

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ ศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลา โทร.๐๗๖-๒๐๐๓๓๔ ต่อ ๑๒๖
ที่ สธ ๐๙๑.๐๙/๑๖๗๑ วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเสนอโครงการเพื่อพิจารณาอนุมัติ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลา

ตามที่กลุ่มโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ได้เสนอโครงการดังนี้

๑. โครงการพัฒนาความรอบรู้ด้านสุขภาพสำหรับผู้รับบริการ กลุ่มดี กลุ่มเสี่ยง กลุ่มป่วย
(วัยทำงาน) จำนวน - บาท

๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) จำนวน - บาท

๓. โครงการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Health Workplace)
จำนวน ๓๔,๘๔๐ บาท

ในการนี้ กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบโครงการฯ เรียบร้อยแล้ว
จึงขอเสนอโครงการดังกล่าวเพื่อพิจารณาอนุมัติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

นางศรีสุดา บุญขยาย
(นางสาวไสววรรณ ไพรัตน์)
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

อนุมัติ

นางสาวไสววรรณ ไพรัตน์
(นางสาวไสววรรณ ไพรัตน์)
ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ปฏิบัติหน้าที่
ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลา

- ชื่อโครงการ: โครงการพัฒนาความรอบรู้ด้านสุขภาพสำหรับผู้รับบริการ กลุ่มตี กลุ่มเสียง กลุ่มป่วย (วัยทำงาน)
- ยุทธศาสตร์: ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล
- ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์: การผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
- Cluster: โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

บริหารยุทธศาสตร์
รับที่ ๐๒-๐๙-๖๕
ว/ด/บ. ๑๔ ต.๙. ๒๕๖๔
เวลา ๑๗๖๐ น.
ผู้รับ นางสาว [ลายเซ็น]

5. ภายใต้กิจกรรมสำคัญ / โครงการสำคัญของกรมอนามัย:

6. แผนการจัดสรรงบประมาณ: (ตามเอกสารงบประมาณ)

- ๖.๑ แผน.....
๖.๒ ผลผลิต/โครงการ.....

7. หลักการและเหตุผล

จากสถานการณ์ปัญหาการเกิดโรคในปัจจุบัน โดยเฉพาะโรคไม่ติดต่อเรื้อรังที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ในการแก้ไขปัญหาสุขภาพและการเกิดโรคภัยไข้เจ็บให้ลดลงนั้นจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ให้ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง โดยการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยภายในตัวบุคคล (ปัจจัยนำ) เช่น ความรู้ การรับรู้ ความเข้าใจ และปัจจัยแวดล้อม(ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม) อย่างเหมาะสม ใน การพัฒนาปัจจัยภายในจะต้องปลูกฝังให้ประชาชนเกิดความรอบรู้ด้านสุขภาพ ความรู้ความเข้าใจเพื่อวิเคราะห์ ประเมิน และจัดการตนเอง รวมทั้งสามารถซึ้งและเรื่องสุขภาพแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชนได้ การพัฒนาความรอบรู้ด้านสุขภาพจึงเป็นการสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในระดับบุคคลและเป็นการรักษาสุขภาพตนเอง ถ้ามีความรอบรู้ระดับพื้นฐานสูงเพียงพอจะทำให้เกิดผลลัพธ์ทางด้านสุขภาพที่ดี เช่น มีภาวะสุขภาพดี ลดอัตราการป่วย การเข้ารักษาตัวที่โรงพยาบาล และลดค่าใช้จ่าย กลุ่มโรคไม่ติดต่อ (Non-communicable diseases: NCDs) เป็นปัญหาสาธารณสุขสำคัญและเป็นโรคที่สามารถป้องกันได้โดยการลดปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ โดยเฉพาะการสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ การรับประทานอาหารที่ไม่ดีต่อสุขภาพ และการมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอ ดังนั้นผู้ป่วยด้วย NCDs จึงควรพัฒนาความรอบรู้ด้านสุขภาพเป็นอย่างมาก เพราะเป็นโรคที่สามารถป้องการโรคได้ และเป็นโรคที่เกิดจากพฤติกรรมส่วนบุคคลซึ่งสามารถแก้ไขได้

จากสถิติผู้รับบริการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 4 ยะลา พบว่า NCDs ยังเป็นปัญหาอันดับแรกที่พบ ซึ่งสถิติ 5 ปีย้อนหลัง มีจำนวนผู้ป่วยโรค NCDs เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มคนวัยทำงาน ส่งผลให้สูญเสียค่าใช้จ่ายและบประมาณในการให้บริการด้านการรักษาพยาบาลในผู้ป่วยกลุ่มนี้ เป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความรอบรู้ด้านสุขภาพเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของผู้มารับบริการ ให้เกิดการพัฒนารูปแบบเกิดผลลัพธ์ที่ดีด้านสุขภาพของผู้รับบริการและคนในครอบครัว ต่อไป

บริหารยุทธศาสตร์ฯ
รับที่ ๐๒-๐๙-๖๕
ว/ด/ป ๑๔ ต.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๑๗๒๐
ผู้รับ บ.ก. บ.ก.

8. วัตถุประสงค์:

๘.๑ เพื่อพัฒนาความรอบรู้ด้านสุขภาพ ลดปัจจัยเสี่ยงและปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ

๘.๒ เพื่อสนับสนุนผู้รับบริการที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้องแก่บุคคลรอบข้างได้อย่างเหมาะสม

๘.๓ เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพแบบ New normal COVID-๑๙

9. เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ:

๙.๑ เป้าหมายโครงการ	จำนวน	หน่วยนับ
๑. ผู้รับบริการมีความรอบรู้มากขึ้น	๘๐	ร้อยละ
๙.๒ ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ		
เชิงปริมาณ: เกิดรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพแบบ New normal COVID-๑๙	๓๐ คน	
เชิงเวลา: ระยะเวลาที่ผู้รับบริการสามารถมีความรอบรู้มากขึ้น	๖ วัน	เดือน

10. วิธีการดำเนินงาน:

๑๐.๑ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๑๐.๒ จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผน กำกับ ติดตามการดำเนินงาน

๑๐.๓ ดำเนินการตามกิจกรรมที่วางไว้ ได้แก่ คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมโดยแบ่งเป็นกลุ่มดังนี้ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มป่วย, ประชาสัมพันธ์การทำกิจกรรม, ประสานวิทยากร /ทีมงานเพื่อแบ่งความรับผิดชอบ, จัดกิจกรรมตามหลักสูตรที่กำหนด, ประชาสัมพันธ์ทีมงานทุกส่วนราชการเพื่อติดตามการทำกิจกรรมให้เป็นไปตามหลักสูตร, ประเมินผลลัพธ์ของหลักสูตรจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมและทีมงาน

๑๐.๔ สรุปผลการดำเนินงาน

11. กิจกรรม/เป้าหมาย และประมาณการ งบประมาณ:

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ประมาณการ	งบประมาณ
๑	พัฒnarูปแบบการส่งเสริมสุขภาพแบบ New normal COVID-๑๙	ผู้รับบริการ ๓๐ คน	มค.- มิ.ย. ๖๕	๐.-	๐.-
รวมเป็นเงิน					๐.-

หมายเหตุ ๑. ค่าใช้จ่ายทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยจ่ายได้ โดยรายการที่ถัวเฉลี่ยต้องผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากหัวหน้าหน่วยงาน

๒. แบบแผนการดำเนินงานและการเบิกจ่ายท้ายโครงการ

๓. แบบแผนการบริหารความเสี่ยงโครงการที่มีงบประมาณตั้งแต่ ๕๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป) หรือโครงการสำคัญที่หน่วยงานพิจารณาว่าส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/เป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ฯ

12. งบประมาณ: ๐.- (-)

๑๒.๑ เงินงบประมาณ ๐.- บาท

๑๒.๒ เงินกองงบประมาณ.....-.....บาท

13. ระยะเวลาดำเนินการ:

เดือนมกราคม ถึง มิถุนายน ๒๕๖๕

บริหารยานพาสตร์ฯ
รับที่ 02-09-65
ว/ด/ป 14 ต.ค. 2564
เวลา 17.30 น.
ผู้รับ บ

14. พื้นที่เป้าหมาย / สถานที่ดำเนินโครงการ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลา

15. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ร่วมดำเนินการ

ผู้รับบริการ ๓๐ คน

16. กลุ่มผู้ใช้ประโยชน์ / ผู้รับบริการ (ถ้ามี)

ผู้รับบริการและบุคคลใกล้ชิด

17. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑๗.๑ ผู้รับบริการมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ สามารถบอกต่อแก่บุคคลใกล้ชิดได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

๑๗.๒ เจ้าหน้าที่เกิดทักษะการเรียนรู้และมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนารูปแบบอย่างต่อเนื่อง

18. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ชื่อ-สกุล นางสายฝน สายสุม ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

19. ผู้เสนอโครงการ

ลายเซ็น

(นางสายฝน สายสุม)
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล

20. ผู้เห็นชอบโครงการ

ลายเซ็น

(นายพนิตเทพ ทัพพะรังสี)
หันตแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านหันตสาธารณสุข)
รองผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลา

21. ผู้อนุมัติโครงการ

ลายเซ็น

(นางสาวไสววรรณ ໄຟປະເສົງ)
ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลา

จัดทำโดยค่าส่วน
02-09-65
วันที่ 14 ก.ย. 2564
เวลา 17.30 น.
ผู้รับ บ/ก

แผนการดำเนินงาน (Gantt Chart)

โครงการพัฒนาความรอบรู้ด้านสุขภาพสำหรับผู้รับบริการ กลุ่มตี กลุ่มเสี่ยง กลุ่มป่วย (วัยทำงาน)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	รายละเอียดกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕		
๑.	จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ	↔												๐.-	สายพัน
๒.	พัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพ แบบ New normal COVID-19			↔				↔						๐.-	สายพัน
๓.	สรุปผลการดำเนินงาน									↔				๐.-	สายพัน
รวมเป็นเงิน														๐.-	

ผู้ดูแลเอกสาร
02-09-65
ชื่อ...
ว/ด/ป. 14 ต.ค. 2564
เวลา... 17:30น
ผู้รับ... บ/ก
ห้อง...

แนวทางการบริหารความเสี่ยง

กลุ่มงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

โครงการพัฒนาความรอบรู้ด้านสุขภาพสำหรับผู้รับบริการ กลุ่มดี กลุ่มเสี่ยง กลุ่มป่วย (วัยทำงาน)

ลำดับ (๑)	กิจกรรมภายใต้ โครงการ (๒)	ปัจจัยเสี่ยง (๓)	การประเมินความเสี่ยง			กลยุทธ์การ จัดการความเสี่ยง (๗)	แนวทางการจัดการ ความเสี่ยง (๘)	ผู้รับผิดชอบ (๙)
			โอกาส (๔)	ผลกระทบ (๕)	ระดับ (๖)=(๔)X(๕)			
๑	พัฒนารูปแบบการ ส่งเสริมสุขภาพแบบ New normal COVID-๑๙	ผู้รับบริการเข้าร่วมกิจกรรม ไม่ครบตามจำนวน	๒	๓	๖	๒	ประชาสัมพันธ์ และ ประสานงานก่อน การดำเนินงาน	นางสายฟัน

(๔) โอกาส ให้คะแนนดังนี้

- ๑=เกิดขึ้นอย่างมากหรือไม่น่าเกิด
- ๒=เกิดขึ้นได้บ้าง
- ๓=เกิดขึ้นปานกลาง
- ๔=เกิดขึ้นบ่อย
- ๕=เกิดขึ้นประจำ

(๕) ผลกระทบ ให้คะแนนดังนี้

- ๑=เกิดขึ้นอย่างมากหรือไม่น่าเกิด
- ๒=เกิดขึ้นได้บ้าง
- ๓=เกิดขึ้นปานกลาง
- ๔=เกิดขึ้นบ่อย
- ๕=เกิดขึ้นประจำ

(๗) กลยุทธ์ มีดังนี้

- ๑.หลีกเลี่ยง/กำจัดความเสี่ยง
- ๒.ควบคุมความเสี่ยง
- ๓.ยอมรับความเสี่ยง
- ๔.ถ่ายโอนความเสี่ยง

บริหารยุทธศาสตร์
วันที่ 05 - 09 - ๖๖
วันที่ 14.9.2564
เวลา 17.30 น.
ผู้รับ ณัฐ

1. ชื่อโครงการ: โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR)
2. ยุทธศาสตร์: ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล
3. ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์: การผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
4. Cluster: โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
5. ภายใต้กิจกรรมสำคัญ / โครงการสำคัญของกรมอนามัย:
6. แผนการจัดสรรงบประมาณ: (ตามเอกสารงบประมาณ)
 - ๖.๑ แผน.....
 - ๖.๒ ผลผลิต/โครงการ.....

7. หลักการและเหตุผล

การควบคุมคุณภาพและบริการเป็นเป้าหมายสำคัญของการนำโรงพยาบาลสู่โรงพยาบาลคุณภาพ บุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ในโรงพยาบาล แบ่งได้หลายระดับ แต่ละระดับมีการปฏิบัติ กิจกรรมที่หลากหลาย แตกต่างกันไป แต่กิจกรรมที่เป็นหลักสำคัญที่บุคลากรทุกระดับจำเป็นต้องปฏิบัติให้ได้ นั้นคือ การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) ซึ่งโอกาสลดลงของผู้ป่วยขึ้นกับระยะเวลาการเร่งให้การช่วยเหลือและทักษะ ของผู้ปฏิบัติกิจกรรม หากใช้ระยะเวลาที่รวดเร็ว ถูกต้องตามหลักวิชาการ โอกาสลดลงของผู้ป่วยจะสูงขึ้น ดังนั้นบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ยะลาจึงควรมีการพัฒนาฝึกอบรมการช่วยฟื้นคืนชีพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ ทุกปี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้นำความรู้และทักษะที่ทันสมัยไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

8. วัตถุประสงค์:

๘.๑ เพื่อพัฒนาทักษะองค์ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

9. เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ:

๙.๑ เป้าหมายโครงการ	จำนวน	หน่วยนับ
๑. เจ้าหน้าที่มีทักษะ ความรู้เพิ่มขึ้น	๔๐	ร้อยละ
๙.๒ ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ		
เชิงปริมาณ: จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมประชุม	๑๑๖	คน
เชิงเวลา: ระยะเวลาการพัฒนาความรู้/ปี	๑	ครั้ง

10. วิธีการดำเนินงาน:

- ๑๐.๑ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๑๐.๒ จัดประชุมเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเพื่อวางแผน กำกับติดตามการดำเนินงาน
- ๑๐.๓ ดำเนินการจัดประชุมตามแผนที่วางไว้
- ๑๐.๔ สรุปผลการดำเนินงาน

11. กิจกรรม/เป้าหมาย และประมาณการ งบประมาณ:

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ประมาณการ	งบประมาณ
๑	ประชุมเชิงปฏิบัติการ การซ่อมฟื้นคืนชีพ				
	๑.๑ ภาคทฤษฎี	บุคลากรจำนวน ๑๖ ท่าน แบ่งเป็น ๒ รุ่น	พค.๖๕	-	๐.-
	๒.๒ ภาคปฏิบัติ	บุคลากรจำนวน ๑๖ ท่าน แบ่งเป็น ๒ รุ่น	พค.๖๕	-	๐.-
รวมเป็นเงิน					๐.-

หมายเหตุ ๑. ค่าใช้จ่ายทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยจ่ายได้ โดยรายการที่ถัวเฉลี่ยต้องผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากหัวหน้าหน่วยงาน

๒. แบบแผนการดำเนินงานและการเบิกจ่ายท้ายโครงการ

๓. แบบแผนการบริหารความเสี่ยง(โครงการที่มีงบประมาณตั้งแต่ ๕๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป) หรือโครงการสำคัญที่หน่วยงานพิจารณาว่าส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/เป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ฯ

12. งบประมาณ: ๐.-

๑๒.๑ เงินงบประมาณ ๐.- บาท

๑๒.๒ เงินกองงบประมาณ-..... บาท

13. ระยะเวลาดำเนินการ:

เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕

14. พื้นที่เป้าหมาย / สถานที่ดำเนินโครงการ

ศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลา

15. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ร่วมดำเนินการ

บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลา จำนวน ๑๖ ท่าน

16. กลุ่มผู้ใช้ประโยชน์ / ผู้รับบริการ (ถ้ามี)

บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลา

17. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๗.๑ บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลาสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ และเป็นวิทยากรแก่เครือข่ายได้

18. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ชื่อ-สกุล นางสายฝน สายสุ่ม ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

19. ผู้เสนอโครงการ

ที่รับ: รายการค่าตอบรับ
รายการ: 03-09-65
วันที่: 14 ก.ย. 2564
เวลา: 12:35 น.
ผู้รับ:

(นางสายฝน สายสุ่ม
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล)

20. ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายพนิตเทพ ทัพพะรังสี)
ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านทันตสาธารณสุข)
รองผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลา

21. ผู้อนุมัติโครงการ

(นางสาวไสวารรณ ไฝ่ประเสริฐ)
ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลา

บริษัทฯ 03-09-65
 ที่... 14 พ.ร. 2564
 ว/ด/ป. 17.354
 เกจ... 11

แผนการดำเนินงาน (Gantt Chart) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR)
 ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	รายละเอียดกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕		
๑.	จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ	↔												○.-	สายฝน
๒.	ประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR)								↔					○.-	สายฝน
๓.	สรุปผลการดำเนินงาน								↔					○.-	นางสายฝน
รวมเป็นเงิน														○.-	

หมายเหตุ : โปรดระบุงบประมาณในแต่ละเดือนให้ชัดเจน

บริหารยุทธศาสตร์ฯ
03-09-65
รับที่ 14 พ.ค. 2564
ว/ค/ป. ๑๗.๓๖๖
เวลา A
ผู้รับ

แนวทางการบริหารความเสี่ยง

กลุ่มงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ(CPR)

ลำดับ (๑)	กิจกรรมภายใต้ โครงการ (๒)	ปัจจัยเสี่ยง (๓)	การประเมินความเสี่ยง			กลยุทธ์การ จัดการความ เสี่ยง (๗)	แนวทางการจัดการ ความเสี่ยง (๘)	ผู้รับผิดชอบ (๙)
			โอกาส (๔)	ผลกระทบ (๕)	ระดับ (๖)=(๔)X(๕)			
๑	ประชุมเชิงปฏิบัติการ ช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR)	บุคลากรไม่สามารถเข้าร่วม ประชุมได้ครบถ้วน	๒	๓	๖	๒	ประสานหัวหน้างาน ก่อนจัดประชุม	นางสายฝน

(๔) โอกาส ให้คะแนนดังนี้

- ๑=เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่น่าเกิด
- ๒=เกิดขึ้นได้บ้าง
- ๓=เกิดขึ้นปานกลาง
- ๔=เกิดขึ้นบ่อย
- ๕=เกิดขึ้นประจำ

(๕) ผลกระทบ ให้คะแนนดังนี้

- ๑=เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่น่าเกิด
- ๒=เกิดขึ้นได้บ้าง
- ๓=เกิดขึ้นปานกลาง
- ๔=เกิดขึ้นบ่อย
- ๕=เกิดขึ้นประจำ

(๗) กลยุทธ์ มีดังนี้

- ๑.หลีกเลี่ยง/กำจัดความเสี่ยง
- ๒.ควบคุมความเสี่ยง
- ๓.ยอมรับความเสี่ยง
- ๔.ถ่ายโอนความเสี่ยง

บริหารฯ ๑๔๐๖
 รับที่ ๐๑-๐๙-๑๕
 ว/ด/ว ๑๔.๘.๒๐๖
 เอกสาร ๑๗-๐๐๙
 ผู้รับ M J.R.

1. ชื่อโครงการ: โครงการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace)

2. ยุทธศาสตร์: ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล
3. ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์: การผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
4. Cluster: คณะทำงานพัฒนาต้นแบบด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง
5. ภายใต้กิจกรรมสำคัญ / โครงการสำคัญของกรมอนามัย:
6. แผนการจัดสรรงบประมาณ: (ตามเอกสารงบประมาณ)
 - ๖.๑ แผน.....
 - ๖.๒ ผลผลิต/โครงการ.....

7. หลักการและเหตุผล

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต ซึ่งจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่ในสถานที่ทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจึงควรอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีและส่งเสริมสุขภาพต่อสุขภาพ โดยยึดหลัก ๕ ประการ คือ ๑) “สะอาด” ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปรับปรุงสถานที่ทำงานโดยสามารถนำหลักการ ๕ ส (สะอาด สะอาด กว่า สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) มาประยุกต์ใช้ประกอบกับการจัดการแบ่งพื้นที่อย่างเหมาะสมเป็นสัดส่วน มีการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดการห้องสุขาและการควบคุมสัตว์และแมลง ๒) “ปลอดภัย” เป็นการสร้างความมั่นใจต่อการทำงาน เพราะหากเราสามารถทำให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ทั้งในด้านอาคาร สถานที่เครื่องจักร เครื่องมือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะส่งผลให้คนทำงานเกิดความเชื่อมั่นและไม่มีความวิตกกังวลในระหว่างการทำงาน ๓) “สิ่งแวดล้อมดี” เป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อสถานที่ทำงานว่าเป็นสถานที่ที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของคนบุคคลและชุมชนโดยรอบ ด้วยการจัดการป้องกันและมีมาตรการลดผลกระทบสิ่งแวดล้อมทั้งในเรื่องมลพิษทางเสียง ผุ่นละออง ความสั่นสะเทือน สารเคมี น้ำเสีย และมูลฝอย รวมถึงการจัดพื้นที่สีเขียว ๔) “มีชีวิตชีวา” เป็นการสร้างเสริมชีวญู กำลังใจ และความประทับใจต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน จัดกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกาย การบริโภคอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการ และการส่งเสริมสุขภาพคนทำงานให้ปฏิบัตินอย่างถูกต้องในการดูแลสุขภาพตนเองเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง และส่งเสริมให้คนทำงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ๕) “สมดุลชีวิตคนทำงาน” เป็นการรักษาดุลยภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกัน ต้องการให้เกิดขึ้นผ่านการโปรแกรมต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และความต้องการของพนักงาน โดยหากสามารถใช้เวลา กับแบบแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลจะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน

ดังนั้น องค์กรจึงควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมในเรื่องเสียง กลิ่น และการรักษาสุขภาพทางสายตา สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานนับแต่สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ แสง เสียง อุณหภูมิ และกระบวนการในการปฏิบัติงาน ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยของ

บริหารทรัพยากรบุคคล
รับที่..... 01-09-66
ว/ด/ป..... 14 พ.ค. 2564
เวลา..... 17.00 น.
บ/ก

ผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม มีความสะอาด ปลอดภัย สร้างสุขลักษณะ จะมีส่วนช่วยทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งช่วยลดอุบัติเหตุและเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดการหากิจกรรมร่วมกัน เกิดความรักความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม การที่คนได้ทำงานในสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน ซึ่งหมายถึง สถานที่ทำงานที่มีการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี และจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา ย้อมส่งเสริมให้คนทำงานเกิดความสุขภายใต้การทำงาน สะอาด ปลอดภัยในการทำงาน เมื่อคนทำงานอย่างมีความสุข ก็จะทำให้ศักยภาพ ในการทำงานเพิ่มขึ้น อันหมายถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ซึ่งจะนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

8. วัตถุประสงค์:

- ๘.๑ เพื่อพัฒนาให้องค์กรเป็นสถานที่น่าอยู่ มีความเป็นระเบียบ สะอาด ปลอดภัย
- ๘.๒ เพื่อเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานมีความสุขในการทำงาน สมานสามัคคี ทำงานเป็นทีม
- ๘.๓ เพื่อเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- ๘.๔ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรอบรู้ด้านสุขภาพส่งเสริมให้สามารถดูแลตนเองและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งร่างกายและจิตใจ

9. เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ:

๙.๑ เป้าหมายโครงการ	จำนวน	หน่วยนับ
๑. ผ่านเกณฑ์การประเมิน HWP และ ส.(จากองค์กรภายนอก)	๑	องค์กร
๒. บุคลากร มี BMI ปกติ เพิ่มขึ้น	๓	%
๙.๒ ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ		
เชิงปริมาณ: จำนวนบุคลากรที่สามารถลดน้ำหนักได้ (อย่างน้อยกลุ่มงานละ ๑ คน)	๙	คน
เชิงเวลา: ระยะเวลาที่บุคลากรที่สามารถลดน้ำหนักได้	๖	เดือน

10. วิธีการดำเนินงาน:

- ๑๐.๑ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๑๐.๒ จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผน กำกับติดตามการดำเนินงาน
- ๑๐.๓ ดำเนินการตามกิจกรรมที่วางไว้
- ๑๐.๔ สรุปผลการดำเนินงาน

บริหารยุทธศาสตร์ฯ
รับที่... อย - 09 - 65
ว/ด/ป. 14 กค 64
เวลา... 12.00 น

11. กิจกรรม/เป้าหมาย และประมาณการ งบประมาณ:

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับ..... ประมาณการ	งบประมาณ
๑	พัฒนาด้านอนามัย สิ่งแวดล้อม				
	๑.๑ งาน ๕ ส. การจัดการคัดแยกขยะ ก่อนทิ้ง ZERO WASTE	บุคลากรทุกคน สามารถคัดแยก และทิ้งขยะได้ ถูกต้องร้อยละ ๑๐๐	ธค.๖๔	- จัดจ้างทำป้ายอะคริลิค ๓,๐๐๐ บาท (จุดรวมขยะที่โรงรถใหม่ และโรงพักขยะสีเขียวแยก ทิ้งขยะ) - จัดซื้อถังขยะ ๖,๐๐๐ บาท	๙,๐๐๐
	๒.๑ปรับเปลี่ยนหลอดไฟฟ้า	แสงสว่างภายใน ห้องทำงานของ ๕ กลุ่มงานผ่านเกณฑ์ มาตรฐาน	ธค.๖๔	- จัดซื้อหลอดไฟ	๑๑,๒๐๐
๒	ส่งเสริมสุขภาพ บุคลากร				
	๒.๑ ตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรทุกคน ได้รับการตรวจ สุขภาพประจำปี ร้อยละ ๑๐๐	ตค.๖๔	-	-
	๒.๒ กิจกรรมการประกวด Health Model HPC@	จำนวน ๕ กลุ่มงาน เข้าร่วมกิจกรรม	สค. ๖๕	- มูลค่าของรางวัล ๕,๖๐๐ บาท - วัสดุอุปกรณ์ ๑,๐๐๐ บาท	๕,๖๐๐
	๒.๓ กิจกรรมประกวด ผลการดำเนินงานของ แต่ละชุมชน	จำนวน ๕ กลุ่มงาน เข้าร่วมกิจกรรม	สค.๖๕	- มูลค่าของรางวัล ๒,๖๐๐ บาท - วัสดุอุปกรณ์ ๕๐๐ บาท	๓,๑๐๐
๓.	พัฒนาศูนย์เรียนรู้ฯ				
	๓.๑ กิจกรรมเปลี่ยนขยะ เพื่อเกิดประโยชน์ในศูนย์เรียนรู้	เกิดต้นแบบด้านการ ผลิตปุ๋ยหมักอย่างน้อย ๑ ตันแบบ	ธค.๖๔	- จัดซื้อปุ๋ย coils ๖๐๐ บาท - รองปุ๋นส้วม ๑,๕๐๐ บาท - กาเกน้ำดัก ๕๐๐ บาท - EM ๔๕๐ บาท	๓,๐๕๐
๔.	พัฒนานวัตกรรมเพื่อลด ขยะ Zero waste (แลกแต้ม)	เกิดนวัตกรรม ๑ ชิ้น	มค.๖๕	- จัดซื้อวัสดุสำนักงาน ๑,๕๐๐ บาท - จัดจ้างทำป้ายและอุปกรณ์ ๑,๕๐๐ บาท	๓,๐๐๐
๕.	ตรวจประเมินมาตรฐาน HWP (Internal Audit)	ผ่านการประเมิน ระดับดีมาก	มค., กค.๖๕	-	๐.-
	รวมเป็นเงิน				๓๔,๙๔๐

บริหารยุทธศาสตร์
รับที่ 01-09-65
ว/ด/ป. 14 ก.ค. 2564
เวลา 17.00 น.
ผู้รับ *[Signature]*

หมายเหตุ ๑. ค่าใช้จ่ายทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยจ่ายได้ โดยรายการที่ถัวเฉลี่ยต้องผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากหัวหน้าหน่วยงาน

๒. แบบแผนการดำเนินงานและการเบิกจ่ายท้ายโครงการ

๓. แบบแผนการบริหารความเสี่ยง(โครงการที่มีงบประมาณตั้งแต่ ๕๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป) หรือโครงการสำคัญที่หน่วยงานพิจารณาว่าส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/เป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ฯ

12. งบประมาณ: ๓๔,๙๔๐ (สามหมื่นสี่พันเก้าร้อยสิบบาทถ้วน)

๑๒.๑ เงินงบประมาณ ๓๔,๙๔๐ บาท

๑๒.๒ เงินกองงบประมาณ..... บาท

13. ระยะเวลาดำเนินการ:

เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง กันยายน ๒๕๖๕

14. พื้นที่เป้าหมาย / สถานที่ดำเนินโครงการ

ศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลา

15. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ร่วมดำเนินการ

บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลา จำนวน ๑๑๖ ท่าน

16. กลุ่มผู้ใช้ประโยชน์ / ผู้รับบริการ (ถ้ามี)

บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลา เครือข่ายและประชาชนผู้มารับบริการ

17. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑๗.๑ ศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลาเป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานเป็นที่ประทับใจของผู้รับบริการ รวมทั้งเป็นที่พึ่งพาด้านส่งเสริมดูแลสุขภาพทั้งร่างกาย และจิตใจแก่บุคลากรของหน่วยงาน

๑๗.๒ บุคลากรมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความอ่อนเพื่อเกื้อกูลกันทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีและสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นทีม

๑๗.๓ หน่วยงานสามารถใช้ความสนใจด้านการดูแลสุขภาพสร้างความผูกพันทำให้บุคลากรจากทุก

หน่วยงาน มาร่วมทำกิจกรรมเกิดความรักสามัคคี ทำให้เกิดทีมงานที่มีศักยภาพในอนาคต

18. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ชื่อ-สกุล นางสายฝน สายสุ่น ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

บริหารฯ รศกสสส.
รับที่ 01-09-65
ว/ด/ป 14 ต.ค. 2564
เวลา 17.00น
ผู้รับ บ

19. ผู้เสนอโครงการ

(นางสายฝน สายสุ่ม
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
ประธานคณะกรรมการพัฒนาต้นแบบด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมฯ)

20. ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายพนิตเทพ ทัพพะรังสี)
ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านทันตสาธารณสุข)
รองผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลา

21. ผู้อนุมัติโครงการ

(นางสาวไสววรรณ ໄ愧ประเสริฐ)
ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๔ ยะลา

บริษัทไทยทีค้าสโตร์ฯ
รับที่ ๐๑-๐๙-๖๕
ว/ก/ป 14 ต.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๗๗.๐๖.๖
ผู้รับ บ/

แผนการดำเนินงาน (Gantt Chart) โครงการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	รายละเอียดกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ	ผู้รับ ผิดชอบ
		ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕		
๑.	จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ	↔												๐.-	สายฝน
๒.	ประชุมขับเคลื่อนการดำเนินงาน (เดือนละครึ่ง)		←										→	๐.-	สายฝน
๓.	ดำเนินกิจกรรมพัฒนาด้านอนามัย สิ่งแวดล้อม														
	๓.๑ งาน ๕ ส. การจัดการคัดแยกขยะ ก่อนทิ้ง ZERO WASTE			↔										๙,๐๐๐.-	ร.อ.หญิง สุรังคานา, น.ส.สุนิสา
	๓.๒ ปรับเปลี่ยนหลอดไฟฟ้า			↔										๑๑,๒๐๐.-	นายณัฐพล
๔.	ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ บุคลากร														
	๔.๑ ตรวจสุขภาพประจำปี			↔										๐.-	นส.ประกสตร
	๔.๒ กิจกรรมการประกวด Health Model HPC												↔	๕,๖๐๐.-	นส.ประกสตร
	๔.๓ กิจกรรมประกวดผลการ ดำเนินงานของแต่ละชุมชน												↔	๓,๑๐๐.-	นส.ประกสตร

ฐานอ่อนนวยที่ ๔ สรุปงบดี โครงการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace) งบประมาณ ๓๔,๙๔๐บาท

บริหารยุทธศาสตร์ฯ
รับที่ 01-09-65
วันที่ 14 ก.ค. 2564

ว/ด/ป.....

17006

ผู้รับ 61

ลำดับ	รายละเอียดกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ	ผู้รับ ผิดชอบ
		ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕		
๕.	พัฒนาศูนย์เรียนรู้ฯ														
๕.๑	กิจกรรมเปลี่ยนขยายเพื่อเกิดประโยชน์ในศูนย์เรียนรู้			↔										๓,๐๕๐	นส.สนพยา
๖.	พัฒนาวัตกรรมเพื่อลด Zero waste			↔										๓,๐๐๐.-	นางสาวฝน
๗.	ตรวจประเมินมาตรฐาน HWP (Internal Audit)			↔							↔			๐.-	นางสาวฝน
๘.	สรุปผลการดำเนินงาน											↔		๐.-	นางสาวฝน
รวมเป็นเงิน (สามหมื่นล้านเก้าร้อยสี่สิบบาทถ้วน)														๓๔,๙๔๐.-	

บริการมหาศาสตร์ฯ
รับที่ 01-09-65
ว/ค/ป. 14 ก.ค. 2564
เวลา 17.00 น.
ผู้รับ B

แนวทางการบริหารความเสี่ยง

กลุ่มงาน คณะทำงานพัฒนาด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง

โครงการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace)

ลำดับ (๑)	กิจกรรมภายใต้ โครงการ (๒)	ปัจจัยเสี่ยง (๓)	การประเมินความเสี่ยง			กลยุทธ์การ จัดการความ เสี่ยง (๗)	แนวทางการจัดการ ความเสี่ยง (๘)	ผู้รับผิดชอบ (๙)
			โอกาส (๔)	ผลกระทบ (๕)	ระดับ (๖)=(๔)X(๕)			
๑	กิจกรรมส่งเสริม สุขภาพบุคลากร	บุคลากร BMI ปกติเพิ่มขึ้น น้อยกว่าร้อยละ ๓	๒	๓	๖	๒	ควบคุมกำกับติดตาม อย่างใกล้ชิด	นางสายฟัน
๒	กิจกรรมพัฒนาด้าน อนามัยสิ่งแวดล้อม	แสงสว่างบริเวณเต็มที่ทำงาน ต่ำกว่ามาตรฐาน	๒	๓	๖	๒	ดำเนินการแก้ไขเปลี่ยน หลอดไฟให้เกิดแสง สว่างตามมาตรฐาน	นายณัฐพล

(๔) โอกาส ให้คะแนนดังนี้

- ๑=เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่น่าเกิด
- ๒=เกิดขึ้นได้บ้าง
- ๓=เกิดขึ้นปานกลาง
- ๔=เกิดขึ้นบ่อย
- ๕=เกิดขึ้นประจำ

(๕) ผลกระทบ ให้คะแนนดังนี้

- ๑=เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่น่าเกิด
- ๒=เกิดขึ้นได้บ้าง
- ๓=เกิดขึ้นปานกลาง
- ๔=เกิดขึ้นบ่อย
- ๕=เกิดขึ้นประจำ

(๗) กลยุทธ์ มีดังนี้

- ๑. หลักเลี้ยง/กำจัดความเสี่ยง
- ๒. ควบคุมความเสี่ยง
- ๓. ยอมรับความเสี่ยง
- ๔. ถ่ายโอนความเสี่ยง