

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสำนักส่งเสริมสุขภาพให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่นำมาใช้	กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การขับเคลื่อน องค์กรแห่งความสุขที่มี คุณภาพ  กลยุทธ์ PIRAB Partner	๑. ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment)  ๒. ๒๐ เคล็ดลับกับการสร้าง สมดุลให้ชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)	๑. การประชุมคณะทำงานพัฒนา องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ สำนักส่งเสริมสุขภาพ	บุคลากรสำนักส่งเสริม สุขภาพร่วมขับเคลื่อน การเป็นองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพ	จัดประชุมคณะทำงาน อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	ม.ค. - เม.ย.  ๒๕๖๔	- กลุ่มพัฒนา ศักยภาพบุคลากรฯ
		๒. การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อ ต่อการส่งเสริมสุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อมและความสมดุลใน ชีวิตการทำงาน	บุคลากรสำนักส่งเสริม สุขภาพทราบถึงวัฒนธรรม องค์กร	ประกาศวัฒนธรรม องค์กรและ ประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรทราบ อย่างน้อย ๑ ช่องทาง	ม.ค. - ก.พ.  ๒๕๖๔	- กลุ่มสร้างเสริม ศักยภาพฯ
		๓. จัดสวัสดิการแก่บุคลากรหรือ คนในครอบครัวกรณีเจ็บป่วย/ เสียชีวิต/คลอดบุตร	บุคลากรได้รับการ สนับสนุน สวัสดิการจาก สำนักส่งเสริมสุขภาพ เช่น กรณีเจ็บป่วย/เสียชีวิต/ คลอดบุตร	ร้อยละ ๑๐๐ ของ บุคลากรได้รับการจัด สวัสดิการตามความ เหมาะสม	ม.ค. - ก.ค.  ๒๕๖๔	- กลุ่มพัฒนา ศักยภาพบุคลากรฯ - กลุ่มอำนวยความสะดวก
		๔. กิจกรรมเสริมสร้างความ ผูกพันและส่งเสริมความสามัคคี ของบุคลากรในองค์กร	บุคลากรร่วมกิจกรรม เสริมสร้างความผูกพัน และส่งเสริมความสามัคคี ของบุคลากรในองค์กร	จัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความผูกพันและ ส่งเสริมความสามัคคี ของบุคลากรในองค์กร อย่างน้อย ๑ กิจกรรม/ปี	มี.ค. - ก.ค.  ๒๕๖๔	- กลุ่มสร้างเสริม ศักยภาพฯ - กลุ่มพัฒนา ศักยภาพบุคลากรฯ
		๕. การประเมินเพื่อวัดความ สมดุลในชีวิตและการทำงาน	บุคลากรตอบแบบวัด ความสมดุลในชีวิตและ การทำงาน และความ	ร้อยละ ๗๐ ของ บุคลากร ร่วมตอบแบบ วัดความสมดุลในชีวิต	ธ.ค. ๒๕๖๓ - เม.ย. ๒๕๖๔	- กลุ่มพัฒนา ศักยภาพบุคลากรฯ

มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่นำมาใช้	กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		และความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร	ผูกพันของบุคลากรต่อ องค์กร	และการทำงานและ ความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร		
๒. ส่งเสริมให้บุคลากร มีกิจกรรมทางกาย  กลยุทธ์ PIRAB Invest Advocate	ออกกำลังกายวิถี New Normal ให้ปลอดภัย ท่ามกลาง โควิด-19	๑. กิจกรรมก้าวทำใจ Season ๓	บุคลากรสมัครเข้าร่วม กิจกรรมก้าวทำใจ Season ๓	ร้อยละ ๑๐๐ ของ บุคลากรสมัครเข้าร่วม กิจกรรมก้าวทำใจ Season ๓	ก.พ - ก.ค.  ๒๕๖๔	- กลุ่มพัฒนา ศักยภาพบุคลากรฯ
		๒. ส่งเสริมการออกกำลังกาย และมีกิจกรรมทางกาย	มีนโยบายส่งเสริมการออก กำลังกายและมีกิจกรรม ทางกาย และ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ทราบ	มีนโยบายส่งเสริมการ ออกกำลังกายและมี กิจกรรมทางกาย ๑ ฉบับ	ม.ค - ก.ค.  ๒๕๖๔	- กลุ่มพัฒนา ศักยภาพบุคลากรฯ
		๓. กิจกรรมทดสอบสมรรถภาพ ทางกาย	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ทดสอบสมรรถภาพทางกาย	ร้อยละ ๗๐ ของ บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมทดสอบ สมรรถภาพทางกาย	มี.ค. - มิ.ย.  ๒๕๖๔	- กลุ่มพัฒนา ศักยภาพบุคลากรฯ
๓. ฝ้าระวังภาวะ สุขภาพบุคลากรสำนัก ส่งเสริมสุขภาพ  กลยุทธ์ PIRAB Regulate	๑. แนวทางการประเมิน ภาวะเสี่ยงต่อการเกิด โรคหัวใจและหลอดเลือด ๒. ความเสี่ยงต่อการเกิด โรคหัวใจและหลอดเลือดของ บุคลากรที่ปฏิบัติราชการ	๑. การประเมินความเสี่ยงต่อการ เกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือด ของบุคลากรอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป ด้วยโปรแกรม CV Risk Score	บุคลากรอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป ได้รับการประเมินความ เสี่ยง/ ทราบความเสี่ยง ต่อ การเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจ และหลอดเลือด ด้วย โปรแกรม CV Risk Score	ร้อยละ ๑๐๐ ของ บุคลากร อายุ ๓๕ ปีขึ้นไป ได้รับประเมินความ เสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้น เลือดหัวใจและหลอดเลือด	ม.ค. - ก.พ.  ๒๕๖๔	- กลุ่มพัฒนา ศักยภาพบุคลากรฯ

มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่นำมาใช้	กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ส่วนกลาง กระทรวงสาธารณสุข (โดยใช้แบบประเมินความเสี่ยงต่อโรคหัวใจและหลอดเลือด Rama – EGAT Heart Score)			เลือด ด้วยโปรแกรม CV Risk Score		
	๑. แนวทางการจัดการโรคอ้วน (Management of Obesity) ๒. ดัชนีมวลกายสำคัญอย่างไร	๒. การติดตามภาวะสุขภาพของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ	บุคลากรติดตามภาวะสุขภาพโดยการชั่งน้ำหนัก วัดรอบเอว ตามแผนงานที่วางไว้	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร มีการติดตามภาวะสุขภาพโดยการชั่งน้ำหนัก วัดรอบเอวตามแผนงานที่วางไว้	ม.ค. - ก.ค. ๒๕๖๔	- กลุ่มพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ
	๑. แนวทางการตรวจสุขภาพที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับประชาชน (กลุ่มวัยทำงาน) ๒. ขาดความรู้การตรวจสุขภาพที่เหมาะสมและจำเป็นสำหรับประชาชน	๓. การตรวจสุขภาพประจำปี ๔. ส่งเสริมสุขภาพจิตด้วยการประเมินความเครียด	บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีตามสิทธิบุคคล บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมประเมินความเครียด	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมประเมินความเครียดด้วยตนเอง	มี.ค. - พ.ค. ๒๕๖๔ มี.ค. - พ.ค. ๒๕๖๔	- กลุ่มพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ - กลุ่มพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ
๔. ส่งเสริมความรู้ด้านความรอบรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัย	๑. เกณฑ์การประเมิน ๕ ส ๒. เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพ	๑. การให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน	บุคลากรได้รับความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรได้รับความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัย	ม.ค. - มิ.ย. ๒๕๖๔	- กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพฯ

มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่นำมาใช้	กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
สิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน	ชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)		และความสมดุลในชีวิตการทำงาน	สิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตการทำงาน		
กลยุทธ์ PIRAB Build Capacity Advocate		๒. การประกวดหน่วยงานที่มีการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน ตามเกณฑ์การประเมิน ๕ ส และเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน (HWP)	บุคลากรเห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน	ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการประกวด	ม.ค. - ก.ค. ๒๕๖๔	- กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพฯ