



แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัด

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
ส่วนราชการ กรมสุขภาพจิต

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

()

อธิบดี / หัวหน้าส่วนราชการ

...../...../.....

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวกฤตดา ยันตะพร

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๕๙๐ ๘๐๕๗/ ๐ ๒๑๔๙ ๕๕๑๘

E-Mail SDHR.DMH@GMAIL.COM

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน พฤศจิกายน ๒๕๖๑

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๕.๐๐
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๕.๕๖
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความ เหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๑	๒.๒๒
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๖.๖๗
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๒	๖.๖๗
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	๒๐.๐๐					๑๕.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๒	๑๐.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจก บุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐

น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้	๘๒.๒๓
------------	--------	----------------	-------

**ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)**

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน เป็นฉบับที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๓ (สามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๑ พัฒนาระบบการวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์และความยั่งยืนขององค์กร (Workforce Planning and Management)	ปีที่ ๓ - มีการวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ ปริมาณงานของหน่วยงาน แยกตามสายวิชาชีพ - มีการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ - มีการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก
ประเด็นที่ ๒ การบริหารและใช้ศักยภาพกำลังคนกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Talent Management and Utilization)	ปีที่ ๓ - มีระบบการสร้างอย่างต่อเนื่องความเป็นผู้นำทางการบริหารและวิชาการ - มีระบบการติดตามการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง
ประเด็นที่ ๓ การพัฒนากิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)	ปีที่ ๓ - มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานการให้บริการทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>ประเด็นที่ ๔</p> <p>ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการให้บริการและระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation)</p>	<p>ปีที่ ๓</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพและความคุ้มค่าการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>ประเด็นที่ ๕</p> <p>พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ ความท้าทายขององค์กร และรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (Capability Development)</p>	<p>ปีที่ ๓</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ - มีการถอดองค์ความรู้จากผู้รู้/ผู้เชี่ยวชาญ
<p>ประเด็นที่ ๖</p> <p>การดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน (Retention Plan)</p>	<p>ปีที่ ๓</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำแผนการดำรงรักษากำลังคน - มีการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร - มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
<p>ประเด็นที่ ๗</p> <p>พัฒนาประสิทธิผลของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ปีที่ ๓</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการบริหารค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน และตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
(Performance Management)	
ประเด็นที่ ๘ การบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีความโปร่งใส และพร้อมรับการ ตรวจสอบ (Transparency and Accountability)	ปีที่ ๓ - มีระบบและกลไกการจัดการเรื่องร้องเรียน/การกระทำผิดทางวินัยและ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ที่มีความโปร่งใส - ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการ ให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๙ พัฒนาคุณภาพชีวิตและ เสริมสร้างความผูกพัน ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต (Quality of Work life and Engagement)	ปีที่ ๓ - ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบที่เสริมสร้าง ความผูกพันของ บุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร - ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับ การทำงานที่ดี - ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาในทุกระดับ

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการ วิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบ อัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และ ระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)

๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
--	---	---

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (ต่อ)

๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม	๑	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน)

<p>และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>		<p>๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)</p>
<p>๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๓	<p>๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)</p>
<p>๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๓	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑ ระบบการลาของผู้บริหาร กรมสุขภาพจิต</p> <p>๒.๒ ระบบการรับสมัครงานออนไลน์</p> <p>๒.๓ ระบบฐานข้อมูลเงินเดือนและค่าตอบแทน</p> <p>๒.๔ ระบบประเมินความผูกพันออนไลน์</p> <p>๒.๕ ระบบประเมินคุณธรรมและจริยธรรมออนไลน์</p> <p>๒.๖ โปรแกรมการประเมินบุคคล ตาม ว. ๑๐ ปี ๒๕๔๘</p> <p>๒.๗ โปรแกรมทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>๒.๘ โปรแกรมทำเนียบผู้เชี่ยวชาญกรมสุขภาพจิต</p> <p>๒.๙ ระบบติดตามสถานการณ์เอน การย้าย ข้าราชการ</p> <p>๒.๑๐ ระบบบัตรสวัสดิการรรักษาพยาบาลข้าราชการ</p> <p>๒.๑๑ ระบบลากองบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลักหรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....</p>
<p>๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๒	<p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่าย</p>

		<p>โอนความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>
--	--	---

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน)</p> <p>๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน)</p> <p>๓.๑ มีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลปฏิบัติราชการ กรมสุขภาพจิต</p> <p>๓.๒ มีการประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และผลการคัดเลือก</p>
<p>๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์) จำนวน ๑๐ เรื่อง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เรื่อง “ร้องเรียนเพื่อทบทวนการคัดเลือกข้าราชการ (สายงานพยาบาล) ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ (ด้านการพยาบาล) (หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล) ของโรงพยาบาลศรีธัญญา กรมสุขภาพจิต” ๑ ราย ● เรื่อง “ทักท้วงการแต่งตั้งและสรรหาคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นระดับหน่วยงาน โรงพยาบาลศรีธัญญา ในส่วนคณะกรรมการชุดที่ ๒ (พิจารณาเฉพาะสายงานพยาบาลวิชาชีพ)” ๑ ราย

	<ul style="list-style-type: none"> ● เรื่อง “ร้องเรียนความโปร่งใสของกระบวนการกลั่นกรอง/คัดเลือกข้าราชการเพื่อประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษของโรงพยาบาลศรีธัญญา” ๑ ราย ● เรื่อง “ร้องเรียนการไม่ได้รับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีธัญญา” ๑ ราย ● เรื่อง “ทักท้วงและคัดค้านการประกาศรายชื่อข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ และมีหนังสือสำนักงานเลขาธิการกรมลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑ ขอข้อมูลผลคะแนนการประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ตามแบบคำขอข้อมูลข่าวสารขอให้เปิดเผยผลคะแนนการพิจารณาคัดเลือก)” ๑ ราย ● เรื่อง “ขอทักท้วงผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อประเมินผลงานและเลื่อนตำแหน่งขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ (ด้านการพยาบาล) ของโรงพยาบาลศรีธัญญา กรมสุขภาพจิต” ๑ ราย ● เรื่อง “ขอให้ตรวจสอบข้อเท็จจริงเรื่องร้องเรียนกรณีจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสุขภาพจิตของโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์” ๑ ราย ● เรื่อง “ร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมของบุคลากร ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชนครินทร์” ๑ ราย ● เรื่อง “ขอทบทวนผลการคัดเลือกและขอคำชี้แจงเหตุผลประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญของบุคลากรโรงพยาบาลศรีธัญญา” ๑ ราย ● เรื่อง “ขอร้องเรียนประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ไม่เป็นธรรม” ๑ ราย <p>๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p>
--	---

		<ul style="list-style-type: none"> - มีการกำหนดนโยบายการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (๑ เรื่อง) - มีการกำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และส่งเสริมจริยธรรม ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (๑ เรื่อง) - มีการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและให้ความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีประสิทธิภาพ จำนวน ๑ โครงการ <p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดโครงการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง กรมสุขภาพจิตโครงการ จำนวน ๑ โครงการ - มีการจัดโครงการพัฒนาระบบข้าราชการกลุ่มศักยภาพสูง จำนวน ๑ โครงการ - มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และความก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร (นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) จำนวน ๑ ครั้ง <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการแต่งตั้งให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล
--	--	--

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๒	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน) ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)

		<p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p>
<p>๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p>	<p>๕</p>	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำแผน/ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร - มีคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการในทุกหน่วยงาน ทั้งในส่วนที่กฎหมายกำหนดหรือนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น สวัสดิการบ้านพัก ร้านค้า เงินช่วยเหลือต่างๆ มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีชมรมการออกกำลังกาย - มีโครงการ Happy Money ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างธนาคารกรุงไทยกับกระทรวงสาธารณสุข ในการให้สิทธิบุคลากรกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยพิเศษ เพื่อลดภาระค่าครองชีพ

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐		ปีที่ ๒๕๕๙	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๓,๓๖๖	๔๓.๙๔	๓,๓๗๓	๔๔.๔๖	๓,๓๘๒	๔๔.๓๒
๒) ลูกจ้างประจำ	๘๑๓	๑๐.๖๑	๙๐๘	๑๑.๙๗	๑,๐๒๕	๑๓.๒๔
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๑๙๐	๒.๔๘	๑๒๖	๑.๖๖	๑๒๖	๑.๖๕
๔) พนักงานราชการ	๑,๐๙๖	๑๔.๓๑	๙๘๔	๑๒.๙๗	๙๑๘	๑๒.๐๓
๕) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๒,๑๙๕	๒๘.๖๖	๒,๑๙๕	๒๘.๙๓	๒,๑๙๕	๒๘.๗๖
ผลรวมกำลังคน	๗,๖๖๐	๑๐๐.๐๐	๗,๕๘๖	๑๐๐.๐๐	๗,๖๕๕	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๑๐๘	๑๐๐.๐๐	๑๒๑	๑๐๐.๐๐	๑๔๖	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๗๑	๖๕.๗๔	๗๑	๕๘.๖๘	๙๖	๖๕.๗๕
- รับโอน	๓๕	๓๒.๔๑	๔๒	๓๔.๗๑	๔๖	๓๑.๕๑
- บรรจุกลับ	๒	๑.๘๕	๘	๖.๖๑	๔	๒.๗๔
- การเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖	-	-	-	-	-	-
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๑๕๘	๑๐๐.๐๐	๑๔๘	๑๐๐.๐๐	๑๒๐	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๗๔	๔๖.๘๔	๕๖	๓๘.๓๖	๓๑	๒๕.๘๓
- ให้ออก	๓๑	๑๙.๖๒	๓๔	๒๓.๒๙	๒๙	๒๔.๑๗
- เกษียณอายุ	๕๓	๓๓.๕๔	๕๖	๓๘.๓๖	๕๒	๔๓.๓๓
- อื่นๆ (ตาย)	-	-	๒	๑.๓๕	๘	๖.๖๗

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๑			ปีที่ ๒๕๖๐			ปีที่ ๒๕๕๙		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๔	๔	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐	๔	๔	-
๒. อำนวยการ	๒๙	๒๔	๑๗.๒๔	๒๙	๒๒	๒๔.๑๔	๒๙	๒๓	๒๐.๖๙
๓. วิชาการ	๒,๙๑๒	๒,๗๒๕	๖.๔๒	๒,๘๙๖	๒,๗๓๓	๕.๖๓	๒,๘๗๔	๒,๗๑๔	๕.๕๗
๔. ทั่วไป	๔๒๑	๓๗๐	๑๒.๑๑	๔๔๔	๔๑๐	๗.๖๖	๔๗๕	๔๓๖	๘.๒๑
รวม	๓,๓๖๖	๓,๑๒๓	๗.๒๒	๓,๓๗๓	๓,๑๖๙	๖.๐๕	๓,๓๘๒	๓,๑๗๗	๖.๐๖

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

จากข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงอัตราตำแหน่งข้าราชการที่ว่างเพิ่มมากขึ้น จากในช่วงระยะ ๓ ปีก่อน ทั้งนี้ เนื่องจากกรมสุขภาพจิตมีนโยบายบริหารตำแหน่งว่าง โดยให้สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ ด้วยวิธีการสอบแข่งขัน โดยส่วนใหญ่เป็นสายงานหลักและสายงานสนับสนุน เช่น ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ นักวิชาการสาธารณสุข นักสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ และวิธีการคัดเลือก เช่น ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ฯลฯ ซึ่งกระบวนการในการสรรหาดังกล่าวมีขั้นตอนดำเนินการที่ต้องใช้เวลาดำเนินการ ทำให้ไม่สามารถบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้ทันในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ประกอบกับมีข้าราชการได้ลาออกเป็นจำนวนมากเป็นเท่าตัว สาเหตุส่วนใหญ่เนื่องจากต้องการไปประกอบอาชีพส่วนตัว ปัญหาด้านสุขภาพ เป็นต้น จากความข้างต้น จึงเป็นเหตุที่เป็นนัยสำคัญทำให้มีการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังของข้าราชการ

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)							
	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๐		ปี ๒๕๕๙		ปี ๒๕๕๘	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๑๙	๔	๑๐	๑	๒๗	๐	๒๔	๕
๒๕-๒๙	๒๓๙	๕๐	๒๔๔	๔๒	๒๖๐	๕๘	๒๙๓	๕๙
๓๐-๓๔	๓๗๑	๗๔	๓๕๓	๘๑	๓๒๒	๗๐	๒๙๑	๖๗
๓๕-๓๙	๓๖๘	๙๓	๓๔๘	๘๖	๒๔๐	๙๒	๓๕๒	๙๙
๔๐-๔๔	๓๖๔	๙๖	๔๑๒	๑๐๒	๔๓๒	๑๐๖	๔๑๗	๘๖
๔๕-๔๙	๓๓๐	๕๘	๒๘๙	๕๗	๒๗๓	๕๗	๓๑๖	๖๙
๕๐-๕๔	๔๕๖	๑๐๑	๕๒๔	๑๐๗	๕๕๔	๑๑๒	๕๔๓	๑๓๒
>=๕๕	๓๘๔	๑๑๖	๓๗๔	๑๓๙	๒๘๘	๑๑๙	๒๘๙	๑๑๔
รวม	๒,๕๓๑	๕๙๒	๒,๕๕๔	๖๑๕	๒,๓๙๖	๖๑๔	๒,๕๒๕	๖๓๑

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)			
	ปีที่ ๒๕๖๑	ปีที่ ๒๕๖๐	ปีที่ ๒๕๕๙	ปีที่ ๒๕๕๘
๑. ข้าราชการ	๓๐	๒๙	๓๑	๓๐
๒. พนักงานราชการ	๑๓	๑๒	๑๒	๙
รวม	๔๓	๔๑	๔๓	๓๙

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐		ปีที่ ๒๕๕๙	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่าย ประจำปี						
งบประมาณรวมของ ส่วนราชการ (ล้านบาท)	3,158,463,900.00	63.23	3,191,423,300.00	64.08	3,024,838,800.00	63.30
งบประมาณรายจ่าย ประเภทงบบุคลากร (ล้านบาท)	1,836,574,600.00	36.77	1,788,622,800.00	35.92	1,753,538,200.00	36.70
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุน รวมแยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)*						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	2,481,974,291.01	44.30	2,412,364,711.81	46.14	2,352,251,652.94	45.36
ค่าใช้จ่ายด้านการ ฝึกอบรม	279,401,038.23	4.99	220,957,693.96	4.23	269,974,745.25	5.21
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	59,259,308.96	1.06	54,005,921.55	1.03	52,159,915.72	1.01
ค่าตอบแทนใช้สอย วัสดุ และค่า สาธารณูปโภค	1,970,751,582.94	35.18	1,818,502,348.07	37.78	1,846,097,594.16	35.60
ค่าเสื่อมราคาและค่า ตัดจำหน่าย	271,953,691.65	4.85	254,140,481.34	4.86	242,581,824.91	4.67
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	-	-	-	-	-	-
ต้นทุนในการผลิตอื่น	539,246,752.06	9.62	468,314,866.79	8.96	422,830,183.20	8.15

รวมต้นทุนผลผลิต	5,602,586,664.85	100.00	5,228,286,023.52	100.00	5,185,895,916.18	100.00
รายการ	ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐		ปีที่ ๒๕๕๙	
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุน กิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร*						
ต้นทุนรวมด้านบริหาร บุคลากร (บาท)	4,258,831.51		3,107,803.52		3,789,355.76	
จำนวนบุคลากรที่ใช้ คำนวณ (คน)	7,042.00		7,081.00		6,805.00	
ต้นทุนต่อหน่วยด้าน บริหารบุคลากร	604.78		438.89		556.85	
ต้นทุนด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	32,738,602.00		25,937,089.23		31,625,184.08	
จำนวนชั่วโมง/คนการ ฝึกอบรม	328,579.00		228,270		384,090	
ต้นทุนต่อหน่วยด้าน การพัฒนาทรัพยากร บุคคล	99.64		113.62		82.34	

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐		ปีที่ ๒๕๕๙	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
Function Base							
๑. ร้อยละของผู้ป่วยโรค ซึมเศร้าเข้าถึงบริการ สุขภาพจิต	ร้อยละ	๕๘.๐๐	๖๑.๒๑	๕๐.๐๐	๕๔.๓๗	-	-
๒. ร้อยละของผู้ป่วยจิตเวช ยาเสพติดที่หยุดเสพ ต่อเนื่อง ๓ เดือน หลังจำหน่ายจากการ บำบัดรักษา (๓-Month Remission Rate)	ร้อยละ	๙๘.๐๐	๙๘.๘๓	๙๐.๐๐	๙๖.๘๐	-	-
๓. ร้อยละของโรงพยาบาล ชุมชนที่มีระบบการดูแล เด็กที่มีปัญหา พัฒนาการ	ร้อยละ	-	-	๕๐.๐๐	๗๗.๘๒	-	-
๔. ร้อยละของอำเภอที่มี ตำบลจัดการสุขภาพ มีการ ดูแลเฝ้าระวังและ บูรณาการการดำเนินงาน สุขภาพจิต ตามประเด็น สุขภาพที่สำคัญของ กลุ่มวัย	ร้อยละ	-	-	๕๐.๐๐	๘๙.๒๙	-	-
๕. ร้อยละของเด็ก พัฒนาการล่าช้าได้รับการ กระตุ้นพัฒนาการจนมี พัฒนาการที่สมวัย	ร้อยละ	๓๐.๐๐	๖๕.๔๘	-	-	-	-
๖. ร้อยละของอำเภอที่ บูรณาการการดำเนินงาน สุขภาพจิตตามมาตรฐาน แล้วประชาชนมีความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดี	ร้อยละ	๗๐.๐๐	๙๒.๘๔	-	-	-	-

รายการ	หน่วยวัด	ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐		ปีที่ ๒๕๕๙	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
Agenda Base							
๑. การสร้างความรับรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน							
๑.๑ ร้อยละการดำเนินการ ตามแผนการสร้างความ รับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	ร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-
๑.๒ ร้อยละการชี้แจง ประเด็นสำคัญที่ทันต่อ สถานการณ์	ร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-
๒. อัตราการฆ่าตัวตาย สำเร็จ	คนต่อ ประชากร แสนคน	๖.๓๐	๔.๔๑	๖.๓๐	๕.๗๐	-	-
Innovation Base							
๑. ประสิทธิภาพการ เบิกจ่ายงบประมาณ	ร้อยละ	-	-	๙๖.๐๐	๙๓.๒๐	-	-
๒. การพัฒนานวัตกรรม	ร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-
Potential Base							
๑. การจัดทำและ ดำเนินการตามแผนการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ	ร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-
๒. การดำเนินการจัดทำ แผนปฏิรูปองค์การ	ร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
ต.ค.-๖๑	ดีเด่น	ตามเอกสารแนบ	ตามเอกสารแนบ	๙	๗๓๘
	ดีมาก	ตามเอกสารแนบ	ตามเอกสารแนบ	๑	๑,๘๐๙
	ดี	ตามเอกสารแนบ	ตามเอกสารแนบ	๑	๓๑๒
	พอใช้	ตามเอกสารแนบ	ตามเอกสารแนบ	-	๑๓
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ตามเอกสารแนบ	-	๑๕
เม.ย.-๖๑	ดีเด่น	ตามเอกสารแนบ	ตามเอกสารแนบ	๑๓	๘๓๖
	ดีมาก	ตามเอกสารแนบ	ตามเอกสารแนบ	๑	๑,๘๑๖
	ดี	ตามเอกสารแนบ	ตามเอกสารแนบ	-	๒๘๑
	พอใช้	ตามเอกสารแนบ	ตามเอกสารแนบ	-	๖
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ตามเอกสารแนบ	-	๑๕
ต.ค.-๖๐	ดีเด่น	ตามเอกสารแนบ	ตามเอกสารแนบ	๕	๗๔๐
	ดีมาก	ตามเอกสารแนบ	ตามเอกสารแนบ	๗	๑,๘๘๖
	ดี	ตามเอกสารแนบ	ตามเอกสารแนบ	-	๒๙๒
	พอใช้	ตามเอกสารแนบ	ตามเอกสารแนบ	-	๕
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ตามเอกสารแนบ	-	๑

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี
กรมสุขภาพจิต กำหนดเกณฑ์ให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ รอบการประเมินที่ ๒ กำหนดวงเงิน โดยแบ่งเป็น ๓ ส่วน
 - ส่วนที่ ๑ ร้อยละ ๒.๔๐ ของเงินเดือนรวมของข้าราชการในหน่วยงาน
 - ส่วนที่ ๒ ร้อยละ ๐.๕๕ ของเงินเดือนรวมของข้าราชการในกรมสุขภาพจิต โดยพิจารณาแบ่งตามคะแนนคำรับรองของหน่วยงาน แบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ A B และ C
 - ส่วนที่ ๓ ร้อยละ ๐.๐๕ ของเงินเดือนรวมของข้าราชการในกรมสุขภาพจิต ใช้เพื่อพิจารณา Top up ให้ข้าราชการที่มีผลงานดีเด่นในระดับกรม
๒. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ กำหนดวงเงิน โดยแบ่งเป็น ๓ ส่วน
 - ส่วนที่ ๑ ร้อยละ ๒.๖๐ ของเงินเดือนรวมของข้าราชการในหน่วยงาน

- ส่วนที่ ๒ ร้อยละ ๐.๑๕ ของเงินเดือนรวมของข้าราชการในกรมสุขภาพจิต โดยพิจารณาแบ่งตามคะแนนการรับรองของหน่วยงาน ในรอบการประเมินที่ ๑ แบ่งเป็น ๔ ระดับ คือ A+ A B และ C และรอบการประเมินที่ ๒ แบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ A B และ C

- ส่วนที่ ๓ ร้อยละ ๐.๒๕ ของเงินเดือนรวมของข้าราชการในกรมสุขภาพจิต ใช้เพื่อพิจารณา Top up ให้ข้าราชการที่มีผลงานดีเด่นในระดับกรม

๓. กำหนดโควตาผู้ได้ระดับดีเด่น ไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนข้าราชการในหน่วยงาน

๔. กำหนดช่วงคะแนนของระดับดีมากและดี จะต้องเท่ากัน กรณีไม่เท่ากันเลย ต้องมีผลต่างของพิสัยไม่เกิน ๐.๐๕

๕. กำหนดผลต่างของร้อยละการเลื่อนเงินเดือนในระดับดีเด่น และดีมาก ต้องไม่น้อยกว่า ๐.๕ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ปัญหาการสูญเสียข้าราชการในแต่ละปีงบประมาณมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับโครงสร้างอายุข้าราชการในยุค Baby Boomer (๕๔ ปีขึ้นไป) ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการจำนวนมากในช่วงเวลาหนึ่งพร้อมๆกัน ดังนั้น จึงส่งผลต่อการทยอยออกจากราชการจำนวนมากเมื่อมีอายุมากขึ้นใกล้เคียงกัน และส่งผลกระทบต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้นในการบริหารอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรมาทดแทนให้เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงาน

นโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐของสำนักงานก.พ. ในการลดจำนวนอัตรากำลังข้าราชการและยุบตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุ มีผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และส่งผลกระทบต่อภาระความรับผิดชอบของข้าราชการที่เหลืออยู่เพิ่มมากขึ้น เพราะการจ้างงานรูปแบบอื่นเข้ามาทดแทนนั้น บุคลากรเหล่านั้นมองว่าไม่มีความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการที่ได้รับก็ต่างกัน จึงส่งผลให้มี Turnover Rate สูง และต้องมีภาระงานและค่าใช้จ่ายในการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเพิ่มขึ้น รวมถึงขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นภาระที่ข้าราชการที่เป็นหัวหน้างานและงานการเจ้าหน้าที่ต้องเผชิญและแก้ปัญหามากขึ้นเรื่อยๆ

ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานในสังกัด มีการเปลี่ยนแปลงจำนวนมาก ทำให้การดำเนินงานเกิดความไม่ต่อเนื่องและประสิทธิภาพลดลง รวมถึงต้องมีการสอนงานและพัฒนาทักษะบุคลากรที่หมุนเวียนเข้ามารับผิดชอบงานใหม่

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

(โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็น ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบ เอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

กรมสุขภาพจิตได้จัดทำโปรแกรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสุขภาพจิต ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากลและมีธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ : ๓.๑ การบริหารจัดการของกรมสุขภาพจิตมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากลและมีธรรมาภิบาล กรมสุขภาพจิตจึง ได้จัดทำโปรแกรมออนไลน์ จำนวน ๑ โปรแกรม ดังนี้

๑. โปรแกรมทำบัตรสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการตามแนว ปฏิบัติของกรมบัญชีกลาง ซึ่งได้กำหนดแนวปฏิบัติการเบิกจ่ายตรงเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษายาบาล ประเภทผู้ป่วยนอก เพื่อรองรับการใช้บัตรประจำตัวประชาชนในการแสดงสิทธิเพื่อประกอบการเบิกจ่ายเงินค่า รักษาพยาบาล และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรของกรมสุขภาพจิต ที่ประสงค์ขอมีบัตรสวัสดิการ รักษาพยาบาลข้าราชการ(ของบุคคลในครอบครัว) ให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการ เดินทางเพื่อยื่นแบบคำขอทำบัตรสวัสดิการ ซึ่งเดิมจะต้องยื่นเอกสารที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ปัจจุบัน เมื่อมีโปรแกรมบุคลากรสามารถยื่นเอกสารได้ที่หน่วยงานต้นสังกัดของตน ทำให้ได้รับความสะดวกมากขึ้น

โปรแกรมทำบัตรสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

หน้าแรก Download แบบคำขอมีบัตรสวัสดิการ ชำระเงิน

ลิขสิทธิ์ © กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เมษายน ๒๕๖๑

แบบฟอร์ม ชำระเงิน

ชื่อผู้ใช้

รหัสผ่าน

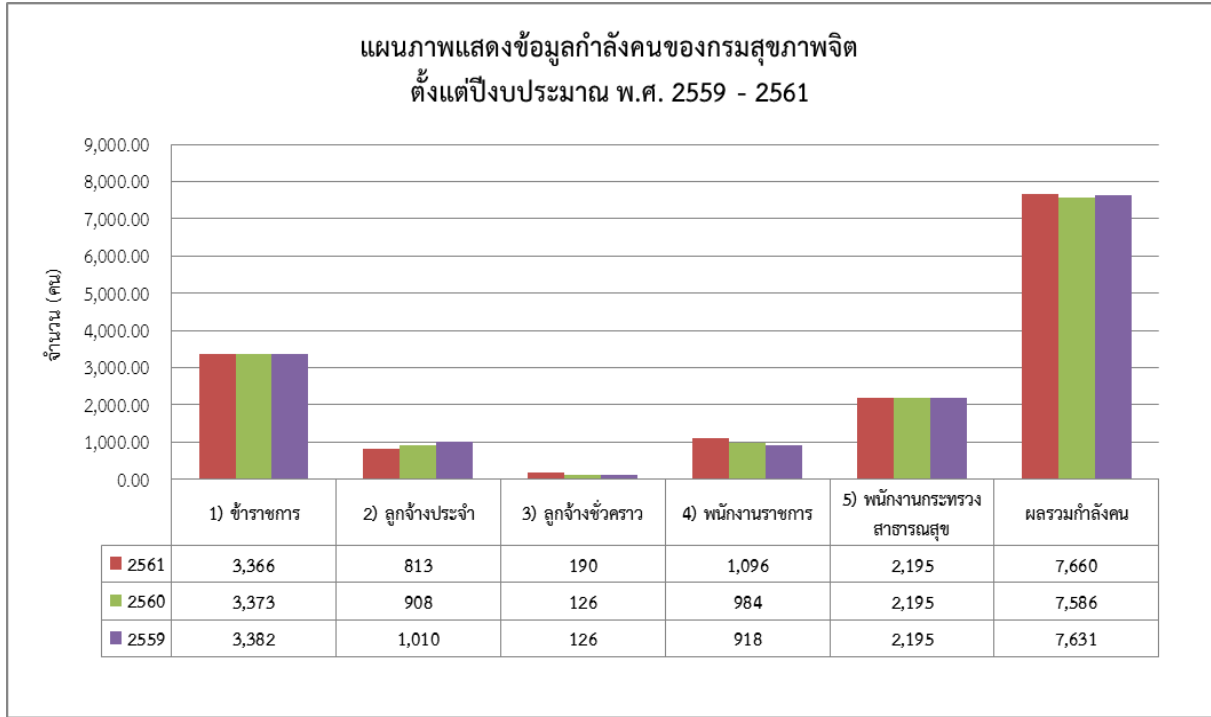
ชำระเงิน ยกเลิก

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

- ๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ และ
 - แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป
- ๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)
- ๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)
- ๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)
- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม และ
 - ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่
- ๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)
- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
 - การบริหารผลการปฏิบัติงานและคำตอบแทน

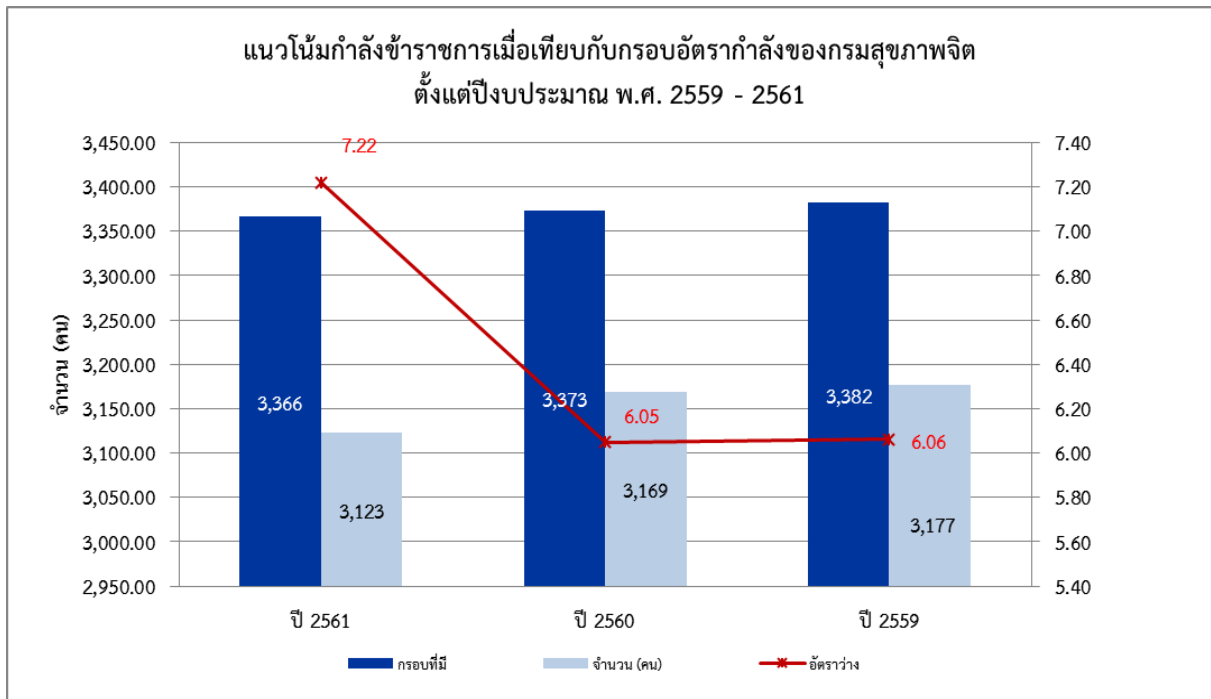
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

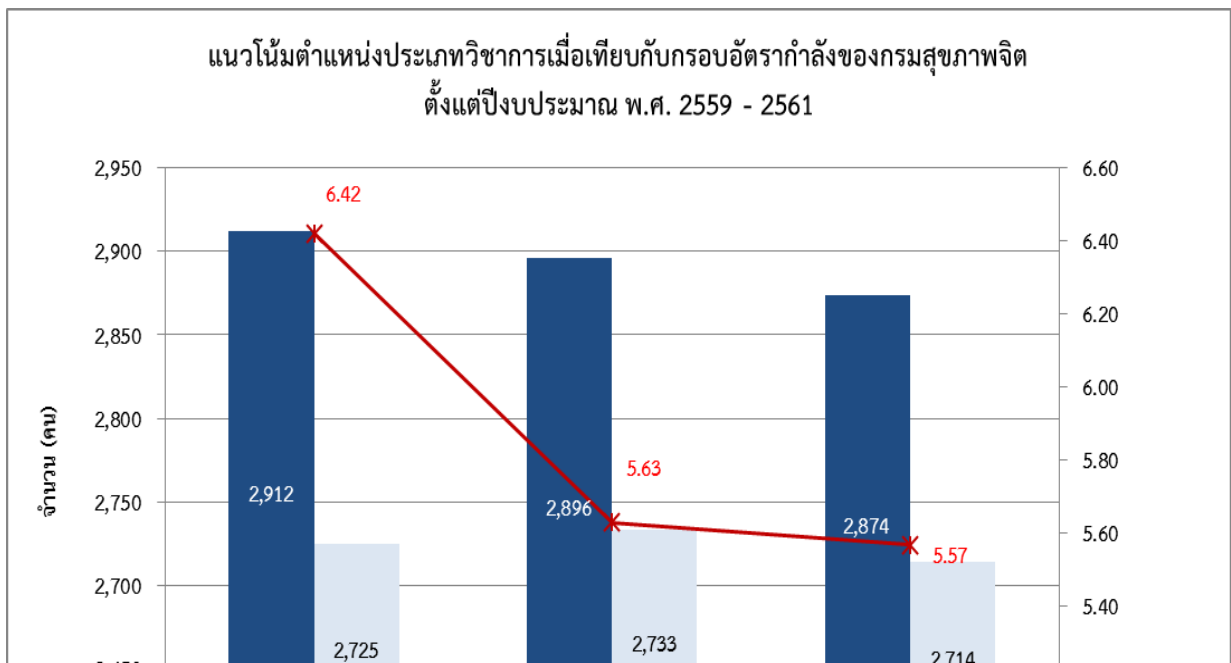
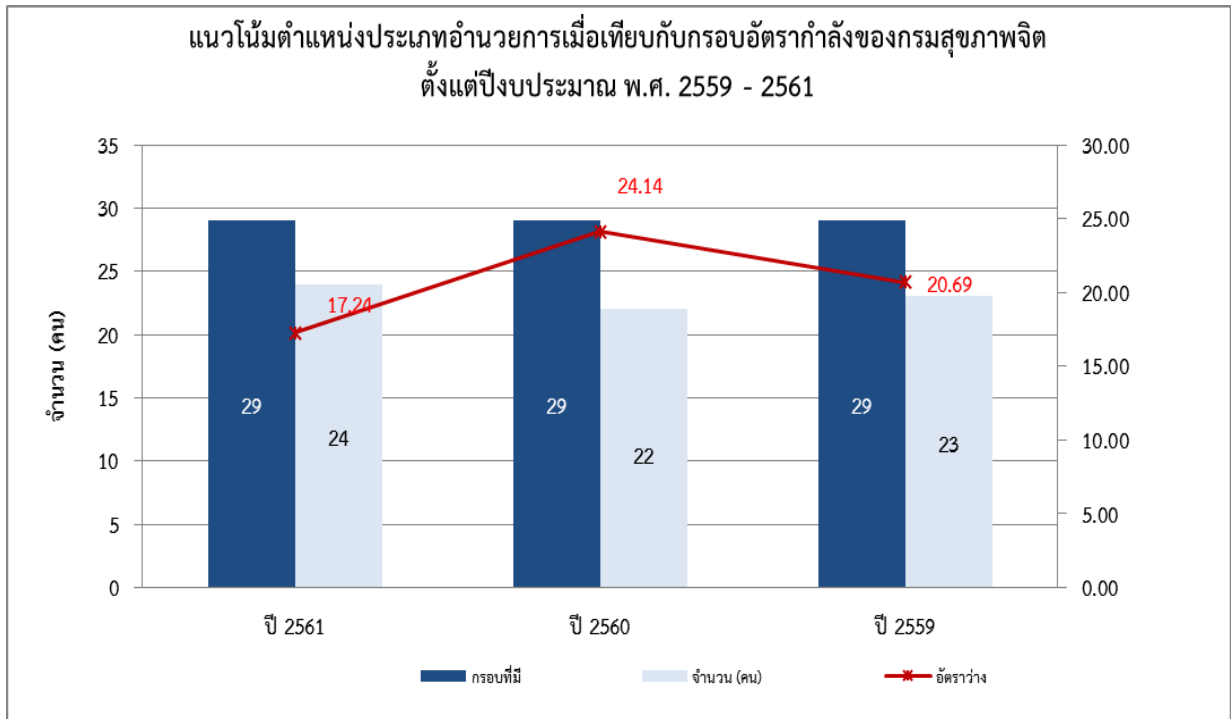


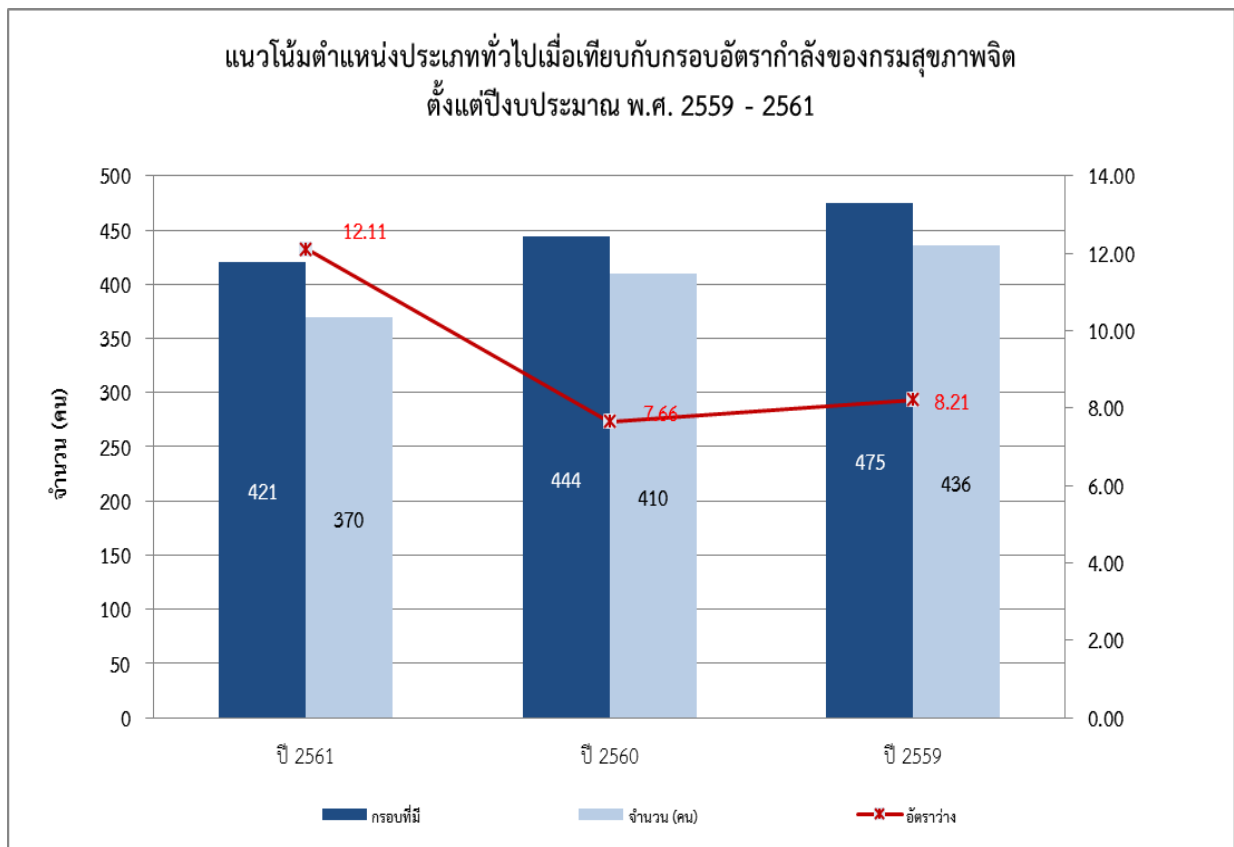
๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)

- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ

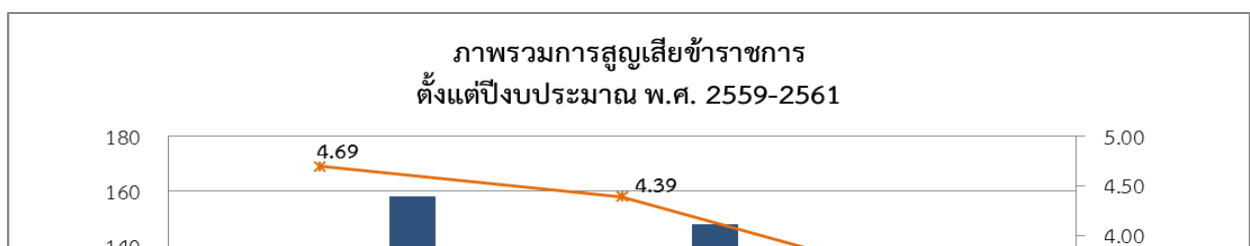


- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป

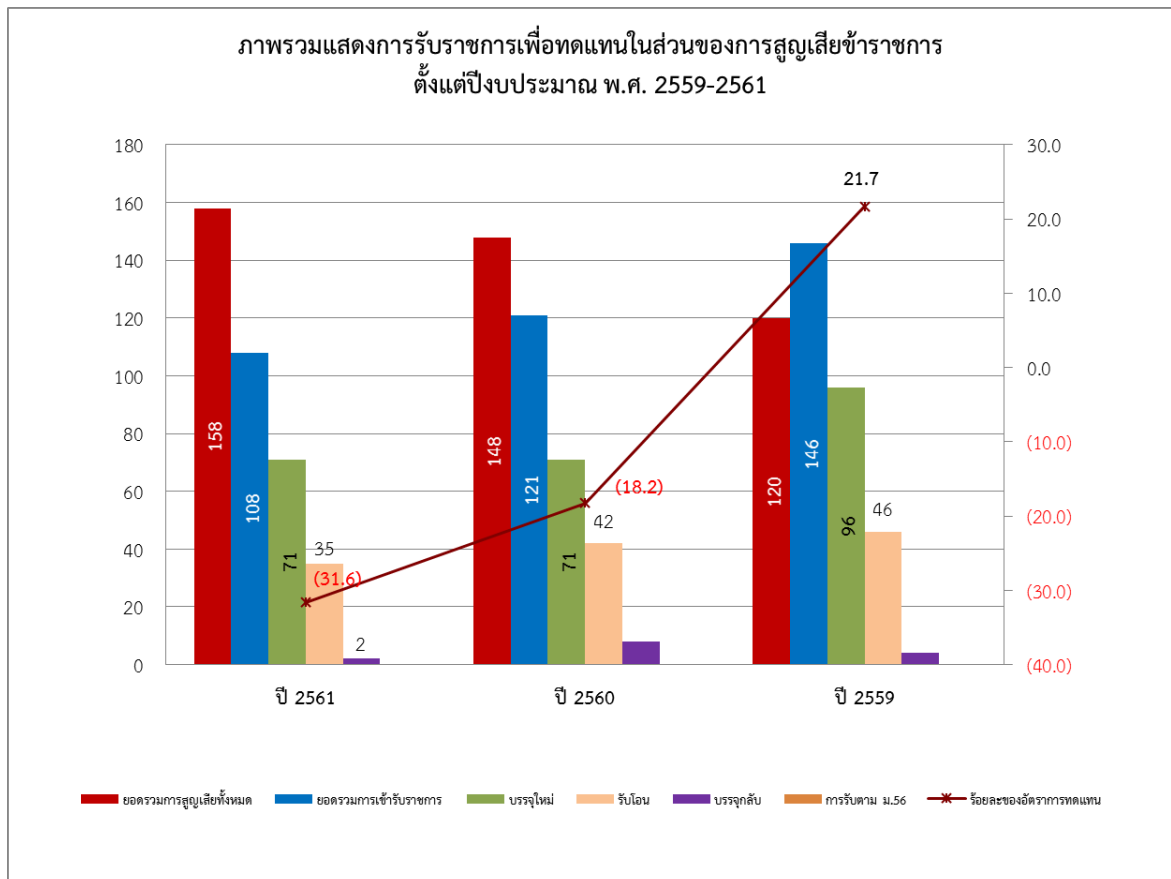




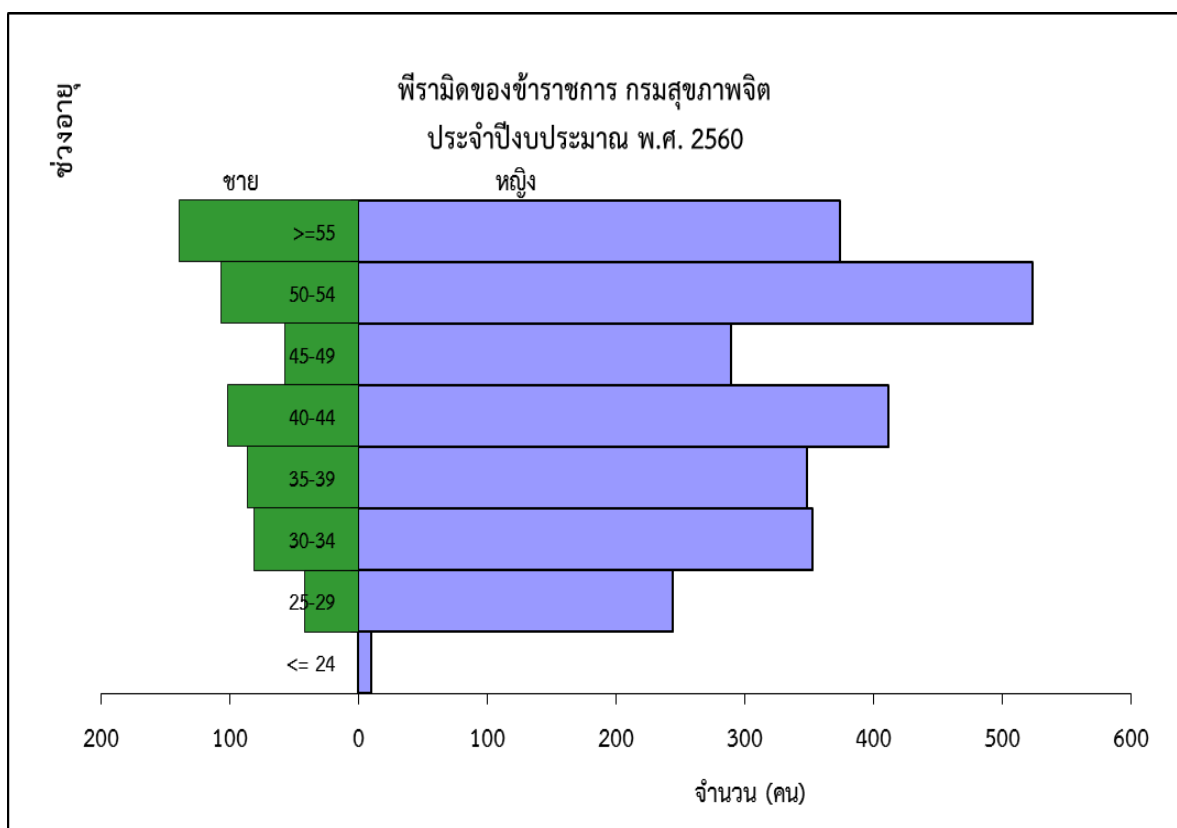
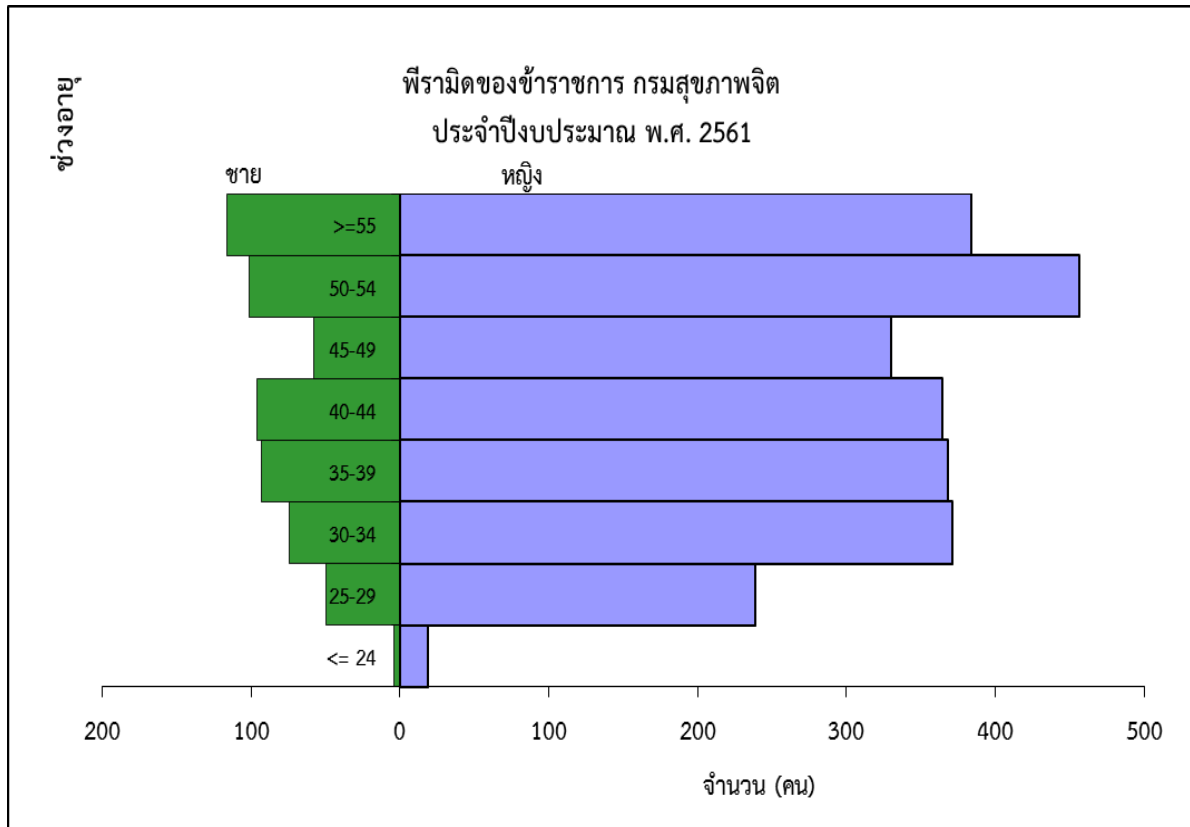
๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

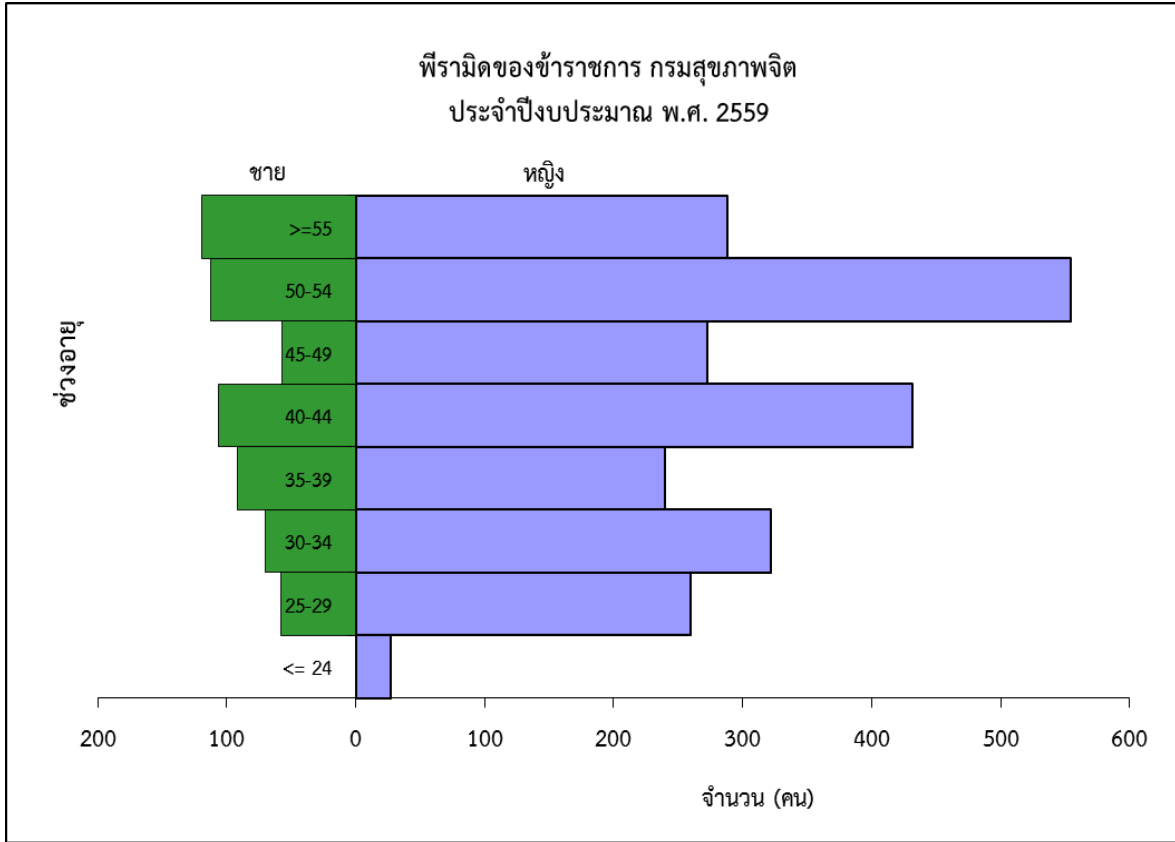


๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

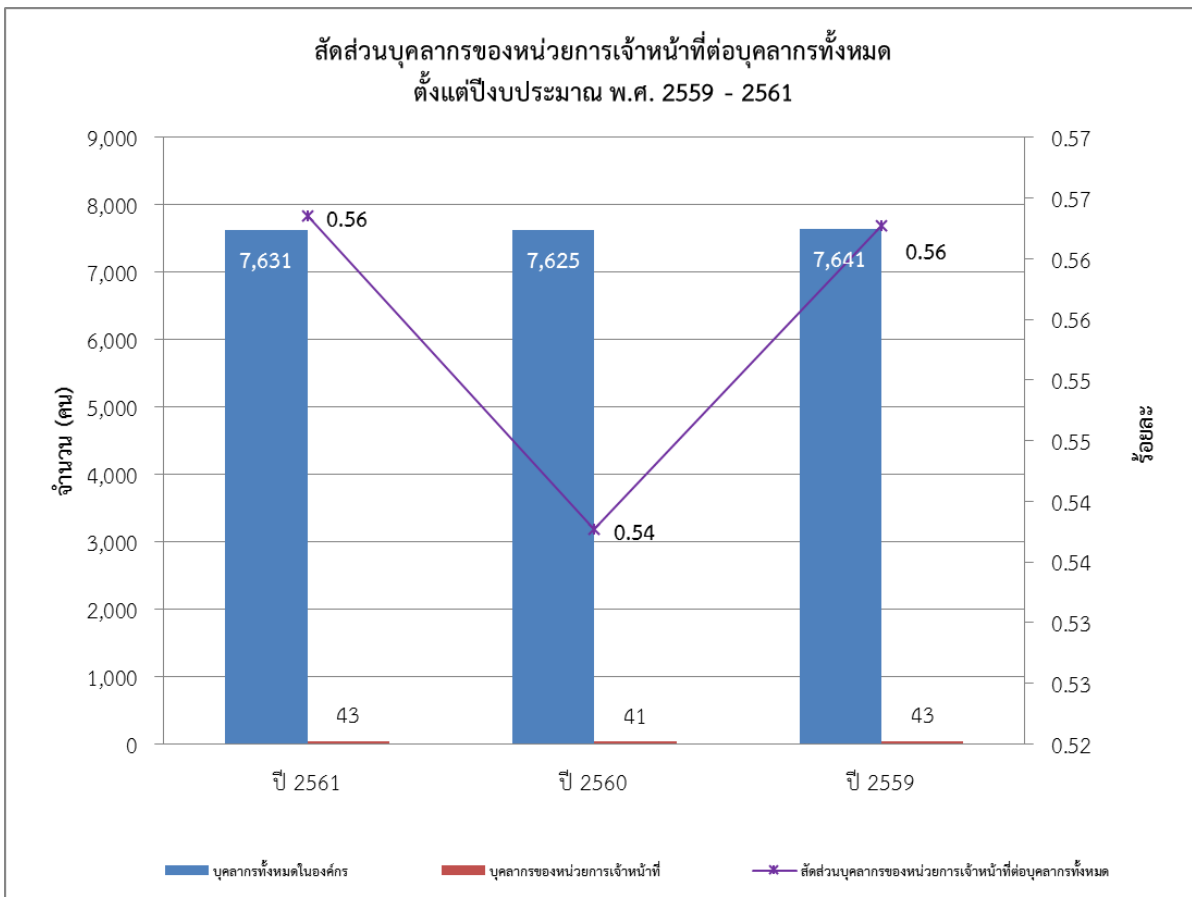


๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)



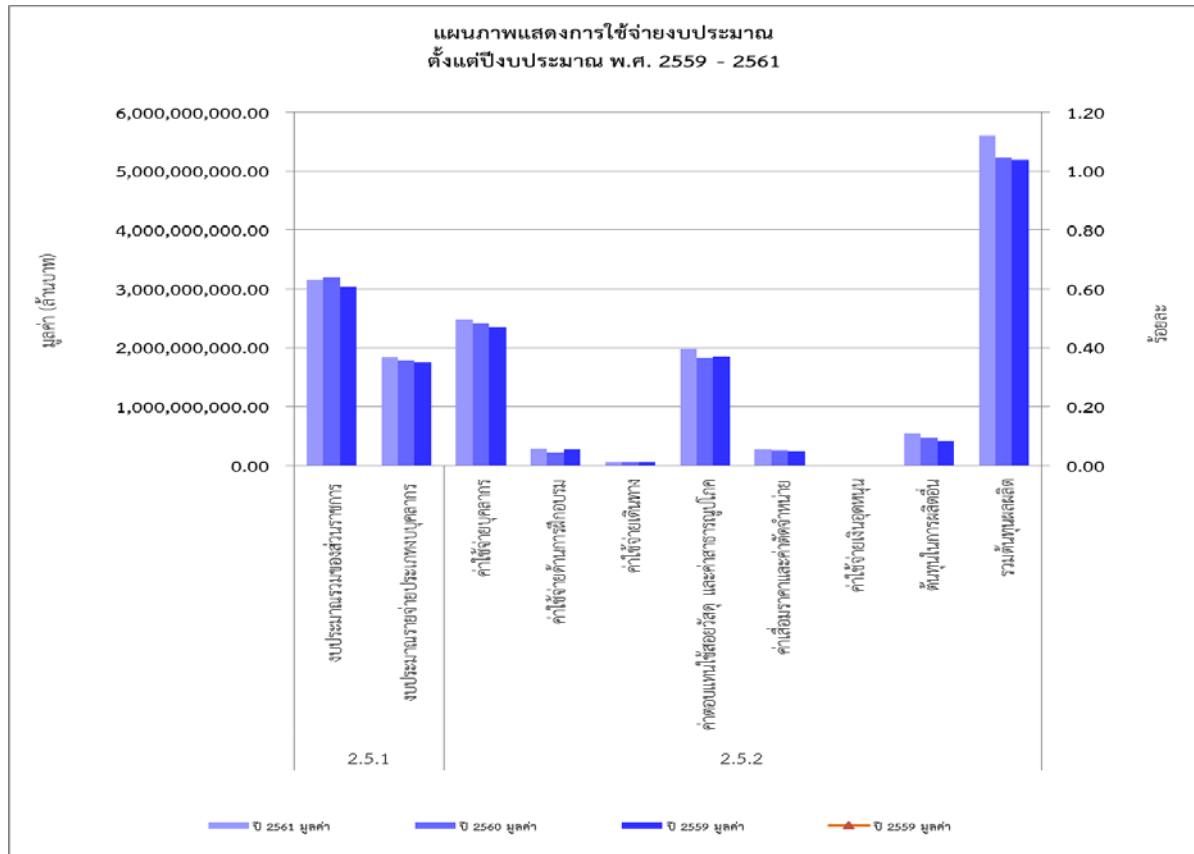


๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)

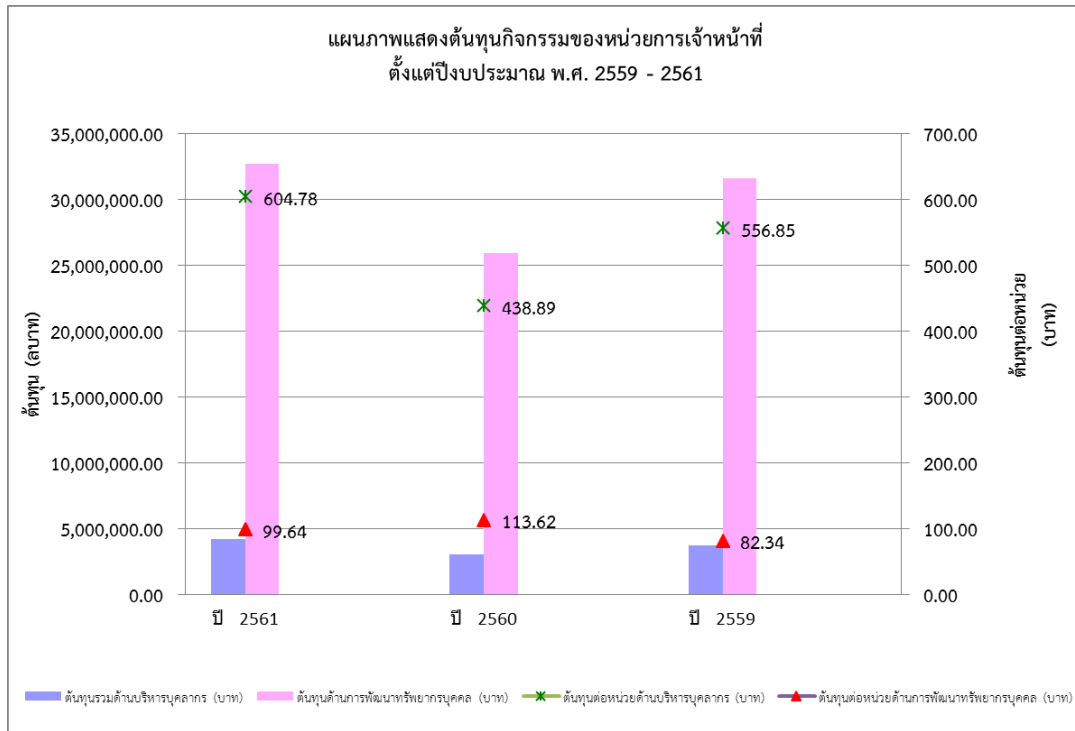


๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม



● **ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่**



๓.๘ **แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)**

● **การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน**

