

แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร

และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กรมสุขภาพจิต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

กรมสุขภาพจิต  
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต



**กรมสุขภาพจิต**  
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

# แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กรมสุขภาพจิต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

รวบรวมและจัดทำโดย กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต

## คำนำ

กรมสุขภาพจิตได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 – 2579) ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภค และด้านบริการที่เป็นเลิศ พระราชบัญญัติสุขภาพจิตแห่งชาติ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 รวมถึงแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมสุขภาพจิต และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานและนโยบายดังกล่าว กรมสุขภาพจิตจึงได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 โดยมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายพร้อมทั้งกำหนดโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดโครงการ เป้าหมายและความสำเร็จ ผลผลิตโครงการ รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ รวมถึงมีความสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) 5 มิติ ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อถ่ายทอดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นำไปสู่การปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมต่างๆ สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

มกราคม 2568

กรมสุขภาพจิต  
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

## สารบัญ

| เรื่อง   | หน้า |
|--|------|
| <b>บทที่ 1 บทนำ</b>  | 1    |
| 1. หลักการและเหตุผล  | 1    |
| 2. วัตถุประสงค์  | 1    |
| 3. กระบวนการดำเนินงาน  | 1    |
| 4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ   | 2    |
| <b>บทที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>  | 3    |
| 1. วิสัยทัศน์  | 3    |
| 2. พันธกิจ   | 3    |
| 3. ประเด็นยุทธศาสตร์   | 3    |
| 4. ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570   | 7    |
| <b>บทที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปี<br/>        งบประมาณ พ.ศ. 2568</b>   | 15   |
| 1. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568   | 15   |
| 2. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ. 2568  | 20   |
| <b>บทที่ 4 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร<br/>        และพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568</b> | 40   |
| 1. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ   | 40   |
| 2. การติดตามและประเมินผล   | 40   |

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. หลักการและเหตุผล

กรมสุขภาพจิตให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิตที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 – 2579) ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภค และด้านบริการที่เป็นเลิศ พระราชบัญญัติสุขภาพจิตแห่งชาติ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 รวมถึงแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมสุขภาพจิต และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต

ดังนั้น เพื่อให้กรมสุขภาพจิตมีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลประจำปีที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสุขภาพจิต สถานการณ์กำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน รวมถึงกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายของยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การขับเคลื่อนงานด้านสุขภาพจิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต

### 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 2.2 เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

### 3. กระบวนการดำเนินงาน

- 3.1 ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมถึงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต พ.ศ. 2566 – 2570
- 3.2 จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570
- 3.3 ประสานผู้เกี่ยวข้องให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- 3.4 เสนอผู้บริหารลงนามในหนังสือแจ้งเวียนแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- 3.5 เผยแพร่แผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้หน่วยงานในสังกัดทราบ

#### 4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 4.1 กรมสุขภาพจิตมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิตให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย
- 4.2 บุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับทราบทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสุขภาพจิตอย่างชัดเจนและต่อเนื่องทุกปี



**กรมสุขภาพจิต**  
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

## บทที่ 2

### วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล Vision

เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข

#### พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ
2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับให้มีความรู้ สมรรถนะหรือทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์สุขภาพจิต
3. พัฒนาผู้ปฏิบัติงานและเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งและมีมืออาชีพ

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร
2. พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์
3. ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต

กรมสุขภาพจิต  
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

### เป้าประสงค์

1. กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต
2. บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอและสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ
4. รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ
5. ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศถูกต้องทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
- 1.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
- 1.3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.1 ร้อยละของผู้รุ่นใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามสายวิชาชีพ
- 2.2 ร้อยละของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (HIPPS) ที่ได้รับการพัฒนาตามกรอบส่งเสริมประสิทธิภาพ
- 3.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติ
- 3.2 ร้อยละของตำแหน่งว่างที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง(สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน/คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้)
- 3.3 ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมาย(ตำแหน่งเกินระดับควบ) ได้รับการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งดังกล่าว
- 4.1 จำนวนกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
- 4.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
- 5.1 ร้อยละความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS,SEIS)
- 5.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### มาตรการ

1. การวางแผนกำลังคน
2. การสรรหาคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ
3. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
4. การพัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรระดับสูง
5. การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

### พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์

#### เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง
2. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะทักษะ ความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ และความก้าวหน้าตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรกรมสุขภาพจิต
3. บุคลากรเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา ทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสุขภาพจิต
- 1.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะได้แก่ ด้านระบาดวิทยาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิตและด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต
- 1.3 ร้อยละบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- 1.4 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)
- 2.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต
- 3.1 ร้อยละของเครือข่ายทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ

#### มาตรการ

1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสุขภาพจิต
2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านงานสุขภาพจิต
3. พัฒนาให้เกิดระบบหรือกลไกที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

### ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต

#### เป้าประสงค์

1. ระบบการสร้างความผูกพันและเสริมสร้างความสุขบุคลากรสุขภาพจิตได้รับการยกระดับอย่างเต็มศักยภาพ
2. ระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
3. ระบบการบริหารราชการมีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้
4. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามระเบียบวิธีการที่เกี่ยวข้อง
5. ระบบและกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน/การกระทำผิดทางวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ที่มีความโปร่งใส

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 1.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข
- 1.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)
- 1.3 ร้อยละของหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุข
- 1.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรกรมสุขภาพจิต
- 2.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด
- 2.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
- 3.2 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA)
  - ร้อยละของผู้เข้าทำแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
  - ร้อยละของผลการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
- 4.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการบริหารค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล
- 5.1 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวน/สอบสวนทางวินัยที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
- 5.2 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวนความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

#### มาตรการ

1. พัฒนาระบบการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมสุขภาพจิต
2. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับการบริหารค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ
3. พัฒนาระบบการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรภาครัฐ กรมสุขภาพจิต
4. พัฒนาระบบการสอบสวนทางวินัย/ความผิดทางละเมิดให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ : 1. พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด  | หน่วยนับ | Baseline<br>2565 | ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ) |          |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ               | มิติ HR<br>Scorecard                         |
|---|--|----------|------------------|--------------------------|----------|------|------|------|----------------------------|--|
|   |  |          |                  | 2566                     | 2567     | 2568 | 2569 | 2570 |                            |  |
| 1. กำลังคนมีความพร้อม<br>สอดคล้องภารกิจใน<br>ปัจจุบันและอนาคต | 1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการมาตรการ<br>บริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570)<br>ระดับ 1 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังเพื่อ<br>ตอบสนองต่อบทบาท ภารกิจ ปริมาณงาน<br>ระดับ 2 วิเคราะห์สถานภาพอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน<br>ระดับ 3 วิเคราะห์ส่วนต่างของอัตรากำลัง<br>ระดับ 4 จัดประชุมคณะกรรมการวางแผนอัตรากำลัง<br>ระดับ 5 มีข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหาร<br>อัตรากำลังในแต่ละปี                          | ระดับ    | -                | 5<br>(5)                 | 5<br>(4) | 5    | 5    | 5    | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 1 ความ<br>สอดคล้องเชิง<br>ยุทธศาสตร์ |
|   | 1.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุง<br>การกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้า<br>ในอาชีพ (ระยะ 3 - 5 ปี)<br>ระดับ 1 วิเคราะห์ บทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์การ<br>ดำเนินงาน<br>ระดับ 2 วิเคราะห์หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องของ ก.พ.<br>ระดับ 3 กำหนดตำแหน่ง เป้าหมาย ในการปรับปรุงการ<br>กำหนดตำแหน่ง<br>ระดับ 4 จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง<br>สูงขึ้น (ระยะ 3 – 5 ปี)<br>ระดับ 5 แผนฯ ได้รับการอนุมัติ | ระดับ    | -                | 5<br>(4)                 | 5<br>(5) | 5    | 5    | 5    | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 1<br>ความสอดคล้อง<br>เชิงยุทธศาสตร์  |

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   | หน่วยนับ | Baseline<br>2565 | ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ) |               |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ               | มิติ HR<br>Scorecard                        |
|---|---|----------|------------------|--------------------------|---------------|------|------|------|----------------------------|---|
|   |   |          |                  | 2566                     | 2567          | 2568 | 2569 | 2570 |                            |   |
|   | 1.3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ(ระยะ 3-5 ปี)    | ร้อยละ   | -                | -                        | 85<br>(77.96) | 85   | 85   | 85   | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 1<br>ความสอดคล้อง<br>เชิงยุทธศาสตร์ |
| 2. บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด                 | 2.1 ร้อยละของผู้นำรุ่นใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามสายวิชาชีพ                           | ร้อยละ   | -                | 70<br>(100)              | 70<br>(100)   | 70   | 70   | 70   | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 1<br>ความสอดคล้อง<br>เชิงยุทธศาสตร์ |
|   | 2.2 ร้อยละของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (HIPPS) ที่ได้รับการพัฒนาตามกรอบสัมประสพการณ์   | ร้อยละ   | -                | 70<br>(100)              | 70<br>(100)   | 70   | 70   | 70   | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 1<br>ความสอดคล้อง<br>เชิงยุทธศาสตร์ |
| 3. บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอและสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ | 3.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติตำแหน่งว่าง (แรกบรรจุ)   | ร้อยละ   | -                | 60<br>(100)              | 100<br>(100)  | 100  | 100  | 100  | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 1<br>ความสอดคล้อง<br>เชิงยุทธศาสตร์ |
|   | 3.2 ร้อยละของตำแหน่งว่าง (แรกบรรจุ) ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง(สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน/คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้) | ร้อยละ   | -                | 60<br>(86.81)            | 80<br>(67.14) | 80   | 80   | 80   | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 1<br>ความสอดคล้อง<br>เชิงยุทธศาสตร์ |
|   | 3.3 ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ระดับนอกควบ)         | ร้อยละ   | -                | 70<br>(95.65)            | 70<br>(83.33) | 70   | 70   | 70   | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 1<br>ความสอดคล้อง<br>เชิงยุทธศาสตร์ |

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด  | หน่วยนับ | Baseline<br>2565 | ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ) |               |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ               | มิติ HR<br>Scorecard                                      |
|--|--|----------|------------------|--------------------------|---------------|------|------|------|----------------------------|---|
|  |  |          |                  | 2566                     | 2567          | 2568 | 2569 | 2570 |                            |   |
| 4. รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ                   | 4.1 จำนวนกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น                               | กิจกรรม  | -                | 1<br>(1)                 | 2<br>(2)      | 2    | 2    | 2    | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 2<br>ประสิทธิภาพ<br>ของการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |
|  | 4.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น                        | ร้อยละ   | -                | 80<br>(86.55)            | 85<br>(94.9)  | 85   | 85   | 85   | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 2<br>ประสิทธิภาพ<br>ของการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |
| 5. ข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศถูกต้อง ทันสมัย สนับสนุนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย | 5.1 ร้อยละความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS,SEIS) | ร้อยละ   | -                | 95<br>(100)              | 95<br>(100)   | 95   | 95   | 95   | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 2<br>ประสิทธิภาพ<br>ของการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |
|  | 5.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล   | ร้อยละ   | -                | 80<br>(90.41)            | 85<br>(90.00) | 85   | 85   | 85   | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 2<br>ประสิทธิภาพ<br>ของการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด   | หน่วยนับ                       | Baseline<br>2565 | ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ) |                |          |          |                            | ผู้รับผิดชอบ               | มิติ HR<br>Scorecard                        |
|--|---|--------------------------------|------------------|--------------------------|----------------|----------|----------|----------------------------|----------------------------|---|
|  |   |                                |                  | 2566                     | 2567           | 2568     | 2569     | 2570                       |                            |   |
| 1. บุคลากรมีความรู้เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต ผู้องค์กรสมรรถนะสูง | 1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต<br>ระดับ 1 ศึกษา วิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร<br>ระดับ 2 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร<br>ระดับ 3 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร<br>ระดับ 4 เผยแพร่และดำเนินการพัฒนา<br>ระดับ 5 ติดตามประเมินผล | ระดับ                          | -                | 5<br>(4)                 | 5<br>(5)       | -<br>(-) | -<br>(-) | -<br>(-)                   | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 1<br>ความสอดคล้อง<br>เชิงยุทธศาสตร์ |
|  | 1.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะ (ระดับวิชาสุขภาพจิต, การสื่อสารการตลาด, เศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต)   | ร้อยละ                         | -                | ≥95<br>(97.20)           | ≥95<br>(73.39) | 80       | 90       | 90                         | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 1<br>ความสอดคล้อง<br>เชิงยุทธศาสตร์ |
|  | 1.3 ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  | หน่วยงาน<br>ขนาดเล็ก<br>ร้อยละ | -                | 95<br>(99.62)            | 95<br>(96.708) | 95       | 95       | 95                         | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 1<br>ความสอดคล้อง<br>เชิงยุทธศาสตร์ |
|  | หน่วยงาน<br>ขนาดกลาง<br>ร้อยละ  | -                              | 90<br>(99.33)    | 90<br>(91.14)            | 90             | 90       | 90       | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |                            |   |
|  | หน่วยงาน<br>ขนาดใหญ่<br>ร้อยละ  | -                              | 85<br>(96.14)    | 85<br>(91.38)            | 85             | 85       | 85       | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |                            |   |

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   | หน่วยนับ | Baseline<br>2565 | ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ) |               |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ               | มิติ HR<br>Scorecard  |
|---|---|----------|------------------|--------------------------|---------------|------|------|------|----------------------------|---|
|   |   |          |                  | 2566                     | 2567          | 2568 | 2569 | 2570 |                            |   |
|   | 1.4 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)   | ร้อยละ   | -                | 60<br>(82.63)            | 85<br>(73.39) | 80   | 90   | 90   | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 1<br>ความสอดคล้อง<br>เชิงยุทธศาสตร์                   |
| 2. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะทักษะ ความเชี่ยวชาญ ตามสายอาชีพ และ ความก้าวหน้า ตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรกรมสุขภาพจิต                                    | 2.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต                     | ร้อยละ   | -                | 95<br>(97.92)            | 95<br>(95.3)  | 95   | 95   | 95   | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 2<br>ประสิทธิภาพ<br>ของการบริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |
| 3. บุคลากรเครือข่ายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้ แลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน | 3.1 ร้อยละของเครือข่ายทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ | ร้อยละ   | -                | 90<br>(100)              | 90<br>(100)   | 90   | 90   | 90   | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 2<br>ประสิทธิภาพ<br>ของการบริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   | หน่วยนับ | Baseline<br>2565 | ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ) |                |          |          |          | ผู้รับผิดชอบ               | มิติ HR<br>Scorecard  |
|---|---|----------|------------------|--------------------------|----------------|----------|----------|----------|----------------------------|---|
|   |   |          |                  | 2566                     | 2567           | 2568     | 2569     | 2570     |                            |   |
| 1. ระบบการสร้าง<br>ความผูกพันและ<br>เสริมสร้างความสุข<br>บุคลากรสุขภาพจิต<br>ได้รับการยกระดับ<br>อย่างเต็มศักยภาพ | 1.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มี<br>ความสุข  | ร้อยละ   |                  | 80<br>(83.26)            | ≥80<br>(89.51) | ≥80      | ≥80      | ≥80      | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 5 คุณภาพ<br>ชีวิตและความ<br>สมดุลของชีวิต<br>กับการทำงาน    |
|   | 1.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่การ<br>เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy<br>Organization)<br>ระดับ 1 มีการตั้งคณะกรรมการเสริมสร้าง<br>ความสุขและความผูกพัน<br>ระดับ 2 มีการสำรวจข้อมูลความสุขและความ<br>ผูกพัน<br>ระดับ 3 นำผลจากข้อมูลที่สำรวจมาวิเคราะห์ จุด<br>แข็ง จุดอ่อน<br>ระดับ 4 จัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความ<br>ผูกพัน<br>ระดับ 5 ติดตามประเมินผล | ระดับ    | ระดับ 5          | 5<br>(5)                 | 5<br>(5)       | -<br>(-) | -<br>(-) | -<br>(-) | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 5<br>คุณภาพชีวิต<br>และความสมดุล<br>ของชีวิตกับ<br>การทำงาน |
|   | 1.3 ร้อยละของหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่ง<br>ความสุข   | ร้อยละ   |                  | 100<br>(100)             | 100<br>(100)   | -<br>(-) | -<br>(-) | -<br>(-) | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 5 คุณภาพ<br>ชีวิตและความ<br>สมดุลของชีวิต<br>กับการทำงาน    |
|   | 1.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร   | ร้อยละ   |                  | 70<br>(83.02)            | 85<br>(83.98)  | 80       | 80       | 80       | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 5 คุณภาพ<br>ชีวิตและความ<br>สมดุลของชีวิต<br>กับการทำงาน    |

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   | หน่วยนับ | Baseline<br>2565 | ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ) |                |      |                            |                            | ผู้รับผิดชอบ               | มิติ HR<br>Scorecard   |
|---|---|----------|------------------|--------------------------|----------------|------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|--|
|   |   |          |                  | 2566                     | 2567           | 2568 | 2569                       | 2570                       |                            |  |
| 2. ระบบบริหาร<br>ค่าตอบแทนสอดคล้อง<br>กับผลการปฏิบัติงาน<br>ตามตัวชี้วัดรายบุคคล<br>และระเบียบที่เกี่ยวข้อง | 2.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหาร<br>ค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่<br>กรมสุขภาพจิตกำหนด        | ร้อยละ   | -                | 100<br>(100)             | 100<br>(100)   | 100  | 100                        | 100                        | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 5 คุณภาพ<br>ชีวิตและความ<br>สมดุลของชีวิต<br>กับการทำงาน |
|   | 2.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการ<br>ประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล      | ร้อยละ   | -                | 80<br>(96.03)            | 80<br>(99.0)   | 80   | 80                         | 80                         | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 5 คุณภาพ<br>ชีวิตและความ<br>สมดุลของชีวิต<br>กับการทำงาน |
| 3. ระบบการบริหาร<br>ราชการมีธรรมาภิบาล<br>โปร่งใส และตรวจสอบ<br>ได้   | 3.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความ<br>โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ<br>(ITA)                      | คะแนน    | -                | -                        | 90<br>(90.43)  | 85   | 85                         | 85                         | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 4<br>ความพร้อมรับผิด<br>ด้านการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล   |
|   | 3.2 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและ<br>ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานใน<br>สังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA) | ร้อยละ   | -                | 85<br>(94.52)            | 90<br>(94.17)  | 95   | 95                         | 95                         | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 4<br>ความพร้อมรับผิด<br>ด้านการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล   |
|   | - ร้อยละของผู้เข้าทำแบบสำรวจความคิดเห็น<br>ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน<br>ของหน่วยงาน         | ขนาดเล็ก | -                | -                        | ≥30<br>(91.57) | ≥30  | ≥30                        | ≥30                        | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 4<br>ความพร้อมรับผิด<br>ด้านการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล   |
|   |   | ร้อยละ   | -                | -                        | ≥25<br>(68.29) | ≥25  | ≥25                        | ≥25                        | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |  |
| ขนาดกลาง  |   | -        | -                | ≥20<br>(66.10)           | ≥20            | ≥20  | ≥20                        | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |                            |  |
| ขนาดใหญ่  | -   | -        | ≥20<br>(66.10)   | ≥20                      | ≥20            | ≥20  | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |                            |                            |  |

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด   | หน่วยนับ | Baseline<br>2565 | ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ) |                |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ               | มิติ HR<br>Scorecard  |
|--|---|----------|------------------|--------------------------|----------------|------|------|------|----------------------------|---|
|  |   |          |                  | 2566                     | 2567           | 2568 | 2569 | 2570 |                            |   |
| 3. ระบบการบริหารราชการมีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้   | - ร้อยละของผลการประเมินองค์กรคุณธรรม<br>ต้นแบบ  | ร้อยละ   | -                | -                        | ≥80<br>(99.57) | ≥80  | ≥80  | ≥80  | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 4<br>ความพร้อมรับผิด<br>ด้านการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล      |
| 4. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามระเบียบ วิธีการที่เกี่ยวข้อง              | 4.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ<br>บริหารค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานตาม<br>ตัวชี้วัดรายบุคคล           | ระดับ    | -                | 5<br>(5)                 | 5<br>(5)       | 5    | 5    | 5    | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 5<br>คุณภาพชีวิต<br>และความสมดุล<br>ของชีวิตกับ<br>การทำงาน |
| 5. ระบบและกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน/การกระทำผิดทางวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ที่มีความโปร่งใส | 5.1 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวนทาง<br>วินัย/การสอบสวนความรับผิดทางละเมิดที่<br>เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด | ร้อยละ   | -                | 100<br>(100)             | 100<br>(100)   | 100  | 100  | 100  | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | มิติที่ 4<br>ความพร้อมรับผิด<br>ด้านการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล      |

### บทที่ 3

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  
ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนอง  
วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย   |
|--|---|------------|
| 1. กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต  | 1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ<br>มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.<br>2566-2570)  | ระดับ 5    |
|  | 1.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการ<br>ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้าง<br>ความก้าวหน้าในอาชีพ (ระยะ 3 - 5 ปี)      | ระดับ 5    |
|  | 1.3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตาม<br>แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อ<br>เสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ(ระยะ 3-5 ปี)    | ร้อยละ 85  |
| 2. บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนา<br>ทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้<br>เกิดประโยชน์สูงสุด                  | 2.1 ร้อยละของผู้นำรุ่นใหม่ที่ได้รับการเตรียม<br>ความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้า<br>ในอาชีพตามสายวิชาชีพ                           | ร้อยละ 70  |
|  | 2.2 ร้อยละของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (HIPPS) ที่<br>ได้รับการพัฒนาตามกรอบส่งเสริมประสบการณ์  | ร้อยละ 70  |
| 3. บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อ<br>รองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถ<br>สืบทอดตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ | 3.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุ<br>แต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรม<br>สุขภาพจิตอนุมัติตำแหน่งว่าง (แรกบรรจุ)   | ร้อยละ 100 |
|  | 3.2 ร้อยละของตำแหน่งว่าง (แรกบรรจุ) ที่ได้รับการ<br>บรรจุและแต่งตั้ง(สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน/คัดเลือก<br>จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้) | ร้อยละ 80  |
|  | 3.3 ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการ<br>คัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง<br>สูงขึ้น (ระดับนอกควบ)         | ร้อยละ 70  |
| 4. รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรม<br>การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ   | 4.1 จำนวนกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมา<br>พัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น  | 2 กิจกรรม  |
|  | 4.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำเทคโนโลยี<br>สารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น  | ร้อยละ 85  |

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด  | เป้าหมาย  |
|--|--|-----------|
| 5. ข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศถูกต้องทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย | 5.1 ร้อยละความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS,SEIS) | ร้อยละ 95 |
|  | 5.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล   | ร้อยละ 85 |



**กรมสุขภาพจิต**  
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด  | เป้าหมาย         |           |
|---|--|------------------|-----------|
| 1. บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง                                 | 1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต  | -                |           |
|   | 1.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะ (ระบาคติวิทยาสุขภาพจิต, การสื่อสารการตลาด, เศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต) | ร้อยละ 80        |           |
|   | 1.3 ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน   | หน่วยงานขนาดเล็ก | ร้อยละ 95 |
|   |  | หน่วยงานขนาดกลาง | ร้อยละ 90 |
|   |  | หน่วยงานขนาดใหญ่ | ร้อยละ 85 |
| 1.4 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)   | ร้อยละ 80+   |                  |           |
| 2. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ และความก้าวหน้าตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรกรมสุขภาพจิต                        | 2.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต  | ร้อยละ 95        |           |
| 3. บุคลากรเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา ทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน | 2.1 ร้อยละของเครือข่ายทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ                     | ร้อยละ 90        |           |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย                                 |
|---|---|--|
| 1. ระบบการสร้างความผูกพันและเสริมสร้าง<br>ความสุขบุคลากรสุขภาพจิตได้รับการ<br>ยกระดับอย่างเต็มศักยภาพ | 1.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มี<br>ความสุข  | ร้อยละ $\geq 80$                         |
|   | 1.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่การเป็น<br>องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)                      | -  |
|   | 1.3 ร้อยละของหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่ง<br>ความสุข   | -  |
|   | 1.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร   | ร้อยละ 80                                |
| 2. ระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผล<br>การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล และ<br>ระเบียบที่เกี่ยวข้อง  | 2.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหาร<br>ค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กรม<br>สุขภาพจิตกำหนด        | ร้อยละ 100                               |
|   | 2.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการ<br>ประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล      | ร้อยละ 80                                |
| 3. ระบบการบริหารราชการมีธรรมาภิบาล<br>โปร่งใส และตรวจสอบได้   | 3.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส<br>ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)                         | คะแนน 85                                 |
|   | 3.2 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความ<br>โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด<br>กรมสุขภาพจิต (ITA) | ร้อยละ 95                                |
|   | - ร้อยละของผู้เข้าทำแบบสำรวจความคิดเห็นด้าน<br>คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ<br>หน่วยงาน         | หน่วยงาน<br>ขนาดเล็ก<br>ร้อยละ $\geq 30$ |
|   |   | หน่วยงาน<br>ขนาดกลาง<br>ร้อยละ $\geq 25$ |
|   |   | หน่วยงาน<br>ขนาดใหญ่<br>ร้อยละ $\geq 20$ |
|   | - ร้อยละของผลการประเมินองค์กรคุณธรรม<br>ต้นแบบ  | ร้อยละ $\geq 80$                         |

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย   |
|---|---|------------|
| 4. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามระเบียบ วิธีการที่เกี่ยวข้อง                 | 4.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการบริหาร ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด รายบุคคล             | ระดับ 5    |
| 5. ระบบและกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน/การกระทำผิดทางวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ที่มีความโปร่งใส | 5.1 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวนทางวินัย/ การสอบสวนความรับผิดชอบทางละเมิดที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด | ร้อยละ 100 |



**กรมสุขภาพจิต**  
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568  
ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต และแผนปฏิบัตินโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต พ.ศ. 2566 – 2570

| ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต |   |   |                         |  |   |                               |          |   |
|---|---|---|-------------------------|--|---|-------------------------------|----------|---|
| เป้าประสงค์ที่ 1 กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต   |   |   |                         |  |   |                               |          |   |
| ตัวชี้วัด 1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570)                             |   |   |                         |  |   |                               |          |   |
| ความสอดคล้องกับ<br>มิติ HR<br>Scorecard   | โครงการ/<br>กิจกรรม   | ตัวชี้วัดโครงการ<br>(KPIs)  | เป้าหมาย/<br>ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ  | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ         | งบประมาณ | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ  |
| มิติที่ 1<br>ความ<br>สอดคล้อง<br>เชิง<br>ยุทธศาสตร์   | การจัดสรรอัตรา<br>ว่างจากผลการ<br>เกษียณอายุ<br>ราชการของ<br>ข้าราชการ และ<br>ลูกจ้างประจำ เมื่อ<br>สิ้นปีงบประมาณ<br>พ.ศ. 2567 | ระดับความสำเร็จของ<br>การจัดสรรอัตราว่างจาก<br>ผลการเกษียณอายุ<br>ราชการของข้าราชการ<br>และลูกจ้างประจำ<br>เมื่อสิ้นปีงบประมาณ<br>พ.ศ. 2567 | ระดับ 5                 | - มติ อ.ก.พ. กรม<br>สุขภาพจิตและคำสั่ง<br>เกลี้ยอัตรากำลัง (การ<br>ตัดโอนตำแหน่งและ<br>อัตราเงินเดือน) กรณี<br>ตำแหน่งข้าราชการ<br>เกษียณ<br><br>- หนังสือกรมสุขภาพจิต<br>อนุมัติจัดสรรเพื่อ<br>ทดแทนเป็นตำแหน่ง<br>พนักงานราชการ กรณี | 1. รวบรวม วิเคราะห์ และตรวจสอบความ<br>ถูกต้องของข้อมูลอัตราว่างจากผลการ<br>เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ<br>พ.ศ. 2567<br><br>2. จัดทำรายละเอียดข้อมูลเสนอคณะ<br>กรรมการฯ ดังนี้<br><br>2.1 ข้าราชการที่ว่างจากผลการ<br>เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ<br>พ.ศ. 2567 เสนอคณะกรมการบริหาร<br>อัตรากำลังบุคลากร กรมสุขภาพจิต และ<br>อกพ.กรมสุขภาพจิต | ตุลาคม 2567 -<br>กันยายน 2568 | -        | กองบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานพัฒนา<br>ระบบงานและ<br>อัตรากำลัง |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต |                 |                         |                     |                           |   |                   |          |                      |
|---|-----------------|-------------------------|---------------------|---------------------------|---|-------------------|----------|----------------------|
| เป้าประสงค์ที่ 1 กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต   |                 |                         |                     |                           |   |                   |          |                      |
| ตัวชี้วัด 1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570)                             |                 |                         |                     |                           |   |                   |          |                      |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs) | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ             | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ  | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|   |                 |                         |                     | ตำแหน่งลูกจ้างประจำเกษียณ | <p>2.2 ลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอคณะกรรมการบริหาร อัตรากำลังบุคลากร กรมสุขภาพจิต และเสนอกรมสุขภาพจิตอนุมัติเพื่อทดแทนเป็นตำแหน่งพนักงานราชการ</p> <p>3. สรุปผลการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการ</p> <p>4. จัดทำคำสั่งเกลี่ยอัตรากำลัง (การตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลัง) กรณีตำแหน่งข้าราชการเกษียณ และหนังสือกรมสุขภาพจิต อนุมัติจัดสรรเพื่อทดแทนเป็นตำแหน่งพนักงานราชการ กรณีตำแหน่งลูกจ้างประจำเกษียณ</p> <p>5. ลงข้อมูลในระบบ และแจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ</p> |                   |          |                      |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต         |   |  |                          |  |   |                            |            |   |
|---|---|--|--------------------------|--|---|----------------------------|------------|---|
| เป้าประสงค์ที่ 1 กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต   |   |  |                          |  |   |                            |            |   |
| ตัวชี้วัด 1.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (ระยะ 3 - 5 ปี)    |   |  |                          |  |   |                            |            |   |
| ตัวชี้วัด 1.3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (ระยะ 3-5 ปี) |   |  |                          |  |   |                            |            |   |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)  | เป้าหมาย/ความสำเร็จ      | ผลผลิตโครงการ  | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ  | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ   | หน่วยงานที่รับผิดชอบ  |
| มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์  | การจัดทำ/ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ | 1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ<br><br>2. ผลการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (ระยะ 3 - 5 ปี) (ค่าเป้าหมายสะสม) | ระดับ 5<br><br>ร้อยละ 85 | แผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ<br><br>การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นร้อยละ 85 | 1 วิเคราะห์ บทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์การดำเนินงาน<br>2 วิเคราะห์หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องของ ก.พ.<br>3 กำหนดตำแหน่ง เป้าหมาย ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง<br>4 จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น (ระยะ 3 - 5 ปี)<br>5 ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น | ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568 | -<br><br>- | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต |  |   |  |  |  |                            |          |  |
|---|--|---|--|--|--|----------------------------|----------|--|
| เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด             |  |   |  |  |  |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละของผู้นำรุ่นใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามสายวิชาชีพ                 |  |   |  |  |  |                            |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ  | ผลผลิตโครงการ  | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                                 |
| มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์  | โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารหน่วยงานของกรมสุขภาพจิต | ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร      | ร้อยละ 70 /กรมสุขภาพจิตมีบุคลากรที่มีความพร้อมทดแทนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น | บุคลากรกรมสุขภาพจิตที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะทางการบริหาร | 1. ทบทวน และจัดเตรียมหลักสูตร<br>2. ประชาสัมพันธ์และรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ<br>3. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตร<br>4. ประเมินและสรุปผลการพัฒนา | ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 | 500,000  | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด             |  |   |  |  |  |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 2.2 ร้อยละของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (HIPPS) ที่ได้รับการพัฒนาตามกรอบส่งเสริมประสบการณ์                          |  |   |  |  |  |                            |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ  | ผลผลิตโครงการ  | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                                 |
| มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล  | การจัดทำกรอบส่งเสริมประสบการณ์ผู้มีศักยภาพสูง (HIPPS)        | ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามกรอบส่งเสริมประสบการณ์ | ร้อยละ 70  | บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามกรอบส่งเสริมประสบการณ์  | 1. ทบทวน และจัดทำกรอบส่งเสริมประสบการณ์<br>2. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามกรอบส่งเสริมประสบการณ์<br>3. ติดตามประเมินผล                                   | ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต            |                            |   |                     |  |  |                            |          |   |
|--|----------------------------|---|---------------------|--|--|----------------------------|----------|---|
| เป้าประสงค์ที่ 3 บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงชันอย่างมีประสิทธิภาพ        |                            |   |                     |  |  |                            |          |   |
| ตัวชี้วัด 3.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติตำแหน่งว่าง (แรกบรรจุ)    |                            |   |                     |  |  |                            |          |   |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard   | โครงการ/กิจกรรม            | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ  | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                                    |
| มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล   | การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร | ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติ (ระดับแรกบรรจุ) | ร้อยละ 100          | กรมสุขภาพจิตมีบุคลากรเพียงพอต่อการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ | 1. วิเคราะห์ข้อมูลอัตราว่าง/คาดว่าจะว่าง และความต้องการกำลังคน<br>2. วางแผนการสรรหา คัดเลือก<br>3. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก<br>4. บรรจุแต่งตั้ง<br>5. ติดตามประเมินผล | ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง |
| เป้าประสงค์ที่ 3 บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงชันอย่างมีประสิทธิภาพ        |                            |   |                     |  |  |                            |          |   |
| ตัวชี้วัด 3.2 ร้อยละของตำแหน่งว่าง (แรกบรรจุ) ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน/คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้) |                            |   |                     |  |  |                            |          |   |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard   | โครงการ/กิจกรรม            | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ  | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                                    |
| มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล   | การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร | ร้อยละของตำแหน่งว่างที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (สอบแข่งขัน/คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้)                | ร้อยละ 80           | กรมสุขภาพจิตมีบุคลากรเพียงพอต่อการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ | 1. วิเคราะห์ข้อมูลอัตราว่าง/คาดว่าจะว่าง และความต้องการกำลังคน<br>2. วางแผนการสรรหา คัดเลือก<br>3. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก<br>4. บรรจุแต่งตั้ง<br>5. ติดตามประเมินผล | ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568 | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต      |  |   |   |   |   |                            |          |  |
|--|--|---|---|---|---|----------------------------|----------|--|
| เป้าประสงค์ที่ 3 บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ |  |   |   |   |   |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 3.3 ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ระดับนอกควบ)    |  |   |   |   |   |                            |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard   | โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ   | ผลผลิตโครงการ   | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ  | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ   |
| มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล   | การสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น  | ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมาย (ตำแหน่งเกินระดับควบ) ที่ได้รับการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น                             | ร้อยละ 70   | กรมสุขภาพจิตมีบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ  | 1. วิเคราะห์ข้อมูลอัตราว่าง/คาดว่าจะว่าง และความต้องการกำลังคนในตำแหน่งระดับสูง<br>2. วางแผนการสรรหาคัดเลือก<br>3. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก<br>4. การแต่งตั้งในระดับสูงขึ้น<br>5. ติดตามประเมินผล  | ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568 | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง        |
| เป้าประสงค์ที่ 4 รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ                                       |  |   |   |   |   |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 4.1 จำนวนกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น   |  |   |   |   |   |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 4.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น                                   |  |   |   |   |   |                            |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard   | โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ   | ผลผลิตโครงการ   | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ  | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ   |
| มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล   | 1.ดำเนินการนำโปรแกรมขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศให้บุคลากรกรมสุขภาพจิตใช้งานแทนการลาด้วยเอกสารแบบเดิม | ร้อยละความสำเร็จในการขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศของบุคลากร กรมสุขภาพจิต ผ่านโปรแกรม “ขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศของบุคลากรกรมสุขภาพจิต” | ร้อยละ 85 ของบุคลากรกรมสุขภาพจิตยื่นขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศผ่านโปรแกรมขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศของบุคลากรกรมสุขภาพจิต | บุคลากรหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตใช้โปรแกรมขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศของบุคลากรกรมสุขภาพจิต ในการขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศ | 1. เจ้าหน้าที่รัฐที่ต้องการขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศ ส่งเรื่องให้กับหน่วยงานต้นสังกัด<br>2. หน่วยงานต้นสังกัดของเจ้าหน้าที่รับเอกสารพร้อมคำขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศ และทำคำขอผ่านโปรแกรมขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศของบุคลากร กรมสุขภาพจิต<br>3. ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่รัฐที่ต้องการเดินทางไป | ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568 | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและข้อมูลบุคคล |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต |                 |                         |                     |               |  |                   |          |                      |
|---|-----------------|-------------------------|---------------------|---------------|--|-------------------|----------|----------------------|
| เป้าประสงค์ที่ 4 รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ                                  |                 |                         |                     |               |  |                   |          |                      |
| ตัวชี้วัด 4.1 จำนวนกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น (ต่อ)                                |                 |                         |                     |               |  |                   |          |                      |
| ตัวชี้วัด 4.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น (ต่อ)                        |                 |                         |                     |               |  |                   |          |                      |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs) | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|   |                 |                         |                     |               | <p>ต่างประเทศ ยืนยันข้อมูลถูกต้องผ่านโปรแกรมขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศฯ</p> <p>4. เจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบคำขอ ฯ และเอกสารที่เกี่ยวข้องว่าถูกต้องแล้วส่งให้หัวหน้าในลำดับถัดไป ตรวจสอบ ยืนยันความถูกต้อง</p> <p>5. หัวหน้าเจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่ตรวจสอบ ทำการตรวจสอบ ยืนยันความถูกต้องอีกครั้ง</p> <p>6. ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบ แล้วยืนยัน เสนออธิบดีลงนาม อนุญาต หรือ ไม่อนุญาตต่อไป</p> <p>7. อธิบดีลงนามในคำขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศผ่านโปรแกรมขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศฯ</p> <p>8. โปรแกรมแจ้งผลการพิจารณา อนุญาต หรือไม่อนุญาต ให้ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่รัฐที่ขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศ</p> |                   |          |                      |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต |   |   |   |   |   |                            |          |  |
|---|---|---|---|---|---|----------------------------|----------|--|
| เป้าประสงค์ที่ 4 รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ                                  |   |   |   |   |   |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 4.1 จำนวนกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น (ต่อ)                                |   |   |   |   |   |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 4.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น (ต่อ)                        |   |   |   |   |   |                            |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ   | ผลผลิตโครงการ   | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ  | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ   |
|   | 2.การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อโปรแกรมขออนุญาตลาไปต่างประเทศ ใน SAT Survey | ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อโปรแกรมขออนุญาตลาไปต่างประเทศ  | ร้อยละ 85   | ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อขออนุญาตลาไปต่างประเทศ   | 1. จัดทำเมนูข้อมูล ความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรมขออนุญาตลาไปต่างประเทศ ในระบบ (SatSurvey)<br>2. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการให้บริการจากการทำงานของโปรแกรมขออนุญาตลาไปต่างประเทศ<br>3. สรุปผล (รอบ 6 เดือน 1 ต.ค. 67 – 31 มี.ค. 68 รอบ 12 เดือน 1 เม.ย. 68 – 30 ก.ย. 68 ) | ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 |          |  |
| เป้าประสงค์ที่ 5 ข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศถูกต้อง ทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย                 |   |   |   |   |   |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 5.1 ร้อยละความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS,SEIS)        |   |   |   |   |   |                            |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ   | ผลผลิตโครงการ   | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ  | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ   |
| มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล  | การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรกรมสุขภาพจิตในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล   | ร้อยละความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรกรมสุขภาพจิตในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) | ร้อยละ 95 ของการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรกรมสุขภาพจิตในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ | ข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรกรมสุขภาพจิตในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) และโปรแกรมระบบทะเบียน | 1. ตรวจสอบชุดคำสั่งที่ได้รับ<br>2. บันทึกข้อมูลจากชุดคำสั่งลงในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) และโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)<br>3. กรณีคำสั่งแก้ไข จะต้องทำการปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน   | ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและข้อมูลบุคคล |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต |   |   |  |  |   |  |          |   |
|---|---|---|--|--|---|--|----------|---|
| เป้าประสงค์ที่ 5 ข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศถูกต้อง ทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย                 |   |   |  |  |   |  |          |   |
| ตัวชี้วัด 5.1 ร้อยละความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS,SEIS) (ต่อ)  |   |   |  |  |   |  |          |   |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ  | ผลผลิตโครงการ  | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ  | ระยะเวลาดำเนินการ                      | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ  |
|   | ระดับกรม (DPIS) และโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)                           | และโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน        | ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) และโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) จากชุดคำสั่งที่ได้รับ | ประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) มีความถูกต้องทันสมัย สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงาน การให้บริการและการตัดสินใจเชิงนโยบาย | 4. ทำการตรวจสอบข้อมูลที่พบข้อผิดพลาด โดยอ้างอิงจากแฟ้มประวัติ และปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง   |  |          |   |
| เป้าประสงค์ที่ 5 ข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศถูกต้อง ทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย                 |   |   |  |  |   |  |          |   |
| ตัวชี้วัด 5.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  |   |   |  |  |   |  |          |   |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ  | ผลผลิตโครงการ  | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ  | ระยะเวลาดำเนินการ                      | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ  |
| มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล  | การประเมินความพึงพอใจต่อการให้บริการจากการทำงานของระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (DPIS/SEIS) | ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการจากการใช้งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (DPIS/SEIS) | ร้อยละ 85  | บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการให้บริการจากการใช้งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (DPIS/SEIS)                           | 1.จัดทำเมนูข้อมูล ความพึงพอใจต่อการให้บริการจากการใช้งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (DPIS/SEIS) ในระบบ (SatSurvey)<br>2. ตรวจสอบความพร้อมในการใช้งานของระบบสำรวจฯ<br>3.ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการให้บริการจากการใช้งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล | รอบ 11 เดือน (1 มี.ค. 68 – 31 ส.ค. 68) | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและข้อมูลบุคคล |

|   |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต |  |  |  |  |  |  |  |
| เป้าประสงค์ที่ 5 ข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศถูกต้อง ทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย                 |  |  |  |  |  |  |  |
| ตัวชี้วัด 5.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |  |  | (DPIS/SEIS) ผ่านระบบ (SatSurvey)<br>4.สรุปผล (รอบ 5 เดือน 1 ต.ค. 67 –<br>28 ก.พ. 68 รอบ 11 เดือน 1 มี.ค. 68<br>–<br>31 ส.ค. 68 ) |  |  |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์   |   |   |                     |  |  |                            |          |   |
|---|---|---|---------------------|--|--|----------------------------|----------|---|
| เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง                                     |   |   |                     |  |  |                            |          |   |
| ตัวชี้วัด 1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสุขภาพจิต  |   |   |                     |  |  |                            |          |   |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ  | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                              |
| มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์  | -   | -   | -                   | -  | -  | -                          | -        | -   |
| เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง                                     |   |   |                     |  |  |                            |          |   |
| ตัวชี้วัด 1.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะ (ระบาศติวิยาสุขภาพจิต, การสื่อสารการตลาด, เศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต) |   |   |                     |  |  |                            |          |   |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ  | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                              |
| มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์  | การพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะด้าน ได้แก่ ด้านระบาศติวิยาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิตและด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต | ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะด้าน ได้แก่ ด้านระบาศติวิยาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิตและด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต | ร้อยละ 80           | บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะ/สมรรถนะเฉพาะด้าน ได้แก่ ด้านระบาศติวิยาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิตและด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต | 1. จัดทำแผน/โครงการกิจกรรม/ สอดแทรกเนื้อหาองค์ความรู้ โดยบูรณาการร่วมกับโครงการอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น หรือจัดหาหลักสูตรเฉพาะด้านจากหน่วยงานภายนอก<br>2. ติดตามประเมินผล | ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์                                       |   |  |  |   |  |                            |          |  |
|---|---|--|--|---|--|----------------------------|----------|--|
| เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง |   |  |  |   |  |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 1.3 ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน                  |   |  |  |   |  |                            |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม                                   | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)  | เป้าหมาย/ความสำเร็จ  | ผลผลิตโครงการ   | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                                 |
| มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์  | การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ      | ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | หน่วยงานขนาดเล็ก ร้อยละ 95<br>หน่วยงานขนาดกลาง ร้อยละ 90<br>หน่วยงานขนาดใหญ่ ร้อยละ 85 | 1. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ<br>2. รายงานการประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) | 1. ประเมินสมรรถนะบุคลากร<br>2. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา<br>3. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล<br>4. พัฒนาบุคลากร<br>5. ติดตามประเมินผล   | ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง |   |  |  |   |  |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 1.4 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)   |   |  |  |   |  |                            |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม                                   | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)  | เป้าหมาย/ความสำเร็จ  | ผลผลิตโครงการ   | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                                 |
| มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์  | การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill) | ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)                              | ร้อยละ 80  | บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)  | 1. จัดทำแผน/โครงการกิจกรรม/สอดแทรกเนื้อหาองค์ความรู้ โดยบูรณาการร่วมกับโครงการอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น หรือจัดหาหลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจากหน่วยงานภายนอก<br>2. ติดตามประเมินผล | ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์  |   |   |                     |  |  |                            |          |  |
|--|---|---|---------------------|--|--|----------------------------|----------|--|
| เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ และความก้าวหน้าตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรกรมสุขภาพจิต                         |   |   |                     |  |  |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต                                    |   |   |                     |  |  |                            |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard   | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ  | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                                 |
| มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์   | การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต | ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต                   | ร้อยละ 95           | บุคลากรกรมสุขภาพจิตพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต | การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต ผ่านระบบ satsurvey | ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| เป้าประสงค์ที่ 3. บุคลากรเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา ทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน |   |   |                     |  |  |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 3.1 ร้อยละของเครือข่ายทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ                 |   |   |                     |  |  |                            |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard   | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ  | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                                 |
| มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล   | โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล   | ร้อยละของเครือข่ายทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ | ร้อยละ 90           | บุคลากรเครือข่ายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาและมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน          | 1. ทบทวน และจัดเตรียมประเด็นการพัฒนา<br>2. จัดโครงการฝึกอบรม<br>3. ประเมินและสรุปผลการพัฒนา  | ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 | 740,425  | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล |



| ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต  |   |  |                     |   |   |                            |          |  |
|---|---|--|---------------------|---|---|----------------------------|----------|--|
| เป้าประสงค์ที่ 1 ระบบการสร้างความผูกพันและเสริมสร้างความสุขบุคลากรสุขภาพจิตได้รับการยกระดับอย่างเต็มศักยภาพ |   |  |                     |   |   |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 1.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร   |   |  |                     |   |   |                            |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)  | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ   | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ  | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                                       |
| มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน  | การประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร                       | ร้อยละความผูกพันของบุคลากรกรมสุขภาพจิต   | ร้อยละ 80           | บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีความผูกพันต่อองค์กร                            | 1.จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในหน่วยงาน<br>2.ประชาสัมพันธ์บุคลากร เข้าตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร<br>3. การประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร<br>4. ประมวลผล และรายงานผลให้หน่วยงานในสังกัดทราบ เพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันบุคลากรภายในหน่วยงานต่อไป | ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล       |
| เป้าประสงค์ที่ 2. ระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้อง |   |  |                     |   |   |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด        |   |  |                     |   |   |                            |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)  | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ   | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ  | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                                       |
| มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน  | การตรวจสอบการบริหารค่าตอบแทนให้หน่วยงานปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ | ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด | ร้อยละ 100          | หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด | 1. จัดทำฐานข้อมูลการจัดสรรวงเงิน และโควตาดีเด่น<br>2. รวบรวมข้อมูลการบริหารวงเงิน<br>3. ดำเนินการตรวจสอบ<br>- การบริหารวงเงิน   | ต.ค 2567 -ก.ย 2568         | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติราชการ |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต  |   |   |                     |   |   |   |          |  |
|---|---|---|---------------------|---|---|---|----------|--|
| เป้าประสงค์ที่ 2. ระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้อง |   |   |                     |   |   |   |          |  |
| ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด (ต่อ)  |   |   |                     |   |   |   |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ   | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ  | ระยะเวลาดำเนินการ                         | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                                       |
|   | กรมสุขภาพจิตกำหนด   |   |                     |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การใช้โควตาดีเด้น</li> <li>- การกำหนดคะแนนการประเมินกับระดับการประเมิน</li> <li>4. ปรับปรุงและแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้อง</li> <li>5. สรุปผล</li> </ul>  |   |          |  |
| เป้าประสงค์ที่ 2. ระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้อง |   |   |                     |   |   |   |          |  |
| ตัวชี้วัด 2.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล      |   |   |                     |   |   |   |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard  | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ   | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ  | ระยะเวลาดำเนินการ                         | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                                       |
| มิติที่ 5<br>คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน   | การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการทำงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล | ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล | ร้อยละ 80           | ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล ตามที่กำหนด | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.จัดทำเมนูข้อมูล ในหัวข้อการบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล ในระบบ (SatSurvey)</li> <li>2. ตรวจสอบความพร้อมในการใช้งานของระบบสำรวจฯ</li> <li>3.ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตาม</li> </ol> | รอบ 11 เดือน<br>(1 มี.ค. 68 – 31 ส.ค. 68) | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติราชการ |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต   |  |   |                     |   |  |                            |          |  |
|--|--|---|---------------------|---|--|----------------------------|----------|--|
| เป้าประสงค์ที่ 2. ระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้อง  |  |   |                     |   |  |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 2.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ) |  |   |                     |   |  |                            |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard   | โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ   | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                       |
|  |  |   |                     |   | ตัวชี้วัดรายบุคคล ผ่านระบบ (SatSurvey)<br>4.สรุปผล (รอบ 5 เดือน 1 ต.ค. 67 – 28 ก.พ. 68 รอบ 11 เดือน (1 มี.ค. 68–31 ส.ค. 68)  |                            |          |  |
| เป้าประสงค์ที่ 3 . ระบบการบริหารราชการมีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้                                     |  |   |                     |   |  |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 3.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)                      |  |   |                     |   |  |                            |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard   | โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ   | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                       |
| มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล   | การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) | คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) | คะแนน 85            | กรมสุขภาพจิตผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามเกณฑ์ที่ปช. กำหนด | การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ดังนี้<br>1. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT ผ่านเว็บไซต์กรมสุขภาพจิต<br>2. แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน IIT<br>3. แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก EIT *ตามเกณฑ์คะแนนการประเมินของสำนักงาน ปช. | ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 | 665      | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานจริยธรรม |

ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต

เป้าประสงค์ที่ 3 . ระบบการบริหารราชการมีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด 3.2 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA)

| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard                    | โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ  | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ  | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                       |
|---|--|---|---------------------|--|---|----------------------------|----------|--|
| มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA) | ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA) | ร้อยละ 95           | หน่วยงานในสังกัดดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA) และผ่านตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด | 1. หน่วยงานในสังกัดดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA) ตามตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ระดับหน่วยงานในกรมฯ<br>2. หน่วยงานประเมินตนเองจากการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ตามแบบฟอร์มตรวจการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (แบบ Open Data Integrity & Transparency Assessment : OIT) | ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 | 1,240    | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานจริยธรรม |

เป้าประสงค์ที่ 3 . ระบบการบริหารราชการมีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด 3.2 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA)

- ร้อยละของผู้เข้าทำแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard | โครงการ/กิจกรรม         | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)                   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ               | ผลผลิตโครงการ                            | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ                                       | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ   |
|----------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------------|--|--|----------------------------|----------|------------------------|
| มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด        | การสำรวจความคิดเห็นด้าน | ร้อยละของผู้เข้าทำแบบสำรวจความคิดเห็นด้าน | หน่วยงานขนาดเล็ก ร้อยละ $\geq 30$ | บุคลากรแสดงความความคิดเห็นด้านคุณธรรมและ | หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต แจ้งให้บุคลากรในหน่วยงาน (ข้าราชการ | ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต   |  |  |  |   |  |                            |          |  |
|--|--|--|--|---|--|----------------------------|----------|--|
| เป้าประสงค์ที่ 3 . ระบบการบริหารราชการมีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้   |  |  |  |   |  |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 3.2 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA)<br>- ร้อยละของผู้เข้าทำแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ต่อ) |  |  |  |   |  |                            |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard   | โครงการ/กิจกรรม                                | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)                        | เป้าหมาย/ความสำเร็จ  | ผลผลิตโครงการ                                       | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                       |
| ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล   | คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน | คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน | หน่วยงานขนาดกลาง ร้อยละ $\geq 25$<br>หน่วยงานขนาดใหญ่ ร้อยละ $\geq 20$ | ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน                | พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี) เข้าทำแบบสำรวจฯ โดยกรมสุขภาพจิต จะแจ้งช่องทางการเข้าทำแบบสำรวจให้ทราบต่อไป |                            |          | กลุ่มงานจริยธรรม                           |
| เป้าประสงค์ที่ 3 . ระบบการบริหารราชการมีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้   |  |  |  |   |  |                            |          |  |
| ตัวชี้วัด 3.2 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA)<br>- ร้อยละของผลการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ  |  |  |  |   |  |                            |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard   | โครงการ/กิจกรรม                                | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)                        | เป้าหมาย/ความสำเร็จ  | ผลผลิตโครงการ                                       | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ          | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                       |
| มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  | การประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ                  | ร้อยละของผลการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ       | ร้อยละ $\geq 80$   | หน่วยงานในสังกัดดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ | หน่วยงานในสังกัดเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะตามแบบฟอร์มการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ผ่านทางเว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน  | ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานจริยธรรม |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต   |  |   |                     |  |  |                               |          |  |
|--|--|---|---------------------|--|--|-------------------------------|----------|--|
| เป้าประสงค์ที่ 4. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามระเบียบวิธีการที่เกี่ยวข้อง            |  |   |                     |  |  |                               |          |  |
| ตัวชี้วัด 4.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการบริหารค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล                            |  |   |                     |  |  |                               |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard   | โครงการ/กิจกรรม                                      | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ  | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ             | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                                       |
| มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน   | การบริหารค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน                 | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการบริหารค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล           | ระดับ 5             | บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม                                    | 1. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>2. ตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากร<br>3. จัดประชุมคณะกรรมการกั่นกรองกรมฯ<br>4. ประชุมคณะกรรมการบริหารผลการปฏิบัติงาน กรมฯ<br>5. ประกาศผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น - ตีมาก | ต.ค 2567 - ก.ย 2568           | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติราชการ |
| เป้าประสงค์ที่ 5. ระบบและกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน/การกระทำผิดทางวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่มีความโปร่งใส |  |   |                     |  |  |                               |          |  |
| ตัวชี้วัด 5.1 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวนทางวินัย/การสอบสวนความรับผิดทางละเมิดที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด                  |  |   |                     |  |  |                               |          |  |
| ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard   | โครงการ/กิจกรรม                                      | ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)   | เป้าหมาย/ความสำเร็จ | ผลผลิตโครงการ  | รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ   | ระยะเวลาดำเนินการ             | งบประมาณ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                                       |
| มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล   | ดำเนินการสอบสวนทางวินัย/การสอบสวนความรับผิดทางละเมิด | ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวนทางวินัย/การสอบสวนความรับผิดทางละเมิดที่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด | ร้อยละ 100          | สำนวนการสอบสวนทางวินัย/การสอบสวนความรับผิดทางละเมิดที่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด | ดำเนินการสอบสวนทางวินัย/การสอบสวนความรับผิดทางละเมิดที่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด  | ตุลาคม 2567 - กุมภาพันธ์ 2568 | -        | กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มงานวินัยและนิติการ          |

## บทที่ 4

### การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ 2568

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นกรอบแนวทางและเครื่องมือชี้้นำการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปี เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางดังต่อไปนี้

1. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ
  - 1.1 ดำเนินการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การแจ้งเวียนผ่านหนังสือราชการ การจัดประชุม การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของกรมสุขภาพจิต และกองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น
  - 1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด
2. การติดตามและประเมินผล
  - 2.1 กำหนดให้ผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ทำหน้าที่ประสานงาน และติดตามประเมินผลเพื่อสรุปรายงานความก้าวหน้า ผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน
  - 2.2 ผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลดำเนินการรวบรวมและรายงานผลความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน รวมถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน และสรุปภาพรวมผลการดำเนินงาน รายงานให้กรมสุขภาพจิตและผู้เกี่ยวข้องรับทราบ และนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อไป
  - 2.3 จัดให้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน การสรุปบทเรียน และประเมินผลการดำเนินงาน เป็นระยะๆ เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน

กรมสุขภาพจิต  
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH