



(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ  
ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กรมสุขภาพจิต





MoPH

**M**astery

**P**eople centered approach

**O**riginality

**H**umility

## ค่านิยมองค์กร: กรมสุขภาพจิต (MENTAL)

**M** Mind (Service Mind, Public Mind) หัวใจบริการ (P)

**T** Teamwork  
ทำงานเป็นทีม (H)

**E** Efficiency, Effectiveness, Equity  
ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เสมอภาค (O)

**A** Accountability  
โปร่งใส ตรวจสอบได้ (M)

**N** Network  
สัมพันธ์เครือข่าย (H)

**L** Learning (Personal, Team, Organization) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (M)

# Ethics

In business  
moral  
usually thou  
good witho  
...se w  
...w  
...w

จรรยาบรรณข้าราชการ

กรมสุขภาพจิต

กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต

โปร่งใส ตรวจสอบได้ ปฏิบัติงานด้วยความ  
โปร่งใส ตรวจสอบได้โดยยึดหลักธรรมาภิบาล  
เป็นบรรทัดฐาน

ไม่เลือกปฏิบัติ มีจิตใจพร้อมให้บริการและมีจิต  
สาธารณะในการตอบสนองความต้องการของ  
ผู้รับบริการโดยยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำงานโดยมุ่ง  
ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีประสิทธิภาพ  
ประสิทธิผล

# จุดยืนทางยุทธศาสตร์ของกรมสุขภาพจิต

1. เป็นผู้ชี้นำทิศทางการดำเนินงานสุขภาพจิตของประเทศ โดยมีบทบาทเป็น Regulator และ Policy Advocacy
2. เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้งานสุขภาพจิตในระดับภูมิภาคอาเซียน
3. เป็นองค์กรที่ใช้ข้อมูลทางวิชาการและหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อการพัฒนางานสุขภาพจิต

**จะฉาน จับใจ ใส่ใจดูแลจิต พิชิตชุมชน  
บนฐานความรู้**

(อัตลักษณ์ของบุคลากรในหน่วยงานที่คาดหวังในอนาคต)

(อัยยชคตลทลอร่ากษชวบขรูทททวตวททชวขททวรูททอททชช)



# ยุทธศาสตร์ที่ 1 : HR Strategy and Organization

## พัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

มาตรการ	แผนการดำเนินงาน
<b>มาตรการที่ 1 : HR Governance</b> การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนและบริหารจัดการ	<ul style="list-style-type: none"><li>มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อเป็นกลไกการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li></ul>
<b>มาตรการที่ 2 : Human Resource Planning (HRP)</b> วางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชน	<ul style="list-style-type: none"><li>จัดทำแผนกำลังคนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ ความเปลี่ยนแปลง ความท้าทายขององค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ</li></ul>
<b>มาตรการที่ 3 : HRH Information System</b> การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"><li>ศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลด้านสุขภาพจิต (Data center) ให้มีฐานข้อมูลที่มีคุณภาพ และเป็นแหล่งอ้างอิงได้</li></ul>

# ยุทธศาสตร์ที่ 2 : HRH Development

## ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

มาตรการ	แผนการดำเนินงาน
<p><b>มาตรการที่ 4 :</b> Workforce capability</p> <p>พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การจัดทำพจนานุกรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนงานตามนโยบายยุทธศาสตร์สุขภาพจิต</li> <li>• มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ</li> </ul>
<p><b>มาตรการที่ 5 :</b> Talent HRH</p> <p>พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การพัฒนาและใช้ศักยภาพกำลังคนกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงให้เกิดประโยชน์สูงสุด</li> <li>• การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานกลุ่ม ผู้มีศักยภาพสูง</li> </ul>
<p><b>มาตรการที่ 6 :</b> Culture &amp; Core value Change</p> <p>เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เสริมสร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กร โดยการอบรมปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ และมีการประเมินการรับรู้ด้านค่านิยมองค์กร</li> </ul>

# ยุทธศาสตร์ที่ 3 : HRH Management

## บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ

มาตรการ	แผนการดำเนินงาน
<b>มาตรการที่ 7</b> : Recruitment Process ปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือก แต่งตั้ง ประเมิน ให้โปร่งใส และเป็นธรรม	<ul style="list-style-type: none"><li>• จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก</li><li>• การบริหาร/จัดการตำแหน่งว่างให้เกิดประโยชน์สูงสุด</li></ul>
<b>มาตรการที่ 8</b> : Strategy & Happy Work Life พัฒนาระบบค่าตอบแทนสิทธิ ประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงานและ ความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม	<ul style="list-style-type: none"><li>• จัดทำแผนการธำรงรักษากำลังคน</li><li>• ประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ผ่านระบบออนไลน์</li><li>• จัดทำแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)</li></ul>
<b>มาตรการที่ 9</b> : Performance Management พัฒนาระบบบริหาร ผลงาน	<ul style="list-style-type: none"><li>• มีการบริหารค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีธรรมาภิบาลและจูงใจต่อการทำงาน</li></ul>

# ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network

## สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน

มาตรการ	แผนการดำเนินงาน
<b>มาตรการที่ 10</b> : Strengthen informal HRH sector สร้างความเข้มแข็งของกำลังคนด้านสุขภาพในกลุ่ม informalsector	<ul style="list-style-type: none"><li>• พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย</li></ul>
<b>มาตรการที่ 11</b> : Collaboration on HRH network สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ	<p><i>ภายนอกองค์กร</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• สร้างการมีส่วนร่วมในงานส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตประชาชน</li></ul> <p><i>ภายในองค์กร</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล</li><li>• ถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่ระดับหน่วยงานในสังกัด</li><li>• มีช่องทางการสื่อสารผ่าน Socail Media, website</li></ul>
<b>มาตรการที่ 12</b> : Corporate Communication การสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"><li>• พัฒนาระบบการสื่อสารสุขภาพจิตที่มีประสิทธิภาพ</li><li>• พัฒนากลไกการสื่อสารต่อสถานการณ์ที่สังคมให้ความสนใจและในภาวะวิกฤต</li><li>• สนับสนุนให้ครอบครัว/ชุมชน ยอมรับและให้โอกาสกับผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต</li></ul>