กรมสุขภาพจิต
Department of Mental Health

แผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต

(HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT PLAN)

ปีงบประมาณ 2566 - 2570

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กรมสุขภาพจิต
0 2590 8061
www.hr.dmh.go.th

คำนำ

ปัจจุบันสถานการณ์การเจ็บป่วยทางสุขภาพจิตของคนไทยที่มีจำนวนมากขึ้น และมีแนวโน้มในการก่อปัญหาความรุนแรงในครอบครัวและสังคมเพิ่มมากขึ้น โดยข้อมูลของศูนย์วิจัยและสารสนเทศโรคซึมเศร้าและสมาคมจิตแพทย์ พบว่าปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ประเทศไทยมีจำนวนผู้ป่วยโรคซึมเศร้าคาดประมาณ 1.36 ล้านคน มีผู้ป่วยโรคซึมเศร้ามาเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลรัฐเฉลี่ยวันละประมาณ 50 คน ขณะที่สถิติผู้รับบริการจากสายด่วนสุขภาพจิต 1323 เพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 15 และอัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จยังคงเพิ่มขึ้นต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2565 มีมติเห็นชอบในหลักการของข้อเสนอเพื่อกำหนดมาตรการสำคัญในการแก้ไขปัญหาอาวุธปืนและยาเสพติดและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต

กรมสุขภาพจิต ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมสุขภาพจิต ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข คือ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยกระดับการสื่อสารสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เร่งพัฒนาระบบสุขภาพจิตด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่รองรับงานสุขภาพจิตในอนาคต ยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างเครือข่ายพลเมืองสุขภาพจิตดี และยุทธศาสตร์ที่ 4 : สร้างมูลค่างานสุขภาพจิตผ่านกลไกการตลาด เศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และกำลังคนสมรรถนะสูง

เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิตบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ “ทรัพยากรบุคคล” ถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์ และมีทิศทางชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2566 – 2570 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิตให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น และเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้อย่างเป็นระบบ และรองรับการสืบทอดตำแหน่งในอนาคต รวมถึงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีความสุขในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้สามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร

กรมสุขภาพจิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมสุขภาพจิต ให้มีสมรรถนะ ทักษะมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสุขภาพจิตและจิตเวช พร้อมรับมือกับประเด็นสุขภาพจิตที่ท้าทายในอนาคต รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเชี่ยวชาญของสถาบันฝึกอบรมของกรมสุขภาพจิต ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านสุขภาพจิตให้แก่สังคม ทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อกรมสุขภาพจิต เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป

กรมสุขภาพจิต
พฤษภาคม 2567

บทสรุปผู้บริหาร

กรมสุขภาพจิต ได้มีแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ของกรมสุขภาพจิต (Vision Statement) คือ “กรมสุขภาพจิต เป็นองค์การหลักด้านสุขภาพจิตของประเทศ เพื่อประชาชนสุขภาพจิตดี สู่สังคมและเศรษฐกิจมูลค่าสูง” โดยมีตัวชี้วัดผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานเมื่อสิ้นแผนปฏิบัติราชการฯ (Ultimate Outcome) คือ 1. เด็กไทยมีระดับสติปัญญา (IQ) เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 103 2. เด็กไทยมีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) อยู่ในเกณฑ์ปกติขึ้นไป ร้อยละ 85 3. อัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จไม่เกิน 8.0 ต่อประชากรแสนคน และ 4. คนไทยมีสุขภาพจิตดี ร้อยละ 90 และได้กำหนดพันธกิจ (Mission Statement) ดังนี้

1) พัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านสุขภาพจิต โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์

2) สนับสนุนการพัฒนาระบบสุขภาพจิตครอบคลุมทุกมิติในทุกระดับ

3) สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้ประชาชนในทุกกลุ่มวัยสามารถดูแลสุขภาพจิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม

4) พัฒนากลไกและกำหนดทิศทางการดำเนินงานสุขภาพจิตของประเทศ

ซึ่งมีค่านิยมหลักขององค์กร : MENTAL ประกอบด้วย 6 ประการ คือ

M = Mind (Happy Mind, Service Mind, Public Mind) หัวใจบริการ การมีจิตใจพร้อมให้บริการและมีจิตสาธารณะในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ โดยยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม

E = Efficiency, Effectiveness, Equity ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เสมอภาค การทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และการปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค ถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ

N = Network สัมพันธ์เครือข่าย การพัฒนาเครือข่าย ประสานความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับเครือข่ายด้วยจิตใจที่เปิดกว้าง เรียนรู้รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อให้เกิดผลสำเร็จและมีความสุข

T = Teamwork ทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี การผนึกสายสัมพันธ์ การมีน้ำใจช่วยเพื่อนร่วมงาน การประสานใจและกายบนพื้นฐานของการแบ่งปันความรัก ความเข้าใจ การให้อภัย และการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

A = Accountability โปร่งใสตรวจสอบได้ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นบรรทัดฐาน และพร้อมเปิดเผยข้อมูล

L = Learning (Personal, Team, Organization) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร ทีมงานและองค์การ ในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ๆ พร้อมทั้งยังต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และมีประเด็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนงานของกรมสุขภาพจิต ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยกระดับการสื่อสารสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : เร่งพัฒนาระบบสุขภาพจิตด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่รองรับงานสุขภาพจิตในอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างเครือข่ายพลเมืองสุขภาพจิตดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : สร้างมูลค่างานสุขภาพจิตผ่านกลไกการตลาด เศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และกำลังคนสมรรถนะสูง

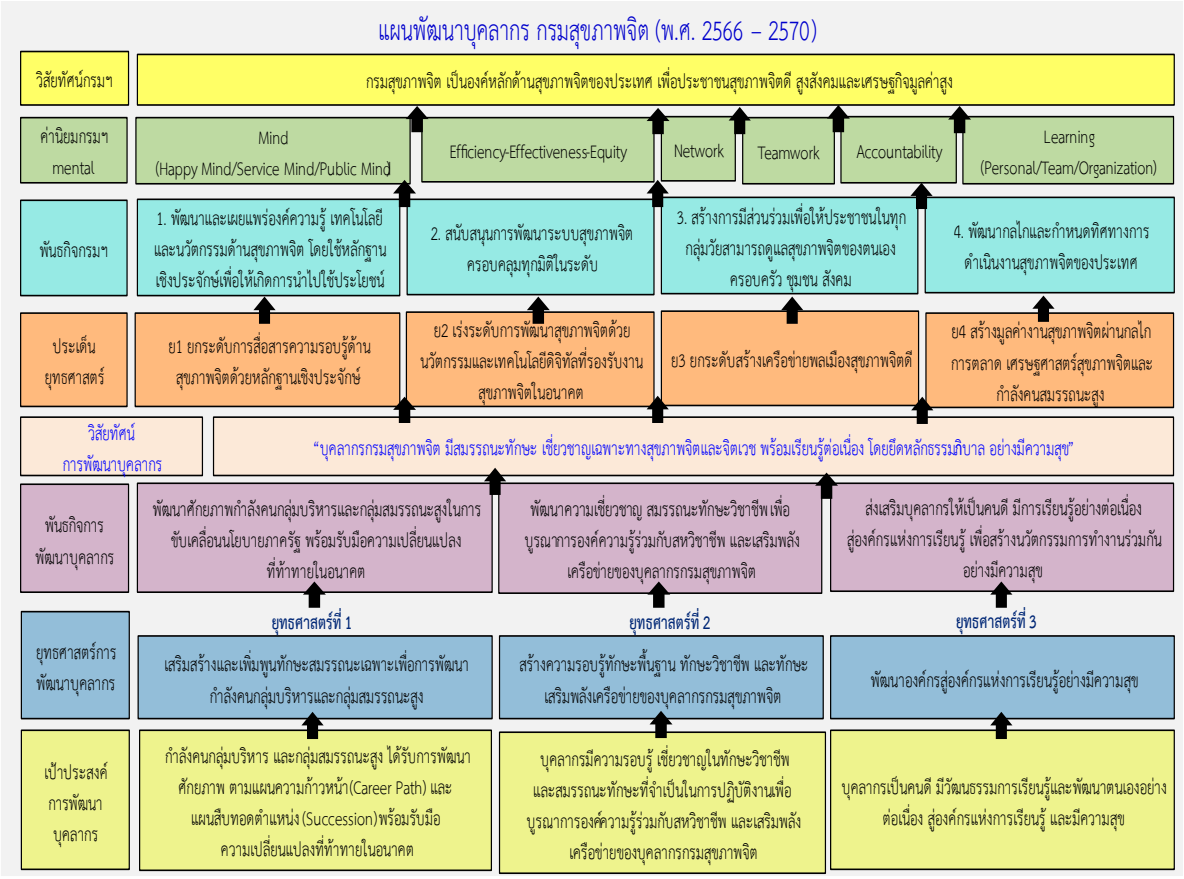
ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กร และปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมสุขภาพจิตให้บรรลุเป้าหมาย การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2566 – 2570 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของกรมสุขภาพจิต ให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของกรมสุขภาพจิต ตามแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมสุขภาพจิต และบริบทต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง และเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

แผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2566 – 2570 จึงเป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมสุขภาพจิต และหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต และเสริมสร้างการบูรณาการการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้กรมสุขภาพจิตบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ และมีทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าอย่างถูกต้อง และเหมาะสมในด้านการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ ทักษะ มีความป็นผู้นำ เป็นคนดี มีระเบียบวินัย รวมทั้งมีพลังกาย พลังใจ ในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จ โดยกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ได้มีการศึกษา วิเคราะห์นโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของกรมสุขภาพจิต การวิเคราะห์ ความสอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับกระทรวง และระดับชาติ การวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวัง และความท้าทายในการพัฒนาบุคลากรของกรมสุขภาพจิต เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของกรมสุขภาพจิตในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2566 – 2570 โดยมีสาระสำคัญของแผนฯ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดรายประเด็นการพัฒนา โครงการสำคัญ และตารางแสดงความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต กับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2566 – 2570 โดยฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต (กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต) ได้ดำเนินการ 1) การเตรียมข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Organization Environment) และสภาพแวดล้อมภายนอก (External Organization Environment) ประกอบด้วย ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และวิเคราะห์/ สังเคราะห์ ความพึงพอใจผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การนิเทศงาน บริบทองค์กร และผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา 2) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร และทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ในการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการพัฒนา และกระบวนการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยการประชุมคณะทำงานระดมสมองเพื่อทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งหารือร่วมกับทีมเลขายุทธศาสตร์ที่ 4

(กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานวิชาการสุขภาพจิต และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ) 3) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินองค์กรโดยใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง และจุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส และอุปสรรค) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยได้จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2566 – 2570 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ของแผนพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์/มาตรการ แนวทางการพัฒนาแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แนวทางในการดำเนินงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบหลัก ให้สมบูรณ์ครอบคลุมปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการกรมสุขภาพจิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. พ.ศ. 2566 – 2570 เสนอที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2566 – 2570 และเสนอกรมสุขภาพจิต ให้ความเห็นชอบในแผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2566 – 2570

แผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ภายใต้วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ของแผนปฏิบัติราชการกรมสุขภาพจิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ดังนี้



วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

"บุคลากรกรมสุขภาพจิต มีสมรรถนะทักษะ เชี่ยวชาญเฉพาะทางสุขภาพจิตและจิตเวช
พร้อมเรียนรู้ต่อเนื่อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล อย่างมีความสุข"

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาศักยภาพกำลังคนกลุ่มบริหารและกลุ่มสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐ พร้อมรับมือความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายในอนาคต
2. พัฒนาความเชี่ยวชาญ สมรรถนะทักษะวิชาชีพ เพื่อบูรณาการองค์ความรู้ร่วมกับสหวิชาชีพ และเสริมพลังเครือข่ายของบุคลากรกรมสุขภาพจิต
3. ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นคนดี มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างและเพิ่มพูนทักษะสมรรถนะเฉพาะเพื่อการพัฒนากำลังคน กลุ่มบริหารและกลุ่มสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ที่ 1 กำลังคนกลุ่มบริหาร และกลุ่มสมรรถนะสูง ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามแผนความก้าวหน้า (Career Path) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession) พร้อมรับมือความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายในอนาคต

มาตรการ
1. เสริมสร้างศักยภาพด้านการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐ แก่กำลังคนกลุ่มบริหาร และกลุ่มสมรรถนะสูง ให้สอดคล้องกับแผนความก้าวหน้า
2. สร้างความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายทุกภาคส่วน
3. สร้างแรงจูงใจเพื่อธำรงรักษาบุคลากรในกลุ่มบริหารและกลุ่มสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความรอบรู้ทักษะพื้นฐาน ทักษะวิชาชีพ และทักษะเสริมพลังเครือข่ายของบุคลากรกรมสุขภาพจิต

เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญในทักษะวิชาชีพ และสมรรถนะทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อบูรณาการองค์ความรู้ร่วมกับสหวิชาชีพ และเสริมพลังเครือข่ายของบุคลากรกรมสุขภาพจิต

มาตรการ
1. เสริมสร้างทักษะวิชาชีพและทักษะเสริมพลังเครือข่ายของบุคลากรกรมสุขภาพจิต เพื่อเพิ่มกำลังคนสมรรถนะสูงระดับประเทศ
2. เสริมสร้างความรอบรู้ทักษะพื้นฐาน ทักษะวิชาชีพของบุคลากรกรมสุขภาพจิต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข

เป้าประสงค์ที่ 3 บุคลากรเป็นคนดี มีวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีความสุข

มาตรการ

1. พัฒนาองค์กรสุขภาพจิต ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เตรียมคนให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมสุขภาพจิต
2. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)
3. ส่งเสริม และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และสร้างจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดี

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ได้มีการกำหนดแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาแต่ละเรื่องไว้เป็นที่เรียบร้อย เพื่อควบคุมการบริหารจัดการให้เป็นไปในทิศทางตามแผนที่กำหนด หัวใจสำคัญในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอีกประการ คือ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรให้กับบุคลากรทุกระดับภายในกรมสุขภาพจิต ได้เข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผน ผู้รับผิดชอบขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมตามแผนดังกล่าว ต้องสามารถจัดโครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรของกรมสุขภาพจิต เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ทั้งนี้ การขับเคลื่อนให้แผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ผู้บริหารทุกระดับ ถือว่ามีส่วนสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้แผนพัฒนาบุคลากรของกรมสุขภาพจิตประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทสรุปผู้บริหาร	
บทที่ 1 บทนำ	
• หลักการและเหตุผล	1
• วัตถุประสงค์	3
• กรอบแนวคิดและกระบวนการ	3
• ผลที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 การศึกษา และทบทวน สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (Internal Organization Environment & External Organization Environment)	
• สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Organization Environment)	5
• สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Organization Environment)	24
บทที่ 3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
• การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)	47
• การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)	50
• การกำหนดเป้าประสงค์ที่ตอบสนองประเด็น SWOT ตามกลยุทธ์ 4 ด้าน	54
• ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต	57
• ความท้าทายสำคัญในการพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต	57
• แนวทางในการพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต	60
บทที่ 4 สาระสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต	
• วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร	62
• พันธกิจการพัฒนาบุคลากร	62
• ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	63
• รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต	64
บทที่ 5 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล	
• การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	82
• การติดตามประเมินผล และรายงานผล	83
ภาคผนวก	
บรรณานุกรม	

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	กลยุทธ์ / ตัวชี้วัด / แนวทางการดำเนินงานภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4	7
ตารางที่ 2	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ปี 2563 – 2565	10
ตารางที่ 3	แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	11
ตารางที่ 4	โครงสร้างอายุและสัดส่วนบุคลากรกรมสุขภาพจิตแยกตามช่วงวัย	14
ตารางที่ 5	อัตรากำลัง และการสูญเสียข้าราชการ กรมสุขภาพจิต	15
ตารางที่ 6	ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	17
ตารางที่ 7	ผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) กระทรวงสาธารณสุข	18
ตารางที่ 8	ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI)	19
ตารางที่ 9	แสดงสรุปจำนวนข้อคำถาม ITA แต่ละตัวชี้วัด	21
ตารางที่ 10	ภาพรวมผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกรมสุขภาพจิต	22
ตารางที่ 11	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กระทรวงสาธารณสุข	23
ตารางที่ 12	ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)	24
ตารางที่ 13	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)	29
ตารางที่ 14	แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 - 2579)	31
ตารางที่ 15	แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการ ของกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	38
ตารางที่ 16	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการ เรื่อง บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)	40
ตารางที่ 17	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการ เรื่อง บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)	41
ตารางที่ 18	มาตรการด้านการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด	44

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	แผนผังโครงสร้างกรมสุขภาพจิต	13
ภาพที่ 2	แสดงความเปรียบเทียบระดับผลการประเมิน ITA รูปแบบเดิมกับรูปแบบใหม่	22
ภาพที่ 3	เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร	34
ภาพที่ 4	นโยบายและทิศทางการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2568	42
ภาพที่ 5	แผนขับเคลื่อนนโยบายด้านองค์กร บุคลากร และการสื่อสารองค์กร	42
ภาพที่ 6	แนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T	43
ภาพที่ 7	รูปแบบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง แบบ 70 : 20 : 10	59

บทที่ 1
บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสถานการณ์การเจ็บป่วยทางสุขภาพจิตของคนไทยที่มีจำนวนมากขึ้น และมีแนวโน้มในการก่อปัญหาความรุนแรงในครอบครัวและสังคมเพิ่มมากขึ้น โดยข้อมูลของศูนย์วิจัยและสารสนเทศโรคซึมเศร้าและสมาคมจิตแพทย์ พบว่าปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ประเทศไทยมีจำนวนผู้ป่วยโรคซึมเศร้าคาดประมาณ 1.36 ล้านคน มีผู้ป่วยโรคซึมเศร้ามาเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลรัฐเฉลี่ยวันละประมาณ 50 คน ขณะที่สถิติผู้รับบริการจากสายด่วนสุขภาพจิต 1323 เพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 15 และอัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จยังคงเพิ่มขึ้นต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2565 มีมติเห็นชอบในหลักการของข้อเสนอเพื่อกำหนดมาตรการสำคัญในการแก้ไขปัญหาอาวุธปืนและยาเสพติดและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต

กรมสุขภาพจิต (Department of Mental Health Ministry of Public Health) เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งที่มีหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาวิชาการและบริการด้านสุขภาพจิต โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี ดำเนินการส่งเสริม ป้องกัน บำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพด้านสุขภาพจิต เพื่อให้ประชาชนมีความตระหนักและสามารถดูแลสุขภาพจิตของตนเอง ครอบครัว และชุมชนได้ รวมทั้งสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพจิตที่มีคุณภาพ มาตรฐาน และเป็นธรรม โดยมีแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมสุขภาพจิต ซึ่งมีการปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการใหม่ เพื่อให้มีทิศทางการดำเนินงาน สามารถรองรับภารกิจของกรมสุขภาพจิตทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้านส่งเสริม รักษา ป้องกัน ฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค ให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขครอบคลุมทั่วประเทศในทุกระดับทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมของกระทรวงสาธารณสุข “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยวิสัยทัศน์ “กรมสุขภาพจิต เป็นองค์การหลักด้านสุขภาพจิตของประเทศ เพื่อประชาชนสุขภาพจิตดี สู่สังคมและเศรษฐกิจมูลค่าสูง” โดยมีพันธกิจ ดังนี้

1) พัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านสุขภาพจิต โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์

2) สนับสนุนการพัฒนาระบบสุขภาพจิตครอบคลุมทุกมิติในทุกระดับ

3) สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้ประชาชนในทุกกลุ่มวัยสามารถดูแลสุขภาพจิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม

4) พัฒนากลไกและกำหนดทิศทางการดำเนินงานสุขภาพจิตของประเทศ

และมีประเด็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนงานของกรมสุขภาพจิต ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยกระดับการสื่อสารสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : เร่งพัฒนาระบบสุขภาพจิตด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่รองรับงานสุขภาพจิตในอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างเครือข่ายพลเมืองสุขภาพจิตดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : สร้างมูลค่างานสุขภาพจิตผ่านกลไกการตลาด เศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และกำลังคนสมรรถนะสูง

การขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมสุขภาพจิตได้นั้น “ทรัพยากรบุคคล” ถือว่ามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทั้งนี้ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมสุขภาพจิต ตระหนักถึงนโยบายดังกล่าวเป็นอย่างดี และมองว่าบุคลากรทุกคนมีความสำคัญและมีคุณค่าในตนเองควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง และทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรในกรมสุขภาพจิต เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพเปี่ยมด้วยองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ตอบสนองขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสุขภาพจิตและจิตเวช พร้อมรับมือกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเชี่ยวชาญของสถาบันฝึกอบรมของกรมสุขภาพจิตในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านสุขภาพจิตให้แก่สังคม ทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อกรมสุขภาพจิต เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ ตลอดจนมีความสุขในการทำงานครอบคลุมทุกมิติ ได้แก่ มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) มิติน้ำใจดี (Happy Heart) มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติครอบครัวดี (Happy Family) มิติสังคมดี (Happy Society) มิติใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) และมิติการงานดี (Happy Work-Life) รวมทั้งมิติความผูกพัน (Happy Engagement) และมิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Happy Work Life Balance)

ด้วยเหตุนี้จึงได้จัดทำ “แผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต” ขึ้นมา โดยคาดหวังว่าบุคลากรกรมสุขภาพจิตจะเกิดค่านิยมหลักขององค์กร : MENTAL ประกอบด้วย 6 ประการ คือ

M = Mind (Happy Mind, Service Mind, Public Mind) หัวใจบริการ การมีจิตใจพร้อมให้บริการและมีจิตสาธารณะในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ โดยยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม

E = Efficiency, Effectiveness, Equity ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เสมอภาค การทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และการปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค ถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ

N = Network สัมพันธ์เครือข่าย การพัฒนาเครือข่าย ประสานความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับเครือข่ายด้วยจิตใจที่เปิดกว้าง เรียนรู้รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อให้เกิดผลสำเร็จและมีความสุข

T = Teamwork ทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี การผนึกสายสัมพันธ์ การมีน้ำใจช่วยเพื่อนร่วมงาน การประสานใจและกายบนพื้นฐานของการแบ่งปันความรัก ความเข้าใจ การให้อภัย และการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

A = Accountability โปร่งใสตรวจสอบได้ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นบรรทัดฐาน และพร้อมเปิดเผยข้อมูล

L = Learning (Personal, Team, Organization) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร ทีมงานและองค์การ ในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ๆ พร้อมทั้งยังต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้มีค่าเฉลี่ยความสุขรายบุคคลสูงขึ้น และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ให้เป็น “คนเก่ง คนดี มีความสุข” ที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของกรมสุขภาพจิต พัฒนาไปสู่ “องค์กรสมรรถนะสูง”

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีทิศทางชัดเจนเป็นการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัติราชการกระทรวงสาธารณสุข แผนปฏิบัติราชการกรมสุขภาพจิต PMQA หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2560 – 2570 ของสำนักงาน ก.พ.

2.2 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิตให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น และเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้อย่างเป็นระบบ และรองรับการสืบทอดตำแหน่งในอนาคต

2.3 เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ใหมีความสุขในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว

2.4 เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร

3. กรอบแนวคิดและกระบวนการ

กรอบแนวคิดและกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่	การดำเนินการ	เป้าหมายของงาน
1	การเตรียมข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Organization Environment) และสภาพแวดล้อมภายนอก (External Organization Environment)	- มีนโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และวิเคราะห์/สังเคราะห์ ความพึงพอใจผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การนิเทศงานบริบทองค์กร และผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา
2	การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	- มีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร - มีการทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร - มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการพัฒนา - มีกระบวนการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนที่	การดำเนินการ	เป้าหมายของงาน
		- มีการประชุมคณะทำงานระดมสมองเพื่อทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้แก่ การประชุมหารือทีมเลขายุทธศาสตร์ที่ 4 กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานวิชาการสุขภาพจิต และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ - มีการประชุมคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต
3	การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	- มีการประเมินองค์กรโดยใช้ SWOT Analysis - มีการจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร - มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร - มีการกำหนดกลยุทธ์/มาตรการ แนวทางการพัฒนาแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แนวทางในการดำเนินงาน - มีการประชุมคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต
4	การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและการประเมินผล	- มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมายการประเมินผลในแต่ละปี และผู้รับผิดชอบหลัก
5	การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ	- มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ สามารถดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ในแผนฯ - มีการติดตามและประเมินผล

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 สามารถนำแผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องต่อการสนับสนุนแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมสุขภาพจิต ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 นำแผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต มาพัฒนาบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกรมสุขภาพจิต

4.3 บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว

4.4 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถรวมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

บทที่ 2
การศึกษา และทบทวน สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (Internal Organization Environment & External Organization Environment)

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต มุ่งเน้นการตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ทิศทาง และนโยบายขององค์กร รวมถึงแผนงานสำคัญอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ทั้งนี้ ได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น ทิศทางแนวโน้มของประเทศที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อาทิเช่น แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 - 2579) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนปฏิบัติราชการ ของกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) แนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T แผนปฏิบัติราชการของกรมสุขภาพจิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นต้น ซึ่งสามารถสรุปความเชื่อมโยงกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต ระยะ 5 ปี ในภาพรวมจากบริบทระดับประเทศ มาจนถึงบริบทภายในองค์กรได้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Organization Environment)

1.1 แผนปฏิบัติราชการของกรมสุขภาพจิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการ ของกรมสุขภาพจิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) มีดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision Statement)

เป็นองค์การหลักด้านสุขภาพจิตของประเทศ เพื่อประชาชนสุขภาพจิตดี สู่สังคมและเศรษฐกิจมูลค่าสูง

ตัวชี้วัดผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานเมื่อสิ้นแผนปฏิบัติราชการ ฯ (Ultimate Outcome)

1. เด็กไทยมีระดับสติปัญญา (IQ) เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 103
2. เด็กไทยมีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) อยู่ในเกณฑ์ปกติขึ้นไป ร้อยละ 85
3. อัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จ ไม่เกิน 8.0 ต่อประชากรแสนคน
4. คนไทยมีสุขภาพจิตดี ร้อยละ 90

พันธกิจ (Mission Statement)

1) พัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านสุขภาพจิต โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์

2) สนับสนุนการพัฒนาระบบสุขภาพจิตครอบคลุมทุกมิติในทุกระดับ

3) สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้ประชาชนในทุกกลุ่มวัยสามารถดูแลสุขภาพจิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม

4) พัฒนากลไกและกำหนดทิศทางการดำเนินงานสุขภาพจิตของประเทศ

ค่านิยมหลัก (Core Value) : MENTAL

M = Mind (Happy Mind, Service Mind, Public Mind) หัวใจบริการ

การมีจิตใจพร้อมให้บริการและมีจิตสาธารณะในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ โดยยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม

E = Efficiency, Effectiveness, Equity ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เสมอภาค

การทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และการปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค ถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ

N = Network สัมพันธ์เครือข่าย

การพัฒนาเครือข่าย ประสานความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับเครือข่ายด้วยจิตใจที่เปิดกว้าง เรียนรู้รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อให้เกิดผลสำเร็จและมีความสุข

T = Teamwork ทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี การผนึกสายสัมพันธ์ การมีน้ำใจช่วยเพื่อนร่วมงาน การประสานใจและกายบนพื้นฐานของการแบ่งปันความรัก ความเข้าใจ การให้อภัย และการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

A = Accountability โปร่งใสตรวจสอบได้

การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นบรรทัดฐาน และพร้อมเปิดเผยข้อมูล

L = Learning (Personal, Team, Organization) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร ทีมงานและองค์การ ในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ๆ พร้อมทั้งยังต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมองค์กร “เป็นองค์กรของคนคิดดี รักสามัคคี มีศักยภาพสูง ใฝ่เรียนรู้สู่การสร้างสรรค์เพื่อสังคม”

สมรรถนะหลักขององค์กร ได้แก่

- การพัฒนาวิชาการด้านสุขภาพจิต จิตเวชและยาเสพติด
- การสื่อสารเพื่อสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตสู่เครือข่ายและสังคม
- การพัฒนาเครื่องมือในการสำรวจ/ประเมิน/คัดกรองปัญหาสุขภาพจิต และจัดระบบบริการสุขภาพจิต จิตเวชและยาเสพติด ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล
- การดูแลผู้ป่วยจิตเวชยุ่งยาก ซับซ้อน

แผนปฏิบัติราชการระยะ 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

โดยมีแผนปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตรที่ 4 สร้างมูลค่างานสุขภาพจิตผ่านกลไกการตลาด เศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และกำลังคนสมรรถนะสูง เป้าประสงค์ : ประชาชนได้รับคุณค่าจากผลิตภัณฑ์ บริการ และบุคลากรกรมสุขภาพจิต จนเกิดความเชื่อมั่นต่อกรมสุขภาพจิต ที่เน้นการเสริมสร้างภาพลักษณ์งานสุขภาพจิต และพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและมีความสุข ดังตาราง

ตารางที่ 1 กลยุทธ์ / ตัวชี้วัด / แนวทางการดำเนินงานภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					แนวทางการดำเนินงาน
		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
4.1 เสริมสร้างภาพลักษณ์งานสุขภาพจิต	4.1.1 ร้อยละของผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพจิต	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	5) พัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรมสุขภาพจิตผ่านองค์ความรู้ของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 6) สร้างวัฒนธรรมการทำงานและระบบบริหารจัดการองค์การที่ยึดหลักวิชาการและมีธรรมาภิบาล โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ในการรองรับผลการดำเนินงาน ให้เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) เสริมสร้างความเข้มแข็งและความเชี่ยวชาญของสถาบันฝึกอบรมของกรมสุขภาพจิต ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านสุขภาพจิตให้แก่สังคม
4.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและมีความสุข	4.3.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	1) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจิตเวช พร้อมรับมือกับประเด็นสุขภาพจิตที่ท้าทายในอนาคต 2) กำหนดสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรกรมสุขภาพจิต เช่น

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					แนวทางการดำเนินงาน
		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
4.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและมีความสุข	4.3.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	การสื่อสารการตลาดสุขภาพจิต การเป็นผู้ให้คำปรึกษา/แนะนำ การสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต/เทคโนโลยีดิจิทัล ฯลฯ
	4.3.3 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	3) พัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิตครอบคลุมทุกวิชาชีพให้มีความเชี่ยวชาญในทักษะวิชาชีพ ทักษะด้านดิจิทัล และมีทักษะที่หลากหลาย (Multitasking) สามารถบูรณาการองค์ความรู้ร่วมกับสาขาวิชาชีพอื่นได้ 4) สนับสนุนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ให้สามารถเป็นพี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน เป็นที่ปรึกษา แกนนำ หรือวิทยากร ตามความต้องการของหน่วยงานเครือข่ายด้านสุขภาพจิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญของแต่ละวิชาชีพ(Core Competency) ตามความเป็นเลิศของหน่วยบริการสุขภาพจิตและจิตเวช (Excellence Center) 6) พัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสุขภาพจิตให้เป็นนักสร้างสุขที่มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสุข ตลอดจนวางแผนขับเคลื่อนการสร้างสุขในบุคลากรกรมสุขภาพจิตอย่างมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					แนวทางการดำเนินงาน
		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
							และนักสร้างสุข 7) จัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่ให้มีขวัญกำลังใจ มีความสุขและความภาคภูมิใจ

ที่มา : แผนปฏิบัติราชการ ของกรมสุขภาพจิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ทั้งนี้ กรมสุขภาพจิต ได้กำหนดนิยามศัพท์ ภายใต้แผนราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ของกรมสุขภาพจิต ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างมูลค่างานสุขภาพจิต ผ่านกลไกการตลาด เศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และกำลังคนสมรรถนะสูง เกี่ยวกับความเชี่ยวชาญในทักษะ/ สมรรถนะเฉพาะที่บุคลากรกรมสุขภาพจิตจำเป็นต้องมีตามที่ได้ระบุไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 – 4 ตามแผนปฏิบัติราชการกรมสุขภาพจิต ดังนี้

ความเชี่ยวชาญของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ/สมรรถนะ เฉพาะที่โดดเด่นในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต

ทักษะ/สมรรถนะเฉพาะ หมายถึง ทักษะ/สมรรถนะเฉพาะของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติราชการ ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวิจัย ด้านการจัดการความรู้ ด้านระบาดวิทยาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต ด้านการให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นพี่เลี้ยง และการถ่ายทอดความรู้ สุขภาพจิตแก่ประชาชนและเครือข่าย ด้านการเป็นนักสร้างสุขในองค์กร ด้านการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย

1.2 ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ปี 2563 – 2565 และแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ปี 2563 – 2565 เป็นการประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) ของกรมสุขภาพจิต ในวาระแรก ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563 - 2565) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ 4.1.2 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multitasking) เพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 และประเทศไทย 4.0 และกลยุทธ์ 4.1.3 พัฒนาระบบการสร้างความสุขของบุคลากรกรมสุขภาพจิต และแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นการประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ ของกรมสุขภาพจิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ในประเด็นยุทธศาสตรที่ 4 สร้างมูลค่างานสุขภาพจิตผ่านกลไกการตลาด เศรษฐศาสตร์

สุขภาพจิต และกำลังคนสมรรถนะสูง กลยุทธ์ที่ 4.1 เสริมสร้างภาพลักษณ์งานสุขภาพจิต และกลยุทธ์ที่ 4.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ และมีความสุข สามารถสรุปผลการดำเนินงานของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ปี 2563 – 2565 ได้ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ปี 2563 – 2565

ยุทธศาสตร์	มาตราการ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ และศักยภาพสูง	1.1 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สนองตอบต่อยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต 1.2 จัดทำระบบพัฒนาข้าราชการกลุ่มศักยภาพสูงกรมสุขภาพจิต 1.3 วางระบบและดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ใหมีสมรรถนะตามความจำเป็น รวมทั้งมีการประเมินติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 1.4 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน แผนความก้าวหน้าในอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบสรรหากำลังคนคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ	2.1 สนับสนุน ส่งเสริม ให้ข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) / New wave 2.2 ขอรับการจัดสรรนักเรียนทุนประเภทต่างๆ อย่างต่อเนื่อง 2.3 เสริมสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานเบื้องต้นที่จำเป็นรวมถึงคุณธรรม จริยธรรมแก่ข้าราชการ เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะทักษะบุคลากร 4.0 ด้านดิจิทัล	3.1 พัฒนาบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ ให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เบื้องต้น ที่ทันสมัย สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนอย่างมี ประสิทธิภาพ 3.2 จัดให้มีการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม 3.3 สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในสังกัดเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างถ้วนทั่วทั้งองค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารและวิชาการ	4.1 พัฒนาผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูง มีความพร้อมด้านการบริหารจัดการผลักดันผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงานให้บรรลุตามภารกิจของกรมได้อย่างเป็นรูปธรรม 4.2 จัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสุขภาพจิตและจิตเวช 4.3 จัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพ 4.4 สนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากรทุกสายงาน

ยุทธศาสตร์	มาตราการ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน	5.1 กำหนดให้หน่วยงานจัดทำแผนสร้างสุข เพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข 5.2 ส่งเสริมความรู้ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี 5.3 มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 5.4 จัดทำระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กร

โดยมาตรการที่ได้กำหนดไว้แต่ละยุทธศาสตร์ ได้ดำเนินการขับเคลื่อนในรูปแบบของกิจกรรม/ แผนงาน/ โครงการต่าง ๆ ซึ่งบรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) ของกรมสุขภาพจิต ในวาระแรก ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563 - 2565) และสามารถสรุปผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เฉพาะในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ตามตารางที่ 3

ที่มา : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ปี 2563 – 2565

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจ ของกรมสุขภาพจิต	การพัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรระดับสูง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตใหมีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์	1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต 2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านงานสุขภาพจิต 3. พัฒนาให้เกิดระบบหรือกลไกที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต	1. พัฒนาระบบการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมสุขภาพจิต 2. พัฒนาระบบการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรภาครัฐ กรมสุขภาพจิต

จากการประเมินผลสัมฤทธิ์แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่าในภาพรวมตามประเด็นยุทธศาสตร์ มี 1 ตัวชี้วัด จากจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด 9 ตัวชี้วัด หรือ คิดเป็นร้อยละ 11.11 ที่ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย ในประเด็นตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร” ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ซึ่งยังไม่สามารถดำเนินการได้ในระดับค่าเป้าหมาย ระดับ 5

ที่มา : แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1.3 โครงสร้าง และอัตรากำลังคน กรมสุขภาพจิต

1.3.1 โครงสร้าง ภารกิจ และหน้าที่รับผิดชอบกรมสุขภาพจิต

กรมสุขภาพจิต มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาวิชาการและบริการด้านสุขภาพจิต โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี ดำเนินการส่งเสริม ป้องกัน บำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพด้านสุขภาพจิต เพื่อให้ประชาชนมีความตระหนัก และสามารถดูแลสุขภาพจิตของตนเอง ครอบครัว และชุมชนได้ รวมทั้งสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพจิตที่มีคุณภาพมาตรฐาน และเป็นธรรม โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการและพัฒนาระบบและกลไกการดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิต และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) จัดทำและพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพจิตระดับประเทศ

(3) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการส่งเสริม ป้องกัน บำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพด้านสุขภาพจิตของประชาชน

(4) กำหนดและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานในการส่งเสริม ป้องกัน บำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพด้านสุขภาพจิตของประชาชน

(5) ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านสุขภาพจิตให้แก่หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐภาคเอกชน และประชาชน ตลอดจนประเมินการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

(6) พัฒนาระบบเฝ้าระวังโรคและปัญหาด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ตลอดจนส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตของประชาชน

(7) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการพัฒนาระบบบริการสุขภาพจิตและจิตเวช เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม

(8) จัดให้มีบริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยด้านสุขภาพจิตที่มีปัญหารุนแรง ยุ่งยาก และซับซ้อน

(9) จัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานด้านสุขภาพจิตและจิตเวชแก่บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข รวมทั้งบุคลากรอื่นของภาครัฐและภาคเอกชน

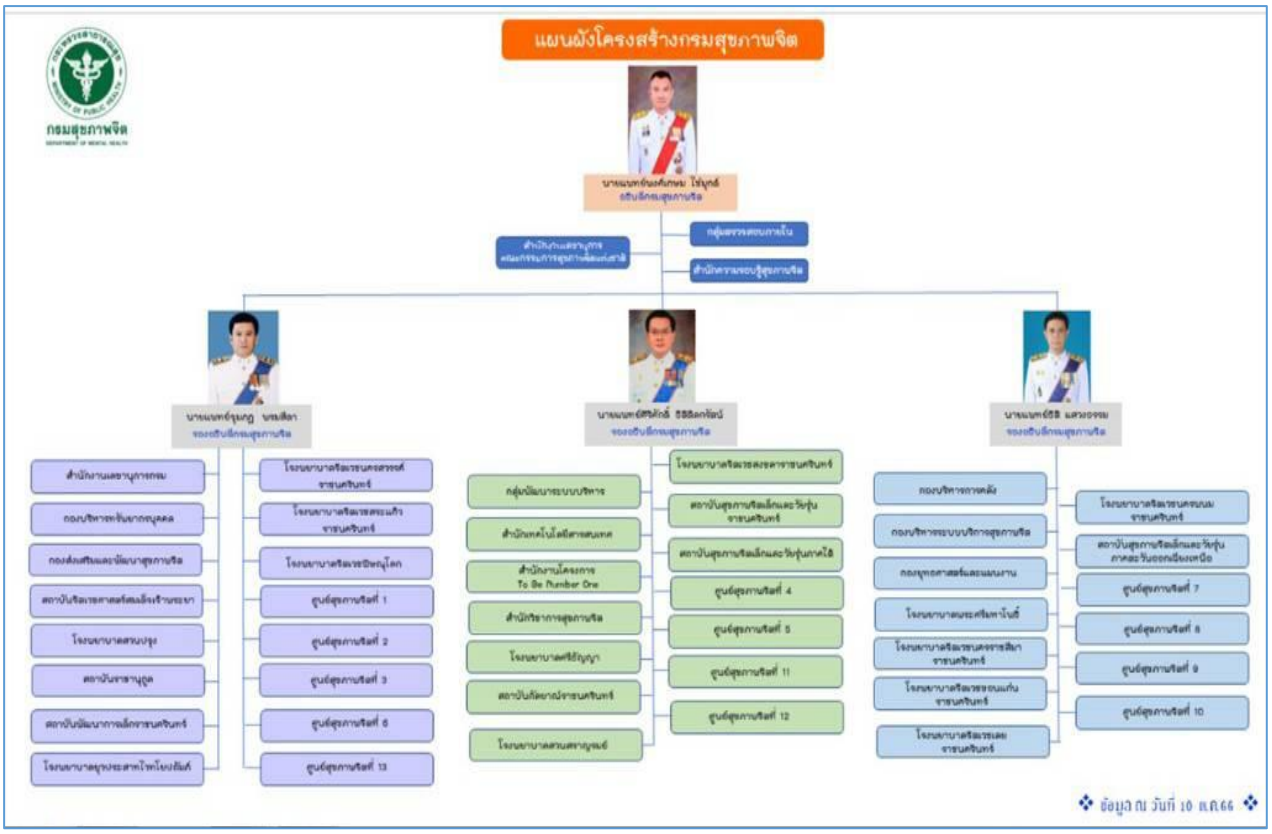
(10) ส่งเสริม ป้องกัน บำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยสารเสพติดที่มีโรคจิตเวชร่วม

(11) ประสานความร่วมมือทางวิชาการด้านสุขภาพจิตกับองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(12) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โดยมีการบริหารราชการภายใต้การบริหารงานของอธิบดีกรมสุขภาพจิต และรองอธิบดีกรมสุขภาพจิต จำนวน 3 คน และแบ่งโครงสร้างการบริหารราชการภายในกรมสุขภาพจิต ประกอบด้วยหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 13 แห่ง สถาบันเฉพาะทางพัฒนาและถ่ายทอดวิชาการงานสุขภาพจิตและจิตเวช จำนวน 7 แห่ง หน่วยงานโรงพยาบาลจิตเวชในการให้บริการสุขภาพจิตครอบคลุมทั่วประเทศ จำนวน 13 แห่ง และศูนย์วิชาการในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านสุขภาพจิตชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมการแบ่งเขตของกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 13 แห่ง ของประเทศ ดังแผนภาพ ดังต่อไปนี้

ภาพที่ 1 แผนผังโครงสร้างกรมสุขภาพจิต



ที่มา : เว็บไซต์กรมสุขภาพจิต https://dmh.go.th/intranet/structure/

1.3.2 อัตรากำลังคน กรมสุขภาพจิต

การส่งเสริมพัฒนาวิชาการ และบริการด้านสุขภาพจิต จำเป็นต้องอาศัยบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาขับเคลื่อนภารกิจ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กรมสุขภาพจิตกำหนดไว้ ซึ่งในปีงบประมาณ 2566 กรมสุขภาพจิตมีจำนวนกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน 7,905 ตำแหน่ง ประกอบด้วย ข้าราชการ 3,773 ตำแหน่ง พนักงานราชการ 1,149 ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ 430 ตำแหน่ง และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข 2,300 ตำแหน่ง และลูกจ้างชั่วคราว 253 ตำแหน่ง ในจำนวนกรอบอัตรากำลังดังกล่าวมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 7,132 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.87 ของจำนวนตำแหน่งที่มีอยู่ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ 3,479 ราย (ร้อยละ 48.97) พนักงานราชการ 1,094 ราย (ร้อยละ 15.40) ลูกจ้างประจำ 430 ราย (ร้อยละ 6.05) และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข 2,036 ราย (ร้อยละ 28.66) และลูกจ้างชั่วคราว 65 ราย (ร้อยละ 0.91) ทั้งนี้ จำนวนบุคลากรกรมสุขภาพจิตหากจำแนกตาม Generation จะปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 โครงสร้างอายุและสัดส่วนบุคลากรกรมสุขภาพจิตแยกตามช่วงวัย

ประเภทบุคลากร	โครงสร้างอายุบุคลากรกรมสุขภาพจิต								รวม
	≤ 24	25 - 29	30 - 34	35-39	40-44	45-49	50-54	≥ 55	
ข้าราชการ	23	367	614	585	499	440	389	562	3,479
พนักงานราชการ	15	181	183	174	181	151	117	92	1,094
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	107	326	295	340	342	249	180	197	2,036
ลูกจ้างประจำ					3	39	116	272	430
ลูกจ้างชั่วคราว	12	28	15	4	3	1	1	1	65
รวม	157	902	1,107	1,103	1,028	880	803	1,124	7,104
ร้อยละ	2.21	12.70	15.58	15.53	14.47	12.39	11.30	15.82	100.00

ประเภทบุคลากร	สัดส่วนบุคลากรแยกตามช่วงวัย (Generation)				รวม
	Baby Boomers (พ.ศ. 2489-2507)	X (พ.ศ. 2508-2522)	Y (พ.ศ. 2523-2540)	Z (พ.ศ. 2541-2552)	
ข้าราชการ	257	1,241	1,908	73	3,479
พนักงานราชการ	27	366	662	39	1,094
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	58	640	1,181	157	2,036
ลูกจ้างประจำ	106	322	2		430
ลูกจ้างชั่วคราว		4	42	19	65
รวม	448	2,573	3,795	288	7,104
ร้อยละ	6.31	36.22	53.42	4.05	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าเมื่อรวมประเภทบุคลากรของกรมสุขภาพจิตทั้ง 5 ประเภท (ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว) กำลังคนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง Generation Y คิดเป็นร้อยละ 53.42 รองลงมาเป็น Generation X คิดเป็นร้อยละ 36.22 Generation BB คิดเป็นร้อยละ 6.31 และ Generation Z คิดเป็นร้อยละ 4.05 และหากจำแนกตามช่วงอายุพบว่า ในอีก 10 ปี ข้างหน้ากรมสุขภาพจิต จะมีสัดส่วนการสูญเสียบุคลากรที่สูงอายุ (51 – 60 ปี) คิดเป็นร้อยละ 27.12 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด หรือในอีก 5 ปี ข้างหน้ากรมสุขภาพจิต จะมีสัดส่วนการสูญเสียบุคลากรที่สูงอายุ (55 – 60 ปี) คิดเป็นร้อยละ 15.82 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาการขาดช่วงของกำลังคนที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ความไม่สมดุลของกำลังคนในแต่ละช่วงวัย

ตำแหน่ง	จำนวนกรอบอัตรากำลังข้าราชการ	ร้อยละ	กำลังคนสมรรถนะสูง			ความเคลื่อนไหวกำลังคน	
			Hipps	New Wave Leader	นักเรียนทุน	การเข้ารับราชการ	การสูญเสียข้าราชการ
1. นายแพทย์	247	6.50	1	6	16	14	15
2. ทันตแพทย์	35	0.93	-	-	-	2	3
3. เภสัชกร	128	3.39	1	1	4	8	6
4. พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	2009/11	53.57	1/0	-	3/0	94/0	147/2
5. นักจิตวิทยาคลินิก/นักจิตวิทยา	154/38	5.09	1/1	-	10/0	3/0	4/0
6. นักสังคมสงเคราะห์	91	2.41	-	-	1	1	6
7. นักวิชาการสาธารณสุข	209	5.54	2	-	6	29	26
8. นักวิชาการศึกษาพิเศษ/นักวิชาการศึกษา	30/1	0.82	-	-	-	4/0	-
9. นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย	9	0.24	-	-	1	-	-
10. นักกิจกรรมบำบัด	45	1.19	1	-	3	-	1
11. นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	33/2	0.93	1/0	-	-	2/0	-
12. นักรังสีการแพทย์	11	0.29	-	-	-	1	-
13. นักกายภาพบำบัด	29	0.77	1	-	-	-	-
14. ตำแหน่งอื่นๆ *	691	18.32	3	-	2	45	98
รวม	**3,773**	**100**	**13**	**7**	**46**	**203**	**308**

ตารางที่ 5 อัตรากำลัง และการสูญเสียข้าราชการ กรมสุขภาพจิต

จากตารางที่ 5 พบว่าอัตรากำลังข้าราชการ ในปีงบประมาณ 2566 มีจำนวนทั้งสิ้น 3,773 ตำแหน่ง ประกอบด้วย **สายงานแพทย์** จำนวน 247 ตำแหน่ง (ร้อยละ 6.5) **สายวิชาชีพ** (ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค นักจิตวิทยาคลินิก/นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการศึกษาพิเศษ/นักวิชาการศึกษา นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย นักกิจกรรมบำบัด นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักรังสีการแพทย์ และนักกายภาพบำบัด) จำนวน 2,835 ตำแหน่ง (ร้อยละ 75.18) และ**สายงานอื่น ๆ** (สายงานสนับสนุน/ตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่ใช่

สายงานหลักในสังกัดกรมสุขภาพจิต) จำนวน 691 ตำแหน่ง (ร้อยละ 18.32) และในปัจจุบันกรมสุขภาพจิตมีกลุ่มกำลังคนสมรรถนะสูง มีจำนวนทั้งสิ้น 66 ราย ประกอบด้วย Hipps จำนวน 13 ราย New Wave Leader จำนวน 7 ราย และนักเรียนทุนรัฐบาล จำนวน 46 ราย ทั้งนี้ หากเปรียบเทียบการสูญเสียข้าราชการ (ลาออก ให้โอน เกษียณอายุ และอื่นๆ) ในแต่ละสายงาน พบว่าในช่วงปีงบประมาณที่ผ่านมา ในสายงานพยาบาลวิชาชีพ ถือว่ามีการสูญเสียอัตรากำลังค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับสายงานอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 47.72 และมีแนวโน้มสูงกว่าอัตราการเข้ารับราชการ (บรรจุใหม่ รับโอน บรรจุกลับ และการเข้ารับราชการตามมาตรา 56) อีกด้วย

ที่มา : แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต และระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)

1.4 รายงานผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวม ของกรมสุขภาพจิต

สืบเนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป และการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน ทำให้เกิดแนวคิดของการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะใช้กำลังกาย ใจ และสติปัญญา ในการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย/เป้าประสงค์การดำเนินงาน โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร (ต้องการจะทำงานในองค์กร) จะทำงานได้ผลดีกว่าบุคลากรที่แค่จำเป็นต้องอยู่ในองค์กร(William G. Castellano, *A New Framework of Employee Engagement*, Center for Human Resource Strategy ; Rutgers, The State University of New Jersey) กรมสุขภาพจิตจึงได้อาศัยกรอบแนวคิดดังกล่าว โดยใช้แนวทาง <u>ค้นหา – ประเมิน – ปรับปรุง – ประเมินผล</u> ปัจจัยที่มีส่วนโน้มนำให้เกิดพฤติกรรมความผูกพัน ซึ่งได้แปลงแนวคิดดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติในหน่วยงาน ผ่านกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดเป็นนโยบายให้หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตดำเนินการสำรวจ วิเคราะห์ ค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร จัดทำแผนเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและประเมินผลการดำเนินงานทั้งหมด ซึ่งได้ดำเนินการมาแล้วอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 จนถึงปัจจุบัน

จากผลการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันของกรมสุขภาพจิตในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา มีการดำเนินการทั้งการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าของบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีแก่บุคลากร การพัฒนาบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Succession Plan) และการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสม ควบคู่กับการพัฒนาด้านขวัญกำลังใจของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และมีความผูกพันต่อองค์กรและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร รวมทั้ง การส่งเสริมการทำกิจกรรมจิตอาสาในทุกระดับ โดยมุ่งหวังให้เกิดผลดีต่อการทุ่มเทแรงกาย ใจ สติปัญญา เพื่อสร้างสรรค์งานสุขภาพจิตให้บรรลุเป้าหมายกรมสุขภาพจิตต่อไป

ตารางที่ 6 ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ปี 2564		ปี 2565		ปี 2566	
	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	5.67	93.87	6.07	86.66	6.04	86.25
3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5.78	89.08	5.90	84.30	5.83	83.24
3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	5.80	89.71	6.03	86.13	5.96	85.15
3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร (หัวหน้างานในที่นี้หมายถึงผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป 1 ระดับ)	5.84	86.19	5.83	83.34	5.77	82.40
3.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ	5.88	87.71	5.79	82.68	5.70	81.36
3.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	5.94	86.31	5.68	81.16	5.61	80.09
3.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	6.05	88.18	5.85	83.53	5.78	82.63
รวม	**5.85**	**88.72**	**5.88**	**83.97**	**5.81**	**83.02**

จากตารางที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กร ในปีงบประมาณ 2564 – 2566 จะพบว่า ร้อยละความผูกพันของบุคลากรกรมสุขภาพจิตลดลงตามลำดับ และหากจำแนกรายปัจจัยจะพบว่า ปัจจัยเรื่องโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร มีระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด รองลงมาปัจจัยในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ และวัฒนธรรมในองค์กร ตามลำดับ

ที่มา : รายงานผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวม ของกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2564 – 2566

1.5 ผลการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) และผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (HPI)

1.5.1 ความสุขภาพรวมกรม

เมื่อพิจารณาผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) กระทรวงสาธารณสุข แยกตามกรม พบว่ากรมที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในภาพรวมมากที่สุด คือ กรมอนามัย มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขที่ 67.64 รองลงมาคือ กรมสุขภาพจิต มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขที่ 65.80 และกรมที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในภาพรวมน้อยที่สุด คือ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขที่ 60.53 ดังตาราง

ตารางที่ 7 ผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) กระทรวงสาธารณสุข

กรม	กรมการแพทย์	กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	กรมควบคุมโรค	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	กรมสุขภาพจิต	กรมอนามัย	สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
สุขภาพกายดี (Happy Body)	62.79	64.01	64.94	63.45	62.38	63.79	68.25	63.43	64.54
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	54.69	59.36	57.19	54.07	53.22	60.51	60.16	52.36	57.21
น้ำใจดี (Happy Heart)	69.06	72.91	71.44	69.58	70.54	72.46	75.05	67.74	70.75
จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	70.15	73.04	71.67	69.47	70.63	73.16	75.16	68.31	71.13
ครอบครัวดี (Happy Family)	61.55	66.51	62.63	62.37	62.15	69.07	69.91	65.26	66.30
สังคมดี (Happy Society)	60.74	64.91	62.47	60.29	60.92	66.29	66.55	58.83	64.33
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	63.05	65.70	69.00	63.63	66.57	66.65	68.61	58.33	63.83
สุขภาพเงินดี (Happy Money)	51.88	54.36	56.33	54.55	51.69	52.25	55.22	52.43	52.97
การงานดี (Happy Work Life)	63.99	67.71	64.77	65.14	62.47	68.04	69.82	58.06	64.24
ค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวม	61.99	65.39	64.49	62.50	62.29	65.80	67.64	60.53	63.92
ความผูกพัน (Engagement)	65.89	68.90	63.65	65.75	64.61	70.03	70.31	60.56	66.42
สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)	55.85	52.41	51.04	50.37	49.79	53.73	53.15	49.30	57.39

ซึ่งถือว่าจัดอยู่ในกลุ่ม : มีความสุข สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่าน อยู่ในระดับ “ มีความสุข ” ผู้บริหารต้องสนับสนุน ให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป และหากจำแนกเป็นมิติจะพบว่า ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ด้านสมดุลกับการทำงาน (Happy Work Life) และผ่อนคลายดี (Happy Relax) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

1.5.2 สุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI)

เมื่อพิจารณาผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) แยกตามกรมพบว่า กรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรในภาพรวมมากที่สุด คือ กรมสุขภาพจิต มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 70.17 รองลงมาคือ กรมการแพทย์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 66.24 และกรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรในภาพรวมน้อยที่สุด คือ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 49.94 ดังภาพ

ตารางที่ 8 ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI)

กรม	ความสำเร็จ (Success)	การบริหาร (Administration)	สุขภาพกาย - ใจ (Body & Mind)	บรรยากาศ (Atmosphere)	การลงทุน (Investment)	ค่าเฉลี่ยภาพรวม
กรมการแพทย์	86.34	62.03	60.30	63.80	58.71	66.24
กรมควบคุมโรค	75.80	58.58	50.60	55.40	51.35	58.35
กรมการแพทย์ไทยและการแพทย์ทางเลือก	65.87	53.37	48.34	51.54	50.96	54.01
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	82.50	55.04	37.33	50.81	39.88	53.11
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	70.00	54.00	46.11	54.00	60.83	56.99
กรมสุขภาพจิต	90.46	65.06	63.00	68.30	64.01	70.17
กรมอนามัย	74.24	60.13	62.67	67.19	65.11	65.87
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	71.53	50.97	36.11	47.08	43.98	49.94
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	81.73	59.08	60.26	62.68	57.42	64.24

ที่มา : ผลการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) และผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (HPI) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.6 การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณพ.ศ. 2562 สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินให้เกิดการสนับสนุนต่อการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทย ได้อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยตัวชี้วัดการประเมิน 10 ตัวชี้วัด ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดต่องานในหน้าที่ อีกทั้งประเมินการรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานตนเอง ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ตลอดจนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ จะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติการใช้อำนาจสั่งการต้องถูกต้อง เที่ยงตรง นอกจากนี้ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ เป็นต้น

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในการนำทรัพย์สินของราชการไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และหน่วยงานจะต้องจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติรวมถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สิน

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงนำผลการตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพในการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โดยยึดหลักตามมาตรฐานขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ผู้รับบริการ อย่างตรงไปตรงมาไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล และประเมินการรับรู้จากประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงินทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานที่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน และส่วนรวมเป็นหลัก

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพในการสื่อสาร ที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย ไม่ซับซ้อน ข้อมูลที่เผยแพร่ต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน รวมถึงจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ สามารถส่งคำติชม หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การให้บริการ และมีการชี้แจงข้อซักถามได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ มีการประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ ของหน่วยงาน โดยเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานใน 5 ประเด็นหลัก คือ

(1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล

(2) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ

(3) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

(4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(5) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน 2 ประเด็นหลัก คือ

(1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและแผนการปฏิบัติการป้องกันการทุจริต

(2) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

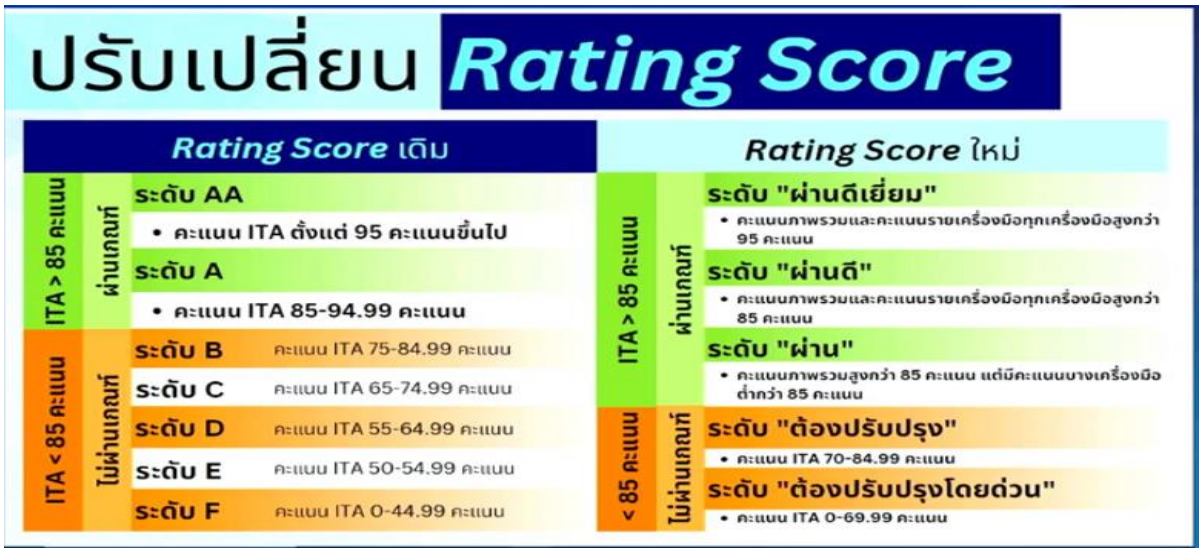
ตารางที่ 9 แสดงสรุปจำนวนข้อคำถาม ITA แต่ละตัวชี้วัด

แบบ	น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ข้อคำถาม
IIT	30	การปฏิบัติหน้าที่	-	6
		การใช้งบประมาณ	-	6
		การใช้อำนาจ	-	6
		การใช้ทรัพย์สินของราชการ	-	6
		การแก้ไขปัญหาการทุจริต	-	6
EIT	30	คุณภาพการดำเนินงาน	-	5
		ประสิทธิภาพการสื่อสาร	-	5
		การปรับปรุงการทำงาน	-	5
OIT	40	การเปิดเผยข้อมูล	ข้อมูลพื้นฐาน	9
			การบริหารงาน	8
			การบริหารเงินงบประมาณ	7
			การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4
			การส่งเสริมความโปร่งใส	5
		การป้องกันการทุจริต	การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต	8
			มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต	7

เกณฑ์ระดับผลการประเมินผล

เกณฑ์การประเมินผลและการรายงานผลการประเมิน จะเป็นการรายงานในลักษณะค่าคะแนนควบคู่กับระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความท้าทายกว่าเดิม เนื่องจากมีการปรับระดับผลการประเมิน (Rating Score) ใหม่ ดังนี้

ภาพที่ 2 แสดงความเปรียบเทียบระดับผลการประเมิน ITA รูปแบบเดิมกับรูปแบบใหม่



ทั้งนี้ หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ต้องมีผลคะแนนการประเมินตั้งแต่ 85 คะแนนขึ้นไป

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตารางที่ 10 ภาพรวมผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Intergrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกรมสุขภาพจิต

ประจำปีงบประมาณ	คะแนนรวม	ระดับ	ผลการประเมิน	การเปรียบเทียบ
พ.ศ. 2566	87.48	ผ่าน	ผ่าน (คะแนนรวมสูงกว่า 85 คะแนน แต่บางเครื่องมือมีคะแนนต่ำกว่า 85 คะแนน)	เพิ่มขึ้น 8.06
พ.ศ. 2565	79.42	B	ผ่าน	ลดลง 12.97
พ.ศ. 2564	92.39	A	ผ่าน	เพิ่มขึ้น 1.25
พ.ศ. 2563	91.14	A	ผ่าน	เพิ่มขึ้น 4.23
พ.ศ. 2562	86.91	A	ผ่าน	

จากตารางข้างต้น จะพบว่า กรมสุขภาพจิต มีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Intergrity and Transparency Assessment : ITA) ช่วงปีงบประมาณ 2562 – 2564 เพิ่มขึ้นทุกปีตามลำดับ จนกระทั่งในปีงบประมาณ 2565 คะแนนและระดับการประเมินลดลงอย่างเห็นได้ชัด กรมสุขภาพจิต ได้ตระหนักถึงความสำคัญตรงส่วนนี้ และดำเนินการวิเคราะห์ Pain Point ของแต่ละแบบวัด (IIT OIT และ EIT) พบว่าแบบวัด OIT คะแนนไม่ถึง 85 คะแนน เนื่องจากมี 5 ประเด็นที่ไม่ได้

รับคะแนน ได้แก่ แผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และการดำเนินการตามมาตรการฯ พร้อมหาแนวทางการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนกระทั่งในปีงบประมาณ 2566 คะแนนและระดับการประเมินเพิ่มขึ้นจากเดิม ทำให้กรมสุขภาพจิตผ่านการประเมินดังกล่าว

ตารางที่ 11 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กระทรวงสาธารณสุข

คะแนน ITA หน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ลำดับ	หน่วยงาน	คะแนนเฉลี่ย	IIT	EIT 1 Public	EIT 2 Survey	OIT	ระดับผลการประเมิน	คะแนน ITA จำแนกตามตัวชี้วัด									
								แบบวัด IIT					แบบวัด EIT 1 และ EIT 2			แบบวัด OIT	
								การปฏิบัติหน้าที่	การใช้งบประมาณ	การใช้อำนาจ	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	คุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน	ประสิทธิภาพการสื่อสารของหน่วยงาน	การปรับปรุงระบบการทำงาน	การเปิดเผยข้อมูล	การป้องกันการทุจริต
1	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	95.54	98.70	79.86	93.00	100.00	ผ่าน	99.34	98.01	98.41	98.97	98.75	87.21	86.74	85.33	100.00	100.00
2	กรมการแพทย์	85.76	75.17	80.87	83.17	96.50	ผ่าน	89.09	68.95	78.57	69.47	69.78	88.59	79.36	78.11	93.00	100.00
3	กรมควบคุมโรค	86.78	78.78	77.99	76.29	100.00	ผ่าน	89.99	76.84	80.37	74.19	72.53	84.35	71.31	75.76	100.00	100.00
4	กรมการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก	91.02	82.02	94.91	81.17	100.00	ผ่าน	90.44	84.40	81.26	78.62	75.38	91.64	85.87	86.61	100.00	100.00
5	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	91.18	86.93	84.16	83.17	100.00	ผ่าน	95.02	84.40	87.34	84.27	83.63	90.24	80.55	80.22	100.00	100.00
6	กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	86.52	79.59	81.84	75.80	97.50	ผ่าน	89.70	77.90	79.97	77.68	72.68	84.05	75.87	76.55	95.00	100.00
7	กรมสุขภาพจิต	87.48	84.34	82.74	71.81	97.50	ผ่าน	93.65	81.21	86.72	79.51	80.63	81.26	75.74	74.84	95.00	100.00
8	กรมอนามัย	91.14	93.25	87.41	69.70	99.00	ผ่าน	96.85	92.44	92.77	92.76	91.45	83.18	75.11	77.39	98.00	100.00
9	สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	72.16	91.12	85.87	73.29	52.38	ต้องปรับปรุง	95.74	89.73	91.28	91.20	87.67	83.30	78.00	77.46	63.50	41.25
10	สถาบันพระบรมราชชนก	81.61	74.33	75.71	76.69	90.00	ต้องปรับปรุง	86.05	69.06	76.76	69.49	70.28	79.27	75.08	74.25	100.00	80.00
11	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	81.08	87.70	78.92	77.87	78.13	ต้องปรับปรุง	94.39	88.39	86.42	82.64	86.64	83.98	77.43	73.79	92.50	63.75
12	สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	80.47	82.57	83.16	83.14	76.88	ต้องปรับปรุง	91.83	81.61	80.39	79.20	79.83	89.04	81.43	78.99	90.00	63.75
13	สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ	86.46	87.48	78.08	83.33	90.00	ผ่าน	92.81	87.65	85.46	85.82	85.64	87.50	78.54	76.10	92.50	87.50
14	สถาบันวัคซีนแห่งชาติ	84.15	90.48	77.27	81.07	83.13	ต้องปรับปรุง	94.77	89.23	89.50	90.68	88.20	87.81	73.93	75.89	92.50	73.75
15	โรงพยาบาลบ้านแพ้ว	80.43	75.51	79.08	82.12	84.00	ต้องปรับปรุง	90.06	68.74	78.51	69.21	71.03	88.17	75.00	78.64	88.00	80.00
16	สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล	91.31	88.92	84.09	86.80	97.50	ผ่าน	94.49	89.72	88.52	85.23	86.64	91.11	82.15	83.10	95.00	100.00
17	องค์การเภสัชกรรม	90.46	88.70	92.29	88.17	91.88	ผ่านดี	93.98	87.15	89.71	84.93	87.73	92.35	90.36	88.32	100.00	83.75
	คะแนนเฉลี่ย	86.09	85.03	82.60	80.39	90.26	-	92.84	83.26	85.41	81.99	81.68	86.65	78.97	78.90	93.82	86.69

จากตารางข้างต้น จะเห็นได้ว่า กรมสุขภาพจิตมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Intergrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ2566 เทียบจากหน่วยงานระดับกรมในกระทรวงสาธารณสุขได้คะแนนเป็นลำดับที่ 7 จากหน่วยงานทั้งหมด 17 หน่วยงาน

ที่มา : ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2566 เรื่อง ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Organization Environment)

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)

แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่ว่า "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ โดยที่รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง" เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

เพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนแม่บทประเด็นที่ 10 – 11 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนแม่บทประเด็นที่ 15 และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทประเด็นที่ 20 - 21 ดังตาราง

ตารางที่ 12 ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนย่อยที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ประเด็นที่ 10 : การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม	แผนย่อยที่ 1) แผนย่อย การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และการเสริมสร้างจิตสาธารณะและการเป็นพลเมืองที่ดี โดยการส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยสร้างความตระหนัก ให้ประชาชนรู้จัก

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนย่อยที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		หน้าที่ของตนเอง การตรงต่อเวลา การยอมรับความหลากหลาย เห็นคุณค่าและความสำคัญ ในการประกอบสัมมาอาชีพหรือมีงานทำเน้นการพึ่งพาตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและต่อผู้อื่น และเป็นพลเมืองที่ดีและส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการทำงานเพื่อส่วนรวม สนับสนุนส่งเสริมเป้าหมาย ของประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ดังนั้น ควรส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมให้คนไทยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าส่วนตน และมีพื้นที่หรือเวทีในการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรม และกิจกรรมจิตอาสา และการทำประโยชน์เพื่อสังคมและส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง
	ประเด็นที่ 11 : การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	แผนย่อยที่ 1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และการมีระบบและกลไกรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ แผนย่อยที่ 4) การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ด้วยการยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะของคน

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนย่อยที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		ในช่วงวัยทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ เสริมสร้างความอยากรู้และยกระดับตนเอง สร้างวัฒนธรรม การทำงานที่พึงประสงค์และความรู้ความเข้าใจและทักษะทางการเงินเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันของตนเองและครอบครัว ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้แรงงานฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการใหม่และสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ และสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ที่ดีให้กับวัยทำงานผ่านระบบการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมการออม
ยุทธศาสตร์ชาติที่ 4 : ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	ประเด็นที่ 15 : พลังทางสังคม	แผนย่อย 1) การเสริมสร้างทุนทางสังคม มีเป้าหมายเพื่อให้ภาคีการพัฒนามีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผ่านการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถของประชาชน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้เกิดกระบวนการรวมตัวของประชากรทุกกลุ่ม ทุกเพศทุกวัย รวมถึงภาคีเครือข่ายพัฒนาในการร่วมคิด ร่วมลงมือพัฒนา จะเป็นพลังสำคัญในการสร้างโอกาสและความเสมอภาคในสังคมควบคู่ไปกับการดำเนินการของภาครัฐในระยะ 20 ปีข้างหน้า เนื่องจากการทำงานโดยกลไกและกำลังทรัพยากรของภาครัฐ แต่เพียงฝ่ายเดียวในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำและความไม่เสมอภาค อาจไม่

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนย่อยที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		เพียงพอและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง รวมทั้งเน้นการนำรากฐานของสังคมวัฒนธรรมไทยในการเป็นสังคมแห่งการให้ที่สมาชิกมีน้ำใจและคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 : ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	ประเด็นที่ 20 : ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ 21 : การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	แผนย่อยที่ 5) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกและเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชน แผนย่อยที่ 1) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มุ่งเน้นการปรับพฤติกรรม “คน” โดยการปลูกฝังวิธีคิดในกลุ่มเป้าหมายเด็กและเยาวชนเพื่อปฏิรูปคนรุ่นใหม่ให้มีจิตสำนึกในความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างพลังร่วมในการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อไปในอนาคตและการปรับ “ระบบ” โดยการสร้างนวัตกรรมการต่อต้านการทุจริตเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน เท่าทันต่อพลวัตการทุจริตผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการตรวจสอบแจ้งข้อมูลและชี้เบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งจะนำไปสู่การลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนย่อยที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		แผนย่อยที่ 2) การปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของกระบวนการและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งในด้านของการดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เฉียบขาด เป็นธรรม และการพัฒนาปรับปรุงมาตรการทางกฎหมาย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปราบปราม การทุจริตให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา

ที่มา : ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการโดยยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ20 ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม ในช่วงเวลาที่ทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยอยู่ในสภาวะที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศ ที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคตทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) และข้อจำกัดของโครงสร้าง ภายในประเทศที่ยังคงรอการปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนผลจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและองคาพยพของประเทศในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลประกอบการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคต บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการที่นำพาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตท่ามกลางสังคมที่สมานฉันท์ ทันสมัย ก้าวหน้าควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อม ที่ได้รับการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลในระยะยาว เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านจากภายนอก และสามารถบรรลุเป้าหมายระยะ 20 ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยมีหมุดหมายที่สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต ได้แก่ หมุดหมายที่ 12 เป้าหมายที่ 1, 2 , 3 และหมุดหมายที่ 13 เป้าหมายที่ 1, 2 ดังตาราง

ตารางที่ 13 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

หมุดหมายตามแผนพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
หมุดหมายที่ 12 : ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต	เป้าหมายที่ 1 : คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข	กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคตโดยส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม
	เป้าหมายที่ 2: กำลังคนมีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมายและสามารถสร้างงานอนาคต	กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมายและสามารถสร้างงานอนาคตโดยส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการและเชื่อมโยงความร่วมมือด้านการศึกษาฝึกอบรมและร่วมจัดการเรียนรู้ พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคน
	เป้าหมายที่ 3 : ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต	กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ สร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
หมุดหมายที่ 13 : ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน	เป้าหมายที่ 1: การบริการภาครัฐมีคุณภาพเข้าถึงได้	กลยุทธ์ที่ 3 การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ
	เป้าหมายที่ 2: ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว	กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

หมุดหมายตามแผนพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
		กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

ที่มา : แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

2.3 แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 - 2579)

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 - 2579) กำหนดวิสัยทัศน์ให้กระทรวงสาธารณสุข “เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี” โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 ระยะ ทุกๆ 5 ปี คือ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2560 - 2564) ปฏิรูประบบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2565 - 2569) สร้างความเข้มแข็ง ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2570 - 2574) สู่ความยั่งยืน และระยะที่ 4 (พ.ศ. 2575 – 2579) เป็น 1 ใน 3 ของเอเชีย ขับเคลื่อนสู่การบรรลุเป้าหมายเพื่อให้ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ภายใต้พันธกิจแห่งการพัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ฯ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ ดังนี้ 1) ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion, Prevention & Protection Excellence) 2) บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ 4) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ประกอบด้วย 15 แผนงาน 45 โครงการ โดยกำหนดเป้าหมาย และมาตรการสำคัญ ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลภายใต้งบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด รวมทั้งได้กำหนดแนวทางการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด สร้างความเข้าใจ แก่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง และมีการติดตาม ประเมินผลที่สะดวก รวดเร็ว เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานอีกด้วย โดยมียุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) แผนงานที่ 6 การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) แผนงานที่ 10 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) แผนงานที่ 11 การพัฒนาระบบธรรมภิบาลและองค์กรคุณภาพ ดังตาราง

ตารางที่ 14 แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 - 2579)

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข	แผนงาน	โครงการ	มาตรการสำคัญที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence)	แผนงานที่ 6 การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ	โครงการที่ 20 พัฒนาระบบบริการสุขภาพสาขาสุขภาพจิตและจิตเวช	7. พัฒนาคู่มือองค์ความรู้เทคโนโลยีและสื่อต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
		โครงการที่ 27 พัฒนาระบบบริการรักษาผู้ป่วยยาเสพติด	2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเฉพาะด้านการบำบัดรักษายาเสพติด
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)	แผนงานที่ 10 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	โครงการที่ 35 ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ	2. พัฒนาและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานทุกระดับทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและนอกกระทรวงสาธารณสุข เพื่อการผลิต และพัฒนากำลังคน 4. ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพภายใต้ค่านิยมร่วม MOPH และเป็นมืออาชีพ 5. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร จัดการความรู้และนวัตกรรมด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ 6. สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ 7. สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข	แผนงาน	โครงการ	มาตรการสำคัญที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		โครงการที่ 36 Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข	เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร ได้แก่ 1. HR Governance : พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการบริหารจัดการกำลังคนให้เข้มแข็งและมีเอกภาพ 2. HRH Information System พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ 3. HRP: วางแผนกำลังคนอย่างสอดคล้องกับภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชน 4. Recruitment Process: ปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือกแต่งตั้งให้โปร่งใส และเป็นธรรม 5. Performance Management System: พัฒนาระบบบริหารผลงาน 6. Retention Strategy & Happy Worklife : พัฒนาระบบค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์แรงจูงใจในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข	แผนงาน	โครงการ	มาตรการสำคัญที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)	แผนงานที่ 11 การพัฒนาระบบธรรมภิบาลและองค์กรคุณภาพ	โครงการที่ 38 ประเมินคุณธรรมความโปร่งใสและการบริหารความเสี่ยง	1. เผยแพร่องค์ความรู้เรื่องการจัดวางระบบการควบคุมภายใน การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
		โครงการที่ 39 พัฒนาองค์กรคุณภาพ	6. พัฒนาศักยภาพบุคลากร

ที่มา : แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 - 2579)

2.4 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

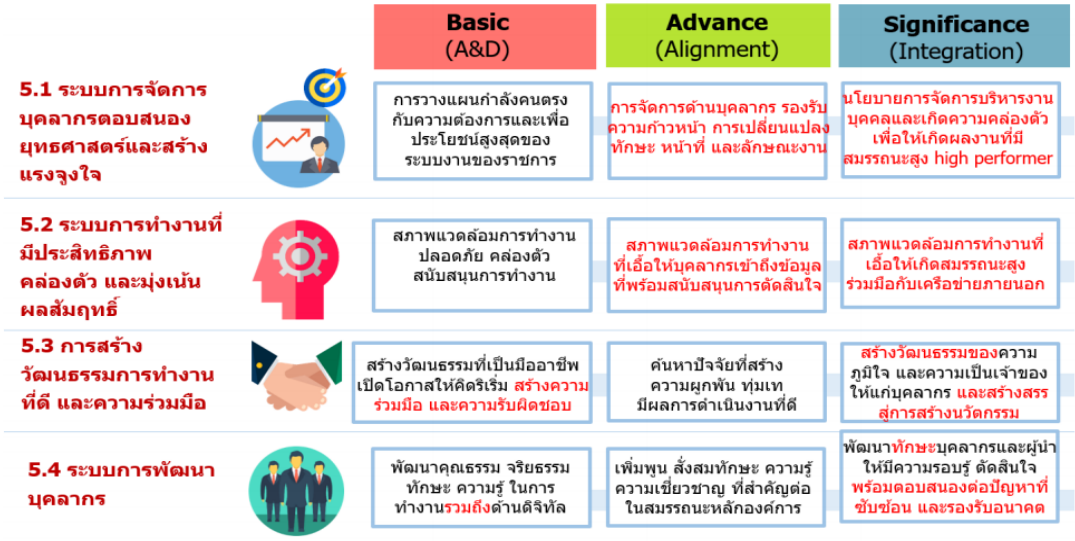
รัฐบาลได้มีนโยบายขับเคลื่อนประเทศด้วยยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ที่มีการขับเคลื่อนโครงสร้างเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการดังนั้นระบบราชการไทยจึงต้องมีการพลิกโฉมและปฏิรูปเพื่อให้สอดรับกับบริบทที่กำลังจะเกิดขึ้น จากการเป็นประเทศไทย 4.0 ต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมภาครัฐในการยกระดับไปสู่ “ระบบราชการ 4.0” ที่มีการทำงานเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญคือ การสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/ Digitalization) ทั้งนี้ต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักเพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งพิงได้ของประชาชน

สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้พัฒนาเครื่องมือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 หรือ PMQA 4.0 พร้อมทั้งได้จัดทำคู่มือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 ขึ้น เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาการประเมินสถานะของตนเอง รวมทั้งใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 จึงเปรียบเสมือนกลไกหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานได้มีการวิเคราะห์ถึงช่องว่างและโอกาสในการพัฒนา โดยเป็นการประเมินระบบบริหารของหน่วยงานภาครัฐในเชิงบูรณาการที่มีการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานกับเป้าหมายและทิศทางของการพัฒนาประเทศ โดยหน่วยงานสามารถนำผลจากการประเมินไปใช้เป็นข้อมูล

ประกอบการจัดทำ แผนพัฒนาองค์การ แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นระบบราชการ 4.0 และเพื่อให้สามารถกำหนดตัววัดที่สำคัญสอดคล้องการปฏิบัติการในหมวดกระบวนการ ทั้ง 6 หมวด และสะท้อนการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ต่อไป

สำหรับ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ภาพที่ 3 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร



ที่มา : คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ 4.0 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2566

2.5 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2566 - 2570)

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานของรัฐ สามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศ ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับประเทศดังกล่าวภายใต้บริบทที่มีความท้าทาย และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามมาตรา 13 (7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในการจัดทำยุทธศาสตร์ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน จึงได้จัดทำ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570” เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานของรัฐ ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศต่อไป ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 มีวัตถุประสงค์ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการ

บริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

1. ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ

2. หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

3. บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ภายใต้แนวคิด “การเรียนรู้ได้ เร็ว เข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่าย นำไปใช้งานได้จริง สร้างประโยชน์ และติดตามผลได้เร็วอย่างเป็นระบบ” โดยมี บุคลากรภาครัฐ 5 กลุ่มเป็นกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) บุคลากรแรกบรรจุ (2) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (3) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (4) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (5) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา ไว้ 3 ประเด็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา มีเป้าหมาย คือ หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้องค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว องค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดีองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ที่ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ/ กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรมการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ท้าทายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนดเป็นมาตรฐาน/ แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตที่ตรงตามความต้องการของบุคลากร เป็นต้น

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนา มีเป้าหมาย คือ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศกับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทายเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง และกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนา

รายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางาน ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และกำหนด Development Roadmap ของส่วนราชการที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม กำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เป็นต้น

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีเป้าหมาย คือ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชาชน โดยกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการและติดตามประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. จำแนกกลุ่มบุคลากรตามการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้

(1) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) โดยจำแนกเป็น
- (1.1) ผู้ปฏิบัติงาน
- (1.2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน
- (1.3) ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับกระทรวง กรม

(2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) โดยจำแนกเป็น
- (2.1) ผู้ปฏิบัติงาน
- (2.2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน
- (2.3) ตำแหน่งประเภทบริหาร

และจำแนกทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจด้านดิจิทัลและการขับเคลื่อนการไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ได้ดังนี้

1) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) *
2) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) *
3) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) *
4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology)
5) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ (Digital Service)
6) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)
7) ความมั่นคงปลอดภัยด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)

หมายเหตุ * กำหนดให้เป็นประเด็นการพัฒนาด้านดิจิทัลพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย

2.6 แผนปฏิบัติราชการ ของกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ประกาศเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2546 และพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ประกาศเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2562 มาตรา 16 ระบุให้ส่วนราชการ

จัดทำแผนปฏิบัติราชการ และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทแผนการปฏิรูปประเทศแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้องกระทรวงสาธารณสุข จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด/กำกับของกระทรวงสาธารณสุข ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในการพัฒนาระบบสุขภาพ เพื่อให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม และการเปลี่ยนแปลงปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรไทย การเปลี่ยนแปลงฐานเศรษฐกิจไปสู่ยุคดิจิทัล การเกิดของโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ การเสียชีวิตด้วยโรคไม่ติดต่อที่สามารถป้องกันได้ ปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติธรรมชาติและภัยก่อการร้าย เป็นต้น โดยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนย่อย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (SDGs) นโยบายของคณะรัฐมนตรี และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการจัดทำแผนปฏิบัติราชการฉบับนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้ใช้แนวทางการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขสู่ความเป็นเลิศ 4 ด้าน (4 Excellences) ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ได้แก่ 1) ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP&P Excellence) 2) ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ 4) ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) โดยได้พิจารณาความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ฯลฯ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงสาธารณสุข มีดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี

เป้าหมาย

ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

พันธกิจ

พัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพ อย่างมีส่วนร่วม และยั่งยืน

ค่านิยมองค์กร (Core value)

“MOPH”

M: Mastery เป็นนายตนเอง

O: Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

P: People center ใส่ใจประชาชน

H: Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 4 เรื่อง ดังนี้

1. ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP&P Excellence)

2. ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence)
3. ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
4. ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

โดยมีแผนปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต ได้แก่ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) แผนงานที่ 1 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ และด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) แผนงานที่ 1 : การพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและองค์กรคุณภาพ ดังตาราง

ตารางที่ 15 แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการ ของกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนปฏิบัติราชการ	เป้าหมายการพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/การดำเนินงาน
ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)	กำลังคนด้านสุขภาพที่เพียงพอและมีคุณภาพ มีการกระจายที่เหมาะสม เป็นธรรมและทั่วถึง เพื่อประชาชนได้รับการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	1) ผลิตและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขให้เพียงพอได้มาตรฐานสากล มีทักษะด้านการแพทย์/สุขภาพ และทักษะในศตวรรษที่ 21 สามารถรองรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความชำนาญ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล 2) บริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ โดยการกระจายอำนาจในการบริหารกำลังคนให้ในระดับเขตสุขภาพ 3) ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต พัฒนา และธำรงรักษากำลังคนด้านสุขภาพ 4) พัฒนาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานและภาคีภาครัฐ ท้องถิ่นและเอกชน ในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัญหาสุขภาพในปัจจุบัน 5)พัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญและฐานข้อมูลบุคลากรด้านการแพทย์ และสาธารณสุข	แผนงานที่ 1 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ 1. โครงการบริหารจัดการกำลังด้านสุขภาพ 2. โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข

แผนปฏิบัติราชการ	เป้าหมายการพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/การดำเนินงาน
ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)	การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ประชาชนมีหลักประกันสุขภาพทั่วถึง เป็นธรรม	1) พัฒนาและปรับปรุงการบริหารระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติที่ประชาชน เข้าถึงได้ด้วยความมั่นใจ เสริมสร้างความเท่าเทียมกันในระหว่างกองทุนประกันสุขภาพภาครัฐ รวมทั้งดำเนินการ ให้ทุกภาคส่วนมีความเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในระบบหลักประกันสุขภาพ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ ให้บริการและผู้รับบริการโดยการเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน 2) บริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3) สร้างความร่วมมือการพัฒนาระบบบริการภายใต้ชุดสิทธิประโยชน์ของ 3 กองทุน 4) พัฒนาระบบหลักประกันสุขภาพและเพิ่มการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขสำหรับบุคคลที่มีปัญหาสถานะและสิทธิและกลุ่มเปราะบาง 5) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการเงินการคลังและหลักประกันสุขภาพ 6) พัฒนาและจัดการระบบข้อมูลเชิงประจักษ์และองค์ความรู้ต่างๆ มาใช้ประกอบการในการตัดสินใจเชิงนโยบาย 7) พัฒนางานวิชาการ วิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านสุขภาพที่ทันสมัยมาใช้เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของระบบบริการสุขภาพ เช่น	แผนงานที่ 1 : การพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและองค์กรคุณภาพ 1) โครงการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส 2) โครงการพัฒนาองค์กรคุณภาพ

แผนปฏิบัติราชการ	เป้าหมายการพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/การดำเนินงาน
		การแพทย์แม่นยำ 3 D Printing การใช้ AI ในการวินิจฉัยและรักษาโรค เป็นต้น และประสานความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมสุขภาพระหว่างหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านสุขภาพที่สอดคล้องและตอบสนองกับการพัฒนาของประเทศ สามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างไร้รอยต่อ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้อย่าง รวดเร็ว โปร่งใส คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด 8) พัฒนาและปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติด้านการแพทย์ และสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและเป็นสากล	

ตารางที่ 16 ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการ เรื่อง บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย				
		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1) ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ	ตำแหน่งว่าง คงเหลือไม่เกินร้อยละ 3 (≥10 เขต สุขภาพผ่านเกณฑ์)	ตำแหน่งว่างคงเหลือ ไม่เกินร้อยละ 3 (12 เขตสุขภาพ ผ่านเกณฑ์)			
2) ดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer)	ร้อยละ	-	60	-	65	-

ตารางที่ 17 ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการ เรื่อง บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย				
		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1) ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA	ร้อยละ	92	94	94	94	95
2) ร้อยละของโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรมควบคุมโรค และกรมสุขภาพจิตมีคุณภาพมาตรฐานผ่านการรับรอง HA ขั้น 3	ร้อยละ	100	100	100	100	100

ที่มา : แผนปฏิบัติราชการ ของกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

2.7 แนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

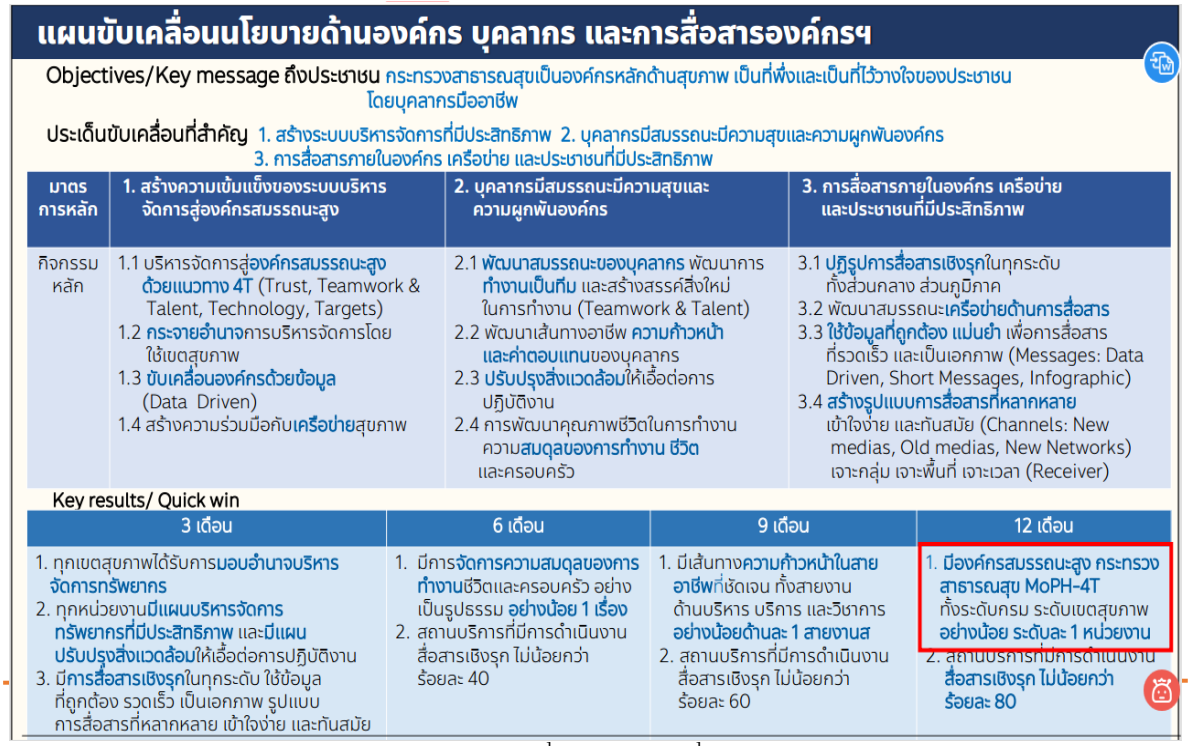
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดนโนบายและทิศทางการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ 6 ประเด็น ดังนี้ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารยกระดับการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพในทุกมิติ 2) ยกระดับระบบบริการรองรับสังคมสูงวัย และลดอัตราตายโรคสำคัญ 3) ผลักดันการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขสู่ยุคดิจิทัล 4) ยกระดับความมั่นคงทางสุขภาพ 5) ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพนานาชาติ และ 6) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น โดยผ่านกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการการขับเคลื่อนนโยบายแต่ละประเด็น

การขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ ประเด็นที่ 6 พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้จัดทำแผนขับเคลื่อนนโยบายด้านองค์กร บุคลากร และการสื่อสารองค์กรกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมี 3 มาตรการหลัก คือ มาตรการที่ 1 สร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง มาตรการที่ 2 บุคลากรมีสมรรถนะ มีความสุข และความผูกพันองค์กร และมาตรการที่ 3 การสื่อสารภายในองค์กร เครือข่าย และประชาชนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ เป็นที่พึ่งและเป็นที่ไว้วางใจของประชาชน โดยบุคลากรมืออาชีพ และเพื่อเป็นการผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายด้านองค์กร บุคลากร และการสื่อสารองค์กร ตามมาตรการที่ 1 สร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง จึงได้จัดทำแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงกระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร (ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) ให้เป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร เป็นองค์กรที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ถือเป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร ตามแนวปฏิบัติ 4T คือ Trust (สร้างความไว้เนื้อเชื่อใจกับประชาชน ฝ่ายนโยบาย ฝ่ายต่างประเทศ บุคลากร และเครือข่าย) Teamwork & Talent (ทำงานเป็นทีมและสนับสนุนคนเก่งที่สร้างความเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี) Technology (ใช้เทคโนโลยี ให้เกิดผลิตภาพและบริการที่มีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน การสื่อสารภายในองค์กรรวดเร็วแม่นยำ) Targets (ทำงานแบบมุ่งเป้าหมาย สามารถจัดการทรัพยากร) เพื่อเป็นการยกระดับองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายที่สำคัญ และบรรลุเป้าหมายสู่องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ต่อไป

ภาพที่ 4 นโยบายและทิศทางการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 - 2568

ภาพที่ 5 แผนขับเคลื่อนนโยบายด้านองค์กร บุคลากร และการสื่อสารองค์กร



แผนขับเคลื่อนนโยบายด้านองค์กร บุคลากร และการสื่อสารองค์กรฯ

Objectives/Key message ถึงประชาชน กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ เป็นที่พึ่งและเป็นที่ไว้วางใจของประชาชน โดยบุคลากรมืออาชีพ

ประเด็นขับเคลื่อนที่สำคัญ 1. สร้างระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 2. บุคลากรมีสมรรถนะมีความสุขและความผูกพันองค์กร 3. การสื่อสารภายในองค์กร เครือข่าย และประชาชนที่มีประสิทธิภาพ

มาตรการหลัก	1. สร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง	2. บุคลากรมีสมรรถนะมีความสุขและความผูกพันองค์กร	3. การสื่อสารภายในองค์กร เครือข่าย และประชาชนที่มีประสิทธิภาพ
กิจกรรมหลัก	1.1 บริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงด้วยแนวทาง 4T (Trust, Teamwork & Talent, Technology, Targets) 1.2 กระจายอำนาจการบริหารจัดการโดยใช้เขตสุขภาพ 1.3 ขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven) 1.4 สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายสุขภาพ	2.1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร พัฒนาการทำงานเป็นทีม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำงาน (Teamwork & Talent) 2.2 พัฒนาเส้นทางอาชีพ ความก้าวหน้าและค่าตอบแทนของบุคลากร 2.3 ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2.4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลของการทำงาน ชีวิตและครอบครัว	3.1 ปฏิรูปการสื่อสารเชิงรุกในทุกระดับ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค 3.2 พัฒนาสมรรถนะเครือข่ายด้านการสื่อสาร 3.3 ใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็ว และเป็นเอกภาพ (Messages: Data Driven, Short Messages, Infographic) 3.4 สร้างรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย เข้าใจง่าย และทันสมัย (Channels: New medias, Old medias, New Networks) เจาะกลุ่ม เจาะพื้นที่ เจาะเวลา (Receiver)

Key results/ Quick win

3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน
1. ทุกเขตสุขภาพได้รับการมอบอำนาจบริหารจัดการทรัพยากร 2. ทุกหน่วยงานมีแผนบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และมีแผนปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 3. มีการสื่อสารเชิงรุกในทุกระดับ ใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นเอกภาพ รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย เข้าใจง่าย และทันสมัย	1. มีการจัดการความสมดุลของการทำงานชีวิตและครอบครัว อย่างเป็นรูปธรรม อย่างน้อย 1 เรื่อง 2. สถานบริการที่มีการดำเนินงานสื่อสารเชิงรุก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40	1. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ทั้งสายงานด้านบริหาร บริการ และวิชาการ อย่างน้อยด้านละ 1 สายงานส 2. สถานบริการที่มีการดำเนินงานสื่อสารเชิงรุก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	1. มีองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ทั้งระดับกรม ระดับเขตสุขภาพ อย่างน้อย ระดับละ 1 หน่วยงาน 2. สถานบริการที่มีการดำเนินงานสื่อสารเชิงรุก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ภาพที่ 6 แนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

ที่มา : แนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MOPH-4T

2.8 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2565

ที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2565 โดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะรัฐมนตรี ณ ตึกสันติไมตรี (หลังนอก) ทำเนียบรัฐบาล เรื่อง ข้อเสนอเพื่อกำหนดมาตรการสำคัญในการแก้ไขปัญหาอาวุธปืนและยาเสพติดที่เป็นรูปธรรม ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาเห็นชอบมาตรการสำคัญ 4 ประเด็นหลักที่ต้องดำเนินการอย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในการแก้ไขปัญหาอาวุธปืนและยาเสพติดอย่างจริงจัง รวมทั้งเห็นควรกำหนด หน่วยงานรับผิดชอบหลัก ในการดำเนินการในแต่ละประเด็น ซึ่งสรุปสาระสำคัญอันเกี่ยวข้องกับกรมสุขภาพจิต ได้ดังนี้

1. มาตรการเกี่ยวกับอาวุธปืน เนื่องจากการครอบครองอาวุธปืนในปัจจุบันมีปัญหาด้านอาวุธ ปืนเถื่อนซึ่งมีการซื้อขายกันอย่างเสรีและมีราคาถูกบนแพลตฟอร์มดิจิทัลและกลุ่มปิดในเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ควบคุมได้ยาก ส่งผลให้ประชาชนสามารถเข้าถึงอาวุธปืนได้มากขึ้นโดยไม่มีการตรวจสอบหรือคัดกรองที่เพียงพอ จึงเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งในการก่ออาชญากรรม ประกอบกับหน่วยงานของรัฐยังขาดการเชื่อมโยงฐานข้อมูล (แบบ ป.3 ป.4 และ ป.12) ระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจและฝ่ายปกครอง ดังนั้น เพื่อให้การควบคุม ตรวจสอบ และพิสูจน์ทราบตัวบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสนับสนุนการวางแผนป้องกันเหตุ และสามารถทำการสืบสวนหลังเกิดเหตุได้อย่างรวดเร็ว จึงมีข้อเสนอมาตรการ ดังนี้

(1) การอนุญาตให้มีและใช้อาวุธปืน หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กระทรวงมหาดไทย โดยการเพิ่มเติมเอกสารใบรับรองแพทย์ผู้ยื่นคำขออนุญาตมีและใช้อาวุธปืนต้องมีเอกสารใบรับรองแพทย์ประกอบคำขอซึ่งรับรองว่าผู้ยื่นคำขออนุญาตไม่เป็นบุคคลวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน หรือเป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม

(2) การป้องกันและปราบปรามในเชิงรุก โดยการติดตามบุคคลที่มีพฤติการณ์เสี่ยง ประสานงานกับกรมสุขภาพจิตและโรงพยาบาลเกี่ยวกับบุคคลเฝ้าระวังและมีพฤติกรรมก่อความรุนแรง มีอาการป่วยทางจิต เพื่อดำเนินการให้มีการเพิกถอนใบอนุญาต

2. มาตรการด้านการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุข มีผู้ป่วยยาเสพติดที่อยู่ในศูนย์คัดกรอง จำนวน 1.9 ล้านคน แบ่งเป็นผู้ติดยาเสพติด จำนวน 35,000 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ผู้เสพยาเสพติด จำนวน 4.56 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 24 และผู้ใช้ยาเสพติด จำนวน 1.46 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 75 โดยกระทรวงสาธารณสุขมีแผนพัฒนาระบบบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดตามประมาลกฎหมายยาเสพติดต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 – 2568 ซึ่งสามารถวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ ดังตารางนี้

ตารางที่ 18 มาตรการด้านการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข
พฤติกรรมของผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน	• ลักษณะเฉพาะของผู้ป่วยและครอบครัวไม่สามารถควบคุมหรือช่วยผู้ป่วยให้ไปบำบัดได้ • ขาดการบูรณาการป้องกันปราบปราม บำบัดในชุมชน • ทัศนคติความเข้าใจของประชาชน	• จัดทำยุทธศาสตร์รณรงค์สื่อสาร มาตรการชุมชนครอบครัวที่พึงประสงค์ และแนวทางการจัดการกับผู้ป่วยยาเสพติดแบบวงกว้าง และแบบเฉพาะกลุ่มให้เป็นรูปธรรม วัดผลได้
การปรับมาตรการ และข้อกฎหมาย	• ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแก่เจ้าหน้าที่ • การลดงบประมาณนำส่งผู้ป่วย	• จัดทำการสื่อสารประชุมเชิงปฏิบัติการ • จัดทำศูนย์รับเรื่องการประสานงาน เพื่อจัดการอุบัติการณ์ • เพิ่มขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ (ปกครอง/ตร./สธ.)	• ขาดความเข้าใจที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกันในแต่ละบทบาทเจ้าหน้าที่	• ขอความร่วมมือหน่วยงานภาคีในการลงข้อมูลในระบบ • เพิ่มผู้ใช้งานระบบข้อมูล “ระบบข้อมูลการบำบัดรักษา และฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด (บสต.)” ของภาคีเครือข่าย • สนับสนุนงบประมาณในการลงข้อมูล
ระบบข้อมูล	• ขาดข้อมูลผู้ป่วยยาเสพติดในบางระบบ • ผู้ใช้งานระบบข้อมูลใหม่ตามประมวลฯ ยังไม่ได้เริ่มใช้งาน • ขาดงบประมาณในการชี้แจง สื่อสาร • การลงข้อมูลในระบบ	

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข
การกำกับติดตามและตัวชี้วัด	• ตัวชี้วัดยังเป็นตามข้อกฎหมายเดิม • ขาดการเชื่อมโยงติดตามกับผู้ป่วยในบางกลุ่ม	• ปรับตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน • ชี้แจงซักซ้อมทำความเข้าใจในพื้นที่
งบประมาณ	• งบประมาณในกลุ่มผู้ป่วยแบบสมัครใจลดลง • การบำบัดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community Based Treatment and Rehabilitation CBTx) • ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน • ขาดงบประมาณในการนำส่งผู้ป่วย • ขาดงบประมาณในการลงข้อมูลในระบบ	สนับสนุนงบประมาณ • การสื่อสาร • การบำบัดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community Based Treatment and Rehabilitation CBTx) • การนำส่งผู้ป่วยเพื่อเข้าบำบัด • การลงข้อมูลในระบบ

โดยมีข้อเสนอมาตรการในการบำบัดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

(1) ระยะเร่งด่วน

(1.1) ค้นหาและคัดกรองผู้ป่วยจิตเวชที่มีความเสี่ยงสูงต่อการก่อความรุนแรง (Serious Mental Illness with High Risk to Violence: SMI-V) ให้เข้าสู่สถานฟื้นฟูฯ ภาคีเครือข่าย

(1.2) เร่งรัดการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อจัดตั้งศูนย์ คัดกรองให้ครอบคลุมทุกตำบล

(1.3) บูรณาการการบำบัดฟื้นฟูโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community Based Treatment) ให้ครอบคลุมทุกตำบล

(2) ระยะกลาง

(2.1) เร่งรัดจัดตั้งสถานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดของภาคีเครือข่าย และศูนย์ฟื้นฟูสภาพสังคม

(2.2) สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์บำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดที่มีมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มทางเลือกให้กับผู้มีรายได้ ซึ่งติดยาเสพติด

(3) ระยะต่อเนื่อง ควบคุมกำกับ ติดตาม ศูนย์คัดกรอง สถานพยาบาลยาเสพติด สถานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ศูนย์ฟื้นฟูสภาพทางสังคม และการใช้ชุมชนเป็นฐานการบำบัดยาเสพติด (Community Based Treatment) ให้เป็นไปตามมาตรฐาน

3. มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต

สถานการณ์ปัญหาสุขภาพจิตในประเทศไทยในปัจจุบัน มีผู้ป่วยจิตเวชประมาณ 4,033,059 คน เข้าถึงบริการร้อยละ 38.75 ผู้ป่วยจิตเวชเสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรง 26,076 คน (พ.ศ. 2559 - 2565) (แต่มีผู้ป่วยจิตเวชที่เข้าถึงบริการเพียงร้อยละ 43.8) ประชาชนเสี่ยงต่อโรคจิตเวช ร้อยละ

6.44 และเยาวชนเสี่ยง ร้อยละ 15.61 ผู้ป่วยจิตเวชเข้าถึงบริการต่อเนื่องอย่างน้อย 6 เดือน ร้อยละ 48.42 และครอบครัวและชุมชนต้องรับดูแลผู้ป่วยจิตเวชที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงโดยยังไม่เคยได้รับการช่วยเหลือประมาณ 26,000 ราย ดังนั้น จึงเห็นควรเสนอมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต ดังนี้

(1) การพัฒนาเครือข่ายนอกระบบสุขภาพ ให้จัดตั้งระบบดูแลสุขภาพจิตใน (ก) โรงเรียน และ สถานศึกษาทุกแห่ง (ข) สถานประกอบกิจการที่มีพนักงานมากกว่า 100 คน และ (ค) หน่วยงานที่เก็บรักษาหรือมีไว้ในครอบครองซึ่งอาวุธร้ายแรง

(2) การพัฒนาเครือข่ายในระบบสุขภาพ

(2.1) จัดตั้งกลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติดให้ครบทุกอำเภอ

(2.2) จัดตั้งหน่วยบูรณาการจิตเวชฉุกเฉินที่บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยแจ้งเหตุ ตำรวจ และทีมสาธารณสุขฉุกเฉินในทุกอำเภอ เพื่อร่วมมือกันในการนำตัวผู้ป่วยจิตเวชที่เสี่ยงต่อการก่อความรุนแรง และขาดการรักษาเข้าสู่กระบวนการดูแลรักษา

(2.3) จัดทำระบบการดูแลเบื้องต้นทางจิตเวชทุกโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

(3) การพัฒนาเครือข่ายในชุมชน

(3.1) เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่ประชาชนในการรักษาจิตเวชทางไกล เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญสามารถตรวจรักษาผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใกล้บ้านได้

(3.2) เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่ประชาชนในการดูแลต่อเนื่องในชุมชนสำหรับกรณีที่เป็นผู้ป่วยจิตเวช ซึ่งมีแนวโน้มที่จะก่อความรุนแรง เพื่อให้ผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยงทั้งหมดได้รับการติดตามต่อเนื่องตลอดชีวิต

บทที่ 3
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

กรมสุขภาพจิต ได้วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์องค์กร เพื่อกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนข้อมูลอัตรากำลัง ภารกิจของส่วนราชการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างหน่วยงาน และส่วนราชการ แบบรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล และแบบรายงานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร 3 ปี ย้อนหลัง (นับตั้งแต่ ปี2563 – ปัจจุบัน) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต (Hr scorecard) ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งข้อเสนอแนะจากการนิเทศงานหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ปัจจัยแห่งความสุข ความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากร และผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมสุขภาพจิต ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

Strengths (จุดแข็ง)	Weaknesses (จุดอ่อน)
1. มีนโยบายในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยค่านิยมองค์กร : กรมสุขภาพจิต MENTAL การพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และมีวัฒนธรรมองค์กร: เป็นองค์กรของคนคิดดี รักสามัคคี มีศักยภาพสูง ใฝ่เรียนรู้สู่การสร้างสรรค์เพื่อสังคม 2. มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นคล่องตัว 3. มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิต 4. เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะการดำเนินงานด้านวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีสมรรถนะหลักขององค์กร ได้แก่ - การพัฒนาวิชาการด้านสุขภาพจิต จิตเวชและยาเสพติด - การสื่อสารเพื่อสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตสู่เครือข่ายและสังคม	1. บุคลากรบางส่วนยังขาดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 2. หน่วยงานขาดการนำแผนพัฒนารายบุคคล แผนความก้าวหน้าทางอาชีพมาใช้ในการเสริมทักษะสมรรถนะของบุคลากรที่เตรียมเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น 3. ไม่มีการติดตามประเมินผลในการปฏิบัติการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม 4. ไม่มีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้มีการสั่งสมประสบการณ์หลากหลายหน้างานและทำให้ไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ 5. มีการเคลื่อนไหวของบุคลากรต่อเนื่อง มาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความต้องการกลับไปทำงานในภูมิลำเนา ค่าตอบแทนที่มากกว่า ปัญหาสุขภาพ ความต้องการหรือแนวความคิดเฉพาะของบุคลากรแต่ละช่วงวัย ทำให้ต้องสรรหาบุคลากรใหม่ และงานขาดความต่อเนื่อง

Strengths (จุดแข็ง)	Weaknesses (จุดอ่อน)
- การพัฒนาเครื่องมือในการสำรวจ/ประเมิน/คัดกรองปัญหาสุขภาพจิต และจัดระบบบริการสุขภาพจิต จิตเวชและยาเสพติด ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล - การดูแลผู้ป่วยจิตเวชยุ่งยาก ซับซ้อน 5. บุคลากรของกรมฯ มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะที่ดี มีจิตแพทย์ นักจิตวิทยา พยาบาลจิตเวช และมีจำนวนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญมากที่สุดในประเทศไทย และเป็นแหล่งศึกษาและผลิตผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพจิตและจิตเวช 6. มีเทคโนโลยีการสื่อสารและการให้บริการที่สำคัญ ประกอบด้วย 5 ระบบงาน 6.1 งานพัฒนาวิชาการ: ฐานข้อมูลวิชาการกรมสุขภาพจิตในรูปแบบออนไลน์ , ฐานข้อมูลวิชาการต่างประเทศด้านสุขภาพจิตและจิตเวช, ฐาน Clinicalkey Psychiatry, e-Library, e-Journal 6.2 งานส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต: Website/FacebookFanpage/ Twitter Youtube/ Line Official/Tiktok ของกรมสุขภาพจิต, ToBeNo. 1 Channel, App Buddy Thai, คลังความรู้สุขภาพจิต, แบบประเมินปัญหาสุขภาพจิตออนไลน์, สายด่วน 1323, School Health HERO, App Khuikun, MH Check-In 6.3 งานพัฒนาเครือข่าย: หลักสูตรอบรมในรูปแบบ Online Training และ E-learning เช่น การให้คำปรึกษาวัยรุ่น การดูแลผู้ป่วยโรคจิตเภท สำหรับโรงพยาบาลในเขตสุขภาพ (สำหรับแพทย์/พยาบาล/นักวิชาการสาธารณสุข) 6.4 งานบริการเฉพาะทางสุขภาพจิตและจิตเวช: ระบบบริการMental Health Anywhere,Tele psychiatry, Smart Health ID, Appointment & Queue Online, e-prescription, e-payment,	6. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ หรือทักษะที่จำเป็นในการพัฒนางาน เช่น ภาวะผู้นำ การคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านดิจิทัล รวมทั้งสมรรถนะ/ทักษะเฉพาะ เพื่อมารองรับงานและภารกิจการขับเคลื่อนนโยบายตามยุทธศาสตร์ได้ 7. บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะการสื่อสารเนื้องานของกรมฯ ไปยังหน่วยงานภายนอก ทำให้เนื้องานของกรมฯ มีการสื่อสารไปถึงประชาชนภายนอกยังมีน้อย ขาดเอกลักษณ์ ขาดจุดเด่น ทำให้กรมฯ ยังไม่เป็นที่รู้จักของสังคม 8. การนำเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานภายในกรมฯ ยังมีค่อนข้างน้อย ยังไม่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ มาปรับหรือประยุกต์ใช้กับโลกปัจจุบันเท่าที่ควร 9. กรอบความคิด (Mindset) ของคนในกรมฯ บางส่วนยังทำงานตามตำรา ไม่สอดคล้องกับการทำงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ทัศนคติของคนทำงาน ควรมีความเข้าใจผู้ป่วย/ผู้รับบริการมากขึ้น บางคนยังอยู่ในพื้นที่ปลอดภัย (Comfort Zone) 10.กรอบอัตรากำลังตำแหน่งว่างของ Hipps มีจำนวนค่อนข้างมาก 11. ขาดฐานข้อมูลกำลังคนคุณภาพที่เข้ารับการอบรม/ศึกษาในหลักสูตรต่างๆ เช่น กลุ่มผู้บริหาร นักเรียนทุน ผู้ที่ได้รับโควตาลาศึกษาในประเทศ และฐานข้อมูลผู้ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะทางด้านสุขภาพจิตและจิตเวชที่มีคุณภาพ 12. การเตรียมแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับทดแทนตำแหน่งบริหารในอนาคต 13. โครงสร้างของกรมฯ ยังขาดแคลนบุคลากรโดยรวม (โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จิตแพทย์ทั้งในเด็กและผู้ใหญ่ แพทย์ปฐมภูมิตามโครงสร้างของ

Strengths (จุดแข็ง)	Weaknesses (จุดอ่อน)
หุ่นยนต์จัดยา, Chat Bot, App DMIND 6.5 งานสนับสนุน: ระบบบริหารงานพัสดุ, E-Complain, SatSurvey, โปรแกรม BPM,โปรแกรม DPIS, ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์, E-Payslip 7. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาและการดึงศักยภาพบุคลากร รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อาทิ การอบรมทั้งในและต่างประเทศ 8. ผู้บริหาร เป็นคนรุ่นใหม่มีพลังในการขับเคลื่อน รวมทั้งมี Young Staff ที่ส่งเสริมให้เป็น Digital Mental Health Department 9. บุคลากรมีความภูมิใจและความผูกพันกับองค์กร และเคารพนับถือผู้ที่ทำงานมาก่อน มีการขอรับคำปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิอย่างสม่ำเสมอ 10. กรมฯ มีทีมงาน MCATT (Mental Health Crisis Assessment & Treatment Team) ที่เข้มแข็ง มีการสร้างทีมในพื้นที่ที่สามารถจัดการปัญหาได้รวดเร็ว 11.มีนโยบายและแผนการปฏิบัติการ โดยขับเคลื่อนในรูปแบบของคณะกรรมการและคณะทำงาน มีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ด้านคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันและการปราบปรามทุจริต - Happy Organization 12. มีการนำระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA, PMQA – DMH 4.0) มาใช้เป็นแนวทางในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 13. มีแนวทาง/คู่มือการลาศึกษาภายในประเทศภายใต้กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง 14. มีบุคลากรที่เป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น Hipps New wave และสนับสนุนให้พัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพ	กระทรวงสาธารณสุข) กล่าวคือ กรมฯ มีจำนวนบุคลากรน้อยไม่เพียงพอต่อการให้บริการ 14. ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา ความผูกพันของบุคลากรลงลงตามลำดับ และหากจำแนกรายปัจจัยจะพบว่า ปัจจัยเรื่องโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร มีระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด รองลงมา ปัจจัยในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ และวัฒนธรรมในองค์กร ตามลำดับ 15. จำนวนอาจารย์แพทย์ที่สอนหลักสูตรแพทย์ประจำบ้านมีจำนวนไม่เพียงพอ

Strengths (จุดแข็ง)	Weaknesses (จุดอ่อน)
15. มีแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Carrer Path) และเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) 16.บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุข (อันดับ 2) และมีสุขภาวะองค์กร (อันดับ 1) ในระดับดีมากเมื่อเทียบกับกรมอื่น ๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

Opportunities (โอกาส)	Threats (อุปสรรค)
1. มียุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง โดยพัฒนาระบบนิเวศ/ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 2. มีแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข พ.ศ. 2560 - 2579 และแผนปฏิบัติราชการกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2566 - 2570 เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรสามารถพัฒนาคู่มือองค์ความรู เทคโนโลยีและสื่อตางๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานสุขภาพจิตและจิตเวช การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเฉพาะด้านการบำบัดรักษายาเสพติด ผลิตและพัฒนาบุคลากรดานสุขภาพภายใตคานิยมรวม MOPH และเป็นมืออาชีพสงเสริมความสุขในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของ	1. การได้รับจัดสรรงบอุดหนุนในการสนับสนุนการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะทางด้านสุขภาพจิตและจิตเวชไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม 2. งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้รูปแบบในการจัดฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงไปและอาจทำให้กระบวนการเรียนรู้ไม่ครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญ ซึ่งอาจส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากรได้ นอกจากนี้ยังส่งผลให้บุคลากรขาดโอกาสที่จะศึกษาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในหลักสูตรบางหลักสูตรที่จะมีโอกาสได้ทราบแนวโน้มและทิศทางในการบริหารงานและวิชาชีพของทั้งภาครัฐและเอกชน เนื่องจากส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง การศึกษาเรียนรู้ จึงทำได้แค่หลักสูตรที่ไม่มีค่าใช้จ่ายหรือไม่สูงนัก 3. การบริหารอัตรากำลังของนักเรียนทุน ก.พ.หรือภายในกระทรวงสาธารณสุข ไม่สามารถควบคุมได้ เนื่องจากการรับนักเรียนทุน ก.พ. ไม่ได้มีข้อบังคับที่ชัดเจนเมื่อนักเรียนทุนสำเร็จการศึกษาอาจไม่เลือกมาบรรจุในส่วนราชการที่มีการกันตำแหน่งไว้ส่งผลให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

Opportunities (โอกาส)	Threats (อุปสรรค)
บุคลากรใหบรรลุเป้าหมายรวมขององคกร และการพัฒนาระบบธรรมาภิบาล 3. มีเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร 4. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. พ.ศ. 2566 - 2570 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อน การเป็นรัฐบาลดิจิทัล 5. นโยบายและทิศทางการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 ข้อ 6 พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ข้อ 6.1 เสริมสร้างสมรรถนะองค์กร ด้วยแนวทาง 4T กระทรวงสาธารณสุข โดยกำหนดมาตรการในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในมาตราการที่ 2 บุคลากรมีสมรรถนะ มีความสุข และความผูกพันองค์กร โดยมีกิจกรรมหลัก ดังนี้ 1) พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร พัฒนาการทำงานเป็นทีม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำงาน (Teamwork & Talent) 2) พัฒนาเส้นทางอาชีพ ความก้าวหน้า และค่าตอบแทนของบุคลากร 3) ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลของการทำงาน ชีวิต และครอบครัว	4. ก.พ.ประกาศหลักเกณฑ์ เรื่อง การโอน ย้าย แต่ในเงื่อนไข หากข้าราชการประสงค์ โอน หน่วยงานไม่มีสิทธิไม่ให้ไป จะชะลอได้ แค่ระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งส่งผลต่อการเคลื่อนไหวของบุคลากร 5. การแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการ ทำให้เกิดภาวะสมองไหล เกิดการแย่งชิงบุคลากร เนื่องจากภาคเอกชนเข้ามาบริการด้านจิตวิทยาแข่งขันมากขึ้น กลุ่มผู้รับบริการของกรมฯ ลดลง รวมทั้งภาคเอกชนมีค่าตอบแทนสูงกว่า บุคลากรด้านจิตวิทยามีทางเลือกไปภาคเอกชนมากขึ้น 6. ช่วงอายุที่แตกต่างกันของบุคลากร (Generation Gap) 7. เทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยี

Opportunities (โอกาส)	Threats (อุปสรรค)
6. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ. 2561 - 2580 ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยในระยะที่ 2 ได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐผ่านเกณฑ์ (85 คะแนนขึ้นไป) จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 /มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2565 เห็นชอบข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ “หน่วยงานภาครัฐต้องให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 โดยการกำหนดกลุ่มเป้าหมายหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินฯแนวทางการประเมินฯ และเครื่องมือการประเมินฯ ให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด 7. สถานการณ์ความรุนแรงของปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ถูกยกระดับเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขเร่งด่วน เป็นโอกาสในการทบทวนความเหมาะสมของอัตรากำลังบุคลากร และความสมดุลของชีวิตบุคลากรกรมสุขภาพจิต 8. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่18 ตุลาคม 2565 มีมติเห็นชอบในหลักการของข้อเสนอเพื่อกำหนดมาตรการสำคัญในการแก้ไขปัญหาอาวุธปืนและยาเสพติดและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต 9. สำนักงาน ก.พ.และ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มี	

Opportunities (โอกาส)	Threats (อุปสรรค)
ผลสัมฤทธิ์สูง ไม่ต้องส่งผลงานวิชาการ 10. ปัจจุบันมีหลักสูตรมากมายที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปเรียนรู้ เพื่อทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ วิทยาการต่างๆ และโลกในปัจจุบัน 11. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) , การแพทย์ทางไกล (Telemedicine) เป็นตัวช่วยสร้างโอกาสการทำงานของกรมฯ ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น เช่น ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วยจำแนกพฤติกรรมคนช่วยส่งเสริมและป้องกันระวังได้ ส่วนการแพทย์ทางไกล ถือเป็นโอกาสให้กรมฯ นำมาประยุกต์ใช้ในการรักษาผู้ป่วยทางจิตได้ดี เพราะเป็นการรักษาทางจิตไม่ต้องตรวจร่างกาย แต่ตรวจผ่านการพูดคุยสื่อสารได้	

3. การกำหนดเป้าประสงค์ที่ตอบสนองประเด็น SWOT ตามกลยุทธ์ 4 ด้าน

SO กลยุทธ์เชิงรุก	ST กลยุทธ์การรักษาเสถียรภาพ
1. บุคลากรมีค่านิยม MENTAL เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ (S1 O1 O4) 2. บุคลากรมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีความเป็นมืออาชีพ คิดดี มีความรับผิดชอบ รักสามัคคี มีศักยภาพสูง และใฝ่เรียนรู้สู่การสร้างสรรค์เพื่อสังคม (S1 O3) 3. ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นคล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (S2 S3 O3) 4. บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญ และทักษะ/สมรรถนะเฉพาะที่โดดเด่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติราชการ ได้แก่ ด้านจิตเวช ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวิจัย ด้านการจัดการความรู้ ด้านระบาดวิทยาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต ด้านการให้คำปรึกษา/ แนะนำ การสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต เป็นพี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน เป็นที่ปรึกษา แกนนำ หรือวิทยากร และการถ่ายทอดความรู้สุขภาพจิตแก่ประชาชนและเครือข่าย ด้านการเป็นนักสร้างสุขในองค์กร ด้านการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย ฯลฯ (S4 O4) 5. ผลิตและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ให้เพียงพอและพร้อมรับมือกับประเด็นสุขภาพจิตและปัญหายาเสพติดที่ท้าทายในอนาคต (S5 S10 O8)	1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (S1 T2) 2. บรรยากาศที่เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่างของบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (S3 T6) 3. สถาบันฝึกอบรมในสังกัด สามารถผลิตผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ (S5 T1) 4. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill) เพื่อให้มีทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (S8 T7) 5. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร (S11 T3 T4 T5)

SO กลยุทธ์เชิงรุก	ST กลยุทธ์การรักษาเสถียรภาพ
6. องค์กรดิจิทัล Digital Mental Health Department โดยบุคลากรมีทักษะ/สมรรถนะเฉพาะสามารถสร้าง/พัฒนานวัตกรรมสุขภาพจิต ด้วยรูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัล ในการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำด้านสุขภาพจิต สำหรับผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตเบื้องต้นได้ (S6 S8 O4 O11) 7. ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการจัดการความรู้/ ความก้าวหน้าในอาชีพมีประสิทธิภาพ (S7 S12 S13 S15 O10) 8. ระบบสร้างความผูกพันและเสริมสร้างความสุขบุคลากรได้รับการยกระดับอย่างเต็มศักยภาพ และสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (S9 S11 S16 O5 O7) 9. ระบบการบริหารราชการมีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ร้อยละ 85 ขึ้นไป (S11 O2 O6) 10. ระบบติดตามประเมินผลในการปฏิบัติงาน การนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hipps) ตามกรอบสั่งสมประสบการณ์ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และใช้ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นชำนาญการพิเศษ (S14 O9)	

WO กลยุทธ์พลิกฟื้น	WT กลยุทธ์ตัดทอน
1. ระบบเสริมสร้างความสุข และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร และการพัฒนาระบบธรรมาภิบาล (W1 W14 O2 O5 O7) 2. หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล โดยการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะตามแผนความก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อเกิดความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ และมีการติดตามผลการพัฒนาของบุคลากร เพื่อเตรียมขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต (W2 W3 W12 W14 O1 O3 O4) 3. ระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้มีการสั่งสมประสบการณ์หลากหลายหน้างาน และทำให้ไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ (W4 W5 O4) 4. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนางาน เช่น กรอบความคิด (Mindset) ภาวะผู้นำ การคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านดิจิทัล รวมทั้งสมรรถนะ/ ทักษะเฉพาะเพื่อมารองรับงานและภารกิจการขับเคลื่อนนโยบายตามยุทธศาสตร์ได้ ได้แก่ สมรรถนะหรือทักษะด้านระบาดวิทยาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต (W6 W7 W8 W9 O4 O10) 5. ฐานข้อมูลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง ทันสมัย สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย (W11 O11) 6. ผลิตและพัฒนาจิตแพทย์ทั้งในเด็กและผู้ใหญ่ ให้เพียงพอต่อการให้บริการทางสุขภาพจิตและจิตเวช และสามารถพัฒนาต่อยอดเป็นอาจารย์แพทย์ในอนาคต (W13 W15 O8)	-

4. ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต

จากการศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และข้อเสนอแนะจากการนิเทศงานหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่าความต้องการและความคาดหวังจากส่วนราชการในสังกัดกรมสุขภาพจิต ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1) มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาในระดับกรม และมีแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)

2) การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณ ในพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน

3) ควรจัดหา/จัดทำหลักสูตร/โครงการ/กิจกรรม /หรือประชาสัมพันธ์หลักสูตร การฝึกอบรม/สัมมนาของหน่วยงานภายนอก กรมสุขภาพจิต และหรือที่เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านการใช้ข้อมูล สื่อและเทคโนโลยี ดิจิทัล (MIDL) รวมทั้งพัฒนาทักษะ/ สมรรถนะเฉพาะ หรือหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

4) หัวหน้าสำนัก/ฝ่าย/ศูนย์/กลุ่มงาน และหัวหน้างาน ในหน่วยงาน ยังไม่ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรดังกล่าว มีจำนวนน้อย เนื่องจากปัจจัยข้อจำกัดหลายประการ

5) เพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพทุกสายงาน เพื่อดึงดูด ธำรงรักษาบุคลากรให้ผูกพันองค์กร เช่น สนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางในการคัดเลือกผู้บริหารหน่วยงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารการแพทย์และสาธารณสุข และนักบริหารระดับสูง

6) มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรค รวมทั้งวิธีการในการแก้ไขปัญหาของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีการสร้างภาคีเครือข่ายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอก

7) การพัฒนาระบบการให้บริการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของบุคลากร เช่น การจัดทำบัตร ระบบจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล ฌาปนกิจสงเคราะห์ บำเหน็จบำนาญ กบข. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การลา เป็นต้น ให้มีความสะดวก รวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้น

5. ความท้าทายสำคัญในการพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต

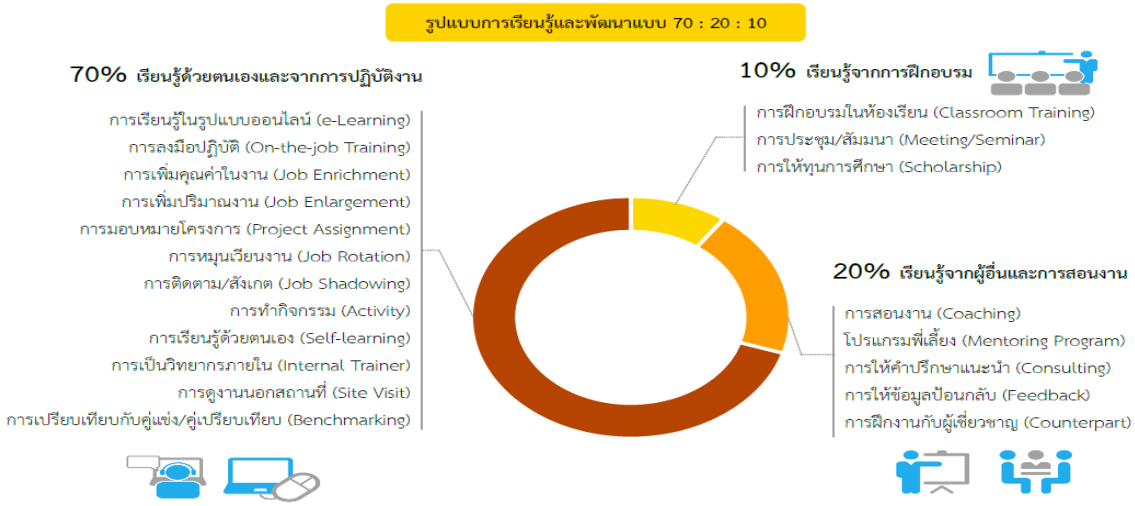
การจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570 ได้มีการรวบรวมประเด็นความท้าทายในการความท้าทายในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในอนาคต ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) บริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูง และมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจที่ผันผวน ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่รวดเร็วและคาดการณ์ได้ยาก การเกิดขึ้นของโรคระบาด และโรคอุบัติใหม่ การเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัย การจ้างงานและอาชีพที่จะมีรูปแบบและลักษณะงานที่เปลี่ยนไป ความต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะสูงเพิ่มมากขึ้น ฯลฯ การบริหาร

จัดการ และการดำเนินการเชิงรุกเพื่อป้องกัน หรือรับมือสถานการณ์ต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ในการนี้ ทิศทางและแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 นี้ จึงได้กำหนดให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 ในมิติ **"การพัฒนาคนในทุกมิติให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีวินัย มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นนวัตกร นักคิด โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง"** ทั้งนี้ เพื่อให้กรมสุขภาพจิตมีบุคลากรที่พร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สามารถสร้างสมดุลชีวิตการทำงานและการดำรงชีพได้ รวมถึงประพฤติตนตามวินัย มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

2) การบริหารอัตรากำลังที่มีจำกัด เพื่อรองรับภารกิจของกรมสุขภาพจิตที่เพิ่มขึ้น และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การกำหนดหัวข้อการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรจะต้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ขององค์กร กำหนดระบบการพัฒนาสมรรถนะ/ทักษะ ให้สอดคล้องกับที่องค์กรต้องการ ทั้งที่สมรรถนะ/ทักษะเฉพาะด้าน หรือที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานกับกรมสุขภาพจิต จะต้องมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มีการวางแผนเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Career Development Plan) และได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้รูปแบบของการเรียนรู้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกจะเปลี่ยนแปลงไปจากแนวทางเดิม ๆ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยบุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนาตรงตามสายงาน และรองรับครอบคลุมความหลากหลายของสายงาน โดยรูปแบบการเรียนรู้ในปัจจุบันและอนาคตเน้นการเรียนรู้แบบผสมผสานทั้งการเรียนรู้ในห้องเรียนและการเรียนรู้จากประสบการณ์ในสัดส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งเป็นสัดส่วนการเรียนรู้ 70 % จะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการทำงาน (On the job Training) 20% ถัดมาเป็นการเรียนรู้จากการเรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนรู้ผ่านระบบพี่เลี้ยง (Mentor) การให้คำแนะนำ (Coaching) และ 10% สุดท้ายเป็นการเรียนรู้ด้วยการเข้ารับฝึกอบรม การฟัง อภิปราย หรือการบรรยาย การเรียนผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ความก้าวหน้าเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม ดังนั้น การออกแบบระบบการพัฒนาบุคลากรควรให้ความสำคัญช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลายเพิ่มขึ้น วิธีการเรียนรู้เป็นแบบ e-Learning หรือ Online Training ผ่านเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อม หรือการกำหนดรูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ใช้วิธีการสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเป็นวิทยากรในการนำความรู้ไปถ่ายทอด เป็นต้น รายละเอียด ดังรูป

ภาพที่ 7 รูปแบบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง แบบ 70 : 20 : 10



รูปแสดงสัดส่วนในการพัฒนาบุคลากร

โดยมีรายละเอียดในแต่ละสัดส่วนของการพัฒนาบุคลากร ดังตาราง

A : 70% From Job : พัฒนาตนเอง และเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในการทำงาน(Learning From Experience) เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job Training) รับผิดชอบโครงการที่ท้าทาย การหมุนเวียนงาน และการปฏิบัติงานข้ามสายงาน	ลำดับบุคคลสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนา : 1. ข้าราชการ (ผู้รับการพัฒนา) 2. ผู้บังคับบัญชา 3. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
B : 20% From People : เรียนรู้จากผู้อื่น และการสอนงาน	เรียนรู้จากบุคลากรในองค์กร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้(Community of Practices : COP) การสอนงาน และการให้คำปรึกษา (Coaching & Mentoring)	ลำดับบุคคลสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนา : 1. ผู้บังคับบัญชา 2. ข้าราชการ (ผู้รับการพัฒนา) 3. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
C : 10% From Course : เรียนรู้จากการฝึกอบรม	การฝึกอบรม การศึกษาทางไกล การพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	ลำดับบุคคลสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนา : 1. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2. ผู้บังคับบัญชา 3. ข้าราชการ (ผู้รับการพัฒนา)

3) ความสามารถในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน บนระบบงานออนไลน์สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (Back Office) ของกรมสุขภาพจิต ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะเชื่อมโยงกันบนอินเตอร์เน็ต ฐานข้อมูล และคลังความรู้ที่สำคัญ ต้องสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก องค์กร

ต้องขับเคลื่อนบุคลากรให้พร้อมในยุคดิจิทัลก้าวสู่การเป็น Digital Mental Health Department อย่างสมบูรณ์ รวมถึงรู้จักพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) การสร้างความยั่งยืนขององค์กร ในการที่เป็นองค์กรช่วยเหลือสังคม ด้วยการสร้างความเชื่อมั่นและส่งต่อข้อมูลด้านสุขภาพจิตให้กับผู้รับบริการขององค์กร โดยพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะในการสื่อสารประชาสัมพันธ์/ สร้าง Content ให้ถูกต้องตรงใจในการสื่อสารประชาสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมายให้เกิดความตระหนักรู้ด้านสุขภาพจิต ซึ่งประชาชนที่ได้รับข้อมูลสุขภาพจิตที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันสามารถนำข้อมูลด้านสุขภาพจิตไปใช้ประโยชน์ได้ นอกจากบุคลากรจะเป็นคนเก่งแล้ว บุคลากรต้องเป็นคนดีด้วย องค์กรถึงจะได้รับการยอมรับจากสังคมและสามารถเข้าถึงและทำงานร่วมกับเครือข่ายได้โดยไม่ถูกต่อต้านจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือทำให้องค์กรสามารถมีผลงานสร้างสรรค์ใหม่ ๆ / นวัตกรรมได้ รวมถึง ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมกิจกรรมสร้างคุณค่าดังกล่าว สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงค่านิยม MENTAL ร่วมทั้งทำงานร่วมกับผู้นำองค์กรในการเสริมความแข็งแกร่งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและการมีระเบียบวินัยให้กับบุคลากรในทุกระดับ

5) การสร้างความผูกพันของบุคลากร ซึ่งเป็นเครื่องมือการบริหารที่มุ่งเน้นความผูกพันในงานของบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะรักษาคนดีมีฝีมือ ให้มีความจงรักภักดีไว้กับองค์กร เพื่อสร้างผลงานและความก้าวหน้าในชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปกับองค์กร การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นต้องใช้ระยะเวลาและความต่อเนื่อง ตั้งแต่การสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในองค์กร ให้กับบุคลากรว่าองค์กรมีการสร้างระบบงานที่ดีให้บุคลากร การมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญ ให้โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน รวมถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานงานต้องมีความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการปฏิบัติดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากองค์กรจนส่งเสริมให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ดีการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจะช่วยให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ และร่วมมือร่วมใจกันทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งต้องมีกระบวนการในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากร มีกลยุทธ์ในการธำรงรักษาบุคลากรให้สามารถใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์มากที่สุด หากบุคลากรมีความผูกพันกับกรมสุขภาพจิต ก็ยิ่งทำให้ช่วยผลักดันกรมสุขภาพจิตบรรลุเป้าหมายสูงสุดไปด้วยเช่นกัน

6. แนวทางในการพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต

จากการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และภายนอกกรมสุขภาพจิต อันได้แก่ 1) นโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมสุขภาพจิต 2) แนวโน้มในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และ 3) ข้อมูลบุคลากรของกรมสุขภาพจิตในมิติต่าง ๆ โดยกำหนดเป็นเป้าประสงค์ที่ตอบสนองประเด็น SWOT ตามกลยุทธ์ 4 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์การรักษาเสถียรภาพ กลยุทธ์พลิกฟื้น และกลยุทธ์ตัดทอน ซึ่งสามารถนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมสุขภาพจิต เพื่อให้สอดรับกับเหตุผลความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามองค์ประกอบข้างต้น ดังนี้

1) การสร้างและพัฒนาให้กรมสุขภาพจิตเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน ควบคู่กับการรับความรู้จากภายนอก สร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็งภายในองค์กร สร้างกระบวนการการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจ เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีมและมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation)

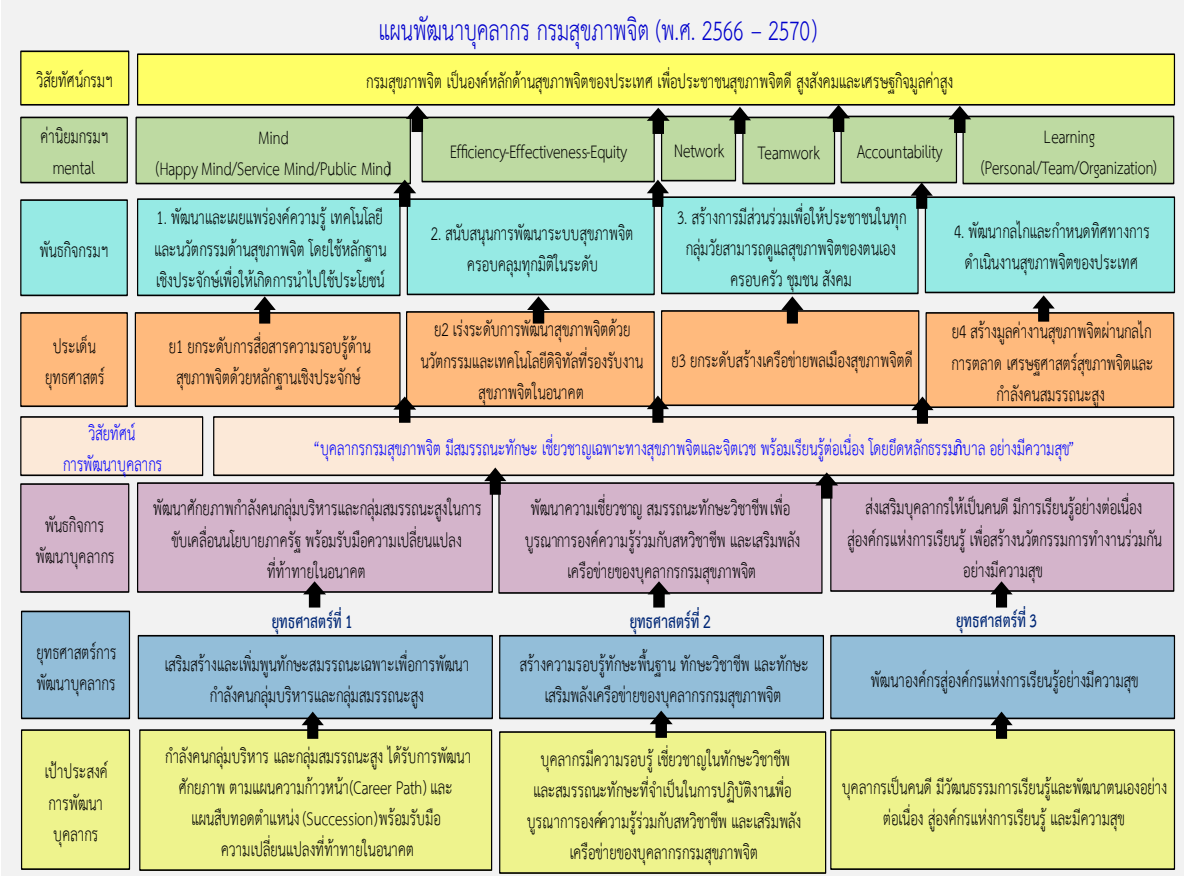
2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ สมรรถนะ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล

3) การพัฒนาความเชี่ยวชาญบุคลากรสายวิชาชีพ ให้มีทักษะ สมรรถนะเฉพาะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติราชการ ได้แก่ ด้านจิตเวช ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวิจัย ด้านการจัดการความรู้ ด้านระบาดวิทยาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต การสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต ด้านการเป็นนักสร้างสุขในองค์กร ด้านการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย ฯลฯ รวมทั้ง การให้คำปรึกษา/แนะนำ เป็นพี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน เป็นที่ปรึกษา แกนนำ หรือวิทยากร และการถ่ายทอดความรู้สุขภาพจิตแก่ประชาชนและเครือข่าย จนสามารถผลิตและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพจิตและจิตเวชให้กับประเทศได้อย่างเพียงพอและพร้อมรับมือกับประเด็นสุขภาพจิตและปัญหายาเสพติดที่ท้าทายในอนาคต

4) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมด้านการสร้างวินัย ทัศนคติจริยธรรม ค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากร ปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติและเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง การให้บริการของกรมสุขภาพจิตเป็นไปด้วยความสุจริต โปร่งใส และมีคุณธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

5) การสร้างองค์กรแห่งความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดี พัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจูงใจผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร โดยการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีแผนการสืบทอดตำแหน่ง ส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจ และความสุขในการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกัน ร่วมแรงร่วมใจผลักดันให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

บทที่ 4
สาระสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต



วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

"บุคลากรกรมสุขภาพจิต มีสมรรถนะทักษะ เชี่ยวชาญเฉพาะทางสุขภาพจิตและจิตเวช พร้อมเรียนรู้ต่อเนื่อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล อย่างมีความสุข"

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาศักยภาพกำลังคนกลุ่มบริหารและกลุ่มสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐ พร้อมรับมือความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายในอนาคต
2. พัฒนาความเชี่ยวชาญ สมรรถนะทักษะวิชาชีพ เพื่อบูรณาการองค์ความรู้ร่วมกับสหวิชาชีพ และเสริมพลังเครือข่ายของบุคลากรกรมสุขภาพจิต
3. ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นคนดี มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างนวัตกรรมการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างและเพิ่มพูนทักษะสมรรถนะเฉพาะเพื่อการพัฒนากำลังคนกลุ่มบริหารและกลุ่มสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ที่ 1 กำลังคนกลุ่มบริหาร และกลุ่มสมรรถนะสูง ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามแผนความก้าวหน้า (Career Path) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession) พร้อมรับมือความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายในอนาคต

มาตรการ
1. เสริมสร้างศักยภาพด้านการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐ แก่กำลังคนกลุ่มบริหารและกลุ่มสมรรถนะสูง ให้สอดคล้องกับแผนความก้าวหน้า
2. สร้างความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายทุกภาคส่วน
3. สร้างแรงจูงใจเพื่อธำรงรักษาบุคลากรในกลุ่มบริหารและกลุ่มสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความรอบรู้ทักษะพื้นฐาน ทักษะวิชาชีพ และทักษะเสริมพลังเครือข่ายของบุคลากรกรมสุขภาพจิต

เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญในทักษะวิชาชีพ และสมรรถนะทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อบูรณาการองค์ความรู้ร่วมกับสหวิชาชีพ และเสริมพลังเครือข่ายของบุคลากรกรมสุขภาพจิต

มาตรการ
1. เสริมสร้างทักษะวิชาชีพและทักษะเสริมพลังเครือข่ายของบุคลากรกรมสุขภาพจิตเพื่อเพิ่มกำลังคนสมรรถนะสูงระดับประเทศ
2. เสริมสร้างความรอบรู้ทักษะพื้นฐาน ทักษะวิชาชีพของบุคลากรกรมสุขภาพจิต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข

เป้าประสงค์ที่ 3 บุคลากรเป็นคนดี มีวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีความสุข

มาตรการ
1. พัฒนาองค์กรสุขภาพจิต ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เตรียมคนให้มีคุณภาพเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมสุขภาพจิต
2. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)
3. ส่งเสริม และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และสร้างจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดี

รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต
ภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมสุขภาพจิต

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างและเพิ่มพูนทักษะสมรรถนะเฉพาะเพื่อการพัฒนากำลังคนกลุ่มบริหาร และกลุ่มสมรรถนะสูง	1. เสริมสร้างศักยภาพด้านการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐ แก่กำลังคนกลุ่มบริหาร และกลุ่มสมรรถนะสูง ให้สอดคล้องกับแผนความก้าวหน้า	1. การส่งเสริมการอบรมในหลักสูตรจำเป็นภายใต้แผนความก้าวหน้า (Career Path) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession)							
		1.1 การพัฒนาบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization & Business Leader)	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	100	100	100	100	100	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		1.2 การพัฒนาบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (Functional Manager) เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ผู้บริหารระดับสูง และการสืบทอดตำแหน่งในอนาคต	- จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นต่อการสืบทอดตำแหน่งในอนาคต (นบส.1 ส.นบส. นบส.สธ นบส. และหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของหน่วยงานของรัฐ/องค์กรต่างๆ)	3	3	3	3	3	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างและเพิ่มพูนทักษะสมรรถนะเฉพาะเพื่อการพัฒนากำลังคนกลุ่มบริหารและกลุ่มสมรรถนะสูง	1. เสริมสร้างศักยภาพด้านการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐ แก่กำลังคนกลุ่มบริหาร และกลุ่มสมรรถนะสูง ให้สอดคล้องกับแผนความก้าวหน้า	1.3 การพัฒนาบุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager) เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารหน่วยงานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการด้านการแพทย์ ด้านบริหาร และด้านการพยาบาล	- จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาในหลักสูตรเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารในอนาคต (หลักสูตรพัฒนารองผู้อำนวยการด้านการแพทย์ ด้านบริหาร ผู้นำการพยาบาล หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุข ระดับกลาง (ผบก.) และหัวหน้างาน)	25	25	25	30	30	ทุกหน่วยงาน
			- จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาในโครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารหน่วยงานกรมสุขภาพจิต	30	30	30	35	35	
		1.4 การพัฒนาบุคลากรที่มีประสบการณ์(Professional Personnel) เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างาน	- จำนวนของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาในหลักสูตร ผู้บริหารการสาธารณสุข ระดับต้น (ผบต.)	20	22	24	25	25	

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างและเพิ่มพูนทักษะสมรรถนะเฉพาะเพื่อการพัฒนากำลังคนกลุ่มบริหาร และกลุ่มสมรรถนะสูง	1. เสริมสร้างศักยภาพด้านการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐแก่กำลังคนกลุ่มบริหาร และกลุ่มสมรรถนะสูง ให้สอดคล้องกับแผนความก้าวหน้า	2. การพัฒนาศักยภาพกำลังคนกลุ่มสมรรถนะสูง							
		2.1 โครงการพัฒนาข้าราชการเพื่อขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล ประเภทฝึกอบรม และศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง และทุนประเภทอื่น ๆ	- มีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล ปี 2566 – 2570	√	√	√	√	√	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
			- ร้อยละของบุคลากรได้ไปฝึกอบรม/ศึกษาต่อตามโควตาทุนที่ได้รับจัดสรร	60	70	80	90	100	- สำนักวิชาการสุขภาพจิต - กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		2.2 โครงการส่งเสริมการศึกษาต่อในประเทศในระดับที่สูงขึ้น	- จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาโท เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด	-	-	20	20	20	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
			- จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรโควตาให้ลาศึกษาต่อในประเทศ	10	10	12	12	12	

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างและเพิ่มพูนทักษะสมรรถนะเฉพาะเพื่อการพัฒนากำลังคนกลุ่มบริหาร และกลุ่มสมรรถนะสูง	1. เสริมสร้างศักยภาพด้านการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐ แก่กำลังคนกลุ่มบริหาร และกลุ่มสมรรถนะสูง ให้สอดคล้องกับแผนความก้าวหน้า	2.3 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New wave Leader)	- จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New wave Leader)	1	1	1	2	2	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		2.4 โครงการการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	- จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	2	2	3	4	5	
	2. สร้างความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายทุกภาคส่วน	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายทรัพยากรบุคคลทั้งในและนอกภาครัฐ	- จำนวนองค์กรทั้งในและนอกภาครัฐที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3	3	3	3	3	

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างและเพิ่มพูนทักษะสมรรถนะเฉพาะเพื่อการพัฒนากำลังคนกลุ่มบริหาร และกลุ่มสมรรถนะสูง	3. สร้างแรงจูงใจเพื่อธำรงรักษาบุคลากรในกลุ่มบริหารและกลุ่มสมรรถนะสูง	1. โครงการชี้แจงการขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล/การเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) /การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (New wave Leader)	- ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดที่เข้าร่วมโครงการ	100	100	100	100	100	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		2.การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อเรียนรู้งานที่หลากหลาย	- ร้อยละของข้าราชการที่มีการเตรียมความพร้อมขึ้นสู่การเป็นผู้บริหาร มีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	100	100	100	100	100	ทุกหน่วยงาน
			- ร้อยละของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ที่ได้รับการพัฒนาตามกรอบสั่งสมประสบการณ์	80	85	90	95	100	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		3. โครงการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและการใช้ประโยชน์ความรู้ทักษะที่ได้จากการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต และการขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญ	- ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมได้รับการติดตามผลการปฏิบัติงาน ฯ	80	85	90	95	100	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความรอบรู้ทักษะพื้นฐาน ทักษะวิชาชีพ และทักษะเสริมพลังเครือข่ายของบุคลากรกรมสุขภาพจิต	1. เสริมสร้างทักษะวิชาชีพและทักษะเสริมพลังเครือข่ายของบุคลากรกรมสุขภาพจิต เพื่อเพิ่มกำลังคนสมรรถนะสูงระดับประเทศ	1. โครงการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) เพื่อพัฒนางานวิชาการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	-ทบทวนแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap)	-	-	√	√	√	- กองบริหารทรัพยากรบุคคล - สายวิชาชีพ
		2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายวิชาชีพให้มีความเชี่ยวชาญในทักษะวิชาชีพ และทักษะที่หลากหลาย (Multitasking) เพื่อดูแลผู้ป่วยจิตเวชยุ่งยากซับซ้อนได้	- ร้อยละของผู้ได้รับการพัฒนาในสายวิชาชีพ เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด	80	80	85	85	90	ทุกหน่วยงาน
			- ร้อยละของหน่วยงานสามารถจัดบริการจิตเวชยุ่งยากซับซ้อนได้อย่างมีมาตรฐาน (ได้รับการรับรอง HA)	100	100	100	100	100	
		3. การพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะของบุคลากรสายวิชาชีพ เพื่อขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์							
		3.1.1 การพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	- ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	60	70	80	90	90	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความรอบรู้ทักษะพื้นฐาน ทักษะวิชาชีพ และทักษะเสริมพลังเครือข่ายของบุคลากรกรมสุขภาพจิต	1. เสริมสร้างทักษะวิชาชีพและทักษะเสริมพลังเครือข่ายของบุคลากรกรมสุขภาพจิตเพื่อเพิ่มกำลังคนสมรรถนะสูงระดับประเทศ	3.1.2 พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร เช่น หลักสูตร Digital Literacy องค์ความรู้ด้านกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	- ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	60	70	80	90	90	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
		3.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการสื่อสารการตลาด	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญด้านการสื่อสารการตลาด	60	70	80	90	90	สำนักความรอบรู้สุขภาพจิต
		3.3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต						กองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต
		3.4 พัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสุขภาพจิตด้านระบาดวิทยาสุขภาพจิต หลักสูตรระบาดวิทยาสุขภาพจิต และ/หรือตามกิจกรรมในโครงการระบาดวิทยาสุขภาพจิต	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการอบรม และ/หรือร่วมดำเนินงานตามกิจกรรมในโครงการระบาดวิทยาสุขภาพจิต						สำนักวิชาการสุขภาพจิต

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความรอบรู้ทักษะพื้นฐาน ทักษะวิชาชีพ และทักษะเสริมพลังเครือข่ายของบุคลากรกรมสุขภาพจิต	1. เสริมสร้างทักษะวิชาชีพและทักษะเสริมพลังเครือข่ายของบุคลากรกรมสุขภาพจิตเพื่อเพิ่มกำลังคนสมรรถนะสูงระดับประเทศ	3.5 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต/การอบรมให้ความรู้ เรื่อง "ประเมินผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment: ROI) หรือผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (Social Return on Investment: SROI)"	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	60	60	80	90	90	สำนักวิชาการสุขภาพจิต
		3.6 จัดทำระบบติดตามผลการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะของบุคลากรสายวิชาชีพ	- ร้อยละของสายวิชาชีพได้รับการติดตามผลการพัฒนา	100	100	100	100	100	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความรอบรู้ทักษะพื้นฐาน ทักษะวิชาชีพ และทักษะเสริมพลังเครือข่ายของบุคลากรกรมสุขภาพจิต	1. เสริมสร้างทักษะวิชาชีพและทักษะเสริมพลังเครือข่ายของบุคลากรกรมสุขภาพจิตเพื่อเพิ่มกำลังคนสมรรถนะสูงระดับประเทศ	4. การพัฒนาทักษะเสริมพลังเครือข่าย สามารถสื่อสารเพื่อสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต เป็นพี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน เป็นที่ปรึกษา แกนนำ วิทยากร ผู้ตรวจประเมิน/ผู้เยี่ยมสำรวจตามความต้องการของหน่วยงานเครือข่าย	- ร้อยละของบุคลากรในสังกัดสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต เป็นพี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน เป็นที่ปรึกษา แกนนำ วิทยากร ผู้ตรวจประเมิน/ผู้เยี่ยมสำรวจตามความต้องการของหน่วยงานเครือข่าย	20	20	20	20	20	ทุกหน่วยงาน
			- จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่สามารถเป็นแหล่งฝึกอบรม เพื่อผลิตหรือพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	18	20	22	24	25	สถาบันฝึกอบรมในสังกัดกรมสุขภาพจิต
	2. เสริมสร้างความรอบรู้ทักษะพื้นฐาน ทักษะวิชาชีพของบุคลากรกรมสุขภาพจิต	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาชีพ ให้มีความรอบรู้ สมรรถนะ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	60	70	80	90	90	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	1. พัฒนาองค์กรสุขภาพจิตให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เตรียมคนให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมสุขภาพจิต	1. การสนับสนุนให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ภายใต้แนวคิดการพัฒนาตนเอง 70:20:10 และกำหนดให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล พร้อมประเมินและติดตามผลการพัฒนาของบุคลากร และรายงานผลการพัฒนารายบุคคล	- ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน **อย่างน้อย 1 หลักสูตร**	**หน่วยงานขนาดเล็ก ร้อยละ ≥ 95** **หน่วยงานขนาดกลาง ร้อยละ ≥ 90** **หน่วยงานขนาดใหญ่ ร้อยละ ≥ 85**					ทุกหน่วยงาน
		2. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรมสุขภาพจิตผ่านองค์ความรู้ของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	จำนวนองค์ความรู้สุขภาพจิตที่ผ่านกระบวนการจัดการความรู้และมีการเผยแพร่สู่สาธารณะ	-	6 เรื่อง	8 เรื่อง	10 เรื่อง	12 เรื่อง	สำนักวิชาการสุขภาพจิต

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	1. พัฒนาองค์กรสุขภาพจิตให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เตรียมคนให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมสุขภาพจิต	2.1 การอบรมหลักสูตรการจัดการความรู้ กรมสุขภาพจิต (KM Training) ในรูปแบบ E-learning 2.2 การประกวด KMH TALK เป็นกิจกรรมหลักในการหมุนเกลียวกระบวนการจัดการความรู้อย่างครบวงจร ทั้งการกำหนดประเด็น การแลกเปลี่ยน การจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้เพื่อเทียบระดับและนำไปใช้ประโยชน์							
		3. พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้สามารถถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	- ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดมีการส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ (Knowledge Management: KM) สร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงานจนเกิดผลงานนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	100	100	100	100	100	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	1. พัฒนาองค์กรสุขภาพจิตให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เตรียมคนให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมสุขภาพจิต	3. พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้สามารถถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	- ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดเข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนำเสนอผลงานทางวิชาการสุขภาพจิตและจิตเวช เช่น งานด้านสัปดาห์สุขภาพจิต/งานประชุมวิชาการสุขภาพจิตนานาชาติ	80	80	85	85	90	-ทุกหน่วยงาน -สำนักวิชาการสุขภาพจิต
	2. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)	1. การเสริมสร้างความสุขบุคลากรเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)	- มีประกาศวิสัยทัศน์และนโยบายองค์กรแห่งความสุขให้หน่วยงานถือปฏิบัติ และกำหนดเป็นตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	√	√	√	√	√	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
			- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข	5	5	5	5	5	ทุกหน่วยงาน
		2. การยกระดับความผูกพันและเสริมสร้างความสุขบุคลากร	-ร้อยละคะแนนค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กร (Happy Public organization Index : HPI)	-	-	70	-	74	

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	2. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)	2. การยกระดับความผูกพันและเสริมสร้างความสุขบุคลากร	- ร้อยละคะแนนค่าเฉลี่ยความสุข (Happinometer)	-	65	67	70	75	ทุกหน่วยงาน
			- ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร - ร้อยละความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการสร้างสุข	80	85	86	87	88	
			- ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข	80	80	80	80	80	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักสร้างสุขที่มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสุข	- ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	80	80	85	85	90	-ทุกหน่วยงาน - สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา
		4. ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน	มีการจัดทำแผนงานโครงการกิจกรรมให้ได้มาตรฐานของการประเมิน - โรงพยาบาล Green and Clean Hospital - ศูนย์/ส่วนกลาง เป็นกิจกรรม 5 ส	√	√	√	√	√	-ทุกหน่วยงาน - คณะกรรมการบริหารสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย (ENV)

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	2. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)	5. จัดระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กร							
		5.1 โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น และบุคลากรต้นแบบในสายวิชาชีพ	- ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ	80	85	90	90	95	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		5.2 การจัดทำประกาศนียบัตรแสดงความยินดีในการเลื่อนระดับสูงขึ้น และมอบของที่ระลึก แด่ข้าราชการเลื่อนระดับตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	- ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประกาศนียบัตร หรือของที่ระลึกฯ	100	100	100	100	100	
		5.3 การจัดพิธีมอบเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์	- มีการจัดพิธีมอบเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์	-	√	√	√	√	
		5.4 โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาดุลยภาพชีวิตของบุคลากร (ปัจฉิม)	- ร้อยละของผู้เกษียณที่เข้าร่วมโครงการ	80	85	90	90	95	
		5.5 แต่งตั้งคณะกรรมการแก้ไขปัญหาหนี้ และการ MOU กับสถาบันทางการเงิน	- มีคณะกรรมการแก้ไขปัญหาหนี้ และการ MOU กับสถาบันทางการเงิน	-	√	√	√	√	

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	2. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)	5.6 จัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่ให้มีขวัญกำลังใจ มีความสุขและความภาคภูมิใจ	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการในหน่วยงาน	80	85	85	90	90	ทุกหน่วยงาน
	3. ส่งเสริม และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และสร้างจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดี	1. ปลูกฝังการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถแยกแยะประโยชน์ส่วนตน และส่วนรวมได้ รวมทั้งมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร							
		1.1 ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ณ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	- ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ	100	100	100	100	100	ทุกหน่วยงาน
		1.2 โครงการอบรมสัมมนาร่วมกันของข้าราชการใหม่ กรมสุขภาพจิต (ปีละ 2 รุ่น)	- ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่เข้าร่วมโครงการ	100	100	100	100	100	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3. ส่งเสริม และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และสร้างจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดี	2. การส่งเสริมการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ							
		2.1 จัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	- มีแผนปฏิบัติราชการด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	√	√	√	√	√	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		2.2 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามเกณฑ์ที่ปปช. กำหนด	-ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	85	85	87	87	89	
		2.3 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	-ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด	85	90	90	90	90	

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3. ส่งเสริม และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และสร้างจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดี	2. การส่งเสริมการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ							
		2.4 การประเมินความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานกำหนดเป็นตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	-ร้อยละของผู้เข้าทำแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	ตามเกณฑ์ที่ตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานกำหนด					กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		2.5 โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกการป้องกันการทุจริตและระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	-ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	80	85	85	90	90	
		3. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และขับเคลื่อนการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ							
		3.1 จัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570	- มีแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	√	√	√	√	√	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3. ส่งเสริม และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และสร้างจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดี	3. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และขับเคลื่อนการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ							
		3.2 การขับเคลื่อนเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	-ร้อยละของผลการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	80	80	85	85	90	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		3.3 การยกย่อง เชิดชูบุคลากรที่เป็นคนดี มีจริยธรรม และค่านิยมที่ดี และยึดมั่นหลักคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตตามแนวทาง“พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” หรือ “การครองตน ครองคน ครองงาน”	ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด ที่มีการยกย่อง เชิดชูบุคลากรที่ทำความดี มีจริยธรรม และค่านิยมที่ดี และยึดมั่นหลักคุณธรรม	100	100	100	100	100	ทุกหน่วยงาน

บทที่ 5
การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล

1. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

แผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 กรมสุขภาพจิตได้จัดทำขึ้น เพื่อให้กรมสุขภาพจิต มีทิศทางดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีความเชื่อมโยง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ แผนการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจของกรมสุขภาพจิตได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้วางประเด็นการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาที่สำคัญเพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตนำไปปฏิบัติได้ จึงกำหนดแนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. การถ่ายทอดไปยังแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต

1.1 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ไปยังหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น หนังสือแจ้งเวียน การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม สื่อสิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

1.2 ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารแผนพัฒนาบุคลากร ฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต

1.3 หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด ของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน

1.4 หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูลและรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

1.5 ผู้บริหารระดับสูงติดตามการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ฯ โดยผ่านการติดตามประเมินผลและรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้เกิดความคุ้มค่าประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ เมื่อมีการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ของกรมสุขภาพจิตแล้ว จำเป็นต้องมีการกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้สามารถตอบตัวชี้วัด และเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิตด้วย

2. การถ่ายทอดแผนไปสู่บุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจ และสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนแผนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีหลากหลายวิธีได้แก่

2.1 การสร้างสภาพแวดล้อม และการจัดการความรู้ ให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนโดยการจัดทำฐานข้อมูล ในรูปแบบ Knowledge Management : KM

2.2 การถ่ายทอดโดยตรงระหว่างบุคคล เช่น การพบปะพูดคุย การประชุม การสัมมนา เป็นต้น

2. การติดตามประเมินผล และรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ได้กำหนดไว้ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูง ทุก 6 เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินการประจำปี ในรูปแบบรายงานประจำปีงบประมาณละ 1 ครั้ง ภายในเดือนตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป โดยการรายงานผลทั้งในส่วนของการประเมินผลสัมฤทธิ์ตัวชี้วัด โครงการ และงบประมาณตามแผนพัฒนาบุคลากรและนำผลสรุปการประเมินฯ ดังกล่าว มาปรับใช้ในการประชุมทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิตรายปีเพื่อให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ โดยกำหนดดำเนินการในทุกปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้น

ภาคผนวก

สำเนาคู่ฉบับ

คำสั่งกรมสุขภาพจิต
ที่ ๒๕๒ /๒๕๖๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต

เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมสุขภาพจิต เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมสุขภาพจิต ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างมูลค่างานสุขภาพจิตผ่านกลไกการตลาด เศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และกำลังคนสมรรถนะสูง กลยุทธ์ที่ ๔.๓ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและมีความสุข โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิตให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill) ทักษะ/สมรรถนะเฉพาะ และมีความสุข พร้อมรับมือกับปัญหาด้านสุขภาพจิตที่ท้าทายในอนาคต ประกอบกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๗๒ และมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ว่าด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ และการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๘.๕/ ว ๒๒ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๒ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑	อธิบดีกรมสุขภาพจิต	ที่ปรึกษา
๑.๒	รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต (นายจุมภฏ พรมสีดา)	ประธาน
๑.๓	ผู้อำนวยการสำนักวิชาการสุขภาพจิต	กรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	กรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการกองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต	กรรมการ
๑.๗	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต	กรรมการ
๑.๘	ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	กรรมการ
๑.๙	ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง	กรรมการ
๑.๑๐	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีธัญญา	กรรมการ
๑.๑๑	ผู้อำนวยการสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา	กรรมการ
๑.๑๒	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวนปรุง	กรรมการ
๑.๑๓	ผู้อำนวยการสถาบันราชานุกูล	กรรมการ
๑.๑๔	ผู้อำนวยการสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์	กรรมการ

๑.๑๕ ผู้อำนวยการ...

๑.๑๕	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจิตเวชสงขลาราชนครินทร์	กรรมการ
๑.๑๖	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์	กรรมการ
๑.๑๗	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยุวประสาทไวทโยปถัมภ์	กรรมการ
๑.๑๘	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจิตเวชเลยราชนครินทร์	กรรมการ
๑.๑๙	ผู้อำนวยการศูนย์สุขภาพจิตที่ ๕	กรรมการ
๑.๒๐	ผู้อำนวยการศูนย์สุขภาพจิตที่ ๗	กรรมการ
๑.๒๑	ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๑.๒๒	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๒๓	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๒๔	หัวหน้ากลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๒๕	หัวหน้ากลุ่มงานบำเหน็จความชอบและข้อมูลบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๒๖	บุคลากรกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๒๗	บุคลากรกลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. หน้าที่และอำนาจ

๒.๑ กำหนดกรอบทิศทาง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต

๒.๒ พิจารณาการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิตทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ แผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการฝึกอบรมข้าราชการ (Training Roadmap) เพื่อเสนอขอความเห็นชอบแผน ฯ ต่ออธิบดี กรมสุขภาพจิต

๒.๓ พิจารณาและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิตด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องตามทิศทางนโยบาย และยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต

๒.๔ พิจารณาและวางระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ และเตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับผู้นำด้านการแพทย์ การพยาบาล และการบริหารของส่วนราชการ

๒.๕ พิจารณากลั่นกรอง การขออนุมัติ/อนุญาต ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ

๒.๖ กำหนดแนวทางการประเมินความรู้ สมรรถนะ ทักษะของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

๒.๗ ขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้กรมสุขภาพจิตก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมาย และกำหนดรูปแบบ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข

๒.๘ ดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากกรมสุขภาพจิต

๓. ให้ยกเลิก ...

๓. ให้ยกเลิกคำสั่งกรมสุขภาพจิต ที่ ๗๐๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต และคำสั่งกรมสุขภาพจิต ที่ ๖/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization Board) กรมสุขภาพจิต ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายจุมภฏ พรมสีตา)
รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต
ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสุขภาพจิต

...../ร่าง
...../พิมพ์
...../ตรวจ

ภาคผนวก ข

การประชุมคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต

ครั้งที่ 1/2567

ในวันที่ 25 เมษายน 2567 เวลา 10.00 – 11.30 น.

ณ ห้องประชุม 2 อาคาร 1 ชั้น 2 กรมสุขภาพจิต

และผ่านระบบการประชุมทางไกลโปรแกรม Zoom Meeting

(1) ชื่อตัวชี้วัด :	(3) หน่วยบริหารและติดตามผล:
ตัวชี้วัดที่ 33 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
(2) หน่วยวัด :	**(4) หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ:**
ร้อยละ	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต

(5) คำอธิบาย :

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ (ตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญลงมา) พนักงานราชการ (เฉพาะที่มีชื่อตำแหน่งเหมือนข้าราชการและอยู่ในกลุ่มงานบริการ, กลุ่มงานเทคนิค, กลุ่มงานบริหารทั่วไป, กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ)พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (เฉพาะที่มีชื่อตำแหน่งเหมือนข้าราชการ)

ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill) หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

(6) ค่าเป้าหมาย :

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90

(7) สูตร/วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรของหน่วยงานมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)}}{\text{จำนวนบุคลากรของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 กันยายน}} \times 100$$

(8) เงื่อนไข : -

(9) รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน:

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		2563	2564	2565
1. ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาสมรรถนะ หรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	-	-	97.89
2. ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ และทักษะด้านการใช้ข้อมูลสื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัล (MIDL) (ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ,พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข)	ร้อยละ	91.15	100	-

(10) แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล:

ระบบประเมินทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill) ของสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ กรมสุขภาพจิต

(11) ระยะเวลาการรายงาน:

1) รายงานความก้าวหน้าให้กองยุทธศาสตร์และแผนงานทุกปีงบประมาณ 2566-2570 (เดือนตุลาคมของปีถัดไป)

2) รายงานผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ในระยะสิ้นแผนฯ ปีงบประมาณ 2570 (เดือนตุลาคมของปีถัดไป)

(12) ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด:

ชื่อ-สกุล: ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์ (ที่ทำงาน): 0 2590 8405

ชื่อ-สกุล: ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
โทรศัพท์ (ที่ทำงาน): 0 2590 8085

(13) ผู้จัดเก็บข้อมูล:

ชื่อ-สกุล : นางสาวรมิดา จันทร์ศร
กลุ่มงาน/ฝ่าย/ศูนย์/คณะทำงานฯ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์ (ที่ทำงาน): 0 2590 8053 **E-mail**: hrd4@dmh.mail.go.th

ชื่อ-สกุล : นายมณฑล บัวแก้ว
กลุ่มงาน/ฝ่าย/ศูนย์/คณะทำงานฯ : สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
โทรศัพท์ (ที่ทำงาน): 0 2590 8085 **E-mail**: ict@dmh.mail.go.th

(1) ชื่อตัวชี้วัด :	(3) หน่วยบริหารและติดตามผล:
ตัวชี้วัดที่ 34 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะ	**กองบริหารทรัพยากรบุคคล**
(2) หน่วยวัด:	**(4) หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ:**
ร้อยละ	**ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต**

(5) คำอธิบาย :

บุคลากร หมายถึง **ข้าราชการ** (ตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญลงมา) **พนักงานราชการ** (เฉพาะที่มีชื่อตำแหน่งเหมือนข้าราชการและอยู่ในกลุ่มงานบริการ, กลุ่มงานเทคนิค,กลุ่มงานบริหารทั่วไป, กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ)**พนักงานกระทรวงสาธารณสุข** (เฉพาะที่มีชื่อตำแหน่งเหมือนข้าราชการ)

สมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หมายถึง สมรรถนะหรือทักษะเฉพาะของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติราชการ ได้แก่ ด้านจิตเวช ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวิจัย ด้านการจัดการความรู้ ด้านระบาดวิทยาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต ด้านการให้คำปรึกษา/ แนะนำ การสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต เป็นพี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน เป็นที่ปรึกษา แกนนำ หรือวิทยากร และการถ่ายทอดความรู้สุขภาพจิตแก่ประชาชนและเครือข่าย ด้านการเป็นนักสร้างสุขในองค์กร ด้านการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย ฯลฯ

ทักษะ/ สมรรถนะเฉพาะ ได้แก่ สมรรถนะหรือทักษะด้านระบาดวิทยาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต โดยสามารถกำหนดนิยามได้ ดังนี้

1. **ด้านระบาดวิทยาสุขภาพจิต** หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการศึกษาความชุก อุบัติการณ์ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสุขภาพจิต และความผิดปกติทางจิต การกระจายของความผิดปกติทางจิตตามช่วงเวลา สถานที่ และบุคคล การศึกษาภาระโรค (burden of disease) รวมถึงการวิเคราะห์ อธิบาย และสังเคราะห์ข้อค้นพบทางระบาดวิทยาเพื่อใช้จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการสาธารณสุข

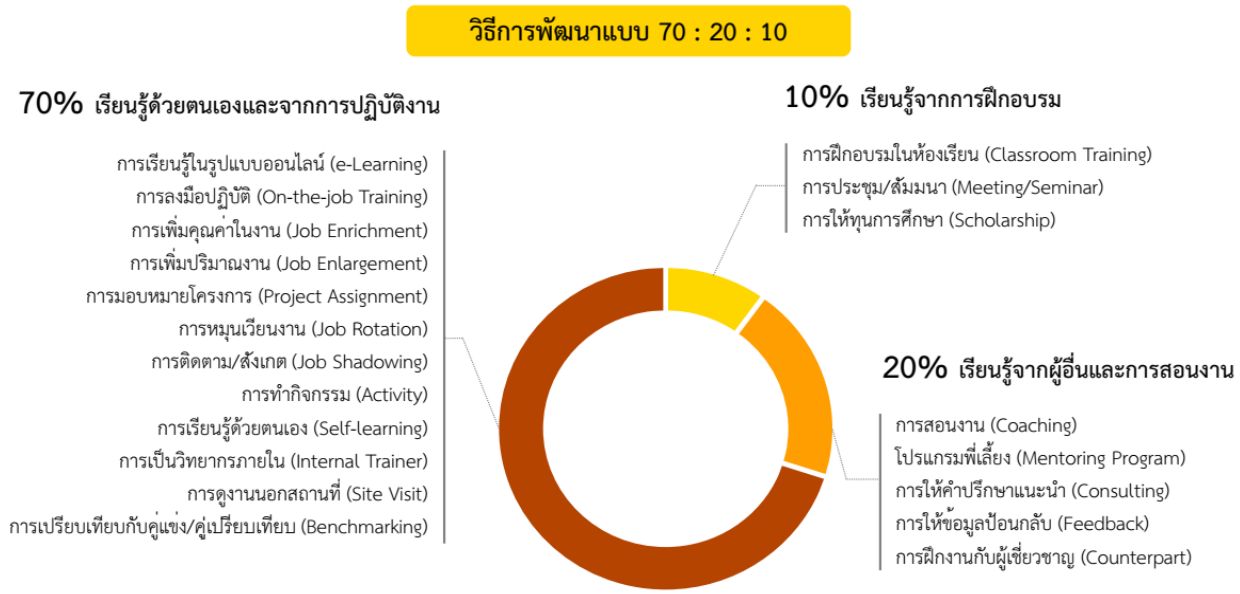
2. **ด้านการสื่อสารการตลาด (Marketing Communication)** หมายถึง การสื่อความหมายของกิจกรรมทางการตลาดหรือการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจให้ความรู้ การสร้าง อัตลักษณ์ให้กับองค์กร การสร้างการยอมรับหรือความเชื่อมั่นระหว่างองค์กรกับผู้รับบริการ

ทั้งนี้ ภาพลักษณ์เพื่อส่งเสริมการตลาดจะเกิดขึ้นและคงอยู่ได้อย่างต่อเนื่องยืนยาว ตลอดจนมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีตลอดเวลา และสามารถส่งเสริมการดำเนินงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยกระบวนวิธีของการสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two-way Communication) และการสื่อสารเพื่อชักจูงใจ (Persuasive Communication) โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ

3. **ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต** หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักเศรษฐศาสตร์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการจัดบริการสุขภาพจิต เพื่อให้ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดบริการด้านสุขภาพจิตเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสุขภาพจิตที่ดีของประชาชน

4. ด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถในการสรางสรรค คิดคน นำเสนอสิ่งใหม แนวคิดใหม วิธีการปฏิบัติใหมๆ ที่ผานกระบวนการจัดการความรู้ การศึกษา/ วิจัย การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่สามารถนำไปใชไดจริง มีคุณคา มีประโยชน และสรางการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีประสิทธิภาพ (Efficiency/Efficacy) และมีประสิทธิผล (Effectiveness) มากขึ้น

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการ รูปแบบ หรือวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ในการสร้างเสริม เพิ่มพูน ความรู้และทักษะของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น



(6) ค่าเป้าหมาย:

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90

(7) สูตร/วิธีการคำนวณ:

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะ/ สมรรถนะเฉพาะ}}{\text{จำนวนบุคลากรของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 กันยายน}} \times 100$$

(8) เงื่อนไข : -

(9) รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน:

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		2563	2564	2565
1.ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาสมรรถนะ หรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	-	-	96.75
2.ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ และทักษะด้านการใช้ข้อมูล สื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัล (MIDL) (ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ,พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข)	ร้อยละ	91.15	100	-

(10) แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล:

1) ใช้ข้อมูลจากระบบประเมินสมรรถนะหรือทักษะด้านระบาดวิทยาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาดด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต

2) รวบรวมจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ตามแนวทางการประเมินผลและแบบฟอร์มที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดให้หน่วยงานดำเนินการ

(11) ระยะเวลาการรายงาน :

1) รายงานความก้าวหน้าให้กองยุทธศาสตร์และแผนงานทุกปีงบประมาณ 2566-2570 (เดือนตุลาคมของปีถัดไป)

2) รายงานผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ในระยะสิ้นแผนฯ ปีงบประมาณ 2570 (เดือนตุลาคมของปีถัดไป)

(12) ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

ชื่อ-สกุล: ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์ (ที่ทำงาน): 0 2590 8405

(13) ผู้จัดเก็บข้อมูล :

ชื่อ-สกุล : นางสาวรมิดา จันทร์ศร

กลุ่มงาน/ฝ่าย/ศูนย์/คณะทำงานฯ: กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์ (ที่ทำงาน): 0 2590 8053

E-mail: hrd4@dmh.mail.go.th

(1) ชื่อตัวชี้วัด:	(3) หน่วยบริหารและติดตามผล:
ตัวชี้วัดที่ 35 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
(2) หน่วยวัด:	**(4) หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ:**
ร้อยละ	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต

(5) คำอธิบาย:

บุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข หมายถึง บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต ประเมินความสุขระดับบุคคล ได้ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุข (Happinometer) ร้อยละ 50 ขึ้นไป ถือว่ามีความสุข (Happy) และระดับความสุขในแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ได้ค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 44 ขึ้นไป ถือว่ามีความสุข

บุคลากรกลุ่มเป้าหมายในการทำแบบประเมิน Happinometer หมายถึง บุคลากรทุกคนในสังกัดกรมสุขภาพจิต ได้แก่ 1. ข้าราชการ 2. พนักงานราชการ 3. ลูกจ้างประจำ 4. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และ 5. ลูกจ้างชั่วคราว (ไม่รวมลูกจ้างโครงการและพนักงานจ้างเหมา)

บุคลากรกลุ่มเป้าหมายในการทำแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต ได้แก่ 1. ข้าราชการ 2. พนักงานราชการ 3. ลูกจ้างประจำ 4. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

(6) ค่าเป้าหมาย:

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80

(7) สูตร/วิธีการคำนวณ:

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงานได้ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุข (Happinometer) ร้อยละ 50 ขึ้นไป}}{\text{บุคลากรกลุ่มเป้าหมายในการทำแบบประเมิน Happinometer}} \times 100$$

และ

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงานได้ค่าเฉลี่ยความสุขในแบบประเมินความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร ร้อยละ 44 ขึ้นไป}}{\text{บุคลากรกลุ่มเป้าหมายในการทำแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร}} \times 100$$

(8) เงื่อนไข: (ถ้ามี)

-ไม่มี-

(9) รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน:

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3 ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		2563	2564	2565
ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข (ประเมิน Happinometer)	ร้อยละ	-	-	84.64
ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข (ประเมินความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร)	ร้อยละ	76.06	82.76	81.62

(10) แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล:

1) ข้อมูลจากระบบประเมินความสุขของบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer)
2) ข้อมูลจากระบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

(11) ระยะเวลาการรายงาน:

1) รายงานความก้าวหน้าให้กองยุทธศาสตร์และแผนงานทุกปีงบประมาณ 2566-2570 (เดือนตุลาคม ปีงบประมาณถัดไป)

2) รายงานผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ของกรมสุขภาพจิต ในระยะสิ้นแผนฯ ปีงบประมาณ 2570 (เดือนตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป)

(12) ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด:

ชื่อ-สกุล: ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์ (ที่ทำงาน): 0 2590 8405

(13) ผู้จัดเก็บข้อมูล:

ชื่อ-สกุล : นางสาวรมิดา จันทร์ศร

กลุ่มงาน/ฝ่าย/ศูนย์/คณะทำงานฯ: กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์ (ที่ทำงาน): 0 2590 8053

E-mail: hrd4@dmh.mail.go.th

บรรณานุกรม

กรมสุขภาพจิต. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมสุขภาพจิต, จาก https://dmh.go.th

กระทรวงสาธารณสุข. รายงานผลการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) และผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (HPI) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข. รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กระทรวงสาธารณสุข

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต. รายงานผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวม ของกรมสุขภาพจิต

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ปี 2563 – 2565, จาก http://www.hr.dmh.go.th

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต. แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกรมสุขภาพจิต

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต. แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปงบประมาณ พ.ศ. 2566, จาก https://dmh.go.th

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T, จาก https://spd.moph.go.th/

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แผนปฏิบัติราชการ ของกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570), จาก https://spd.moph.go.th/

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2565 เรื่อง ข้อเสนอเพื่อกำหนดมาตรการสำคัญในการแก้ไขปัญหาอาวุธปืนและยาเสพติดที่เป็นรูปธรรม

สำนักงาน ก.พ. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 , จาก https://www2.ocsc.go.th

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ 4.0 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2566

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ตุลาคม 2562). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ, จาก https://www.nesdc.go.th

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, จาก https://www.nesdc.go.th

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับย่อ), จาก https://www.nesdc.go.th

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) กระทรวงสาธารณสุข พฤษภาคม 2559

กรมสุขภาพจิต

Department of Mental Health