

การกำหนดมาตรการและประเด็นความรู้ที่ให้แก่ผู้รับบริการ (C)/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) ตัวชี้วัด 2.2 ปีงบประมาณ 2565

กลยุทธ์ PIRAB

P : Partner	ชักชวนพันธมิตรทุกภาคส่วน ให้เห็นความสำคัญและร่วมกันทำงานส่งเสริมสุขภาพแบบยั่งยืน
I : Invest	กระตุ้นให้เกิดการเกิดลงทุนหรือแหล่งข้อมูล
R : Regulate and Legislate	กลไก เครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการกำกับ ติดตาม การทำงาน
A : Advocate	ชี้นำ ชูประเด็น สนับสนุน และสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ
B : Build Capacity	พัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริม และสร้างความตระหนักถึงกิจกรรม

GAP	เหตุผลประกอบในการกำหนด มาตรการและกลวิธีการดำเนินงาน	มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่ให้แก่ บุคลากรเพื่อการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน	หลักการและเหตุผล ที่กำหนดประเด็น ความรู้	กลุ่มเป้าหมาย
ส่วนที่ 1 สถานที่ทำงาน น้อยๆ นำทำงานน้อยๆนำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน					
เจ้าหน้าที่มีภารกิจนอกสถานที่, ไม่ให้ความสำคัญและละเลยต่อสิ่งที่ตนคุ้นเคย จนเกิดการไม่ใส่ใจ และงบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการแก้ไขและปรับปรุงจึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมิน HWP ได้ครบถ้วน	P= แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อส่งเสริมและขับเคลื่อน องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดการมี ส่วนร่วม เป็นการสร้างพันธมิตรจากทุกกลุ่มงาน เข้ามาวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิด ความผูกพันต่อองค์กร I= จัดหางบประมาณเหลือจ่ายเพื่อนำมาใช้ในการ ส่งเสริมและขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มี คุณภาพ R= ให้คณะทำงานฯ กำกับติดตามและรายงานผล ให้กับผู้อำนวยการทราบทุกเดือน A= สื่อสารข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ต่อ บุคลากรในสำนักและการขอความร่วมมือทั้ง ภายในและภายนอก ผ่านทางโซเชียลต่าง ๆ B= ส่งเสริมความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ศักยภาพ ส่งเสริม และสร้างความตระหนักถึง กิจกรรมการพัฒนาสถานที่ทำงานน้อยๆ นำ ทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	1. การขับเคลื่อนองค์กรแห่ง ความสุขที่มีคุณภาพ สถานที่ ทำงาน น้อยๆ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ ความสุขของคนทำงาน (PIRAB)	- การปฏิบัติตามเกณฑ์การ ประเมินสถานที่ทำงานน้อยๆ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตและความสุขของ คนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) - การปฏิบัติตามเกณฑ์การ ประเมิน 5 ส - คู่มือสถานที่ทำงานน้อยๆ นำ ทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา”	เพื่อให้บุคลากรในสำนัก ทราบและตระหนักถึง กิจกรรมเพื่อปฏิบัติตาม เกณฑ์การประเมินสถานที่ ทำงานน้อยๆ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ ความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และ เกณฑ์การประเมิน 5 ส	บุคลากรในสำนัก สุขภาพโภชนาการและน้ำ

GAP	เหตุผลประกอบในการกำหนด มาตรการและกลวิธีการดำเนินงาน	มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่ให้แก่ บุคลากรเพื่อการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน	หลักการและเหตุผล ที่กำหนดประเด็น ความรู้	กลุ่มเป้าหมาย
ส่วนที่ 2 ภาวะสุขภาพของบุคลากรกรมอนามัย (แบบสำรวจสภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2565)					
<p>1. บุคลากรในสำนักงานส่วนมีความรู้สึกว่าการผ่อนคลายระดับต่างกันเป็น</p> <p>2. พฤติกรรมการบริโภคอาหารและการออกกำลังกายที่ไม่ถูกต้อง</p> <p>3. บุคลากรบางส่วนมีโรคประจำตัวทำให้ค่าดัชนีมวลกายสูง</p> <p>4. บุคลากรบางส่วนไม่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี</p> <p>5. บุคลากรบางส่วนทานอาหารไม่ครบ 3 มื้อ, ทานผักและผลไม้ไม่เพียงพอ และการกินอาหารยังต้องปรุงรสเค็มและหวาน</p> <p>6. มีบุคลากรในสำนักงานสูบบุหรี่ 1 คน</p> <p>7. บุคลากรในสำนักงานบางส่วนดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์บางส่วน โดยดื่มสัปดาห์ละครั้งหรือเดือนละครั้ง</p> <p>8. บุคลากรในสำนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดเป็นบางครั้ง</p> <p>9. บุคลากรในสำนักงานส่วน รู้สึก หดหู่ เศร้า หรือท้อแท้สิ้นหวัง</p> <p>- รู้สึก เบื่อ ทำอะไรก็ไม่เพลิดเพลิน (เป็นบางครั้ง)</p> <p>10. บุคลากรในสำนักงานบางส่วนไม่มีกิจกรรมทางกายหรือเคลื่อนไหวร่างกายจนรู้สึกเหนื่อยกว่าปกติ ทั้งในการทำงาน การเดินทาง หรือนันทนาการ (ออกกำลังกาย)</p> <p>11. บุคลากรในสำนักงานส่วนนอนหลับไม่ถึง 7 ชั่วโมง, บางส่วนนอนหลับถึง 7 ชั่วโมงแต่เป็นบางวันและรู้สึกไม่ค่อยสดชื่นหลังตื่นนอน</p>	<p>P= แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อส่งเสริมและขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการวางแผนและเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อปรับพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรในสำนักงาน</p> <p>I= จัดหางบประมาณเหลือจ่ายเพื่อนำมาใช้ในการส่งเสริมและขับเคลื่อนการทํากิจกรรมเพื่อปรับพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรในสำนักงานและกิจกรรมตลาดนัดออนไลน์ภายในสำนักงาน</p> <p>S= สุขภาพอาหารและน้ำเพื่อเสริมสร้างรายได้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>R= ให้คณะทำงานฯ กำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินการในกิจกรรมให้กับผู้อำนวยการทราบทุกเดือน</p> <p>A= สื่อสารข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ต่อบุคลากรในสำนักงานทั้งภายในและภายนอกในเรื่องของสุขภาพและโภชนาการ ผ่านทางโซเชียลต่าง ๆ ให้บุคลากรในสำนักงานได้ทราบ</p> <p>B= ส่งเสริมความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ส่งเสริม และสร้างความตระหนักถึงกิจกรรมตามเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) เพื่อพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต</p>	<p>2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมทางกาย (PRAB)</p> <p>3. เผื่อระวังภาวะสุขภาพบุคลากรสำนักงานสุขภาพอาหารและน้ำ (PRAB)</p>	<p>- แนวทางการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายตามเกณฑ์มี ชีวิตชีวา และ สมดุลชีวิต</p> <p>- แนวทางการจัดกิจกรรมทดสอบสมรรถภาพทางกาย</p> <p>- แบบสำรวจจาก ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เรื่อง การขับเคลื่อนการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สำนักงานสุขภาพอาหารและน้ำ</p> <p>- แบบสำรวจสภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2565</p> <p>- แนวทางการตรวจสุขภาพ</p> <p>- การวัดดัชนีมวลกาย (BMI)</p> <p>- แนวทางการจัดกิจกรรมตามเกณฑ์มีชีวิตชีวา และ สมดุลชีวิต</p>	<p>บุคลากรในสำนักงานส่วนมีน้ำหนักเกินเนื่องจากพฤติกรรมการบริโภคอาหารและการออกกำลังกายไม่ถูกต้องดังนั้นจึงต้องให้ความรู้และการปฏิบัติตนที่ถูกต้องในการมีกิจกรรมทางกายเพื่อลดน้ำหนักและเผาผลาญไขมัน</p> <p>บุคลากรบางส่วนมีแนวโน้มมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคที่มากับความอ้วน เช่น โรคเบาหวาน และความดันโลหิตสูง และเสี่ยงต่อการเกิดโรคภัยแรงที่แฝงมากับความอ้วน โดยมีปัจจัยเสี่ยงนำไปสู่การเกิดโรคคือ อายุที่เพิ่มขึ้น อาหาร การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ ดื่มสุรา ความเครียด การนอนหลับ ดังนั้นจึงต้องนำความรู้มาใช้เพื่อประเมินภาวะเสี่ยงนำไปสู่การให้ความรู้คำแนะนำในการปฏิบัติตนเพื่อเฝ้าระวังด้วยตนเองในปัจจุบัน</p>	<p>บุคลากรในสำนักงานสุขภาพอาหารและน้ำ</p>

GAP	เหตุผลประกอบในการกำหนด มาตรการและกลวิธีการ ดำเนินงาน	มาตรการ	ประเด็นความรู้ที่ให้แก บุคลากรเพื่อการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน	หลักการและเหตุผล ที่กำหนดประเด็น ความรู้	กลุ่มเป้าหมาย
12. บุคลากรในสำนักมีปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพฟัน เช่น ถอนฟัน, อุดฟัน, รักษาโรค ฟัน, ใส่ฟันปลอม เป็นต้น		4. ส่งเสริมความรู้ด้าน การส่งเสริมสุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อมและความสมดุล ในชีวิตการทำงาน (PB)	- แบบประเมินเพื่อวัดคุณภาพ ชีวิตรายบุคคลและภาพรวม ขององค์กร - เกณฑ์การประเมินสถานที่ ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ ความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)	เพื่อให้บุคลากรในสำนักมี ความรู้ในการจัดการคุณภาพ ชีวิตรายบุคคลและภาพรวม ขององค์กร และการจัด สถานที่ทำงานน่าอยู่ นำ ทำงาน เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตและความสุขของ คนทำงานตลอดจนสามารถ นำความรู้ที่ได้รับไปจัด สถานที่ทำงานของตนเองให้ สะอาดปลอดภัย ส่ง แวดล้อมดี มีชีวิตชีวาและมี สมดุลชีวิตได้	