

Review article

MOPH core values to drive towards the vision of the Ministry of Public Health

Saowaluk Seedaket

Lecturer, Senior Professional
Level, Sirindhorn College of
Public Health Khon Kaen

Yolludee Tantasit

Lecturer, Senior Professional
Level, Sirindhorn College of
Public Health Khon Kaen

Kirana Taearak

Nursing , Senior Professional
Level (Lecturer), Sirindhorn
College of Public Health
Khon Kaen

Abstract

The Ministry of Public Health has adopted the royal words of the late King Bhumibol Adulyadej to be the organization's core values in order to drive towards the vision of the ministry - becoming a leading health organization for people's wellness. Personnel in all levels should dedicate themselves to improving and protecting the health care system, collectively and sustainably. This can be done by imprinting the core values in their minds. The core values, MOPH, are the initials of the Ministry of Public Health. The first initial, 'M' stands for Mastery conveying that personnel should possess leadership and a willingness to be their own boss, conquering greed, anger and misguidance. The second initial, 'O' stands for Originality with regard to the need to create new policies and innovations which are advantageous to the public. The third initial, 'P' stands for People-centric approach, conveying that the organization's core principal of attentiveness to Thai people. The last initial 'H' stands for Humility, conveying personnel courteousness and to be service-minded in order to provide advice about how to take good care of one's health. To achieve the aforementioned vision, the Ministry of Public Health has identified 4 strategies comprised P&P Excellence, Service Excellence, People Excellence and Governance Excellence. All of which aims to provide the best services to the public to "understand", be

"accessible", and "reliable". All personnel of the Ministry of Public Health should adopt the core values of MOPH to their work starting with themselves. Making these into the habits, imprinted in their spirits, will ensure that any tasks to be achieved according to the ministry's motto, "healthy people, happy staff and sustainable health system".

Keywords: MOPH core values, the Ministry of Public Health

บทความปริทัศน์(Review article)

MOPH : ค่านิยมของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขและแนวทาง การขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

เสาวลักษณ์ ศรีดาเกษ

วิทยาจารย์ชำนาญการพิเศษ
(ด้านการสอน)วิทยาลัยการ
สาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

ยลฤดี ตันทสิทธิ์

วิทยาจารย์ชำนาญการพิเศษ
(ด้านการสอน) วิทยาลัยการ
สาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

กิริณา แต่อารักษ์

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
(ด้านการสอน)วิทยาลัยการ
สาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

บทคัดย่อ

กระทรวงสาธารณสุขได้น้อมนำพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เป็นค่านิยมองค์กร MOPH เพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุ วิสัยทัศน์ของกระทรวงสาธารณสุข “เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี”บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับควรจะมีมุ่งมั่นพัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพอย่างมีส่วนร่วมยิ่งขึ้น ด้วยการสร้างค่านิยมทั้ง 4 ด้าน ให้ฝังแน่นอยู่ในจิตวิญญาณของบุคลากรสาธารณสุข โดยนำตัวย่อจากชื่อกระทรวงสาธารณสุข คือ MOPH จากชื่อเต็ม Ministry of Public Health ตัวย่อที่1 M มาจาก Mastery คือบุคลากรต้อง มีภาวะผู้นำ เป็นนายของตัวเอง ที่ต้องเอาชนะทะลุม โภธร หลง ให้ได้ ตัวย่อที่2 มาจาก Originality คือ เร่งสร้างสิ่งใหม่ ทั้งนโยบายนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนตัวย่อที่3 P มาจาก People Centered Approach คือ ใส่ใจประชาชน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานตัวย่อที่4 H มาจาก Humility คือ บุคลากรต้องอ่อนน้อมถ่อมตน โดยการปฏิบัติตัวการรักษา มารยาทอันดีงามสำหรับสุขภาพชน รู้จักสัจมาคารวะ ไม่แข็งกระด้าง มีความอ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ พร้อมจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวมและใช้คำพูดที่ดี เพื่อให้ประชาชนปฏิบัติตามคำแนะนำในการดูแลสุขภาพของตนเอง โดยการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้นั้น กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ ที่จะพัฒนาความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือด้านที่ 1 การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ไม่ให้ประชาชนเจ็บป่วย (P&P Excellence) ด้านที่ 2 การจัดระบบบริการสุขภาพ (Service Excellence) ด้านที่3 การพัฒนาคน (People Excellence) ด้านที่4 ระบบบริหารจัดการที่มีคุณธรรม (Governance Excellence) โดยทุกอย่างต้องมุ่งเป้าไปที่

ประชาชน ให้คุณค่าผู้ป่วยด้วยการ “เข้าใจ เข้าถึง ทั่วถึง” ซึ่งหากบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ มีค่านิยม MOPH ตามพระราชดำรัส พร้อมทั้งได้น้อมนำไปปฏิบัติและยึดเป็นแนวทางในการทำงานเพื่อประชาชน ตามรอยพระบาทพระองค์ท่าน เริ่มทำจากตัวเอง ทำจนติดเป็นนิสัย ปลูกฝังในจิตวิญญาณ จะสามารถขับเคลื่อนงานต่างๆ ไปถึงเป้าหมายตามที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนด “ประชาชน สุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน¹”

คำสำคัญ: ค่านิยมMOPH,กระทรวงสาธารณสุข

บทนำ

“ค่านิยม”เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคล มีช่วงระยะเวลาในการสร้างและดำเนินจนกลายเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนด พฤติกรรมของบุคคลให้แสดงออก โดยบุคคลที่มีค่านิยมที่เหมือนหรือคล้ายกัน ก็จะรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ค่านิยมจึงเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งซึ่งในบางครั้งก็ต้องใช้ดุลยพินิจเข้าไป เกี่ยวข้องด้วยค่านิยมมีทั้งลักษณะของเนื้อหา (Content) และลักษณะของความรู้สึกที่เข้มข้น (Intensity) โดยลักษณะของเนื้อหา ก็คือการตัดสินใจว่าอะไรควรทำ ไม่ควรทำ อะไรถูกต้อง อะไรดี อะไรเป็นสิ่งที่ต้องการ ส่วนลักษณะของความความรู้สึกที่เข้มข้นก็คือ ระดับความรู้สึกความมั่นใจในการแสดงออกต่อสิ่งเร้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องว่า สำคัญอย่างไร คนเรานั้นมีระดับชั้นของค่านิยมที่ก่อรูปขึ้นมาเป็นระบบ ค่านิยมของตัวเอง (Value System) ระบบค่านิยมของตนเองจะมีความเกี่ยวเนื่องกับ ค่านิยมเรื่องอิสรภาพความสบายใจ ความเคารพ

ตนเอง ความซื่อสัตย์ ความเชื่อฟัง และความเสมอภาคซึ่งจะแสดงออกของพฤติกรรมบุคคล และมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นที่อยู่ในสังคมนั้นได้ด้วย

ค่านิยม (Values) เป็นความคิดและพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่ายอมรับมาปฏิบัติตามและวางแผนไว้ระยะหนึ่ง ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัย และความคิดเห็นของคนในสังคม ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ การประเมินการเลือกและการตัดสินใจของบุคคลว่าควรทำหรือไม่ควรทำ มีค่าหรือไม่มีค่า สำคัญหรือไม่ ค่านิยมทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ พระมหาดิศกรธิสโล²ได้ให้ความหมายค่านิยมว่า เป็นแนวความประพฤติหรือสภาพของการกระทำใดๆที่บุคคลหรือสังคมนิยมชมชอบและเห็นว่า เป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การประพฤติปฏิบัติจึงยอมรับยึดถือมาเป็นแนวทางประพฤติอย่างสม่ำเสมอหรืออย่างน้อยก็ชั่วระยะหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือสังคม ฤกษ์ชัยคุณูปการ³ให้ความหมายไว้ว่า ค่านิยมหมายถึงความเชื่อของบุคคลส่วนใหญ่ซึ่งเชื่อว่าสิ่งหนึ่งมีค่า มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ปรารถนา การประพฤติปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับนั้นย่อมมีค่านิยมของสังคมแฝงอยู่ภายในหรือการประพฤติปฏิบัติที่บุคคลใดมีความพึงพอใจย่อมมีค่านิยมของ บุคคลนั้นแฝงอยู่ภายในด้วย จึงพอสรุปได้ว่า ค่านิยม หมายถึงความเชื่อต่อสิ่งต่างๆของบุคคลในสังคมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและสังคม โดยค่านิยมของบุคคลจะแฝงอยู่ภายใน ความคิด อารมณ์ ความรู้สึกและเจตคติ

ที่มาของค่านิยมหากแหล่งที่มาแตกต่างกันก็จะมีค่านิยมที่แตกต่างกันเราจึงใช้ค่านิยมประเมินพฤติกรรมของบุคคล ค่านิยมเป็นความเชื่อของบุคคลหรือความชอบทางสังคม ค่านิยมอาจมีความคิดที่ถูกหรือผิด ดีหรือเลวเรารู้ได้จากการเจริญเติบโตการเปลี่ยนแปลงในช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล วัฒนธรรม สังคม ตลอดจนรูปแบบขององค์กรนั้น ๆ ค่านิยมอาจจะมีที่เริ่มต้นมาจากความจำเป็น(Need) หรือความต้องการ (Desire) แล้วจึงเปลี่ยนเป็นความชอบ (Preference) หรือ ความสนใจติดตามมาความชอบนี้อาจถูกกระตุ้นให้เกิดความนิยมหรือเชื่อในคุณค่าของสิ่งนั้น ๆ จนกลายเป็นค่านิยมขึ้นมาค่านิยมนั้นมาจากส่วนสำคัญ 2 ส่วนด้วยกันคือ ส่วนที่มาจากพันธุกรรม และส่วนที่มาจากปัจจัยแวดล้อมอย่างวัฒนธรรมซึ่งปัจจัยส่วนที่ 1 ปัจจัยที่มาจากพันธุกรรมเป็นส่วนที่สำคัญที่เรายึดถือในตอนที่ได้รับอิทธิพลมาจากพ่อแม่ความคิดหลายอย่างเกี่ยวกับสิ่งใดถูกและสิ่งใดผิดกำหนดมาจากทัศนคติที่แสดงออกโดยพ่อแม่ เมื่อคนเราโตขึ้นมาและถูกเปิดเข้าสู่ค่านิยมของคนอื่นก็จะเปลี่ยนแปลงบางส่วนของค่านิยมไปส่วนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมอย่างวัฒนธรรม คือวัฒนธรรมที่มีการพัฒนาและเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง เช่น ค่านิยมการรักสงบ สันติ การร่วมมือและประชาธิปไตย เป็นค่านิยมที่ไม่ตายตัวและจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ

ความสำคัญของค่านิยม

ประการที่ 1 ค่านิยมเป็นพื้นฐานของความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติและแรงจูงใจ

ประการที่ 2 ค่านิยมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ โดยทั่วไปแล้วค่านิยมจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับองค์ประกอบด้วยทัศนคติและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออก ค่านิยมเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็น

ตัวกำหนดตัวตัดสินและชี้้นำให้บุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง บทบาทของค่านิยมจะทำหน้าที่เป็นมาตรฐานที่จะนำทางหรือแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติและทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตลอดจนช่วยเสริมทัศนคติ ความสนใจและความตั้งใจซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม บุคคลแต่ละคนจะมีค่านิยมของตนเองซึ่งอาจจะแตกต่างหรือคล้ายคลึงกับค่านิยมของผู้อื่นก็อาจมีความเป็นไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ที่ทำให้ประสบการณ์ของแต่ละคนผิดแผกแตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกัน ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานใช้เป็นกรอบกำหนดทางเลือกของบุคคลจากทางเลือกต่าง ๆ และจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การกระทำ หรือการแสดงออกของแต่ละคน

ค่านิยมแบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ ประเภทที่ 1 ค่านิยมที่เป็นจุดหมายปลายทาง (Terminal Values) อันหมายถึงสภาวะสุดท้ายที่มีอยู่ซึ่งเป็นที่ต้องการ ค่านิยมประเภทนี้เป็นเป้าหมายที่บุคคลอยากจะบรรลุในชีวิตหรือเป็นจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายซึ่งแต่ละคนต้องการที่จะสำเร็จในช่วงชีวิตของเขาประเภทที่ 2 ค่านิยมที่เป็นเครื่องมือ (Instrumental Values) หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมที่ต้องการหรือวิธีการที่จะทำให้เขาบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุผลสำเร็จได้ ค่านิยมที่เป็นเครื่องมือเป็นสิ่งที่ดีซึ่งจะเป็นตัวช่วยบ่งชี้พฤติกรรมได้ซึ่งลักษณะของค่านิยมที่ทำให้เกิดมีอิทธิพลต่อค่านิยม ที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล แบ่งได้เป็นค่านิยมของคนในสังคมเมืองและสังคมชนบท⁴ ซึ่งค่านิยมสังคมเมืองจะพบว่า 1. เชื่อในเรื่องเหตุและผล 2. ขึ้นอยู่กับเวลา 3. แข่งขันมาก 4. นิยมตะวันตก 5. ชอบจัดงานพิธี 6. พุ่มเฟิยหรูหรา 7. นิยมวัตถุ 8. ชอบทำอะไรเป็น

ทางการ 9. ยกย่องผู้มีอำนาจผู้มีตำแหน่ง 10. วินัย 11. ไม่รักของส่วนรวม 12. พุดมากกว่าทำ 13. ไม่ชอบเห็นใครเหนือกว่า 14. เห็นแก่ตัวไม่เชื่อใจใคร ส่วนค่านิยมสังคมชนบทพบได้ดังนี้ 1. ยอมรับบุญรับกรรมไม่โต้แย้ง 2. ขึ้นอยู่กับธรรมชาติ 3. เชื่อถือโชคกลาง 4. ชอบเสี่ยงโชค 5. นิยมเครื่องประดับ 6. นิยมคุณความดี 7. นิยมพิธีการและการทำบุญเกินกำลัง 8. ชอบเป็นฝ่ายรับมากกว่าฝ่ายรุก 9. ทำงานเป็นเล่น ทำเล่นเป็นงาน 10. พี่พาทอาศัยกัน 11. มีความเป็นส่วนตัวมากเกินไป 12. รักญาติพี่น้อง 13. มีความสันโดษ 14. หวังความสุขชั่วพริบตา

ส่วนอิทธิพลของค่านิยมที่มีต่อตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นของบุคคลหรือค่านิยมของสังคม ประการที่ 1 เพื่อช่วยให้บุคคลตัดสินใจว่าสิ่งใดผิดถูก ดีหรือไม่ดี มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่าควรทำหรือไม่ควรทำ 2. ช่วยให้บุคคลในการกำหนดท่าทีของตนต่อเหตุการณ์ที่ตนต้องเผชิญ 3. ช่วยสร้างมาตรฐาน และแบบฉบับจากการประพฤติปฏิบัติของบุคคล 4. มีอิทธิพลเหนือบุคคลในการเลือกคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น และเลือกกิจกรรม 5. ทางสังคม ซึ่งตนจะต้องเข้าไปร่วมด้วย 6. ช่วยให้บุคคลกำหนดความคิดและแนวทางปฏิบัติ 7. ช่วยเสริมสร้างหลักศีลธรรม ซึ่งบุคคลจะใช้ในการพิจารณา การกระทำของตนอย่างมีเหตุผล

โดยปกติแล้วบุคคลมักจะมีค่านิยมในเรื่องเดียวกันหรือสิ่งเดียวกัน แตกต่างกันไป ทั้งนี้เพราะแต่ละบุคคลมีความรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมไม่เหมือนกัน แต่บุคคลก็อาจจะมีค่านิยมในบางเรื่องตรงกันได้ เรียกว่า ค่านิยมร่วม (Shared values) ซึ่งส่วนมากมักได้มาจากอิทธิพลของศาสนาและมนุษย์เรามากจะชอบคบหาสมาคมกับบุคคลที่ยึดถือค่านิยมอย่างเดียวกันจนกระทั่งค่านิยมบางอย่างได้กลายเป็น

มาเป็นกฎหมายเช่น ค่านิยมในเรื่องเสรีภาพก่อให้เกิดกฎหมายเกี่ยวกับเสรีภาพส่วนบุคคล อย่างไรก็ตามค่านิยมย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา อาจเสื่อมความนิยมอาจมีค่านิยมใหม่บางอย่างเกิดขึ้นมา เช่น ค่านิยมของกุลสตรีไทยแบบผ้าพับไว้ ปัจจุบันสังคมไทยเริ่มเปลี่ยนเป็นนิยมหญิงไทยที่มีลักษณะคล่องแคล่วว่องไวเหมาะสมกับสภาพของสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ค่านิยมบางอย่าง ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลด้วยกัน แต่ค่านิยมบางอย่างเป็นไปในทางตรงกันข้าม ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะค่านิยมมีอิทธิพลต่อความประพฤติของบุคคลทั่วไป ถ้าเรายังมีความรู้สึกว่าค่านิยมใดมีความสำคัญต่อเรา มาก เราก็มักจะรู้สึกกล้าเอียงว่าค่านิยมนั้นถูกต้องมากยิ่งขึ้นและคิดไปว่าค่านิยมที่ขัดแย้งกับของตนนั้นผิดและไม่ยอมรับค่านิยมของสังคม ไม่จำเป็นว่าต้องมียุติในตัวบุคคลในสังคมนั้นทุกคนไป แต่อาจจะมียุติในสมาชิกของสังคมส่วนใหญ่เท่านั้น เช่น การยกย่องคนร่ำรวย หรือเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน เป็นต้น

จากพฤติกรรมองค์การพบค่านิยมในการทำงาน⁵ ที่มีเอกลักษณ์อยู่ 2 ประการ คือ

1. ค่านิยมภายในงาน (Intrinsic work Values) ค่านิยมภายในงานคือ ค่านิยมที่มีความสำคัญกับธรรมชาติในการทำงาน พนักงานผู้ซึ่งต้องการความท้าทายในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จึงให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือและบรรลุผลอย่างเต็มที่ ในงานของเขาที่มีผลต่อค่านิยมภายในงาน พนักงานเหล่านี้ต้องการความท้าทายในงานที่ต้องใช้ทักษะ และความสามารถกับมีความรับผิดชอบและความเป็นอิสระ (ความสามารถในการตัดสินใจ)

2.ค่านิยมภายนอกงาน (Extrinsic work Values) ค่านิยมภายนอกงานคือ ค่านิยมที่มากกว่าลักษณะของงาน เช่น ความสัมพันธ์อันแรกสำหรับการทำงานเพื่อต้องการได้เงินมา ค่านิยมแบบนี้ไม่ใช่แค่เพียงเพื่อประโยชน์ของตัวเองแต่มันมีผลลัพธ์ที่จะตามมาภายหลัง

นอกจากนี้ ค่านิยม เป็นตัวกำหนดพื้นฐานความเชื่อและกำหนดทิศทางพฤติกรรม การแสดงออกของแต่ละบุคคล โดยค่านิยมเกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม และสามารถเปลี่ยนแปลงหรือเกิดขึ้นใหม่ได้⁶ ส่วนค่านิยมองค์การเป็นแนวทางที่ทุกคนในองค์การยึดถือเป็นกรอบการปฏิบัติ สมาชิกทุกคนต้องรับรู้และร่วมกันปฏิบัติตามค่านิยมองค์การ ดังนั้นค่านิยมจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม รวมถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ⁷ การพัฒนาค่านิยมองค์การให้เกิดในตัวบุคคลต้องอาศัยการสนับสนุนจากหลายสิ่ง ภาวะผู้นำมีส่วนในการพัฒนาให้เกิดค่านิยมองค์การได้ ผู้นำต้องมีความสามารถในการรวบรวมค่านิยมที่เกิดขึ้นจากสมาชิกในกลุ่มสร้างสรรค์ให้กลายเป็นค่านิยมที่เหมาะสม ค่านิยมจะแปลเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ผู้นำยุคใหม่ต้องตระหนักถึงภาวะจิตใจหรือจิตวิญญาณ ของตนเองและผู้อื่น⁸

การที่จะขับเคลื่อนการทำงานด้านสาธารณสุขในยุคศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเต็มศักยภาพของพวกเราชาวบุคลากรสาธารณสุขนั้นต้องทบทวนความเข้าใจเกี่ยวกับนิยามศัพท์ที่ใกล้ตัวพวกเรา จากพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546⁹ ดังนี้

สาธารณสุข หมายถึง กิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกัน การบำบัดโรค การรักษา และส่งเสริมสุขภาพของประชาชน นั้นหมายถึงการใด ๆ ก็ตามที่รัฐต้องมอบให้กับประชาชนเพื่อให้ได้มาซึ่งการบำบัด รักษาและส่งเสริมสุขภาพของประชาชน

การสาธารณสุข เป็นการผสมผสานวิทยาศาสตร์และทักษะการปฏิบัติที่เชื่อว่ามีผลโดยตรงต่อการคงไว้และพัฒนาสุขภาพมวลชน โดยการจัดการของสังคม สำหรับกิจกรรมในการสาธารณสุขนั้นอาจเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีและสังคม ทั้งนี้การสาธารณสุขมีความสำคัญต่อการทำให้มนุษย์มีชีวิตยืนยาว โดยการส่งเสริมสุขภาพการป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขไม่เพียงแต่ปราศจากโรคเท่านั้นและเป็นการส่งเสริมให้มนุษย์ได้ประกอบกิจกรรมตามหน้าที่โดยสามารถทำให้สภาพการณ์ชีวภาพ สังคม สิ่งแวดล้อมสมดุลกันได้ ซึ่งจะส่งเสริมให้มนุษย์ไม่เจ็บป่วย

สุขภาพ หมายถึง ภาวะที่มีความผาสุกทั้งมวล (Total Well-being) ซึ่งมีใช้เพียงปราศจากโรคเท่านั้นเป็นสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และทางจิตวิญญาณ เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวม อย่างสมดุล สนับสนุนให้บุคคลมีความสามารถที่จะดูแลและส่งเสริมสุขภาพของตนเอง

สุขภาพองค์รวม (Holistic Health) หมายถึง ความสมบูรณ์ด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ รวมถึง ความสมบูรณ์ทางด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและปัจจัยอื่นๆทั้งหมดที่

เกี่ยวข้องกับสุขภาพของผู้รับบริการทั้งในระดับ ครอบครัวและชุมชน

ระบบสุขภาพ หมายถึง ระบบทั้งหมดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์รวม โดยที่สามารถส่งผลต่อสุขภาพของประชาชนทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน หรือระดับประเทศ รวมถึงปัจจัยที่มีผลทั้งด้านบุคคล สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม กายภาพ และชีวภาพ รวมถึงปัจจัยด้านระบบบริการสุขภาพ

การส่งเสริมสุขภาพ (HolisticPromotion) หมายถึง กระบวนการใดๆที่เพิ่มขีดความสามารถในการควบคุมปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสุขภาพ การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อลดสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพสร้างความรู้และค่านิยมในทางบวกต่อการมีสุขภาพดีในหมู่ประชาชนและสังคม รวมถึงการจัดบริการต่างๆที่จำเป็นต่อการส่งเสริมสุขภาพที่ดีด้วย¹⁰

ทั้งนี้การทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ต้องตระหนักและให้ความสำคัญ โดยต้องคำนึงอย่างสม่ำเสมอถึงกรอบยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านหรือ 4 Excellence Strategies ดังนี้

1 P&P Excellence (Prevention and Promotion Excellence) หมายถึง การพัฒนาและให้ความสำคัญกับงานด้านส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมและป้องกันโรค โดยเน้นสร้างสุขภาพนำการซ่อมสุขภาพ (เน้นในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของทุกกลุ่มวัย)	2 Service Excellence หมายถึง การให้ความสำคัญของระบบบริการสุขภาพ โดยเน้นหนักทั้งระบบปฐมภูมิ (primary care) ระบบบริการตาม Service plan และการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศ (Excellence Center) อีกทั้งเน้นหนักการบริการที่มีรอยยิ้มสร้างความประทับใจให้กับประชาชนผู้มารับบริการ (เน้นการบริการที่เป็นเลิศ)
3 People Excellence หมายถึง การสร้างศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขให้มีความเป็นเลิศ (excellence) ในทุก ๆ ด้าน พร้อมทั้งมีความสุข โดยเน้นงานด้าน human resource planning, human resource development และ human resource management(คนของเราต้องเป็นเลิศ)	4 Governance Excellence หมายถึงการพัฒนาบริหารจัดการต่างๆให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพ โดยเน้นหนักด้านข้อมูลและระบบสารสนเทศ (information technology) ที่ทันสมัย ระบบการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ (บริหารจัดการที่เป็นเลิศ)¹¹



ที่มา: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข

ค่านิยมองค์กร (core value):	MOPH
M: Mastery(เป็นนายตนเอง)	ฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด (ควบคุมตนเองให้ทำงาน คิดพูดอย่างมีสติ ใช้กิริยาวาจาเหมาะสม มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักการเรียนรู้ ค้นหาความรู้สม่ำเสมอ มีวินัย ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ)
O: Originality(เร่งสร้างสิ่งใหม่)	สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ
P: People-centered approach (ใส่ใจประชาชน)	ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง เป็นศูนย์กลางในการทำงาน
H: Humility (ถ่อมตน อ่อนน้อม)	มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง จัดการความขัดแย้ง ด้วยวิธีสร้างสรรค์ ช่วยผู้อื่นแก้ปัญหาในยามคับขัน

การนำค่านิยม MOPH สู่การปฏิบัติ

เพื่อให้มีการนำค่านิยม (core value) สู่การปฏิบัติ ซึ่งบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขมีจำนวนมากกว่าห้าแสนคน หลากหลายวิชาชีพ ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่กระจายออกเป็นระดับต่างๆ ทั่วประเทศ ได้รับการวิเคราะห์ว่าทำไมต้องมีค่านิยม (core value) คำตอบ คือ

- 1.เพื่อให้เวลาทบทวนตนเองว่าเดินทางถูกต้องหรือไม่
- 2.เพื่อกระตุ้นเตือนสติ เพื่อเป็นข้อตกลงร่วมหรือพันธะสัญญา
- 3.เพื่อใช้สื่อสารองค์กรและสาธารณะ นำไปปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอโดยผู้นำทุกระดับ
- 4.เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาคนและเพื่อเป็นรากฐานขององค์กรสาธารณสุขต่อไป

วิธีการนำค่านิยมร่วม MOPHไปสู่การปฏิบัติให้ได้สัมฤทธิ์ผลได้อย่างไร(How to implement) ดังนี้

แนวคิดที่1

สถานการณ์ (Situation)	ความเป็นพี่น้องลดลง แบ่งพวกแบ่งกลุ่ม เกิดความเหลื่อมล้ำ ระบบคุณธรรมลดลง ระบบอุปถัมภ์เพิ่มขึ้น เกิดวิกฤตศรัทธาขององค์กร
การนำไปสู่การปฏิบัติ (How to implement)	1. สืบสานเจตนารมณ์ วิถีชีวิต วัฒนธรรมการทำงาน 2. คัดเลือก สรรหา คนที่ตรงกับค่านิยม (core values) 3. สร้าง คันทันแบบ (Model idol) 4. ยกย่อง เชิดชู สนับสนุน 5. บรรจุในหลักสูตรพัฒนาคน 6. เล่าขาน ตำนาน ความสำเร็จ ทุกเวที

แนวคิดที่2

สถานการณ์ (Situation)	ปฏิสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความไว้วางใจ ความเชื่อเปลี่ยนแปลงไปมาก มีความไม่ลงรอยกัน ความรู้สึกเหลื่อมล้ำไม่เป็นธรรมของแต่ละวิชาชีพ
การนำไปสู่การปฏิบัติ (How to implement)	1. ผู้นำต้นแบบ การสื่อสาร มีคำสำคัญ (key message) ทุกรูปแบบ ทุกโอกาส อย่างต่อเนื่อง 2. สื่อสารแบบมีส่วนร่วมทุกระดับ 3. สร้างการมีส่วนร่วมทุกวิชาชีพ/สมาคม ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อถือระหว่างกัน เป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วม ลดความไม่เป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ

แนวคิดที่3

สถานการณ์ (Situation)	แผนยุทธศาสตร์ไม่ชัดเจน การมีส่วนร่วมและการสื่อสารลดลง การปฏิบัติจริงตามแผนมีน้อย พูดมากแต่ไม่ได้ทำ
การนำไปสู่การปฏิบัติ (How to implement)	1. กำหนดวิสัยทัศน์ (vision) เป้าหมาย (goal) ให้ชัดเจนโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน 2. สื่อสาร 3C ประกอบด้วย Clear, Concise, Complete 3. นำสู่การปฏิบัติ สื่อให้จำ ทำให้ดูจริงจังต่อเนื่อง พูดแล้วต้องทำเริ่มจากผู้บริหารระดับสูง 4. แปลงเป็นรูปธรรม วัดผลได้ ให้รางวัล 5. ทบทวนต่อเนื่อง โดย PDCA (Plan Do Check Act) ทุก 1 ปี 6. ประชาชน สังคม ติดตาม กำกับ

แนวคิดที่4

สถานการณ์ (Situation)	ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับน้อย ความแตกต่างแต่ละวิชาชีพความไม่ยุติธรรม ถูกเอารัดเอาเปรียบ การจัดสรรทรัพยากรไม่ยุติธรรม
การนำไปสู่การปฏิบัติ (How to implement)	1. สร้างความเชื่อมั่นในทุกกระดับตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับปฏิบัติ 2. สร้างกระแสให้ผู้ปฏิบัติอยากทำงานเพื่อประชาชนเป็นที่ตั้ง 3. มีระบบการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ เหมาะสม เป็นธรรม 4. มีช่องทางในการสื่อสาร สร้างความเข้าใจรับรู้ ในบุคลากรทุกระดับ 5. เจ้าหน้าที่มีความสุข มีความมั่นคงด้านจิตใจ มีกระบวนการเสริมสร้างความสุข สามัคคี เช่น การจัดพัฒนาองค์กร (organization development) 6. มีแบบอย่าง ต้นแบบที่ดีในทุกกระดับ “คนต้นแบบ”

แนวคิดที่5

สถานการณ์ (Situation)	ระดับพื้นที่ถูกสั่งให้ทำตาม
การนำไปสู่การปฏิบัติ (How to implement)	1. การสื่อสาร การมีส่วนร่วม 2. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการสื่อสาร 3. การปลูกฝัง ผู้นำทุกระดับเป็นแบบอย่าง การจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการคงอยู่ของค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์กร เริ่มที่ตัวเรา เปลี่ยนที่ตัวเรา องค์กรเรา 3 ท คือ “ทำทันที ทำทุกที่ ทำทุกคน”

แนวคิดที่6

สถานการณ์ (Situation)	การสนับสนุนนโยบายด้านส่งเสริมป้องกันยังไม่เข้มข้น มีช่องว่างระหว่างการทำงานและขาดการบูรณาการ งบประมาณและระบบการจัดสรรเงินยังมีปัญหา บุคลากรไม่เพียงพอ ความขัดแย้งระหว่างวิชาชีพ มีช่องว่างของการบูรณาการงานร่วมกันทุกระดับ การสร้างภาคีเครือข่ายยังขาดประสิทธิภาพความสามัคคีของคนในองค์กรทุกระดับ ความเหลื่อมล้ำระหว่างวิชาชีพ การสนับสนุนด้านวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม
การนำไปสู่การปฏิบัติ (How to implement)	1. มีการกำหนดกลไกการขับเคลื่อนงานที่มีการบูรณาการ (NHA Board) 2. สร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมคิดร่วมทำทุกระดับ 3. มีระบบการเสริมสร้างระเบียบวินัยและการมีธรรมาภิบาลในระบบ 4. พัฒนาระบบการเงินการคลังให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน 5. ประกาศเจตนารมณ์ในการสื่อสารค่านิยมองค์กร (core value) ให้ทั่วถึงและลงสู่ปฏิบัติ

จุดยืนองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Positioning)

ส่วนกลาง: พัฒนาระบบนโยบาย กำกับ
ติดตาม ประเมินผล

ส่วนภูมิภาค (เขตสุขภาพ): บริหาร
จัดการหน่วยบริการและขับเคลื่อนนโยบายสู่การ
ปฏิบัติ

วิสัยทัศน์ (vision): เป็นองค์กรหลัก
ด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชน
สุขภาพดี

พันธกิจ (mission) : พัฒนาและ
อภิบาลระบบสุขภาพอย่างมีส่วนร่วม และยั่งยืน

เป้าหมาย (intention) : ประชาชน
สุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพ
ยั่งยืน

ค่านิยม (core values) : MOPH :
Mastery , Originality, People centered
approach, Humility

“Mastery” มีวินัย ใฝ่เรียนรู้

“Originality” ผู้สร้างทางสดใส

“People (centered approach)”

จัดวางไว้กลางใจ

“Humility” น้อมใจ ได้ถ่อมตน

(ผู้ประพันธ์ : นายแพทย์พิเชฐ บัญญัติ)¹²

คุณค่าหลัก (Core Value) คือดีเอ็นเอ
ของคนในองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องแปลงให้เป็น
รูปธรรมเพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
โดยแนวทางที่จะทำให้เกิดเป็นรูปธรรม¹³ ได้แก่

1. ผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง ยึดค่านิยม
เป็นแนวทางบริหารจัดการให้ทุกคนในองค์กร
สัมผัสได้

2. สื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าใจ เช่น
ทำไมเลือกค่านิยมตัวนี้ กระตุ้นให้เห็น
ความสำคัญและต้องสื่อสารบ่อยๆ ชี้ให้เห็นว่า
การปฏิบัติได้ตรงกับคุณค่าหลักขององค์กร

3. สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติจริงทั้ง
ระดับองค์กรและเจ้าหน้าที่ กำหนดเป็นนโยบาย
และกำหนดกิจกรรม รวมทั้งสร้างแรงจูงใจ

วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง¹⁴ ต้องมี
คุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ 1. มีค่านิยมร่วม
และมีความรู้สึกร่วมกันเป็นเอกฉันท์ 2. หัวหน้า
องค์กรต้องเป็นบุคลากรหลักที่แสดงออกถึง
ค่านิยมหลักขององค์กร 3. กิจกรรมต่างๆ ต้อง
แสดงออกถึงความเชื่อร่วมกันอย่างกว้างขวาง 4.
บุคลากรทุกคนคือบุคคลสำคัญขององค์กร
สำหรับประโยชน์ของวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้
จะช่วยหล่อหลอมให้คนในองค์กรสามารถอยู่
ร่วมกันได้แล้วยังช่วยหล่อหลอมให้องค์กรนั้นๆ
มีพฤติกรรมในอนาคตเป็นไปตามที่เราคาดหวัง
ที่สำคัญยังช่วยทำให้บรรลุเป้าหมาย ช่วยควบคุม
พฤติกรรมคนในองค์กร และยังเป็นสัญลักษณ์
หนึ่งที่สร้างให้เกิดการจดจำ¹⁵

ทั้งนี้การกระทำการใดๆ ผู้นำและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับ
ธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความ
แตกต่างกันทั้งด้านรูปร่างหน้าตามนุษย์จะ
มีรูปร่างหน้าตาแตกต่างกันไปตามเชื้อชาติ
พันธุกรรม และสภาวะแวดล้อม อารมณ์และ
ความรู้สึกบุคคลแต่ละคนจะมีอารมณ์ต่างกัน
บางคนมีอารมณ์ขัน บางคนมีอารมณ์
เคร่งเครียด อารมณ์และความรู้สึกนี้มีพัฒนาการ
มาตั้งแต่วัยเด็ก และได้รับการปรุงแต่งจาก
สภาพแวดล้อมให้แตกต่างกันไปนอกจากนั้น
ยังพบว่ามนุษย์มีความอดทนต่อความกดดันทาง
อารมณ์และความรู้สึกต่างกัน ตลอดจนฉลาดใน

การใช้อารมณ์ต่างกันด้วยฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมความแตกต่างทางเศรษฐกิจและสังคมมีผลทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิต คนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ อาจมีปัญหาทางด้านสุขภาพ ด้านอารมณ์ ตลอดจนอาจเห็นคุณค่าของตนต่ำ ส่วนคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูง อาจมีเพื่อนฝูงมาก สุขภาพกายดี แต่อาจมีปัญหาไปอีกร้อยอย่างที่คนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำไม่มี ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มนุษย์แตกต่างกัน สติปัญญาและความสามารถความแตกต่างของสติปัญญาและความสามารถ ขึ้นอยู่กับพันธุกรรมและการศึกษาอบรม การมีสติปัญญาและความสามารถต่างกัน ทำให้มนุษย์แตกต่างกัน คนที่มีสติปัญญาและความสามารถสูง อาจแก้ปัญหาได้รวดเร็วกว่า ทำอะไรก็สำเร็จ ส่วนคนที่มีสติปัญญาและความสามารถต่ำ จะแก้ปัญหาได้ช้า บางครั้งทำให้ชีวิตประสบความล้มเหลวความต้องการทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำหรือไม่ทำกิจกรรม การที่แต่ละคนมีความต้องการต่างกัน ทำให้มีพฤติกรรมต่างกัน หากเป็นความต้องการในระดับสูง จะยิ่งเห็นความแตกต่างของความต้องการของมนุษย์ได้ชัดเจนมากขึ้น ในทางพฤติกรรมศาสตร์พบว่ามนุษย์มีความแตกต่างในเรื่องต่อไปนี้ คือ คิดต่างกัน ตัดสินใจต่างกัน ใช้เวลาต่างกัน ทำงานเร็วช้าต่างกัน สื่อสารต่างกัน จัดการกับอารมณ์ต่างกัน จัดการกับความเครียดต่างกัน จัดการกับความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับความคิดต่างกัน จะเห็นว่า แม้ปัจจัยสำคัญต่อการเป็นมนุษย์จะมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม แต่มนุษย์ก็มีความแตกต่างกันในหลายมิติ ความเข้าใจถึงความแตกต่างของมนุษย์ จะช่วยให้เข้าใจตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้การดำรงอยู่ของสังคม

มนุษย์ดำเนินไปได้ด้วยดีเพราะปัจจัยเหล่านี้จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องจะสามารถขับเคลื่อนMOPHไปได้ด้วยความรัก ศรัทธาและเข้าใจบุคลากรสาธารณสุขอย่างแท้จริง¹⁶

“ค่านิยมคือหลักคุณธรรมและความเชื่อที่คนใน สธ.ถือปฏิบัติทั้งกระทรวง คือสิ่งที่บ่งบอกพฤติกรรมของคนในกระทรวง สธ. และค่านิยมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เป้าหมายเป็นความจริง ดังนั้น ยุทธศาสตร์People Excellence ต้องบวกด้วยค่านิยมเข้าไป เพราะฉะนั้นMOPHต้องถูกฝังเข้าไปในจิตวิญญาณของคนกระทรวง สธ.”คำว่าMasteryก็คือMastery of mind ทำให้จิตใจเป็นนายตัวเองคุณธรรมความดีเป็นนายตัวเองส่วน Originality การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ Innovation โลกยุคปัจจุบันมีเทคโนโลยีใหม่ๆ ก็ต้องเอาสิ่งเหล่านั้นมาสร้างสิ่งใหม่ สร้างกระบวนการทำงานใหม่ให้เกิดประโยชน์และทันต่อโลก ขณะที่People centered มุ่งประชาชนเป็นศูนย์กลาง Humility อ่อนน้อมถ่อมตนทั้ง 4 ข้อนี้ต้องร่วมเป็นหนึ่งเดียว เหมือนจิ๊กซอว์ที่มาต่อกัน และจิ๊กซอว์นั้นก็คือคนของกระทรวงมีทั้ง 4ข้ออยู่ในใจ ในการประพฤติปฏิบัติ ในจิตวิญญาณ เพราะคนคือทุกสิ่งทุกอย่างขององค์กร เป็นทรัพย์สินที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร สธ.มีคนทั้งหมดประมาณ4 แสนคน ถ้ารวมเป็นหนึ่งเดียวพลังจะยิ่งใหญ่ขนาดไหน” การมีvisionแต่ไม่มี action เรียกว่าฝัน ถ้าไม่มีvisionมีแต่actionเรียกว่า Routine work แต่ถ้ามีทั้งvisionและactionตามค่านิยม MOPHเราสามารถเปลี่ยนกระทรวงได้ทั้งกระทรวง เปลี่ยนโลกได้ทั้งโลก แต่ไม่มีใครจะทำสิ่งเหล่านี้ได้ถ้าทุกคนไม่นำไปปฏิบัติด้วยตัวเอง ดังนั้นขอฝากบุคลากร สธ.ทุกคนฝังลึก MOPHในจิตวิญญาณ แล้ววันที่ประชาชนสุขภาพดี ระบบสุขภาพยั่งยืน คงไม่ไกลหรือต้องใช้

เวลานานถึง 20 ปี¹⁷ “ขอให้บุคลากรสาธารณสุขทุกคนยึดมั่นค่านิยมขององค์กร MOPH ให้ฝังแน่นอยู่ในจิตวิญญาณไม่ว่าเป้าประสงค์เป้าหมายการทำงานจะเป็นอย่างไร การทำงานก็จะประสบความสำเร็จ ทำดีให้เกิดผล เกิดประโยชน์จริงให้ประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช¹⁸

ข้อสรุปของบทความนี้คือการที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและก้าวไปในจุดที่เหมาะสมที่สำคัญสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนนั้นคนในองค์กรล้วนแต่มีพฤติกรรมที่ยึดถือร่วมกันเป็นความนิยมนร่วมกันที่สร้างรากฐานจากการปฏิบัติจากคนสู่คนจากกลุ่มสู่กลุ่ม จากสังคมสู่สังคม ค่านิยมเหล่านั้น หากยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน แสดงออกถึงพฤติกรรมดี ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนก็อาจจะกล่าวได้ว่าองค์กรนั้นมี “ค่านิยมองค์กร” ที่เป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กรสู่ความอยู่รอดอย่างยั่งยืน คนในองค์กรแสดงออกถึงพฤติกรรมดี ๆ ที่ทำให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขหลังจากนั้นสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นก็จะกลับคืนสู่ประชาชนและสังคมอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมาย (intention) ของกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดว่า : ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

1. ข่าวสด.สธ.น้อมนำพระราชดำริค่านิยม MOPH ปฏิบัติ-สร้างค่านิยมองค์กร [ออนไลน์] 2559[อ้างเมื่อ 15 ธันวาคม 2559] จาก http://daily.khaosod.co.th/view_news.php?
2. พระมหาดิศร ถิรสีโล. **คุณธรรมสำหรับครู**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์; 2540.
3. ฤกษ์ชัย คุณูปการ. **หลักการและทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรม**. พิษณุโลก: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม; 2539
4. สุพัตรา สุภาพ. **สังคมและวัฒนธรรมไทย : ค่านิยม ครอบครัว ประเพณี**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช; 2536.
5. ค่านิยม [ออนไลน์] 2559[อ้างเมื่อ 3 ธันวาคม 2559] จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/ค่านิยม.htm>
6. วิภาดา คุปตานนท์. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรังสิต; 2544.
7. วีรวิธ มาพะศิริรานนท์. **คัมภีร์บริหารองค์กรเรียนรู้สู่ TQM**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท; 2545.
8. Fairholm GW. **Values leadership – toward a new philosophy of leadership**. New York: Praeger; 1991.[ออนไลน์] 2559[อ้างเมื่อ 4 ธันวาคม 2559] จาก <http://thailand.digitaljournals.org/index.php/JHS/article/viewFile/26589/25858>

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

9. ราชบัณฑิตยสถาน.พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน กรุงเทพมหานคร:ราชบัณฑิตยสถาน, 2546.
10. วิวัฒนาการสาธารณสุขและการพยาบาลอนามัยชุมชนแนวคิดหลักการและมาตรการทางสาธารณสุข ทฤษฎีสถานการณ์และแนวโน้มการสาธารณสุข.[ออนไลน์] 2559 [อ้างเมื่อ 5 ธันวาคม 2559] จากhttp://www.teacher.ssru.ac.th/kanit_ng/pluginfile.php/178/block_html/content/-3.pdf
11. สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข.จุดยืน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยมและยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข.[ออนไลน์]2559[อ้างเมื่อ 5ธันวาคม2559] จากhttp://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Positioning_MoPH_2559.pdf
12. ค่านิยมของกระทรวงสาธารณสุข(MOPH)[ออนไลน์] 2559[อ้างเมื่อ 6 ธันวาคม 2559] จาก [team.sko.moph.go.th/.../download/?...ค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข+\(MOPH\)](http://team.sko.moph.go.th/.../download/?...ค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข+(MOPH))
13. กิตติโชติ ตั้งกิตติถาวร. **How to integrate Core Value : MOPH to create organizational culture.** นนทบุรี:เอกสารประกอบการประชุมระดับชาติ; 2560.
14. ชูติเดช ตาบ-องครักษ์.**How to integrate Core Value : MOPH to create organizational culture** นนทบุรี:เอกสารประกอบการประชุมระดับชาติ; 2560.
15. **Hfocus.org** บนFacebookเจาะลึกระบบสุขภาพ.จะปลูกฝังค่านิยมMOPHให้ชาวสธ.ได้ผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง.[ออนไลน์] 2559[อ้างเมื่อ15มกราคม 2560] จาก <https://www.hfocus.org/content/2017/01/13274>
16. เสาวลักษณ์ ศรีตาเกษ.ธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์.วารสารทันตภิบาล 2553; 21 (1):34-43.
17. **Hfocus.org** บน Facebook เจาะลึกระบบสุขภาพ.‘หมอปิยะสกล’ ฝากคน สธ.ปลูกฝังค่านิยม MOPH เชื่อ 4 แสคนรวมเป็นหนึ่ง พลังจะยิ่งใหญ่. [ออนไลน์] 2559[อ้างเมื่อ 15 ธันวาคม 2559]จาก <https://www.hfocus.org/content/2016/12/13114>
18. จ्ञานเศรษฐกิจ หมอปิยะสกล ยกแนวพระราชดำริ MOPH เป็นค่านิยมชาวสาธารณสุข ถิ่นปฏิบัติตามปณิธาน.[ออนไลน์]2559[อ้างเมื่อ6ธันวาคม 2559]จาก <http://www.thansettakij.com/2016/10/27/109861>