



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการบุคคลกรมสุขภาพจิต ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕



โดย

กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการบุคคล

กองบริหารระบบบริการบุคคล

สารบัญ

	เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑	บทนำ ๑. หลักการและเหตุผล ๒. วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต ปี๒๕๖๓-๒๕๖๕ ๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓
บทที่ ๒	ปัจจัยนำเข้าและกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต	๕
บทที่ ๓	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างระบบสรรหากำลังคนคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ ทักษะบุคลากร ๔.๐ ด้านดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารและวิชาการ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน	๙
	<ul style="list-style-type: none"> ● รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนากุคลากร วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรม ● แผนภาพแสดง แผนที่ยุทธศาสตร์กองบริหารทรัพยากรบุคคล ● แผนภาพแสดง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕ 	๑๑ ๑๕ ๑๖

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยกรมสุขภาพจิต มีภารกิจสำคัญในการดูแลงานสุขภาพจิตของประเทศ ให้ก้าวหน้าสู่การเป็น Mental Health ๔.๐ ได้รับการยอมรับในระดับภูมิภาคอาเซียนทั้งการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และผู้นำงานสุขภาพจิต เพื่อประชาชนมีสุขภาพจิตดี มีความสุข มีสุขภาพจิตดี มีสติปัญญาดี มีความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต โดยการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้ประชาชนในทุกกลุ่มวัย สามารถดูแลสุขภาพจิตของตนเอง และสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพจิตครอบคลุมทุกมิติในทุกระดับ พัฒนากลไกการดำเนินงานสุขภาพจิตเพื่อกำหนดทิศทางการดูแลสุขภาพจิตของประเทศ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตระหนักและมุ่งพัฒนาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพเปี่ยมด้วยองค์ความรู้ความสามารถ และทักษะต่างๆ สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ผลักดันและสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สู่การเป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะและทักษะสูง เป็นนักคิด นักวิจัย สร้างสรรค์นวัตกรรม สามารถนำระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) ทักษะด้านต่างๆ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Skills) มีขีดความสามารถ (Capability) มีทัศนคติที่ดี เหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนตรงตามความคาดหวังของผู้รับบริหาร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของบริบทภาครัฐ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ อีกทั้งเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า ก่อเกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพต่อกรมสุขภาพจิต บุคลากร และประชาชน ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕

๑. เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ.

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย (Multitasking) ที่ช่วยขับเคลื่อนผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรมสุขภาพจิตไปสู่เป้าหมายที่กำหนด โดยมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน

๓. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีความสุขในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว
๔. เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรสุขภาพจิต ได้รับการพัฒนา เรียนรู้ (Learning and Development) ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต ประจำปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ในทุกระดับ
๒. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา เรียนรู้ มีความรู้ทักษะ สมรรถนะ ตลอดจนทักษะด้านดิจิทัล และมีแนวคิดในการให้บริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สนับสนุนให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน สอดรับกับระบบราชการ ๔.๐
๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว มีความสุขในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว
๔. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

บทที่ ๒

ปัจจัยนำเข้าและกรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลกรมสุขภาพจิต ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลกรมสุขภาพจิต ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕ จำเป็นต้องเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. โดยมีปัจจัยนำเข้าเพื่อพิจารณาในการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์บริการบุคคลกรมสุขภาพจิต ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี :

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ : พัฒนาให้ทุกคนทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพโดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ : แม่บทหลักในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๓. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี(พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) : ผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้รักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

๔. ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านบุคลากร เป็นเลิศ (People Excellence)

๕. วิสัยทัศน์กรมสุขภาพจิต : เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพจิต ด้วยระบบสุขภาพจิตดิจิทัล เพื่อประชาชนมีสุขภาพจิตดี มีความสุข

๖. แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ของกรมสุขภาพจิต ในวาระแรก ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมสุขภาพจิต ป้องกันและควบคุมปัญหาสุขภาพจิตตลอดช่วงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาคุณภาพระบบบริการและวิชาการสุขภาพจิตและจิตเวช

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างความตระหนักและความเข้าใจต่อปัญหาสุขภาพจิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และมี
ธรรมาภิบาล

โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล ที่เน้นการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใสในการดำเนินงาน ทั้งเรื่องการพัฒนาาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพจิตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital Transformation) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multitasking) เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ และประเทศไทย ๔.๐ การพัฒนาระบบการสร้างความสุขของบุคลากร กรมสุขภาพจิต การพัฒนาระบบการบริหารองค์กรกรมสุขภาพจิตให้มีคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ การพัฒนาคุณภาพระบบและกระบวนการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในหน่วยงาน กรมสุขภาพจิต และการพัฒนาบริหารการเงินการคลังให้มีประสิทธิภาพ

๗. ระบบคุณภาพการจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร : สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ มีจริยธรรม ความคิดริเริ่มนำไปสู่นวัตกรรม โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๘. แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๒ (ในมิติที่ ๓ และมิติที่ ๕) คือ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๒ ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ ความท้าทายขององค์กร และรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (Capability Development)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน (Retention Plan)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย ๑ ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมสุขภาพจิต (Quality of Work life and Engagement)

๙. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ตามที่คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบในหลักการร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนภาครัฐ โดยให้ข้าราชการและ

บุคลากรภาครัฐ เร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง และให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้มีการนำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลดังกล่าวไปปรับใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างกำลังคนในสังกัด เพื่อสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา ๕ มิติการเรียนรู้ ๗ กลุ่มทักษะ ดังนี้

มิติที่ ๑ รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น

มิติที่ ๒ เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน

มิติที่ ๓ ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา

มิติที่ ๔ ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร

มิติที่ ๕ ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

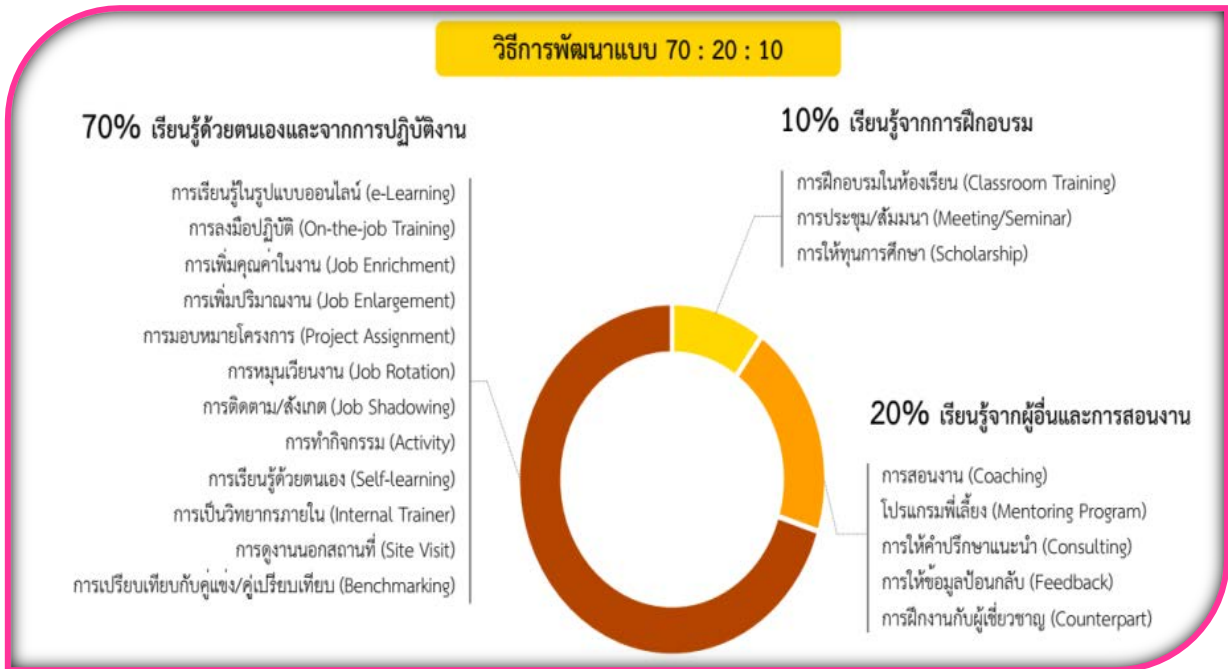
๑๐. รายงานสรุปผลการสำรวจแบบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ปี ๒๕๖๒ และสอบถามปัจจัยแห่งความสุขในการปฏิบัติงาน

จากการพิจารณา วิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าประเด็นต่างๆ เพื่อประกอบวางแผนการพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ปี๒๕๖๓-๒๕๖๕ โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยง สอดคล้อง ความจำเป็น และความเร่งด่วนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถตอบสนองในเชิงนโยบายระดับประเทศ ระดับกระทรวง สาธารณสุข และระดับกรมสุขภาพจิต ในปี๒๕๖๓-๒๕๖๕ รวมถึงบริบทภาคประชาชน โดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขของกรมสุขภาพจิต ทุกคนมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม สามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากร แหล่งองค์ความรู้อย่างสะดวกมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ด้วยการพัฒนาที่หลากหลายวิธี ภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจกองบริหารทรัพยากรบุคคล “

❖ แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ❖

จากสภาพความท้าทายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมสุขภาพจิตดังกล่าวข้างต้น ภายใต้อำนาจ ๕๓ สายงานข้าราชการ และบุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง และร่วมกันปฏิบัติงานแบบบูรณาการ พร้อมสนับสนุนต่อประเด็นยุทธศาสตร์ต่างๆที่เกี่ยวข้องได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถส่งมอบบริการที่ดีมีคุณภาพให้แก่ประชาชนได้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิด ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ (จากแนวคิดของนักเขียน Morgan McCall, Michael Lombardo และ Robert Eichinger ในความร่วมมือกับ (partnership) กับ Centre for Creative Leadership) เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนา ตรงตามสายงาน และ

รองรับ ครอบคลุมความหลากหลายของสายงาน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ได้กำหนดสัดส่วนในการพัฒนาบุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในสังกัดกรมสุขภาพจิต) ออกเป็น ๗๐/๒๐/๑๐ มีรายละเอียด ดังรูป



รูปแสดงสัดส่วนในการพัฒนาบุคลากร

โดยมีรายละเอียดในแต่ละสัดส่วนของการพัฒนาบุคลากร ดังตาราง

<p>A : ๗๐%</p> <p>From Job : พัฒนาตนเอง และเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p>	<p>เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในการทำงาน (Learning From Experience) เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job Training) รับผิดชอบโครงการที่ทำหาย การหมุนเวียนงาน และการปฏิบัติงานข้ามสายงาน</p>	<p>ลำดับบุคคลสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนา :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ข้าราชการ (ผู้รับการพัฒนา) ๒. ผู้บังคับบัญชา ๓. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<p>B : ๒๐%</p> <p>From People : เรียนรู้จากผู้อื่น และ การสอนงาน</p>	<p>เรียนรู้จากบุคลากรในองค์กร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Community of Practices : COP) การสอนงาน และการให้คำปรึกษา (Coaching & Mentoring)</p>	<p>ลำดับบุคคลสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนา :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้บังคับบัญชา ๒. ข้าราชการ (ผู้รับการพัฒนา) ๓. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<p>C : ๑๐%</p> <p>From Course : เรียนรู้จากการฝึกอบรม</p>	<p>การฝึกอบรม การศึกษาทางไกล การพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์</p>	<p>ลำดับบุคคลสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนา :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. ผู้บังคับบัญชา ๓. ข้าราชการ (ผู้รับการพัฒนา)

บทที่ ๓

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลกรมสุขภาพจิต ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ยุทธศาสตร์ และมาตรการต่างๆเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑๘ มาตรการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบบริหาร กำลังคนคุณภาพ และศักยภาพสูง	๑.๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ให้สนองต่อต่อยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต ๑.๒ จัดทำระบบพัฒนาข้าราชการกลุ่มศักยภาพสูงกรมสุขภาพจิต ๑.๓ วางระบบและดำเนินการพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะตามความจำเป็น รวมทั้งมีการประเมินติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ๑.๔ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน แผนความก้าวหน้าในอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างระบบสรรหา กำลังคนคุณภาพ เข้าสู่ระบบราชการ	๒.๑ สนับสนุน ส่งเสริม ให้ข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) / New wave ๒.๒ ขอรับการจัดสรรนักเรียนทุนประเภทต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ๒.๓ เสริมสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานเบื้องต้นที่จำเป็นรวมถึงคุณธรรม จริยธรรมแก่ข้าราชการ เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างและ พัฒนาสมรรถนะ ทักษะบุคลากร ๔.๐ ด้านดิจิทัล	๓.๑ พัฒนาบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ ให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเบื้องต้น ที่ทันสมัย สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ๓.๒ จัดให้มีการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ๓.๓ สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในสังกัดเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างถ้วนทั่วทั้งองค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพการ บริหารและ วิชาการ	๔.๑ พัฒนาผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูง มีความพร้อมด้านการบริหารจัดการผลักดันผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงานให้บรรลุตามภารกิจของกรมได้อย่างเป็นรูปธรรม ๔.๒ จัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ๔.๓ จัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพ ๔.๔ สนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากรทุกสายงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการพัฒนา คุณภาพชีวิตของ ข้าราชการทุกคน	๕.๑ กำหนดให้หน่วยงานจัดทำแผนสร้างสุข เพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ๕.๒ ส่งเสริมความรู้ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๕.๓ มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ๕.๔ จัดทำระบบสร้างแรงจูงเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กร

ซึ่งมีรายละเอียดแผนงาน/โครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ แสดงในตารางดัง ต่อไปนี้

รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลกรสุขภาพจิต : ยุทธศาสตร์ที่ 1

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ			งบประมาณ
				2563	2564	2565	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างระบบบริหาร กำลังคนคุณภาพ และศักยภาพสูง	1.1 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลกรสุขภาพจิต ให้สนองต่อต่อยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต	จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลกรสุขภาพจิต ปี 2563-2565 เพื่อขอความเห็นชอบต่อกรมสุขภาพจิตสำหรับใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลกรสุขภาพจิต ปี 2563-2565 ได้รับความเห็นชอบและอนุมัติการใช้	√	-	-	-
	1.2 จัดทำระบบพัฒนาข้าราชการกลุ่มศักยภาพสูงกรมสุขภาพจิต	โครงการพัฒนาระบบข้าราชการกลุ่มศักยภาพสูง	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)	√	√	√	600,000 บาท/ปี
	1.3 วางระบบและดำเนินการพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะตามความจำเป็น รวมทั้งมีการ ประเมินติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ	จัดทำระบบการประเมินและติดตามผลการพัฒนาของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาหลักสูตรต่างๆ	- ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70) - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีผลการพัฒนาดีขึ้น(ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50)	√	√	√	-
	1.4 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน แผนความก้าวหน้า ในอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง	กำหนดให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลพร้อมรายงานผลการพัฒนารายบุคคล ตามระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นอย่างน้อย 1 หลักสูตร (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)	√	√	√	-

รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต : ยุทธศาสตร์ที่ 2

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีเพื่อดำเนินการ			งบประมาณ
				2563	2564	2565	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบสรรหากำลังคนคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ	2.1 สนับสนุน ส่งเสริม ให้ข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) / New wave	โครงการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) / New wave	จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) / New wave (อย่างน้อย 1 คน/ปี)	√	√	√	-
	2.2 ขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาลประเภทต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล ปี 2562-2564 และจัดทำแผนฯปี 2565-2569	จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนรัฐบาล (อย่างน้อย 1 คน/ปี)	√	√	√	-
	2.3 เสริมสร้างความรู้ ทักษะสมรรถนะในการปฏิบัติงานเบื้องต้นที่จำเป็น รวมถึง คุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการ เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพ	โครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ กรมสุขภาพจิต (ปีละ 2 รุ่น)	- ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70) - ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ เข้าร่วมโครงการ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90)	√	√	√	500,000 บาท/ปี

รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต : ยุทธศาสตร์ที่ 3

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ			งบประมาณ
				2563	2564	2565	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างและ พัฒนาสมรรถนะ ทักษะบุคลากร 4.0 ด้านดิจิทัล	3.1 พัฒนาบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ ให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศเบื้องต้น ที่ทันสมัย สามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และให้บริการ ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการพัฒนาทักษะบุคลากร ด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรม สุขภาพจิตได้รับการพัฒนาให้มี ทักษะด้านดิจิทัล	√	√	√	500,000 บาท/ปี
		โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะ ด้านการใช้ ข้อมูล สื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัล (MIDL) : การสร้าง E-Book ฯลฯ	ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70)	√	√	√	60,000 บาท/ ปี
		สอดแทรกเนื้อหา องค์ความรู้ ด้านดิจิทัลโดยบูรณาการร่วมกับ โครงการอบรมต่างๆที่จัดขึ้น	ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70)	√	√	√	-
3.2 จัดให้มีการประเมินทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการบริหารงานทรัพยากร บุคคลสำหรับเครือข่าย	โครงการประเมินทักษะด้าน ดิจิทัลของบุคลากรกลุ่มต่างๆ	ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70)	√	-	-	250,000 บาท/ปี
		ร้อยละของผู้ผ่านการประเมิน ทักษะด้านดิจิทัล	-	√	√	250,000 บาท/ปี	
3.3 สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานใน สังกัดเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ บุคลากรอย่างถ้วนทั่วทั้งองค์กร	กำหนดเป็นตัวชี้วัดในคำรับรอง การปฏิบัติราชการของ หน่วยงาน	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรม สุขภาพจิตได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ และทักษะ ด้านการใช้ข้อมูล สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (MIDL)	√	√	-	-	

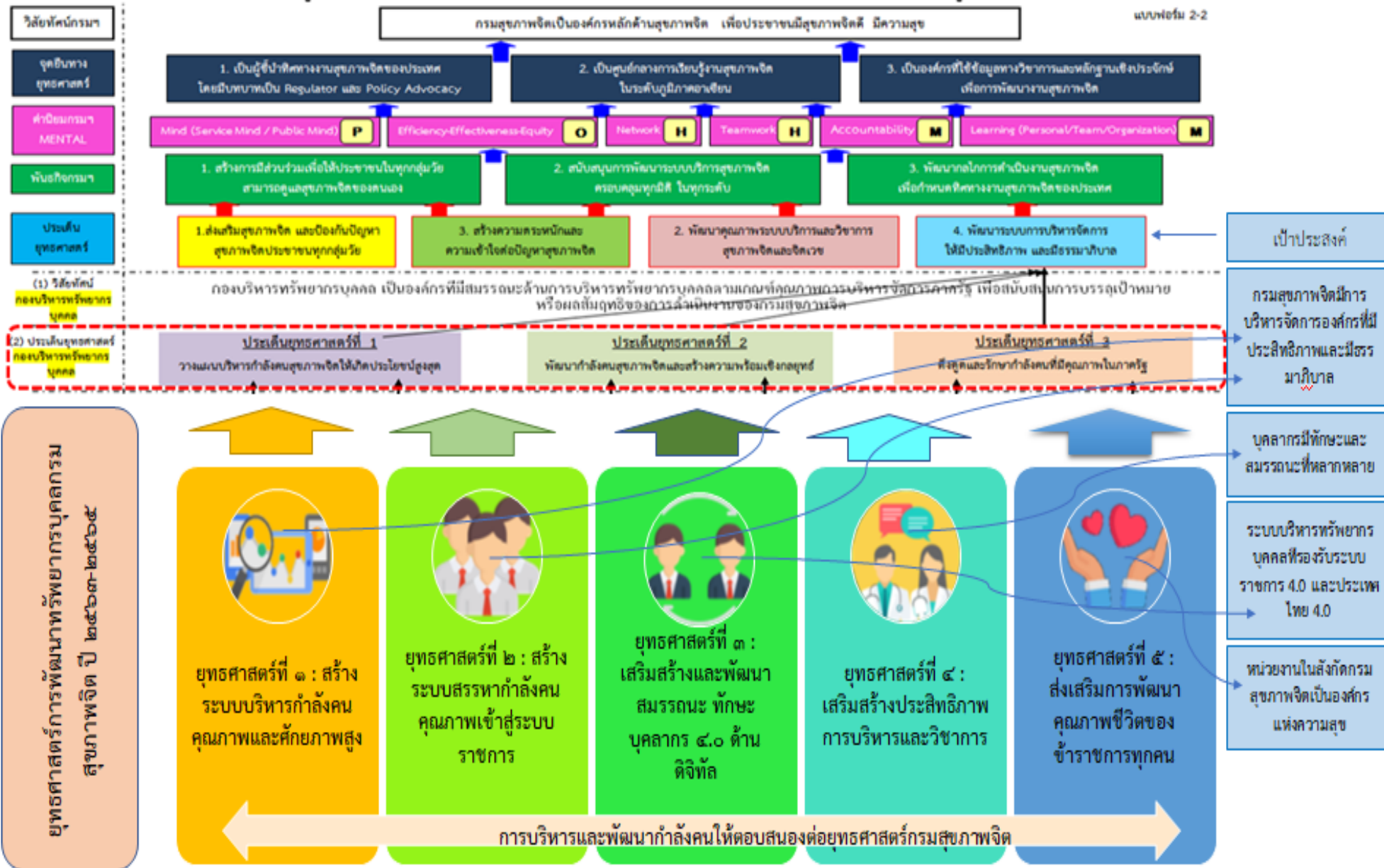
รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลกรมสุขภาพจิต : ยุทธศาสตร์ที่ 4

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีที่ดำเนินการ			งบประมาณ
				2563	2564	2565	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้าง ประสิทธิภาพการ บริหารและวิชาการ	4.1 พัฒนาผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูง มีความพร้อมด้านการบริหารจัดการผลักดันผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงานให้บรรลุตามภารกิจของกรมได้อย่างเป็นรูปธรรม	โครงการพัฒนาระบบข้าราชการกลุ่มศักยภาพสูง (กลุ่มผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ)	ร้อยละของผู้บริหารได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50)	√	√	√	-
		โครงการผู้บริหารระดับกลางกรมสุขภาพจิต	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)	-	√	√	1,200,000 บาท/ปี
		โครงการเขียนผลงานทางวิชาการระดับชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)	-	√	√	300,000 บาท/ปี
	4.2 จัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสุขภาพจิตและจิตเวชสำหรับบุคลากร	ร้อยละของผู้ได้รับการพัฒนา เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด	√	√	√	8,500,000 บาท/ปี
4.3 จัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพ	โครงการพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพสำหรับบุคลากร	ร้อยละของผู้ได้รับการพัฒนาในสายวิชาชีพ เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด	√	√	√	4,800,000 บาท/ปี	
4.4 สนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าในแก่บุคลากรทุกสายงาน	จัดสรรโควตาการศึกษาต่อในประเทศ	ร้อยละของหน่วยงานที่เสนอขอโควตาและได้รับการจัดสรร	√	√	√	-	

รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต : ยุทธศาสตร์ที่ 5

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีเพื่อดำเนินการ			งบประมาณ
				2563	2564	2565	
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน	5.1 กำหนดให้หน่วยงานจัดทำแผนสร้างสุข เพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข	กำหนดเป็นตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน :	- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข - ร้อยละของหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุข	√	-	-	-
	5.2 ส่งเสริมความรู้ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี	โครงการเสริมสร้างสุขบุคลากรเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)	ร้อยละความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการสร้างสุข	√	-	-	170,000 บาท
		โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมสุขภาพจิต	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	√	√	√	300,000 บาท/ปี
	5.3 มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการสร้างสุข	โครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	√	√	√	-
		โครงการสำรวจความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการสร้างสุข	ร้อยละความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการสร้างสุข	√	√	√	-
	5.4 จัดทำระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กร	โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ	√	√	√	100,000 บาท/ปี
		โครงการเกษียณอายุข้าราชการราชการ	ร้อยละผู้เกษียณที่เข้าร่วมโครงการ	√	√	√	300,000 บาท/ปี


แผนที่ยุทธศาสตร์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพบุคคลกรมสุขภาพจิต ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕




ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : สร้างระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง




ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างระบบสรรหากำลังคนคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ ทักษะบุคลากร ๔.๐ ด้านดิจิทัล

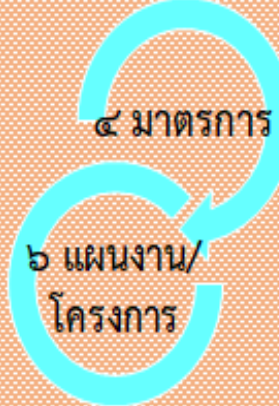
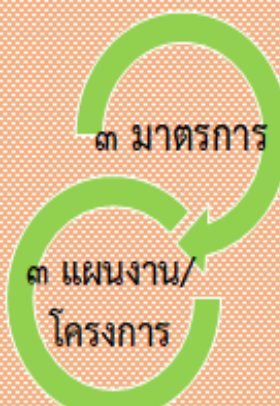


ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารและวิชาการ



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน

← การบริหารและพัฒนากำลังคนให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต →



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลกรมสุขภาพจิต ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต ๒. จัดทำระบบพัฒนาข้าราชการกลุ่มศักยภาพสูงกรมสุขภาพจิต ๓. วางระบบและดำเนินการพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะตามความจำเป็น รวมทั้งมีการ ประเมินติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ๔. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน แผนความก้าวหน้า ในอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างระบบสรรหากำลังคนคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สนับสนุน ส่งเสริม ให้ข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) / New wave ๒. ขอรับการจัดสรรนักเรียนทุนประเภทต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ๓. เสริมสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานเบื้องต้นที่จำเป็นรวมถึงคุณธรรม จริยธรรมแก่ข้าราชการ เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ ทักษะบุคลากร ๔.๐ ด้านดิจิทัล	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ ให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเบื้องต้น ที่ทันสมัย สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. จัดให้มีการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ๓. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในสังกัดเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างถ้วนทั่วทั้งองค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารและวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูง มีความพร้อมด้านการบริหารจัดการผลักดันผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงานให้บรรลุตามภารกิจของกรมได้อย่างเป็นรูปธรรม ๒. จัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพ ๔. สนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าในแก่บุคลากรทุกสายงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กำหนดให้หน่วยงานจัดทำแผนสร้างสุข เพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ๒. ส่งเสริมความรู้ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๓. มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ๔. จัดทำระบบสร้างแรงจูงเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กร