



กรมสุขภาพจิต  
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

รายงานผลการดำเนินงาน

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กรมสุขภาพจิต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

(1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566)

ภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

กรมสุขภาพจิต  
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

โดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต

## คำนำ

กรมสุขภาพจิตโดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ขึ้น และดำเนินการสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตรับทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลนำไปสู่การปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ตามแผนดังกล่าว สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามแผนปฏิบัติราชการตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ 14 กิจกรรม

เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลังได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลความก้าวหน้าการดำเนินงาน กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการรอบ 12 เดือนจากทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต และหน่วยงานที่รับผิดชอบกิจกรรมตามแผนปฏิบัติราชการระดับกรม และดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิตเสนอผู้บริหารรับทราบ และเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

พฤศจิกายน 2566

กรมสุขภาพจิต  
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

## สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร	1
ข้อมูลทั่วไปของกรมสุขภาพจิต	3
รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	5
1. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	5
2. สรุปผลความก้าวหน้าการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566)	7
3. ปัญหาและอุปสรรค	18
4. ข้อเสนอแนะ	18



กรมสุขภาพจิต  
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

## บทสรุปผู้บริหาร

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

**แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566** ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ 15 กิจกรรม ดังนี้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพ**  
**ตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต**

1. การบริหารจัดการอัตรากำลัง กรมสุขภาพจิต
2. การจัดทำ/ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
3. การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่ของกรมสุขภาพจิต
4. การจัดทำรอบสังขมประสบการณ์ผู้มีความรู้ (HIPPS)
5. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)
6. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
7. การสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์สุขภาพจิต**

1. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต
2. การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
3. การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)
4. การพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต**

1. การส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
2. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

3. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกการป้องกันการทุจริตและระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
4. การพัฒนาระบบการสอบสวนทางวินัยและความผิดทางละเมิด

### สรุปผลการดำเนินงาน

1. มีการดำเนินกิจกรรม ทั้งสิ้น จำนวน 15 กิจกรรม (จาก 15 กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ 100
2. มีกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมายจำนวนทั้งสิ้น 14 กิจกรรม (จาก 15 กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ 93.33 โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 มีกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้า จำนวน 7 กิจกรรม (จาก 8 กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ 87.50 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 มีกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้า จำนวน 3 กิจกรรม (จาก 4 กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ 75 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 มีกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้า จำนวน 4 กิจกรรม (จาก 4 กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ 100
3. งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ จำนวน 5,692,818 บาท

### ปัญหาอุปสรรค

1. บางโครงการ/กิจกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการ รวมถึงระยะเวลาในการดำเนินการ
2. กรมสุขภาพจิตมีอัตราการหมุนเวียนของบุคลากรค่อนข้างสูง เนื่องจากหลายปัจจัย เช่น การโอน/ย้าย/การเลื่อนระดับรวมทั้งการเกษียณอายุราชการของข้าราชการที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การจ้างบุคลากรประเภทพนักงานราชการที่มีอัตราเพิ่มมากขึ้นและพนักงานราชการเหล่านี้มีความต้องการความมั่นคงในอาชีพจึงสอบเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ นอกจากนี้ปัจจุบันสถานการณ์การแข่งขันสูงในการแย่งบุคลากรทั้งของภาครัฐกับเอกชนที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าเป็นเท่าตัว และระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน ทำให้การสรรหาบุคลากรให้เข้ามาแทนที่อัตราว่าง ทำได้ยากลำบากมากยิ่งขึ้น จากปัจจัยที่กล่าวมานี้ทำให้อัตรากำลังของบุคลากรทุกประเภทเกิดการหมุนเวียนอย่างไม่มีจุดจบ ส่งผลต่อความเพียงพอในการมีบุคลากรในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของการให้บริการประชาชน

### ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

1. ควรสื่อสารแนวทางการดำเนินการ กรอบระยะเวลาและรายละเอียดในการรายงานผลการดำเนินงานไปพร้อมกับการสื่อสารแผนปฏิบัติการ เพื่อให้หน่วยงานรับทราบ ดำเนินการตามแผน และสรุปผลการดำเนินงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด
2. ควรมีระบบการกำกับ ติดตาม และสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนฯ ทุกไตรมาส เพื่อให้หน่วยงานที่มีผลสำเร็จรายงานผลได้ทันที และเพื่อทราบปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ และใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างทัน่วงที
3. กรมสุขภาพจิตเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจเฉพาะด้าน โดยให้บริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ต้องปฏิบัติงานในภาวะที่มีความตึงเครียด ยากลำบาก ไม่เป็นที่นิยมของบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานทำให้มีการหมุนเวียนอัตรากำลังสูง จึงขอเสนอว่าภาครัฐควรให้ความสำคัญยกระดับด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนให้ไม่ต่างระดับกับภาคเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐบางแห่ง ยกตัวอย่างองค์กรอิสระ เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน หรือศาล ที่มีค่าตอบแทนที่จ่ายควบกับเงินเดือนในอัตราที่สูง จึงเป็นแรงดึงดูดบุคคลหรือข้าราชการที่เป็นกำลังคนคุณภาพของกรมสุขภาพจิตไปให้ในหน่วยงานอื่นๆ



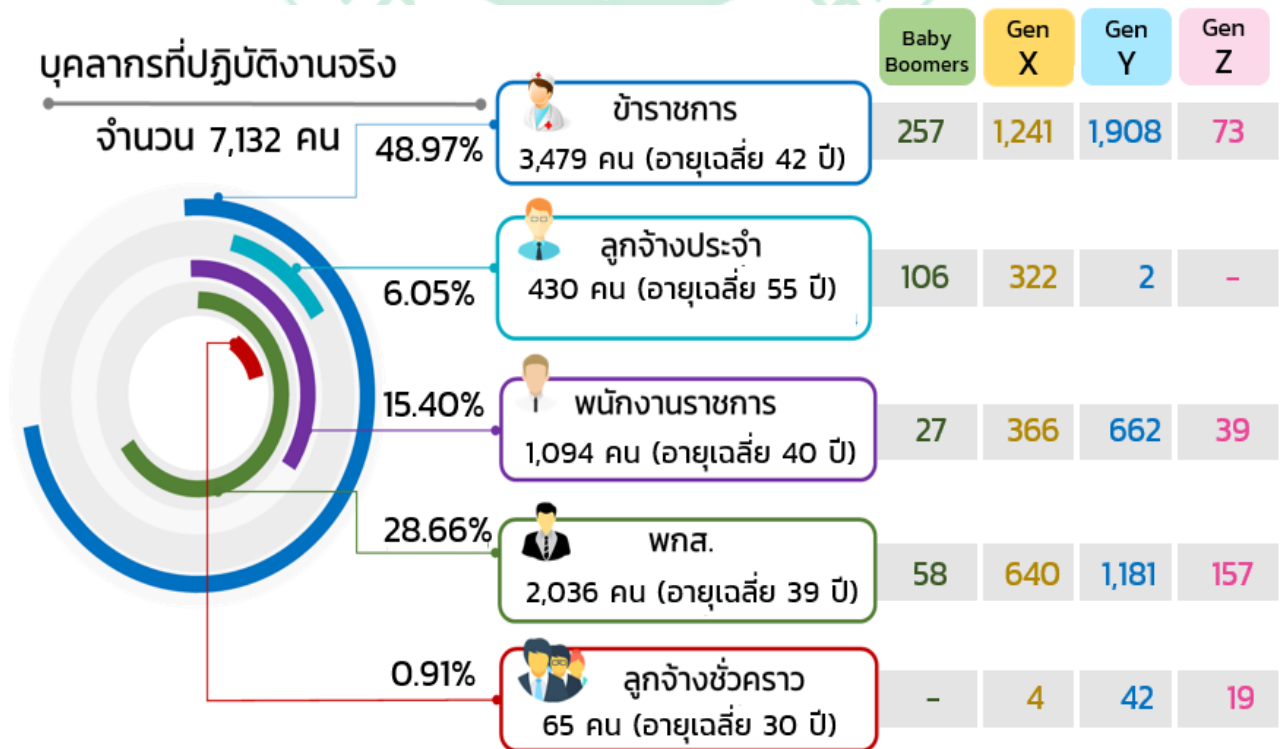


2. จำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริงในกรมสุขภาพจิต จำแนกตามประเภท/ระดับตำแหน่ง

ประเภท	ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
1. ประเภทบริหาร	ระดับสูง	1	0.03
	ระดับต้น	3	0.09
	รวม	4	0.11
2. ประเภทอำนวยการ	ระดับสูง	13	0.37
	ระดับต้น	14	0.40
	รวม	27	0.80
3. ประเภทวิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	9	0.26
	เชี่ยวชาญ	69	1.98
	ชำนาญการพิเศษ	355	10.20
	ชำนาญการ	1,401	40.27
	ปฏิบัติการ	1,325	38.09
	รวม	3,159	90.80
4. ประเภททั่วไป	อาวุโส	8	1.84
	ชำนาญงาน	217	6.24
	ปฏิบัติงาน	64	1.84
รวม	289	8.31	
รวมทั้งสิ้น		3,479	100

หมายเหตุ : \* จำนวนอัตราที่มีผู้ถือครอง ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

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. 2566

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนอง  
วิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ
1. กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต	1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำและวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต	ระดับ 5	ระดับ 5
	1.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับ 5	ระดับ 4
	1.3 ผลการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (ระยะ 3 - 5 ปี) (ค่าเป้าหมายสะสม)	46 อัตรา	45 อัตรา
2. บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการ และใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด	2.1 ร้อยละของผู้นำรุ่นใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามสายวิชาชีพ	ร้อยละ 70	ร้อยละ 100
	2.2 ร้อยละของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (HIPPS) ที่ได้รับการพัฒนาตามกรอบสังขมประสพการณ์	ร้อยละ 70	ร้อยละ 100
3. รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	3.1 จำนวนกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม
	3.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 85	ร้อยละ 86.55
4 บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	4.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติ (ระดับแรกบรรจุ)	ร้อยละ 60	ร้อยละ 100
	4.2 ร้อยละของการดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการสำเร็จตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติ (ระดับนอกควบ)	ร้อยละ 70	ร้อยละ 95.65



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์สุขภาพจิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ
1. บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง	1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระดับ 5	ระดับ 3
	1.2 ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 60	ร้อยละ 97.20
	1.3 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)	ร้อยละ 60	ร้อยละ 82.63
2. เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา ทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจ ร่วมกันในการทำงาน	2.1 ร้อยละของเครือข่ายทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ
1. ระบบการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการยกระดับ	1.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสุขภาพจิตไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)	ระดับ 5	ระดับ 5
2. บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร	2.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข	ร้อยละ 80	ร้อยละ 83.26
	2.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ 70	ร้อยละ 83.02
3. ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	3.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
4 ระบบการบริหารราชการที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้	4.1 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)	ร้อยละ 85	ร้อยละ 94.52
	4.2 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวนทางวินัย/ความผิดทางละเมิดที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

สรุปผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต</b>						
<b>เป้าประสงค์ที่ 1 กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต</b>						
1. การบริหารจัดการ อัตรากำลัง กรม สุขภาพจิต	<ol style="list-style-type: none"> <li>แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานวางแผนกำลังคนกรมสุขภาพจิต ประกอบด้วยผู้บริการกรม และหน่วยงานในสังกัดกรม ผู้แทนทุกสายวิชาชีพและสายสนับสนุน เพื่อร่วมดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ยุทธศาสตร์และภาคกิจขององค์กร รวมถึงได้มีการออกแบบแนวทางการจัดเก็บข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังตามบทบาท ภารกิจ ปริมาณงาน</li> <li>จัดเก็บข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี เป็น 2 ช่วงเวลา ได้แก่ ปี 2561-2563 ซึ่งเป็นช่วงเวลาก่อนเกิด covid-19 และ ปี 2564-2565 หลังเกิด covid-19 เพื่อให้ครอบคลุมภาระงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของการให้บริการจิตเวช โดยคณะทำงานแต่ละสายวิชาชีพออกจัดทำ Template ในการจัดเก็บข้อมูลจากหน่วยบริการจิตเวชของกรมสุขภาพจิต</li> <li>รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัด และนำมาวิเคราะห์ จัดทำข้อมูล ความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนสายวิชาการของกรมสุขภาพจิต</li> <li>นำเสนอข้อมูลความต้องการอัตรากำลัง(FTE) ของทุกสายงานของกรมสุขภาพจิต ต่อคณะกรรมการฯ และผู้บริการกรมสุขภาพจิต เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ</li> </ol>	ข้อมูลความต้องการ อัตรากำลัง (FTE) ของกรม สุขภาพจิต ปี 2566	1 พ.ย. 65 ถึง 30 มิ.ย. 66	2,655 บาท	2,655 บาท	ไม่มี

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
	5. ใช้ข้อมูล FTE สำหรับประกอบการตัดสินใจ เช่น การพิจารณาจัดสรรตำแหน่งข้าราชการว่างจากการเกษียณอายุราชการ ประจำปี 2565 / การจัดสรรตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุขตามภาระงานของหน่วยงานที่เปลี่ยนไป					
2. การจัดทำ/ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อวิเคราะห์ บทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องของ ก.พ.</li> <li>2. จัดประชุมชี้แจงหน่วยงานในสังกัดในการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง เป้าหมายในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และจัดทำแบบประเมินค่างาน รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดเพื่อจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น (ระยะ 3 ปี)</li> <li>3. จัดทำ (ร่าง) แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น (ระยะ 3 ปี) (ปี 2566-2568) จำนวน 82 อัตรา ประกอบด้วย การขอตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน 15 ตำแหน่ง และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานและผู้มีประสบการณ์สูง จำนวน 67 ตำแหน่ง เสนอต่อ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต ให้ความเห็นชอบ</li> <li>4. ส่ง(ร่าง) แผนการกำหนดตำแหน่งฯ ซึ่ง อ.ก.พ.กรมสุขภาพจิตให้ความเห็นชอบแล้วให้ ก.พ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเสนอ คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุขต่อไป</li> <li>5. แก้ไขข้อมูลตามข้อเสนอของ ก.พ. และเสนอ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต พิจารณาการปรับแผนอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำสรุปแผนฯ 1) ปรับ</li> </ol>	<p>ร่างแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น (ระยะ 3 ปี)</p> <p>ปีงบประมาณ 2567-2569</p>	1 ธ.ค.65 ถึง 30 ก.ย. 66	3,850 บาท	3,850 บาท	ไม่มี

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
	ระยะเวลาของแผนเป็น ปี 2567-2569 2)ปรับลดจำนวนของตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จาก 67 เหลือ 22 ตำแหน่ง					
<b>เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด</b>						
1. การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร รุ่นใหม่ของกรม สุขภาพจิต	<ol style="list-style-type: none"> <li>ประชุมคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารหน่วยงานของกรมสุขภาพจิต เพื่อกำหนดแนวทางและจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดโครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่ของกรมสุขภาพจิต</li> <li>กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ออกแบบและจัดทำหลักสูตรฯ ตามแนวทาง อนุมัติโครงการและงบประมาณ เพื่อจัดโครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่ของกรมสุขภาพจิต</li> <li>กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารหน่วยงานของกรมสุขภาพจิต รุ่นที่ 2 ระยะที่ 1 ระหว่างวันที่ 21-23 สิงหาคม 2566 ณ โรงแรมไมด้า งามวงศ์วาน จังหวัดนนทบุรี (18 ชม)</li> </ol>	บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการเตรียมความพร้อม ในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะทางการบริหารที่จำเป็น เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และสร้างความต่อเนื่องทางการบริหารให้แก่หน่วยงาน	1 ก.ค.- 31 ส.ค. 66	183,900 บาท	176,236 บาท	36 คน
2. การจัดทำกรอบสัง สมประสบการณ์ผู้มี ศักยภาพสูง (HIPPS)	<ol style="list-style-type: none"> <li>ติดตามผลการพัฒนาของบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงตามกรอบสังสมประสบการณ์</li> <li>จัดประชุมเพื่อปรับปรุงกรอบสังสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง จำนวน 2 ราย สรุปผลภาพรวมของการพัฒนาฯ และขออนุมัติกรอบสังสมประสบการณ์ ซึ่งได้รับการอนุมัติแล้ว</li> <li>แจ้งผลการอนุมัติปรับปรุงกรอบสังสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงดังกล่าวไปยัง ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> </ol>	ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง 2 ราย มีกรอบสังสมประสบการณ์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระและบริบทของงานในความรับผิดชอบ	1 เม.ย.- 31 พ.ค.66	งบประมาณตามยุทธศาสตร์ที่ 1 เป้าประสงค์ที่ 4 กิจกรรมที่ 3		ไม่มี

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
<b>เป้าประสงค์ที่ 3 รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</b>						
1. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	1 ศึกษาวิธีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ไปสู่การใช้งานในเวอร์ชัน 6 2 จัดหาพื้นที่ server เพื่อสำรองข้อมูลสำหรับการพัฒนาระบบฯ 3. จัดการอบรมผู้ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตในการใช้งานระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เวอร์ชัน 6 จำนวน 2 ครั้ง ครั้งแรกเมื่อวันที่ 26-28 มิถุนายน และครั้งที่ 2 วันที่ 10 และ 17 กรกฎาคม 2566 4. ปรับปรุง จัดทำข้อมูลในระบบ DPIS ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันก่อนการประกาศใช้งานจริงทั้งกรม	ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เวอร์ชัน 6 สำหรับใช้งานในอนาคตแทน ระบบเดิม	1 ต.ค. 65 ถึง 30 ก.ย. 66	งบประมาณตามยุทธศาสตร์ที่ 2 เป้าประสงค์ที่ 2 กิจกรรมที่ 1		ไม่มี
<b>เป้าประสงค์ที่ 4 บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ</b>						
1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการด้วยวิธีเปิดสอบคัดเลือกในตำแหน่งสายวิชาชีพ และสอบแข่งขันตำแหน่งสายสนับสนุน ทั้งประเภทวิชาการและทั่วไปเพื่อทดแทนตำแหน่งข้าราชการที่ว่างลง	บรรจุข้าราชการทดแทนตำแหน่งที่ว่าง จำนวน 158 ราย	1 ต.ค. 65 ถึง 30 ก.ย. 66	27,950 บาท	27,950 บาท	ไม่มี
2. การสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น	ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น คัดเลือกข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ ดังนี้ - ระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ตำแหน่ง - ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 8 ตำแหน่ง - ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 103 ตำแหน่ง - ระดับอำนวยการ จำนวน 1 ตำแหน่ง	คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและมีความสามารถขึ้นดำรงตำแหน่งสูงขึ้น(ระดับนอกควบ) ได้จำนวน 115 ตำแหน่ง	1 ต.ค. 65 ถึง 30 ก.ย. 66	20,345 บาท	20,345 บาท	ไม่มี

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
3. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้แจ้งเวียนแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะต่างๆ ของแต่ละสายวิชาชีพ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการติดตามประเมินผลภายหลังการพัฒนา</li> <li>2. ประชุมคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต เพื่อกำหนดแนวทาง กลุ่มเป้าหมาย และหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรในสมรรถนะตัวใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อการขับเคลื่อนงานตามแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมสุขภาพจิต</li> <li>3. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการวิเคราะห์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต</li> </ol>	มีการดำเนินการวิเคราะห์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต	1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66	1,880 บาท	1,880 บาท	ไม่มี
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์</b>						
<b>เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง</b>						
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ</li> <li>2. การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดสรรงบประมาณทั้งหมดไปเพื่อใช้ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้าน การแพทย์ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 การผลิตจิตแพทย์ (60 คน)</li> <li>1.2 การอบรมพยาบาลเฉพาะทางจิตเวช (PG)</li> </ol> </li> </ol>	บุคลากรกรมสุขภาพจิตทั้งในส่วนของสายงานหลัก และสายงานสนับสนุนได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	1 ต.ค. 65 ถึง 30 ก.ย. 66	1,661,800 บาท	1,661,800 บาท	60 คน
				2,916,500 บาท	2,916,500 บาท	324 คน
	2. จัดสรรงบดำเนินงานสำหรับแต่ละชมรมวิชาชีพในการจัดหลักสูตรอบรมและพัฒนาสมรรถนะ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน		1 ต.ค. 65 ถึง 30 ก.ย. 66	375,500 บาท	359,040บาท	420 คน
	3. จัดการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมสุขภาพจิต เพื่ออบรมและเตรียมความพร้อมข้าราชการใหม่ของกรมสุขภาพจิต		ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการมีสมรรถนะและทักษะที่	รุ่นที่ 1 : 21-27 ธ.ค.65	400,000 บาท	364,497 บาท



กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
		จำเป็นสำหรับ ปฏิบัติงาน รองรับภารกิจ นโยบายและทิศทางการ พัฒนาประเทศ	และ 12 - 13 ม.ค.66 รุ่นที่ 2 : 12- 16 มิ.ย.66 และ 6 - 7 ก.ค.66			
	4. กรมสุขภาพจิตได้กำหนดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ หน่วยงานในสังกัด ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร และการ ติดตามประเมินผล	มีตัวชี้วัดตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการของ หน่วยงานในสังกัด ในการ จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ การสนับสนุนในการ พัฒนาบุคลากร และการ ติดตามประเมินผล	1 ต.ค.65 - 30 ก.ย.66	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่มี

กรมสุขภาพจิต  
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
	5. กรมสุขภาพจิตได้แจ้งเวียนแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์ เช่น หลักสูตรอุ่นใจไซเบอร์ หลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการในแต่ละสายงาน ฯลฯ	มีการแจ้งเวียนแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์ เช่น หลักสูตรอุ่นใจไซเบอร์ หลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการในแต่ละสายงาน ฯลฯ	1 ต.ค.65 - 30 ก.ย.66	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่มี
<b>เป้าประสงค์ที่ 2</b> เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา ทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน						
1. การพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดประชุมเครือข่ายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อชี้แจงแนวทางในการขับเคลื่อนงานและรายละเอียดของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคลผ่านระบบออนไลน์	บุคลากรเครือข่ายฯ ทุกหน่วยงานในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจถึงเกณฑ์การประเมินและแนวทางการขับเคลื่อนงานตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	29 พ.ย.65	4,650 บาท	4,960 บาท	92 คน
	2. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล (เครือข่าย) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	เครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสุขภาพจิต มีทักษะที่หลากหลาย(Multitasking)	ครั้งที่ 1 26-28 มิ.ย. 66	115,940 บาท	111,320 บาท	123 คน

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
		มีความรู้ เข้าใจในทักษะเทคโนโลยีด้านดิจิทัล สามารถนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS6)/ HROPS มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ข้อมูลงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	ครั้งที่ 2 10,17 ก.ค. 66			
ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต						
เป้าประสงค์ที่ 1 ระบบการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการยกระดับ						
เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร						
1. การส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	1. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดประชุมชี้แจงเครือข่ายที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจถึงแนวทางในการขับเคลื่อนงานการเสริมสร้างความสุขขององค์กรใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในรูปแบบ online ให้กับทุกหน่วยงานในสังกัด	บุคลากรเครือข่ายฯ ทุกหน่วยงานในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจถึงแนวทางในการขับเคลื่อนงานการเสริมสร้างความสุขขององค์กรใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	29 พ.ย.65	งบประมาณตามยุทธศาสตร์ที่ 2 เป้าประสงค์ที่ 2 กิจกรรมที่ 1		ไม่มี

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
	2. กรมสุขภาพจิตคัดเลือกบุคคลเพื่อยกย่อง เชิดชูบุคคลที่มีความโดดเด่น ในด้านต่างๆ และจัดพิธีมอบโล่และประกาศนียบัตร ดังนี้ (1) ข้าราชการพลเรือนดีเด่น จำนวน 79 ราย (2) คนดีที่เป็นแบบอย่างวิชาชีพ จำนวน 19 ราย (3) ข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาการเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้น ไป จำนวน 86 ราย	บุคลากรที่มีความโดดเด่น ในแต่ละด้าน ได้รับรางวัล ยกย่องเชิดชู	10 เม.ย. 66	285,110 บาท	170,650 บาท	ไม่มี
	3. การแสดงความยินดีและมุทิตาจิตต่อบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	บุคลากรมีความรัก ผูกพัน ภาคภูมิใจในการเป็นคน ของกรมสุขภาพจิต	17-18 ส.ค.66	341,750 บาท	341,750 บาท	ไม่มี
<b>เป้าประสงค์ที่ 3 . ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้</b>						
1. การพัฒนาระบบ การบริหารผลการ ปฏิบัติราชการ	1. กรมสุขภาพจิตประกาศใช้หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ทั้งรอบ 6 เดือนแรก และ 6 เดือนหลังก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหาร ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจตามหลักเกณฑ์ ของ ก.พ. 2. กรมชี้แจงแนวทางในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติ ราชการของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีการดำเนินงานรูป คณะกรรมการ 2 ชุด และคณะทำงาน 3 ชุด เพื่อให้ทุกหน่วยงานและ บุคลากรในสังกัดกรมทราบโดยทั่วกัน 3. ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและนำผลประเมินที่ได้มาใช้ ประกอบการพิจารณากลับกรองการประเมินผลงานของแต่ละบุคคล	กรมสุขภาพจิตมีระบบ และกลไกการบริหารผล การปฏิบัติราชการที่มี ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีธรรมาภิบาล	- รอบ 6 เดือนแรก ระหว่าง 1 มี.ค.- 31 พ.ค. 66  - รอบ 6 เดือนหลัง ระหว่าง 1 ก.ย.- 30 พ.ย. 66	3,105 บาท	3,105 บาท	ไม่มี

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
	<p>4. มีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลงานของแต่ละบุคคล ตรวจสอบและให้ความเห็นต่อการประเมินผลตามหลักเกณฑ์และเป็นไปตามหลักแห่งความธรรม อ ยุติธรรม ตรวจสอบได้</p> <p>5. คณะกรรมการบริหารผลการปฏิบัติงานกรมสุขภาพจิตพิจารณาแนวทางในการบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำคำสั่งการเลื่อนเงินเดือนต่อไป</p>					



กรมสุขภาพจิต  
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		จำนวนผู้เข้า อบรม
				ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย	
<b>เป้าประสงค์ที่ 4 ระบบการบริหารราชการที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้</b>						
1. การเสริมสร้างความ เข้มแข็งของกลไก การป้องกัน ทุจริตและระบบ บริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล  2. การพัฒนาระบบการ สอบสวนทางวินัยและ ความผิดทางละเมิด	1. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนงานด้านการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของกรมสุขภาพจิต (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อให้บุคลากรเครือข่ายได้รับทราบและแลกเปลี่ยนแนวทางการขับเคลื่อนงาน	1. บุคลากรเครือข่ายฯ ทุกหน่วยงานในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจถึงแนวทางการขับเคลื่อนงานด้านการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของกรมสุขภาพจิต (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	29 พ.ย.65	งบประมาณตามเป้าประสงค์ที่ 2 กิจกรรมที่ 1	งบประมาณตามเป้าประสงค์ที่ 2 กิจกรรมที่ 1	ไม่มี
	2. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกการป้องกันการทุจริต และระบบธรรมาภิบาลเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และข้อกฎหมายในการปฏิบัติราชการ รวมถึงเสริมสร้างจิตสำนึกของการปฏิบัติราชการด้วยความสุจริตผ่านระบบออนไลน์	2. บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีความรู้เกี่ยวกับวินัย และข้อกฎหมายในการปฏิบัติราชการ รวมถึงเสริมสร้างจิตสำนึกของการปฏิบัติราชการด้วยความสุจริต	20-21 เม.ย. 66	11,720 บาท	11,205 บาท	400 คน
	3. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสุขภาพจิต จำนวน 2 ครั้ง เพื่อจัดทำแผนในการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมสุขภาพจิต	3. กรมสุขภาพจิตมีแผนป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมสุขภาพจิต	ครั้งที่ 1 13 ธ.ค.65 ครั้งที่ 2 27 ก.ย.66	23,900 บาท	23,900 บาท	ไม่มี
	4. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนงานด้านการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของกรมสุขภาพจิต (ITA) จำนวน 2 ครั้ง	มีแนวทางขับเคลื่อนงานด้านการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของกรมสุขภาพจิต (ITA) ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ครั้งที่ 1 28 ก.พ.66 ครั้งที่ 2 4 เม.ย.66	3,575 บาท	3,575 บาท	ไม่มี



## ผลการดำเนินงาน

1. มีการดำเนินกิจกรรม ทั้งสิ้น จำนวน 15 กิจกรรม (จาก 15 กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ 100
2. มีกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมายจำนวนทั้งสิ้น 14 กิจกรรม (จาก 15 กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ 93.33 โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 มีกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้า จำนวน 7 กิจกรรม (จาก 8 กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ 87.50 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 มีกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้า จำนวน 3 กิจกรรม (จาก 4 กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ 75 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 มีกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้า จำนวน 4 กิจกรรม (จาก 4 กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ 100
3. งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ รอบ 12 เดือน จำนวน 5,692,818 บาท

## ปัญหาอุปสรรค

1. บางโครงการ/กิจกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการ รวมถึงระยะเวลาในการดำเนินการ
2. กรมสุขภาพจิตมีอัตราการหมุนเวียนของบุคลากรค่อนข้างสูง เนื่องจากหลายปัจจัย เช่น การโอน/ ย้าย/ การเลื่อนระดับรวมทั้งการเกษียณอายุราชการของข้าราชการที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การจ้างบุคลากรประเภท พนักงานราชการที่มีอัตราเพิ่มมากขึ้นและพนักงานราชการเหล่านี้มีความต้องการความมั่นคงในอาชีพจึงสอบเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ นอกจากนี้ ปัจจุบันสถานการณ์การแข่งขันสูงในการแย่งบุคลากรทั้งของภาครัฐกับเอกชนที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าเป็นเท่าตัว และระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน ทำให้การสรรหาบุคลากรให้เข้ามาแทนที่อัตราว่าง ทำได้ยากลำบากมากยิ่งขึ้น จากปัจจัยที่กล่าวมานี้ทำให้อัตรากำลังของบุคลากรทุกประเภทเกิดการหมุนเวียนอย่างไม่มีจุดจบ ส่งผลต่อความเพียงพอในการมีบุคลากรในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของการให้บริการประชาชน

## ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

1. ควรสื่อสารแนวทางการดำเนินการ กรอบระยะเวลาและรายละเอียดในการรายงานผลการดำเนินงานไปพร้อมกับการสื่อสารแผนปฏิบัติการ เพื่อให้หน่วยงานรับทราบ ดำเนินการตามแผน และสรุปผลการดำเนินงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด
2. ควรมีระบบการกำกับ ติดตาม และสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนฯ ทุกไตรมาส เพื่อให้หน่วยงานที่มีผลสำเร็จรายงานผลได้ทันที และเพื่อทราบปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ และใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที
4. กรมสุขภาพจิตเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจเฉพาะด้าน โดยให้บริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ต้องปฏิบัติงานในภาวะที่มีความตึงเครียด ยากลำบาก ไม่เป็นที่นิยมของบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานทำให้มีการหมุนเวียนอัตรากำลังสูง จึงขอเสนอว่าภาครัฐควรให้ความสำคัญยกระดับด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนให้ไม่ต่างระดับกับภาคเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐบางแห่ง ยกตัวอย่างองค์กรอิสระ เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน หรือศาล ที่มีค่าตอบแทนที่จ่ายควบกับเงินเดือนในอัตราที่สูง จึงเป็นแรงดึงดูดบุคคลหรือข้าราชการที่เป็นกำลังคนคุณภาพของกรมสุขภาพจิตไปให้ในหน่วยงานอื่นๆ