

มาตรการ/กลวิธีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ PIRAB  
 เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต  
 สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี 2565

PIRAB	มาตรการ/กลวิธีการดำเนินงาน	เหตุผล	ประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากร	เหตุผล
P	<p>1. การขับเคลื่อนการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แต่งตั้งคณะทำงาน</li> <li>- กำหนดเป็นนโยบายหน่วยงาน</li> </ul>	องค์กรประกอบที่มีส่วนสำคัญ สนับสนุนการดำเนินงาน ทำให้สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ประสบผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน และต่อเนื่อง อยู่ด้วยความมุ่งมั่นของผู้บริหารและคณะทำงานในการ กำหนดนโยบาย แผนและ งบประมาณ ตลอดจนการมีส่วนร่วม และการประสานความร่วมมือกันของ ทั้งองค์กรและคนทำงาน ในการปฏิบัติให้ได้ตามเกณฑ์ มาตรฐาน	คู่มือการดำเนินงานสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ ความสุขของคนทำงาน (healthy workplace happy for life) 2561	<p>1. เพื่อสร้างความเข้าใจบทบาท ทิศทาง และเป้าหมายของ หน่วยงาน</p> <p>2. เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ บุคลากรทุกคนเข้าใจ และรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบ กับต้องมีหลักการดำเนินงานที่ ชัดเจน</p>
I	<p>2. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน เช่น การจัดประกวดหน่วยงาน best practice การปรับปรุงสถานที่ทำงาน</li> </ul>	เพื่อส่งเสริมและจูงใจให้การพัฒนา สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน รวมถึงแสดงให้เห็นถึงการ สนับสนุนขององค์กรและบุคลากร มีส่วนร่วม	คู่มือการดำเนินงานสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ ความสุขของคนทำงาน (healthy workplace happy for life) 2561	เพื่อความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรกับสิ่งแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้เกิด ความพึงพอใจ อันจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน

PIRAB	มาตรการ/กลวิธีการดำเนินงาน	เหตุผล	ประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากร	เหตุผล
R	<p><b>3. การส่งเสริมและเฝ้าระวังภาวะสุขภาพบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพ ให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติ</li> <li>- รายงานสถานสุขภาพแก่ผู้บริหารและ บุคลากรทุกคน</li> <li>- การนำนโยบายระดับกรมมาใช้กำกับ ติดตาม</li> </ul> <p><b>กิจกรรม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การวัดดัชนีมวลกาย</li> <li>2. การตรวจสุขภาพประจำปี</li> <li>3. การประเมินความเครียด</li> <li>4. ส่งเสริมการออกกำลังกายและกิจกรรมทางกาย</li> <li>5. กิจกรรมทดสอบสมรรถภาพทางกาย</li> <li>6. กิจกรรมส่งเสริมโภชนาการ</li> <li>7. การประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือด หัวใจและหลอดเลือด</li> <li>8. การประเมิน Thai save Thai</li> <li>9. กิจกรรมอารมณ์ดี ฟิตดี กินดี สุขภาพดี</li> </ol>	<p>บุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญ ภาวะสุขภาพที่ดีย่อมส่งผลต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริม และเฝ้าระวังภาวะสุขภาพจึงมีความ จำเป็นและสำคัญ โดย กำหนดจากผลการสำรวจภาวะ สุขภาพของบุคลากรปี 2565</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โรคอ้วน/การลดน้ำหนัก</li> <li>2. แนวทางการใช้เครื่องมือด้าน สุขภาพจิต - สำหรับบุคลากร สาธารณสุข</li> <li>3.แนวทางการตรวจสุขภาพที่ จำเป็นและเหมาะสมสำหรับ ประชาชน</li> <li>4. การออกกำลังกายที่ถูกต้องวิธี</li> <li>5. หลักเกณฑ์การทำกิจกรรม ออกกำลังกายตามอายุ</li> <li>6. โรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือด</li> <li>7. กินผัก 400 กรัม</li> <li>8. การประเมิน Thai save Thai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้บุคลากรเห็น ความสำคัญของการเฝ้าระวัง สุขภาพตนเอง (จากการสำรวจ ภาวะสุขภาพ 2565 บุคลากร ส่วนใหญ่มี BMI เกินเกณฑ์ มีความเครียด มีโรคประจำตัว และมีพฤติกรรมสุขภาพที่ยังไม่ เหมาะสม รวมถึง life style ที่ เปลี่ยนแปลงไป ในสถานการณ์ โควิด 19 )</li> <li>2. เพื่อส่งเสริม เฝ้าระวังและ กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึง การมีสุขภาพดีอยู่เสมอ</li> <li>3. เพื่อป้องกันการป่วยด้วยโรค เรื้อรังของบุคลากร</li> </ol>

PIRAB	มาตรการ/กลวิธีการดำเนินงาน	เหตุผล	ประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากร	เหตุผล
A	<p>เพิ่มช่องทางการสื่อสาร ในทุกประเด็น ทุกกิจกรรม อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยผ่านการทำงานร่วมกันของคณะทำงาน ให้ทั่วถึงบุคลากรทุกระดับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Line สำนักส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- สื่อสารผ่านคณะทำงานตัวแทนกลุ่มงาน</li> <li>- การประชุมสำนักส่งเสริมสุขภาพทุกเดือน</li> <li>- บูรณาการกิจกรรมที่น่าสนใจของสำนักอื่น</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การสื่อสารเป็นกระบวนการ หรือเครื่องมือที่จะ นำไปสู่การรับรู้ เรียนรู้ ให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง และตรงกันของบุคลากรทั้งองค์กร ตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึง ระดับปฏิบัติการ</li> <li>2. เพื่อสร้างความเข้าใจ สร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่าง บุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดความ ร่วมมือและประสานงานที่ดี เพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร</li> </ol>	<p>สื่อสารอย่างไร ให้เกิดความ เข้าใจในองค์กร</p>	<p>เพื่อสื่อสารให้บุคลากรทุกคน ทุกระดับ รับทราบ และมีส่วนร่วม เกิดการบูรณาการการ ดำเนินงาน รวมทั้งเสริมพลังให้ เกิดความสำเร็จ</p>
B	<p><b>4. ส่งเสริมความรอบความรู้ด้านการส่งเสริม สุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อมและเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สอบถามความต้องการความรู้ด้านสุขภาพ</li> <li>- วิเคราะห์จากแบบประเมินภาวะสุขภาพ</li> <li>- ข้อมูลที่น่าสนใจที่เป็นปัจจุบัน</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การออกกำลังกาย</li> <li>2. โภชนาการ/การลดน้ำหนัก</li> <li>3. Covid 19 (สื่อสารทางไลน์สำนักทุกวัน)</li> <li>4. work life work balance</li> </ol>	<p>เพื่อเป็นการส่งเสริมเผยแพร่และ เพิ่มพูนความรู้ด้านการส่งเสริม สุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลชีวิตในการทำงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข</li> <li>2. work life work balance</li> <li>3. การออกกำลังกายที่ถูกวิธี</li> <li>4. โรคอ้วน/การลดน้ำหนัก</li> <li>5. happy money องค์กรสร้าง สุขทางการเงิน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อเป็นการสนับสนุนความรู้ ตามที่บุคลากรสนใจ</li> <li>2. เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูล ความรู้ ที่เพิ่มเติมจากการ สสำรวจภาวะสุขภาพ</li> </ol>

## เอกสารอ้างอิงรายการประเด็นความรู้

1. คู่มือการดำเนินงานสถานี่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (healthy workplace happy for life) 2561  
[http://203.157.71.139/group\\_sr/allfile/1588988536.pdf](http://203.157.71.139/group_sr/allfile/1588988536.pdf)
2. โรคอ้วน/วิธีการลดน้ำหนัก  
<https://sriphat.med.cmu.ac.th/en/knowledge-509>
3. แนวทางการใช้เครื่องมือด้านสุขภาพจิต - สำหรับบุคลากรสาธารณสุข  
[http://envocc.ddc.moph.go.th/uploads/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%8A%E0%B8%B8%E0%B8%A1/20-21\\_11\\_61/C\\_1.pdf](http://envocc.ddc.moph.go.th/uploads/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%8A%E0%B8%B8%E0%B8%A1/20-21_11_61/C_1.pdf)
4. การออกกำลังกายที่ถูกวิธี  
[https://www.si.mahidol.ac.th/siriraj\\_online/thai\\_version/Health\\_detail.asp?id=398](https://www.si.mahidol.ac.th/siriraj_online/thai_version/Health_detail.asp?id=398)
5. หลักเกณฑ์การทำกิจกรรมออกกำลังกายตามอายุ  
<https://www.vrunvride.com/who-guidelines-exercise-for-all-ages/>
6. คู่มือประเมินและจัดการความเสี่ยงต่อโรคหัวใจและหลอดเลือด  
[shorturl.asia/jfzeT](http://shorturl.asia/jfzeT)
7. กินผัก400กรัม  
<https://www.thaihealth.or.th/Content/54355-%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E%E0%B8%88%E0%B8%B0%E0%B8%94%E0%B8%B5%20%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B8%9C%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%AA%E0%B8%B5%20%E0%B8%95%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%87%20400%20%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%A1%20.html>
8. สื่อสารอย่างไร ให้เกิดความเข้าใจในองค์กร  
<https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=MTExMTU2>
9. คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข  
<https://www.happy8workplace.com/project/attach/book/EBOOKqwh.pdf>
10. work life work balance  
<https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/line/work-life-balance%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%94%E0%B8%B8%E0%B8%A5%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99/>
11. happy money องค์กรสร้างสุขทางการเงิน  
[https://www.set.or.th/dat/vdoArticle/attachFile/TSI-Document\\_PF\\_012.pdf](https://www.set.or.th/dat/vdoArticle/attachFile/TSI-Document_PF_012.pdf)
12. [https://savethai.anamai.moph.go.th/home\\_user.php](https://savethai.anamai.moph.go.th/home_user.php)