



แนวทางการส่งเสริมค่านิยมกรมการแพทย์ และค่านิยมกลุ่มตรวจสอบภายใน

หน่วยงาน กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมการแพทย์

คำนิยาม

ค่านิยมกรมการแพทย์ MOPHDMS มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก เนื่องจากการบอกคุณลักษณะที่ทำให้กรมการแพทย์ของเรามีความโดดเด่นและแตกต่างจากที่อื่นๆ แม้ว่าจะอยู่ในสาขาเดียวกันก็ตาม ความโดดเด่นนี้เองที่จะทำให้เราก้าวไปข้างหน้าได้อย่างภาคภูมิใจ ทำให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคคลภายนอกทั่วไป ได้รับรู้ถึงจุดเด่นและจุดแข็งของเรา นำไปสู่ความมั่นใจที่จะกลับมาใช้บริการและทำงานร่วมกับเรามากขึ้น

นอกจากนี้ ค่านิยมกรมการแพทย์ยังทำให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับสิ่งที่กรมต้องการให้เป็นจนสุดท้าย ก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีได้ในที่สุด และที่มีผลต่อเนื่องมากกว่านี้ก็คือ สามารถดึงดูดบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานกับกรมการแพทย์ เพื่อสร้างความยั่งยืน โดยค่านิยมกรมการแพทย์ ช่วยให้ผู้สมัครพิจารณาตนเองได้ว่า มีอุปนิสัยที่สอดคล้องกับค่านิยมของกรมหรือไม่ เป็นการช่วย กรั่นกรองให้ได้คนที่เหมาะกับกรมการแพทย์มาร่วมงาน

กรมการแพทย์ จึงได้กำหนดและประกาศค่านิยมกรมการแพทย์ ให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักปฏิบัติในการปรับเปลี่ยน ทักษะและพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และกลุ่มตรวจสอบภายใน ได้กำหนดและประกาศค่านิยมกลุ่มตรวจสอบภายใน ให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักปฏิบัติเช่นกัน

นโยบายการถ่ายทอดค่านิยมกรมการแพทย์



๑. ให้นุคลากรทุกระดับประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกรมการแพทย์ อย่างสม่ำเสมอและเคร่งครัด
๒. ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติและปฏิบัติตนตามค่านิยมและวัฒนธรรมของกรมการแพทย์ เพื่อสร้างศรัทธาให้นุคลากรนำค่านิยมไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน
๓. ให้ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของ “บุคลากรทุกระดับตั้งแต่ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย” ในการให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การชี้แจง การถ่ายทอด การสังเกต การพัฒนา และการปลูกฝัง ค่านิยมกรมการแพทย์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ตลอดจนทีมงาน หรือหน่วยงานที่ตนเกี่ยวข้อง รวมทั้งการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมกรมการแพทย์ในกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นทุกกิจกรรม
๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลทุกระดับทุกระบวนกร ต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมกรมการแพทย์ โดยให้ความสำคัญ ตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนถึงการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร

การวิเคราะห์พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์

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



M : Mastery เป็นนายตนเอง

หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อคุณธรรม และจริยธรรม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
๑. รักษาเวลาอย่างเคร่งครัด ๒. ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ ๓. ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ๔. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๕. มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ๖. ปฏิบัติงานบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ ๗. มีอุปนิสัยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจช่วยเหลือและแบ่งปัน	๑. ไม่ตรงต่อเวลา ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ๒. เลือกปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไม่เสมอภาค ๓. ใช้ทรัพยากรฟุ่มเฟือยโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุด ๔. ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๕. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ทุจริต รับสินบน ๖. ไม่ใช้ข้อมูลหลักฐานในการปฏิบัติงาน ๗. ไม่แบ่งปันความรู้และข้อมูลกับเพื่อนร่วมงาน



O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

สร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
๑. ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๒. เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๓. มีแนวคิดปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ๔. กล้านำเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ๕. มีการคิดวิเคราะห์และทดลองสิ่งใหม่ ๖. นำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีตมาเป็นบทเรียน	๑. ไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ๒. ขาดความใฝ่รู้ ๓. ไม่ยอมรับความคิดและแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๔. ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากในการปฏิบัติงานที่ให้ผลเพียงเล็กน้อย ๕. ไม่ยอมรับความผิดพลาดของตน แต่โยนความผิดให้ผู้อื่น



P : People Centered ใส่ใจประชาชน

ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน เพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน
โดยใช้หลัก เข้าใจ เข้าถึง พึ่งได้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
๑. ยินยอมสละเวลาส่วนตัวมาปฏิบัติงานเมื่อเกิดความจำเป็น ๒. มีจิตอาสา ใส่ใจในปัญหาของบุคคลอื่น ๓. ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ๔. ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม ๕. ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	๑. เบียดบังเวลาราชการเห็นแก่ตัว ๒. เพิกเฉยต่อปัญหาของผู้รับบริการ ๓. ให้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ผ่านการกลั่นกรอง ๔. เลือกปฏิบัติแก่ผู้รับบริการอย่างไม่เท่าเทียม ๕. ถือความคิดเห็นตนเป็นใหญ่ ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น



H : Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

มีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความคิดเห็น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
๑. เป็นมิตร ยิ้มแย้มทักทายบุคคลอื่นอยู่เสมอ ๒. ใส่ใจในปัญหาของบุคคลอื่น ๓. ให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคคลอื่น ๔. ยินยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ๕. มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ	๑. แสดงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมกับบุคคลอื่น ๒. ขาดความใส่ใจบุคคลอื่น ๓. ปฏิเสธการช่วยเหลือ ๔. เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนก่อนประโยชน์ส่วนรวม ๕. เจ้าคิดเจ้าแค้น



D : Determination For The Nation พร้อมนำระดับชาติ

กำหนดทิศทางการแพทย์ที่สมคุณค่าของประเทศ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
๑. ใส่ใจเรียนรู้รอบด้าน ๒. เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง ๓. สร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานระดับนานาชาติ ๔. ต่อยอดคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ๕. คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์	๑. ขาดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ๒. ไม่รู้จักให้อภัย ๓. ไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ๔. ยึดถือตนเป็นหลักโดยไม่คำนึงถึงบุคคลอื่น ๕. ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร



M : Moving Together สามารถไปด้วยกัน

มีพัฒนาเพื่อยกระดับการแพทย์ของประเทศให้มีความเสมอภาค

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
๑. เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๒. กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ๓. เชื่อมั่นในตนเองและเพื่อนร่วมงาน ๔. ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี ๕. ใช้ข้อมูลในการปฏิบัติงาน และมีการแบ่งปันข้อมูลระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน	๑. ยึดถือความคิดตนเป็นใหญ่ ๒. ขาดการมีส่วนร่วมในที่ประชุม ๓. ไม่เชื่อมั่นในตนเองและเพื่อนร่วมงาน ๔. ไม่ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติงาน ๕. ไม่แบ่งปันข้อมูลระหว่างผู้ปฏิบัติงาน



S : Specialist มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ รู้จัก รู้จริง เป็นเลิศด้านการแพทย์เฉพาะทาง

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
๑. มีความรู้ในงานที่ทำเป็นอย่างดี ๒. มีการค้นคว้าวิจัยมาพัฒนาองค์ความรู้และวิธีการปฏิบัติงาน ๓. มีการต่อยอดพัฒนางานวิจัย ๔. ให้เกียรติในทุกสายอาชีพ ๕. แบ่งปันข้อมูลระหว่างผู้ปฏิบัติงาน โดยสามารถอ้างอิงได้	๑. ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ๒. เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับบริการ ๓. ยึดถือความคิดตนเป็นใหญ่ ๔. ไม่ให้เกียรติสายอาชีพอื่น ๆ ๕. ส่งต่อข้อมูลที่ขาดความน่าเชื่อถือหรือไม่เหมาะสม

ค่านิยมกลุ่มตรวจสอบภายใน

MOPH DMS IA



I : Integrity ความซื่อสัตย์

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
๑. ปฏิบัติงานตรงต่อหน้าที่ และวิชาชีพ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและผู้อื่น ๒. ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการกระทำใดๆ ที่ขัดต่อกฎหมาย หรือไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำที่อาจนำความเสื่อมเสียมาสู่วิชาชีพการตรวจสอบภายใน ๓. ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณการตรวจสอบภายใน และให้ความเคารพและสนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ข้อบังคับและจรรยาบรรณของหน่วยงานของรัฐ ๔. กล้าที่จะยืนหยัดปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง	๑. ใช้อำนาจแสวงหาผลประโยชน์ เพื่อตนเองและ/หรือผู้อื่น ๒. เปิดเผยความลับของราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ ๓. หลีกเลียงที่จะปฏิบัติตามระเบียบจรรยาบรรณของวิชาชีพ ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ๔. กระทำทุจริตหรือร่วมทำทุจริต เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและผู้อื่น



A : Acceptance การยอมรับ

งานบริการให้ความเชื่อมั่น (Assurance Services) และงานบริการให้คำปรึกษา (Consulting Services) ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับขององค์กรทั้งภายในและภายนอก

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
๑. นำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ๒. การให้บริการอย่างเสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรม โดยปราศจากความลำเอียงและพิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ อย่างยุติธรรมและเป็นกลาง ๓. ให้คำแนะนำ/คำปรึกษาและตอบข้อซักถามที่เป็นประโยชน์กับผู้รับตรวจเพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริง ๔. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสและการให้บริการที่สุภาพอ่อนน้อมเต็มใจให้บริการ	๑. ส่งต่อข้อมูลที่ขาดความน่าเชื่อถือหรือไม่เหมาะสม ๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความลำเอียงการพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างไม่โปร่งใสและเป็นธรรม ๓. ยึดถือความคิดเห็นเป็นใหญ่ และใช้ดุลพินิจและความสัมพันธ์ส่วนตัว ๔. แสดงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมกับบุคคลอื่น

พฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยม

๑

บุคลากรกรมการแพทย์ เป็นผู้มีความใส่ใจ เสียสละ ปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมเสมอภาค

๒

บุคลากรกรมการแพทย์ เป็นผู้มีความมุ่งมั่นใฝ่เรียนรู้ มุ่งพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

๓

บุคลากรกรมการแพทย์ เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

๔

บุคลากรกรมการแพทย์ เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕

บุคลากรกรมการแพทย์ เป็นผู้เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และให้เกียรติผู้อื่นในทุกสายอาชีพ

กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์การกรมการแพทย์ และกลุ่มตรวจสอบภายใน

M : Mastery เป็นนายตนเอง

ค่านิยม	นโยบายที่สนับสนุน ต่อค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การปฏิบัติ
M : Mastery เป็นนายตนเอง หมั่นฝึกฝนตนเอง ให้มีศักยภาพ ยึดมั่น ในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ บนพื้นฐานของการมี สำนึกรับผิดชอบ คุณธรรมและจริยธรรม	- กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ - จรรยาบรรณทางวิชาชีพ - จรรยาข้าราชการ - นโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดี กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข - การประเมินคุณธรรม ความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)	- รักษาเวลาอย่างเคร่งครัด - ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ - ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า - พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ - มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ - ปฏิบัติงานบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ - มีอุปนิสัยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจช่วยเหลือและแบ่งปัน	- ประกาศเจตนารมณ์ - ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) - จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการทุกระดับ - พัฒนาระบบ Q ทัวทั้งองค์การ - เข้าประชุมตรงเวลา - ใช้ถุงผ้า - ตักบาตรและสวดมนต์ - นิเทศบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ส่วนกลางและหน่วยบริการ สร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน - แข่งขันประกวดผลงานของบุคลากร ในสังกัดกรมการแพทย์ ในหัวข้อด้านจริยธรรม - จัดมุมเผยแพร่ด้านจริยธรรม - จัดทำสิ่งของแนบข้อความด้านจริยธรรม โดยกำหนดให้เป็นของใช้ใกล้มือ เช่น คลิปหนีบกระดาษ แจกจ่ายให้กับบุคลากรในสังกัด กรมการแพทย์

O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

ค่านิยม	นโยบายที่สนับสนุน ต่อค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การปฏิบัติ
O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ สร้างสรรค์นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อระบบสุขภาพ	- ค่านิยมร่วมขององค์กร (Share Values) - การสร้างกระบวนการทางความคิด (Mind Set) - การบริหารการเปลี่ยนแปลง - การสร้างแนวทางที่ช่วยให้ทุกส่วนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ - หลักการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน - การเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	- ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ - เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น - มีแนวคิดปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง - กล้านำเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ - มีการคิดวิเคราะห์และทดลองสิ่งใหม่ - นำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีตมาเป็นบทเรียน	- ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง CQI, LEAN, SLA - สำรวจความต้องการ และความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม อย่างสม่ำเสมอ และนำผลสำรวจมาวิเคราะห์ปรับปรุงบริการหรือผลงาน - จัดการนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา - พัฒนานักวิจัยตามโครงการต้นกล้านักวิจัย - สร้างนักวิชาการรุ่นใหม่ - พัฒนาผู้นำหลักสูตร - การสรรหา Talents - ประเมินผลการแปลงค่านิยมไปสู่การปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

P : People Centered ใส่ใจประชาชน

ค่านิยม	นโยบายที่สนับสนุน ต่อค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การปฏิบัติ
P : People ใส่ใจประชาชน ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลางในการทำงาน เพื่อประโยชน์ อันดี แก่ประชาชน โดยใช้หลัก เข้าใจ เข้าถึง พึ่งได้	- การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม โดยการรับฟังความคิดเห็น สาธารณะ - การเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ - การให้บริการที่คำนึงถึงความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ - จิตอาสา	- สละเวลาส่วนตัวมาปฏิบัติงานเมื่อเกิดความจำเป็น - จิตอาสา ใส่ใจในปัญหาของบุคคลอื่น - ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ - ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม - ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	- นำระบบ Digital เข้ามาใช้ในการให้บริการ - เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน - ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ - ให้ความสำคัญกับข้อร้องเรียนของประชาชนที่มีต่อหน่วยงาน

H : Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

ค่านิยม	นโยบายที่สนับสนุน ต่อค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การปฏิบัติ
H : Humanity ถ่อมตนอ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความ คิดเห็น เสียสละเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม	- Respect - การสร้างการยอมรับในองค์กร	- เป็นมิตร ยิ้มแย้มทักทาย บุคคลอื่นอยู่เสมอ - ใส่ใจในปัญหาของบุคคลอื่น - ให้คำแนะนำช่วยเหลือ บุคคลอื่น - เสียสละผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม - มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ	- นิเทศบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ส่วนกลางและหน่วยบริการ สร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน - ส่งเสริมการแชร์ทรัพยากรร่วมกัน ระหว่างหน่วยงาน - ยกย่องเชิดชูผู้ที่ทำประโยชน์แก่ ประชาชนและองค์กร - โครงการจิตอาสา - CSR

D : Determination For The Nation พร้อมนาระดับชาติ

ค่านิยม	นโยบายที่สนับสนุน ต่อค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การปฏิบัติ
D : Determination for the Nation พร้อมนาระดับชาติ กำหนดทิศทาง การแพทย์ที่สมคุณค่า ของประเทศ	- นโยบายการพัฒนาศูนย์ ความเป็นเลิศทางการแพทย์ เฉพาะทางกรมการแพทย์ (Centers of Excellence : COE) ๑๕ ด้าน - ยุทธศาสตร์ Seamless Care ๕ โรค - เครือข่ายเขตสุขภาพ	- ใส่ใจเรียนรู้รอบด้าน - เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง - สร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน ระดับนานาชาติ - ต่อยอดคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ - คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์	- Burden of Disease - พัฒนาการแพทย์ ๔.๐ - พัฒนางานวิจัย และ TA - สร้างบรรยากาศในการพัฒนา นวัตกรรม เช่น ประชุมวิชาการ ประกวดผลงาน - กำหนดประเด็น วิจัย TA และ นวัตกรรมในแต่ละปี ให้สอดคล้อง ไปในทิศทางเดียวกัน

M : Moving Together สามารถไปด้วยกัน

ค่านิยม	นโยบายที่สนับสนุน ต่อค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การปฏิบัติ
M : Moving Together สามารถไปด้วยกัน พัฒนาเพื่อยกระดับ การแพทย์ของประเทศ ให้มีความเสมอภาค	- Collaboration การสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกับบุคลากรต่างสาขาต่างหน่วยงาน ต่างสังกัด - Empowerment สร้างแนวทางที่ช่วยให้ทุกส่วนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ - ยุทธศาสตร์ Primary Care Cluster (PCC)	- เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น - กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม - เชื่อมมั่นในตนเองและเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี - ใช้ข้อมูลในการปฏิบัติงานและมีการแบ่งปันข้อมูลระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน	- Service Plan - PA ผู้บริหาร - การดำเนินการร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด - ร่วมตรวจราชการ - MOU

S : Specialist มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

ค่านิยม	นโยบายที่สนับสนุน ต่อค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การปฏิบัติ
S : Specialist มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ รู้ลึก รู้จริง เป็นเลิศด้าน การแพทย์เฉพาะทาง	- Experimentation ทดสอบแนวคิดต่างๆ เรียนรู้และปรับปรุง - Routine to Research : R๒R การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย - TA - การทำงานที่ตั้งอยู่บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์	- มีความรู้ในงานที่ทำเป็นอย่างดี - มีการค้นคว้าวิจัยมาพัฒนาองค์ความรู้และวิธีการปฏิบัติงาน - มีการต่อยอดพัฒนางานวิจัย - ให้เกียรติในทุกสายอาชีพ - แบ่งปันข้อมูลระหว่างผู้ปฏิบัติงาน โดยสามารถอ้างอิงได้	- ผลิตผลงานวิจัยและนำไปใช้ประโยชน์ - พัฒนาระบบดิจิทัลด้านการแพทย์ - พัฒนา AI เพื่อใช้สนับสนุนการรักษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

I : Integrity ความซื่อสัตย์

ค่านิยม	นโยบายที่สนับสนุน ต่อค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การปฏิบัติ
I: Integrity ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร และมีความ รับผิดชอบ	- กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ - จรรยาบรรณทางวิชาชีพ - จรรยาข้าราชการ - นโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดี - นโยบายการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข - การประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)	- ปฏิบัติงานตรงต่อหน้าที่และวิชาชีพ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและผู้อื่น - ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการกระทำใดๆ ที่ขัดต่อกฎหมายหรือไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำที่อาจนำความเสี่ยงมาสู่วิชาชีพทรยศจนภายใน - ประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณการตรวจสอบภายในและให้ความเคารพและสนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมายหลักเกณฑ์ข้อบังคับและจรรยาบรรณของหน่วยงานของรัฐ - กล้าที่จะยืนหยัดปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง	- ประกาศเจตนารมณ์ - ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) - จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการทุกระดับ - เข้าประชุมตรงเวลา - ตักบาตรและสวดมนต์ - นิเทศบูรณาการระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยบริการสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน - ดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

A : Acceptance การยอมรับ

ค่านิยม	นโยบายที่สนับสนุน ต่อค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การปฏิบัติ
A: Acceptance งานบริการให้ความ เชื่อมั่น (Assurance Services) และงาน บริการให้คำปรึกษา (Consulting Services) ได้มาตรฐานเป็นที่ ยอมรับขององค์กรทั้ง ภายในและภายนอก	- การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม - โดยการรับฟังความคิดเห็น - การเข้าใจความต้องการที่แท้จริง - ของหน่วยรับตรวจ - การให้บริการที่คำนึงถึงความ - เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	- นำความรู้ ทักษะ และ - ประสบการณ์ มาใช้ในการ - ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ - การให้บริการอย่างเสมอภาค - โปร่งใสและเป็นธรรมโดย - ปราศจากความลำเอียงและ - พิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ - อย่างยุติธรรมและเป็นกลาง - ให้คำแนะนำ/คำปรึกษาและ - ตอบข้อซักถามที่เป็นประโยชน์ - กับผู้รับตรวจเพื่อตอบสนอง - ความจำเป็นหรือความต้องการ - ที่แท้จริง - มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยิ้มแย้ม - แจ่มใสและการให้บริการ - ที่สุภาพอ่อนน้อมเต็มใจ - ให้บริการ	- การประชุมสรุปผลการตรวจสอบ - ร่วมกับหน่วยรับตรวจ - นำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ - ในการให้บริการงานตรวจสอบภายใน - เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็น - ประโยชน์แก่หน่วยรับตรวจ - ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส - สามารถตรวจสอบได้

แนวทางการวัดพฤติกรรมรายบุคคล

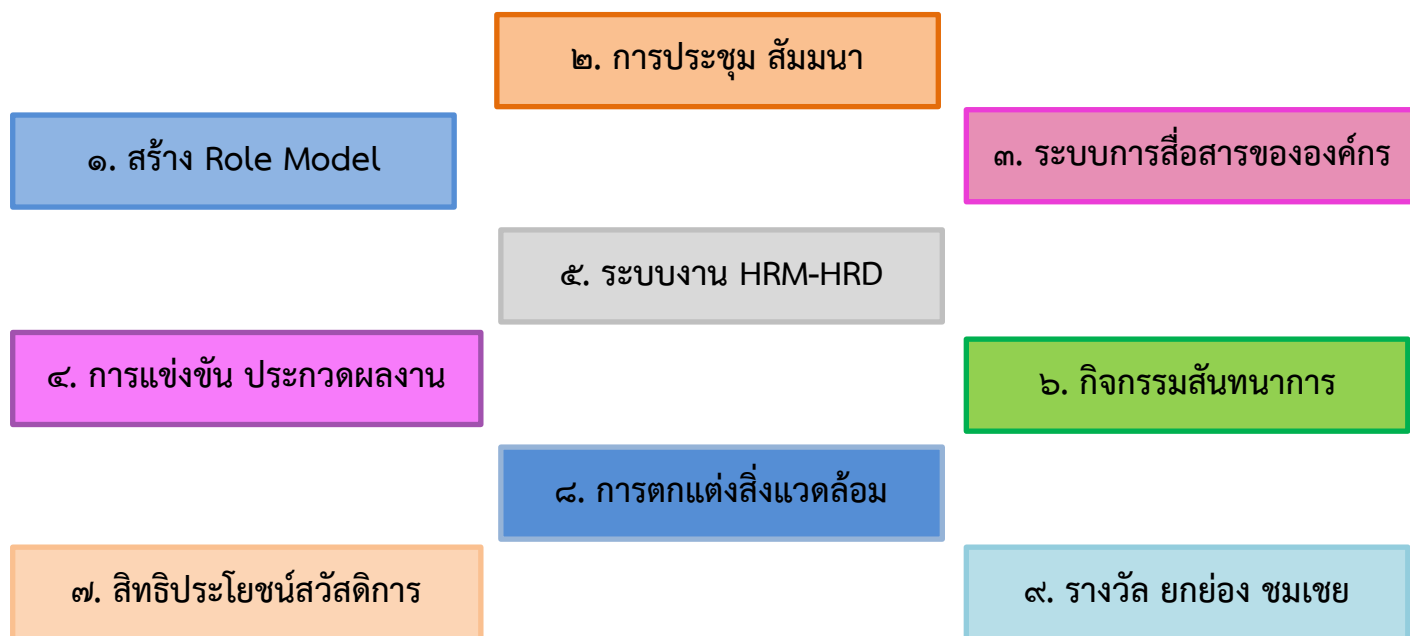
แบบประเมินพฤติกรรมรายบุคคล (บุคลากรเป็นผู้ประเมิน)

- ประเมินภาพหน่วยงาน
- ประเมินภาพกรม

ตัวชี้วัดผลลัพธ์จากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร

Mastery	ผลการประเมิน ITA สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา
Originality	จำนวนนวัตกรรมในการบริการที่เพิ่มขึ้น
People	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการแยกตามโรงพยาบาลและ ภาพรวมของกรมสูงกว่าร้อยละ ๘๕
Humanity	จำนวนโครงการจิตอาสาภาพรวมของกรม
Determination for the Nation	รายงานผลการสำรวจ Burden of Disease
Moving Together	PA ผู้บริหารผ่านทุกตัว
Specialist	จำนวนผลงานวิจัยทางการแพทย์ที่นำไปใช้ประโยชน์
Integrity	ผลการประเมินการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
Acceptance	ผลการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐจากภายนอกองค์กร ในระดับดีเยี่ยม

กิจกรรมการส่งเสริมค่านิยมกรมการแพทย์





กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมการแพทย์ Internal Audit Group

งานทรัพยากรบุคคล กลุ่มตรวจสอบภายใน