



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๙๙๒

วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งรายงานการวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงาน การขับเคลื่อนพฤติกรรมพึงประสงค์ด้าน  
วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง (ผ่านรองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง)

ตามที่สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ได้ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดหน่วยงานสู่ระดับกลุ่ม  
ภารกิจและระดับกลุ่มงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ โดยกลุ่มงาน  
พัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน ได้รับมอบหมายตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนพฤติกรรมพึง  
ประสงค์ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหน่วยงาน กลุ่มงานพัฒนา  
องค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน จึงได้จัดการประชุมการวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงาน การขับเคลื่อน  
พฤติกรรมพึงประสงค์ด้านวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยม ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่  
๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๑.๐๐ น. ณ ห้องประชุมไพลิน ชั้น ๓ สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน ได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์  
สถานการณ์การดำเนินงาน การขับเคลื่อนพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามวันและเวลาดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้  
จะเป็นพระคุณ

๐๖๐๓ ๙๙(๙)  
(นางสาวอัจฉรา โพชะโน)  
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

๐๖๐๓ ๙๙(๙)

(นางสาวเกศรา โชคนำชัยศิริ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ  
รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

- อนันต์

(นางสาวไสววรรณ ไฝประเสริฐ)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงาน การขับเคลื่อนพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านวัฒนธรรม  
องค์กรและค่านิยม ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมไพลิน ชั้น ๓ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

.....

ผู้เข้าประชุม

๑. นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ	รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง	ประธาน
๒. นางสาวอัจฉรา โพชนะโน	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๓. นางสาวกะชามาศ เซ่งเถียน	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	กรรมการ
๔. นายเมธีร์ ชะรัตรัมย์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	กรรมการ
๕. นายเทพพงศ์ วงศ์เชื่อนแก้ว	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	กรรมการ
๖. นายวิฑูรท์ นิรัตน์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	กรรมการ
๗. นางสาวสุชาดา เดชเดชา	นายช่างศิลป์ชำนาญงาน	กรรมการ
๘. นางสาวรัตนา โปชนอก	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการ
๙. นางสาวตรียานุช ดอนดง	นักประชาสัมพันธ์	กรรมการ
๑๐. นางวิไลพร สงเคราะห์	นักจัดการงานทั่วไป	กรรมการ
๑๑. นางสาวอรไพลิน เล้าเลิศอนันต์	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย ส๒	กรรมการ
๑๒. นายศักดิ์สิทธิ์ โกมลปานิก	ช่างถ่ายภาพ ช๓	กรรมการ
๑๓. นายมนตรี ศรีไพบุลย์	พนักงานฉายภาพยนตร์ ส๒	กรรมการ
๑๔. นางสาวธชน ลันดา	เจ้าพนักงานธุรการ	กรรมการ

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง กล่าวเปิดการประชุม  
จากนั้นเวลา ๐๙.๐๐ น. ดำเนินการประชุมตามวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง แจ้งเรื่องการขับเคลื่อน  
พฤติกรรมพึงประสงค์ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องแจ้งที่ประชุมทราบ

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงาน การขับเคลื่อนพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านวัฒนธรรม  
องค์กรและค่านิยม ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง นำเสนอการวิเคราะห์  
สถานการณ์การดำเนินงาน การขับเคลื่อนพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง โดยนิยามของ วัฒนธรรมองค์กร คือ ความเชื่อ

ทัศนคติ ความคาดหวังที่องค์กรกำหนดขึ้นมา เพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์กร โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ องค์กรสามารถอยู่รอด หรือประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเป็นรูปธรรม สามารถมองเห็นได้ อย่างชัดเจน และนามธรรมที่ฝังลึก แล้วแสดงเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว วัฒนธรรมองค์กรสามารถถ่ายทอดไปยัง บุคคลรุ่นต่อไปในองค์กรได้ มีความมั่นคงยาวนาน แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และ ค่านิยม คือ กรอบ ความคิดหลักที่แสดงความเชื่อขององค์กร ทำให้ทราบว่าจะมีการทำอะไร จะให้ความสำคัญกับ เรื่องอะไรเป็นหลัก และเป้าหมายหลักขององค์กรคืออะไร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะถูกใช้เป็นบรรทัดฐานและเป็นเครื่อง ยึดเหนี่ยวให้กับคนในองค์กรเพื่อใช้ในการทำงาน หรือการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือใหญ่ หรือจะอยู่ในสถานการณ์ที่ง่ายหรือยาก ก็จะมีค่านิยมองค์กรนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้กับคนในองค์กรกรม อนามัยให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ เพื่อยกระดับการสร้างความสุขและสร้างความผูกพันองค์กรให้กับ บุคลากรและหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดกิจกรรมสำคัญการประกวดหน่วยงานคุณธรรม เพื่อส่งเสริม ให้หน่วยงานได้สร้างสรรค์กลวิธีเพื่อพัฒนาองค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตให้กับ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเป้าหมาย "หน่วยงานคุณภาพคู่คุณธรรม" และสานต่อกระบวนการองค์กร คุณภาพคู่คุณธรรม ที่ยั่งยืนสืบไปและยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน ได้กำหนดเป้าหมายสูงสุดในการสนับสนุน ภารกิจและยุทธศาสตร์ คือ "คนดีสร้างคุณค่า สร้างความสุข" ซึ่งปรับวัฒนธรรมการทำงาน พัฒนาความสุขใน ชีวิตการทำงาน (Core Value & Culture Change) โดยมีเป้าประสงค์เพื่อเพิ่มความสุข และดุลยภาพชีวิตของ บุคลากรให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง เห็นความสำคัญในการสร้างความสุข และความผูกพันของ บุคลากร จึงมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กรเพื่อกำหนดเป็นพฤติกรรมพึงประสงค์ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศ ให้บุคลากรสร้างผลงานที่มีคุณค่า โดยการยกย่องเชิดชูสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลและหน่วยงานเป็นที่ประจักษ์ เป็นต้นแบบในการส่งเสริม/พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมองค์กร และการป้องกันการทุจริต ให้ สามารถเป็นผู้พัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม เป็น เข้มทิศนำองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานให้ บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีคุณภาพต่อไป

### มติที่ประชุม รับทราบ

#### ๒.๒ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (MOPH TO HEALTH)

สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง เล็งเห็นว่ารากฐานที่สำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กรคือ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม ส่งผลให้องค์กรพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สถาบันพัฒนาสุขภาวะ เขตเมือง จึงได้นำวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์กร คือ HEALTH ได้แก่

H : Health Model (เป็นต้นแบบสุขภาพ)

E : Ethics (มีจริยธรรม)

A : Achievement (มุ่งผลสัมฤทธิ์)

L : Learning (เรียนรู้ร่วมกัน)

T : Trust (เคารพและเชื่อมั่น)

H : Harmony (เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน)

และค่านิยมองค์กร คือ MOPH ได้แก่

M : Mastery เป็นนายตนเอง คือเป็นบุคคลที่หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ บนพื้นฐานของการมีสำนึก รับผิดชอบ คุณธรรม และจริยธรรม

O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ คือสร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

P : People centered ใส่ใจประชาชน คือต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานเพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้หลักเข้าใจ เข้าถึง ฟังได้

H : Humility อ่อนน้อมถ่อมตน คือ มีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความเห็น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

พร้อมทั้งสื่อสารให้บุคลากรในสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองทุกคน รับรู้ ยึดถือ และมุ่งมั่นในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติราชการ ในความรับผิดชอบต่อตนเอง เพื่อร่วมกันผลักดันวัฒนธรรมองค์กรได้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะและมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการมีความคิดเชิงยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการในการปฏิบัติงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการทุกระดับอย่างจริงจัง รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในสายงานประเภทบริหารและสายงานประเภทวิชาการ ให้มีความรู้ความเข้าใจในงานของอีกสายงานด้วย ทำให้ทุกส่วนราชการต้องปรับปรุงและจัดระบบบริหารจัดการกำลังคนปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของบุคลากรในองค์กร

๒.๓ การดำเนินงานขับเคลื่อนวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (MOPH TO HEALTH) สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖



สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง  
เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร MOPH To Health  
และคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

**MOPH to HEALTH**

**พอเพียง** (Icon: Dollar sign)

**วินัย** (Icon: Clock)

**สุจริต** (Icon: Scales of justice)

**จิตอาสา** (Icon: Hand with heart)

**กตัญญู** (Icon: People sitting around a table)



กรมอนามัย  
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

## การขับเคลื่อนค่านิยม MOPH สู่วัฒนธรรมองค์กร HEALTH

เป็นพฤติกรรมพึงประสงค์ตัวชี้วัดบ่งชี้สมรรถนะบุคคล

สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

### Health Model บุคลากรทุกคน

- ตรวจสอบสุขภาพและประเมินสมรรถนะร่างกาย ประจำปี
- ฝึกปรุงและรับประทานอาหารพืชเป็นหลัก หรือ Plant-based whole food
- มีการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสุขภาพและควบคุมน้ำหนัก ด้วยวิธีจำกัดเวลาทานอาหาร ๘ ชั่วโมง และอดอาหาร ๑๖ ชั่วโมง (IF)
- เป็นสมาชิกชมรมเพื่อสุขภาพอย่างน้อย ๑ ชมรม
- คัดน้ำเปล่าแทนน้ำหวาน เดินขึ้นบันได แทนการใช้ลิฟต์
- มีการ ออก ขยับ ออกกำลังกาย ระหว่างวัน และระหว่างการประชุม
- แปร่งฟันพร้อมใช้ไหมขัดฟันหลังรับประทานอาหาร

### Ethics บุคลากรทุกคน

- ตรงต่อเวลา
- ไม่มาหรือใช้ทรัพย์สินราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว
- ยุติศตนะและเวลา ด้วยความเสียสละมีส่วนร่วมกับองค์กร
- ต่อต้านการรับสินบน หรือทุจริตมิชอบทุกรูปแบบ
- ร่วมรณรงค์ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมในการต่อต้านการรับสินบนหรือทุจริตประพฤตมิชอบทุกรูปแบบ

### Achievement บุคลากรทุกคน

- จัดทำกรมขอมหมายงาน ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน
- พัฒนาการทำงานด้วยเทคโนโลยี (QRCode หรือ Upload เอกสารผ่าน Web site)
- ควบคุมมาตรฐาน คุณภาพงาน ป้องกันข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ทันเวลา
- จัดทำแผนฝึกอบรมพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล
- ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานขององค์กร

### Learning บุคลากรทุกคน

- ให้ความร่วมมือเข้าร่วมประชุมคณะทำงานหรือคณะกรรมการ
- สรุปผลการเรียนรู้หลังการประชุม / อบรม / สัมมนา ทุกครั้ง
- จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์ (One page) ผลการดำเนินงาน เผยแพร่ Web site หน่วยงาน
- พัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
- มีผลงาน RnR หรืองานวิจัย หรือนวัตกรรม

### Trust บุคลากรทุกคน

- ยินดีรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- รับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ ประชาชน ภาสึเครือข่าย
- มีความเคารพในสิทธิหน้าที่ตนเองและผู้อื่น
- ให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ
- ให้ความร่วมมือสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี

### Harmony บุคลากรทุกคน

- มีพฤติกรรม แรกพบ นบไหว้ กล่าว สวัสดี ทักทาย ถ่อมถ่อม ถ่อมตน
- ให้ความร่วมมือร่วมใจสร้างเอกลักษณ์ สสม. ( ทุกวันพฤหัสบดี สวมใส่ชุดออกกำลังกายและออกกำลังกายร่วมกัน เวลา ๑๕.๐๐ น. วันพุธ และศุกร์ สวมใส่ผ้าไทย หรือ ผ้าพื้นเมือง)
- มีจิตอาสา Give and Take ยิงให้ก็ยิงได้ เช่น กิจกรรมประมวลของ และทำความสะอาดหน่วยงาน ปลุกผัก
- ให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมสร้างความผูกพันองค์กร
- สร้างขวัญกำลังใจ บุคลากร เช่น ขยายพวงวันครบรอบวันเกิด และ ส่งมอบให้กัน หรือ ส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ

มติที่ประชุม รับทราบ และเห็นควรให้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรเพื่อกำหนดเป็นพฤติกรรมพึงประสงค์ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ในเดือนมกราคม ๒๕๖๗ เพื่อเป็นการสื่อสารและส่งเสริมการดำเนินงานด้าน คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรทุกคนยึดถือและปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

## ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอพิจารณา

๓.๓ การวางแผนการดำเนินงานการขับเคลื่อนพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

แผนการดำเนินงานการขับเคลื่อนพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม

## กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

ลำดับ	กิจกรรม	ตุลาคม ๒๕๖๖	พฤศจิกายน ๒๕๖๖	ธันวาคม ๒๕๖๖	มกราคม ๒๕๖๗	ผู้รับผิดชอบ
๑	Assessment: มีการวิเคราะห์สถานการณ์ การดำเนินงาน การขับเคลื่อนพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖		↔			๑.นางสาวอัจฉรา โพชะโน ๒.นายเทวพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว ๓.นางสาวกะชามาศ แซ่เถียน ๔.นายเมธีร์ ชะรัตรัมย์ ๕.นายวิฑูรท์ นิลรัตน์
๒	Advocacy: มีการจัดทำแผนการดำเนินงานการขับเคลื่อนพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม ปีงบประมาณ ๒๕๖๗		↔			๑.นางสาวอัจฉรา โพชะโน ๒.นายเทวพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว ๓.นางสาวกะชามาศ แซ่เถียน ๔.นายเมธีร์ ชะรัตรัมย์ ๕.นายวิฑูรท์ นิลรัตน์
๓	Implementation : ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน วิเคราะห์สถานการณ์ การดำเนินงานขับเคลื่อนวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรเพื่อกำหนดเป็นพฤติกรรมพึงประสงค์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗				↔	๑.นางสาวอัจฉรา โพชะโน ๒.นายเทวพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว ๓.นางสาวกะชามาศ แซ่เถียน ๔.นายเมธีร์ ชะรัตรัมย์ ๕.นายวิฑูรท์ นิลรัตน์

ลำดับ	กิจกรรม	ตุลาคม ๒๕๖๖	พฤศจิกายน ๒๕๖๖	ธันวาคม ๒๕๖๖	มกราคม ๒๕๖๗	ผู้รับผิดชอบ
๔	Output: มีการ ประกาศนโยบายการ ขับเคลื่อนวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร เพื่อกำหนดเป็น พฤติกรรมพึงประสงค์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗				↔	๑.นางสาวอัจฉรา โพชะโน ๒.นายเทพพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว ๓.นางสาวกะชามาศ เสงี่ยม ๔.นายเมธีร์ ชะรัตรัมย์ ๕.นายวิฑูรท์ นิลรัตน์
๕	Outcome: ติดตาม ประเมินพฤติกรรมพึง ประสงค์ตาม วัฒนธรรมและค่านิยม องค์กร โดยการตอบ แบบสอบถามผ่านทาง Google Form				↔	๑.นางสาวอัจฉรา โพชะโน ๒.นายเทพพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว ๓.นางสาวกะชามาศ เสงี่ยม ๔.นายเมธีร์ ชะรัตรัมย์ ๕.นายวิฑูรท์ นิลรัตน์

มติที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ อื่นๆ

กำหนดการติดตามผลการดำเนินงานช่วงเดือนมกราคม ๒๕๖๗

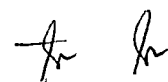
ปิดการประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(..... (พร.....)

นางสาวอัจฉรา โพชะโน  
ผู้จัดบันทึกรายงานประชุม

(..... )

นางสาวเกศรา ไชคน่าชัยสิริ  
ผู้ตรวจรายงานประชุม



(นางสาวไสววรรณ ไผ่ประเสริฐ)  
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง