

ค่านิยมองค์กร กระทรวงสาธารณสุข

ค่านิยม หมายถึง ความนิยมของคนกลุ่มใหญ่ที่มีส่วนชี้นำ จูงใจ ให้เกิดเป็นกระแสทางเลือกในการปฏิบัติในภาคส่วนต่างๆหรือกลุ่มบุคคลอื่นที่ยังไม่มีในค่านิยมนั้นได้พิจารณาเพื่อนำไปใช้หรือเปลี่ยนพฤติกรรมมาประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน กับกลุ่มคนที่ตั้งมีทัศนคติในค่านิยมนั้นเป็นกลุ่มแรก

ค่านิยมองค์กร หรือเรียกกันโดยทั่วไปในหน่วยงานหรือองค์กรในอีกชื่อหนึ่ง ว่า **วัฒนธรรมองค์กร**นั้น เป็นความนิยมหรือพฤติกรรมที่เป็นทัศนคตินิยมที่คนส่วนใหญ่ในองค์กรหรือหน่วยงานและรวมทั้งผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ได้ตกลงที่จะนำมาใช้เป็นทิศทางหลักของการนำมาใช้เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความสำเร็จของงานและเป้าหมายใดๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่มีพฤติกรรมองค์กรในรูปแบบเดียวกันเป็นหมู่คณะในภาพรวมของทั้งหน่วยงาน ความสำคัญของค่านิยมนั้นนอกจากจะทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานมีพฤติกรรมที่เป็นวัฒนธรรมการปฏิบัติเพื่อการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันแล้วนั้น ยังสามารถสื่อออกมาเป็นภาพลักษณ์ขององค์กรหรือหน่วยงานในด้านบรรยากาศของการให้บริการหรือการปฏิบัติงานต่างๆ เมื่อมองจากมุมมองผู้มาติดต่อหรือผู้มาใช้บริการจากภายนอกได้เช่นเดียวกัน

หน่วยงานภาครัฐนั้นในหลายหน่วยงานหรือหลายองค์กร แม้ไม่มีการกล่าวถึงการนำหลักค่านิยม มาใช้ในการเป็นหลักนำเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจนนัก แต่ก็ได้มีการกล่าวถึงหรือสื่อความหมายโดยอ้อมจากการเป็นหลักในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรแทน เช่น สำนักงานคณะกรรมการพลเรือนได้กำหนดหลักของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรไว้ในส่วนของการเป็นข้าราชการที่ดี จำนวน 5 ประเด็น คือ 1)ความซื่อสัตย์ สุจริต 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) เทคโนโลยีดิจิทัล 4) การใช้ภาษาต่างประเทศ 5) การทำงานเป็นทีม ซึ่งถือเป็นค่านิยมในภาพใหญ่ของหน่วยงานหรือส่วนงานต่างของราชการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพลเรือนได้กำหนดแนะนำเพื่อใช้เป็นหลักปฏิบัติของการเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับหน่วยงานทุกหน่วยงานที่ยังคงสังกัดการบริหารอัตรากำลังบุคลากรที่อยู่ในคำแนะนำการกำหนดอัตรากำหนดการบริหารบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการพลเรือนในประเทศไทย (หน่วยงานที่ยังไม่แยกการบริหารอัตรากำลังจากสำนักงานคณะกรรมการพลเรือน และยังคงต้องได้รับการพิจารณาอัตรากำลังตั้งใหม่ของส่วนราชการภายใต้การมีคำวินิจฉัยจากสำนักงานคณะกรรมการพลเรือนเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางของแผนยุทธศาสตร์อัตรากำลังคนภาครัฐ ของส่วนราชการไทย)

กระทรวงสาธารณสุข ในสถานะ ยังเป็นส่วนราชการที่ยังไม่ได้แยกการบริหารอัตรากำลังจากสำนักงานคณะกรรมการพลเรือน นั้นได้กำหนดวิสัยทัศน์ค่านิยมของบุคลากรขึ้นมาเช่นเดียวกัน แต่ทั้งนี้แล้วนั้นในภาพรวมของ

นายวุฒินันต์ กลิ่นสุคนธ์

นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ

ค่านิยมในการปฏิบัติงานได้มีการรณรงค์ ส่งเสริม เผยแพร่ ปฏิบัติ ในทิศทางของค่านิยมนี้เช่นเดียวกัน แต่เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจตามพันธกิจหลักขององค์กร จึงได้มีการกำหนดค่านิยมเฉพาะของกระทรวงขึ้นมาในปัจจุบันอีกชุดรูปแบบหนึ่ง คือ **MOPH-4T** ซึ่งได้มุ่งเน้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข ได้นำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติ หรือแนวคิดตั้งต้นในทัศนคติของการให้บริการต่อผู้มารับบริการหรือเป็นแนวคิดของหลักการในภาคส่วนการผลิตนวัตกรรมวิชาการ นวัตกรรมทางการแพทย์และสาธารณสุข นวัตกรรมบริการสุขภาพใดๆ ให้เป็นไปในหลักพฤติกรรมองค์กรเดียวกัน หรือเป็นค่านิยมองค์กรเดียวกันทั่วทั้งกระทรวง

ค่านิยมองค์กร **MoPH-4T** กระทรวงสาธารณสุขนั้น มีหลักคิดอยู่ 4 ประการและ 4 แนวทางปฏิบัติที่มุ่งเน้น คือ¹

- 1) **M** นั้นย่อมาจาก **Mastery** คือการเป็นนายตนเอง
- 2) **O** ย่อมาจาก **Originality** คือ เร่งสร้างสิ่งใหม่
- 3) **P** นั้นย่อมาจาก **People Center** คือ ประชาชนเป็นศูนย์กลาง
- 4) **H** นั้นย่อมาจาก **Humility** คือ อ่อนน้อมถ่อมตน

และแนวทาง 4T ซึ่งคือ 4+2 ซึ่งได้ผลรวม 6 แนวทาง (จัดประเภทและเพิ่มเติมโดยผู้เขียน จำนวน 1 คำเก่า Talent และ 1 คำใหม่ คือ Task) ดังนี้

- 1) **Trust**¹ ความไว้วางใจ
- 2) **Teamwork**² and **Talent**³ การทำงานเป็นทีมและสนับสนุนคนเก่ง
- 3) **Technology**⁴ ใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลิตภาพและบริการที่มีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การสื่อสารในองค์กรรวดเร็วแม่นยำ
- 4) **Target**⁵ for **Task**⁶ การทำงานแบบมุ่งเป้าหมาย สามารถจัดการทรัพยากร เพื่อให้ปฏิบัติงานหรือจัดการงานใดๆบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น

¹ ที่มาของความหมายจากเว็บไซต์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เข้าถึงเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2569

นายวุฒินันต์ กลิ่นสุคนธ์

นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ

ค่านิยมองค์กรนั้น เป็นหลักกลางในการนำมาใช้เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานขององค์กรรวมทั้งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างทัศนคติในการทำงานที่ดี ทั้งในภาคส่วนการพัฒนาวิชาการความรู้ทางทฤษฎีต่างๆ ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนานวัตกรรมต่างๆของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข และการพัฒนาพฤติกรรมบริการที่เป็นบริการที่ดีต่อผู้มารับบริการสุขภาพ ซึ่งในโอกาสถัดไปผู้เขียนจะได้อธิบายรายละเอียดและประเด็นที่น่าสนใจจากความเข้าใจในทิศทางของผู้เขียนบทความ ซึ่งเป็นประเด็นในการนำ MOPH-4Tและ+2 ในแต่ละคำมาใช้ในการทำงานกันครับ