



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมสุขภาพจิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๘๐๖๔ โทรสาร ๐ ๒๑๔๙ ๕๕๑๘

ที่ สธ.๐๘๐๓.๔/ ๑๓๒๖๓ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน เลขาธิการกรม/ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/สถาบัน/โรงพยาบาล/ศูนย์และกลุ่มในสังกัดกรมสุขภาพจิต

ด้วยกรมสุขภาพจิตได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดความโปร่งใสและสอดคล้องต่อทิศทางการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต

กรมสุขภาพจิต ขอส่งประกาศกรมสุขภาพจิต ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) มาให้พร้อมนี้ ขอได้โปรดประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไปจะเป็นพระคุณ

ดร.ศงศิรินทร์ วัฒนศิริ

รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต

ผู้ปลีการกรมธนอิมบิกรมสุขภาพจิต



ประกาศกรมสุภาพจิต

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสุภาพจิต (ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติกฏว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

กรมสุภาพจิต จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของกรมสุภาพจิต และทิศทางการปฏิรูปประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสุภาพจิต ดังนี้

๑. ด้านการได้มา (Recruitment)

กรมสุภาพจิต โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกรมสุภาพจิต วิเคราะห์และจัดสรรอัตรากำลัง กำหนดแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของกรมสุภาพจิตตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำกรอบโครงสร้างและแผนอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรมสุภาพจิต เพื่อให้สอดคล้องและรองรับการกิจของกรมสุภาพจิต และทิศทางการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าทดแทนบุคลากรที่เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนจากเหตุต่างๆ ได้อย่างทันทั่วถึง

๑.๓ สร้างระบบการสรรหาบุคลากรที่สอดคล้องและเป็นไปตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน รวมถึงการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาช่วยในการดำเนินงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

กรมสุขภาพจิต โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร นับตั้งแต่เริ่มรับราชการ(ปฐมนิเทศ) จนออกจากราชการ(ปัจฉิมนิเทศ) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและเส้นทางพัฒนาความรู้ สมรรถนะ ทักษะ (Career Path and Training Road Map) มีการเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) ผ่านระบบการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของกรมสุขภาพจิตตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อความสอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินโครงการได้ตามแผนที่กำหนด

๒.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและเส้นทางพัฒนาความรู้ สมรรถนะ ทักษะ (Career Path and Training Road Map) โดยการมีส่วนร่วมของทุกตำแหน่งบุคลากร

๒.๓ จัดทำระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทางการบริหารและวิชาการ (Succession Plan) ได้อย่างต่อเนื่อง

๒.๔ จัดระบบบริหารจัดการความรู้ (KM) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงาน

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

กรมสุขภาพจิต โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการรักษาบุคลากรที่ดีและเก่งไว้ในองค์กร โดยการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ สร้างความสุขและผูกพันของบุคลากร สร้างแรงจูงใจทั้งในรูปแบบตัวเงิน (เช่น เลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทนฯ) และไม่ใช่ตัวเงิน (เช่น การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูบุคลากร) สร้างความโปร่งใสการดำเนินงานสามารถตรวจสอบได้ รวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดให้มีการประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรทุกปี เพื่อนำผลที่ได้มาจัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

๓.๒ จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูบุคคลดีเด่นด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเห็นว่า กรมสุขภาพจิตเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อคุณงานความดี และผลงานของบุคลากร

๓.๓ สร้างระบบเสริมแรงจูงใจแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น เช่น การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ

๓.๔ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน สอดคล้อง และเป็นไปตามที่กฎ ระเบียบกำหนดอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่บุคลากรทุกคนได้ว่ายุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

กรมสุขภาพจิต โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล จัดให้มีการสร้างผลงานทางวิชาการ/วิจัย/นวัตกรรม การสร้างผลงานการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานผ่านระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน การใช้ประโยชน์จากข้อมูลในระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศการบริหารงานต่างๆ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำระบบการประเมินผลงานทางวิชาการ ที่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ การคัดเลือก ให้มีความสอดคล้องและเป็นไปตามที่กฎ ระเบียบกำหนด สร้างความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๔.๒ กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการมอบหมายงานสำคัญต่างๆที่มีผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

๔.๓ จัดทำระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ให้มีความครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการใช้ข้อมูลในระบบในการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคลระดับกรม

๔.๔ พัฒนาระบบสารสนเทศการให้บริการด้านการบริหารงานบุคคล (E-HR) เพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลแก่บุคลากรในหน่วยงานผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการให้บริการ จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒



นายทรงศักดิ์ วัฒนกุล

รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต

ผู้บริหารส่วนแผนกอธิบดีกรมสุขภาพจิต