



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

รายงานผลการดำเนินงาน
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กรมสุขภาพจิต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
(1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

ภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

โดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต

คำนำ

กรมสุขภาพจิตโดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขึ้น และดำเนินการสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตรับทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลนำไปสู่การปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ตามแผนดังกล่าว สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามแผนปฏิบัติราชการตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์

เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลังได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลความก้าวหน้าการดำเนินงาน กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการรอบ 12 เดือนจากทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต และหน่วยงานที่รับผิดชอบกิจกรรมตามแผนปฏิบัติราชการระดับกรม และดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิตเสนอผู้บริหารรับทราบ และเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตุลาคม 2567



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	1
ข้อมูลทั่วไปของกรมสุขภาพจิต	3
รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต	5
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)	
1. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	5
2. สรุปผลความก้าวหน้าการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)	9
3. ปัญหาและอุปสรรค	25
4. ข้อเสนอแนะ	25



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

บทสรุปผู้บริหาร

กรมสุขภาพจิต โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งอยู่ภายใต้ แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 และสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตรับทราบ เพื่อเป็นกรอบแนวทางและเป็นเครื่องมือชี้้นำการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิตประจำปี เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ทั้งหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบกิจกรรม และทุกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้องรับการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับหน่วยงาน จัดทำแผนกิจกรรมดำเนินการและรายงานผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน และ รอบ 12 เดือน ผ่านการรายงานตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และรวบรวมข้อมูลจัดทำสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมกรมเสนอผู้บริหารและใช้เป็นแนวทางข้อมูลในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 โครงการ 25 กิจกรรม ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นการกำลังคนคุณภาพ
ตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

1. การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
2. การจัดทำ/ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
3. โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารหน่วยงานของกรมสุขภาพจิต
4. การจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์ผู้มีศักยภาพสูง (HIPPS)
5. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
6. การสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น
7. การจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับบำเหน็จ-บำนาญผ่านระบบโปรแกรมจัดทำบัตร
8. การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรกรมสุขภาพจิตในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) และโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)
9. การประเมินความพึงพอใจต่อฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (DPIS)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์

1. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพกรมสุขภาพจิต
2. การพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะด้าน ได้แก่ ด้านระบาดวิทยาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาดด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิตและด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต
3. การพัฒนาศักยภาพตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
4. การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)
5. การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต
6. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต

1. การประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และการประเมิน Happinometer
2. การส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
3. การประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
4. การตรวจสอบการบริหารค่าตอบแทนให้หน่วยงานปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด
5. การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล
6. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
7. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA)
8. การสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
9. การประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
10. การบริหารค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน
11. โครงการฝึกอบรมการพัฒนาด้านเทคนิคการดำเนินการทางวินัย
12. การจัดทำคู่มือการดำเนินการทางวินัย
13. ดำเนินการสอบสวนความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

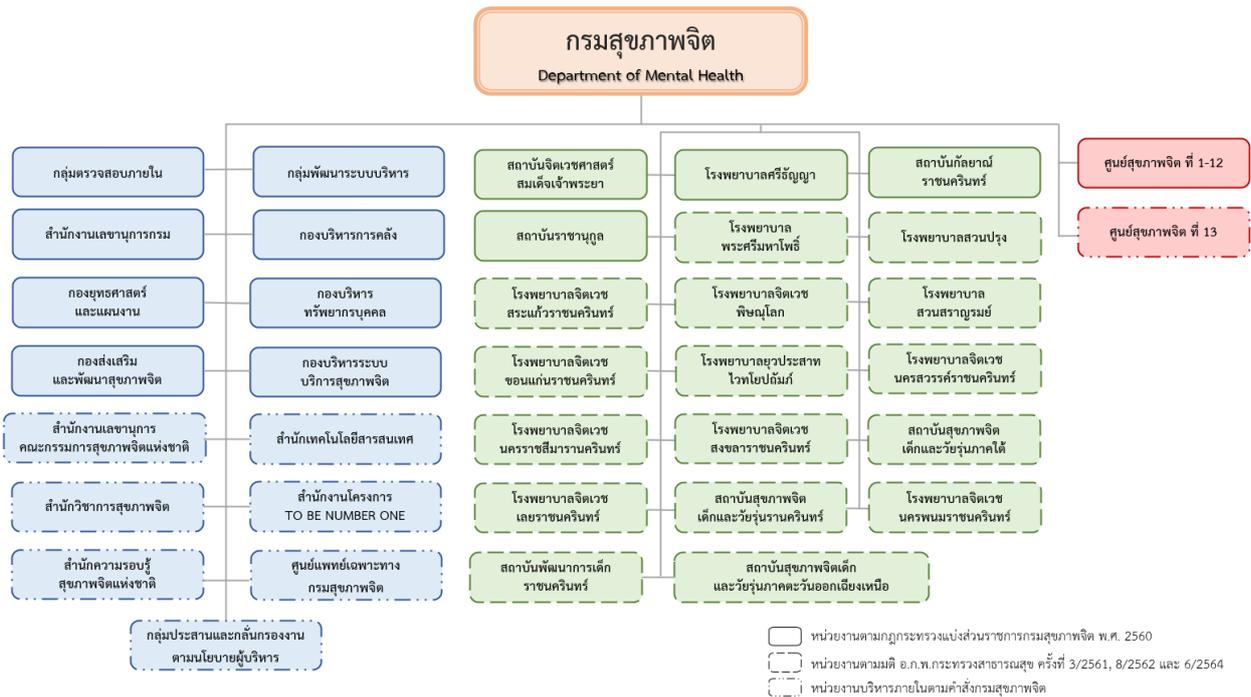
สรุปผลการดำเนินงาน

1. มีการดำเนินกิจกรรม ทั้งสิ้น จำนวน 4 โครงการ 25 กิจกรรม (จาก 4 โครงการ 25 กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ 100
2. มีกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมายจำนวนทั้งสิ้น 25 กิจกรรม (จาก 29 กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ 86.23 โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 มีกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้า จำนวน 8 กิจกรรม (จาก 10 กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ 80.00 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 มีกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้า จำนวน 5 กิจกรรม (จาก 6 กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ 83.34 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 มีกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้า จำนวน 12 กิจกรรม (จาก 13 กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ 92.31
3. งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ จำนวน 22,459,781.16 บาท

กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

ข้อมูลทั่วไปของกรมสุขภาพจิต

โครงสร้างหน่วยงานภายใน



ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรกรมสุขภาพจิต จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

1. สัดส่วนจำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังเปรียบเทียบกับจำนวนที่ปฏิบัติจริง

ประเภทบุคลากร	กรอบอัตรากำลัง		จำนวนผู้ปฏิบัติจริง*		ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลัง
	จำนวน (อัตรา)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
ข้าราชการ	3,766	47.66	3,443	49.05	91.42
ลูกจ้างประจำ	385	4.87	385	5.49	100.00
พนักงานราชการ	1,198	15.16	1,066	15.19	88.98
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	2,300	29.11	2,072	29.52	90.09
ลูกจ้างชั่วคราว	253	3.20	53	0.76	20.95
รวมทั้งสิ้น	7,902	100	7,019	100	88.83

หมายเหตุ : * จำนวนอัตราที่มีผู้ถือครอง ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

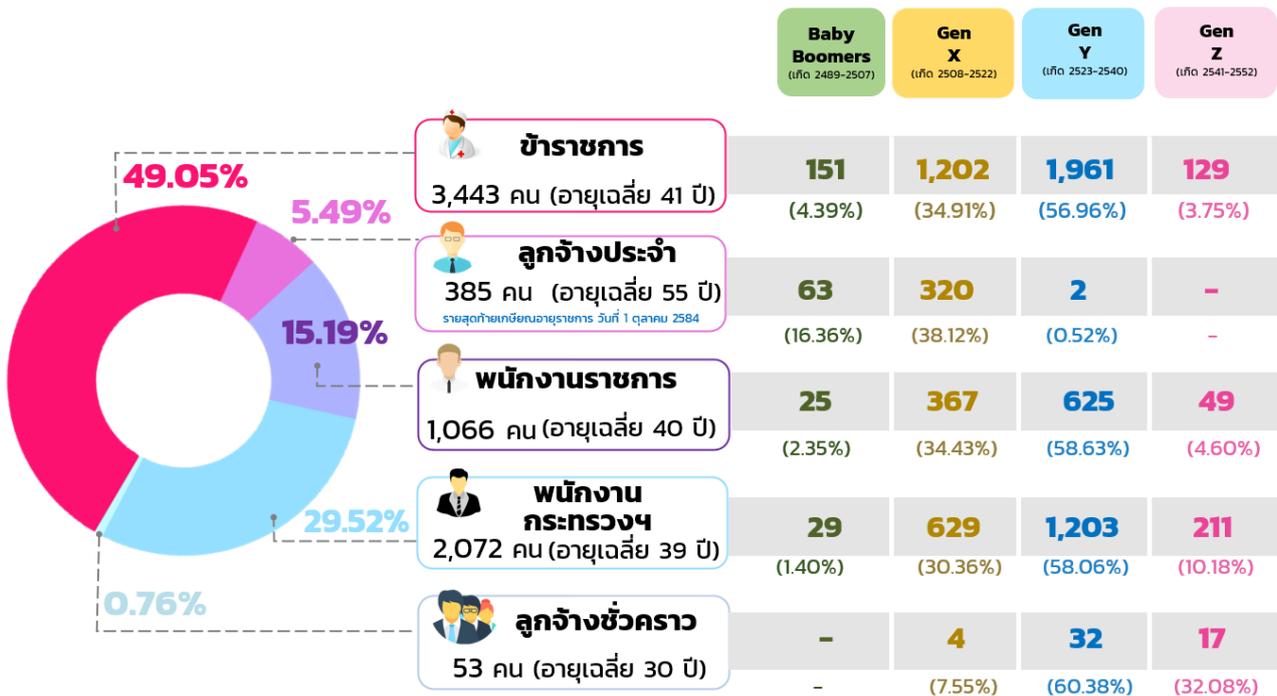
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

2. จำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริงในกรมสุขภาพจิต จำแนกตามประเภท/ระดับตำแหน่ง

ประเภท	ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
1. ประเภทบริหาร	ระดับสูง	1	0.03
	ระดับต้น	3	0.09
รวม		4	0.12
2. ประเภทอำนวยการ	ระดับสูง	13	0.38
	ระดับต้น	14	0.41
รวม		27	0.78
3. ประเภทวิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	7	0.20
	เชี่ยวชาญ	73	2.12
	ชำนาญการพิเศษ	346	10.05
	ชำนาญการ	1,423	41.33
	ปฏิบัติการ	1,284	37.29
รวม		3,133	91.00
4. ประเภททั่วไป	อาวุโส	8	0.23
	ชำนาญงาน	201	5.84
	ปฏิบัติงาน	70	2.03
รวม		279	8.10
รวมทั้งสิ้น		3,443	100

หมายเหตุ : * จำนวนอัตราที่มีผู้ถือครอง ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

3. โครงสร้างอายุและสัดส่วนบุคลากรกรมสุขภาพจิตแยกตามช่วงวัย



หมายเหตุ : Baby Boomers (พ.ศ. 2489-2507), Generation X (พ.ศ. 2508-2522), Generation Y (พ.ศ. 2523-2540), Generation Z (พ.ศ. 2541-2552)

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนอง
วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ
1. กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต	1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ	ระดับ 5	ระดับ 4
	1.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับ 5	ระดับ 5
	1.3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (ระยะ 3 – 5 ปี)	ร้อยละ 85	ร้อยละ 78.20
2. บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด	2.1 ร้อยละของผู้นำรุ่นใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามสายวิชาชีพ	ร้อยละ 70	ร้อยละ 100
	2.2 ร้อยละของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (HIPPS) ที่ได้รับการพัฒนาตามกรอบส่งเสริมประสพการณ์	ร้อยละ 70	ร้อยละ 100
3. บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	3.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติ (ระดับแรกบรรจุ)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
	3.2 ร้อยละของตำแหน่งว่างที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง(สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน/คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 67.14
	3.3 ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมาย(ตำแหน่งเกินระดับควบ) ได้รับการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งดังกล่าว	ร้อยละ 70	ร้อยละ 83.33
4. รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	4.1 จำนวนกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	2 กิจกรรม	2 กิจกรรม
	4.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 85	ร้อยละ 94.9

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ
5. ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ ถูกต้องทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย	5.1 ร้อยละความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของ ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (DPIS, SEIS)	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100
	5.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90



กรมสุขภาพจิต

DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์สุขภาพจิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ
1. บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู้องค์กรสมรรถนะสูง	1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต	ระดับ 5	ระดับ 5
	1.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะ ได้แก่ ด้านระบดาดวิทยาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิตและด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต	≥ ร้อยละ 95	ร้อยละ 71.64
	1.3 ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	หน่วยงานขนาดเล็ก ร้อยละ 95	ร้อยละ 96.08
		หน่วยงานขนาดกลาง ร้อยละ 90	ร้อยละ 91.14
		หน่วยงานขนาดใหญ่ ร้อยละ 85	ร้อยละ 91.38
1.4 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)	ร้อยละ 85	ร้อยละ 94.85	
2. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะทักษะ ความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ และความก้าวหน้าตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรกรมสุขภาพจิต	2.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95.3
3. บุคลากรเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา ทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน	2.1 ร้อยละของเครือข่ายทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ
1. ระบบการสร้างความผูกพันและเสริมสร้างความสุขบุคลากรสุขภาพจิตได้รับการยกระดับอย่างเต็มศักยภาพ	1.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข	≥ ร้อยละ 80	ร้อยละ 89.51
	1.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)	ระดับ 5	ระดับ 5
	1.3 ร้อยละของหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุข	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
	1.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรกรมสุขภาพจิต	ร้อยละ 85	ร้อยละ 83.98
2. ระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	2.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
	2.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 80	ร้อยละ 99
3. ระบบการบริหารราชการมีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้	3.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	คะแนน 90	คะแนน 90.43
	3.2 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA)	ร้อยละ 90	ร้อยละ 94.17
	- ร้อยละของผู้เข้าทำแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	หน่วยงานขนาดเล็ก ≥ร้อยละ 30	ร้อยละ 91.57
		หน่วยงานขนาดกลาง ≥ร้อยละ 25	ร้อยละ 68.29
		หน่วยงานขนาดใหญ่ ≥ร้อยละ 20	ร้อยละ 66.10
	- ร้อยละของผลการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	≥ร้อยละ 80	ร้อยละ 99.57
4. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามระเบียบวิธีการที่เกี่ยวข้อง	4.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการบริหารค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล	ระดับ 5	ระดับ 5
5. ระบบและกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน/การกระทำผิดทางวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่มีความโปร่งใส	5.1 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวน/สอบสวนทางวินัยที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
	5.2 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวนความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ 100	-

สรุปผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร						
เป้าประสงค์ที่ 1 กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต						
1. การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	<p>1. จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยพิจารณาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนตามภาระงานของหน่วยงานและการมอบหมายงานตามภารกิจสำคัญของกรมสุขภาพจิตโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังบุคลากร กรมสุขภาพจิต อ.ก.พ. กรม ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ชมรมการพยาบาล ดังนี้</p> <p>(1) ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ โดยคืนหน่วยงานเดิม จำนวน 27 ตำแหน่ง และเกลี่ยอัตรากำลังให้หน่วยงานอื่น จำนวน 12 ตำแหน่ง</p> <p>(2) ตำแหน่งสายสนับสนุน (Back office) ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน จำนวน 11 ตำแหน่ง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการเงินและบัญชี และตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ปก/ชก จัดสรรให้หน่วยงานขาดแคลนตามความจำเป็น 9 ตำแหน่ง - นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย ปก/ชก จัดสรรให้ ส.สุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ตำแหน่ง - นิติกร ปก/ชก จัดสรรให้กองยุทธศาสตร์และแผนงาน 1 ตำแหน่ง <p>2. ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานของข้าราชการจากผลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จัดสรรให้ศูนย์แพทย์เฉพาะทาง กรมสุขภาพจิต และสำนักความรอบรู้สุขภาพจิต ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 20 ก.ย. 2567</p>	เกลี่ยอัตรากำลังตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และตำแหน่งสายสนับสนุน (Back office)	ตุลาคม 66 – กันยายน 67	-	-	ไม่มี

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
2. การจัดทำ/ ดำเนินการตาม แผนการปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อ เสริมสร้าง ความก้าวหน้าใน อาชีพ	1. คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข และ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุขอนุมัติแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สูงขึ้น (ระยะ 3 ปี) ปีงบประมาณ 2567-2569	1. แผนปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น 2. ปรับปรุงกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตำแหน่งประเภทวิชาการ นักวิชาการสาธารณสุข ชพ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง และ พยาบาลวิชาชีพ 45 ตำแหน่ง	ตุลาคม 66 – กันยายน 67	-	-	ไม่มี
เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด						
1. โครงการเตรียม ความพร้อมสำหรับ ผู้บริหารหน่วยงาน ของของกรม สุขภาพจิต	1. ประชุมคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับ ผู้บริหารหน่วยงานของกรมสุขภาพจิต เพื่อกำหนดกรอบเนื้อหาและ งบประมาณสำหรับโครงการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับ ผู้บริหารหน่วยงานของกรมสุขภาพจิต รุ่นที่ 2 ระยะที่ 2 และ 3 (Module 2 - 3) 2. ออกแบบหลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรม ระยะที่ 2 - 3 ตามแนวทาง มติคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตร ระหว่างเดือน ก.พ. - ส.ค. 67 3. จัดโครงการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารหน่วยงาน ของกรมสุขภาพจิต รุ่นที่ 2 ระยะที่ 2 (ไม่ต่อเนื่อง) ผ่านระบบออนไลน์ และออนไซต์ ระหว่างเดือน ก.พ. - มิ.ย. 67 จำนวน 9 ครั้ง 4. จัดโครงการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารหน่วยงาน ของกรมสุขภาพจิต รุ่นที่ 2 ระยะที่ 3 ระหว่างวันที่ 1 - 2 ส.ค. 67	บุคลากรที่เข้าร่วม โครงการอบรมหลักสูตร เตรียมความพร้อมสำหรับ ผู้บริหารหน่วยงานของ กรมสุขภาพจิตได้รับการ เตรียมความพร้อม ในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะทางการบริหาร ที่จำเป็นเพื่อการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น และสร้าง ความต่อเนื่องทางการ บริหารให้แก่หน่วยงาน	ระยะ 2 28 ก.พ. – 18 มิ.ย. 67 ระยะ 3 1 – 2 ส.ค. 67	250,000 บาท	145,050 บาท 81,245 บาท	34 คน

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
2. การจัดทำกรอบสัง สมประสบการณ์ผู้มี ศักยภาพสูง (HIPPS)	1. ทบทวน และจัดทำกรอบสังสมประสบการณ์ 2. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสังสมประสบการณ์ 3. ติดตามประเมินผล	บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาตามกรอบ สังสมประสบการณ์ จำนวน 7 ราย	<u>ครั้งที่ 1</u> 30 ม.ค. 67 <u>ครั้งที่ 2</u> 25 เม.ย. 67 <u>ครั้งที่ 3</u> 21 ส.ค. 67	175 บาท ไม่มี 570 บาท	175 บาท ไม่มี 570 บาท	ไม่มี
เป้าประสงค์ที่ 3 บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงชันอย่างมีประสิทธิภาพ						
1. การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร (ระดับแรกบรรจุ)	ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อบรรจุทดแทนตำแหน่ง ข้าราชการที่ว่างลง 140 อัตรา	สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 140 อัตรา	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	-	-	ไม่มี
2. การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร (สอบแข่งขัน/ คัดเลือกจากบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้)	ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการด้วยวิธีเปิดสอบคัดเลือก ในตำแหน่งสายวิชาชีพ และสอบแข่งขันตำแหน่งสายสนับสนุน ทั้งประเภทวิชาการและทั่วไปเพื่อทดแทนตำแหน่งข้าราชการที่ว่างลง	บรรจุข้าราชการทดแทน ตำแหน่งที่ว่าง จำนวน 94 ราย	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	6,011.16	6,011.16	ไม่มี

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
3. การสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> - กรมสุขภาพจิตมีตำแหน่งว่างในระดับนอกควบ จำนวน 96 อัตรา - ดำเนินการเพื่อคัดเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น คัดเลือกข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้แล้ว จำนวน 80 ตำแหน่ง <ul style="list-style-type: none"> - ระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน - ตำแหน่ง - ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ตำแหน่ง - ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 76 ตำแหน่ง - ระดับอำนวยการ จำนวน 1 ตำแหน่ง 	กรมสุขภาพจิตคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจสำเร็จ จำนวน 80 ตำแหน่ง	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	27,775 บาท	27,775 บาท	ไม่มี
เป้าประสงค์ที่ 4 รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ						
1. การจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐและบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับบำเหน็จบำนาญ ผ่านระบบโปรแกรมจัดทำบัตรฯ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตรวจสอบคำขอมิบัตรผ่านโปรแกรมทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 734 ราย 2. พิมพ์บัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ตรวจสอบความถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบ จำนวน 696 ราย 3. จัดส่งบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐส่งให้กับหน่วยงานของผู้ขอเพื่อมอบให้กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 696 ราย <p>หมายเหตุ : เครื่องพิมพ์บัตรชำรุดไม่สามารถออกบัตรให้ได้ระหว่าง เมษายน – กันยายน 2567</p>	จัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐสำเร็จร้อยละ 95	1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
เป้าประสงค์ที่ 5 ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศถูกต้องทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย						
1. การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรกรมสุขภาพจิตในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) และโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	<ol style="list-style-type: none"> บันทึกชุดคำสั่งลงในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) และโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) และโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ตามเอกสารที่ได้รับจากหนังสือบันทึกข้อความ หรือจากหลักฐานแนบจากหน่วยงานที่แจ้งปรับปรุงข้อมูลบุคลากร ปรับปรุงข้อมูลจากเอกสารในแฟ้มประวัติของบุคลากร 	ระบบ DPIS และโปรแกรม SEIS ข้อมูลในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567	ไม่มี	ไม่มี	-
2. การประเมินความพึงพอใจต่อฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (DPIS)	ผลการประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรมฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (DPIS) จากระบบประเมินความเชื่อมั่นและความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์บริการและความเชี่ยวชาญของบุคลากรกรมสุขภาพจิต (Satsurvey)	ร้อยละ 90 ของบุคลากรที่ใช้บริการพึงพอใจต่อฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (DPIS)	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 2567	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์						
เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง						
1. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพจิต	1. ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภาคกิจขององค์กร 2. ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 3. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพจิต	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2566 - 2570	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	280 บาท	280 บาท	ไม่มี
2. การพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะด้าน ได้แก่ ด้านระบาดวิทยาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิตและด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต	1. กำหนดเป็นเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับหน่วยงานสู่เป้าหมายการเป็นกรมสุขภาพจิต 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (PMQA 4.0) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หัวข้อการประเมินการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และความรู้ ทักษะ ของบุคลากร เรื่อง การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 2. จัดทำหนังสือติดตาม รายงานผลความก้าวหน้าการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะด้าน 5 ด้าน ให้แก่บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ไปยังหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมถึง การพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill) ด้านระบาดวิทยาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	-	-	ไม่มี

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
3. การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	1. จัดสรรงบประมาณทั่วไปเพื่อใช้ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้าน การแพทย์ ดังนี้	บุคลากรกรมสุขภาพจิต ทั้งในส่วนของสายงานหลัก และสายงานสนับสนุนได้รับ การพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ	28 พ.ย. 66 - 30 ก.ย. 67	10,750,000	10,750,000	79 คน
	1.1 การผลิตจิตแพทย์			บาท	บาท	
	1.2 การอบรมพยาบาลเฉพาะทางจิตเวช (PG)		6,750,000	6,750,000	431 คน	
	1.3 การอบรมเฉพาะทางจิตเวช สายงานอื่นๆ		2,820,000	2,820,000	248 คน	
	2. จัดสรรงบดำเนินงานสำหรับแต่ละชมรมวิชาชีพในการจัดหลักสูตรอบรม และพัฒนาสมรรถนะ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (5 สายงาน)		30 ม.ค. 67 - 30 ก.ย. 67	375,000	375,000	320 คน
3. จัดการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมสุขภาพจิต เพื่ออบรม และเตรียมความพร้อมข้าราชการใหม่ของกรมสุขภาพจิต	ข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติราชการมี สมรรถนะและทักษะที่ จำเป็น สำหรับการ ปฏิบัติงาน รองรับภารกิจ นโยบายและทิศทางการ พัฒนาประเทศ	รุ่นที่ 1 : 18 -22 ธ.ค.66 และ 8 - 9 ม.ค. 67	150,000	144,231	91 คน	
		กลุ่มที่ 2 24-28 มิ.ย. 67 และ 4 - 5 ก.ค. 67	234,900	209,831	90 คน	
4. การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)	1. กำหนดเป็นเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับหน่วยงาน สู่ เป้าหมายการเป็นกรมสุขภาพจิต 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (PMQA 4.0) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หัวข้อการประเมินการส่งเสริมการ เรียนรู้และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และความรู้ ทักษะ ของบุคลากร เรื่อง การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ใน หลักสูตรที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน รวมถึง การพัฒนา ทักษะ/สมรรถนะเฉพาะด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	-	-	ไม่มี

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
	2. จัดทำหนังสือติดตาม รายงานผลความก้าวหน้าการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะ เฉพาะด้าน 5 ด้าน ให้แก่บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ไปยังหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก	ดิจิทัล (Digital Skill) ด้านระบาศึกษาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต				
เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะทักษะ ความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ และความก้าวหน้าตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรกรมสุขภาพจิต						
1. การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต	ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต ผ่านระบบ Satsurvey ได้รับคะแนนความพึงพอใจในระดับ 95.3%	บุคลากรกรมสุขภาพจิตพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต 95.3%	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	-	-	-
เป้าประสงค์ที่ 3 เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา ทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน						
1. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดประชุมเครือข่ายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อชี้แจงแนวทางในการขับเคลื่อนงานและรายละเอียดของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคลผ่านระบบออนไลน์	บุคลากรเครือข่ายฯ ทุกหน่วยงานในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจถึงเกณฑ์การประเมินและแนวทางการขับเคลื่อนงานตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	24 พ.ย.66	1,140 บาท	1,140 บาท	92 คน

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
	2. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล (เครือข่าย) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	<p>1.เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรมสุขภาพจิต มีทักษะที่หลากหลาย (Multitasking) มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่การดำเนินงานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)</p> <p>2.เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)</p> <p>3.เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีศักยภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ</p>	7- 9 ส.ค. 67	448,500 บาท	408,288 บาท	91 คน

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต						
เป้าประสงค์ที่ 1 ระบบการสร้างความรู้ความผูกพันและเสริมสร้างความสุขบุคลากรสุขภาพจิตได้รับการยกระดับอย่างเต็มศักยภาพ						
1. การประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และการประเมิน Happinometer	<p>1. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดประชุมชี้แจงเครือข่ายที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจถึงแนวทางในการขับเคลื่อนงานการเสริมสร้างความสุขขององค์กรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในรูปแบบ online ให้กับทุกหน่วยงานในสังกัดระดับที่ 4 ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน และรายงานผลดำเนินการฯ รอบ 11 เดือน และประชาสัมพันธ์บุคลากรที่เข้าตอบแบบประเมิน Happinometer และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปี 2567</p> <p>2. ประชาสัมพันธ์บุคลากรที่เข้าตอบแบบประเมิน Happinometer และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปี 2567</p>	<p>บุคลากรที่เข้าตอบแบบประเมิน Happinometer และ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปี 2567 จากผลการประเมินดังกล่าว พบว่า</p> <p>1. บุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข ร้อยละ 89.51</p> <p>2. ความผูกพันของบุคลากรกรมสุขภาพจิต ร้อยละ 83.98</p>	<p>24 พ.ย.66</p> <p>7 พ.ค. 67 – 28 มิ.ย. 67</p>	<p>งบประมาณตามยุทธศาสตร์ที่ 2 เป้าประสงค์ที่ 3 กิจกรรมที่ 1</p>	ไม่มี	

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
2. การส่งเสริม หน่วยงานสู่การเป็น องค์กรแห่งความสุข	1. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดประชุมชี้แจงเครือข่ายที่ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ถึงแนวทางในการขับเคลื่อนงานการเสริมสร้างความสุขขององค์กรใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในรูปแบบ online ให้กับทุกหน่วยงานในสังกัด ระดับที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน ระดับที่ 2 กำหนดแผนการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสุขของบุคลากร ในหน่วยงาน ระดับที่ 3 ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความสุขของ บุคลากร ในหน่วยงานฯ และรายงานผลดำเนินการ รอบ 5 เดือน ระดับที่ 4 ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความสุขของ บุคลากรในหน่วยงาน และรายงานผลดำเนินการฯ รอบ 11 เดือน และประชาสัมพันธ์บุคลากรที่เข้าตอบแบบประเมิน Happinometer และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปี 2567 ระดับที่ 5 เสนอผลงานโดดเด่น 1 เรื่อง (success story) พร้อมคลิปวิดีโอ และประเมินหน่วยงานตนเอง ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะ สูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T (Self-Assessment)	บุคลากรเครือข่ายฯ ทุก หน่วยงานในสังกัดมี ความรู้ความเข้าใจถึง แนวทางในการขับเคลื่อน งานการเสริมสร้างความสุข ขององค์กรใน งบประมาณ พ.ศ. 2567 และดำเนินการ ในระดับที่ 5	24 พ.ย.66 – 30 ก.ย. 67	งบประมาณตาม ยุทธศาสตร์ที่ 2 เป้าประสงค์ที่ 2 กิจกรรมที่ 1		ไม่มี
	2. กรมสุขภาพจิตคัดเลือกบุคคลเพื่อยกย่อง เชิดชูบุคคลที่มีความโดดเด่น ในด้านต่างๆ และจัดพิธีมอบโล่และประกาศนียบัตร ดังนี้ (1) ข้าราชการพลเรือนดีเด่น จำนวน 79 ราย (2) คนดีที่เป็นแบบอย่างวิชาชีพ จำนวน 19 ราย (3) ข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้น ไป จำนวน 86 ราย	บุคลากรที่มีความโดดเด่น ในแต่ละด้าน ได้รับรางวัล ยกย่องเชิดชู	10 เม.ย. 66	285,110 บาท	170,650 บาท	ไม่มี

DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
	3. การแสดงความยินดีและมุทิตาจิตต่อบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	บุคลากรมีความรัก ผูกพัน ภาคภูมิใจในการเป็นคน ของกรมสุขภาพจิต	17-18 ส.ค. 67	341,750 บาท	341,750 บาท	ไม่มี
เป้าประสงค์ที่ 2 ระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้อง						
1. การตรวจสอบการบริหารค่าตอบแทนให้หน่วยงานปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการตรวจสอบการบริหาร ค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด ดังนี้ 1. ความสอดคล้องของระดับผลประเมินและคะแนนประเมินที่ได้รับ ในแต่ละระดับ 2. การพิจารณาโควตาผลการประเมินระดับดีเด่นต้องไม่เกินโควตา ที่กรมสุขภาพจิตจัดสรรให้ 3. การพิจารณาวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนไม่เกินวงเงินที่ได้รับ จัดสรรจากกรมสุขภาพจิต 4. การกำหนดสัดส่วนข้าราชการแต่ละประเภทในแต่ละระดับการ ประเมินให้มีการกระจายโอกาสการได้รับพิจารณาในแต่ละระดับ การประเมิน ในสัดส่วน ทั่วไป : วิชาการ ใกล้เคียงกับสัดส่วน จำนวนข้าราชการแต่ละประเภททั้งหน่วยงาน 5. การจำแนกความแตกต่างของผลงาน ร้อยละของการเลื่อน เงินเดือนในระดับดีเด่นกับดีมีค่าต้องมีความต่างไม่น้อยกว่าร้อยละ 0.5 จากการตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว กองบริหารจะดำเนินการให้ หน่วยงานปรับปรุงข้อมูลให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิต กำหนด และสรุปผลการตรวจสอบการบริหารค่าตอบแทนของ หน่วยงาน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองฯ กรมสุขภาพจิต พิจารณาเห็นชอบ	หน่วยงานมีการบริหาร ค่าตอบแทนและผลการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กรมสุขภาพจิตกำหนด 100%	ต.ค. 2566 - ก.ย. 2567	-	-	-

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
2. การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล	ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่องานบริหารผลการปฏิบัติราชการ/บริหารค่าตอบแทน ผ่านระบบ (Satsurvey)	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล ตามที่กำหนด	รอบ 12 เดือน ต.ค. 2566 - ก.ย. 2567	-	-	-
เป้าประสงค์ที่ 3 ระบบการบริหารราชการมีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้						
1. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนงานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมสุขภาพจิต (ITA)	ข้อมูลสำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	13 มี.ค 67	665 บาท	665 บาท	19 ราย
2. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA)	กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนงานด้านการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของกรมสุขภาพจิต (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้บุคลากรเครือข่ายได้รับทราบและแลกเปลี่ยนแนวทางการขับเคลื่อนงาน	เผยแพร่ข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนทราบใน 5 ประเด็น และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมระดับหน่วยงาน	1 ต.ค. 66 – 31 มี.ค. 67	งบประมาณตามยุทธศาสตร์ที่ 2 เป้าประสงค์ที่ 3 กิจกรรมที่ 1		ไม่มี
3. การสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน		บุคลากรได้ประเมินความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	1 เม.ย.67 – 30 ก.ย. 67			

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
4. การประเมินองค์กร คุณธรรมต้นแบบ		หน่วยงานมีการประเมิน องค์กรคุณธรรมต้นแบบ มีผลประเมิน ร้อยละ 99.57				
เป้าประสงค์ที่ 4. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามระเบียบวิธีการที่เกี่ยวข้อง						
1. การบริหาร ค่าตอบแทนตาม ผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม ผ่านขั้นตอน ดังนี้ 1. แจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้บุคลากร กรมสุขภาพจิตทราบ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 2. ตรวจสอบข้อมูลบุคลากร และกลั่นกรองผลการประเมินการ ปฏิบัติราชการของบุคลากรผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองผล ประเมินของหน่วยงาน 3. กองบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบผลการประเมินกาปฏิบัติงาน /การบริหารวงเงินที่ได้รับจัดสรร และนำเสนอคณะกรรมการ กลั่นกรองฯ กรมสุขภาพจิตพิจารณา 4. ประชุมคณะกรรมการบริหารผลการปฏิบัติงาน กรมสุขภาพจิตเพื่อ พิจารณาการบริหารวงเงินทุกกลุ่ม การเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไป อย่างละเอียดรอบครอบ มีประสิทธิภาพและเกิดความเป็นธรรม แก่บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต 5. จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนฯ การประกาศร้อยละในการเลื่อน ให้แก่แต่ละหน่วยงานทราบ และประกาศผลการปฏิบัติงานระดับ ดีเด่น – ดีมาก ในหน้าเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อน เงินเดือน พ.ศ. 2552	บุคลากรได้รับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม	ต.ค. 2566 - ก.ย. 2567	-	-	-

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
เป้าประสงค์ที่ 5. ระบบและกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน/การกระทำผิดทางวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ที่มีความโปร่งใส						
1. โครงการฝึกอบรม การพัฒนาด้านเทคนิค การดำเนินการทางวินัย	กองบริหารทรัพยากรบุคคลจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาด้านเทคนิค การดำเนินการทางวินัย	รองผู้อำนวยการฝ่าย บริหารของหน่วยงาน และ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายให้ดำเนินการ ทางวินัยมีความรู้ ความ เข้าใจ ในขั้นตอน กระบวนการดำเนินการ ทางวินัยและสามารถ นำไปดำเนินงานได้อย่าง ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีทักษะ และ ประสบการณ์ เกี่ยวกับการ กระบวนการดำเนินการ ทางวินัยมีกลุ่มไลน์ เครือข่ายผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการดำเนินการ ทางวินัยของหน่วยงาน	ระหว่างวันที่ 5 - 7 กุมภาพันธ์ 2567	240,000	227,120	86 คน
2. การจัดทำคู่มือการ ดำเนินการทางวินัย	กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำคู่มือการดำเนินการทางวินัย จำนวน 1 เล่ม	คู่มือการดำเนินการทาง วินัยเพื่อเป็นแนวทางใน การดำเนินการทางวินัย	1 ก.พ. 67 - ปัจจุบัน	-	-	-

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
3. ดำเนินการสอบสวน ความรับผิดทางละเมิด ของเจ้าหน้าที่เป็นไป ตามระเบียบที่กำหนด	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กรมสุขภาพจิตไม่มีการดำเนินการ สอบสวนความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	-	-	-	-	-



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

ปัญหาอุปสรรค

1. บางโครงการ/กิจกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการ รวมถึงระยะเวลาในการดำเนินการ
2. กรมสุขภาพจิตมีอัตราการหมุนเวียนของบุคลากรค่อนข้างสูง เนื่องจากหลายปัจจัย เช่น การโอน/ ย้าย/ การเลื่อนระดับรวมทั้งการเกษียณอายุราชการของข้าราชการที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ
3. การจ้างบุคลากรพนักงานราชการเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่จะมีอัตราเพิ่มมากขึ้นทุกปี ซึ่งพนักงานราชการมีความต้องการความมั่นคงในอาชีพ จึงมีอัตราการลาออกค่อนข้างสูง เมื่อสอบเข้ารับราชการเป็นข้าราชการได้
4. ปัจจุบันมีการแข่งขันในการแย่งบุคลากรสูง ทั้งของภาครัฐกับเอกชนที่ให้ค่าตอบแทนกว่าเป็นเท่าตัว และระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน ทำให้การสรรหาบุคลากรให้เข้ามาบรรจุแทนที่อัตราว่าง ทำได้ยากลำบากมากยิ่งขึ้น จากปัจจัยที่กล่าวมานี้ทำให้อัตรากำลังของบุคลากรทุกประเภทหมุนเวียนอยู่ตลอด ส่งผลต่อความเพียงพอ และประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของการให้บริการประชาชน

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

1. ควรมีการกำกับ ติดตาม และสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนฯ เป็นระยะ เพื่อผลผลได้ทันที และทราบปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานได้
2. ควรกำหนดแบบฟอร์มการวัดผลการดำเนินการ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามแผนฯ
3. กรมสุขภาพจิตเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจเฉพาะสุขภาพจิตและจิตเวช ซึ่งต้องปฏิบัติงานในภาวะที่มีความตึงเครียด ยากลำบาก อีกทั้งในปัจจุบันปัญหาด้านสุขภาพจิตมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น จึงไม่เป็นที่นิยมของบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีการหมุนเวียนอัตรากำลังสูง การเพิ่มค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้เทียบเท่ากับภาคเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐบางแห่งจึงเป็นการดึงดูดให้บุคคลที่มีความสนใจที่เข้าร่วมงานกับกรมฯ มากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างองค์กรอิสระ เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน หรือศาลที่มีค่าตอบแทนที่จ่ายควบกับเงินเดือนในอัตราที่สูง

กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH