

EB2(1) 1.9

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านค่าย
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับ หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านค่าย

วัน/เดือน/ปี : ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

หัวข้อ : การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

รายละเอียดข้อมูล

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม MOPH

Link ภายนอก :

หมายเหตุ

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ชญุทธิ์ นิมิตต์

(นายยังยุทธ์ นิมิตต์)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

วันที่ ๑๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายธนาวุฒิ บุญช่วยเหลือ)

ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอบ้านค่าย

วันที่ ๑๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นางวงษ์เดือน แสงสวัสดิ์)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ ๑๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม MOPH
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านค่าย (Bankhai)

- B = Best ทำให้ดีที่สุด
- A = Accountable มีความรับผิดชอบ
- N = Network มีเครือข่าย
- K = knowledge มีความรู้
- H = Honest มีความซื่อสัตย์
- A = Ability ทำเต็มความสามารถ
- I = Intrend ทันสมัย

วิสัยทัศน์

สาธารณสุขอำเภอบ้านค่าย เป็นเลิศด้านบริการและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม

พันธกิจ

๑. จัดระบบบริการและสร้างเสริมสุขภาพโดยชุมชนมีส่วนร่วม
๒. ให้บริการด้านสุขภาพผสมผสานแบบองค์รวม ดูแลผู้รับบริการดุจญาติมิตร
๓. พัฒนาบุคลากร พัฒนางาน ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ค่านิยม

ดูแล ดุจญาติมิตร ร่วมคิด ร่วมพัฒนา ประชาสุขภาพดี

ค่านิยมองค์กร (core value): MOPH

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) สู่อำนาจปฏิบัติ

สถานการณ์

ความเป็นพี่น้องลดลง แบ่งพวกแบ่งกลุ่ม เกิดความเหลื่อมล้ำ ระบบคุณธรรมลดลง ระบบอุปถัมภ์เพิ่มขึ้น เกิดวิกฤตศรัทธาขององค์กร

การนำไปสู่อำนาจปฏิบัติ (How to implement)

1. สืบสานเจตนารมณ์ วิถีชีวิต วัฒนธรรมการทำงาน
2. คัดเลือก สรรหา คนที่ตรงกับค่านิยม (core values)
3. สร้าง ค้นหาต้นแบบ (Model idol)
4. ยกย่อง เชิดชู สนับสนุน
5. บรรจุในหลักสูตรพัฒนาคน
6. เล่าขาน ตำนาน ความสำเร็จ ทุกเวที

สถานการณ์

ปฏิสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความไว้วางใจ ความเชื่อเปลี่ยนแปลงไปมาก มีความไม่ลงรอยกัน ความรู้สึกเหลื่อมล้ำไม่เป็นธรรมของแต่ละวิชาชีพ

การนำไปสู่อำนาจปฏิบัติ (How to implement)

1. ผู้นำต้นแบบ การสื่อสาร มีคำสำคัญ (key message) ทุกรูปแบบ ทุกโอกาส อย่างต่อเนื่อง
2. สื่อสารแบบมีส่วนร่วมทุกระดับ
3. สร้างการมีส่วนร่วมทุกวิชาชีพ/สมาคม ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อถือระหว่างกัน เป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วม ลดความไม่เป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ

สถานการณ์

แผนสาธารณสุข ไม่ชัดเจน การมีส่วนร่วมและการสื่อสารลดลง การปฏิบัติจริงตามแผนมีน้อย พูดเยอะแต่ไม่ได้ทำ

การนำไปสู่อำนาจปฏิบัติ (How to implement)

1. กำหนดวิสัยทัศน์ (vision) เป้าหมาย (goal) ให้ชัดเจนโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
2. สื่อสาร ๓C ประกอบด้วย Clear, Concise, Complete
3. นำสู่การปฏิบัติ สื่อให้จำ ทำให้ดู จริงจังต่อเนื่อง พูดแล้วต้องทำ เริ่มจากผู้บริหารระดับสูง
4. แปลงเป็นรูปธรรม วัดผลได้ ให้รางวัล
5. ทบทวนต่อเนื่อง โดย PDCA (Plan Do Check Act) ทุก ๑ ปี
6. ประชาชน สังคม ติดตาม กำกับ

สถานการณ์

ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับน้อย ความแตกต่างแต่ละวิชาชีพ ความไม่ยุติธรรม ถูกเอาผิดเอาเปรียบ 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