

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต
และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ

จากการวิเคราะห์ผลข้อมูลจากการทำแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และการประเมินตนเองเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และการดำเนินงาน ๕ ส ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ โดยคณะทำงานขับเคลื่อนคุณธรรม ความโปร่งใส และองค์กรสร้างสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่ จึงมี นโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life) เพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ฯ ดังกล่าวให้ดีขึ้น โดยจะมีการชี้แจงนโยบายดังกล่าวให้ปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร ดังนี้

วัตถุประสงค์: เพื่อ

- ๑ สร้างกรอบแนวทางการขับเคลื่อนความสุขภายในองค์กร และปลูกฝังให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร
- ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันในองค์กร
- ๓ ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อม และสภาวะในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร
- ๔ เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมองค์กรสร้างสุขให้บุคลากรมีสุขภาพดี ตระหนักถึงความสำคัญในการดูแลสุขภาพ และกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม

ลำดับ	กิจกรรม	มาตรการขับเคลื่อน	ประเด็นความรู้	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	ประชุมคณะทำงานพัฒนา และขับเคลื่อนองค์กรสร้าง สุข เพื่อทบทวน วิเคราะห์ จัดทำแผนปฏิบัติการองค์กร สร้างสุข	-ดำเนินการจัดประชุมเพื่อ รายงานความก้าวหน้าในการ ดำเนินงาน	-	๒ ครั้ง	-รายงานสรุปการ ประชุมคณะทำงาน พัฒนาขับเคลื่อน องค์กรสร้างสุขฯ	ม.ค. - ก.พ. ๖๖	
๒	แผนปฏิบัติการสถานที่ ทำงานนออยู่ นำทำงานฯ	-ประเมิน HWP ตนเองภายใน หน่วยงาน นำเสนอในที่ประชุม คณะทำงานฯ -ดำเนินการสำรวจ HWP ใน ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ ตามข้อเสนอแนะของ คณะกรรมการ -ปฏิบัติการปรับปรุงตนเองให้ได้ ตามเกณฑ์มาตรฐาน -เข้าร่วมรับการตรวจประเมิน จากคณะกรรมการฯ ที่ได้รับการ แต่งตั้งจากกรมอนามัย	-คู่มือการดำเนินงาน สถานที่ทำงานนออยู่ นำทำงานเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตและ ความสุขของคนทำงาน -ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ การพัฒนาสถานที่ ทำงานนออยู่นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และมีความสุขของ คนทำงาน -เกณฑ์การดำเนินงาน สถานที่ทำงานนออยู่ นำทำงาน เสริมสร้าง	สามารถ ดำเนินการได้ ผ่านเกณฑ์ มาตรฐาน อยู่ ระดับ ดี	-รายงานการประเมิน HWP ตนเอง	ม.ค. - ก.พ. ๖๖	

ลำดับ	กิจกรรม	มาตรการขับเคลื่อน	ประเด็นความรู้	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
			คุณภาพชีวิตและ ความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)				
๓	บุคลากรศูนย์ฯ มีสุขภาพดี (Happy Body)	-ดำเนินการตรวจดัชนีมวลกาย บุคลากรของหน่วยงานทุกคน โดยเน้นการตรวจด้วยตนเอง -วิเคราะห์ข้อมูลดัชนีมวลกาย รายบุคคล และให้คำแนะนำ	-แนวคิดและกรณี ตัวอย่าง :องค์กร สุขภาพดี (Happy Body) -การประเมินพฤติกรรม สุขภาพด้วย ๔ พฤติกรรม -สุขภาพวัยทำงาน	บุคลากรศูนย์ฯ มีสุขภาพดี (Happy Body) ร้อยละ ๘๐	-บันทึกการตรวจ ดัชนีมวลกายของ เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ	ม.ค. ๖๖ - ส.ค. ๖๖	
๔	มาตรการประหยัดพลังงาน	-ติดป้ายประชาสัมพันธ์/ มาตรการใช้พลังงานให้ เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ มีความเข้าใจ และปฏิบัติได้ -มีการสำรวจ/ตรวจสอบ การ ชำรุดของอุปกรณ์ประเภทไฟฟ้า และระบบประปา ทุกเดือน	- การประหยัดพลังงาน	บุคลากรศูนย์ฯ มีความเข้าใจ ถึงวิธีการ ประหยัด พลังงาน	-รายงานการลดใช้ พลังงาน	ม.ค. ๖๖ - ส.ค. ๖๖	

มาตรการสำคัญ

๑. การสื่อสารแผนและประกาศนโยบายเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งองค์กร
๒. บุคลากรศูนย์ฯ มีความเข้าใจและได้มีการพัฒนาศักยภาพในการขับเคลื่อนกรมอนามัย ๔.๐ องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม
๓. บุคลากรของศูนย์ฯ ได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสารภายในองค์กร และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่สมรรถนะสูง
๔. บุคลากรทุกคนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเพื่อพิชิตอ้วน พิชิตพุง โดยการออกกำลังกายอย่างเหมาะสมแก่ตนเอง (ออกกำลังกายอย่างน้อย ๓ ครั้ง/สัปดาห์)
๕. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการกินอาหาร เพื่อควบคุมพลังงาน และลด หวาน มัน เค็ม (๖ ๖ ๑)
๖. จัดตั้งชมรมออกกำลังกาย และบุคลากรทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมของชมรมทุกวันพุธ และลุกขึ้นยืดเหยียดร่างกายทุกวัน ในเวลา ๑๐.๐๐ น.
๗. กำกับ ติดตาม การชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง และวัดเส้นรอบเอว ของบุคลากรทุกสิ้นเดือน

ประเด็นความรู้ที่นำมาใช้

๑. ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กร ของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิผลของความมั่นคงของสมาชิกในองค์กร การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องอาศัยปัจจัย ๓ ประการคือ ๒.๑) ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คือคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน ๒.๒) ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ได้แก่ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โครงสร้างของงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กร ๒.๓) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

๒. ครอบรู้ สุขภาพวัยทำงาน โดยเป็นคู่มือองค์ความรู้การส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน ซึ่งเป็นบุคลากรในองค์กรประกอบไปด้วยองค์ความรู้ทั้ง ๖ ด้าน ที่ประชาชนทั้งวัยทำงานตอนต้น ตอนกลางและตอนปลายจำเป็นต้องรู้ เพื่อการมีสุขภาพที่ดี ทั้งความรู้ด้านการมีกิจกรรมทางกาย อาหาร สุขภาพช่องปากและฟัน การนอนหลับที่มีคุณภาพ อนามัยการเจริญพันธุ์ และอนามัยสิ่งแวดล้อม

๓. คู่มือ ๗ สัปดาห์ สร้างสุขภาพดีมีชีวิตชีวา กล่าวถึงสาระสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมทางโภชนาการเน้นรูปแบบอาหารที่ง่ายต่อการนำไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน การออกกำลังกายที่เน้นปรับวิถีชีวิตเพิ่มก้าวและออกกำลังกายที่เหมาะสมกับร่างกาย โดยใช้เวลาการเรียนรู้ ๗ สัปดาห์ต่อเนื่อง

๔. ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน จุดยืน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยมและยุทธศาสตร์ ของกระทรวงสาธารณสุข ได้กล่าวถึง ข้อเสนอค่านิยม (Core Value) ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขจากการประชุม ในเรื่อง Mastery ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

ฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด (ควบคุมตนเองให้ทำงาน คิด พูด อย่างมีสติ ใช้กิริยาวาจาเหมาะสม มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักการเรียนรู้ ค้นหาความรู้สม่ำเสมอ มีวินัย ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ)

๕. การประหยัดพลังงาน ของฝ่ายพัฒนาและอนุรักษ์พลังงาน มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง “พลังงาน” ถือเป็นสิ่งที่มีค่าและมีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันของเราทุกคนไม่ว่าจะเป็นพลังงานน้ำ พลังงานน้ำมัน พลังงานไฟฟ้า ซึ่งความต้องการใช้พลังงานมีอัตราที่เพิ่มมากขึ้นทุกๆปี ในขณะที่พลังงานต่าง ๆ มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น วิธีการประหยัดพลังงานซึ่งทำได้ทุกแห่งไม่ว่าจะในบ้าน ในรถยนต์ ในโรงเรียน และในสถานที่ทำงาน