

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : HRH Strategy and Organization พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ
 มาตรการที่ 1 : HR Governance การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนและบริหารจัดการ
 คำอธิบาย : มีระบบกลไกการขับเคลื่อนและบริหารจัดการที่ชัดเจน

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
1. จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	กองการเจ้าหน้าที่	มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1. มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2. ใช้กลไกของการถ่ายระดับเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรอง เพื่อขับเคลื่อนงานลงสู่การปฏิบัติ 3. ใช้กลไกของคณะกรรมการ/คณะทำงานตามแต่ละมิติในการขับเคลื่อนงาน 4. มีระบบติดตาม/ประเมินผล					

มาตรการที่ 2 : Human Resource Planning (HRP) วางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชน
 คำอธิบาย : พัฒนาระบบการวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
1. จัดทำแผนกำลังคนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ความเปลี่ยนแปลงความท้าทายขององค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ	กองการเจ้าหน้าที่	1. มีแผนกำลังคนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ความเปลี่ยนแปลงความท้าทายขององค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ	1. ทบทวนรายละเอียดของกิจกรรม เวลา มาตรฐาน และข้อมูลปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี 2. วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง 3. วิเคราะห์สถานภาพอัตรากำลังที่มีอยู่ 4. วิเคราะห์ Gap ของอัตรากำลัง 5. วิเคราะห์สภาพความเปลี่ยนแปลงทางด้านอัตรากำลังในอดีตและอนาคต 6. จัดทำและดำเนินการตามแผนบริหารการใช้กำลังคนฯ					
		1.1. ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนตามภาระงาน (FTE)						
		1.2 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	1. วิเคราะห์ความจำเป็น และลำดับความสำคัญของตำแหน่งเป้าหมายในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 2. กำหนดตำแหน่งเป้าหมายในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 3. จัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 4. ศึกษาหลักเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 5. ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง					

มาตรการที่ 3 : HRH Information System การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ
 คำอธิบาย : หน่วยงานมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพจิตและนําระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพและความคุ้มค่า
 การให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
1. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพจิตให้มีคุณภาพเพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงในระดับภูมิภาคอาเซียน	สำนักยุทธศาสตร์สุขภาพจิต	1. จำนวนสารสนเทศสุขภาพจิตที่ใช้เป็นแหล่งอ้างอิงในระดับเขตสุขภาพ และ/หรือประเทศ และ/หรือภูมิภาคอาเซียน 2. จำนวนนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนงานสุขภาพจิต 3. มีข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพจิต เพื่อใช้ในการวางแผน/ตัดสินใจ	1. พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลด้านสุขภาพจิต (Data Center) ให้มีฐานข้อมูล (Data Based) ที่มีคุณภาพ และเป็นแหล่งอ้างอิงทั้งในเขตสุขภาพ ระดับประเทศ ตลอดจนระดับภูมิภาคอาเซียน 2. จัดทำมาตรฐานชุดข้อมูลด้านสุขภาพจิต และวางระบบการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3. พัฒนาสารสนเทศด้านสุขภาพจิตเพื่อใช้เป็นแหล่งอ้างอิงในเชิงวิชาการในระดับภูมิภาคอาเซียน 4. พัฒนารูปแบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับประชาชนที่เข้าถึงง่าย เพื่อใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพจิตตนเอง					

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : HRH Development ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

มาตรการที่ 4 : Workforce capability พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

คำอธิบาย : การพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิตให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ ความท้าทายขององค์กร และรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (Capability Development)

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
1. การจัดทำพจนานุกรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนงานตามนโยบายยุทธศาสตร์สุขภาพจิต	กองการเจ้าหน้าที่	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำพจนานุกรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนงานตามนโยบายยุทธศาสตร์สุขภาพจิต	- มีการทบทวนและจัดทำพจนานุกรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนงานตามนโยบายยุทธศาสตร์สุขภาพจิต					
2. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	กองการเจ้าหน้าที่	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	- สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรตามความเชี่ยวชาญตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ					
		- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	- ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)					
		- ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	- มีการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด					
		- ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ได้รับการพัฒนา/ปฐมนิเทศตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	- จัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่บรรจุใหม่					
		- ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่ได้รับการพัฒนาด้านประชาคมอาเซียน	- ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านประชาคมอาเซียน					

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
		- ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมที่ได้รับ การติดตามการพัฒนารอบรม หลักสูตรพยาบาลเฉพาะทาง	- มีการติดตามการพัฒนารอบรมหลักสูตร พยาบาลเฉพาะทาง					
		- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนา	- สสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนา					

มาตรการที่ 5 : Talent HRH พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ

คำอธิบาย : การบริหารและใช้ศักยภาพกำลังคนกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงให้เกิดประโยชน์สูงสุด(Talent Management and Utilization)

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
1. การพัฒนาและใช้ศักยภาพกำลังคนกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงให้เกิดประโยชน์สูงสุด	กองการเจ้าหน้าที่	1. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มศักยภาพสูงที่มีความเชี่ยวชาญ/ความเป็นเลิศด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	1. มีการจัดทำ/ทบทวนทำเนียบผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2. มีการจัดโครงการพัฒนาข้าราชการกลุ่มศักยภาพสูง 3. กำหนดให้บุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดไม่น้อยกว่า 1 หลักสูตร 4. มีการถอดองค์ความรู้ของกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงเพื่อทดแทนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการ					
		2. จำนวนหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงต่อปี						
		3. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด						
		4. จำนวนองค์ความรู้ของกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงเพื่อทดแทนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการ						
		5. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงที่ได้รับการถอดองค์ความรู้ที่จำเป็นและสำคัญเพื่อทดแทนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการ* <i>หมายเหตุ * บุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงที่จะเกษียณภายใน 5 ปี</i>						

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
		6. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มผู้มีความรู้สูงได้รับการมอบหมายงานสำคัญ ทำทนายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน						
2. การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานกลุ่มผู้มีความรู้สูง	กองการเจ้าหน้าที่	1. ร้อยละข้าราชการกลุ่มผู้มีความรู้สูงมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นหรือระดับดีมาก	1. จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานกลุ่มผู้มีความรู้สูง 2. ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานกลุ่มผู้มีความรู้สูง					
		2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อข้าราชการกลุ่มผู้มีความรู้สูง						
		3. ร้อยละความพึงพอใจของกลุ่มผู้มีความรู้สูงที่มีต่อระบบการเตรียมความพร้อมของข้าราชการกลุ่มผู้มีความรู้สูง						
		4. ร้อยละความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มผู้มีความรู้สูงต่อระบบการทำงาน						
		5. มีแผนพัฒนาระบบงานที่สอดคล้องกับผลประเมินความพึงพอใจ						

มาตรการที่ 6 : Culture & Core value Change เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
 คำอธิบาย : เสริมสร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุขให้กับบุคลากรในองค์กร

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
1. เสริมสร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กร	กองการเจ้าหน้าที่	- ชำราชการใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความหมายของค่านิยมองค์กร	- มีการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมกรมสุขภาพจิต MENTAL และกระทรวงสาธารณสุข MOPH					
		- ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตที่มีผลประเมินการรับรู้ค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับดีขึ้นไป	- ให้บุคลากรกรมสุขภาพจิตตอบแบบประเมินด้านค่านิยมองค์กรผ่านระบบออนไลน์					

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : HRH Management บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ
 มาตรการที่ 7 : Recruitment Process ปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือก แต่งตั้ง ประเมิน ให้โปร่งใส และเป็นธรรม
 คำอธิบาย : มีการปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือกและดำเนินการกับตำแหน่งว่าง

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
1.จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	กองการเจ้าหน้าที่	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	1. วิเคราะห์อัตราการสูญเสียของบุคลากรในอดีตและแนวโน้มในอนาคต 2. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากร 3. จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก 4. ดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก					
2. การบริหาร/จัดการตำแหน่งว่างให้เกิดประโยชน์สูงสุด	กองการเจ้าหน้าที่	1. ร้อยละดำเนินการกับตำแหน่งว่างข้าราชการที่ได้ดำเนินการสรรหา/บรรจุ/รับโอนย้ายตามความต้องการของหน่วยงาน 2. ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมาย (ตำแหน่งเกินระดับควบ) ที่ได้รับการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งดังกล่าว ตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	1. ดำเนินการสรรหา/บรรจุ/รับโอนย้ายตามความต้องการของหน่วยงาน 2. ดำเนินการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ตำแหน่งเกินระดับควบ)					

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : HRH Management บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ
 มาตรการที่ 8 : Retention Strategy & Happy Work Life พัฒนาระบบค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม
 คำอธิบาย : การทำให้คนทำดีต้องได้ดีเป็นความจริง รวมทั้งการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่ เป็นองค์กรที่อยู่ที่ดีที่สุด มีเส้นทางการเติบโตของบุคลากรที่ชัดเจน มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เหมาะสม

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
1. การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน (Retention Plan)	กองการเจ้าหน้าที่	1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการธำรงรักษากำลังคน	1. ตั้งคณะกรรมการ 2. วิเคราะห์ข้อมูลการสูญเสียกำลังคน 3. วิเคราะห์สาเหตุของการสูญเสียกำลังคน 4. จัดทำแผนการธำรงรักษากำลังคน 5. ดำเนินการตามแผนการธำรงรักษากำลังคน					
		2. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	- มีการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรผ่านระบบออนไลน์					
		3. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	- มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร					
		4. ร้อยละอัตราการลาออก โอนออก ของบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง	- มีการเก็บข้อมูลอัตราการลาออก / โอนออก ของบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง					
		5. ร้อยละอัตราการลาออก โอนออก ของบุคลากรสายงานหลักที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์	- มีการเก็บข้อมูลการลาออก/โอนออก ของบุคลากรสายงานหลักที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์					
		6. ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ออกจากส่วนราชการภายในระยะเวลา 1 ปี	- มีการเก็บข้อมูลบุคลากรใหม่ที่ออกจากส่วนราชการภายในระยะเวลา 1 ปี					

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
	กองการเจ้าหน้าที่	7. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)	<ol style="list-style-type: none"> มีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) การทบทวนแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ในแต่ละสายงาน มีการจัดทำ(ร่าง) แผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)ได้รับการอนุมัติ เผยแพร่และประกาศใช้ 					

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : HRH Management บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ
 มาตรการที่ 9 : Performance Management พัฒนาระบบบริหารผลงาน
 คำอธิบาย : พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
1. มีการบริหารค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน	กองการเจ้าหน้าที่	1. ระยะเวลาในการออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและการเบิกจ่ายภายในเวลาที่กำหนด	- จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและการเบิกจ่ายภายในระยะเวลา 3 เดือน					
		2. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด					
		3. ร้อยละของหน่วยงานที่บริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามแนวทางของระบบบริหารผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	- หน่วยงานมีการบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามแนวทางของระบบบริหารผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด					

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน

มาตรการที่ 10 : Strengthen informal HRH sector สร้างความเข้มแข็งของกำลังคนด้านสุขภาพ ในกลุ่ม informal sector

คำอธิบาย : พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย เสริมพลัง เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการส่งเสริมสุขภาพจิต/ป้องกันปัญหาสุขภาพจิต

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
1. พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย	สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต	1. ร้อยละของพื้นที่ที่มีการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดในเขตสุขภาพ - ระดับตำบล - ระดับอำเภอ - ระดับจังหวัด	1. พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย 2. พัฒนาระบบติดตาม การเสริมพลังเพื่อพัฒนาคุณภาพบริการส่งเสริมสุขภาพจิต/ ป้องกันปัญหาสุขภาพจิต และพัฒนาฐานข้อมูลด้านการส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต 3. จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านสุขภาพจิตที่สามารถผลักดันให้เป็นนโยบายสาธารณะในพื้นที่					
		2. จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายด้านสุขภาพจิตที่สามารถผลักดันให้เป็นนโยบายสาธารณะในพื้นที่						

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน

มาตรการที่ 11 : Collaboration on HRH network สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ

คำอธิบาย : เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในงานส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตประชาชนกับภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
1. สร้างการมีส่วนร่วมในงานส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตประชาชน	สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต	1. ร้อยละของอำเภอที่มีตำบลจัดการสุขภาพมีการดูแล เฝ้าระวัง และบูรณาการการดำเนินงานสุขภาพจิตตามประเด็นสุขภาพที่สำคัญของกลุ่มวัยร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	1. สนับสนุนให้เครือข่ายเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต 2. สนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานดูแลทางสังคมจิตใจในประชาชนทุกกลุ่มวัย และกลุ่มเสี่ยงในระบบบริการปฐมภูมิ					
2. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล (เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)	กองการเจ้าหน้าที่	- ร้อยละของเครือข่ายเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนา ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ	มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อเนื่องทุกปี					
3. ถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่ระดับหน่วยงานในสังกัด	กองการเจ้าหน้าที่	- ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด	มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด “คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (HR Scorecard)” ลงสู่หน่วยงานในสังกัด เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัด					

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
4. มีช่องทางการสื่อสารระหว่าง เครือข่ายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่	- มีช่องทางการสื่อสารระหว่าง เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล อย่างน้อย 2 ช่องทาง	- มีการสื่อสารผ่าน social media เช่น Line, facebook, website เป็นต้น					

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน
 มาตรการที่ 12 : Corporate Communication การสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
 คำอธิบาย : พัฒนาระบบการสื่อสารสุขภาพจิตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนมีความตระหนักรู้และมีความเข้าใจต่อปัญหาสุขภาพจิต

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
1. พัฒนาระบบการสื่อสารสุขภาพจิตที่มีประสิทธิภาพ	กองสุขภาพจิตสังคม	1. ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าถึงความรู้สุขภาพจิต ผ่านช่องทางสื่อสารที่กำหนด เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา (เป้าหมายรายปี)	1. สร้างและขยายเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนในการสื่อสารความรู้สุขภาพจิต 2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถสื่อสารความรู้ด้านสุขภาพจิตในสถานการณ์ปกติและภาวะวิกฤต 3. พัฒนาองค์ความรู้/นวัตกรรมในการดูแลสุขภาพจิตของประชาชน (ความรู้ทั่วไป ทักษะและการดูแลสุขภาพจิต การประเมินตัวเอง แหล่งให้บริการ) ที่ตอบสนองสถานการณ์ในภาวะปกติ ภาวะวิกฤตหรือภาวะฉุกเฉิน 4. สร้างและพัฒนาช่องทางการสื่อสารความรู้สุขภาพจิตที่เหมาะสมกับการใช้งานในปัจจุบัน 5. รณรงค์และสร้างกระแสเพื่อให้ความรู้และความเข้าใจด้านสุขภาพจิตและจิตเวชผ่านประเด็นการรณรงค์รายเดือน และงานสัปดาห์สุขภาพจิต					

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
2. พัฒนากลไกการสื่อสารต่อสถานการณ์ที่สังคมให้ความสนใจและในภาวะวิกฤต	กองสุขภาพจิตสังคม	- จำนวนประเด็นสุขภาพจิตที่ได้รับการผลักดันให้สังคมสนใจ หรือ ที่ถูกนำไปใช้ในการสื่อสารสาธารณะ (เป้าหมายรายปี)	1. พัฒนาระบบเฝ้าระวัง และการตอบสนองต่อสถานการณ์สังคมที่ทันสมัย และ คาดการณ์สถานการณ์ล่วงหน้า 2. พัฒนาระบบการสื่อสารเชิงรุกสู่สังคมในเหตุการณ์ที่สังคมให้ความสนใจใน social media 3. สนับสนุนให้มีการนำประเด็นทางสังคมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตเข้าสู่กระบวนการพัฒนา 4. จุดประเด็นเขย่าสาธารณะ (Advocacy) ด้านสุขภาพจิตให้ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญเรื่องสุขภาพจิต 5. พัฒนาความร่วมมือกับเครือข่าย สื่อมวลชนในการสื่อสารความรู้สุขภาพจิต					
3. สนับสนุนให้ครอบครัว/ชุมชนยอมรับและให้โอกาสกับผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต	กองสุขภาพจิตสังคม	- ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายยอมรับและให้โอกาสต่อผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต (เป้าหมายรายปี)	1. บูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น เพื่อสื่อสารความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต 2. ผลักดันให้สังคมยอมรับ/ให้โอกาสผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิตได้เข้ามามีส่วนร่วมในวิถีชีวิต การทำงาน และกิจกรรมต่างๆ ตามศักยภาพ 3. ค้นหาบุคคลต้นแบบที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต เพื่อพัฒนาสื่อในการลดอคติครบทั้ง 4 กลุ่มโรค คือ โรคจิตเวช / ออทิสติก / ADHD / ID 4. รมรงค์สร้างกระแส เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจและลดตราบาปต่อผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต					

