

ส่วนที่ 4 แบบเสนอผลงาน

(ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน/ผลงานที่ผ่านมา ไม่เกิน 5 หน้ากระดาษ A4)

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล.....นางสาวรณิดา.....จันทร์ศรี.....ตำแหน่งที่ขอเข้ารับการประเมินบุคคล
.....นักทรัพยากรบุคคล.....ด้าน (ถ้ามี)ระดับ..ชำนาญการ.....
ตำแหน่งเลขที่.....51.....กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....กลุ่มภารกิจ
หน่วยงาน.....กองบริหารทรัพยากรบุคคล.....กรมสุขภาพจิต

- 1) ชื่อผลงานเรื่อง.. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต.....
- 2) ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....สิงหาคม 2565...ถึง.....เมษายน....2566.....
- 3) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(1) ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในบริบทของกระทรวงสาธารณสุข และกรมสุขภาพจิต เพื่อนำมาวิเคราะห์/สังเคราะห์/ รวบรวม และสามารถนำมาใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป้าหมายในการพัฒนา การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล โดยอาศัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1.1 มีความรู้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) :

- ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์: พัฒนาให้ทุกคนทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีความรู้ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ พัฒนาค่านิยมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

- ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน หลักคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

1.2 มีความรู้แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

- ยุทธศาสตร์ที่ 3 People Excellence ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้เพียงพอและมีคุณภาพ บริหารจัดการบุคลากรด้านสุขภาพให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และส่งเสริมขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน

1.3 มีความรู้แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) : ผลักดันและพัฒนาให้ข้าราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละ ส่วนราชการได้มารักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

1.4 ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ.

2566 – 2570) : ประกอบด้วย 4 เรื่อง คือ 1. ส่งเสริม ป้องกัน ควบคุมโรค ภัยสุขภาพ และคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

2. พัฒนาและส่งเสริมการจัดระบบบริการสุขภาพทุกระดับให้มีคุณภาพ

3. พัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการที่เป็นเลิศ

4. การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขอย่างมีธรรมาภิบาล

ทั้งนี้ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) มีเป้าหมาย กำลังคนด้านสุขภาพที่เพียงพอและมีคุณภาพ มีการกระจายที่เหมาะสมเป็นธรรมและทั่วถึง เพื่อประชาชนได้รับการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

1.5 มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์กรมสุขภาพจิต : เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพจิต ด้วยระบบสุขภาพจิตดิจิทัล เพื่อประชาชนมีสุขภาพจิตดี มีความสุข

1.6 ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมสุขภาพจิต ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยกระดับการสื่อสารสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : เร่งพัฒนาระบบสุขภาพจิตด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่รองรับงานสุขภาพจิตในอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างเครือข่ายพลเมืองสุขภาพจิตดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : สร้างมูลค่างานสุขภาพจิตผ่านกลไกการตลาด เศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และกำลังคนสมรรถนะสูง

โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างมูลค่างานสุขภาพจิตผ่านกลไกการตลาด เศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และกำลังคนสมรรถนะสูง ที่เน้นการเสริมสร้างภาพลักษณ์งานสุขภาพจิต พัฒนาระบบเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและมีความสุข

1.7 ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบคุณภาพการจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร : สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ มีจริยธรรม ความคิดริเริ่มนำไปสู่นวัตกรรม โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

1.8 มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ได้มีมติเห็นชอบให้ข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถ นำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม การทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยและมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงาน และการสร้าง รัฐบาลแบบเปิดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการพัฒนา ประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

1.9 ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการวิเคราะห์รายงานสรุปผลการพัฒนาสมรรถนะและทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา

1.10 มีความเข้าใจแนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง ตอบสนองการผสมผสานระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ภายใต้บริบทความท้าทายในศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีโดยกำหนดกรอบความคิดและกรอบทักษะที่ผสมผสานทักษะในการทำงานและการใช้ชีวิต ทักษะด้านการเรียนรู้ และสร้างนวัตกรรม และทักษะด้านข้อมูล สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นเครื่องมือให้บุคลากร ภาครัฐได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมถึง เป็นเครื่องมือให้หน่วยงานภาครัฐใช้ในการกำหนดแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

(2) มีความเข้าใจขั้นตอน/ กระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทาง กลยุทธ์ หรือ ยุทธศาสตร์ขององค์กรในการพัฒนาบุคลากรตามสายวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป

(3) มีความเข้าใจในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ พร้อมติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

4) สรุปสาระสำคัญขั้นตอนการดำเนินการและเป้าหมายของงาน

ขั้นตอนที่	การดำเนินการ	เป้าหมายของงาน
1	การเตรียมข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Organization Environment) และสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)	- มีนโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และวิเคราะห์/ สังเคราะห์ - มีการประชุมคณะกรรมการระดับรอง เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
2	การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	- มีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร - มีการทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร - มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ - มีกระบวนการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
3	การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา	- มีการประเมินองค์กรโดยใช้ SWOT Analysis - มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ทิศทางนโยบาย และแผนงาน - มีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา - มีการจัดทำรายละเอียด แผนงาน และงบประมาณ
4	การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล	- มีการกำหนดกรอบการประเมิน และตัวชี้วัด - มีการกำหนดระบบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล
5	จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต	- มีการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ สามารถดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ในแผนฯ
6	การติดตามและประเมินผล	- มีการตรวจสอบผลลัพธ์ เก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ - มีการประเมินผลการดำเนินงาน - มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่ส่งผลให้ไม่เป็นไปตามแผน - มีการปรับปรุงในส่วนที่มีปัญหา

5) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

5.1 กรมสุขภาพจิตมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่ ก.พ. กำหนด และยุทธศาสตร์ของกรมสุขภาพจิต เพื่อเป็นเครื่องมือ หรือทิศทางในการขับเคลื่อน และเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล

5.2 ความสำเร็จในการมีแนวทางการประเมิน และพัฒนาสมรรถนะ/ ทักษะเฉพาะที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของกรมสุขภาพจิต

6) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

6.1 สามารถนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของกรมสุขภาพจิต เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องต่อการสนับสนุนแผนปฏิรูปราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมสุขภาพจิต ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.2 นำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของกรมสุขภาพจิต มาพัฒนาบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกรมสุขภาพจิต

7) ความยุ่งยากและซับซ้อน

การจัดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล กรมสุขภาพจิต มีความยุ่งยากซับซ้อนโดยต้องจัดทำให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการระยะ 5 ปี กรมสุขภาพจิต (พ.ศ.2566 – พ.ศ.2570) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างมูลค่างานสุขภาพจิตผ่านกลไกการตลาด เศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และกำลังคนสมรรถนะสูง กลยุทธ์ที่ 4.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและมีความสุข ได้กำหนดสมรรถนะและทักษะใหม่ ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในทักษะที่หลากหลาย (Multitasking) ดังนั้น ในการจัดทำแผนจึงมีความยุ่งยากซับซ้อนที่ต้องกำหนดนิยามและระดับความรู้ของสมรรถนะ/ ทักษะใหม่ ตามแผนยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต และการกำหนดแนวทางประเมินสมรรถนะ/ทักษะ ซึ่งต้องอาศัยผู้มีความรู้ในสมรรถนะ/ ทักษะ ด้านต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นเนื้อหาในแบบประเมินผล โดยต้องวัดได้ว่าบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต มีความรู้ แต่ละสมรรถนะ/ ทักษะในระดับไหน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่ รวมทั้งรู้จักความหมาย และสามารถนำไปใช้ในสื่อสารในองค์กรได้ และนำมารายงานผล วิเคราะห์ผล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะและทักษะบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตต่อไป

8) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล เป็นงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วนแต่มีข้อจำกัดด้านเวลา โดยผู้รับการประเมินเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง ในการค้นคว้า ศึกษาการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข วิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ที่มีความหลากหลาย เพื่อวางแผนยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์ การดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิรูปราชการ

9) ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดทำเป็นร่างแบบประเมินในการวัดความรู้สมรรถนะ/ ทักษะในแต่ละด้านตามแผนยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต โดยให้ผู้แทนวิชาการทางสายวิชาชีพมาร่วมกำหนด และนำเสนอในที่ประชุมผู้บริหาร/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ประชาวิจารณ์) โดยจัดทำสมรรถนะ/ทักษะดังกล่าว มาเป็นฉบับทดลองใช้ในช่วง 2 ไตรมาสแรก และเริ่มนำไปใช้ในไตรมาส 3 และปรีกษาผู้รู้ที่จะให้องค์ความรู้ในแต่ละด้านเพื่อจัดทำร่าง

2. เมื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลเรียบร้อยแล้ว ควรเข้าคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคคล กรมสุขภาพจิต เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนเผยแพร่ และบังคับใช้เป็นทิศทางในการขับเคลื่อนพัฒนาศักยภาพบุคคลในสังกัดกรมสุขภาพจิตต่อไป

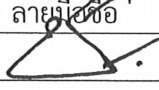
10) การเผยแพร่(ถ้ามี)

- ☐ ผลงานแล้วเสร็จและเผยแพร่แล้ว ระบุแหล่งเผยแพร่
- ☐ ผลงานแล้วเสร็จแต่ยังไม่ได้เผยแพร่
- ☒ ผลงานยังไม่แล้วเสร็จ

11) การรับรองสัดส่วนของผลงาน ในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

ผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลมีส่วนร่วมในผลงานที่ขอรับการประเมิน ร้อยละ.....90.....และมีผู้มีส่วนร่วม

ในผลงาน ดังนี้

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนมีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นายชัยณรงค์ บุรินทร์กุล	ร้อยละ 10	

ส่วนที่ 5 แบบเสนอข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

(ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ไม่เกิน 3 หน้ากระดาษ A 4)

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล.....นางสาวรมิตา.....จันทร์ศรี.....
ตำแหน่งที่ขอเข้ารับการประเมินบุคคล.....นักทรัพยากรบุคคล.....ด้าน (ถ้ามี)
ระดับ...ชำนาญการพิเศษ.....ตำแหน่งเลขที่.....51..... กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....
กลุ่มภารกิจ-..... หน่วยงาน.....กองบริหารทรัพยากรบุคคล..... กรมสุขภาพจิต

1) ชื่อผลงานเรื่อง

การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต โดยใช้ Quick Win

2) หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – พ.ศ.2570) ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างมูลค่างานสุขภาพจิตผ่านกลไกการตลาดเศรษฐกิจสุขภาพจิต และกำลังคนสมรรถนะสูง ที่มุ่งเน้นประชาชนได้รับคุณค่าจากผลิตภัณฑ์ บริการ และบุคลากรกรมสุขภาพจิต จนเกิดความเชื่อมั่นต่อกรมสุขภาพจิตกลยุทธ์ที่ 4.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและมีความสุข

กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – พ.ศ.2570) ดังนี้

1. ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)
2. ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะ
3. ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข

ทั้งนี้ ได้มีประชุมหารือกับสำนักวิชาการสุขภาพจิต ซึ่งเป็นทีมเลขานุการในยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างมูลค่างานสุขภาพจิตผ่านกลไกการตลาดเศรษฐกิจสุขภาพจิต และกำลังคนสมรรถนะสูง และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อกำหนดแนวทางร่วมกันเพื่อจะได้ออกแบบแนวทางการดำเนินงาน การติดตามและรายงานผลกรมสุขภาพจิต ทุกปีงบประมาณ 2566 – 2570 (เดือนตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป) และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – พ.ศ.2570) เพื่อเป็นการจัดอุปสรรคในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างมูลค่างานสุขภาพจิตผ่านกลไกการตลาดเศรษฐกิจสุขภาพจิต และกำลังคนสมรรถนะสูง กลยุทธ์ที่ 4.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและมีความสุข และผลักดันให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ผู้เสนอแนวคิด จึงได้นำวิธีคิดแบบ Quick-Win มาใช้ในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยใช้โครงการ/กิจกรรม ที่สามารถดำเนินการได้ทันที มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานการพัฒนาศูนย์สุขภาพจิตเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

การคิดแบบ “Quick Win” หมายถึง “การมุ่งสร้างผลสำเร็จสูงสุด กล่าวคือ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต ซึ่งเป็นแผนระยะยาว 5 ปี ในขณะเดียวกันก็สร้างผลงานหรือผลลัพธ์ย่อย ๆ ออกมาอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผลลัพธ์ย่อย ๆ เหล่านี้ปูทาง

ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสุดท้ายในเวลาอันรวดเร็ว” เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการในแต่ละรอบปีงบประมาณได้ โดยวิธีการที่นำเสนอ คือ การนำความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่มาผนวกเข้ากับทักษะการคิดที่สำคัญ ได้แก่ “ทักษะการคิดอย่างมีตรรกะ (Logical Thinking Skill)” และ “ทักษะการสร้างจินตนาการ (Imaginative Skill) / ทักษะการสร้างแนวคิด (Conceptual Skill)” เพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดมูลค่าเพิ่มกับงานที่รับผิดชอบโดยไม่ยึดติดกับลักษณะงานเดิมที่ผ่านมา แต่สามารถนำความรู้หรือประสบการณ์เหล่านั้นมาบูรณาการและใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่เพื่อรับมือกับปัญหาได้ทุกรูปแบบ ทุกสถานการณ์ และสร้างสรรค์ผลงานแนวทางการพัฒนาบุคลากรอันโดดเด่นได้ในระยะเวลาอันสั้น

ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

เนื่องจากในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีการกำหนด Quick Win ในยุทธศาสตร์ที่ 4 ว่าต้องมีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต ให้ครอบคลุมทุกสายงานวิชาชีพให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แต่ในทางปฏิบัติแล้ว สมรรถนะ/ ทักษะเฉพาะด้านที่จะสร้างความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ บางด้านถือว่ามีความใหม่มากสำหรับบุคลากรกรมสุขภาพจิต เช่น ด้านระบาดวิทยา สุขภาพจิต ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด และด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต ซึ่งจำเป็นต้องกำหนดเป็นแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะ/ ทักษะเฉพาะดังกล่าว ซึ่งอาจจะไม่เสร็จสิ้นภายในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนั้น ผู้เสนอแนวคิดจึงนำวิธีคิดแบบ Quick Win มาใช้ในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต แบบควบคู่กันไป โดยนำ Quick Win มาใช้สร้างเป็นกิจกรรมในการดำเนินงานแบบย่อย ๆ เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต (พ.ศ. 2566 - 2570) ประสบความสำเร็จและลุล่วงไปด้วยดี

4) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีแผนปฏิบัติการ (Quick Win) เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต (พ.ศ. 2566 - 2570) ทำให้หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตเข้าใจทิศทางการดำเนินงานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมสุขภาพจิต

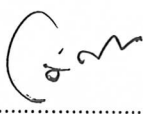
2. มีกิจกรรม/ โครงการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกสายงานวิชาชีพให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – พ.ศ.2570) ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างมูลค่างานสุขภาพจิตผ่านกลไกการตลาดเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และกำลังคนสมรรถนะสูง

3. สามารถรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการในแต่ละรอบปีงบประมาณได้ และนำผลลัพธ์ที่ได้ใช้เป็นแนวทางปรับปรุง หรือพัฒนาในปีงบประมาณถัดไป

5) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละความสำเร็จของการมีแผนการปฏิบัติการ (Quick Win) ในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ พ.ศ.2566

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นจริงทุกประการ หากตรวจสอบภายหลังพบว่าข้อความดังกล่าวเป็นเท็จหรือไม่ถูกต้อง จะถือว่าหมตสิทธิการได้รับการคัดเลือกและหากได้รับการพิจารณาคัดเลือกแล้วจะถือเป็นโมฆะ และหากข้าพเจ้าได้รับการคัดเลือก ข้าพเจ้าพร้อมที่จะส่งผลงานเข้ารับการประเมินผลงาน ภายใน 9 เดือน นับจากวันที่ประกาศผลการคัดเลือก และอาจขอขยายเวลาการจัดส่งผลงานได้อีกไม่เกิน 6 เดือน รวมระยะเวลาทั้งสิ้น ไม่เกิน 1 ปี 3 เดือน เว้นแต่กรณีที่ข้าพเจ้าจะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ข้าพเจ้าจะส่งผลงานเข้ารับการประเมินถึงกรมสุขภาพจิต ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 6 เดือน ในปีงบประมาณนั้น ในกรณีที่ข้าพเจ้าไม่สามารถจัดส่งผลงานได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ขอให้กรมสุขภาพจิตพิจารณาคัดเลือกบุคคลตามขั้นตอนต่อไป

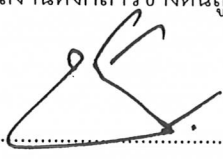
ลงชื่อ  (ผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล)

(นางสาวรณิดา จันทร)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

วันที่ 13 ธันวาคม 2565

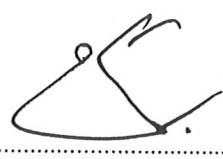
ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ  (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(นายชัยณรงค์ บุรินทร์กุล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

วันที่ 13 ธันวาคม 2565

ลงชื่อ  (ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป)

(นายชัยณรงค์ บุรินทร์กุล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

วันที่ 13 ธันวาคม 2565