



ประกาศกรมสุขภาพจิต

เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต กำหนด นั้น

กรมสุขภาพจิต ได้คัดเลือกข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ตำแหน่งระดับควบ) จำนวน ๑ ราย ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ โดยผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องจัดส่งผลงานประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรมสุขภาพจิตประกาศรายชื่อข้าราชการเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกจนถึงวันที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล/กรมสุขภาพจิตประทับตรารับหนังสือและผลงานที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ถ้าหากวันครบกำหนดส่งผลงานเป็นวันหยุดราชการให้นับวันที่เปิดทำการในวันถัดไปเป็นวันครบกำหนด สำหรับกรณีผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ในปีงบประมาณนั้น หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้วผู้ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงานจะต้องขอรับการประเมินบุคคลใหม่

ทั้งนี้ หากมีผู้ใดจะทักท้วงให้ทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล การทักท้วงหากตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่า ข้อทักท้วงเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วง เพื่อหาข้อเท็จจริงและดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายจุมภฏ พรหมสีดา)

รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต

ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสุขภาพจิต

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศกรมสุขภาพจิต ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ครั้งที่ ๒๘/๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ ตำแหน่งเลขที่/สังกัด	ชื่อผลงานที่เสนอ ขอประเมิน	ชื่อข้อเสนอแนวคิด เพื่อพัฒนางาน
๑.	นางสาวณัฐกมล ใจเดช นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๔๒ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๔๒ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต	คู่มือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมสุขภาพจิต (High Performance and Potential System : HiPPS)	การจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อติดตาม พัฒนา และใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ในสังกัดกรมสุขภาพจิต

ส่วนที่ 3 แบบการเสนอผลงาน

(ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน/ผลงานที่ผ่านมาไม่เกิน 5 หน้ากระดาษ A4)

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล นางสาวณัฐกมล ใจเดช

ตำแหน่งที่ขอเข้ารับการประเมินบุคคล นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ข้าราชการ ตำแหน่งเลขที่ 42

กลุ่มงาน พัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต

1) ชื่อผลงานเรื่อง คู่มือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมสุขภาพจิต

(High Performance and Potential System : HiPPS)

2) ระยะเวลาที่ดำเนินการ กุมภาพันธ์ 2567 - กรกฎาคม 2567

3) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 16 ลงวันที่ 11 กันยายน 2562 เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 2 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง
3. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 5 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2567 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
4. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0208.08/ว 687 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2567 หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
5. คู่มือระบบ HiPPS : การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ

4) สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

สาระสำคัญ

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) คือ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. พัฒนาขึ้นเพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีความรู้ความสามารถเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านกลไกการเรียนรู้ การพัฒนา และการส่งเสริมประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ระบบดังกล่าวยังเป็นทางเลือกหนึ่งในการแก้ไขปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ของส่วนราชการ เช่น การสูญเสียกำลังคนไปยังหน่วยงานอื่น วิกฤตโครงสร้างอายุ อัตราการเกษียณอายุราชการ การขาดแคลนกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรทางเลือกสำหรับคนรุ่นใหม่ และการจัดการองค์กร

ดังนั้น ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) จึงเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของภาคราชการ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และให้เกิดผลต่อการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง เข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล ตามบทบัญญัติมาตรา 258 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยเน้นกระบวนการใช้ศักยภาพ การพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติจริง และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้มีเวทีในการแสดงศักยภาพและได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้เติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม

การจัดทำคู่มือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมสุขภาพจิต (High Performance and Potential System : HiPPS) ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้ศึกษาจากคู่มือระบบ HiPPS : การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมสุขภาพจิต โดยให้เห็นถึงหลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินการ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางให้กับข้าราชการกรมสุขภาพจิตที่สนใจ ตลอดจนผู้ที่รับผิดชอบและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำไปศึกษาและใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานตามระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมสุขภาพจิตต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง กรมสุขภาพจิต
2. คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง กรมสุขภาพจิต กำหนดวิธีการ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือก และการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
3. ดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมสุขภาพจิต ตามประกาศของสำนักงาน ก.พ.
4. ดำเนินการแจ้งรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ไปที่สำนักงาน ก.พ.
5. ดำเนินการประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมสุขภาพจิต
6. ดำเนินการสัมภาษณ์และพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมสุขภาพจิต
7. ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมสุขภาพจิต
8. ดำเนินการจัดทำกรอบสังเขปประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมสุขภาพจิต
9. แจ้งรายชื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมสุขภาพจิต และส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ
10. เมื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ส่งสมประสบการณ์ตามระยะเวลากรอบสังเขปประสบการณ์เสร็จสิ้นแล้ว สามารถดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ในระดับชำนาญการพิเศษได้

เป้าหมายของงาน

เพื่อเป็นแนวทางให้กับข้าราชการกรมสุขภาพจิตที่สนใจ ตลอดจนผู้ที่รับผิดชอบและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำไปศึกษาและใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และสามารถสรรหาคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมสุขภาพจิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5) ผลสำเร็จของงาน(เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

5.1 ผลสำเร็จของงานเชิงปริมาณ

จำนวนข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตั้งแต่รุ่นที่ 1 - 20 มีจำนวนทั้งสิ้น 33 ราย

- ยังคงอยู่ในระบบดังกล่าว จำนวน 15 ราย
- ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 10 ราย
- ลาออกจากระบบดังกล่าว จำนวน 3 ราย
- ลาออกจากราชการ จำนวน 2 ราย
- โอนไปส่วนราชการอื่น จำนวน 2 ราย
- ผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 1 ราย

5.2 ผลสำเร็จของงานเชิงคุณภาพ

กรมสุขภาพจิต มีคู่มือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อเป็นแนวทางให้กับข้าราชการกรมสุขภาพจิตที่สนใจ ตลอดจนผู้ที่รับผิดชอบและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำไปศึกษาและใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานตามระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมสุขภาพจิตต่อไป

6) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

1. เพื่อเป็นแนวทางให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมสุขภาพจิต ตลอดจนการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ในระดับชำนาญการพิเศษ ได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2. เพื่อให้ข้าราชการผู้ที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก ฯ สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และสามารถตรวจสอบคุณสมบัติของตนเองได้

3. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้สนใจได้ศึกษา หาความรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป

7) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

1. การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมสุขภาพจิต มีขั้นตอนการคัดเลือกหลายวิธี คือ ต้องมีผลการทดสอบทางด้านทักษะดิจิทัลและด้านภาษาตามเกณฑ์ที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสำนักงาน ก.พ. และต้องผ่านการสัมภาษณ์และพิจารณาคัดเลือกของกรมสุขภาพจิต ดังนั้น จึงใช้ระยะเวลาในการคัดเลือก ฯ ในแต่ละปีงบประมาณเป็นระยะเวลานาน

2. การดำเนินการจัดทำกรอบสังขสมประสบการณ์มีความยุ่งยาก ซับซ้อน และมีเวลาดำเนินการที่จำกัด อีกทั้งยังสามารถปรับเปลี่ยนกรอบสังขสมประสบการณ์ได้ตลอดระยะเวลาของการสังขสมประสบการณ์

3. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมสุขภาพจิต จะต้องดำเนินการสังขสมประสบการณ์ตามระยะเวลากรอบสังขสมประสบการณ์ เป็นระยะเวลายาวนาน 2 - 10 ปี ทำให้ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานอาจเปลี่ยนแปลง ผู้รับผิดชอบแล้ว ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

8) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

1. การประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมสุขภาพจิต เป็นการประชาสัมพันธ์โดยให้ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดสมัครด้วยตนเอง จึงทำให้ไม่มีผู้ใดสนใจการสมัครคัดเลือกดังกล่าว

2. กรมสุขภาพจิตยังไม่เคยมีการชี้แจงหรือจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ข้าราชการในกรมสุขภาพจิต ทราบถึงข้อดีของการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมสุขภาพจิต จึงทำให้ไม่มีผู้ใดสนใจการสมัครคัดเลือกดังกล่าว

3. ข้าราชการที่สนใจสมัครเข้ารับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมสุขภาพจิตส่วนมาก ยังไม่สามารถสอบผ่านทักษะทางด้านดิจิทัลและด้านภาษาได้ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด รวมถึงการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสำนักงาน ก.พ. ด้วย

4. กรมสุขภาพจิต ยังไม่มีรางวัลจูงใจหรือค่าตอบแทนให้กับข้าราชการที่สามารถเข้าระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งถือเป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพของกรมสุขภาพจิต จึงทำให้ไม่มีผู้ใดสนใจการสมัครคัดเลือกดังกล่าว

9) ข้อเสนอแนะ

1. ควรดำเนินการสรรหาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมสุขภาพจิต โดยกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตจัดส่งรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด จำนวนอย่างน้อย 1 ราย สมัครเข้ารับการคัดเลือกดังกล่าว

2. ควรจัดประชุมชี้แจงหรือจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เชิญชวนที่ดึงดูดและน่าสนใจ ให้กับข้าราชการในสังกัดกรมสุขภาพจิต ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด

3. ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลและด้านภาษาอังกฤษที่ใช้ในการสื่อสารและปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน ให้กับข้าราชการในสังกัดกรมสุขภาพจิต เพื่อพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลและทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ ให้แก่ข้าราชการในสังกัดกรมสุขภาพจิต

4. ควรมีรางวัลจูงใจหรือค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมสุขภาพจิต เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ ให้กับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมสุขภาพจิต ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพสูงและกลุ่มกำลังคนคุณภาพของกรมสุขภาพจิต

10) การเผยแพร่(ถ้ามี)

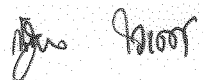
☐ ผลงานแล้วเสร็จและเผยแพร่แล้ว ระบุแหล่งเผยแพร่

☒ ผลงานแล้วเสร็จแต่ยังไม่ได้เผยแพร่

☐ ผลงานยังไม่แล้วเสร็จ

11) การรับรองสัดส่วนของผลงาน ในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

ผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลมีส่วนร่วมในผลงานที่ขอรับการประเมิน และมีผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (รวมผู้ขอประเมินผลงานด้วย) ดังนี้

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน (ร้อยละ)	ลายมือชื่อ
นางสาวณัฐกมล ใจเดช	100 %	

ผู้มีส่วนร่วมในผลงานขอรับรองว่าสัดส่วนผลงานข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ ตามที่ได้ลงลายมือชื่อไว้

หากพิสูจน์ได้ว่าผู้มีผลงานร่วมรายใดได้ให้คำรับรองที่ไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง โดยมีเจตนาช่วยเหลือผู้ขอประเมินผลงานผู้นั้น ผู้ขอประเมินผลงานอาจถูกลงโทษทางวินัยตามควรแก่กรณี

ส่วนที่ 4 แบบเสนอข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

(ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานไม่เกิน 3 หน้ากระดาษ A4)

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล นางสาวณัฐมล ใจเดช

ตำแหน่งที่ขอเข้ารับการประเมินบุคคล นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ 42

กลุ่มงาน พัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต

1) ชื่อผลงานเรื่อง การจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อติดตาม พัฒนา และใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ในสังกัดกรมสุขภาพจิต

2) หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสถานการณ์โลกของเราก้าวเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มตัว หลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด - 19 ประชาชนทั่วโลกต้องปรับเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตในปัจจุบัน โดยหันมาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการใช้จ่ายในปัจจุบันที่เปลี่ยนจากการใช้เงินสดมาเป็นระบบโอนเงินผ่านแอปพลิเคชันทางการเงินแทน หรือที่เราเรียกว่า “สังคมไร้เงินสด” ดังนั้น เพื่อให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รัฐบาลไทยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญการให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารภาครัฐและการบริหารสาธารณะ โดยการปรับปรุงการบริหารจัดการและบูรณาการภาครัฐและการทำงานให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน ในการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐต่อสาธารณชน และสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีต่อมิติการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบราชการให้ขับเคลื่อนด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ผ่านกลไกด้านกฎหมายและแผนระดับชาติ รัฐบาลได้ผลักดันให้การบริหารงานและการให้บริการภาครัฐปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน มีการนำเทคโนโลยีอัจฉริยะมาใช้ในการทำงานและยกระดับการให้บริการโดยยึดความต้องการของประชาชนเป็นศูนย์กลางมาอย่างต่อเนื่อง

กรมสุขภาพจิต ในฐานะที่เป็นส่วนราชการหนึ่งภายใต้รัฐบาลไทย จึงเห็นถึงความสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและบริหารคนในทุกมิติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยกระดับขีดความสามารถของหน่วยงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ปัจจุบันมีกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ในสังกัดกรมสุขภาพจิต ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) และผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจที่สำคัญของกรมสุขภาพจิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต และเพื่อทดแทนการสูญเสียกำลังคนในระดับผู้บริหารในอนาคต

3) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

บทวิเคราะห์

ปัจจุบัน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ยังไม่มีระบบการจัดเก็บข้อมูลของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ในรูปแบบระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นระบบ จึงทำให้การติดตาม พัฒนา และใช้ประโยชน์จากกลุ่มดังกล่าว ในสังกัดกรมสุขภาพจิต ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และไม่เป็นระบบ

ดังนั้น ผู้ศึกษาเห็นว่า ควรจะมีการนำเทคโนโลยีระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงาน และนำข้อมูลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ในสังกัดกรมสุขภาพจิต เข้าสู่ระบบสารสนเทศเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ ทันสมัย และง่ายต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการติดตาม พัฒนา และการใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพต่อหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุด

แนวความคิด

1. รัฐบาลดิจิทัล (Digital government) คือ การที่หน่วยงานภาครัฐนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ภายในหน่วยงาน เพิ่มศักยภาพการทำงานขององค์กรรัฐให้รวดเร็ว ก้าวทันตามเทคโนโลยีขององค์กรเอกชนได้อย่างเทียบเท่า รวมถึงยังมีระบบการเชื่อมโยงการเข้าถึงข้อมูล ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และประชาชน เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วให้กับผู้ที่ต้องการติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ลักษณะรัฐบาลดิจิทัล สามารถแบ่งออกได้ 3 แบบดังนี้

1.1 Reintegration เป็นรูปแบบของการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในภาครัฐ เชื่อมต่อข้อมูลเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการสร้างศูนย์ข้อมูล และยังง่ายต่อการควบคุมและการจัดการของหน่วยงานราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 Needs-based holism เป็นรูปแบบการปรับปรุงองค์กรภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการให้บริการแก่สาธารณะ ซึ่งข้อดีของรูปแบบนี้คือการทำให้หน่วยงานภาครัฐเข้าใจความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เพราะข้อมูลเหล่านี้อยู่ในศูนย์เก็บข้อมูลที่เดียวกัน

1.3 Digitalization และอย่างสุดท้ายคือหัวใจในการเสริมสร้างศักยภาพในการทำระบบบริหารสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้ง่ายต่อการจัดการ รวมถึงประชาชนเองก็ใช้งานระบบนี้ได้อย่างง่ายดาย ทั้งนี้ ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต แทนการทำงานแบบเดิม

2. ระบบสารสนเทศ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบที่ทำหน้าที่รวบรวม ประมวลผล จัดเก็บ และแจกจ่ายสารสนเทศ เพื่อช่วยการตัดสินใจ และการควบคุมในองค์กร ในการทำงานของระบบสารสนเทศประกอบไปด้วยกิจกรรม 3 อย่าง คือ การนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ (Input) การประมวลผล (Processing) และการนำเสนอผลลัพธ์ (Output) ระบบสารสนเทศอาจจะมีการสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อการประเมินและปรับปรุงข้อมูลนำเข้า ระบบสารสนเทศอาจจะเป็นระบบที่ประมวลด้วยมือ(Manual) หรือระบบที่ใช้คอมพิวเตอร์ก็ได้ (Computer-based information system –CBIS) (Laudon & Laudon, 2001)

ข้อเสนอ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้ศึกษาเห็นว่า การนำระบบสารสนเทศ มาช่วยในการปฏิบัติงานในยุครัฐบาลดิจิทัลนั้น สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยกระดับขีดความสามารถของหน่วยงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ อีกทั้งยังลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกิดความสะดวกรวดเร็ว เป็นระบบ และตอบสนองต่อทุกกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพของกรมสุขภาพจิต

ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

ในการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการติดตาม พัฒนา และใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ในสังกัดกรมสุขภาพจิต นั้น การดำเนินการอาจจะต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการจัดทำเป็นเวลานาน และต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญทางด้านระบบสารสนเทศ ในการจัดทำระบบนี้ขึ้นมาเพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด และต้องสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงตามวัตถุประสงค์ อีกทั้ง ยังต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการจัดซื้อจัดจ้างกับภาคเอกชนในการจัดทำระบบดังกล่าว

4) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เกิดความสะดวก คล่องตัว ในการจัดเก็บข้อมูลกลุ่มกำลังคนคุณภาพในรูปแบบ Online บนระบบคอมพิวเตอร์ และง่ายต่อการค้นหา ติดตาม พัฒนา และใช้ประโยชน์
2. มีระบบฐานข้อมูลเพื่อติดตามการใช้ประโยชน์จากกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ในสังกัดกรมสุขภาพจิต อย่างเป็นระบบ ทันสมัย ถูกต้อง และชัดเจน และสามารถดึงศักยภาพและความสามารถของกลุ่มกำลังคนคุณภาพมาใช้พัฒนาและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจของหน่วยงานได้
3. สามารถนำข้อมูลในระบบสารสนเทศ มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และทดแทนการสูญเสียกำลังคนในระดับผู้บริหารในอนาคต

5) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

กรมสุขภาพจิต มีระบบสารสนเทศเพื่อติดตาม พัฒนา และใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ในสังกัดกรมสุขภาพจิต อย่างเป็นระบบ ทันสมัย ถูกต้อง และชัดเจน เพื่อให้เกิดการติดตาม พัฒนา และการใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพต่อหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุด