

ถอดบทเรียนการดำเนินการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร กรมอนามัย ประจำปี ๒๕๖๐
หน่วยงาน สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

คำชี้แจง : ขอให้ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานของท่านตอบคำถามและอธิบายในข้อคำถามดังต่อไปนี้

๑. แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขสู่วัฒนธรรมองค์กร กรมอนามัยของหน่วยงาน

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมแบ่งเป็น ๖ กลุ่มงาน มีการดำเนินงานขับเคลื่อนฯ แบ่งตามกลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์

ค่านิยม	พฤติกรรมพึงประสงค์ (ตามที่หน่วยงานเลือกในปี ๒๕๖๐)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (ชื่อ-สกุล/หมายเลขโทรศัพท์)
M	ตรงต่อเวลา	มาทำงาน/เข้าประชุม/ส่งงานตรงตามเวลาที่กำหนดหรือตามที่นัดหมาย	นางพรสุดา ศิริ ๐๒ ๕๙๐ ๔๓๑๙
O	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	มีการประชุมกลุ่ม / Morning Talk เป็นประจำ	
P	ให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ	ไม่นำเรื่องส่วนตัวมาปนกับเรื่องการทำงานและให้ความสำคัญกับทุกงานของทุกๆกลุ่มเท่าเทียมกัน	
H	สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร	ประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการ/พนักงานที่ดี	

๒) กลุ่มพัฒนานามัยสิ่งแวดล้อมเมืองและชุมชน

ค่านิยม	พฤติกรรมพึงประสงค์ (ตามที่หน่วยงานเลือกในปี ๒๕๖๐)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (ชื่อ-สกุล/หมายเลขโทรศัพท์)
M	ตรงต่อเวลา	เจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานตรงตามเวลาราชการ	นางสาวอุไรพร ถินสถิตย์ ๐๒ ๕๙๐ ๔๒๕๕
O	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	ประชุมกลุ่ม/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	
P	รับฟังความเห็นของประชาชน/ลูกค้าอย่างตั้งใจ	รับฟังความคิดเห็นของลูกค้า	
H	สัมมาคารวะ อ่อนน้อม ถ่อมตน	เคารพผู้ใหญ่ มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน	

๓) กลุ่มพัฒนาการสุขภาพ

ค่านิยม	พฤติกรรมพึงประสงค์ (ตามที่หน่วยงานเลือกในปี ๒๕๖๐)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (ชื่อ-สกุล/หมายเลขโทรศัพท์)
M	ร่วมกิจกรรมสุขภาพสม่ำเสมอ	เจ้าหน้าที่ในกลุ่มสลับกันไป ออกกำลังกายเวลา ๑๖.๐๐ น. อย่างน้อย ๓ วัน/สัปดาห์	นางสาวอินทิรา สุภาเพ็ชร ๐๒ ๕๙๐ ๔๑๒๘
O	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	กำหนดให้มีการประชุมกลุ่ม งานอย่างน้อย ๑ ครั้ง/เดือน	
P	รับฟังความคิดเห็นของ ประชาชน/ลูกค้า/ภาคีเครือข่าย อย่างตั้งใจ	กำหนดให้มีการจัดทำแบบ ประเมินความพึงพอใจจาก ผู้เข้าร่วมประชุม ทุกครั้ง	
H	ชื่นชม และยกย่อง เห็นคุณค่า ตนเองและผู้อื่น	กำหนดให้มีการติดป้าย ประกาศชื่นชมเจ้าหน้าที่ใน กลุ่มที่ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ตามระบบ รายงานการปฏิบัติราชการของ กลุ่มอำนวยการ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/เดือน	

๔) กลุ่มพัฒนานามัยสิ่งแวดล้อมจากมลพิษ

ค่านิยม	พฤติกรรมพึงประสงค์ (ตามที่หน่วยงานเลือกในปี ๒๕๖๐)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (ชื่อ-สกุล/หมายเลขโทรศัพท์)
M	ตรงต่อเวลา	๑) ความตรงต่อเวลาในการเข้า งาน ๒) ความตรงต่อเวลาในการเข้า ห้องประชุม	นางสาวประภัสสร ขจร ๐๒ ๕๙๐ ๔๒๕๙
O	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	เจ้าหน้าที่ที่มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในกลุ่มงานสม่ำเสมอ	
P	ให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ	การดำเนินการเพื่อการจัดการ เรื่องร้องเรียนเหตุรำคาญ/การ ให้คำปรึกษาวิชาการ	
H	มีสัมมาคารวะ ถ่อมตน อ่อน น้อม	มีการไหว้แสดงการทักทายผู้ อาวุโส การกล่าวขอบคุณ และ การช่วยเหลือผู้อื่น	

๕) กลุ่มพัฒนาความร่วมมือและศักยภาพภาคีเครือข่ายอนามัยสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม	พฤติกรรมพึงประสงค์ (ตามที่หน่วยงานเลือกในปี ๒๕๖๐)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (ชื่อ-สกุล/หมายเลขโทรศัพท์)
M	ร่วมกิจกรรมสุขภาพสม่ำเสมอ	ขยับร่างกาย ลดเนือยนิ่งระหว่าง ทำงาน ๑ ครั้ง/วัน (เวลา ๑๔.๓๐ น.)	นายปราโมทย์ เสพสุข และ นางสาวชุติมา หนูแสง ๐๒ ๕๙๐ ๔๒๕๗
O	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและ กัน	๑. ประชุมกลุ่มงานอย่างน้อย ๑ ครั้ง/เดือน ๒. จัดกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในประเด็นสำคัญให้กับ บุคลากรของสำนัก อย่างน้อย ๑ ครั้ง / เดือน	
P	รับฟังความคิดเห็นของ ประชาชน/ลูกค้า/ภาคี เครือข่ายฯ อย่างตั้งใจ	ให้ลูกค้าทำแบบสอบถามความ คิดเห็นการจัดฝึกอบรมและ ประเมินผลทุกครั้ง	
H	มีสัมมาคารวะ ถ่อมตน อ่อน น้อม	ทักทายกันด้วยการยกมือไหว้ สวัสดี กล่าวขอบคุณอย่างสุภาพ จริงใจ อ่อนน้อม	

๖) กลุ่มอำนวยการ

ค่านิยม	พฤติกรรมพึงประสงค์ (ตามที่หน่วยงานเลือกในปี ๒๕๖๐)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (ชื่อ-สกุล/หมายเลขโทรศัพท์)
M	ตรงต่อเวลา	เจ้าหน้าที่ในกลุ่มต้องมาทำงาน ตรงเวลา	นางสาวยุพาภรณ์ สิริประการกิจ
O	ทำงานอย่างเป็นระบบและมี เป้าหมาย	- มี SOP - ปฏิบัติถูกต้องตามกฎระเบียบ และ ทันท่วงเวลาที่กำหนด	
P	ให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ	ให้บริการผู้มาติดต่องานอย่างเต็ม กำลังความสามารถกับทุกคน	
H	มีสัมมาคารวะ ถ่อมตน อ่อน น้อม	ให้บริการด้วยความสุภาพ มี อัธยาศัย และรอยยิ้ม มีสัมมา คารวะต่อผู้อาวุโส	

หมายเหตุ: ผู้รับผิดชอบคือแกนนำประจำกลุ่ม

๗) วิธีการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานของท่าน

สำนักงานมัยสิ่งแวดล้อม ใช้หลัก VESPA ในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร คือ

Volunteer = แคนนำขับเคลื่อนพฤติกรรมประจำกลุ่มมาจากอาสาสมัครตามความสมัครใจ ไม่บังคับ

Encorage = ผู้บริหารให้ความสำคัญ ปลุกกระตุ้น และส่งเสริมการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรอย่างเต็มที่

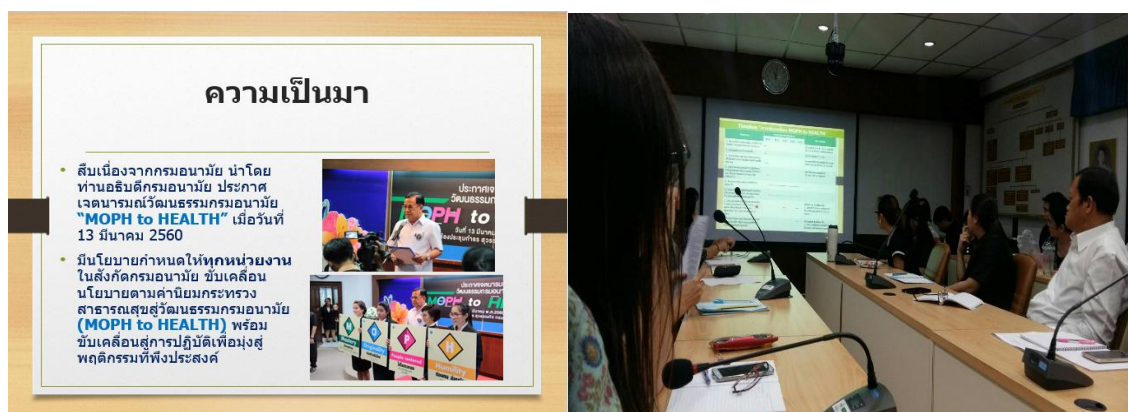
Sharing = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการเลือกพฤติกรรมพึงประสงค์ของแต่ละกลุ่ม และพฤติกรรมร่วมของสำนักฯ และมีช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบทางการ (การประชุม) และไม่เป็นทางการ (กลุ่ม LINE)

Participatory learning = สื่อสาร ทำความเข้าใจ เรียนรู้แบบมีส่วนร่วมผ่านการแสดงบทบาทสมมติ การทำต้นไม้แห่งสัญญา MOPH และการปฏิบัติตามพฤติกรรมพึงประสงค์ในแต่ละกลุ่มงาน

According to the timeline = ขับเคลื่อน ดำเนินงาน วิเคราะห์ และสรุปผลการดำเนินงานตามเวลาที่กำหนด

ขั้นตอนการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานมัยสิ่งแวดล้อม

๑. ชี้แจงและทำความเข้าใจให้ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานมัยสิ่งแวดล้อมรับทราบร่วมกัน ในการประชุมของสำนักงานมัยสิ่งแวดล้อม



๒. กำหนดแคนนำขับเคลื่อนพฤติกรรมพึงประสงค์ประจำกลุ่ม (๖ กลุ่มงาน)

การขับเคลื่อน MOPH to HEALTH ที่ผ่านมาของสำนักงานมัยสิ่งแวดล้อม

สิ่งที่กรมอนามัยกำหนดให้ทำ	การดำเนินการของสำนักกว.
1. ให้ทุกหน่วยงาน ประกาศเจตนารมณ์ การปฏิบัติตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข (MOPH) และวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย (HEALTH) ใ้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบ	วันที่ 18 พฤษภาคม 2560 ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน
2. กำหนดให้แคนนำขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร (DOH HEALTH AMBASSADOR) ของหน่วยงานเป็นผู้ ขับเคลื่อน ค่านิยมกรมอนามัย "MOPH to HEALTH" และ ขยายผล แคนนำให้เพิ่มขึ้น	แคนนำของแต่ละกลุ่มงาน ได้แก่ พบ. = อินทิรา พข. = ผาไท พม. = ประภัสสร นย. = พรสุตา อก. = ยพภรณ์ (พี่อ้อ) พภ. = ปราโมทย์ และ ชุติมา

๓. ประชุมเพื่อชี้แจงและทำความเข้าใจกับแกนนำขับเคลื่อนฯ ประจำกลุ่ม เพื่อนำไปสื่อสารให้บุคลากรในกลุ่มรับทราบเรื่องการคัดเลือกพฤติกรรมพึงประสงค์ ๔ ข้อ



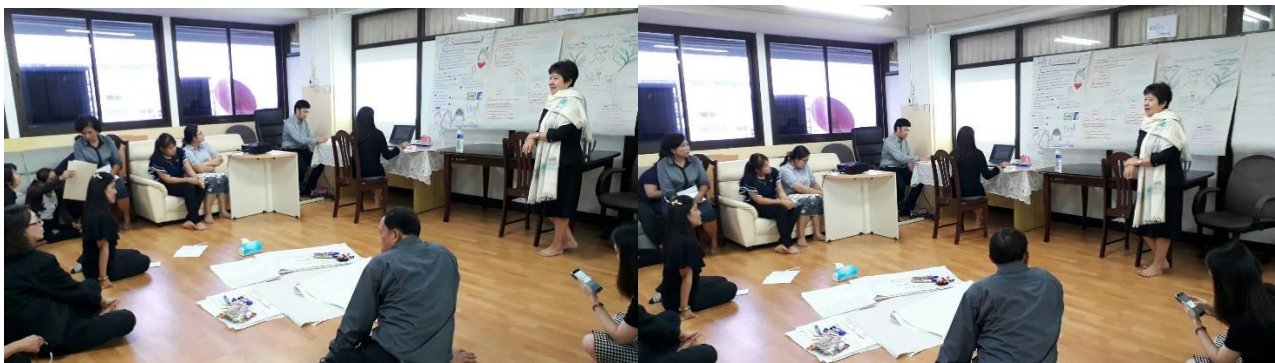
๔. สื่อสารพฤติกรรมพึงประสงค์ของแต่ละกลุ่ม ด้วยบทบาทสมมติให้ทุกกลุ่มทราบ



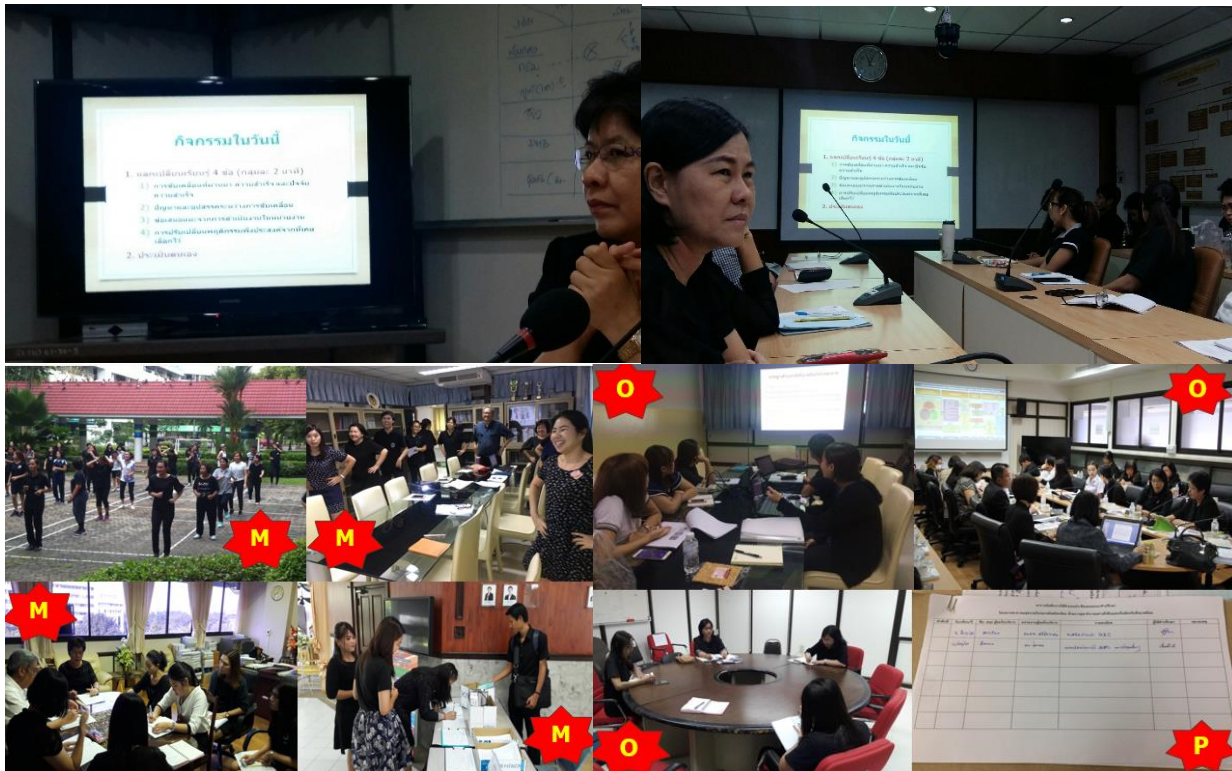
๕. ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม นำโดยผู้อำนวยการสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม



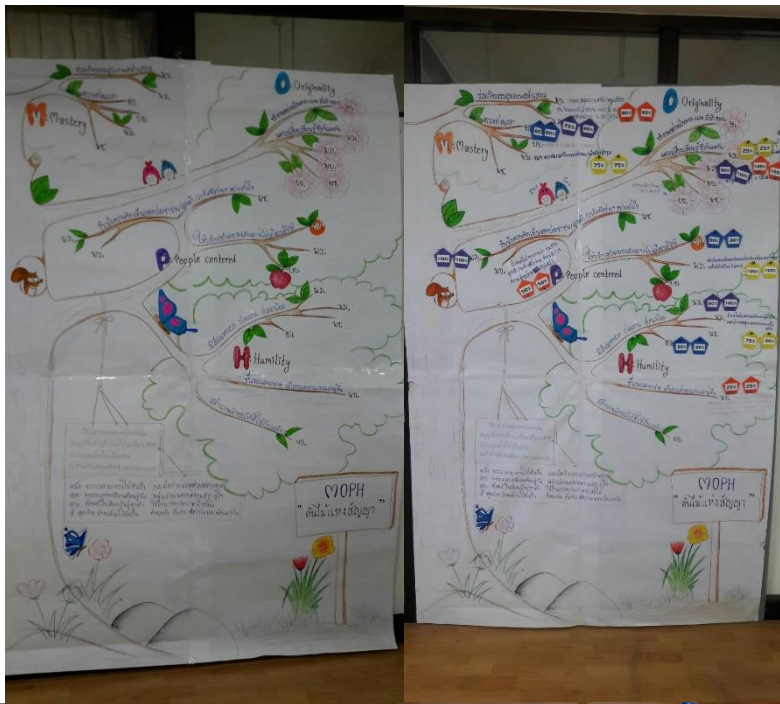
๖. กำหนดแนวทางและรูปแบบในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน และกำหนดพฤติกรรมร่วมของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม คือ การตรงต่อเวลา



๗. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงาน ในการประชุมสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม



๘. สรุปและประเมินผลการดำเนินงานและฉลองความสำเร็จ มีการประเมินตนเองผ่านต้นไม้แห่งสัญญา MOPH และประชุมสรุปผลถอดบทเรียนการดำเนินงานขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรจากทุกกลุ่มงาน



๘) ความสำเร็จจากการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง (ยกตัวอย่าง) พร้อมอธิบายปัจจัยความสำเร็จต่อการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมองค์กร กรมอนามัย

๑. การขับเคลื่อนในภาพรวมเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญ และคอยปลุกกระตุ้นสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และให้มีการรายงานผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง (รายงานในการประชุมสำนักฯ ทุกเดือน)
๒. เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มมีความตั้งใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของกลุ่มซึ่งผ่านการเลือกร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของกลุ่มโดยเฉพาะการมาทำงานให้ตรงเวลา
๓. ในบางกลุ่ม เจ้าหน้าที่ในกลุ่มสลับกันไปออกกำลังกายเวลา ๑๖.๐๐ น. อย่างน้อย ๓ วัน/สัปดาห์ ผลการดำเนินงาน คือ มีการดำเนินการ แต่ไม่ต่อเนื่อง เพราะบางสัปดาห์ไม่สามารถไปร่วมกิจกรรมได้ครบตามจำนวนเนื่องจากต้องปฏิบัติภารกิจต่อเนื่องและล่วงเลยระยะเวลาที่กำหนด ปัจจัยความสำเร็จ คือ กรมอนามัย มีสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกายที่เพียงพอ น่าสนใจ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย รวมถึงความใส่ใจเรื่องการรักษาสุขภาพของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อกิจกรรมที่ดำเนินการด้วยความสมัครใจ
๔. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยความสำเร็จ คือ นโยบายของผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงาน ที่มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่แลกเปลี่ยนกระบวนการทำงานร่วมกันและรู้เท่าทันกัน ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้อย่างต่อเนื่องทุกเดือน อีกทั้งสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสำนักฯ และสายอนามัยสิ่งแวดล้อมทุกเดือน ตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักฯ
๕. เจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานมีการให้คำปรึกษาผู้มารับบริการด้วยความจริงใจ เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ เช่น การดำเนินการเรื่องร้องเรียนเหตุเดือดร้อนรำคาญเมื่อได้รับเรื่องทันที โดยไม่มีเรื่องตกค้าง และยินดีให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่ผู้ที่มาขอคำปรึกษาอย่างเต็มที่
๖. เจ้าหน้าที่ในกลุ่มรับทราบร่วมกัน และถือปฏิบัติในการมาปฏิบัติงานตรงเวลา ปฏิบัติงานถูกระเบียบ และให้บริการอย่างดีกับผู้มาติดต่ออย่างมีอัธยาศัย

๗. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานของท่าน

๑. เจ้าหน้าที่ที่มีภารกิจงานของแต่ละคนมีค่อนข้างมาก หรือประชุมราชการทั้งภายในและภายนอกบ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินพฤติกรรมบางข้อ ไม่สามารถปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ได้ เช่น การออกกำลังกาย การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มงาน
๒. การขับเคลื่อนกิจกรรมที่อาศัยความต่อเนื่องและเวลาสม่ำเสมอทำได้ยาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่สามารถควบคุมเวลาการปฏิบัติงานได้แน่ชัด เช่น บางกลุ่มงานเลือกกิจกรรมออกกำลังกายที่กำหนดให้ออกกำลังกาย เวลา ๑๖.๐๐ น. และออกกำลังกายจำนวน ๓ ครั้ง/สัปดาห์
๓. บางกิจกรรมมีการดำเนินการแต่ไม่ต่อเนื่อง เช่น การทำแบบประเมินความพึงพอใจจากผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่งกำหนดให้มีการดำเนินการทุกครั้ง แต่จะมีการทำเฉพาะการประชุมที่มีกลุ่มเป้าหมายจากหน่วยงานผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และมาจากหลายองค์กรเท่านั้น
๔. การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญมาก โดยเฉพาะกลุ่ม BB ซึ่งต้องทำความเข้าใจ แต่ถือว่าให้ความร่วมมืออย่างดีมาก

๘. ข้อเสนอแนะจากการดำเนินงานขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานของท่าน

๑. ควรมีการปรับเปลี่ยน/เพิ่มเติม พฤติกรรมที่พึงประสงค์อื่น ๆ โดยความสมัครใจร่วมกันของกลุ่ม

๒. การกำหนดเป้าหมายของกิจกรรม ไม่ควรระบุจำนวน หรือปริมาณที่จำเพาะเกินไป
๓. กิจกรรมที่เลือกปฏิบัติ ควรเป็นกิจกรรมที่ไม่รบกวนกิจวัตรประจำวันของเจ้าหน้าที่กลุ่มงาน หรือเพิ่มภาระงานของกลุ่มงาน
๔. เนื่องจากเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มงานมีการกิจบ่อยครั้ง อาจทำให้การดำเนินงานยังไม่เกิดประสิทธิภาพเต็มที่ เสนอให้มีการหาเวลาว่างเพื่อนัดประชุมกลุ่มเพื่อคุยแลกเปลี่ยนกันมากขึ้น
๕. การสื่อสารและการกระตุ้นเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้มีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง

๖. บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y Group) มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานของท่านอย่างไร

๑. แขนงนำขับเคลื่อน MOPH ของแต่ละกลุ่ม (๖ กลุ่ม) โดยส่วนใหญ่เป็น Gen Y ประกอบด้วย Gen Y ๔ กลุ่ม Gen X ๑ กลุ่ม Gen BB ๑ กลุ่ม หน้าที่ของแกนนำประจำกลุ่มคือการทำความเข้าใจภายในกลุ่ม ชี้แจง และบอกต่อเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเลือกพฤติกรรมพึงประสงค์ ๔ พฤติกรรม และนำมาแสดงบทบาทสมมติให้ทุกกลุ่มรับทราบ
๒. การมีส่วนร่วมในการจัดทำต้นไม้แห่งสัญญา MOPH เพื่อใช้ในการประเมินตนเอง
๓. การมีส่วนร่วมในการเสนอพฤติกรรมร่วมของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม คือ การมาตรงต่อเวลา ในหมวด M : Mastery