

## มาตรการและประเด็นความรู้ในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

ได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มากำหนดมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ โดยการวิเคราะห์ด้วยกลยุทธ์ PIRAB และการกำหนดประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากรเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน

### กลยุทธ์ PIRAB

**P : Partner** การสร้างพันธมิตรทุกภาคส่วน ทุกระดับ ให้เห็นความสำคัญและร่วมกันทำงานส่งเสริมสุขภาพแบบยั่งยืน โดยเฉพาะการกำหนดเรื่องสุขภาพเป็นประเด็นสำคัญในทุกนโยบายสุขภาพ (Health in All Policy)

**I : Invest** กระตุ้นให้เกิดการเกิดลงทุนโดยเฉพาะด้านงบประมาณที่เพียงพอจากระดับนโยบายในทุกภาคส่วนเพื่อจัดการกับปัจจัยกำหนดสุขภาพทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ

**R : Regulate and Legislat** การกำกับ ควบคุม ใช้การตรากฎและออกกฎหมาย เพื่อคุ้มครองประชาชนจากความเสี่ยงต่อสุขภาพทุกด้าน

**A : Advocate** ชี้นำ สื่อสาร ชูประเด็น และสนับสนุนให้การเมืองทุกระดับให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพ บนพื้นฐานสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียม สร้างการทำงานร่วมกันกับทุกภาคส่วน

**B : Build Capacity** พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกภาคส่วนให้สามารถพัฒนานโยบายทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ รวมทั้งการวิจัย การกระจายความรู้เพื่อความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชน

มาตรการ	รายการประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากร	กิจกรรม
<p><b>1. การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ</b> PIRAB P : Partner</p> <p><b>หลักการและผลการกำหนดมาตรการ</b> การแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพโดยคณะทำงานเป็นตัวแทนจากทุกกลุ่มงาน</p>	<p>1. ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment)</p> <p><b>เหตุผลการนำประเด็นความรู้มาใช้</b> ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรให้มีระดับความเป็นเจ้าของหรือความมีส่วนร่วมในองค์กรให้สูงขึ้น งานวิจัยหลายฉบับแสดง</p>	<p>1. การประชุมคณะทำงานพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพสำนักส่งเสริมสุขภาพ</p>

มาตรการ	รายการประเด็นความรู้ที่ให้กับบุคลากร	กิจกรรม
<p>เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม เป็นการสร้างพันธมิตรจากทุกกลุ่มงานเข้ามาร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรักความผูกพันของคนในองค์กร</p>	<p>ให้เห็นว่า หากคนทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงจะสามารถสร้างผลผลิตที่มากกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มีการเปลี่ยนงานหรือย้ายงานก็จะทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น ทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหาและอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งเดิม และส่งผลกระทบต่อผลิตผลขององค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงนำความรู้เรื่องความผูกพันต่อองค์กรมาใช้เพื่อหาแนวทางสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น อันจะก่อให้เกิดความสุขในระดับบุคคลและประสิทธิภาพของงานตามมา</p>	2. การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน
		3. จัดสวัสดิการแก่บุคลากรหรือคนในครอบครัวกรณีเจ็บป่วย/เสียชีวิต/คลอดบุตร
		4. กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันและส่งเสริมความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร

มาตรการ	รายการประเด็นความรู้ที่ให้กับบุคลากร	กิจกรรม
	<p>2. 20 เคล็ดลับกับการสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)</p> <p><b>เหตุผลการนำประเด็นความรู้มาใช้</b></p> <p>การทำงานในแต่ละวันทำให้บุคคลเกิดความเครียดสะสมโดยไม่รู้ตัว เมื่อเกิดความเครียดย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ส่งผลกระทบต่อเป็นลูกโซ่ต่อประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนชีวิตส่วนตัวได้ ดังนั้นจึงมีการนำความรู้ในเรื่องการสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) มาใช้เพื่อเรียนรู้การแบ่งเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตที่เหมาะสม เมื่อสุขภาพร่างกายแข็งแรง สุขภาพจิตใจดี ก็จะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างศักยภาพให้กับองค์กรได้ในระยะยาว</p>	<p>5. การประเมินเพื่อวัดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</p>
<p><b>2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมทางกาย</b> PIRAB I : Invest</p> <p><b>หลักการและเหตุผลที่กำหนดมาตรการ</b> หน่วยงานมีมาตรการในการลงทุนทางสุขภาพเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีสุขภาพดี โดยการเอื้อเรื่องเวลา</p>	<p>ออกกำลังกายวิถี New Normal ให้ปลอดภัยห่างไกลโควิด-19</p> <p><b>เหตุผลการนำประเด็นความรู้มาใช้</b> บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพส่วนใหญ่มีน้ำหนักเกินในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้บุคลากรไม่กล้าไปออกกำลังกายตามสวนสุขภาพหรือ</p>	<p>1. กิจกรรมก้าวท้าใจ Season 3</p> <p>2. ส่งเสริมการออกกำลังกายและมีกิจกรรมทางกาย</p> <p>3. กิจกรรมทดสอบสมรรถภาพทางกาย</p>

มาตรการ	รายการประเด็นความรู้ที่ให้บุคลากร	กิจกรรม
<p>ให้บุคลากรมีกิจกรรมยืดเหยียดรายบุคคลทุกวัน ระหว่างวัน ทั้งเช้าและบ่าย</p> <p>PIRAB A : Advocate</p> <p><b>หลักการและเหตุผลการกำหนดมาตรการ</b></p> <p>หน่วยงานมีการขึ้นนำเสนอสนับสนุนเพื่อให้มีความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคลากรทุกคนในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมก้าวทำใจ Season 3 เพื่อสร้างความตระหนักรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยการออกกำลังกาย การยืดเหยียดรายบุคคลทุกวัน ระหว่างวันทั้งเช้าและบ่าย จัดให้มีกิจกรรมทดสอบสมรรถภาพทางกาย โดยบุคลากรผู้เชี่ยวชาญจากกองกิจกรรมทางกาย</p>	<p>พิตเนสเนื่องจากเสี่ยงต่อการติดเชื้อ ยิ่งทำให้มีน้ำหนักตัวเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงต้องให้ความรู้และการปฏิบัติตนที่ถูกต้องในการมีกิจกรรมทางกายเพื่อลดน้ำหนักและเผาผลาญไขมัน</p>	
<p><b>3. เฝ้าระวังภาวะสุขภาพบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ</b></p> <p>PIRAB R : Regulate</p> <p><b>หลักการและเหตุผลการกำหนดมาตรการ</b></p> <p>จากปัญหาที่พบบุคลากรในหน่วยงานยังเห็นความสำคัญของการเฝ้าระวังภาวะสุขภาพของตนเองน้อย เช่น จำนวนคนที่ตรวจสุขภาพประจำปี การประเมินภาวะความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและ</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. แนวทางการประเมินภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือด</li><li>2. ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดของบุคลากรที่ปฏิบัติราชการส่วนกลาง กระทรวงสาธารณสุข (โดยใช้แบบประเมินความเสี่ยงต่อโรคหัวใจและหลอดเลือด Rama – EGAT Heart Score)</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. การประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือด ของบุคลากรอายุ 35 ปีขึ้นไป ด้วยโปรแกรม CV Risk Score</li></ol>

มาตรการ	รายการประเด็นความรู้ที่ให้บุคลากร	กิจกรรม
<p>หลอดเลือด การตรวจค่าดัชนีมวลกาย และการตรวจความเครียด ต้องกระตุ้นให้เข้ารับการตรวจและประเมินสุขภาพ ดังนั้นจึงมีการกำหนดเป็นนโยบายให้บุคลากรถือปฏิบัติในการเฝ้าระวังภาวะสุขภาพของตนเอง เฝ้าระวังความเสี่ยงจากการเกิดโรคเพื่อคุ้มครองสุขภาพบุคลากร</p>	<p><b>เหตุผลการนำประเด็นความรู้มาใช้</b> ข้อมูลจากสำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค ระบุว่า ประชากรวัยทำงานมีแนวโน้มมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือดเพิ่มมากขึ้น โดยมีปัจจัยเสี่ยงนำไปสู่การเกิดโรคคือ อายุที่เพิ่มมากขึ้น อาหาร การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ ดื่มสุรา ความดันโลหิตสูง ระดับไขมันในกระแสเลือด และเบาหวาน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อมูลของหน่วยงานแล้วพบว่าบุคลากรมีโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรค ดังนั้นจึงนำความรู้มาใช้เพื่อประเมินภาวะเสี่ยง นำไปสู่การให้ความรู้ คำแนะนำในการปฏิบัติตนเพื่อเฝ้าระวังด้วยตนเองในเบื้องต้น</p>	
	<p>1. แนวทางการจัดการโรคอ้วน (Management of Obesity) 2. ดัชนีมวลกายสำคัญอย่างไร</p> <p><b>เหตุผลการนำประเด็นความรู้มาใช้</b> ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ตัวชี้วัดมาตรฐานเพื่อประเมินสภาวะของร่างกายว่า มีความสมดุลของน้ำหนักตัวต่อส่วนสูงอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมหรือไม่ การนำประเด็นความรู้เรื่องการคำนวณค่าดัชนีมวลกายมาใช้</p>	<p>2. การติดตามภาวะสุขภาพของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ (BMI)</p>

มาตรการ	รายการประเด็นความรู้ที่ให้กับบุคลากร	กิจกรรม
	<p>นอกจากทำให้ทราบถึงรูปร่างและสัดส่วนแล้ว ยังทำให้ทราบถึงความเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่างๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน และเมื่อทราบผลค่าดัชนีมวลกายแล้ว สามารถให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงานเพื่อเลือกบริโภคอาหารและเครื่องดื่ม ตลอดจนการมีกิจกรรมทางกายที่เหมาะสมกับน้ำหนักและสภาพร่างกายของตนเอง</p>	
	<p>1. แนวทางการตรวจสุขภาพที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับประชาชน (กลุ่มวัยทำงาน)</p> <p>2. ชุดความรู้การตรวจสุขภาพที่เหมาะสมและจำเป็นสำหรับประชาชน</p> <p><b>เหตุผลการนำประเด็นความรู้มาใช้</b></p> <p>บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป เมื่ออายุมากขึ้นย่อมมีความเสื่อมตามวัยเป็นธรรมดา ดังนั้นจึงต้องให้ความรู้เรื่องการตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญและเข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี การตรวจสุขภาพประจำปีเป็นการคัดกรองโรคเบื้องต้นหาปัจจัยเสี่ยงของการเกิดโรค ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ห่างไกลโรคต่างๆ หรือหากตรวจพบในระยะเริ่มต้น</p>	<p>3. การตรวจสุขภาพประจำปี</p> <p>4. ส่งเสริมสุขภาพจิตด้วยการประเมินความเครียด</p>

มาตรการ	รายการประเด็นความรู้ที่ให้กับบุคลากร	กิจกรรม
	จะได้รับปรึกษา ลดความรุนแรง ภาวะแทรกซ้อน หรือ ความพิการต่างๆ ที่อาจเกิดจากโรคบางโรคได้ ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลสำคัญในการให้ความรู้ให้กับบุคลากรเรื่อง การตรวจสุขภาพประจำปี	
<p><b>4. ส่งเสริมความรอบความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน</b></p> <p><b>PIRAB B : Build Capacity</b> <b>หลักการและเหตุผลการกำหนดมาตรการ</b> เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักส่งเสริมสุขภาพให้มีความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องเป็นต้นแบบสุขภาพ (Health Model) และสามารถนำความรู้และทักษะไปสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพให้บุคคลใกล้เคียงตลอดจนประชาชนทั่วไปได้</p> <p><b>PIRAB A : Advocate</b> <b>หลักการและเหตุผลการกำหนดมาตรการ</b></p>	<p>1. เกณฑ์การประเมิน 5 ส 2. เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)</p> <p><b>เหตุผลการนำประเด็นความรู้มาใช้</b> เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ในการจัดสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปจัดสถานที่ทำงานของตนเองให้สะอาดปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวาและมีสมดุลชีวิตได้</p>	<p>1. การให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน</p> <p>2. การประกวดหน่วยงานที่มีการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน ตามเกณฑ์การประเมิน 5 ส และเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน (HWP)</p>

มาตรการ	รายการประเด็นความรู้ที่ให้กับบุคลากร	กิจกรรม
เป็นการสื่อสารบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคอเนามัยสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติและเป็นต้นแบบทางด้านสุขภาพ (Health Model) แก่ผู้อื่นได้		

จากการกำหนดมาตรการโดยการวิเคราะห์ด้วยกลยุทธ์ PIRAB และการกำหนดประเด็นความรู้ที่ให้กับบุคลากรเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ ได้นำมาจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสำนักส่งเสริมสุขภาพให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ ปีงบประมาณ 2564 ดังนี้



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 - กลุ่มอำนวยการ
		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

มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่นำมาใช้	กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		๕. การประเมินเพื่อวัดความ สมดุลในชีวิตและการทำงาน และความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร	บุคลากรตอบแบบวัด ความสมดุลในชีวิตและ การทำงาน และความ ผูกพันของบุคลากรต่อ องค์กร	ร้อยละ ๗๐ ของ บุคลากร ร่วมตอบแบบ วัดความสมดุลในชีวิต และการทำงานและ ความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร	ธ.ค. ๒๕๖๓ - เม.ย. ๒๕๖๔	- กลุ่มพัฒนา ศักยภาพบุคลากรฯ
๒. ส่งเสริมให้บุคลากร มีกิจกรรมทางกาย  กลยุทธ์ PIRAB Invest Advocate	ออกกำลังกายวิถี New Normal ให้ปลอดภัย ห่างไกล โควิด-19	๑. กิจกรรมก้าวท้าใจ Season ๓	บุคลากรสมัครเข้าร่วม กิจกรรมก้าวท้าใจ Season ๓	ร้อยละ ๑๐๐ ของ บุคลากรสมัครเข้าร่วม กิจกรรมก้าวท้าใจ 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

มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่นำมาใช้	กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๓. เฝ้าระวังภาวะ สุขภาพบุคลากรสำนัก ส่งเสริมสุขภาพ  กลยุทธ์ PIRAB Regulate	๑. แนวทางการประเมิน ภาวะเสี่ยงต่อการเกิด โรคหัวใจและหลอดเลือด  ๒. ความเสี่ยงต่อการเกิด โรคหัวใจและหลอดเลือดของ บุคลากรที่ปฏิบัติราชการ ส่วนกลาง กระทรวง สาธารณสุข (โดยใช้แบบ ประเมินความเสี่ยงต่อ โรคหัวใจและหลอดเลือด Rama – EGAT Heart Score)	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 ได้รับการประเมินความ เสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้น เลือดหัวใจและหลอดเลือด ด้วยโปรแกรม CV Risk Score	ม.ค. - ก.พ. ๒๕๖๔	- กลุ่มพัฒนา ศักยภาพบุคลากรฯ
	๑. แนวทางการจัดการโรค อ้วน (Management of Obesity)  ๒. ดัชนีมวลกายสำคัญ อย่างไร	๒. การติดตามภาวะสุขภาพของ บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ	บุคลากรติดตามภาวะ สุขภาพโดยการชั่งน้ำหนัก วัดรอบเอว ตามแผนงานที่ วางไว้	ร้อยละ ๑๐๐ ของ บุคลากร มีการติดตาม ภาวะสุขภาพโดยการชั่ง น้ำหนัก วัดรอบเอว ตามแผนงานที่วางไว้	ม.ค. - ก.ค. ๒๕๖๔	- กลุ่มพัฒนา ศักยภาพบุคลากรฯ
	๑. แนวทางการตรวจสุขภาพ ที่จำเป็นและเหมาะสม สำหรับประชาชน (กลุ่มวัย ทำงาน)	๓. การตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรเข้ารับการตรวจ สุขภาพประจำปีตามสิทธิ บุคคล	ร้อยละ ๑๐๐ ของ บุคลากรเข้ารับการ ตรวจสุขภาพประจำปี	มี.ค. - พ.ค. ๒๕๖๔	- กลุ่มพัฒนา ศักยภาพบุคลากรฯ
	๒. ชุดความรู้การตรวจ สุขภาพที่เหมาะสมและ จำเป็นสำหรับประชาชน	๔. ส่งเสริมสุขภาพจิตด้วยการ ประเมินความเครียด	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ประเมินความเครียด	ร้อยละ ๗๐ ของ บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมประเมิน ความเครียดด้วยตนเอง	มี.ค. - พ.ค. ๒๕๖๔	- กลุ่มพัฒนา ศักยภาพบุคลากรฯ

มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่นำมาใช้	กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๔. ส่งเสริมความรอบ ความรู้ด้านการส่งเสริม สุขภาพ อนามัย สิ่งแวดล้อมและความ สมดุลในชีวิตการ ทำงาน</p> <p><b>กลยุทธ์ PIRAB</b> Build Capacity Advocate</p>	<p>๑. เกณฑ์การประเมิน ๕ ส ๒. เกณฑ์การประเมิน สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่า ทำงาน เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิต และความสุขของ คนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)</p>	<p>๑. การให้ความรู้ด้านการส่งเสริม สุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อมและ ความสมดุลในชีวิตการทำงาน</p>	<p>บุคลากรได้รับความรู้ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิต การทำงาน</p>	<p>ร้อยละ ๗๐ ของ บุคลากรได้รับความรู้ ด้านการส่งเสริม สุขภาพ อนามัย สิ่งแวดล้อม และความ สมดุลในชีวิตการ ทำงาน</p>	<p>ม.ค. - มิ.ย. ๒๕๖๔</p>	<p>- กลุ่มสร้างเสริม ศักยภาพฯ</p>
		<p>๒. การประกวดหน่วยงานที่มีการ ดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ตามเกณฑ์การ ประเมิน ๕ ส และเกณฑ์สถานที่ ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน (HWP)</p>	<p>บุคลากรเห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานสถานที่ทำงาน น่าอยู่น่าทำงาน</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐ ของ หน่วยงานเข้าร่วม กิจกรรมการประกวด</p>	<p>ม.ค. - ก.ค. ๒๕๖๔</p>	<p>- กลุ่มสร้างเสริม ศักยภาพฯ</p>