

รายงานผลขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร MOPH ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

โครงการ สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมร่วมใจ มีวินัย ตรงต่อเวลา

ตัวชี้วัดเป้าหมายโครงการ มาทำงานตรงต่อเวลา มาสายไม่เกินร้อยละ ๑๐ ต่อวัน

ค่านิยมเฉพาะ การมาทำงานตรงต่อเวลา คือ การมาทำงานและสแกนนิ้วเข้างานก่อนเวลา ๐๘.๓๐ น.

ผลการดำเนินงาน

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมเห็นความสำคัญของการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร MOPH ได้มีการประกาศเจตนารมณ์ แนวทางการปฏิบัติตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและกรมอนามัย MOPH to HEALTH และให้ทุกกลุ่มงานคัดเลือกและปฏิบัติตามพฤติกรรมพึงประสงค์ อย่างน้อย ๑ พฤติกรรม รวม ๔ ด้าน อย่างน้อย ๔ พฤติกรรม ภายใต้ค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย ดังนี้

Core Value “MOPH”	Culture “HEALTH”	พฤติกรรมพึงประสงค์
M : Mastery (เป็นนายตนเอง) “มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ รอบรู้ด้านสุขภาพ”	H : Health Model (เป็นต้นแบบสุขภาพ) E : Ethics (มีจริยธรรม)	๑. ร่วมกิจกรรมสุขภาพสม่ำเสมอ ๒. ตรงต่อเวลา ๓. เสาะแสวงหาความรู้ ๔. ซื่อสัตย์ ยืนหยัดในความถูกต้อง ๕. มีทักษะถ่ายทอดความรู้ด้านสุขภาพ
O : Originality (แรงสร้างสิ่งใหม่) “กล้าคิด กล้าทำ พัฒนานวัตกรรมที่สร้างสรรค์”	A : Achievement (มุ่งผลสัมฤทธิ์) L : Learning (เรียนรู้ร่วมกัน)	๑. ร่วมกิจกรรมทางวิชาการสม่ำเสมอ ๒. มีข้อเสนอใหม่ๆ มานำเสนอ ๓. กล้าแสดงออก กล้านำเสนอ ๔. ทำงานอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมาย ๕. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
P : People centered (ใส่ใจประชาชน) “เข้าใจ เข้าถึง พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน”	T : Trust (เคารพและเชื่อมั่น) H : Harmony (เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน)	๑. รับฟังความคิดเห็นของประชาชน/ลูกค้า/ภาคีเครือข่ายอย่างตั้งใจ ๒. ให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ๓. กระตือรือร้นในการบริการประชาชน/ภาคีเครือข่าย ๔. มีทักษะการทำงานกับภาคีเครือข่าย ๕. สื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานและคนรอบข้างดูแลแก้ปัญหาตนเองได้

Core Value “MOPH”	Culture “HEALTH”	พฤติกรรมพึงประสงค์
H : Humility (ถ่อมตน อ่อนน้อม) “มีสัมมาคารวะ เปี่ยมน้ำใจ ให้ อภัย รับฟังความคิดเห็น มุ่งเน้น ส่วนรวม”		๑. มีสัมมาคารวะ ถ่อมตน อ่อน น้อม ๒. พร้อมรับผิชอบ พร้อมให้อภัย ให้โอกาส ๓. ซื่อซมและยกย่อง เห็นคุณค่า ตนเองและผู้อื่น ๔. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ องค์กร ๕. มีความรัก ความผูกพันในทีม และองค์กร

ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มงานของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข ยึดถือและมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีการสร้างแกนนำขับเคลื่อนฯ ประจำกลุ่มงานตามความสมัครใจ โดยผู้บริหารให้ความสำคัญ ปลุกกระตุ้น สื่อสารและส่งเสริมการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงาน

จากข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดพฤติกรรมพึงประสงค์ร่วมกัน คือ การตรงต่อเวลา ซึ่งเป็น ๑ ในพฤติกรรมพึงประสงค์จากค่านิยมของกระทรวงสาธารณสุข (MOPH) คือ M : Master (เป็นนายตนเอง) ร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย (HEALTH) นอกจากนี้ยังเป็นพฤติกรรมพึงประสงค์ที่กลุ่มงานของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมเลือกมากที่สุด จากนั้นได้มีการประกาศให้บุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมทราบผ่านการติดประกาศในจุดต่างๆ ที่สามารถเห็นได้ชัดเจน และสื่อสารผ่านกลุ่มไลน์ (LINE) ของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม เก็บรวบรวมข้อมูลการมาทำงานจากผลการรายงานประจำเดือนจากกลุ่มงานอำนวยการ

จากการขับเคลื่อนพฤติกรรมพึงประสงค์ เรื่อง การตรงต่อเวลา สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมได้กำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายโครงการ คือ มาทำงานตรงต่อเวลา มาสายไม่เกินร้อยละ ๑๐ ต่อวัน ผลการขับเคลื่อนฯ ในงบประมาณ ๒๕๖๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑) รายละเอียดดังแสดงตามตารางที่ ๑ สรุปได้ดังนี้

การขับเคลื่อนแบ่งเป็น ๒ ระยะ คือ

๑. **ระยะก่อนประกาศขอความร่วมมือให้ทุกคนมาทำงานตรงต่อเวลา** คือ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๗ มีนาคม ๒๕๖๑ รวมวันราชการทั้งหมด ๑๐๕ วัน มาสายทั้งหมด ๑๔๓ ครั้ง หรือคิดเป็นสัดส่วนมาสาย ๑.๓๖ คน/วัน และมีคนมาทำงานสายมากที่สุดในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๗ คน/วัน (ร้อยละ ๙.๘๖)
๒. **ระยะหลังประกาศขอความร่วมมือให้ทุกคนมาทำงานตรงต่อเวลา** ตั้งแต่วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ – ๒๕ กันยายน ๒๕๖๑ รวมวันราชการทั้งหมด ๑๓๕ วัน มาสายทั้งหมด ๑๖๘ ครั้ง หรือคิดเป็นสัดส่วนมาสาย ๑.๒๔ คน/วัน และมีคนมาทำงานสายมากที่สุดในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม จำนวน ๙ คน/วัน (ร้อยละ ๑๒)

ตารางที่ ๑ ผลการมาปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม เดือน ตุลาคม ๒๕๖๐ – เมษายน ๒๕๖๑

วันที่	ผลการมาปฏิบัติงาน		ร้อยละของการมาสาย ต่อวัน	จำนวนบุคลากรทั้งหมด
	ตรงต่อเวลา (คน)	มาสาย (คน)		
๒ ต.ค.๖๐	๖๙	๒	๒.๘๒	๗๑
๓ ต.ค.๖๐	๗๐	๑	๑.๔๑	๗๑
๔ ต.ค.๖๐	๖๔	๗	๙.๘๖	๗๑
๕ ต.ค.๖๐	๖๘	๓	๔.๒๓	๗๑
๖ ต.ค.๖๐	๗๐	๑	๑.๔๑	๗๑
๙ ต.ค.๖๐	๗๑	๐	๐.๐๐	๗๑
๑๐ ต.ค.๖๐	๖๙	๒	๒.๘๒	๗๑
๑๑ ต.ค.๖๐	๗๑	๐	๐.๐๐	๗๑
๑๒ ต.ค.๖๐	๗๑	๐	๐.๐๐	๗๑
๑๖ ต.ค.๖๐	๖๙	๒	๒.๘๒	๗๑
๑๗ ต.ค.๖๐	๗๑	๐	๐.๐๐	๗๑
๑๘ ต.ค.๖๐	๗๐	๑	๑.๔๑	๗๑
๑๙ ต.ค.๖๐	๗๑	๐	๐.๐๐	๗๑
๒๐ ต.ค.๖๐	๗๑	๐	๐.๐๐	๗๑
๒๔ ต.ค.๖๐	๗๐	๑	๑.๔๑	๗๑
๒๕ ต.ค.๖๐	๗๐	๑	๑.๔๑	๗๑
๒๗ ต.ค.๖๐	๗๐	๑	๑.๔๑	๗๑
๓๐ ต.ค.๖๐	๗๐	๑	๑.๔๑	๗๑
๓๑ ต.ค.๖๐	๗๑	๐	๐.๐๐	๗๑
๑ พ.ย.๖๐	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๒ พ.ย.๖๐	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๓ พ.ย.๖๐	๖๙	๔	๕.๔๘	๗๓
๖ พ.ย.๖๐	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๗ พ.ย.๖๐	๗๐	๓	๔.๑๑	๗๓
๘ พ.ย.๖๐	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๙ พ.ย.๖๐	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๑๐ พ.ย.๖๐	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๑๓ พ.ย.๖๐	๗๐	๓	๔.๑๑	๗๓
๑๔ พ.ย.๖๐	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓

วันที่	ผลการปฏิบัติงาน		ร้อยละของการมาสาย ต่อวัน	จำนวนบุคลากรทั้งหมด
	ตรงต่อเวลา (คน)	มาสาย (คน)		
๑๕ พ.ย.๖๐	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๑๖ พ.ย.๖๐	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๑๗ พ.ย.๖๐	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๒๐ พ.ย.๖๐	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๒๑ พ.ย.๖๐	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๒๒ พ.ย.๖๐	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๒๓ พ.ย.๖๐	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๒๔ พ.ย.๖๐	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๒๗ พ.ย.๖๐	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๒๘ พ.ย.๖๐	๗๐	๓	๔.๑๑	๗๓
๒๙ พ.ย.๖๐	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๓๐ พ.ย. ๖๐	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๑ ธ.ค.๖๐	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๔ ธ.ค.๖๐	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๖ ธ.ค.๖๐	๖๙	๔	๕.๔๘	๗๓
๗ ธ.ค.๖๐	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๘ ธ.ค.๖๐	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๑๒ ธ.ค.๖๐	๗๐	๓	๔.๑๑	๗๓
๑๓ ธ.ค.๖๐	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๑๔ ธ.ค.๖๐	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๑๕ ธ.ค.๖๐	๗๐	๓	๔.๑๑	๗๓
๑๘ ธ.ค.๖๐	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๑๙ ธ.ค.๖๐	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๒๐ ธ.ค.๖๐	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๒๑ ธ.ค.๖๐	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๒๒ ธ.ค.๖๐	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๒๕ ธ.ค.๖๐	๖๙	๔	๕.๔๘	๗๓
๒๖ ธ.ค.๖๐	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๒๗ ธ.ค.๖๐	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๒๘ ธ.ค.๖๐	๗๐	๓	๔.๑๑	๗๓
๒๙ ธ.ค.๖๐	๗๐	๓	๔.๑๑	๗๓
๓ ม.ค.๖๑	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๔ ม.ค.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๕ ม.ค.๖๑	๖๗	๖	๘.๖๒	๗๓

วันที่	ผลการปฏิบัติงาน		ร้อยละของการมาสาย ต่อวัน	จำนวนบุคลากรทั้งหมด
	ตรงต่อเวลา (คน)	มาสาย (คน)		
๘ มี.ค.๖๑	๖๘	๕	๖.๘๕	๗๓
๙ มี.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๑๐ มี.ค.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๑๑ มี.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๑๒ มี.ค.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๑๕ มี.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๑๖ มี.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๑๗ มี.ค.๖๑	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๑๘ มี.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๑๙ มี.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๒๒ มี.ค.๖๑	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๒๓ มี.ค.๖๑	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๒๔ มี.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๒๕ มี.ค.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๒๖ มี.ค.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๒๙ มี.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๓๐ มี.ค.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๓๑ มี.ค.๖๑	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๑ ก.พ.๖๑	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๒ ก.พ.๖๑	๖๙	๔	๕.๔๘	๗๓
๕ ก.พ.๖๑	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๖ ก.พ.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๗ ก.พ.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๘ ก.พ.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๙ ก.พ.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๑๒ ก.พ.๖๑	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๑๓ ก.พ.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๑๔ ก.พ.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๑๕ ก.พ.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๑๖ ก.พ.๖๑	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๑๙ ก.พ.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๒๐ ก.พ.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๒๑ ก.พ.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๒๒ ก.พ.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓

วันที่	ผลการปฏิบัติงาน		ร้อยละของการมาสาย ต่อวัน	จำนวนบุคลากรทั้งหมด
	ตรงต่อเวลา (คน)	มาสาย (คน)		
๒๓ ก.พ.๖๑	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๒๖ ก.พ.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๒๗ ก.พ.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๒๘ ก.พ.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๒ มี.ค.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๕ มี.ค.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๖ มี.ค.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๗ มี.ค.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๘ มี.ค.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๙ มี.ค.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๑๒ มี.ค.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๑๓ มี.ค.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๑๔ มี.ค.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๑๕ มี.ค.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๑๖ มี.ค.๖๑	๗๒	๒	๒.๗๐	๗๔
๑๙ มี.ค.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๒๐ มี.ค.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๒๑ มี.ค.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๒๒ มี.ค.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๒๓ มี.ค.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๒๖ มี.ค.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๒๗ มี.ค.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๒๘ มี.ค.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๒๙ มี.ค.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๓๐ มี.ค.๖๑	๗๒	๒	๒.๗๐	๗๔
๒ เม.ย.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๓ เม.ย.๖๑	๗๑	๓	๔.๐๕	๗๔
๔ เม.ย.๖๑	๗๒	๒	๒.๗๐	๗๔
๕ เม.ย.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๙ เม.ย.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๑๐ เม.ย.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๑๑ เม.ย.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๑๗ เม.ย.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๑๘ เม.ย.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔

วันที่	ผลการปฏิบัติงาน		ร้อยละของการมาสาย ต่อวัน	จำนวนบุคลากรทั้งหมด
	ตรงต่อเวลา (คน)	มาสาย (คน)		
๑๙ เม.ย.๖๑	๗๒	๒	๒.๗๐	๗๔
๒๐ เม.ย.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๒๓ เม.ย.๖๑	๗๒	๒	๒.๗๐	๗๔
๒๔ เม.ย.๖๑	๗๒	๒	๒.๗๐	๗๔
๒๕ เม.ย.๖๑	๗๒	๒	๒.๗๐	๗๔
๒๖ เม.ย.๖๑	๗๑	๓	๔.๐๕	๗๔
๒๗ เม.ย.๖๑	๗๒	๒	๒.๗๐	๗๔
๓๐ เม.ย.๖๑	๗๒	๒	๒.๗๐	๗๔
๑ พ.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๒ พ.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๓ พ.ค.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๔ พ.ค.๖๑	๗๐	๓	๔.๑๑	๗๓
๗ พ.ค.๖๑	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๘ พ.ค.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๙ พ.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๑๐ พ.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๑๑ พ.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๑๕ พ.ค.๖๑	๖๙	๔	๕.๕๘	๗๓
๑๖ พ.ค.๖๑	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๑๗ พ.ค.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๑๘ พ.ค.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๒๑ พ.ค.๖๑	๗๐	๓	๔.๑๑	๗๓
๒๒ พ.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๒๓ พ.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๒๔ พ.ค.๖๑	๗๓	๐	๐.๐๐	๗๓
๒๕ พ.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๒๘ พ.ค.๖๑	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๓๐ พ.ค.๖๑	๗๑	๒	๒.๗๔	๗๓
๓๑ พ.ค.๖๑	๗๒	๑	๑.๓๗	๗๓
๑ มิ.ย.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๔ มิ.ย.๖๑	๗๒	๒	๒.๗๐	๗๔
๕ มิ.ย.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๖ มิ.ย.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๗ มิ.ย.๖๑	๗๒	๒	๒.๗๐	๗๔

วันที่	ผลการปฏิบัติงาน		ร้อยละของการมาสาย ต่อวัน	จำนวนบุคลากรทั้งหมด
	ตรงต่อเวลา (คน)	มาสาย (คน)		
๘ มิ.ย.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๑๑ มิ.ย.๖๑	๗๐	๔	๕.๔๑	๗๔
๑๒ มิ.ย.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๑๓ มิ.ย.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๑๔ มิ.ย.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๑๕ มิ.ย.๖๑	๗๑	๓	๔.๐๕	๗๔
๑๘ มิ.ย.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๑๙ มิ.ย.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๒๐ มิ.ย.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๒๑ มิ.ย.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๒๒ มิ.ย.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๒๕ มิ.ย.๖๑	๗๑	๓	๔.๐๕	๗๔
๒๖ มิ.ย.๖๑	๗๒	๒	๒.๗๐	๗๔
๒๗ มิ.ย.๖๑	๗๓	๑	๑.๓๕	๗๔
๒๘ มิ.ย.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๒๙ มิ.ย.๖๑	๗๔	๐	๐.๐๐	๗๔
๒ ก.ค.๖๑	๗๑	๔	๕.๓๓	๗๕
๓ ก.ค.๖๑	๗๓	๒	๒.๖๗	๗๕
๔ ก.ค.๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๕ ก.ค.๖๑	๗๐	๕	๖.๖๗	๗๕
๖ ก.ค.๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๙ ก.ค.๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๑๐ ก.ค.๖๑	๗๒	๓	๔.๐๐	๗๕
๑๑ ก.ค.๖๑	๗๓	๒	๒.๖๗	๗๕
๑๒ ก.ค.๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๑๓ ก.ค.๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๑๖ ก.ค.๖๑	๗๓	๒	๒.๖๗	๗๕
๑๗ ก.ค.๖๑	๖๖	๙	๑๒.๐๐	๗๕
๑๘ ก.ค.๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๑๙ ก.ค.๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๒๐ ก.ค.๖๑	๗๓	๒	๒.๖๗	๗๕
๒๓ ก.ค.๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๒๔ ก.ค.๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๒๕ ก.ค.๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕

วันที่	ผลการปฏิบัติงาน		ร้อยละของการมาสาย ต่อวัน	จำนวนบุคลากรทั้งหมด
	ตรงต่อเวลา (คน)	มาสาย (คน)		
๒๖ ก.ค. ๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๓๑ ก.ค. ๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๑ ส.ค. ๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๒ ส.ค. ๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๓ ส.ค. ๖๑	๗๒	๓	๔.๐๐	๗๕
๖ ส.ค. ๖๑	๖๗	๘	๑๐.๖๗	๗๕
๗ ส.ค. ๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๘ ส.ค. ๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๙ ส.ค. ๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๑๐ ส.ค. ๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๑๔ ส.ค. ๖๑	๗๓	๒	๒.๖๗	๗๕
๑๕ ส.ค. ๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๑๖ ส.ค. ๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๑๗ ส.ค. ๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๒๐ ส.ค. ๖๑	๗๓	๒	๒.๖๗	๗๕
๒๑ ส.ค. ๖๑	๗๒	๓	๔.๐๐	๗๕
๒๒ ส.ค. ๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๒๓ ส.ค. ๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๒๔ ส.ค. ๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๒๗ ส.ค. ๖๑	๗๑	๔	๕.๓๓	๗๕
๒๘ ส.ค. ๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๒๙ ส.ค. ๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๓๐ ส.ค. ๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๓๑ ส.ค. ๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๓ ก.ย. ๖๑	๗๓	๒	๒.๖๗	๗๕
๔ ก.ย. ๖๑	๗๓	๒	๒.๖๗	๗๕
๕ ก.ย. ๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๖ ก.ย. ๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๗ ก.ย. ๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๑๐ ก.ย. ๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๑๑ ก.ย. ๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๑๒ ก.ย. ๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๑๓ ก.ย. ๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๑๔ ก.ย. ๖๑	๗๑	๔	๕.๓๓	๗๕

วันที่	ผลการมาปฏิบัติงาน		ร้อยละของการมาสาย ต่อวัน	จำนวนบุคลากรทั้งหมด
	ตรงต่อเวลา (คน)	มาสาย (คน)		
๑๗ ก.ย.๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๑๘ ก.ย.๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๑๙ ก.ย.๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๒๐ ก.ย.๖๑	๗๔	๑	๑.๓๓	๗๕
๒๑ ก.ย.๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๒๔ ก.ย.๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕
๒๕ ก.ย.๖๑	๗๕	๐	๐.๐๐	๗๕

สรุปผลการขับเคลื่อน

จากผลการขับเคลื่อนฯ พบว่า ทั้งก่อนและหลังประกาศขอความร่วมมือ มีผู้มาทำงานสายไม่เกิน ร้อยละ ๑๐ ต่อวัน โดยก่อนการประกาศขอความร่วมมือ มีผู้มาทำงานสายสูงสุดถึง ๗ คนต่อวัน (ร้อยละ ๙.๘๖) และเมื่อมีการประกาศขอความร่วมมือ พบว่า มีจำนวนผู้มาทำงานสายสูงสุดเพิ่มขึ้นเป็น ๙ คนต่อวัน (ร้อยละ ๑๒) นอกจากนี้หลังจากประกาศขอความร่วมมือ มีสัดส่วนของการมาสายต่อวันลดลงอย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จะกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายในการมาตรงต่อเวลาใหม่จากเดิมกำหนดให้ มาสายไม่เกินร้อยละ ๑๐ ต่อวัน เป็น มาสายไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อวัน เพื่อพัฒนาการขับเคลื่อนฯ และสร้าง ค่านิยมที่ดีในการเป็นนายตนเองให้แก่บุคลากรของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

ผลจากการวิเคราะห์การขับเคลื่อน MOPH เรื่องการตรงต่อเวลาของบุคลากรของสำนักอนามัย สิ่งแวดล้อม

๑. ประโยชน์และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการขับเคลื่อนฯ

๑.๑ ประโยชน์

- บุคลากรของสำนักฯ เป็นนายตนเองในการตรงต่อเวลา
- เป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
- ช่วยรักษาระยะเวลาการประชุม

๑.๒ ปัญหาอุปสรรค

- ไม่มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน
- กติกาไม่ชัดเจน

๒. แผนการขับเคลื่อนฯ เพื่อการพัฒนาในปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๒.๑ กำหนดกติกา บทบาทหน้าที่ และผู้รับผิดชอบแต่ละหน้าที่ให้ชัดเจน

๒.๒ กำหนดมาตรการ ดังนี้

- กรณีการประชุม หากมาสายเกิน ๑๐ นาที จากกำหนดการประชุม โดยไม่แจ้งล่วงหน้า ให้ปรับเงิน ๒๐ บาท โดยผู้จัดประชุมกำกับเวลาและเก็บเงิน จากนั้นรวบรวมส่งกลุ่ม พก.
- กรณีการเข้างาน พิจารณาจากหลักฐานการเข้างาน ๐๘.๓๐ น. โดยกำหนดให้มีคนมาสายไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อวัน (จากเดิมร้อยละ ๑๐ ต่อวัน)

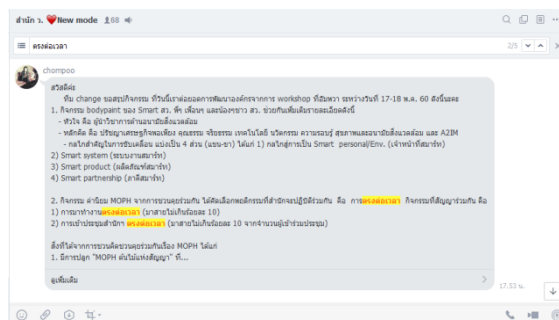
- ปรับเงินคนที่มาสาย ครั้งละ ๒๐ บาท โดยจ่ายเป็นรายเดือน และให้กลุ่ม พก. เก็บรวบรวม

๒.๓ สร้างแรงจูงใจด้วยการมอบรางวัลสำหรับกลุ่มงานที่มีสมาชิกเข้างานและเข้าประชุมตรงต่อเวลามากที่สุด และกำหนดมาตรการสำหรับผู้ที่เข้างานและเข้าประชุมสายเป็นประจำ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและตรงต่อเวลามากขึ้น

รูปภาพการขับเคลื่อนพฤติกรรมพึงประสงค์ร่วมกันของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม คือ การตรงต่อเวลา
อยู่ในค่านิยม M : Master(เป็นนายตนเอง)



ประชุมกำหนดพฤติกรรมพึงประสงค์ร่วมกัน คือ การตรงต่อเวลา



สื่อสารเรื่องการขับเคลื่อนฯ และกระตุ้นในกลุ่ม LINE ของสำนักฯ
เพื่อเป็นค่านิยมร่วมกันในการตรงต่อเวลา ทั้งการเข้างานและการเข้าประชุม



วิเคราะห์การขับเคลื่อนฯ เรื่องการตรงต่อเวลา เพื่อพัฒนาต่อไปงบประมาณ ๒๕๖๒
และกำหนดพฤติกรรมพึงประสงค์เพิ่มอีก ๑ เรื่อง คือ Environmental Health Mode ลดการใช้ทรัพยากร
วันที่ ๑๘ - ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ โรงแรมโรสการ์เด็น ริเวอร์ไซด์ สวนสามพราน จังหวัดนครปฐม



เริ่มขับเคลื่อนค่านิยมเรื่องการเป็น Environmental Health Mode ลดการใช้ทรัพยากร ในสำนักฯ และ
หน่วยงานอื่นของกรมอนามัย