

รายงานประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมสุขภาพ และผู้รับผิดชอบหลัก PMQA หมวด ๑-๗  
ในสำนักส่งเสริมสุขภาพ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐  
เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐  
ณ ห้องประชุมสำนักส่งเสริมสุขภาพ อาคาร ๗ ชั้น ๓

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายแพทย์เอกชัย เพียรศรีวัชรา	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ	ประธานการประชุม
๒. แพทย์หญิงพิมพ์พรพรรณ ต่างวิวัฒน์	รองผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มอนามัยแม่และเด็ก	
๓. นางจินตนา พัฒนพงศ์ธร	รองผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ	
๔. ร.อ.หญิงฐาปนพร สิงห์โกวิท	รองผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มอนามัยวัยรุ่น	
๕. น.ส.พิริยา วัฒนารุ่งกานต์	หัวหน้ากลุ่มบริหารยุทธศาสตร์	
๖. นางนิภา แยมพันธ์	หัวหน้ากลุ่มอำนาจการ	
๗. นางประภาภรณ์ จังพานิช	กลุ่มอนามัยแม่และเด็ก	
๘. นางวรรณชนก ลิ้มจำรูญ	กลุ่มอนามัยแม่และเด็ก	
๙. นางสาวสุพัตรา ต๊ะแสนเทพ	กลุ่มอนามัยแม่และเด็ก	
๑๐. นางชนกานต์ ตำนวนกิจเจริญ	กลุ่มอนามัยวัยเรียน	
๑๑. นายธานินทร์ อ่อนนุชมงคล	กลุ่มอนามัยวัยรุ่น	
๑๒. นางสาวกรกมล ปรปักษ์ขาม	กลุ่มอนามัยวัยรุ่น	
๑๓. นางสาวศศิพร ตัชชนานุสรณ์	กลุ่มอนามัยวัยทำงาน	
๑๔. นางมะลิวัลย์ ใจตรง	กลุ่มอำนาจการ	
๑๕. นางสาวรดีพร สุขอรุณ	กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์	
๑๖. นางอัญชลินทร์ ปานศิริ	โครงการจัดตั้งสถาบัน ฯ	
๑๗. นายสุรัตน์ พลอยล้วน	โครงการจัดตั้งสถาบัน ฯ	
๑๘. นางสาวทิววรรณ ชื่อสัตย์	โครงการจัดตั้งสถาบัน ฯ	
๑๙. นางอัญชुरีย์ บุญมาประเสริฐ	กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์	เลขานุการ
๒๐. ว่าที่ ร.ต.มณฑล หวานวาจา	กลุ่มอนามัยวัยรุ่น	เลขานุการ
๒๑. นางสาวมลิวลัย ศรีม่วง	กลุ่มอนามัยวัยรุ่น	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๒. นางสาวสงกรานต์ กัญญาสา	กลุ่มอนามัยวัยเรียน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม (เนื่องจากติดราชการ)

๑. นายสุจินต์ คุณรักษา	รองผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มอนามัยวัยทำงาน
๒. นางสาวปิยะวรรณ กลิ่นสุคนธ์	กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์
๓. นางปนัดดา จันผ่อง	กลุ่มอนามัยวัยเรียน
๔. น.ส.พาริตา เม้าะสนิ	กลุ่มอนามัยวัยเรียน

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ ประธานการประชุมนำเข้าสู่วาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบ...

## ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานชี้แจงวัตถุประสงค์การประชุมคณะกรรมการบริหาร ทีมนำ ประธานและเลขานุการ ของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๑-๗ ทุกวันอังคารที่ ๒ ของเดือน เพื่อติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน PMQA หมวด ๑-๗ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านสุขภาพ (HLO) และนำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (HPO) และเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงการดำเนินงาน และการพัฒนาองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

๑.๑ การขับเคลื่อน PMQA Mechanism ในบทบาทการนำ โดยต้องขับเคลื่อน ๓ ระบบ อย่าง ป็นรูปธรรม คือ ทีมนำ (วงล้อสีเขียว) (หมวด ๑) ต้องยกระดับการนำองค์กร ทีมยุทธศาสตร์ (วงล้อสีน้ำเงิน) (หมวด ๒) ขับเคลื่อนด้วยแผนปฏิบัติการ และทีมสื่อสารการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรม (วงล้อสีแดง) (หมวด ๔) ทั้งในระดับหน่วยงาน และระดับกลุ่มงาน โดยต้องคำนึงถึงผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (วงล้อสีเหลือง) (หมวด ๓) ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะรองรับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลง (หมวด ๕) พัฒนากระบวนการ ให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานมากขึ้น (หมวด ๖) และสามารถรายงานผลลัพธ์การดำเนินงานในภาพรวมทั้ง องค์กรได้ (หมวด ๗) ซึ่งประธานมอบโครงการจัดตั้งสถาบัน ฯ ในการสำรวจสถานะสุขภาพของคนในสำนัก มอบกลุ่มอนามัยวัยรุ่นสำรวจความรอบรู้ (HL) ของบุคลากรในสำนักโดยใช้แบบสอบถามของ สขรส.

๑.๒ นโยบายการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านสุขภาพ (HLO) โดยมี ข้อกำหนดในตัวชี้วัดที่ ๒.๘ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนกรมอนามัยสู่องค์กร HPO ตามแนวทาง PMQA โดยขับเคลื่อนผ่าน PMQA เน้นการพัฒนาเรื่อง HLO และ HPO

ที่ประชุมมีการอภิปรายการดำเนินการตาม Template ที่กำหนดแต่ละขั้นตอน สรุปได้ว่า บาง ประเด็นในแต่ละขั้นตอนมีการดำเนินการแล้ว และมีหลักฐานอ้างอิง ส่วนประเด็นที่ยังไม่ดำเนินการ ประธานได้ มอบหมายดังนี้

๑. มอบกลุ่มอนามัยวัยรุ่นจัดทำรายงานการประชุม ร่างนโยบายการพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านสุขภาพ (HLO) และการประกาศนโยบาย HLO ในวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ โดยเตรียมเนื้อหา ร่างนโยบาย HLO และนำเสนอในการประชุมสำนักในวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๐

๒. มอบรองผอ.สส. (นางจินตนา พัฒนพงศ์ธร) และคณะกรรมการยุทธศาสตร์ จัดทำยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนนโยบาย HLO

๓. มอบคณะกรรมการ กพว. ดำเนินการ ๑) จัดชุดการแสดง ๑ ชุด เพื่อสื่อสารเรื่อง HLO ให้ บุคลากรในองค์กรรับทราบ แสดงในวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ ๒) จัดทำจดหมายข่าว แผ่นพับ บอร์ด พร้อม ทั้งส่งในกรุ๊ปไลน์ และรวบรวม One Page ในไลน์สำนัก เพื่อติดตามความก้าวหน้ากิจกรรมในแต่ละเดือน เนื้อหาในจดหมายข่าว เช่น PMQA, HLO, Research Development เป็นต้น ๑ ครั้ง/เดือน และให้สร้าง กระแสประกวดบุคลากรสุขภาพดี ประกวด Infographic HLO มีกิจกรรมที่หลากหลายที่แสดงให้เห็นถึง กระบวนการถ่ายทอดความรู้ให้ทุกคนเกิดความตระหนัก Health Communication ติดตามณรงค์ตามฝาผนัง ห้องน้ำ บันไดขึ้น-ลง เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมให้เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ HLO อย่างแท้จริง โดยให้จัด ทีมงานในคณะกรรมการจำนวน ๔-๕ คน ดำเนินการเรื่องดังกล่าว

๔. มอบคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร (HR) จัดทำแผนพัฒนาทักษะบุคลากรและ การอบรมให้ความรู้ด้าน HL เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดี และให้บุคลากรในองค์กรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม พร้อมทั้งสรุปผลการดำเนินกิจกรรม รวมทั้ง การพัฒนาบุคลากรสำนักให้ รู้จักการทำงานเป็นทีม (Harmony)

ทำงาน...

ทำงานมุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement) มีความอดทนอดกลั้น ทนต่อความกดดันในองค์กร (Patient) และมีทัศนคติในเชิงบวก (Good Attitude)

**มติที่ประชุม** - มอบกลุ่มอำนวยการ โครงการจัดตั้งสถาบัน ฯ คณะกรรมการ กพว. และคณะกรรมการ HR ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

**ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อพิจารณา**

**๒.๑ ร่าง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ในสำนักส่งเสริมสุขภาพ**

ที่ประชุมพิจารณา ร่าง คำสั่งดังกล่าว สรุปได้ว่า ให้มีการทบทวนรายชื่อคณะกรรมการแต่ละหมวด โดยบางหมวดต้องมีผู้แทนจากทุกกลุ่ม/โครงการ และไม่ควรมีรายชื่อซ้ำเกิน ๒ คณะ

**มติที่ประชุม** - มอบทีมเลขานุการดำเนินการ

**๒.๒ การวิเคราะห์ SWOC Analysis**

ที่ประชุมมีการทบทวน SWOT Analysis ปี ๒๕๕๗ โดยนำมาวิเคราะห์ในเชิงการพัฒนา HLO และให้เปลี่ยนจาก Threat เป็น Challenge (ความท้าทาย) สรุปได้ดังนี้

**จุดแข็งและโอกาส:** ๑. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพ มีธรรมาภิบาลด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ มี พ.ร.บ. สธ. กฎหมายนมแม่ กฎหมายลดน้ำตาล กฎหมายการพัฒนา ศูนย์เด็กเล็ก ฯ นโยบายสาวไทยแก้มแดง มีลูกเพื่อชาติ การมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัยทำงาน มีการส่งเสริมสุขภาพเป็นนโยบายหลักของรัฐบาล/ระดับโลก (SDG, WHO) และการปฏิรูประบบสุขภาพแบบเขตสุขภาพที่มีบริการปฐมภูมิ มี DHS สนับสนุนงานส่งเสริมสุขภาพ ทำให้เรามีโอกาสขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพได้ดีขึ้น

๒. มุ่งองค์ความรู้ เทคโนโลยี และเครือข่ายที่ช่วยผลักดันงานด้านส่งเสริมสุขภาพผ่านเทคโนโลยี และนวัตกรรมให้เข้าถึงประชาชนได้มากขึ้น

**จุดแข็งและความท้าทาย:** ๑. การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายวัฒนธรรม การลงทุนด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อสนิยมการบริโภคอาหารที่เป็นภัยต่อสุขภาพมากขึ้น และประชาชนขาดทักษะในการดูแลสุขภาพตนเอง ไม่เห็นความสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพตนเอง

๒. การสร้างความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนตระหนักเรื่อง ดูแลสุขภาพตนเองได้

๓. การใช้องค์ความรู้ และเทคโนโลยี สร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนกฎหมายและบังคับใช้ในการควบคุมสื่อที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ

๔. การร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการเพิ่มปัจจัยบวก ลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพในด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

**จุดอ่อนและโอกาส:** ๑. มีนโยบายรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพ และมีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการขับเคลื่อน Health literacy (HL) โดยตรง คือ สขรส. แต่บุคลากรยังขาดการบูรณาการการทำงานเป็นทีม และการสื่อสารภายในองค์กร

๒. มีสาย...

๒. มีสายการบังคับบัญชาที่หลายชั้น มีช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร ทำให้การสอนงาน (Coaching) และการทำงานร่วมกันไปในทิศทางที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความผิดพลาด กลัวโดนตำหนิ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น จึงติดกับดักแนวคิดเดิม ๆ และไม่เกิดแนวคิดสร้างสรรค์

๓. กรมอนามัยมีระบบส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อมโดยยึดหลัก LCA และ A<sup>๒</sup>IM แต่บุคลากรขาดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพการคิดเชิงระบบ (systematic thinking)

๔. มีนโยบายเทคโนโลยี และ Application ด้านการส่งเสริมสุขภาพที่น่าเชื่อถือ แต่องค์กรขาดการประชาสัมพันธ์ สร้างภาพลักษณ์รณรงค์สร้างกระแส งานด้านส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

๕. สร้างโอกาสและเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรในการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์

**จุดอ่อนและความท้าทาย:** ๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังให้ความร่วมมือในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพน้อย และบุคลากรในองค์กรขาดการบูรณาการการทำงานเป็นทีม และการสื่อสารภายในองค์กร มีสายการบังคับบัญชาที่หลายชั้น มีช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร

๒. รสนิยมการบริโภคอาหารตะวันตกและอาหารที่เป็นภัยต่อสุขภาพ และมีผลการสำรวจพฤติกรรมสุขภาพและสภาวะสุขภาพของบุคลากรในองค์กรที่ไม่เหมาะสม

๓. การสื่อสารมวลชน การส่งเสริมการตลาด การโฆษณาส่งผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน (ทั้งส่งเสริมและทำลายสุขภาพ) และองค์กรยังขาดการประชาสัมพันธ์ สร้างภาพลักษณ์รณรงค์สร้างกระแส งานด้านส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

๔. บุคลากรขาดการคิดเชิงระบบ (systematic thinking) จึงไม่สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพได้อย่างเป็นระบบและครอบคลุม

ประธาน มอบกลุ่มอนามัยวัยรุ่นและวิเคราะห์ SWOC Analysis ด้าน HLO และนำเสนอในการประชุมสำนักในวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๐

**มติที่ประชุม** - มอบกลุ่มอนามัยวัยรุ่นดำเนินการ

**๒.๓ การมอบหมายผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่ ๒.๙ ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ปรับปรุง ประสิทธิภาพ คุณภาพการทำงาน [(PMQA หมวด ๖ (Lean))]**

ที่ประชุมมีการอภิปรายเรื่อง การกำหนดประเด็น Lean ภารกิจหลัก ในตัวชี้วัดที่ ๒.๙ สรุปได้ว่า มอบให้ผู้แทนกลุ่มอนามัยแม่และเด็กหารือกับหัวหน้ากลุ่มในการนำเรื่อง โปรแกรมการประเมินมาตรฐานแม่และเด็ก On Line มาเป็นประเด็น Lean และเตรียมพร้อมดำเนินการตาม Template ต่อไป

**มติที่ประชุม** - มอบกลุ่มอนามัยแม่และเด็กดำเนินการ

**ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ**

**๓.๑ รายงานผลการประเมินสภาวะเพื่อการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ**

จากผลการสำรวจบุคลากร จำนวน ๑๔๗ คน ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๔๖ เพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี อายุโดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๕๕.๖๒ ปี การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี และผลการประเมินสภาวะเพื่อการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ สรุปได้ดังนี้

๓.๑.๑ โรคประจำตัวของบุคลากรสำนัก พบว่า มีโรคประจำตัวร้อยละ ๔๕.๕๓ และโรคที่พบมากที่สุดคือ โรคความดันโลหิตสูง ร้อยละ ๓๙.๒๙ รองลงมาได้แก่ โรคไขมันในเลือดสูง ร้อยละ ๒๑.๔๓

๓.๑.๒ อัตราความสุขของบุคลากร ส่วนใหญ่มีอัตราความสุขเท่ากับคนทั่วไป มากที่สุด ร้อยละ ๔๖.๓๔ และมีอัตราความสุขต่ำกว่าคนทั่วไป ร้อยละ ๓๓.๓๓ โดยรองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งสถาบัน ฯ มีอัตราความสุขสูงกว่าคนทั่วไป มากที่สุด และกลุ่มอนามัยวัยรุ่น กลุ่มอนามัยวัยเรียน และกลุ่มอนามัยแม่และเด็ก มีอัตราความสุขต่ำกว่าคนทั่วไป

๓.๑.๓ ความเครียดของบุคลากร พบว่า ร้อยละ ๕๙.๓๕ มีความเครียดน้อย และกลุ่มที่มีอัตราความเครียดมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มอนามัยวัยทำงาน กลุ่มอนามัยแม่และเด็ก และกลุ่มอำนาจการ

๓.๑.๔ พฤติกรรมสุขภาพ ๓๐. ๒๕.

- ด้านพฤติกรรมการบริโภคอาหาร พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่อันตรายถึง ร้อยละ ๕๒.๐๓ ขณะที่พฤติกรรมการบริโภคอาหารที่มีความเสี่ยงปานกลางอยู่ที่ ร้อยละ ๔๖.๓๔ และโดยรองผู้อำนวยการ กลุ่มอนามัยวัยรุ่น และกลุ่มอนามัยวัยทำงาน มีอัตราความเสี่ยงจากพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่อันตรายมากที่สุด

- ด้านพฤติกรรมการออกกำลังกาย พบว่า บุคลากรไม่ได้ออกกำลังกายถึงร้อยละ ๔๒.๒๘ ขณะที่ออกกำลังกายตามเกณฑ์ ร้อยละ ๒๙.๒๗ และออกกำลังกายไม่ตามเกณฑ์ ร้อยละ ๒๘.๔๖ โดยโครงการจัดตั้งสถาบัน ฯ กลุ่มอนามัยวัยรุ่น และกลุ่มอนามัยวัยทำงาน มีพฤติกรรมการออกกำลังกายตามเกณฑ์มากที่สุด

- ด้านพฤติกรรมด้านอารมณ์ พบว่า บุคลากรร้อยละ ๖๐.๙๘ สามารถจัดการความเครียดได้ ขณะที่ร้อยละ ๓๙.๐๒ ไม่สามารถจัดการความเครียดได้ โดยรองผู้อำนวยการสำนัก กลุ่มอนามัยแม่และเด็ก และกลุ่มอนามัยวัยรุ่น สามารถจัดการความเครียดได้มากที่สุด

- ด้านพฤติกรรมการสูบบุหรี่ พบว่า มีบุคลากรร้อยละ ๙๒.๖๘ ที่สูบบุหรี่ และร้อยละ ๖๖.๖๗ สูบบุหรี่น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๐ มวน ในระยะเวลา ๑ เดือนที่ผ่านมา

- ด้านพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิดของบุคลากร พบว่า ร้อยละ ๘๙.๔๓ ไม่ดื่มแอลกอฮอล์ ขณะที่ร้อยละ ๘.๑๓ ดื่มแอลกอฮอล์ ๑-๔ วัน/สัปดาห์ ร้อยละ ๑.๖๓ ดื่มแอลกอฮอล์ทุกวัน และร้อยละ ๐.๘๑ ดื่มแอลกอฮอล์ ๕-๖ วัน/สัปดาห์

- ด้านพฤติกรรมเนือยนิ่ง พบว่า ร้อยละ ๔๖.๓๔ นั่งและเอนกายเฉย ๆ ติดต่อกันนาน ๒ ชั่วโมงทุกวัน ขณะที่ ร้อยละ ๓๔.๙๖ มีพฤติกรรมเนือยนิ่งดังกล่าวเป็นบางวัน และ ร้อยละ ๑๘.๗๐ ไม่มีพฤติกรรมเนือยนิ่ง

- ด้านพฤติกรรมการนอน พบว่า ร้อยละ ๔๗.๑๕ นอนถึง ๗ ชั่วโมงเป็นบางวัน ขณะที่ร้อยละ ๓๒.๕๒ นอนไม่ถึง ๗ ชั่วโมง และร้อยละ ๒๐.๓๓ นอนถึง ๗ ชั่วโมงทุกวัน

- ด้านพฤติกรรมการแปร่งพังก่อนนอน พบว่า ร้อยละ ๔๗.๑๕ แปร่งพังก่อนนอนเป็นบางวัน ขณะที่ร้อยละ ๓๒.๕๒ แปร่งพังก่อนนอนทุกวัน และ ร้อยละ ๒๐.๓๓ ไม่แปร่งพังก่อนนอนเลย

- ด้านค่าดัชนีมวลกาย (Body Mass Index: BMI) พบว่า จากจำนวนบุคลากร ๑๗๔ คน มีบุคลากร ร้อยละ ๓๗.๘๖ มีผลของค่า BMI อยู่ในระดับปกติ ขณะที่ร้อยละ ๓๓.๕๗ ที่มีค่า BMI แปลผลว่า อ้วน ร้อยละ ๑๕.๐๐ ค่า BMI แสดงผลว่า ทั่วไป ร้อยละ ๑๑.๔๓ ค่า BMI ที่ได้ แสดงผลว่า อ้วนมาก และร้อยละ ๒.๑๔ ค่า BMI แสดงผลว่า น้ำหนักน้อย

- ด้าน...

- ด้านสุขภาพฟัน พบว่า บุคลากรร้อยละ ๘๘.๒๘ มีสุขภาพฟันตามเกณฑ์ และร้อยละ ๐.๗๑ ไม่ตามเกณฑ์

- ด้านเส้นรอบเอว ตามเกณฑ์แล้ว บุคลากรหญิงไม่ควรมีเส้นรอบเอวเกิน ๓๒ นิ้ว และบุคลากรชายไม่ควรมีเส้นรอบเอวเกิน ๓๖ นิ้ว พบว่า บุคลากรหญิงร้อยละ ๕๑.๘๒ และบุคลากรชายร้อยละ ๕๕.๕๖ มีเส้นรอบเอวเกินเกณฑ์

ที่ประชุมชื่นชมโครงการจัดตั้งสถาบัน ฯ ที่ดำเนินการประเมินได้รวดเร็ว และร่วมกันอภิปรายเพื่อหาแนวทางแก้ไข และส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและใจที่ดีขึ้น และมอบกลุ่มอนามัยวัยรุ่นเร่งสำรวจความรอบรู้ด้านสุขภาพ (HL) ให้ได้ผลการสำรวจโดยเร็ว เพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแนวทางแก้ไขต่อไป

**มติที่ประชุม** - มอบกลุ่มอนามัยวัยรุ่นดำเนินการ

### **๓.๒ ความก้าวหน้าคณะกรรมการยุทธศาสตร์**

อยู่ระหว่างให้กลุ่ม/โครงการปรับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และให้ส่งภายในวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐

**มติที่ประชุม** - รับทราบ

### **๓.๓ ความก้าวหน้าคณะกรรมการ HR**

๑) ให้ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ กรอกข้อมูลการฝึกอบรม (ที่เพิ่มพูนความรู้ทักษะ) ตั้งแต่เริ่มรับราชการถึงปัจจุบัน (ส่งไปที่ E-mail : [sureerat.p@anamai.mail.go.th](mailto:sureerat.p@anamai.mail.go.th)) ภายในวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เพื่อนำข้อมูลไปจัดทำแผนการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับฝึกอบรม

๒) กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ขอความร่วมมือให้สรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อพยาบาลดีเด่นผู้สมควรได้รับ “รางวัลศรีสังวาลย์” ประจำปี ๒๕๖๑ มีจำนวน ๓ รางวัล

๓) สำนักงาน ก.พ. รับสมัครข้าราชการเข้ารับการอบรมหลักสูตร “การพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการ” รุ่นที่ ๒๓ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑

๔) ขอให้กลุ่ม/โครงการเสนอรายชื่อผู้ที่สมควรได้รับการยกย่องเป็นคนดีศรีอนามัยดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๐ และหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย ประจำปี ๒๕๖๐

**มติที่ประชุม** - รับทราบ

### **๓.๔ ความก้าวหน้าคณะกรรมการ กพว.**

ยังไม่มีมติเห็นชอบการดำเนินการ ประธานจึงมอบเลขานุการคณะกรรมการ กพว. ให้มีการประชุมและรายงานความก้าวหน้าในการประชุมครั้งต่อไป และให้ดำเนินการตามมติที่ประชุมในวาระที่ ๑.๒

**มติที่ประชุม** - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.