



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๑ ๕๖๓ วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข ประจำปี ๒๕๖๓

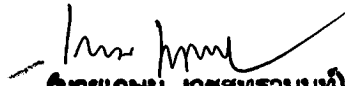
(Happy Body, Data Management & Knowledge Management, Employee Engagement)

เรียน ที่ปรึกษาสถาบันฯ / รองผู้อำนวยการฯ / หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน

ตามที่กรมอนามัยได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ซึ่งกรอบการประเมินตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข ซึ่งกำหนดให้จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข ครอบคลุม ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่ การกำหนดนโยบาย มาตรการ ความรู้ กิจกรรมและพฤติกรรมพึงประสงค์ นั้น

ในการนี้ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ขอแจ้งแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข ประจำปี ๒๕๖๓ (Happy Body, Data Management & Knowledge Management, Employee Engagement) ให้ท่านและบุคลากรทุกกลุ่มงาน ศึกษารายละเอียดและให้ความร่วมมือการดำเนินงานกิจกรรมดังกล่าว เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปี ๒๕๖๓ รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

  
(นายเกษม เวชสุทธานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๕๖๐

วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข ประจำปี ๒๕๖๓

(Happy Body, Data Management & Knowledge Management, Employee Engagement)

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง (ผ่านรองผู้อำนวยการฯ)

ตามที่กรมอนามัยได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ซึ่งกรอบการประเมินตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข ซึ่งกำหนดให้จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข ครอบคลุม ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่ การกำหนดนโยบาย มาตรการ ความรู้ กิจกรรมและพฤติกรรมพึงประสงค์ นั้น

ในการนี้ สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ได้มอบหมายให้กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดดังกล่าว กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนได้ดำเนินการร่วมกับกลุ่มงานคลินิกพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการสุขภาพ และกลุ่มงานพัฒนาวิจัยและนวัตกรรมจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ (Gap Analysis) ผลการดำเนินงานองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒ มีผู้เข้าร่วมประชุมครอบคลุมบุคลากร ทุกกลุ่มงาน จำนวน ๑๒๐ คน ที่ประชุมได้พิจารณาแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข ประจำปี ๒๕๖๓ (Happy Body, Data Management & Knowledge Management, Employee Engagement) กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน จึงขออนุมัติแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข ประจำปี ๒๕๖๓ รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้ และเห็นควรแจ้งเวียนทุกกลุ่มงานเพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข ประจำปี ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามเอกสารที่แนบมาทำยื่นต่อไปด้วย  
จะเป็นพระคุณ

๑๑๖ ๕

(นางสาวเกศรา ไชคน่าชัยศิริ)  
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ  
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

(นายยงยศ หัตถพรสวรรค์)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม)

รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

๐๙๓๕

(นายเกษม เวชสุธานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)  
เพื่อการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรสร้างสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

หน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

- รอบ ๕ เดือนแรก  
(ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓)
- รอบ ๕ เดือนหลัง  
(เมษายน ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๓)

รายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (โดยใช้ฐานข้อมูลแบบสำรวจออนไลน์ต่อความผูกพันของบุคลากร ปี ๒๕๖๓) ในที่ประชุม  
เชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ (Gap Analysis) ผลการดำเนินงานองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม  
๒๕๖๒

ผลการประเมินความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร	เป้าหมาย (ร้อยละ)	เปรียบเทียบ ๓ ปี ย้อนหลัง	วิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์และที่ประชุมเสนอกิจกรรมที่ควร ดำเนินการ ตามลำดับ ดังนี้
ภาพรวมคะแนนเฉลี่ย	๘๒	รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๖.๐๙ รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๗๙.๖๐ รอบที่ ๓/๒๕๖๓ = ๘๐.๐๑	๑.มีการปรับเปลี่ยนอัตรากำลัง มีบุคลากรบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย มากถึง ร้อยละ ๒๒ ขององค์กร ๒.กิจกรรมต้องใช้ระยะเวลา ดำเนินการ ๓.ควรกำหนดกิจกรรมในการดำเนินงานแต่ละปัจจัยให้เกิดความต่อเนื่อง และกิจกรรมไม่ซ้ำซ้อน ๖ กิจกรรม ๔.ควรประชาสัมพันธ์ สื่อสาร ทุกช่องทางเพื่อให้ทั่วถึง บุคลากรทุกระดับ
๑.ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	๘๕	รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๙.๑๓ รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๘๒.๔๔ รอบที่ ๓/๒๕๖๓ = ๘๒.๘๖	๑.ผู้บริหารมีภารกิจหลายด้าน ๒.ควรมีกิจกรรมที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมทำร่วมกับผู้บริหาร เช่น การออกกำลังกาย ทำอาหารร่วมกับผู้บริหาร หรือทำบุญตักบาตรร่วมกับ ผู้บริหาร ผู้บริหารร่วมกิจกรรมวันเกิด ๓. จัดห้องสนทนาการทำร่วมกับผู้บริหาร

ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	เป้าหมาย (ร้อยละ)	เปรียบเทียบ ๓ ปี ย้อนหลัง	วิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์และที่ประชุมเสนอกิจกรรมที่ควรดำเนินการ ตามลำดับ ดังนี้
๒.ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	๘๐	รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๘.๐๔ รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๗๘.๒๕ รอบที่ ๓/๒๕๖๓ = ๗๙.๗๕	มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้ ๑. มีรถจอดขวางหน้าประตูของหน่วยงาน ๒. ถึงขณะตรงทางเดินขึ้นที่ทำงานรู้สึกไม่สวยงามควรมีมาตรการในการคัดแยกขยะ ๓. เพิ่มราวจับที่บันไดขณะขึ้น-ลง ที่ทำงาน ๔. สิ่งอำนวยความสะดวกมีสภาพเก่าและชำรุดง่าย (เช่น เครื่องปรับอากาศชำรุดบ่อยครั้ง) ๕. เครื่องปั้มน้ำชั้น ๔ ส่งเสียงดังรบกวนการปฏิบัติงานของบุคลากร ๖. พื้นทางเดินชั้น ๑ ไม่สะอาด ๗. สุขาหญิงชั้น ๑ กลอนประตูชำรุด ๘. ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้ากลุ่มงานแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือกต้องการให้มีความมิดชิดและปลอดภัย ๙. ควรย้ายเก้าอี้ไม้หน้าห้องตรวจเด็กออก เด็กได้รับอันตรายขณะเดินเล่นบริเวณดังกล่าว ๑๐. ไม่มีป้ายบอกทางเข้าสถานที่ทำงาน ๑๑. เพิ่มพัดลมบริเวณห้องตรวจเด็กเพื่อการระบายอากาศที่ดี ๑๒. โทรทัศน์หน้าคลินิกฝากครรภ์และห้องบัตรชำรุดควรแก้ไขปรับปรุงเสนอให้มีกิจกรรมเยี่ยมเสริมพลัง (ตรวจเยี่ยมสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง)
๓.ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	๗๒	รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๖๘.๐๑ รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๗๑.๕๖ รอบที่ ๓/๒๕๖๓ = ๗๑.๗๙	ควรอำนวยความสะดวก ผู้รับบริการและเจ้าหน้าที่ เสนอติดตั้งตู้เอทีเอ็มภายในหน่วยงาน เสนอกิจกรรมส่งเสริมรายได้ เช่น ทำการเกษตร(ปลูกผัก) เพื่อนำผลผลิตที่ได้มาจำหน่ายเป็นรายได้สวัสดิการให้กับกลุ่มงาน หรือจัดกิจกรรมตลาดนัดเพื่อสุขภาพทุกวันศุกร์สิ้นเดือน หรือจัดทำบอร์ดกระจายรายได้เกี่ยวกับการหารายได้เสริมของบุคลากร พร้อมจัดทำทะเบียนวิชาชีพ

ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	เป้าหมาย (ร้อยละ)	เปรียบเทียบ ๓ ปี ย้อนหลัง	วิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์และที่ประชุมเสนอกิจกรรมที่ควรดำเนินการ ตามลำดับ ดังนี้
๔.ปัจจัยความผูกพันองค์กร	๘๕	รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๘.๘๑ รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๘๒.๐๕ รอบที่ ๓/๒๕๖๓ = ๘๓.๖๖	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรให้บุคลากร (OD)</li> <li>๒. จัดกิจกรรมตามเทศกาลประเพณีประจำปี เช่น งานวันปีใหม่ งานวันสงกรานต์ งานวันกฐิน งานวันเกษียณ</li> <li>๓. ศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย (Day Care) ขอยุติในวันปีใหม่ เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน</li> <li>๔. จัดสวัสดิการรถรับส่ง (กรณีมีงานสวดอภิธรรมและฌาปนกิจ)</li> <li>๕. การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติประกาศเกียรติคุณ เช่น คนดีศรีอนามัย</li> </ol>
๕.ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	๘๐	รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๔.๘๐ รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๗๘.๗๐ รอบที่ ๓/๒๕๖๓ = ๗๘.๔๖	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดกิจกรรมเวทีสื่อสารประจำเดือน</li> <li>๒. ปรับปรุงแก้ไขเครื่อง Fax ชั้น ๔ ที่ชำรุด</li> <li>๓. เสนอแก้ไขโทรศัพท์ภายในห้องเวชศาสตร์ชั้นสูตวรรษ ๑ที่ชำรุด</li> <li>๔. ของใช้สำนักงาน เบิกไม่ได้ตามจำนวนที่ต้องการใช้</li> <li>๕. เสี่ยงตามสายไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มงาน</li> </ol> <p>เสนอให้มีกิจกรรมเยี่ยมเสริมพลัง (ตรวจเยี่ยมสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง) และติดตามการซ่อมอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สำนักงานให้พร้อมใช้งาน</p>
๖.ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	๘๕	รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๙.๒๓ รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๘๒.๐๓ รอบที่ ๓/๒๕๖๓ = ๘๓.๑๗	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. แสงสว่างภายในอาคารไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ห้องเอกซเรย์ อากาศไม่ถ่ายเท (กลิ่นอับ)</li> <li>๓. ศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย (Day Care) มียุ่งลาย</li> </ol> <p>เสนอให้มีกิจกรรมเยี่ยมเสริมพลัง (ตรวจเยี่ยมสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง)</p>
๗.ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	๘๕	รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๗.๙๖ รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๘๔.๓๓ รอบที่ ๓/๒๕๖๓ = ๘๑.๙๑	<p>มีบุคลากรหมุนเวียนเปลี่ยนแปลง จากการบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เสนอให้มีกิจกรรมแนะนำน้องใหม่ประจำเดือนในเวทีทำบุญตักบาตรวันเกิด ประจำเดือน พร้อมสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร ไหว้พบ นพ.ไหว้ ทักทาย ประจำวัน เสนอให้จัดทำป้ายชื่อประจำตัวบุคลากร</p>

ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	เป้าหมาย (ร้อยละ)	เปรียบเทียบ ๓ ปี ย้อนหลัง	วิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์และที่ประชุมเสนอกิจกรรมที่ควรดำเนินการ ตามลำดับ ดังนี้
๘.ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	๘๐	รอบที่ ๑ /๒๕๖๒ = ๗๒.๗๒ รอบที่ ๒/๒๕๖๒ = ๗๗.๔๑ รอบที่ ๓/๒๕๖๓ = ๗๘.๔๖	เสนอให้ มีกิจกรรมเที่ยวประจำกลุ่ม หรือ การรับประทานอาหารร่วมกันทุกเดือน หรือจัดทำกิจกรรม Buddy/Budder (เพื่อนคู่คิด มิตรคู่ใจ) ภายในกลุ่มงาน

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)

นโยบาย/ แนวทาง/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความรู้ให้ บุคลากรของ หน่วยงานใน การสร้างเสริม สุขภาพอย่าง ต่อเนื่อง (HL)	ระยะเวลา ดำเนินการ	กลุ่มงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ ของโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ
<p>๑.จัดกิจกรรม เสริมสร้างความ ยึดมั่นผูกพันใน องค์กร</p> <p>๒.จัดกิจกรรม เสริมสร้าง</p>	<p>โครงการสร้างสรรค์ ความสัมพันธ์เพื่อความ ผูกพันขององค์กร</p> <p>๑.กิจกรรมสันทนาการ ประจำปี -จัดกิจกรรมตามเทศกาล (จัดงานวันปีใหม่/จัดงานวัน สงกรานต์)</p>	<p>๑.เพื่อสร้างเสริม ความยึดมั่น ผูกพันในองค์กร และบุคลากรรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร</p> <p>๒.เพื่อเสริมสร้าง ทักษะความรอบรู้ ด้านสุขภาพและ การใช้จ่าย งบประมาณ</p> <p>-เพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันของ บุคลากรและ ส่งเสริมความรอบรู้ ความเข้าใจ บุคลากร</p>	<p>-ส่งเสริมความ รอบรู้ความ เข้าใจบุคลากร</p>	<p>-จัดกิจกรรมงาน วันปีใหม่ เดือน ม.ค. ๒๕๖๓</p> <p>- จัดกิจกรรมงาน วันสงกรานต์ เดือน เม.ย. ๖๓</p>	<p>๑.กลุ่มงานบริหาร นโยบาย ยุทธศาสตร์และ ประเมินผล</p> <p>๒.กลุ่มงานพัฒนา องค์กรและ</p>	<p>๑.คะแนนความ ผูกพันภาพรวมใน องค์กรมากกว่า ร้อยละ ๘๐ (๘๒)</p> <p>๒.ร้อยละของ จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรมมากกว่า ร้อยละ ๘๐</p> <p>๓.คะแนนความ รอบรู้ด้านสุขภาพ และการใช้จ่าย งบประมาณ (ร้อยละ ๕๐)</p>	<p>๑. อัตราการ สูญเสียบุคลากร ลดลง(โอน/ย้าย/ ลาออก) น้อยกว่า ร้อยละ ๒</p> <p>๒.บุคลากรมี ร้อยละค่าเฉลี่ย ดัชนีมวลกายน้อย กว่าร้อยละ ๕</p>

นโยบาย/ แนวทาง/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความรู้ให้ บุคลากรของ หน่วยงานใน การสร้างเสริม สุขภาพอย่าง ต่อเนื่อง (HL)	ระยะเวลา ดำเนินการ	กลุ่มงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ ของโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ
<p>คุณธรรม จริยธรรม ๓.จัดกิจกรรม ต้นแบบสุขภาพ</p>	<p>-จัดกิจกรรมเสริมสร้างความ ผูกพันในองค์กรให้บุคลากร (OD) -จัดกิจกรรมงานวันเกษียณ</p> <p><b>๒.กิจกรรมระบุดำตน แนะนำตนเองและทักทาย</b> -จัดกิจกรรมแนะนำบุคลากร ใหม่ในแต่ละกลุ่มงาน โดยให้ มีการจัดทำป้ายชื่อประจำตัว บุคลากร</p>	<p>-เพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันของ บุคลากรและ ส่งเสริมความรอบรู้ การเข้าถึงบุคลากร</p>	<p>-ส่งเสริมความ รอบรู้การ เข้าถึงบุคลากร</p>	<p>-จัดกิจกรรม เสริมสร้างความ ผูกพันในองค์กร ให้บุคลากร(OD) เดือน พ.ค. ๒๕๖๓ - จัดกิจกรรมงาน วันเกษียณ ก.ย. ๒๕๖๓</p> <p>-จัดกิจกรรม แนะนำบุคลากร ใหม่ในแต่ละกลุ่ม งาน โดยให้มีการ จัดทำป้ายชื่อ ประจำตัว บุคลากร เดือน ม.ค.-ก.ย. ๒๕๖๓</p>	<p>ขับเคลื่อน กำลังคน ๓.กลุ่มงานบริหาร การเงินและบัญชี ๔.กลุ่มงาน บริหารงานพัสดุ</p> <p>๑.กลุ่มงานพัฒนา องค์กรและ ขับเคลื่อน กำลังคน</p>		

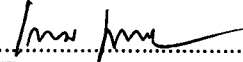


นโยบาย/ แนวทาง/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความรู้ให้ บุคลากรของ หน่วยงานใน การสร้างเสริม สุขภาพอย่าง ต่อเนื่อง (HL)	ระยะเวลา ดำเนินการ	กลุ่มงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ ของโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ
	<p>๓.สร้างสุขสานสัมพันธ์ใน องค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรม ทำบุญตักบาตร ร่วมกับผู้บริหาร/ร่วม กิจกรรมวันเกิด</li> <li>- จัดกิจกรรมประมุข</li> <li>- จัดกิจกรรมแนะนำน้องใหม่ สสม.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-เพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันของ บุคลากรและ ส่งเสริมความรอบรู้ ความเข้าใจ บุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ส่งเสริมความ รอบรู้ความ เข้าใจบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-จัดกิจกรรม ทำบุญตักบาตร ร่วมกับผู้บริหาร/ ร่วมกิจกรรมวัน เกิด เดือน ม.ค.- ก.ย. ๒๕๖๓</li> <li>-จัดกิจกรรม ประมุข เดือน ม.ค.-ก.ย. ๒๕๖๓</li> <li>- จัดกิจกรรม แนะนำน้องใหม่ สสม. เดือน ม.ค.- ก.ย. ๒๕๖๓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑.กลุ่มงานพัฒนา องค์กรและ ขับเคลื่อน กำลังคน</li> <li>๒.กลุ่มงานบริหาร สารบรรณ อาคาร สถานที่ และ ยานพาหนะ</li> </ul>		

นโยบาย/ แนวทาง/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความรู้ให้ บุคลากรของ หน่วยงานใน การสร้างเสริม สุขภาพอย่าง ต่อเนื่อง (HL)	ระยะเวลา ดำเนินการ	กลุ่มงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ ของโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ
	<p>๔.กิจกรรมออกกำลังกาย ร่วมกัน</p> <p>- จัดกิจกรรมออกกำลังกาย ทุกวันพุธ</p>	<p>-เพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันของ บุคลากรและ เสริมสร้างความ รอบรู้การออก กำลังกายที่ถูกต้อง</p>	<p>-เสริมสร้าง ความรู้ การออกกำลังกาย ที่ถูกต้อง</p>	<p>- จัดกิจกรรมออก กำลังกาย เดือน ม.ค.- ก.ย.๒๕๖๓ ทุกวันพุธ เวลา ๑๕.๐๐ - ๑๖.๐๐น.</p>	<p>๑.กลุ่มงานคลินิก พัฒนารูปแบบ และนวัตกรรม บริการสุขภาพะ</p>		

นโยบาย/ แนวทาง/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความรู้ให้ บุคลากรของ หน่วยงานใน การสร้างเสริม สุขภาพอย่าง ต่อเนื่อง (HL)	ระยะเวลา ดำเนินการ	กลุ่มงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ ของโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ
	<p><b>๕.กิจกรรมส่งเสริมรายได้</b> -จัดกิจกรรมการเกษตร(ปลูก ผัก) เพื่อนำผลผลิตที่ได้มา จำหน่ายเป็นรายได้สวัสดิการ ให้กับกลุ่มงาน - จัดกิจกรรมตลาดนัดเพื่อ สุขภาพทุกวันศุกร์สิ้นเดือน - จัดบอร์ดกระจายรายได้ เกี่ยวกับการหารายได้เสริม ของบุคลากร</p>	<p>-เพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันของ บุคลากรและ เสริมสร้างความ รอบรู้ทักษะการ จัดการด้านการเงิน</p>	<p>-เสริมสร้าง ความรู้ ทักษะการ จัดการด้าน การเงิน</p>	<p>-จัดกิจกรรม การเกษตร(ปลูก ผัก) เพื่อนำ ผลผลิตที่ได้มา จำหน่ายเป็น รายได้สวัสดิการ ให้กับกลุ่มงาน เดือน ม.ค.- ก.ย. ๒๕๖๓ - จัดกิจกรรม ตลาดนัดเพื่อ สุขภาพทุกวัน ศุกร์สิ้นเดือน - จัดบอร์ด กระจายรายได้ เกี่ยวกับการหา รายได้เสริมของ บุคลากร เดือน ม.ค.- ก.ย.๒๕๖๓</p>	<p>๑.กลุ่มงานพัฒนา องค์กรและ ขับเคลื่อน กำลังคน ๒.กลุ่มงานบริหาร การเงินและบัญชี ๓.กลุ่มงานบริหาร สารบรรณ อาคาร สถานที่ และ ยานพาหนะ ๓.กลุ่มงาน บริหารงานพัสดุ</p>		

นโยบาย/ แนวทาง/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความรู้ให้ บุคลากรของ หน่วยงานใน การสร้างเสริม สุขภาพอย่าง ต่อเนื่อง (HL)	ระยะเวลา ดำเนินการ	กลุ่มงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ ของโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ
	<p>๖.กิจกรรมเยี่ยมเสริมพลัง</p> <p>- จัดกิจกรรมมอบหมายให้ กลุ่มงานบริหารสารบรรณ อาคารสถานที่ และ ยานพาหนะ สํารวจตรวจงาน ประจำสัปดาห์</p>	<p>-เพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันของ บุคลากรและ เสริมสร้างความ รอบรู้ด้านการ สื่อสาร ตอบโต้และ แลกเปลี่ยนของ บุคลากร</p>	<p>-เสริมสร้าง ความรอบรู้ ด้านการ สื่อสาร ตอบโต้ และ แลกเปลี่ยน ของบุคลากร</p>	<p>- จัดกิจกรรม มอบหมายให้ กลุ่มงานบริหาร สารบรรณ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ สํารวจตรวจงาน ประจำสัปดาห์ ตั้งแต่ ม.ค.- ก.ย. ๒๕๖๓ (สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง)</p>	<p>๑.กลุ่มงานบริหาร สารบรรณ อาคาร สถานที่ และ ยานพาหนะ</p>		

ผู้อนุมัติแผน .....  .....

(นายเกษม เวชสุทธานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระเทศเมือง

แผนปฏิบัติการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพดี (Happy Body) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

- รอบ ๕ เดือนแรก  
(ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓)
- รอบ ๕ เดือนหลัง  
(เมษายน ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๓)

หน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

รายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์ สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานการณ์สุขภาพของบุคลากร การตรวจสุขภาพ ตรวจสอบสมรรถนะ ปี ๒๕๖๒ ในที่ประชุม  
เชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ (Gap Analysis) ผลการดำเนินงานองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๒  
เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

จากสถานการณ์และสภาพปัญหาของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ในปี ๒๕๖๐-๒๕๖๒ พบว่า

๑. บุคลากรมีปัญหาภาวะอ้วน (ค่า BMI เกินเกณฑ์) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี วิเคราะห์สถานการณ์ ดังนี้

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๑.อายุ ๒.กรรมพันธุ์ ๓.ความเครียด สุขภาพจิต ความมุ่งมั่นตั้งใจ	๑.การจัดประชุมบ่อยอาหารที่จัดประชุมไม่เอื้อต่อสุขภาพ ๒.มีการเลี้ยงสังสรรค์บ่อย ๓.มีความสะดวกในการสั่งอาหารมารับประทาน เช่น Gap food ๔.ลักษณะงานไม่ค่อยได้ขยับร่างกาย ๕.ไม่มีเวลา

๒. บุคลากรมีการตรวจสุขภาพประจำปีลดลง วิเคราะห์สถานการณ์ ดังนี้

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๑.ขาดความตระหนักในเรื่องสุขภาพ ๒.ไม่เห็นความสำคัญ	๑.ภาระงานที่เพิ่มขึ้นและเร่งด่วน ๒.ไม่มีเวลาในการไปตรวจสุขภาพ

แผนปฏิบัติการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพดี (Happy Body)

นโยบาย/ แนวทาง/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความรู้ให้บุคลากร ของหน่วยงานใน การสร้างเสริม สุขภาพอย่าง ต่อเนื่อง (HL)	ระยะเวลา ดำเนินการ	กลุ่มงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ ของโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ
<p>คำสั่งสถาบันพัฒนา สุขภาพะเขตเมือง คำสั่งที่ ๙๕/๒๕๖๒ เรื่อง นโยบาย ขับเคลื่อนองค์กร สร้างสุข สถาบัน พัฒนาสุขภาพะเขต เมือง</p> <p>๑.บุคลากรในสถาบัน พัฒนาสุขภาพะเขต เมืองทุกคนได้รับการ ตรวจสุขภาพ ประจำปีและประเมิน สมรรถนะร่างกาย</p>	<p>โครงการเสริมสร้าง สุขภาพดี องค์กรเป็นสุข</p> <p>กิจกรรมที่ ๑ “การตรวจสุขภาพ ประจำปีและทดสอบ สมรรถภาพกาย”</p>	<p>๑.เพื่อให้บุคลากรมี ความตระหนักถึง พฤติกรรมสุขภาพที่ ดี</p> <p>๒.เพื่อให้องค์กรเป็น ต้นแบบด้านสุขภาพ ดี (Happy Body)</p> <p>เพื่อให้บุคลากร ตระหนักถึงการตรวจ สุขภาพและรู้ภาวะ สุขภาพของตนเอง</p>	<p>บุคลากรมีทักษะ สามารถอ่านผล เลือดและเข้าใจผล เลือดได้</p>	<p>พฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๖๒</p>	<p>กลุ่มงานพัฒนา รูปแบบและ นวัตกรรมสุข ภาวะ</p>	<p>๑.บุคลากรเข้าร่วม โครงการร้อยละ ๘๐</p> <p>๒.BMIคนใน องค์กร ลดลงอย่าง น้อยร้อยละ ๕</p> <p>บุคลากรเข้าร่วม โครงการร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>บุคลากรทุกคน ได้รับการตรวจ สุขภาพประจำปี และลด พฤติกรรมเสี่ยง ปฏิบัติตัวได้ อย่างถูกต้อง</p>
<p>๒.บุคลากรที่มีผลการ ตรวจสุขภาพกลุ่ม เสี่ยงต้องเข้าร่วม กิจกรรมสร้างเสริม สุขภาพ</p>	<p>กิจกรรมที่ ๒ “ BYE BYE MY FAT” ด้วย คู่buddy/(เพื่อน เตือนเพื่อน ติดตาม ต่อเนื่อง/ใช้ระบบกลุ่ม</p>	<p>เพื่อสร้างความ ตระหนักและสร้าง แรงบันดาลใจในการ การส่งเสริมดูแล สุขภาพ</p>	<p>๑.ทักษะ๓๐.๓s ๒.Motivation Interveiwing</p>	<p>มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓</p>	<p>กลุ่มงานพัฒนา รูปแบบและ นวัตกรรมสุข ภาวะและหัวหน้า ทุกกลุ่มงาน</p>	<p>๑.บุคลากรเข้าร่วม โครงการร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๒.BMI ลดลงอย่าง น้อยร้อยละ ๓</p>	<p>BMI ลดลงและ มีพฤติกรรม สุขภาพดีขึ้น (แบบประเมิน สุขภาพ)</p>

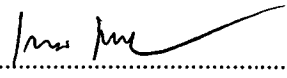
นโยบาย/ แนวทาง/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความรู้ให้บุคลากร ของหน่วยงานใน การสร้างเสริม สุขภาพอย่าง ต่อเนื่อง (HL)	ระยะเวลา ดำเนินการ	กลุ่มงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ ของโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ
	ดูแลติดตามกันโดยคณะ กลุ่มงานและมีรางวัล)						
๓.กิจกรรมทางกาย เพื่อสุขภาพ ส่งเสริม กิจกรรมทางกายเพื่อ สุขภาพบุคลากรมีวิถี ชีวิตที่กระฉับกระเฉง ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ เหมาะสม เช่น การ ใช้บันไดแทนลิฟต์ยัด เหยียดกล้ามเนื้อ ระหว่างทำงานและมี กิจกรรมทางกาย เพียงพอน้อยวัน ละ ๓๐ นาที ๕ วัน ต่อสัปดาห์หรือ ๑๕๐ นาทีต่อสัปดาห์	กิจกรรมที่ ๓ การจัดตั้งชมกีฬา/ สันนาการ เช่น ๑.ลีลาศ สัปดาห์ละ๑วัน ๒.โยคะ ๓.ปิงปอง ๔.แบดมินตัน ๕.ว่ายน้ำ	เพื่อส่งเสริมให้มี กิจกรรมทางกาย เพียงพอน้อยวัน ละ ๓๐ นาที ๕ วัน ต่อสัปดาห์หรือ ๑๕๐ นาทีต่อสัปดาห์	ทักษะการเล่นกีฬา ตามความชอบ	มกราคม - กันยายน ๒๕๖๓ (ทุกบ่าย๓โมง ของวันพุธและ วันศุกร์)	นักวิทยาศาสตร์ การกีฬาและทุก กลุ่มงาน	เกิดชมรมกีฬา/ สันนาการ อย่าง น้อย ๑ ชมรม	บุคลากรมี กิจกรรมทาง กายเพิ่มมากขึ้น

นโยบาย/ แนวทาง/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความรู้ให้กับบุคลากร ของหน่วยงานใน การสร้างเสริม สุขภาพอย่าง ต่อเนื่อง (HL)	ระยะเวลา ดำเนินการ	กลุ่มงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ ของโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ
<p>๔.ด้านโภชนาการ ด้านสุขภาพบุคลากร เลือกกินอาหารให้ ครบถ้วนตามหลัก โภชนาการ กินผัก อย่างน้อยมื้อละครึ่ง จาน และผลไม้รส หวานอย่างน้อยมื้อ ละ ๑ จาน(รอง กาแฟ) ลดการกิน อาหาร หวาน มันเค็ม ดื่มน้ำเปล่าแทน เครื่องดื่มรสหวาน จัดอาหารว่างและ อาหารกลางวันเพื่อ สุขภาพในการประชุม ทุกครั้ง</p>	<p>กิจกรรมที่ ๔ “MWI healthy Food” (เมนูสุขภาพชาว สสม.)</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรมี ทักษะความรู้ในการ เลือกรับประทาน อาหารเพื่อสุขภาพ</p>	<p>มีความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการเลือก อาหารจานสุขภาพ (๒:๑:๑) โดยได้รับการ แนะนำโภชนาการ จากนักโภชนาการ บำบัด</p>	<p>มกราคม - กันยายน ๒๕๖๓</p>	<p>กลุ่มงานพัฒนา รูปแบบและ นวัตกรรมสุข ภาวะ</p>	<p>สามารถจัดจาน อาหารเพื่อสุขภาพ ได้( ๒:๑:๑)</p>	<p>BMI ลดลง</p>



นโยบาย/ แนวทาง/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความรู้ให้บุคลากร ของหน่วยงานใน การสร้างเสริม สุขภาพอย่าง ต่อเนื่อง (HL)	ระยะเวลา ดำเนินการ	กลุ่มงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ ของโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ
<p>๕.ด้านสุขภาพจิต สนับสนุนให้มีการนำสมาธิและสติมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณค่าภายในตนเอง</p>	<p><b>กิจกรรมที่ ๕</b> “สตรูตัวปัญญาารู้คิด” รายละเอียดกิจกรรม ๑.กำหนดกิจกรรมทำสมาธิก่อนเริ่มงานและก่อนเลิกงานโดยกำหนดเป็นค่างาน(pcp)โดยใช้เสียงตามสาย ๒.ห้องพักผ่อนหย่อนใจ (คาราโอเกะ) ๓.กำหนดให้มีการติดตั้งระฆังสติในหน่วยงานโดยใช้เสียงตามสาย ๔.จัดห้องทำสมาธิในหน่วยงาน</p>	<p>๑.เพื่อช่วยลดและผ่อนคลายความเครียด ๒.เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน</p>	<p>บุคลากรมีการฝึกสติ สมาธิอย่างต่อเนื่องก่อนและหลังปฏิบัติงาน</p>	<p>มกราคม - กันยายน ๒๕๖๓</p>	<p>๑.กลุ่มงานพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมสุขภาพ ๒.กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน</p>	<p>บุคลากรเข้าร่วมโครงการร้อยละ ๘๐</p>	<p>ทุกคนมีสติและประสิทธิภาพในการทำงาน</p>

นโยบาย/ แนวทาง/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความรู้ให้บุคลากร ของหน่วยงานใน การสร้างเสริม สุขภาพอย่าง ต่อเนื่อง (HL)	ระยะเวลา ดำเนินการ	กลุ่มงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ ของโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ
๖.สร้างสิ่งแวดล้อม เพื่อสุขภาพ บุคลากร ทุกกลุ่มงานดูแลและ จัดการให้หน่วยงาน เป็นสถานที่ทำงานน่า อยู่ น่าทำงาน โดยใช้ หลักสะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มี ชีวิตชีวา คัดแยกขยะ ลดการใช้โฟม และ พลาสติก และบริโภค อาหารอย่างถูกหลัก อนามัย กินร้อนช้อน กลาง ล้างมือ	กิจกรรมที่ ๖ “สสม.น่าอยู่ ควบคุม สิ่งแวดล้อมยั่งยืน” รายละเอียดกิจกรรม ๑.กิจกรรม ๕ ส. ๒.เรียนรู้การทำโรงเรือน เกษตรอินทรีย์ ๓.Healthy break ๔.เสริมสร้างความรอบรู้ ให้กับ ร้านค้าแผงลอย รอบหน่วยงาน	๑.สร้างสิ่งแวดล้อมที่ ส่งผลดีต่อสุขภาพ ๒.ส่งเสริมการปลูก ผักกินเอง	บุคลากรมีทักษะใน การปลูกผักแบบ เกษตรอินทรีย์ได้ เอง	มกราคม - กันยายน ๒๕๖๓	อาคารสถานที่ และกลุ่มงาน อนามัย สิ่งแวดล้อม	มีพฤติกรรมการกิน ผักเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐	มีแปลงปลูกผัก กินเองของทุก กลุ่มงาน

ผู้อนุมัติแผน .....   
(นายเกษม เวชสุทธานนท์)  
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระเทศเมือง

รอบ ๕ เดือนแรก

(ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓)

แผนการจัดการข้อมูลและความรู้ (Data Management & Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

รอบ ๕ เดือนหลัง

(เมษายน ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๓)

### หน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

รายงานผลการวิเคราะห์ความรู้ที่จำเป็น (Critical Knowledge) สถานการณ์ปัญหาการดำเนินงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กับ Gap ของความรู้ของบุคลากร

สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองเป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์การเป็นสถาบันชั้นนำวิจัยและนวัตกรรมสู่การเป็นเมืองสุขภาพที่ดี ภายในปี ๒๕๖๓ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันและโลกของการทำงาน รวมทั้งปัญหาในการทำงานในปัจจุบันผลักดันให้องค์กรต้องมีการค้นหา สร้าง รวบรวม กลั่นกรอง จัดเก็บ ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรที่ต้องการใช้เข้าถึงความรู้นั้นได้ตลอดเวลา บุคลากรทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารก็จะต้องมีการเรียนรู้ มีการสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ซึ่งไม่เพียงจะช่วยให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัยในโลกที่เปลี่ยนแปลงเร็วและมีการแข่งขันสูง ยังมีความเติบโตก้าวหน้าอย่างยั่งยืนอีกด้วย

นโยบาย/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	ประเด็นความรู้ของหน่วยงาน	ประเด็นความรู้ของกลุ่มงาน	ความรู้ที่จำเป็นของ บุคลากร ทุกคน	ผู้รับผิดชอบ
คำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาพ เขตเมือง คำสั่งที่ ๙๕/๒๕๖๒ เรื่อง นโยบาย ขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข สถาบันพัฒนาสุขภาพเขต เมือง ๑.มี การ จัด ทำ แผน การ จัดการข้อมูลและความรู้ ของหน่วยงาน ๒.สร้างบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ เพื่อขับเคลื่อนองค์กร	๑.Health Literacy -ความรอบรู้สุขภาพหลักสูตรความรู้ด้าน สุขภาพของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ๒.Research -ขั้นตอน กระบวนการการทำวิจัย -ระเบียบวิธีวิจัย -การเขียนผลงานให้สำเร็จมีคุณภาพและ ทันสมัย -การเขียนผลงานวิชาการที่สามารถนำเสนอ เผยแพร่ในเวทีระดับชาติได้ ๓.ทักษะการสื่อสารและภาษา -ทักษะการเจรจาต่อรอง	๑.กลุ่มงานบริหารนโยบาย ยุทธศาสตร์และประเมินผล -การวิเคราะห์งานตามแผน ยุทธศาสตร์ของกรมอนามัย และของชาติผ่านการใช้AI๒IM -ความรู้การเบิกจ่าย งบประมาณตามระเบียบของ กรมอนามัย -ความรู้ด้านการตรวจสอบ ภายในและการใช้PIRAB ใน การขับเคลื่อนงาน	-แผนยุทธศาสตร์ของ กรมอนามัยและของ ชาติ -หลักการใช้AI๒IMและ PIRAB -ระเบียบการเบิกจ่าย งบประมาณของกรม อนามัยและโครงการ	นางเตือนใจ ชีวาเกียรติยั้ง

นโยบาย/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	ประเด็นความรู้ของหน่วยงาน	ประเด็นความรู้ของกลุ่มงาน	ความรู้ที่จำเป็นของ บุคลากร ทุกคน	ผู้รับผิดชอบ
<p>เป็นสถาบันวิชาการส่งเสริม สุขภาพะเขตเมือง</p> <p>๓. สนับสนุนการพัฒนา กระบวนการจัดการ ความรู้ วิจัยและนวัตกรรม ให้องค์กรดำเนินงานส่งเสริม สุขภาพและสร้างสมดุล อนามัยสิ่งแวดล้อมเป็น องค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพ และขยายผลไปสู่การปฏิบัติ ในพื้นที่เขตเมือง</p> <p>๔. สร้างระบบแรงจูงใจ สนับสนุนพัฒนาวิจัยและ องค์ความรู้</p> <p>๕. สนับสนุนให้บุคลากร ภายในองค์กรผลิตองค์ ความรู้และวิจัย</p>	<p>-ทักษะการประสานงานและการติดต่อพูดคุย กับบุคคลทั้งภายในและนอกองค์กร</p> <p>-ทักษะภาษาทั้งไทยและอังกฤษ</p> <p>๔.การทำงานเป็นทีม</p> <p>๕.พฤติกรรมและจิตบริการ(Service mind)</p> <p>๖.สิทธิและสวัสดิการของเจ้าหน้าที่</p>	<p>-ระเบียบการเขียนโครงการ และการเบิกจ่ายงบประมาณ ตามโครงการให้มีความเข้าใจ ตรงกัน</p> <p>๒.กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและ ขับเคลื่อนกำลังคน</p> <p>-การสื่อสารและการ ประสานงานของบุคลากร</p> <p>-การบริหารงานสารสนเทศ งานระบบฐานข้อมูล การ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลงาน ของบุคลากรหรือกิจกรรมของ สถาบัน</p> <p>-การบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านการอบรม ประชุมเพื่อ เพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากร</p> <p>-ทักษะการจัดฝึกอบรม</p> <p>๓.กลุ่มงานพัฒนาวิจัยและ นวัตกรรม</p> <p>-ความรอบรู้สุขภาพหลักสูตร ความรู้ด้านสุขภาพของสถาบัน พัฒนาสุขภาพะเขตเมือง</p> <p>-ขั้นตอน กระบวนการการทำ วิจัย</p> <p>-ระเบียบวิธีวิจัย</p>	<p>-กลไกระเบียบมาตรฐาน การตรวจเอกสาร โครงการ</p> <p>-ทักษะการสื่อสาร ระหว่างบุคคล กลุ่มงาน ผู้บริหารและหน่วยงาน</p> <p>-งานสารสนเทศและ ระเบียบการ ประชาสัมพันธ์ผลงาน ของสถาบัน</p> <p>-งานวิชาการในการ พัฒนาศักยภาพ บุคลากร</p> <p>-ความรอบรู้สุขภาพ หลักสูตรความรู้ด้าน สุขภาพของสถาบัน พัฒนาสุขภาพะเขตเมือง</p> <p>-ขั้นตอน กระบวนการ การทำวิจัย</p>	<p>นางสาวเกศรา โชนาชัยสิริ</p> <p>ดร.สุพิชชา วงศ์จันทร์</p>

นโยบาย/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	ประเด็นความรู้ของหน่วยงาน	ประเด็นความรู้ของกลุ่มงาน	ความรู้ที่จำเป็นของ บุคลากร ทุกคน	ผู้รับผิดชอบ
		<p>-การเขียนผลงานให้สำเร็จมี คุณภาพและทันสมัย</p> <p>-การเขียนผลงานวิชาการที่ สามารถนำเสนอ เผยแพร่ใน เวทีระดับชาติได้</p> <p><b>๔.กลุ่มงานบริหารสารบรรณ อาคารสถานที่ และ ยานพาหนะ</b></p> <p>-การบริหารจัดการสถานที่ การซ่อมบำรุงสถานที่ และ ขั้นตอนการแจ้งซ่อมบำรุง</p> <p>-ระเบียบการจัดการหนังสือ ราชการ</p> <p>-การบริหารจัดการเรื่อง การเขียนหนังสือราชการให้มี ความถูกต้อง</p> <p><b>๕.กลุ่มงานบริหารการเงิน และบัญชี</b></p> <p>-การบริหารจัดการการยืมเงิน และการล้างเงินยืม</p> <p>-การบริหารจัดการเขียน หนังสือราชการเกี่ยวกับ การเงินที่ถูกต้อง</p> <p>-ระเบียบการเขียนโครงการ และการเบิกจ่ายงบประมาณ</p>	<p>-ระเบียบวิธีวิจัย</p> <p>-ระเบียบการซ่อมบำรุง สถานที่ ครุภัณฑ์</p> <p>-การจัดทำและรูปแบบ หนังสือราชการ</p> <p>-กลไกระเบียบ มาตรฐานการตรวจ เอกสารโครงการ</p> <p>-ระเบียบการยืมเงิน และล้างเงินยืมของ หน่วยราชการ</p> <p>-กลไกระเบียบ มาตรฐานการตรวจ เอกสารโครงการ</p>	<p>นางกนกลักษณ์ ดอนดง</p> <p>นางชนภา ศรีหล้า</p>

นโยบาย/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	ประเด็นความรู้ของหน่วยงาน	ประเด็นความรู้ของกลุ่มงาน	ความรู้ที่จำเป็นของ บุคลากร ทุกคน	ผู้รับผิดชอบ
		<p>ตามโครงการให้มีความเข้าใจตรงกัน</p> <p><b>๖.กลุ่มงานบริหารพัสดุ</b> -การสื่อสารภายใน และภายนอกกลุ่มงาน -ระเบียบการเขียนโครงการและการเบิกจ่ายงบประมาณตามโครงการให้มีความเข้าใจตรงกัน</p> <p><b>๗.กลุ่มงานพัฒนาสุขภาวะสตรี เด็กปฐมวัย และครอบครัว</b> -ความรู้เกี่ยวกับ พระราชบัญญัติควบคุมการส่งเสริมการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็กเล็ก พ.ศ.๒๕๖๐ หรือ พระราชบัญญัตินมผง -ความรู้ด้านมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ</p>	<p>-การเขียนหนังสือราชการเกี่ยวกับด้านการเงิน</p> <p>-การสื่อสารระหว่างบุคคล และกลุ่มงาน</p> <p>-กลไกระเบียบมาตรฐานการตรวจเอกสารโครงการ</p> <p>-พระราชบัญญัติควบคุมการส่งเสริมการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็กเล็ก พ.ศ.๒๕๖๐</p> <p>-มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ</p>	<p>นางสาวเอี่ยมพร มวลศิริ</p> <p>ดร.ศิริพรรณ บุตรศรี</p>

นโยบาย/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	ประเด็นความรู้ของหน่วยงาน	ประเด็นความรู้ของกลุ่มงาน	ความรู้ที่จำเป็นของ บุคลากร ทุกคน	ผู้รับผิดชอบ
		<p>๘.กลุ่มงานพัฒนาสุขภาวะวัยเรียน วัยรุ่นและสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ</li> <li>-การเขียนผลงานวิชาการวิจัย การจัดการความรู้อย่างมีคุณภาพและถูกต้อง ทันสมัยเหมาะสมกับเหตุการณ์</li> </ul> <p>๙.กลุ่มงานคลินิกพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการสุขภาพสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การทำผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ</li> <li>-ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานบริการสุขภาพที่เป็นมิตรสำหรับวัยรุ่นและเยาวชน : คลินิกวัยรุ่น (Youth Friendly Health Services: YFHS)</li> </ul> <p>๑๐.กลุ่มงานคลินิกพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการสุขภาพเด็กดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในเด็กให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องและผู้ปกครอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-การเขียนบทความวิชาการ</li> <li>-การทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ</li> <li>-การเขียนงานวิชาการและผลงานวิจัย</li> <li>-มาตรฐานบริการสุขภาพที่เป็นมิตรสำหรับวัยรุ่นและเยาวชน(Youth Friendly Health Services: YFHS)</li> <li>-การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในเด็ก</li> </ul>	<p>นางวิไล รัตนพงษ์</p> <p>นางดวงหทัย เกตุทอง</p> <p>นางมณฑาทิพย์ เหนาดนุรักษ์</p>

นโยบาย/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	ประเด็นความรู้ของหน่วยงาน	ประเด็นความรู้ของกลุ่มงาน	ความรู้ที่จำเป็นของ บุคลากร ทุกคน	ผู้รับผิดชอบ
		<p>-การจัดพื้นที่สำหรับเด็กป่วย และเด็กสุขภาพดี เมื่อมารับ บริการที่สถานบริการ เพื่อลด ภาวะการรบกวนแพร่กระจาย เชื้อในโรงพยาบาล</p> <p>-การตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือในการใช้สำหรับ ตรวจ คัดกรอง รักษาเด็ก</p> <p><b>๑๑.กลุ่มงานศูนย์ส่งเสริม สาธิตการเลี้ยงลูกนมแม่และ บริการเด็กปฐมวัย</b></p> <p>-การสื่อสารเชิงบวกระหว่าง เจ้าหน้าที่ และเด็กที่มารับ บริการ</p> <p>-การใช้คู่มือเฝ้าระวังและ ส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย (DSPM) ในเด็กแต่ละช่วงวัยได้ อย่างเหมาะสมและถูกต้อง เพื่อส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการ ที่สมวัย</p>	<p>-การจัดพื้นที่สำหรับเด็ก เด็กรับบริการที่มี สุขภาพดีและป่วย</p> <p>-การตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือการตรวจเด็ก</p> <p>-การสื่อสารเชิงบวกกับ เด็ก</p> <p>-คู่มือเฝ้าระวังและ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ปฐมวัย (DSPM) ในเด็ก แต่ละช่วงวัยได้อย่าง เหมาะสมและถูกต้อง เพื่อส่งเสริมให้เด็กมี พัฒนาการที่สมวัย</p>	นางดวงประทีป ไตรสุรัตน์



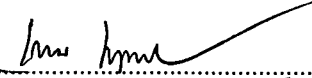
นโยบาย/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	ประเด็นความรู้ของหน่วยงาน	ประเด็นความรู้ของกลุ่มงาน	ความรู้ที่จำเป็นของ บุคลากร ทุกคน	ผู้รับผิดชอบ
		<p>๑๒.กลุ่มงานพัฒนาสุขภาวะ วัยทำงานและสถานที่ทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานวิจัยเชิงคุณภาพ</li><li>-การออกกำลังภายในวัยทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสม</li><li>-การประสานงานภายในและนอกองค์กร</li></ul> <p>๑๓.กลุ่มงานพัฒนาสุขภาวะ ผู้สูงอายุ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-การทำงานวิจัยให้มีคุณภาพ</li><li>-ความรู้เรื่องภาวะสมองเสื่อมในผู้สูงอายุ สำหรับการนำไปใช้กับผู้สูงอายุได้ถูกต้องเหมาะสม</li></ul> <p>๑๔.กลุ่มงานคลินิกพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการ สุขภาวะ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-ระเบียบและขั้นตอนการขอประวัติผู้ป่วยเพื่อการนำไปใช้รักษาต่อยังสถานพยาบาลอื่นอย่างมีระบบ</li><li>-การตรวจสอบสิทธิ์การรักษาพยาบาล</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-การเขียนงานวิชาการและผลงานวิจัย</li><li>-การออกกำลังภายในวัยทำงาน</li><li>-การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>-การเขียนงานวิชาการและผลงานวิจัย</li><li>-ภาวะสมองเสื่อมในผู้สูงอายุ</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>-ระเบียบและขั้นตอนการขอประวัติผู้ป่วย</li><li>-วิธีการตรวจสอบสิทธิ์การรักษาพยาบาล</li></ul>	<p>นางจารินี ยศปัญญา</p> <p>ทันตแพทย์หญิงเยาวเรศ วงศาสุลักษณ์</p> <p>นางพิกุล ศรีบุตรดี</p>



นโยบาย/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	ประเด็นความรู้ของหน่วยงาน	ประเด็นความรู้ของกลุ่มงาน	ความรู้ที่จำเป็นของ บุคลากร ทุกคน	ผู้รับผิดชอบ
		<p>๑๗. กลุ่มงานบริหารทาง การแพทย์</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-การทำผลงานวิจัยและผลงาน วิชาการ</li><li>-ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน บริการสุขภาพที่เป็นมิตร สำหรับวัยรุ่นและเยาวชน : คลินิกวัยรุ่น (Youth Friendly Health Services: YFHS)</li><li>-การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ในเด็กให้แก่เจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องและผู้ปกครอง</li><li>-การจัดพื้นที่สำหรับเด็กป่วย และเด็กสุขภาพดี เมื่อมารับ บริการที่สถาน-บริการ เพื่อลด ภาวะการณ้แพร่กระจาย เชื้อในโรงพยาบาล</li><li>-การตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือในการใช้สำหรับ ตรวจ คัดกรอง รักษาเด็ก</li><li>-การทำงานวิจัยให้มีคุณภาพ</li><li>-ความรู้เรื่องภาวะสมองเสื่อม ในผู้สูงอายุ สำหรับการ นำไปใช้กับผู้สูงอายุได้ถูกต้อง เหมาะสม</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-ความรู้เกี่ยวกับ มาตรฐานบริการสุขภาพ ที่เป็นมิตรสำหรับวัยรุ่น และเยาวชน : คลินิก วัยรุ่น (Youth Friendly Health Services: YFHS)</li><li>-ภาวะสมองเสื่อมใน ผู้สูงอายุ</li><li>-การทำผลงานวิจัยและ ผลงานวิชาการ</li><li>-การป้องกันการเกิด อุบัติเหตุในเด็ก</li></ul>	แพทย์หญิงวิยดา บุญเลื่อง

นโยบาย/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	ประเด็นความรู้ของหน่วยงาน	ประเด็นความรู้ของกลุ่มงาน	ความรู้ที่จำเป็นของ บุคลากร ทุกคน	ผู้รับผิดชอบ
		<p><b>๑๘.กลุ่มงานทันตสาธารณสุข</b> -การดูแลสุขภาพช่องปากและฟันในหญิงตั้งครรภ์ -การดูแลสุขภาพช่องปากและฟันในเด็กแต่ละช่วงวัย</p> <p><b>๑๙.กลุ่มงานเภสัชกรรม</b> <b>ชุมชน</b> -การบริหารยา คู่มีอ ชั้นตอน การปฏิบัติงานบริการจ่ายยา ผู้ป่วยนอก -การบริหารคลังยา การเก็บยาและเวชภัณฑ์</p> <p><b>๒๐.กลุ่มงานคลินิก</b> <b>ห้องปฏิบัติการ เวชศาสตร์</b> <b>ชั้นสูตร</b> -การเตรียมตัวก่อนการเข้ารับบริการเจาะเลือด -การเตรียมตัวก่อนการเข้ารับบริการ X-ray -การเตรียมตัวก่อนการเข้ารับบริการตรวจมวลกระดูก -การตรวจเชื้อแบคทีเรียในน้ำ สำหรับการบริโรค</p>	<p>-ความรอบรู้ในการดูแลสุขภาพของปากและฟันของหญิงตั้งครรภ์และเด็กแต่ละช่วงวัยได้ด้วยตนเอง</p> <p>-การบริหารยาเบื้องต้น -การดูแล รักษาคลังยา และเวชภัณฑ์</p> <p>-วิธีการเตรียมตัวก่อน-หลังการเจาะเลือด ตรวจมวลกระดูกและ X-ray -วิธีและการรายงานผลการตรวจเชื้อแบคทีเรียในน้ำสำหรับการบริโรค</p>	<p>ทันตแพทย์สิทธิเดช สุขแสง</p> <p>นางสุภัทรา อนันตนาถรัตน์</p> <p>นางณัชชา หิริโอดัปปะ</p>

นโยบาย/ มาตรการสำคัญ (Key Activities)	ประเด็นความรู้ของหน่วยงาน	ประเด็นความรู้ของกลุ่มงาน	ความรู้ที่จำเป็นของ บุคลากร ทุกคน	ผู้รับผิดชอบ
		๒๑.กลุ่มงานสาธิตแพทย์แผน ไทยและแพทย์ทางเลือก -พฤติกรรมและจิตบริการกับ ผู้มารับบริการด้านงานแพทย์ แผนไทยและแพทย์ทางเลือก -ความรู้ ขั้นตอน กระบวนการ ทำสปาเท้า เนื่องจากเป็นเรื่อง ที่มีการจัดขึ้นมาให้มีบริการ และเพื่อให้งานคุณภาพ และ เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้มารับ บริการ	-พฤติกรรมและจิต บริการในคลินิก -การทำสปาเท้า	นางสาวจันทิมา เมฆลอย

ผู้อนุมัติแผน .....  .....  
(นายเกษม เวชสุทธานนท์)  
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับอำเภอ