่ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง	งานอาคารสถานที่
๒. ไม่มีการตีเส้นหรือขอบเขตแสดงบริเวณที่อาจมีอันตรายหรือห้ามเข้าใกล้	- ตีเส้นหรือขอบเขตแสดงบริเวณที่อาจมีอันตรายหรือห้ามเข้าใกล้ เช่น ตู้เมนไฟฟ้า ห้องเก็บสารเคมี ตู้กดน้ำ	
๓. ถังดับเพลิงไม่มีการตีเส้นแสดงขอบเขตจุดติดตั้ง เพื่อป้องกันการนำสิ่งของอื่นมาตั้งขวางทางเข้าถึง	- ดำเนินการตีเส้นบริเวณถังดับเพลิง ให้แสดงขอบเขตจุดติดตั้ง เพื่อป้องกันการนำสิ่งของอื่นมาตั้งขวางทางเข้าถึง	
<b>๖. สารเคมี</b>		
๑. สารเคมีบริเวณโรงซักฟอก ยังไม่มีการเก็บสารเคมีให้เป็นระเบียบ และควรติดป้ายระบุชื่อสารเคมี	- จัดหาห้องเก็บสารเคมี และติดป้ายระบุชื่อสารเคมี	งานอาคารสถานที่

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข  
การส่งเสริมองค์กรมีสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ หน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง  
รอบ ๖ เดือนหลัง (เมษายน - กันยายน ๒๕๖๔) (ปรับปรุงเพิ่มเติม)

**ดำเนินการโดย**

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

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><b>กิจกรรมที่ ๑ ประชุม คณะกรรมการฯ และตรวจประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่า ทำงานฯ</b></p> <p><b>มาตรการ</b> -การสื่อสารผ่านเสียงตามสายทุกวัน สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร</p> <p><b>เหตุผลประกอบในการกำหนด มาตรการและประเด็นความรู้</b> -เพื่อให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติเป็น แนวทางเดียวกัน</p> <p><b>กลยุทธ์ PIRAB</b></p> <p><b>P : Partner</b> ชักชวนบุคลากรทุกระดับ ให้เห็นความสำคัญและร่วมกันตาม นโยบาย HWP</p> <p><b>I : Invest</b> บูรณาการงบประมาณ ระหว่างกลุ่มงานร่วมกัน</p> <p><b>R : Regulate and Legislate</b> ดำเนินการตามเกณฑ์การ ประเมิน HWP</p> <p><b>A : Advocate</b> ชี้นำ ชูประเด็น และ สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับให้ ความสำคัญกับการดำเนินงาน HWP</p>	<p>๑.เพื่อสำรวจ สถานการณ์และ ค้นหาประเด็น ปัญหาสถานที่ ทำงานน่าอยู่ น่า ทำงานฯ และ พัฒนาให้ หน่วยงานผ่าน เกณฑ์การประเมิน ตามนโยบาย Healthy Workplace Happy for Life ระดับดีและดีมาก</p> <p>๒.เพื่อให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบถึง ประเด็นปัญหาและ หาแนวทางแก้ไข</p>	<p>สื่อสารเสียง ตามสายให้ ความรู้บุคลากร เรื่องเกณฑ์ สถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน</p>	<p>เมษายน - กันยายน ๒๕๖๔</p>	<p>๑.คณะกรรมการ สถานที่ทำงานน่า อยู่ น่าทำงาน เสริมสร้าง คุณภาพชีวิต และความสุขของ คนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)</p> <p>๒.กลุ่มงานอนามัย สิ่งแวดล้อม</p> <p>๓.กลุ่มงานบริหาร สารบรรณ อาคาร สถานที่ และ ยานพาหนะ</p> <p>๔.กลุ่มงาน บริหารงานพัสดุ</p>	<p><b>ตัวชี้วัด</b> ๑.หน่วยงานผ่าน เกณฑ์การ ประเมินตาม นโยบาย Healthy Workplace Happy for Life ระดับดีและดี มาก</p> <p><b>เอกสาร หลักฐาน</b> ๑.รายงานการ ประเมิน HWP</p>	<p>๑.หน่วยงานมี รายงาน สถานการณ์ และประเด็น ปัญหาสถานที่ ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ</p> <p>๒.หน่วยงาน ผ่านเกณฑ์การ ประเมินตาม นโยบาย Healthy Workplace Happy for Life ระดับดี และดีมาก</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
	B : Build Capacity พัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้ดำเนินงานได้ตามหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย						

ผู้อนุมัติแผน ..... 

(นายเกษม เวชสุทธานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระเทศเมือง

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

**แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข  
การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพดี (Happy Body)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔**

**หน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง**

**รายงานผลการวิเคราะห์ ข้อมูล สถานการณ์ สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานการณ์สุขภาพของบุคลากร**

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

สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ได้ดำเนินงานส่งเสริมการออกกำลังกายของบุคลากรสถาบันฯ โดยในรอบ ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสถาบันฯ มีการออกกำลังกายที่ช่วยให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง ปลอดภัยจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง โดยดำเนินกิจกรรม “ก้าวทำใจ Season ๓” ๑๐๐ วัน ๑๐๐ กิโลเมตร ในช่วงวันที่ ๑ มีนาคม – ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ โดยเชิญชวนให้บุคลากรของสถาบันฯ เข้าร่วมกิจกรรมและมีการจัดตั้งกลุ่มก้าวทำใจ “สสม.รวมใจ” เพื่อให้บุคลากรของสถาบันฯ แข่งขันกันในการออกกำลังกาย ซึ่งได้รับความร่วมมือจากบุคลากรสถาบันฯ เข้าร่วมโครงการฯ ดังกล่าว ร้อยละ ๑๐๐

รายงานผลการวิเคราะห์ ข้อมูล สถานการณ์ สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานการณ์สุขภาพของบุคลากร การตรวจสุขภาพ ตรวจสมรรถนะ ปี ๒๕๖๔  
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง มีการวิเคราะห์สถานการณ์ สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานการณ์สุขภาพของบุคลากร การตรวจสุขภาพ ตรวจสมรรถนะ  
ปี ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือนหลัง พบว่า มีประเด็นปัญหา ต่อไปนี้

**ผลการตรวจสุขภาพประจำปีและค่าดัชนีมวลกาย**

**ตารางที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรที่ตรวจสุขภาพประจำปี**

ประเภทบุคลากร	จำนวนทั้งหมด (คน)	จำนวนที่ตรวจสุขภาพ (คน)		
		รวม (คน/ร้อยละ)	จำนวนคนที่อายุน้อยกว่า 35 ปี (คน/ร้อยละ)	จำนวนคนที่อายุ 35 ปีขึ้นไป (คน/ร้อยละ)
ข้าราชการ	106	103	24	79
พนักงานราชการ	7	7	3	4
ลูกจ้างประจำ	45	43	-	43
พนักงานกระทรวง	40	40	10	30
<b>รวม (คน)</b>	<b>198</b>	<b>193 (97.5)</b>	<b>37 (19.17)</b>	<b>156 (80.83)</b>

จากตารางที่ 1 บุคลากรทั้งหมด 198 คนตรวจ 193 คนคิดเป็นร้อยละ 97.5 (ขาด 5 คนเนื่องจากลาคลอด 2 คน ลาป่วย (ผ่าตัด) 3 รายซึ่งในรอบที่ 2 ยังเหลือ  
บุคลากรที่เข้าใหม่ยังไม่ได้รับการตรวจ 1 คน

ตารางที่ 2 แสดงผลค่าดัชนีมวลกาย

ประเภทบุคลากร	จำนวนทั้งหมด (คน)	ดัชนีมวลกาย (Body Mass Index; BMI)				
		< 18.5 กก./ตร. ม. (ผอม) (คน/ร้อยละ)	18.5 – 22.9 กก./ตร.ม. (ปกติ) (คน/ร้อยละ)	23.0 - 24.9 กก./ ตร.ม. (น้ำหนักเกิน เกณฑ์) (คน/ร้อยละ)	25.0 - 29.9กก/ ตร.ม. (อ้วนระดับ 1) (คน/ร้อยละ)	> 30 กก./ ตร.ม. (อ้วนระดับ 2) (คน/ร้อยละ)
ข้าราชการ	100	7	45	20	21	7
พนักงานราชการ	7	1	3	1	2	-
ลูกจ้างประจำ	43	1	11	6	16	9
พนักงานกระทรวง	40	1	8	6	14	11
<b>รวม (คน)</b>	<b>190</b>	<b>10</b> (5.26)	<b>67</b> (35.26)	<b>33</b> (17.36)	<b>53</b> (27.89)	<b>27</b> (14.21)

จากตารางที่ 2 บุคลากรได้รับการประเมินค่าดัชนีมวลกาย 190 คน (บุคลากรทั้งหมด 198 คนลาคลอด 2 คน ลาป่วย (ผ่าตัด 3 คน) ตั้งครรภ์ 3 คน)

พบว่าค่าดัชนีมวลกายต่ำกว่าเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 5.1 ปกติร้อยละ 35.2 น้ำหนักเกินเกณฑ์ร้อยละ 17.3 อ้วนระดับ 1 ร้อยละ 27.9 และอ้วนระดับ 2 ร้อยละ 14.7

**สรุปสถานการณ์สุขภาพของบุคลากรได้ดังนี้**

1. บุคลากรได้รับการสุขภาพประจำปีครบถ้วน ยกเว้นคนลาป่วยและคนลาคลอดและบุคลากรใหม่ 1 คน
2. บุคลากรมีค่าดัชนีมวลกายที่อยู่ในเกณฑ์ปกติมีจำนวน 67 คนคิดเป็นร้อยละ 35.26(จำนวนเท่าเดิม) น้ำหนักเกินเกณฑ์ร้อยละ 17.3 อ้วนระดับ 1 ร้อยละ 27.9 และอ้วนระดับ 2 ร้อยละ 14.7 และพบว่า ค่าเฉลี่ย BMI เพิ่มขึ้นจาก 24.8 กก./ตร.ม. เป็น 25 กก./ตร.ม. ม
3. บุคลากรมีผลการทดสอบสมรรถภาพภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพของบุคลากรได้ดังนี้

1. ขาดแรงจูงใจและเป้าหมายที่ชัดเจน
2. ขาดการยับยั้งชั่งใจในการกินอาหาร ดิตรสชาติความอร่อย
3. ขาดวินัยและการจัดการตัวเอง
4. ไม่มีเวลา
5. สิ่งแวดล้อมเช่นอาหารที่ขายใกล้ที่ทำงานมีอาหารสุขภาพให้เลือกน้อย
6. มีโรคประจำตัว/ปัญหาสุขภาพสภาพร่างกาย เหนื่อยง่าย ทำให้มีผลด้านการออกกำลังกาย
7. นอนดึก นอนไม่พอ
8. ความเครียด
9. ขาดความตระหนัก
10. ไม่มีเพื่อนช่วยกระตุ้น (ไม่ชอบออกกำลังกายคนเดียว)
11. การสนับสนุนของครอบครัว (ครอบครัวไม่เข้าใจ)
12. อายุที่มากขึ้น อัตราการเผาผลาญลดลง

**แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข  
การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพดี (Happy Body)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ หน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง  
รอบ ๖ เดือนหลัง (เมษายน - กันยายน ๒๕๖๔) (ปรับปรุงเพิ่มเติม)**

**ดำเนินการโดย**

- ๑.กลุ่มงานพัฒนาสุขภาวะวัยทำงานและสถานที่ทำงาน
- ๒.กลุ่มงานคลินิกพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการสุขภาวะ

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 สุขภาวะเขตเมือง คำสั่งที่ ๓/๒๕๖๔ เรื่อง นโยบาย ขับเคลื่อนองค์กรแห่ง ความสุขที่มีคุณภาพ</p>	<p><b>กิจกรรมที่ ๑</b> <b>ก้าวทำใจ Season ๓</b> <b>มาตรการ</b> - ประชาสัมพันธ์ การทำ กิจกรรมกลุ่ม สร้างการมี ส่วนร่วมของบุคลากร <b>เหตุผลประกอบในการ</b> <b>กำหนดมาตรการและ</b> <b>ประเด็นความรู้</b> - เพื่อให้บุคลากรทุก ระดับปฏิบัติเป็นแนวทาง เดียวกัน <b>กลยุทธ์ PIRAB</b> <b>P : Partner</b> ชักชวน บุคลากรทุกระดับให้เห็น ความสำคัญและร่วมกัน ตามนโยบาย Happy Body <b>I : Invest</b> บูรณา การงบประมาณระหว่าง กลุ่มงานร่วมกัน <b>R : Regulate and</b> <b>Legislate</b> ดำเนินการ</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรสถาบัน พัฒนาสุขภาวะเขต 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>เมษายน - กันยายน ๒๕๖๔</p>	<p>๑. กลุ่มงานพัฒนา สุขภาวะวัยทำงาน และสถานที่ทำงาน ๒. กลุ่มงานคลินิก พัฒนารูปแบบ นวัตกรรมและ บริการสุขภาวะ</p>	<p><b>ตัวชี้วัด</b> ๑. บุคลากรสถาบัน พัฒนาสุขภาวะเขต เมืองเข้าร่วมกิจกรรม ก้าวทำใจ ร้อยละ ๑๐๐ <b>เอกสารหลักฐาน</b> ๑. แบบลงลายมือชื่อ บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมก้าวทำใจ</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>ตามเกณฑ์การประเมิน Happy Body</p> <p><b>A : Advocate</b> ชี้นำ ชู ประเด็น และสนับสนุน ให้บุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญกับการ ดำเนินงาน Happy Body</p> <p><b>B : Build Capacity</b> พัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้ ดำเนินงานได้ตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย</p>						
<p>๑.บุคลากรในสถาบันพัฒนา สุขภาวะเขตเมืองทุกคน ได้รับการตรวจสุขภาพ ประจำปีและประเมิน สมรรถนะร่างกาย</p>	<p><b>กิจกรรมที่ ๒</b> <b>บุคลากรทุกคนตรวจ สุขภาพประจำปี และ ตรวจหาค่า BMI ทดสอบสมรรถภาพกาย</b> -การสื่อสาร สร้างการมี ส่วนร่วมของบุคลากร ตระหนักและให้ ความสำคัญ</p>	<p>เพื่อให้บุคลากร ตระหนักถึงการตรวจ สุขภาพและรู้ภาวะ สุขภาพของตนเอง</p>	<p>บุคลากรมีทักษะ สามารถอ่านผลเลือด และเข้าใจผลเลือดได้</p>	<p>เมษายน - กันยายน ๒๕๖๔</p>	<p>กลุ่มงานพัฒนา รูปแบบและ นวัตกรรมบริการสุข ภาวะ</p>	<p><b>ตัวชี้วัด</b> บุคลากรเข้าร่วม โครงการร้อยละ ๑๐๐</p> <p><b>เอกสารหลักฐาน</b> ๑.รายงานผลการ ตรวจสุขภาพ ประจำปีและผล BMI และการทดสอบ สมรรถภาพกาย</p>	<p>บุคลากรทุกคน ได้รับการตรวจ สุขภาพประจำปี และ วิเคราะห์ผล BMI ทดสอบ สมรรถภาพทาง กาย</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>เหตุผลประกอบในการ กำหนดมาตรการและ ประเด็นความรู้ -เพื่อให้บุคลากรทุก ระดับปฏิบัติเป็นแนวทาง เดียวกัน</p> <p><b>กลยุทธ์ PIRAB</b>  <b>P : Partner</b> ชักชวน บุคลากรทุกระดับให้เห็น ความสำคัญและร่วมกัน ตามนโยบาย Happy Body  <b>I : Invest</b> บูรณา การงบประมาณระหว่าง กลุ่มงานร่วมกัน  <b>R : Regulate and Legislate</b> ดำเนินการ ตามเกณฑ์การประเมิน Happy Body  <b>A : Advocate</b> ชี้นำ ชูประเด็น และสนับสนุน ให้บุคลากรทุกระดับให้</p>					(ยกเว้นบุคคลที่มีข้อ ห้ามด้านสุขภาพ)	

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
	ความสำคัญกับการ ดำเนินงาน Happy Body <b>B : Build Capacity</b> พัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้ ดำเนินงานได้ตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย						

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 รอบ ๖ เดือนหลัง โดย ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขและมีธรรมาภิบาล เพื่อดำเนินการส่งเสริมองค์กรที่มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ได้ตามนโยบายคำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง คำสั่งที่ ๓/๒๕๖๔ เรื่อง นโยบายขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับผลจากการตรวจประเมินโดยคณะกรรมการสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ตามคำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง คำสั่งที่ ๑/๒๕๖๔ สรุปผลวิเคราะห์ ข้อมูล สถานการณ์ สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานการณ์ความสมดุลในชีวิตและการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปี ๒๕๖๔ และสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร MOPH to Health ของหน่วยงาน สรุปผลดังนี้



สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง  
เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร MOPH To Health  
และคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

**M O P H to HEALTH**

**พอเพียง**

**วินัย**

**สุจริต**

**จิตอาสา**



การขับเคลื่อนค่านิยม **MOPH** สู่วัฒนธรรมองค์กร **HEALTH**  
เป็นพฤติกรรมพึงประสงค์ตัวชี้วัดประสิทธิภาพบุคคล  
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

**Health Model บุคลากรทุกคน**

- ตรวจสอบภาพและประเมินสมรรถนะร่างกาย ประจำปี
- ฝึกปรุสุขภาพสุขภาพ (ศรัทธาสีด)
- ดื่มน้ำเปล่าแทนน้ำหวาน เดินขึ้นบันได แทนการใช้ลิฟต์
- ฝึกการ ลุก อย่บ ออกกำลังกาย ระหว่างวัน และระหว่างการประชุม
- แปร่งพื้นที่ริมใช้โบนซ์พักผ่อนหลังรับประทานอาหาร

**Ethics บุคลากรทุกคน**

- ตรงต่อเวลา
- ไม่นำหรือใช้ทรัพย์สินราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว
- อุทิศตนและเวลา ด้วยความเสียสละมีส่วนร่วมกับองค์กร
- คำนึงการรับสินบน หรือทุจริตมิชอบทุกรูปแบบ
- ร่วมแรงร่วมใจส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมในการต่อต้านการรับสินบน หรือทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

**Achievement บุคลากรทุกคน**

- จัดทำกรมมอบหมายงาน ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ และการเลื่อนเงินเดือน
- พัฒนารวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดในโคดี้ (QRCode หรือ Upload เอกสารผ่าน Web site)
- ควบคุมมาตรฐาน คุณภาพงาน ป้องกันข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดที่ อาจเกิดขึ้นได้ทันเวลา
- วางแผนและจัดทำแผนฝึกอบรมพัฒนาการปฏิบัติงานราชการรายบุคคล
- ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานขององค์กร

**Learning บุคลากรทุกคน**

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

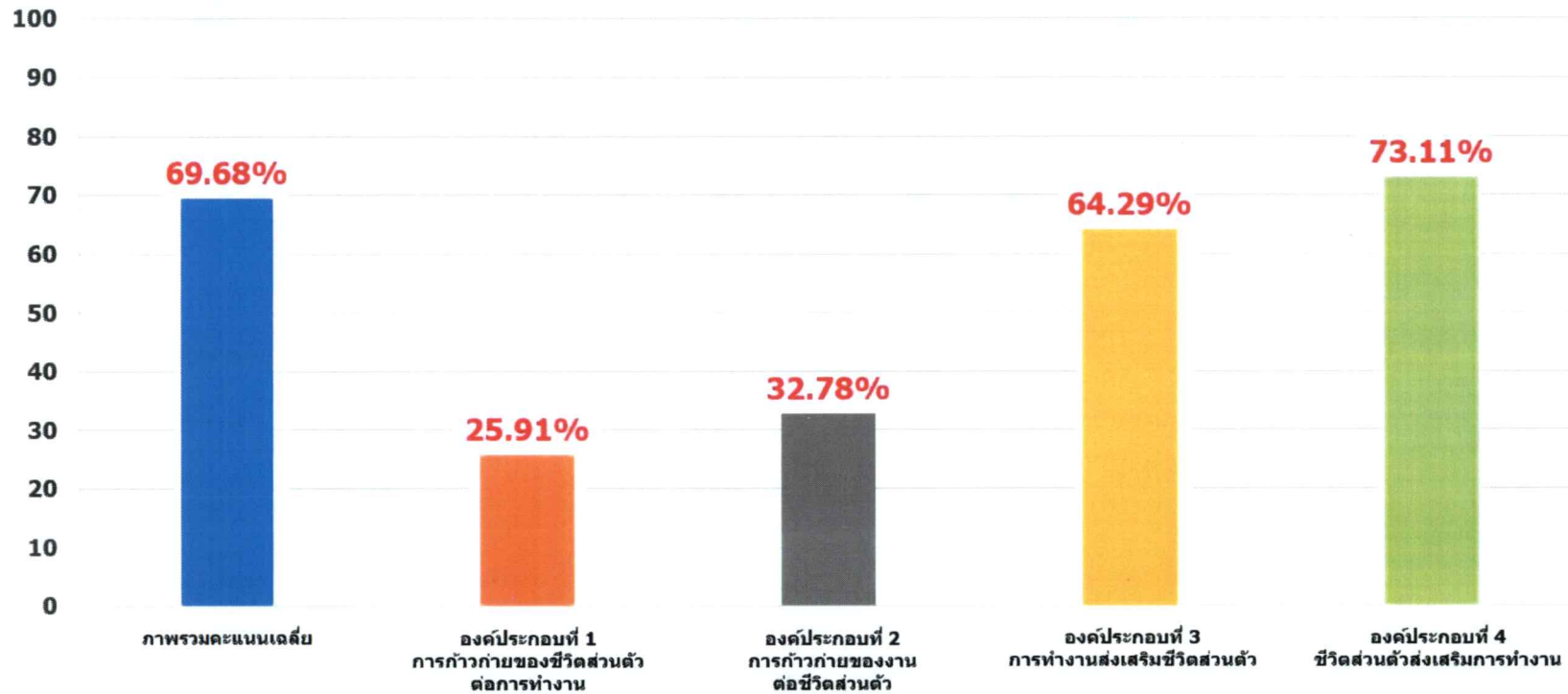
**Trust บุคลากรทุกคน**

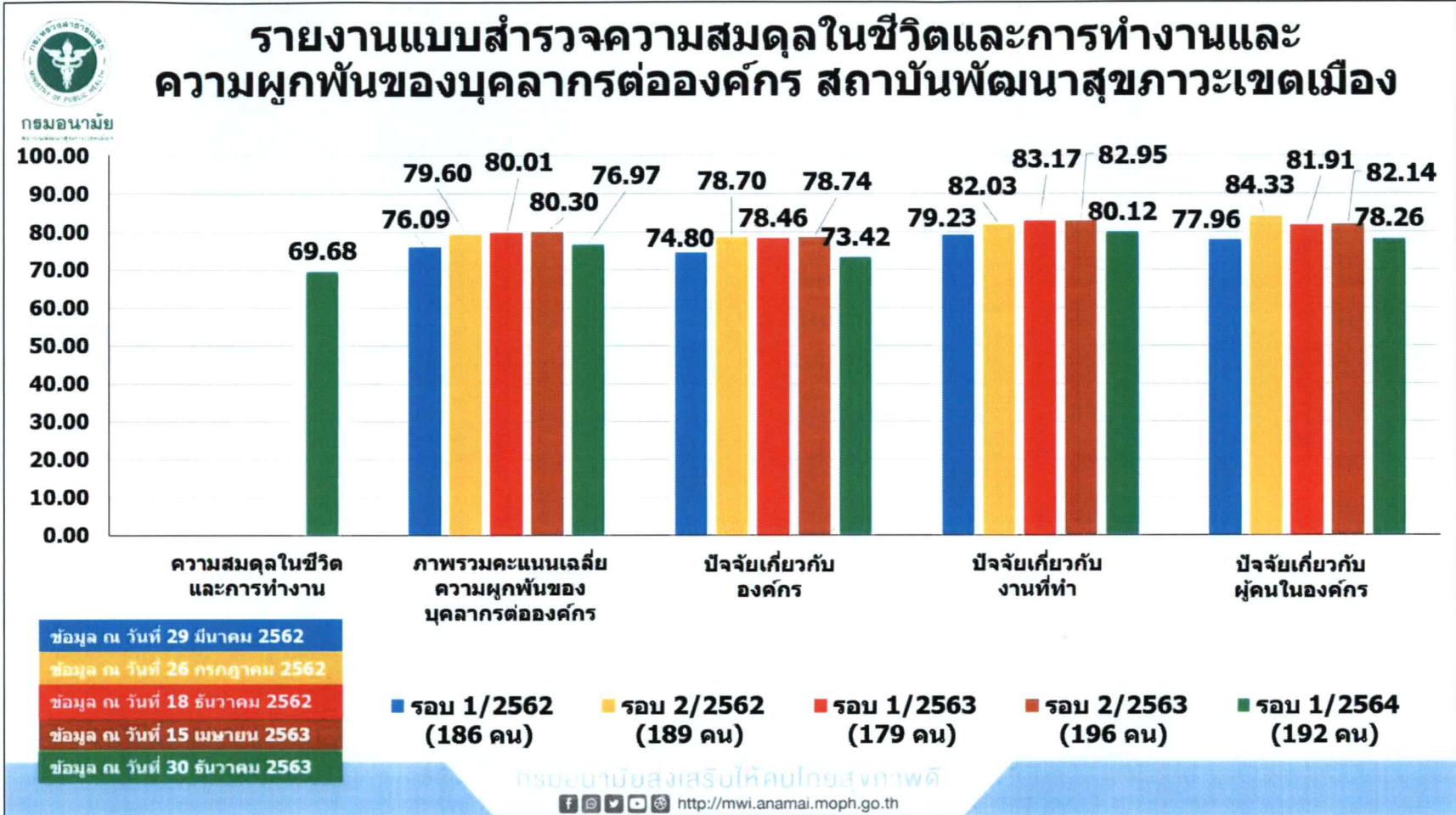
- ยินดีรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- รับฟังความคิดเห็นผู้บริการ ประชาชน ภาคีเครือข่าย
- มีความเคารพในสิทธิหน้าที่ตนเองและผู้อื่น
- ให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ
- ให้ความร่วมมือสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี

**Harmony บุคลากรทุกคน**

- มีพฤติกรรม แรกพบ นโมหัว กล่าว สวัสดี ทักทาย ย้อนยิ้ม ย่อมตน
- ให้ความร่วมมือร่วมใจสร้างเอกลักษณ์ สสท. ( ทุกวันพุธ สวมใส่ชุดออกกำลังกาย และออกกำลังกายร่วมกัน เวลา ๑๕.๐๐น. วันศุกร์สวนใส่ผ้าไทย หรือ ผ้าพื้นเมือง)
- มีจิตอาสา Give and Take ยิ่งให้อิ่งได้ เช่น กิจกรรมประมุขของ ท้าความ สะอาดหน่วยงานหรือปลูกผัก
- ให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมสร้างความผูกพันองค์กร
- สร้างขวัญกำลังใจ บุคลากร เช่น ขอพรวันครบรอบวันเกิด และ ส่งมอบให้กัน หรือ ส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ

## สรุปคะแนนวัดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

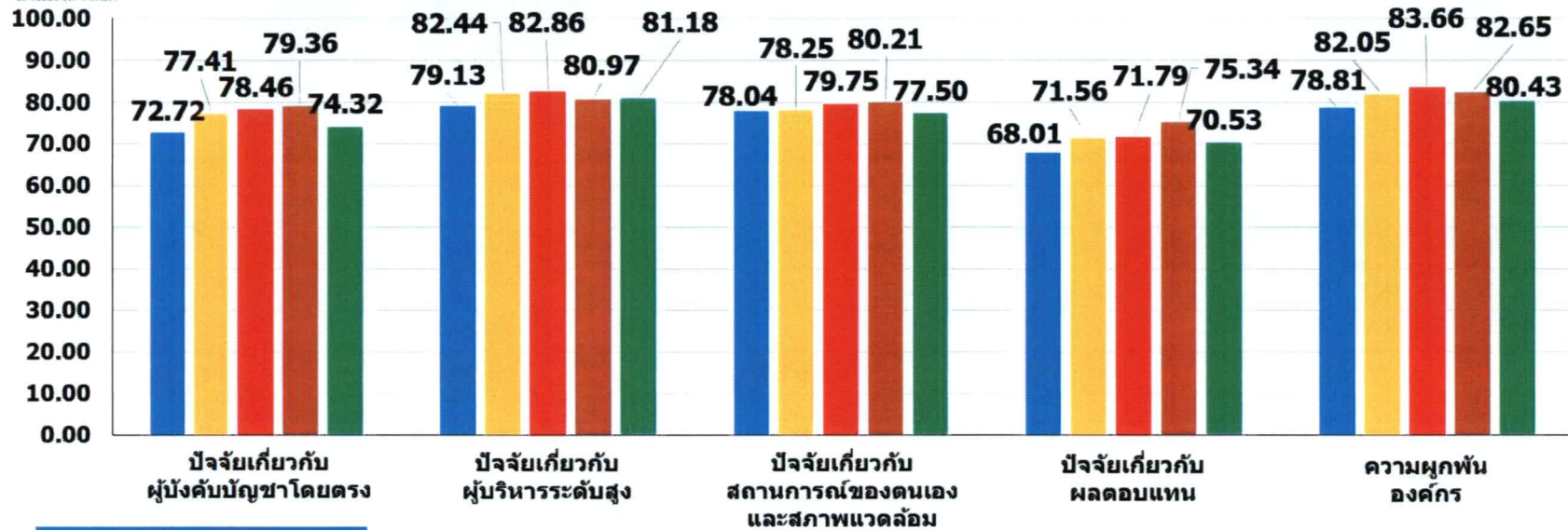






กรมอนามัย

## รายงานแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง



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 การก้าวก้าวของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน	ไม่ควรเกิน ร้อยละ ๒๐	รอบที่ ๑ / ๒๕๖๔ = ๒๕.๙๑	๑.ควรมีการบริหารการจัดการอารมณ์ของตนเอง ๒.กำหนดกิจกรรมทำสติก่อนทำงาน ฝึกการสร้างสมาธิก่อนเริ่มทำงานในตอนเช้า ๓.ควรมีการแบ่งเวลา จัดตารางชีวิตและตารางงานของตนเอง
องค์ประกอบที่ ๒ การก้าวก้าวของงานต่อชีวิตส่วนตัว	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.ควรมีจัดกิจกรรมส่งเสริมรายได้ 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 กิจกรรมประมวลของออนไลน์หรือส่งความสุขปีใหม่ออนไลน์หรือสังสรรค์วันเกิดทุกวันศุกร์สุดท้ายของเดือน

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. ถึงขยะตรงทางเดินขึ้นที่ทำงานรู้สึกไม่สวยงามควรมีมาตรการในการคัดแยกขยะ ๓. เพิ่มราวจับที่บันไดขณะขึ้น-ลง ที่ทำงาน ๔. สิ่งอำนวยความสะดวกมีสภาพเก่าและชำรุดง่าย (เช่น เครื่องปรับอากาศชำรุดบ่อยครั้ง) ๕. พื้นทางเดินชั้น ๑ ไม่สะอาด ๖. สุขาหญิงชั้น ๑ กลอนประตูชำรุด จึงมีการมอบหมายหน้าที่และแต่งตั้งคณะทำงานตามคำสั่งสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง คำสั่งที่ ๑/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน 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. จัดสวัสดิการรับส่ง (กรณีมีงานสวดอภิธรรมและฌาปนกิจ) ๔. การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติประกาศเกียรติคุณ เช่น คนดีศรีอนามัย

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข  
การสร้างความสุขุมชีวิตและความผูกพันภายในองค์กร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ หน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง  
รอบ ๖ เดือนหลัง (เมษายน - กันยายน ๒๕๖๔) (ปรับปรุงเพิ่มเติม)

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 สุขภาวะเขตเมือง คำสั่งที่ ๓/๒๕๖๔ เรื่อง นโยบาย ขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มี คุณภาพ</p>	<p>กิจกรรมที่ ๑ กิจกรรมสุข สันต์วันสงกรานต์ ร่วมกัน สืบสานประเพณีไทย ปี ๒๕๖๔ “ตักบาตรพระสงฆ์ สร่งน้ำขอพร สุขใจวัน สงกรานต์ ปี ๒๕๖๔” มาตรการ -ประชาสัมพันธ์ เชิญชวน กระตุ้นเพื่อสร้างการมีส่วน ร่วมของบุคลากร เหตุผลประกอบในการ กำหนดมาตรการและ ประเด็นความรู้ -เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน กลยุทธ์ PIRAB P : Partner ชักชวน บุคลากรทุกระดับให้เห็น ความสำคัญและร่วมกันตาม นโยบาย ขับเคลื่อนองค์กร แห่งความสุขที่มีคุณภาพ I : Invest บูรณา การงบประมาณระหว่าง กลุ่มงานร่วมกัน</p>	<p>เพื่อส่งเสริมศีลธรรมอัน ดีงามของบุคลากรใน หน่วยงาน</p>	<p>ความรู้รอบรู้ คุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา</p>	<p>๙ เมษายน ๒๕๖๔</p>	<p>๑.กลุ่มงานพัฒนา องค์กรและขับเคลื่อน กำลังคน</p>	<p>ตัวชี้วัด ๑.คะแนนความผูกพัน ภาพรวมในองค์กร มากกว่าร้อยละ ๘๐ ๒.ร้อยละของจำนวน ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มากกว่าร้อยละ ๘๐ เอกสารหลักฐาน 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 ชี้นำ ชูประเด็น และสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญกับการดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ</p> <p>B : Build Capacity พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ดำเนินงานได้ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p>					
	<p>กิจกรรมที่ ๒ ประมุขของ สสม. รวมใจ</p> <p>มาตรการ</p> <p>-ประชาสัมพันธ์ เชิญชวน กระตุ้นเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร</p> <p>เหตุผลประกอบในการ กำหนดมาตรการและ ประเด็นความรู้</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างแนวคิดในการให้โดยไม่หวังผลตอบแทนและสร้าง ความผูกพันระหว่าง บุคลากร</p>	<p>ความรู้ คุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา</p>	<p>เมษายน - กันยายน ๒๕๖๔</p>	<p>๑.กลุ่มงานพัฒนา องค์กรและขับเคลื่อน กำลังคน</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>๑.คะแนนความผูกพัน ภาพรวมในองค์กร มากกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๒.ร้อยละของจำนวน ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มากกว่าร้อยละ ๘๐</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>-เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน <b>กลยุทธ์ PIRAB</b></p> <p><b>P : Partner</b> ชักชวนบุคลากร ทุกระดับให้เห็นความสำคัญ และร่วมกันตามนโยบาย ขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพ</p> <p><b>I : Invest</b> บูรณา การงบประมาณระหว่างกลุ่ม งานร่วมกัน</p> <p><b>R : Regulate and Legislate</b> ดำเนินการตาม เกณฑ์การประเมินความ ผูกพันองค์กร</p> <p><b>A : Advocate</b> ชี้นำ ชู ประเด็น และสนับสนุนให้ บุคลากรทุกระดับให้ ความสำคัญกับการดำเนินงาน ขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพ</p> <p><b>B : Build Capacity</b> พัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้ ดำเนินงานได้ตามหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย</p>					<p><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>กิจกรรมที่ ๓ ตลาดนัด สุขภาพ มาตรการ -ประชาสัมพันธ์ เชิญชวน กระตุ้นเพื่อสร้างการมีส่วน ร่วมของบุคลากร เหตุผลประกอบในการ กำหนดมาตรการและ ประเด็นความรู้ -เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน กลยุทธ์ PIRAB P : Partner ชักชวน บุคลากรทุกระดับให้เห็น ความสำคัญและร่วมกันตาม นโยบาย ขับเคลื่อนองค์กร แห่งความสุขที่มีคุณภาพ I : Invest บูรณา การงบประมาณระหว่าง กลุ่มงานร่วมกัน R : Regulate and Legislate ดำเนินการตาม เกณฑ์การประเมินความ ผูกพันองค์กร</p>	<p>เพื่อสร้างความผูกพัน ภายในองค์กรและ ส่งเสริมการสร้างรายได้ ให้บุคลากร</p>	<p>ความรู้รอบรู้ คุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา</p>	<p>เมษายน - กันยายน ๒๕๖๔</p>	<p>๑.กลุ่มงานพัฒนา องค์กรและขับเคลื่อน กำลังคน</p>	<p><b>ตัวชี้วัด</b> ๑.คะแนนความผูกพัน ภาพรวมในองค์กร มากกว่าร้อยละ ๘๐ 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
	A : Advocate ชี้แนะ ชู ประเด็น และสนับสนุนให้ บุคลากรทุกระดับให้ ความสำคัญกับการ ดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กร แห่งความสุขที่มีคุณภาพ B : Build Capacity พัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้ดำเนินงานได้ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					

ผู้อนุมัติแผน ..... 

(นายเกษม เวชสุทธานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระเทศเมือง