

ค่านิยมองค์กร (core value): MOPH ของกระทรวงสาธารณสุข

The infographic features a vertical stack of four diamond-shaped icons containing the letters M, O, P, and H. To the right of each icon is a corresponding core value in English and Thai. The background is blue with a white path leading upwards. Illustrations include a nurse pushing a wheelchair, a doctor, and a nurse. A logo of the Ministry of Public Health is in the top left. A red heart icon is next to the hospital name at the bottom.

**ร่วมขับเคลื่อน ค่านิยม**  
**กระทรวงสาธารณสุข**

**M** **Mastery**  
เป็นนายตนเอง

**O** **Originality**  
เร่งสร้างสิ่งใหม่

**P** **People Centered Approach**  
ใส่ใจประชาชน

**H** **Humility**  
ถ่อมตน  
อ่อนน้อม

โรงพยาบาลพระจอมเกล้า  
จังหวัดเพชรบุรี

M : Mastery	ฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด (ควบคุมตนเองให้ทำงาน คิดพูด อย่างมีสติ ใช้กิริยาจาเหมาะเหมาะสม มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักการเรียนรู้ ค้นหาความรู้สม่ำเสมอ มีวินัย ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ)
O: Originality	สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ
P: People-centered approach	ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง เป็นศูนย์กลางในการทำงาน
H: Humility	มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ ช่วยผู้อื่นแก้ปัญหาในยามคับขัน

### การนำค่านิยม(core value) สู่การปฏิบัติ

#### สถานการณ์

ความเป็นพี่น้องลดลง แบ่งพวกแบ่งกลุ่ม เกิดความเหลื่อมล้ำ ระบบคุณธรรมลดลง ระบบอุปถัมภ์เพิ่มขึ้น เกิดวิกฤตศรัทธาขององค์กร

#### การนำไปสู่การปฏิบัติ (How to implement)

๑. สืบสานเจตนารมณ์ วิถีชีวิต วัฒนธรรมการทำงาน
๒. คัดเลือก สรรหา คนที่ตรงกับค่านิยม ( core values )
๓. สร้าง ค้นหาต้นแบบ (Model idol)
๔. ยกย่อง เชิดชู สนับสนุน
๕. บรรจุในหลักสูตรพัฒนาคน
๖. เล่าขาน ตำนาน ความสำเร็จ ทุกเวที

#### สถานการณ์

ปฏิสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความไว้วางใจ ความเชื่อเปลี่ยนแปลงไปมาก มีความไม่ลงรอยกัน ความรู้สึกเหลื่อมล้ำไม่เป็นธรรมของแต่ละวิชาชีพ

#### การนำไปสู่การปฏิบัติ (How to implement)

๑. ผู้นำต้นแบบ การสื่อสาร มีคำสำคัญ (key message) ทุกรูปแบบ ทุกโอกาส อย่างต่อเนื่อง
๒. สื่อสารแบบมีส่วนร่วมทุกระดับ
๓. สร้างการมีส่วนร่วมทุกวิชาชีพ/สมาคม ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อถือระหว่างกัน เป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วม ลดความไม่เป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ

#### สถานการณ์

แผนสาธารณสุข ไม่ชัดเจน การมีส่วนร่วมและการสื่อ สารลดลง การปฏิบัติจริงตามแผนมีน้อย พุดเยอะแต่ไม่ได้ทำ

#### การนำไปสู่การปฏิบัติ (How to implement)

๑. กำหนดวิสัยทัศน์ (vision) เป้าหมาย (goal) ให้ชัดเจนโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
๒. สื่อสาร ๓C ประกอบด้วย Clear, Concise, Complete
๓. นำสู่การปฏิบัติ สื่อให้จำ ทำให้ดู จริงจังต่อเนื่อง พุดแล้วต้องทำ เริ่มจากผู้บริหารระดับสูง
๔. แปลงเป็นรูปธรรม วัดผลได้ ให้รางวัล
๕. ทบทวนต่อเนื่อง โดย PDCA (Plan Do Check Act) ทุก ๑ ปี
๖. ประชาชน สังคม ติดตาม กำกับ

## สถานการณ์

ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับน้อย ความแตกต่างแต่ละวิชาชีพ ความไม่ยุติธรรม ถูกเอาเปรียบ การจัดสรรทรัพยากรไม่ยุติธรรม

### การนำไปสู่การปฏิบัติ (How to implement)

๑. สร้างความเชื่อมั่นในทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับปฏิบัติ
๒. สร้างกระแสให้ผู้ปฏิบัติอยากทำงานเพื่อประชาชนเป็นที่ตั้ง
๓. มีระบบการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ เหมาะสม เป็นธรรม
๔. มีช่องทางในการสื่อสาร สร้างความเข้าใจรับรู้ ในบุคลากรทุกระดับ
๕. เจ้าหน้าที่มีความสุข มีความมั่นคงด้านจิตใจ มีกระบวนการเสริมสร้างความสุข สามัคคี เช่น การจัดพัฒนาองค์กร (organization development)
๖. มีแบบอย่าง ต้นแบบที่ดีในทุกระดับ “คนต้นแบบ”

## สถานการณ์

ระดับพื้นที่ถูกสั่งให้ทำตาม

### การนำไปสู่การปฏิบัติ (How to implement)

๑. การสื่อสาร การมีส่วนร่วม
๒. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการสื่อสาร
๓. การปลูกฝัง ผู้นำทุกระดับเป็นแบบอย่าง การจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการคงอยู่ของค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์กร เริ่มที่ตัวเรา เปลี่ยนที่ตัวเราองค์กรเรา๓ท คือ “ทำทันที ทำทุกที่ ทำทุกคน”

## สถานการณ์

การสนับสนุนนโยบายด้านส่งเสริมป้องกันยังไม่เข้มแข็ง มีช่องว่างระหว่างการทำงานและขาดการ บูรณาการ งบประมาณและระบบการจัดสรรเงินยังมีปัญหา บุคลากรไม่เพียงพอ ความขัดแย้งระหว่างวิชาชีพ มีช่องว่างของการบูรณาการงานร่วมกันทุกระดับ การสร้างภาคีเครือข่ายยังขาดประสิทธิภาพ ความสามัคคีของคนในองค์กรทุกระดับ ความเหลื่อมล้ำระหว่างวิชาชีพ การสนับสนุนด้านวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม

### การนำไปสู่การปฏิบัติ (How to implement)

๑. มีการกำหนดกลไกการขับเคลื่อนงานที่มีการบูรณาการ (NHA Board)
๒. สร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมคิดร่วมทำทุกระดับ
๓. มีระบบการเสริมสร้างระเบียบวินัยและการมีธรรมาภิบาลในระบบ
๔. พัฒนาระบบการเงินการคลังให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
๕. ประกาศเจตนารมณ์ในการสื่อสารค่านิยมองค์กร (core value) ให้ทั่วถึงและลงสู่ปฏิบัติ

ค่านิยม (core value) ไม่ใช่การสั่งการแบบจากบนลงล่าง (top-down) ทุกระดับต้องมีความคิดปรัชญา พฤติกรรม เหมือนๆกัน ค่านิยม (core value) จะไม่เกิดเป็นจริงได้ ถ้าทุกฝ่ายไม่ยอมรับร่วมกัน ดังนั้นบุคลากรทุกคนจึงมีความสำคัญ แม้แต่คนทำความสะอาดพื้นโรงพยาบาล ก็ต้องเคารพในคุณค่าของคนเหล่านี้

respect humanity หมายถึงทุกคนสำคัญกับองค์กร จะไม่มีความเหลื่อมล้ำ ผู้นำ ผู้ปฏิบัติต้องมีความสำคัญเท่ากัน ส่วนคำว่า Mastery คือ เคารพตัวเอง ถ้าเราเป็นนายตัวเองได้ เราจะทำได้เกือบหมดทุกสิ่งทุกอย่าง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ย้ำว่ากระทรวงสาธารณสุขกำลังปฏิรูปภายใต้แนวทางการปฏิรูปประเทศ การเปิดอาเซียน ทุกคนต้องรับทราบ ค่านิยม (core value) และไปด้วยกัน เป็นฟันเฟืองซึ่งกันและกัน จะเป็นพลังที่ยิ่งใหญ่หมุนสิ่งใหญ่ให้เคลื่อนได้

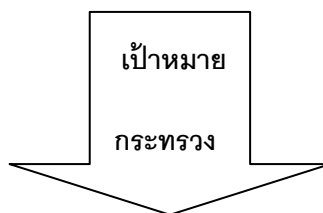
## เขตสุขภาพที่ 5

1. สร้างความเชื่อมั่นในทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับปฏิบัติ
2. สร้างกระแสให้ผู้ปฏิบัติอยากทำงานเพื่อประชาชนเป็นที่ตั้ง
3. มีระบบการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ เหมาะสม เป็นธรรม
4. มีช่องทางในการสื่อสาร สร้างความเข้าใจรับรู้ ในบุคลากรทุกระดับ
5. เจ้าหน้าที่มีความสุข มีความมั่นคงด้านจิตใจ มีกระบวนการเสริมสร้างความสุข สามัคคี เช่น การจัดพัฒนาองค์กร (organization development)
6. มีแบบอย่าง ต้นแบบที่ดีในทุกระดับ “คนต้นแบบ”

### รพ.พระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

ขับเคลื่อนการดำเนินการ ค่านิยมกระทรวง และอัตลักษณ์โรงพยาบาล

ค่านิยม MOPH	อัตลักษณ์โรงพยาบาล
M: Mastery: เป็นนายตนเอง ฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด	ซื่อสัตย์ สามัคคี บริการดี มีน้ำใจ
O: Originality : เร่งสร้างสิ่งใหม่ สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพ	
P: People-centered approach ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน	
H: Humility: ถ่อมตน อ่อนน้อม การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	



ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน