



กรมการแพทย์

DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES

แนวทางการส่งเสริมค่านิยมกรมการแพทย์



สารบัญ

	หน้า
คำนิยาม	1
คำนิยามกรมการแพทย์	2
นโยบายการถ่ายทอดคำนิยามกรมการแพทย์	3
การวิเคราะห์พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์	4
พฤติกรรมที่สะท้อนคำนิยาม	12
กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์การกรมการแพทย์	13
แนวทางการวัดพฤติกรรมรายบุคคล	21
ตัวชี้วัดผลลัพธ์จากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์การ	22
ความเชื่อมโยงคำนิยามกรมการแพทย์กับคำนิยามของหน่วยงานในสังกัด	23
กิจกรรมการส่งเสริมคำนิยามกรมการแพทย์	29

คำนิยาม

ค่านิยมกรมการแพทย์ MOPHDMS มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก เพราะเป็นการบอกคุณลักษณะที่ทำให้กรมการแพทย์ของเรามีความโดดเด่นและแตกต่างจากที่อื่น ๆ แม้ว่าจะอยู่ในสาขาเดียวกันก็ตาม ความโดดเด่นนี้เองที่จะทำให้เราก้าวไปข้างหน้าได้อย่างภาคภูมิใจ ทำให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคคลภายนอกทั่วไปได้รับรู้ถึงจุดเด่นและจุดแข็งของเรา นำไปสู่ความมั่นใจที่จะกลับมาใช้บริการและทำงานร่วมกับเรามากขึ้น

นอกจากนี้ ค่านิยมกรมการแพทย์ยังทำให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับสิ่งที่กรมอยากให้เป็น จนสุดท้ายก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่สุด และที่มีผลต่อเนืองมากกว่านี้ก็คือ สามารถดึงดูดบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานกับกรมการแพทย์ เพื่อสร้างความยั่งยืน โดยค่านิยมกรมการแพทย์ ช่วยให้ผู้สมัครพิจารณาตนเองได้ว่า มีอุปนิสัยที่สอดคล้องกับค่านิยมของกรมหรือไม่ เป็นการช่วยกลั่นกรองให้ได้คนที่เหมาะกับกรมการแพทย์มาร่วมงาน

กรมจึงได้กำหนดและประกาศค่านิยมกรมการแพทย์ ให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักปฏิบัติในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้



(นายสมศักดิ์ อรรษศิลป์)

อธิบดีกรมการแพทย์



กรมการแพทย์
DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES



ร่วมขับเคลื่อน ค่านิยม กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข



Mastery

เป็นนายตนเอง



Originality

เร่งสร้างสิ่งใหม่



**People
Centered**

ใส่ใจประชาชน



Humility

ถ่อมตน
อ่อนน้อม



**Determination
For The Nation**

พร้อมนำ
ระดับชาติ



**Moving
Together**

สามารถ
ไปด้วยกัน



Specialist

มุ่งมั่นสู่
ความเป็นเลิศ



นโยบายการถ่ายทอดค่านิยมกรมการแพทย์

1. ให้บุคลากรทุกระดับประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกรมการแพทย์ อย่างสม่ำเสมอและเคร่งครัด
2. ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติและปฏิบัติตนตามค่านิยมและวัฒนธรรมของกรมการแพทย์ เพื่อสร้างศรัทธาให้บุคลากรนำค่านิยมไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน
3. ให้ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของ “บุคลากรทุกระดับตั้งแต่ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย” ในการให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การชี้แจง การถ่ายทอด การสังเกต การพัฒนา และการปลูกฝังค่านิยมกรมการแพทย์ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน ตลอดจนถึงทีมงาน หรือหน่วยงานที่ตนเกี่ยวข้อง รวมทั้งการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมกรมการแพทย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทุกกิจกรรม
4. การบริหารทรัพยากรบุคคลทุกระดับทุกระบวนกร ต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมกรมการแพทย์โดยให้ความสำคัญตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนถึงการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร

การวิเคราะห์พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์

“...กำหนดให้ปลูกฝังค่านิยมกรมการแพทย์
กับบุคลากรทุกระดับ ของทุกหน่วยงานในสังกัดของกรมการแพทย์
ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่าย รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ
เพื่อให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างสม่ำเสมอทั่วทั้งองค์การ...”

M : Mastery เป็นนายตนเอง

หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย
ปฏิบัติตามกฎระเบียบบนพื้นฐานของการมีสำนึกรับผิดชอบคุณธรรม และจริยธรรม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

1. รักษาเวลาอย่างเคร่งครัด
2. ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ
3. ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า
4. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
5. มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่
6. ปฏิบัติงานบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์
7. มีอุปนิสัยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจช่วยเหลือและแบ่งปัน

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1. ไม่ตรงต่อเวลา ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่
2. เลือกปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไม่เสมอภาค
3. ใช้ทรัพยากรฟุ่มเฟือยโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุด
4. ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น
5. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ทุจริต รับสินบน
6. ไม่ใช้ข้อมูลหลักฐานในการปฏิบัติงาน
7. ไม่แบ่งปันความรู้และข้อมูลกับเพื่อนร่วมงาน

O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

สร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
<ol style="list-style-type: none">1. ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่2. เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น3. มีแนวคิดปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง4. กล้านำเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์5. มีการคิดวิเคราะห์และทดลองสิ่งใหม่6. นำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีตมาเป็นบทเรียน	<ol style="list-style-type: none">1. ไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลง2. ขาดความใฝ่รู้3. ไม่ยอมรับความคิดและแนวทางการปฏิบัติงานใหม่4. ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ในการปฏิบัติงานที่ให้ผลเพียงเล็กน้อย5. ไม่ยอมรับความผิดพลาดของตน แต่โยนความผิดให้ผู้อื่น



P : People Centered ใส่ใจประชาชน

ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน เพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้หลัก เข้าใจ เข้าถึง ฟังได้

พฤติกรรมที่ฟังประสงค์

1. ยินยอมสละเวลาส่วนตัวมาปฏิบัติงานเมื่อเกิดความจำเป็น
2. มีจิตอาสา ใส่ใจในปัญหาของบุคคลอื่น
3. ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ
4. ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม
5. ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น

พฤติกรรมที่ไม่ฟังประสงค์

1. เบียดบังเวลาราชการเห็นแก่ตัว
2. เพิกเฉยต่อปัญหาของผู้รับบริการ
3. ให้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ผ่านการกลั่นกรอง
4. เลือกปฏิบัติแก่ผู้รับบริการอย่างไม่เท่าเทียม
5. ถือความคิดเห็นตนเป็นใหญ่ ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น

H : Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

มีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความคิดเห็น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
<ol style="list-style-type: none">1. เป็นมิตร ยิ้มแย้มทักทายบุคคลอื่นอยู่เสมอ2. ใส่ใจในปัญหาของบุคคลอื่น3. ให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคคลอื่น4. ยินยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม5. มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ	<ol style="list-style-type: none">1. แสดงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมกับบุคคลอื่น2. ขาดความใส่ใจบุคคลอื่น3. ปฏิเสธการช่วยเหลือ4. เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนก่อนประโยชน์ส่วนรวม5. เจ้าคิดเจ้าแค้น



D : Determination For The Nation พร้อมนำระดับชาติ

กำหนดทิศทางการแพทย์ที่สมคุณค่าของประเทศ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
<ul style="list-style-type: none">1. ใส่ใจเรียนรู้รอบด้าน2. เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง3. สร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานระดับนานาชาติ4. ต่อยอดคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ5. คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์	<ul style="list-style-type: none">1. ขาดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง2. ไม่รู้จักให้อภัย3. ไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน4. ยึดถือตนเป็นหลักโดยไม่คำนึงถึงบุคคลอื่น5. ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร



M : Moving Together สามารถไปด้วยกัน

พัฒนาเพื่อยกระดับการแพทย์ของประเทศให้มีความเสมอภาค

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
<ul style="list-style-type: none">1. เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น2. กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม3. เชื่อมมั่นในตนเองและเพื่อนร่วมงาน4. ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี5. ใช้ข้อมูลในการปฏิบัติงาน และมีการแบ่งปันข้อมูลระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน	<ul style="list-style-type: none">1. ยึดถือความคิดตนเป็นใหญ่2. ขาดการมีส่วนร่วมในที่ประชุม3. ไม่เชื่อมมั่นในตนเองและเพื่อนร่วมงาน4. ไม่ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติงาน5. ไม่แบ่งปันข้อมูลระหว่างผู้ปฏิบัติงาน



S : Specialist มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

รู้จัก รู้จริง เป็นเลิศด้านการแพทย์เฉพาะทาง

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

1. มีความรู้ในงานที่ทำเป็นอย่างดี
2. มีการค้นคว้าวิจัยมาพัฒนาองค์ความรู้และวิธีการปฏิบัติงาน
3. มีการต่อยอดพัฒนางานวิจัย
4. ให้เกียรติในทุกสายอาชีพ
5. แบ่งปันข้อมูลระหว่างผู้ปฏิบัติงาน โดยสามารถอ้างอิงได้

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1. ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น
2. เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับบริการ
3. ยึดถือความคิดตนเป็นใหญ่
4. ไม่ให้เกียรติสายอาชีพอื่น ๆ
5. ส่งต่อข้อมูลที่ขาดความน่าเชื่อถือหรือไม่เหมาะสม

พฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยม

01

บุคลากรทางการแพทย์เป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละ ปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมเสมอภาค

02

บุคลากรทางการแพทย์เป็นผู้มีอุปนิสัยใฝ่เรียนรู้ มุ่งพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

03

บุคลากรทางการแพทย์เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ และรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

04

บุคลากรทางการแพทย์เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์
กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

05

บุคลากรทางการแพทย์เป็นผู้เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และให้เกียรติผู้อื่นในทุกสายอาชีพ

กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์การกรมการแพทย์

M : Mastery เป็นนายตนเอง

ค่านิยม	นโยบายที่สนับสนุนต่อค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การปฏิบัติ
<p>M : Mastery เป็นนายตนเอง หมั่นฝึกฝนตนเอง ให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตาม กฎระเบียบบนพื้นฐาน ของการมีสำนึก รับผิดชอบคุณธรรม และจริยธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ - จรรยาบรรณทางวิชาชีพ - จรรยาข้าราชการ - นโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดี กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข - การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) 	<ul style="list-style-type: none"> - รักษาเวลาอย่างเคร่งครัด - ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ - ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า - พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ - มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ - ปฏิบัติงานบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ - มีอุปนิสัยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ ช่วยเหลือและแบ่งปัน 	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศเจตนารมณ์ - ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) - จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการทุกระดับ - พัฒนาระบบ Q ทั่วทั้งองค์การ - เข้าประชุมตรงเวลา - ใช้ถุงผ้า - ตักบาตรและสวดมนต์ - นิเทศบูรณาการระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยบริการ สร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน - แข่งขันประกวดผลงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ในหัวข้อด้านจริยธรรม - จัดมุมเผยแพร่ด้านจริยธรรม - จัดทำสิ่งของแนบข้อความด้านจริยธรรม โดยกำหนดให้เป็นของ ใช้ใกล้มือ เช่น คลิปหนีบกระดาษ แจกจ่ายให้กับบุคลากรใน สังกัดกรมการแพทย์



O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

ค่านิยม	นโยบายที่สนับสนุนต่อค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การปฏิบัติ
<p>O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ สร้างสรรค์นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ ที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ ระบบสุขภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ค่านิยมร่วมขององค์กร (Share Values) - การสร้างกระบวนการทางความคิด (Mind Set) - การบริหารการเปลี่ยนแปลง - การสร้างแนวทางที่ช่วยให้ทุกส่วนใน องค์กรสามารถทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ - หลักการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน - การเข้าใจความต้องการที่แท้จริง ของผู้รับบริการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ - เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น - มีแนวคิดปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง - กล้านำเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ - มีการคิดวิเคราะห์และทดลองสิ่งใหม่ - นำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีตมาเป็น บทเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง CQI, LEAN, SLA - สำรวจความต้องการ และความผูกพันของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม อย่างสม่ำเสมอ และนำผลสำรวจ มาวิเคราะห์ปรับปรุงบริการหรือผลงาน - จัดการนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา - พัฒนานักวิจัยตามโครงการต้นกล้าฯนักวิจัย - สร้างนักวิชาการรุ่นใหม่ - พัฒนาผู้นำหลักสูตร - การสรรหา Talents - ประเมินผลการแปลงค่านิยมไปสู่การปฏิบัติจนกลายเป็น วัฒนธรรมองค์กร



P : People Centered ใส่ใจประชาชน

ค่านิยม	นโยบายที่สนับสนุนต่อค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การปฏิบัติ
<p>P : People</p> <p>ใส่ใจประชาชน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน เพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้หลักเข้าใจ เข้าถึง พึ่งได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม โดยการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ - การเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ - การให้บริการที่คำนึงถึงความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ - จิตอาสา 	<ul style="list-style-type: none"> - สละเวลาส่วนตัวมาปฏิบัติงานเมื่อเกิดความจำเป็น - จิตอาสา ใส่ใจในปัญหาของบุคคลอื่น - ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ - ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม - ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น 	<ul style="list-style-type: none"> - นำระบบ Digital เข้ามาใช้ในการให้บริการ - เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน - ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ - ให้ความสำคัญกับข้อร้องเรียนของประชาชนที่มีต่อหน่วยงาน



H : Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

ค่านิยม	นโยบายที่สนับสนุนต่อค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การปฏิบัติ
H : Humanity ถ่อมตนอ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความคิดเห็น เสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	<ul style="list-style-type: none"> - Respect - การสร้างการยอมรับในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นมิตร ยิ้มแย้มทักทายบุคคลอื่นอยู่เสมอ - ใส่ใจในปัญหาของบุคคลอื่น - ให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคคลอื่น - เสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม - มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ 	<ul style="list-style-type: none"> - นิเทศบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ส่วนกลางและหน่วยบริการสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน - ส่งเสริมการแชร์ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงาน - ยกย่องเชิดชูผู้ที่ทำประโยชน์แก่ประชาชนและองค์กร - โครงการจิตอาสา - CSR

D : Determination For The Nation พร้อมนำระดับชาติ

ค่านิยม	นโยบายที่สนับสนุนต่อค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การปฏิบัติ
<p>D : Determination for the Nation พร้อมนำระดับชาติ กำหนดทิศทาง การแพทย์ที่สมคุณค่าของประเทศ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์เฉพาะทาง - กรมการแพทย์ (Centers of Excellence : COE) 15 ด้าน - ยุทธศาสตร์ Seamless Care 5 โรค - เครือข่ายเขตสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ใส่ใจเรียนรู้รอบด้าน - เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง - สร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานระดับนานาชาติ - ต่อยอดคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ - คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ 	<ul style="list-style-type: none"> - Burden of Disease - พัฒนาการแพทย์ 4.0 - พัฒนางานวิจัย และ TA - สร้างบรรยากาศในการพัฒนานวัตกรรม เช่น ประชุมวิชาการ ประกวดผลงาน - กำหนดประเด็น วิจัย TA และ นวัตกรรมในแต่ละปี ให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



M : Moving Together สามารถไปด้วยกัน

ค่านิยม	นโยบายที่สนับสนุนต่อค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การปฏิบัติ
M : Moving Together สามารถไปด้วยกัน พัฒนาเพื่อยกระดับ การแพทย์ของประเทศให้มีความ เสมอภาค	<ul style="list-style-type: none"> - Collaboration การสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกับบุคลากรต่างสาขาต่างหน่วยงาน ต่างสังกัด - Empowerment สร้างแนวทางที่ช่วยให้ทุกส่วนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ - ยุทธศาสตร์ Primary Care Cluster (PCC) 	<ul style="list-style-type: none"> - เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น - กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม - เชื่อมั่นในตนเองและเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี - ใช้ข้อมูลในการปฏิบัติงาน และมีกระบวนการแบ่งปันข้อมูลระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - Service Plan - PA ผู้บริหาร - การดำเนินการร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด - ร่วมตรวจราชการ - MOU

S : Specialist มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

ค่านิยม	นโยบายที่สนับสนุนต่อค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การปฏิบัติ
<p>S : Specialist</p> <p>มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ รู้ลึก รู้จริง</p> <p>เป็นเลิศด้านการแพทย์เฉพาะทาง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Experimentation ทดสอบแนวคิดต่างๆ เรียนรู้และปรับปรุง - Routine to Research : R2R การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย - TA - การทำงานที่ตั้งอยู่บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ในงานที่ทำเป็นอย่างดี 2. มีการค้นคว้าวิจัยมาพัฒนาองค์ความรู้ และวิธีการปฏิบัติงาน 3. มีการต่อยอดพัฒนางานวิจัย 4. ให้เกียรติในทุกสายอาชีพ 5. แบ่งปันข้อมูลระหว่างผู้ปฏิบัติงาน โดยสามารถอ้างอิงได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลิตผลงานวิจัยและนำไปใช้ประโยชน์ - พัฒนาระบบดิจิทัลด้านการแพทย์ - พัฒนา AI เพื่อใช้สนับสนุนการรักษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



แนวทางการวัดพฤติกรรมรายบุคคล



แบบประเมินพฤติกรรมรายบุคคล (บุคคลากรเป็นผู้ประเมิน)

- ประเมินภาพหน่วยงาน
- ประเมินภาพกรม

ตัวชี้วัดผลลัพธ์จากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร

Mastery : ผลการประเมิน ITA สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา

Originality : จำนวนนวัตกรรมในการบริการที่เพิ่มขึ้น

People : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการแยกตามโรงพยาบาลและภาพรวมของกรมสูงกว่าร้อยละ 85

Humanity : จำนวนโครงการจิตอาสาภาพรวมของกรม

Determination for the Nation : รายงานผลการสำรวจ Burden of Disease

Moving Together : PA ผู้บริหารผ่านทุกตัว

Specialist : จำนวนผลงานวิจัยทางการแพทย์ที่นำไปใช้ประโยชน์

ความเชื่อมโยงค่านิยมกรรมการแพทย์กับค่านิยมของหน่วยงานในสังกัด

กลุ่มโรงพยาบาล	M	O	P	H	D	M	S
โรงพยาบาลพรตน์ราชธานี	Accountability , Wellness	Modern	Smile	Respect			Transformative Learning
โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)	Moral			Trust , Achievement		Team	Expertise
โรงพยาบาลราชวิถี	Integrity	Innovative Minded	Stakeholder , Patient Focused	Respect Seniority , Family Value	Personal Mastery	Teamwork , Networking	Synergy
โรงพยาบาลเลิดสิน			Humanity	Humility		Love Lerdsin	Luminosity
โรงพยาบาลสงฆ์	Professional , Integrity		Safety	Respect	Excellence	Trust	



ความเชื่อมโยงค่านิยมกรมการแพทย์กับค่านิยมของหน่วยงานในสังกัด

กลุ่มสถาบัน	M	O	P	H	D	M	S
สถาบันสิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ	Merit		Service mind	Respect		Knowledge sharing , Integration	
สถาบันทันตกรรม	M	O	P	H	D	M	S
สถาบันประสาทวิทยา	Accountability	Advanced knowledge		Respect , Attitude	Super tertiary , Superior Service	Teamwork	Professional
สถาบันพยาธิวิทยา	Accountability	Opportunity	Patient , Customer focus	Happiness		Teamwork	
สถาบันมะเร็งแห่งชาติ					We are National Body	NCI comes first	We are Mister Cancer
สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติบรมราชชนนี	Professional		Humanization			Team	Excellence
สถาบันโรคทรวงอก	Competency	Innovation	Trust			Change	
สถาบันโรคผิวหนัง			Heart		Hand		Head
สถาบันเวชศาสตร์สมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ	M	O	P	H	D	M	S
สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี	Clarity	Innovation	Safety	Happiness	Quality		National to International
สถาบันเวชศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา	M	O	P	H	D	M	S



ความเชื่อมโยงค่านิยมกรรมการแพทย์กับค่านิยมของหน่วยงานในสังกัด

กลุ่มโรงพยาบาลเฉพาะทาง	M	O	P	H	D	M	S
โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่	M	O	P	H	D	M	S
โรงพยาบาลโรคผิวหนังเขตร้อนภาคใต้ จังหวัดตรัง		Innovation				Network	Super Tertiary
โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช ญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ จังหวัดชลบุรี	Good		Happy				Smart
โรงพยาบาลเวชชาชีวะ ลำปาง	M	O	P	H	D	M	S



ความเชื่อมโยงค่านิยมกรรมการแพทย์กับค่านิยมของหน่วยงานในสังกัด

กลุ่มมะเร็ง	M	O	P	H	D	M	S
โรงพยาบาลมหาวชิราลงกรณธัญบุรี		มุ่งมั่นพัฒนา	ความรักความเมตตา	ใจศรัทธาและเป็นกลาง		สามัคคี	เป็นผู้รู้อย่างแท้จริง
โรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี			Patient , Health Focus		Ethic , Professional Standard	Teamwork	System perspective , Management by fact
โรงพยาบาลมะเร็งลพบุรี	Good Governance	Research & Development	Customer Focus			Loving Organization	Professional Alliance
โรงพยาบาลมะเร็งลำปาง	ศรัทธาในงานที่ทำ		ปรารถนาดีต่อผู้มารับบริการ			เลิศล้ำสามัคคี	
โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี		มุ่งมั่นพัฒนา	ความรักความเมตตา	ใจศรัทธาและเป็นกลาง		สามัคคี	เป็นผู้รู้อย่างแท้จริง
โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี	Love to work			Respect		Harmonization	Middle path
โรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี	M	O	P	H	D	M	S



ความเชื่อมโยงค่านิยมกรมการแพทย์กับค่านิยมของหน่วยงานในสังกัด

กลุ่มธัญญารักษ์	M	O	P	H	D	M	S
โรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่			บริการเป็นเลิศ				มุ่งเน้นวิชาการ
โรงพยาบาลธัญญารักษ์สงขลา			Humanization			Team	Excellence , Professional
โรงพยาบาลธัญญารักษ์ขอนแก่น	Love to work			Respect		Harmonization	Middle path
โรงพยาบาลธัญญารักษ์ปัตตานี				Holistic care , Happiness		Team	Professional
โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน			มุ่งเน้นผู้ป่วยและลูกค้า เป็นสำคัญ		เจ้าหน้าที่ทุกคน มีคุณค่า ร่วมกันทำงานเป็นทีม		
โรงพยาบาลธัญญารักษ์อุดรธานี			Happiness	Trust		Unity	



ความเชื่อมโยงค่านิยมกรมการแพทย์กับค่านิยมของหน่วยงานในสังกัด

หน่วยงานสนับสนุน	M	O	P	H	D	M	S
สำนักงานเลขานุการกรม	M	O	P	H	D	M	S
กองคลัง	M	O	P	H	D	M	S
สถาบันวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์	Integrity , Moral , Accountability			Respect		Teamwork	
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	Merit	Bravery	Responsiveness			Harmonize	
สำนักยุทธศาสตร์การแพทย์	ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ด้วยเปิดใจกว้าง			เห็นคุณค่าระหว่างกัน ด้วยความเคารพซึ่งกัน และกัน		ทำงานด้วยความคิด เชิงบวกเพื่อความเป็น อันหนึ่งอันเดียว	
สำนักวิชาการแพทย์	Integrity , Morality		Service Mind				Performance
สำนักนิเทศระบบการแพทย์	M	O	P	H	D	M	S
กลุ่มตรวจสอบภายใน	Integrity			Acceptance			
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ริเริ่มสร้างสรรค์			คุณภาพมาตรฐาน	ทำงานเป็นทีม	
สำนักสารสนเทศการแพทย์	Smart , Healthy	Integration				Friendly	
สำนักกฎหมายการแพทย์	M	O	P	H	D	M	S



กิจกรรมการส่งเสริมค่านิยมกรมการแพทย์

1. สร้าง Role Model

2. การประชุม สัมมนา

3. ระบบการสื่อสารขององค์กร

4. การแข่งขัน ประกวดผลงาน

5. ระบบงาน HRM-HRD

6. กิจกรรมสันทนาการ

7. สิทธิประโยชน์สวัสดิการ

8. การตกแต่งสิ่งแวดล้อม

9. รางวัล ยกย่อง ชมเชย





กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมการแพทย์

โทรศัพท์ : 0 2590 6139 Facebook : <https://www.facebook.com/psd.dms> E-Mail : psd.dms.moph@Hotmail.com

