



แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ของส่วนราชการระดับกรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ส่วนราชการ)

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบ การปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ ๒)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

ชื่อ - สกุล (นายจุมภฏ พรหมสิดา)

ตำแหน่ง (รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต)

ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสุขภาพจิต

วันที่ ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๖

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายธีระพัชร เคหะลุน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๘๐๕๗ E-Mail sdhr.dmh@gmail.com

ส่วนที่ ๑ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

| การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล | |
|--|--|
| <p>๑. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มี ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - พ.ศ. ๒๕๖๗ หากตอบว่า “มี” โปรดแนบไฟล์หรือช่องทาง (Link หรือ QR Code) ในการเข้าถึงเอกสารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> | |
| <p>๒. โปรดระบุประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา ๓ ลำดับแรก พร้อมทั้งระบุประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ/การดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว</p> | |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการหรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา |
| <p>ประเด็นที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพ ตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจองค์กร</p> | <p>๑. กำลังคนมีความสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>๒. บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการเตรียมความพร้อมและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>๓. บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถเสียบทดตำแหน่งสูงชันอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. รูปแบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศถูกต้อง ทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และตัดสินใจเชิงนโยบาย</p> <p>๖. การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ ความเสมอภาคเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้</p> |
| <p>ประเด็นที่ ๒ พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์</p> | <p>๑. บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญ และสมรรถนะเฉพาะด้านสูงพร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคตสูง องค์กรสมรรถนะสูง</p> <p>๒. กระบวนการพัฒนา สมรรถนะหรือทักษะให้มีความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ และความก้าวหน้า ตอบสนองความต้องการของบุคลากรกรมสุขภาพจิต</p> <p>๓. เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา |
|--|--|
| | ๔. ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการจัดการความรู้/ ความก้าวหน้าในอาชีพมีประสิทธิภาพ |
| ประเด็นที่ ๓ ดึงดูดคนคุณภาพและรักษาบุคลากร กรมสุขภาพจิต | ๑. ยกระดับความผูกพันและเสริมสร้างความสุขบุคลากรสุขภาพจิต ๒. ระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดรายบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๓. ระบบการบริหารราชการที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๔. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามระเบียบ วิธีการที่เกี่ยวข้อง ๕. ระบบและกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน/การกระทำผิด ทางวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ที่มีความโปร่งใส ๖. สภาพแวดล้อมในการทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร |

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- ๕ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- ๔ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ๓ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- ๒ หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- ๑ หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

| การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| การดำเนินการ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๓. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ | √ | | | | |
| ๔. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น | | √ | | | |
| ๕. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ | | √ | | | |
| การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง | | | | | |
| การดำเนินการ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๖. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน | | √ | | | |
| ๗. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม | | √ | | | |
| ๘. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | √ | | | |
| ๙. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | √ | | | |
| ๑๐. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | √ | | | |

| การพัฒนาทรัพยากรบุคคล | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| การดำเนินการ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑๑. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด | √ | | | | |
| ๑๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา | √ | | | | |
| ๑๓. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน | √ | | | | |
| ๑๔. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต | | √ | | | |
| การประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | |
| การดำเนินการ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑๕. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ | √ | | | | |
| ๑๖. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ | √ | | | | |
| ๑๖.๑ การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนาการวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น | | | | | |
| ๑๖.๒ การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent) | √ | | | | |
| ๑๖.๓ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | √ | | | | |
| ๑๖.๔ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร | √ | | | | |

| การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| การดำเนินการ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑๗. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ | ✓ | | | | |
| ๑๘. มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา | ✓ | | | | |
| ๑๙. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตรา การลาออก/การโอน เป็นต้น | | ✓ | | | |
| คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | | | | | |
| การดำเนินการ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๒๐. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ | | ✓ | | | |
| ๒๑. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น | ✓ | | | | |
| ๒๒. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น | ✓ | | | | |

* กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team: PWST)

| ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | |
|--|--|--|---|
| ๒๓. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด | | | |
| | ระดับสูง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต) | ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น) | ระดับพื้นฐาน (มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น) |
| การวางแผนกำลังคน | √ | | |
| การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง | | | √ |
| การพัฒนาทรัพยากรบุคคล | | √ | |
| การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ | | √ | |
| การพัฒนานวัตกรรม | | | |
| ๒๔. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดยนวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร | | | |
| นวัตกรรม | โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร | | |
| ๑. โปรแกรมขออนุญาตเดินทาง ไปต่างประเทศ | สามารถลดขั้นตอน และลดปริมาณการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการขออนุญาตการเดินทางไปต่างประเทศ ของข้าราชการ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบสถานะการขออนุญาตผ่านระบบออนไลน์ และสามารถตรวจสอบรายงานการลาที่ผ่านมา รวมถึงจำนวนวันละคงเหลือในการลาของข้าราชการการรายนั้นๆ ได้ | | |
| ๒. โปรแกรมจัดทำบัตรประจำตัว บุคลากรกรมสุขภาพจิต | ลดขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการ | | |
| ๓. ระบบประกาศชื่อผลงานวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา | ๑. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เปิดเผย รวมทั้งเป็นการเปิดช่องทางการตรวจสอบผลงานวิชาการ ให้มีการทักท้วงรายชื่อผลงานวิชาการดังกล่าวได้ ภายใน 30 วัน ๒. บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกทราบและส่งผลงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด | | |
| ๔. การสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ผ่านโปรแกรมสื่ออิเล็กทรอนิกส์ | เพื่อนำข้อมูลผลการสำรวจวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ รวมถึงการพัฒนา/ปรับปรุงงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล | | |
| ๕. การสำรวจความคิดเห็นการออกเสียงผ่านโปรแกรมอิเล็กทรอนิกส์ | ลดการใช้งบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการประชุมและสามารถดำเนินการได้ตามกฎหมาย PDPA | | |

การถอดบทเรียน

๒๕. โพรตระบุคคลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง

- กิจกรรมการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานจากรุ่นสู่รุ่น โดยผู้บริหารรุ่นพี่ สู่ข้าราชการในสังกัดกรมสุขภาพจิต ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ/หัวหน้ากลุ่มภารกิจ/หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย ด้านการบริหาร โรงพยาบาล/สถาบัน/ศูนย์สุขภาพจิต/สำนัก/กอง/กลุ่มส่วนกลาง เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะขึ้นสู่ผู้บริหารในอนาคต กิจกรรมนี้เป็นการพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทางการบริหาร ให้พร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น พัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ ให้มีความสามารถในการสร้างความเปลี่ยนแปลงปรับตัว และยืดหยุ่น โดยสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตรวมถึงความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์วิกฤต และซับซ้อนได้ พัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีความรู้ในเชิงสหวิทยาการทำงานได้หลากหลาย และสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และมีการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันในอนาคต และพัฒนาระบบสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร

๒๖. โพรตระบุคลากรดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง (ถ้ามี)

การสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพแก่บุคลากร เนื่องจาก ข้อจำกัดที่ต้องนำตำแหน่งว่างมายุบเลิก ในขณะที่ตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการจะถูกจ้างเป็นบุคลากรประเภทอื่นจำนวนร้อยละ ๑๐ ทุกปี เป็นไปตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ แม้ว่า จะมีหลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง ที่ส่วนราชการจะสามารถกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นได้ โดยการขอยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งว่างซึ่งขอกำหนดได้เฉพาะส่วนราชการระดับกองที่ปรากฏในกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมสุขภาพจิตเท่านั้น ทั้งนี้ กรมสุขภาพจิตมีหน่วยงานบริหารภายในอีกจำนวนมากที่ไม่ปรากฏอยู่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสุขภาพจิต อย่างไรก็ตาม การขอกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๐ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง จะต้องนำงบประมาณเหลือจ่ายจากตำแหน่งว่างข้าราชการมาเป็นค่าใช้จ่ายในการขอกำหนดตำแหน่ง ซึ่งกรมสุขภาพจิตไม่มีงบประมาณเหลือจ่ายในส่วนนี้

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| รายการ | จำนวน | สัดส่วน (ระบบคำนวณให้) |
|--|-------|---------------------------|
| ๑.๑ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ ^๒ | | |
| ๑) การเข้ารับราชการ | ๑๗๘ | |
| - บรรจุใหม่ | ๑๓๑ | |
| - รับโอน | ๔๑ | |
| - บรรจุกลับ | ๖ | |
| - การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖ | - | |
| ๒) การสูญเสียข้าราชการ | ๒๔๓ | |
| - ลาออก | ๙๑ | |
| - ให้ออก | ๗๑ | |
| - เกษียณอายุ | ๗๗ | |
| - เสียชีวิต | ๔ | |
| - ออกด้วยเหตุผิดวินัย | - | |

| รายการ | จำนวนกำลังคนคุณภาพ ที่ลาออกหรือโอนออกจาก ส่วนราชการในปีงบประมาณ | จำนวนกำลังคนคุณภาพ ทั้งหมดของส่วนราชการ ในปีงบประมาณ | ร้อยละ (ระบบ คำนวณให้) |
|---|---|--|------------------------------|
| ๑.๒ อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ ^๓ | - | ๑๖ | |

^๒ ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

^๓ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team: PWST)

๑.๓ มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

- ไม่มี มี ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ...๔..... คน
 ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ...๓..... คน
 ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ...๑..... คน

๑.๔ มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

- ไม่มี มี จำนวน คน

๑.๕ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

| รายการ | จำนวน (คน) |
|--------------------|------------|
| ๑. ข้าราชการ | ๒๘ |
| ๒. ลูกจ้างประจำ | ๑ |
| ๒. พนักงานราชการ | ๑๔ |
| รวม (ระบบคำนวณให้) | |

๒. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| รายการ | ข้อมูล |
|---|---------------|
| ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท) | ๔,๕๙๒,๒๓๒.๘๖ |
| จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน) | ๗,๙๘๑ |
| ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท) (ระบบคำนวณให้) | |
| ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท) | ๑๙,๖๑๐,๖๐๒.๐๒ |
| จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง) | ๑๗๒/๘๙๑ |
| ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท) (ระบบคำนวณให้) | |

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

จำนวนผู้เกษียณอายุราชการเพิ่มขึ้น และการยุบตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ของ คปร.

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมลดลงเนื่องสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - ๒๐๑๙ ทำให้การจัดโครงการบางโครงการถูกยกเลิกหรือมีรูปแบบการจัดที่ถูกปรับเปลี่ยนไป เช่น การเข้าร่วมเฉพาะผู้เกี่ยวข้องหรือการปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบของการประชุมทางไกล ผ่าน Web Conference เป็นต้น.....

๓. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๑ ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในรอบ ๑๒ เดือน (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

| ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ | คะแนน |
|---|-------|
| การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) | ๖๔.๕๓ |
| การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) | ๒๘.๒๕ |
| คะแนนรวม (ระบบคำนวณให้) | ๙๒.๖๘ |

๓.๒ ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

| รอบการประเมิน | ระดับผล การประเมิน | จำนวนข้าราชการ | | | |
|---------------|-----------------------|----------------|----------|---------|--------|
| | | บริหาร | อำนวยการ | วิชาการ | ทั่วไป |
| รอบที่ ๑ | ดีเด่น | ๔ | ๒๖ | ๑,๐๒๗ | ๑๐๐ |
| | ดีมาก | - | - | ๑,๙๕๓ | ๑๙๓ |
| | ดี | - | - | ๑๐๔ | ๙ |
| | พอใช้ | - | - | ๒ | - |
| | ต้องปรับปรุง | - | - | - | ๑ |
| | ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน | - | - | ๑๑๓ | ๑ |
| รอบที่ ๒ | ดีเด่น | ๔ | ๒๖ | ๙๗๖ | ๙๑ |
| | ดีมาก | - | - | ๑,๘๙๖ | ๑๙๓ |
| | ดี | - | - | - | ๘ |
| | พอใช้ | - | - | - | - |
| | ต้องปรับปรุง | - | - | - | - |
| | ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน | - | ๑ | ๑๑๑ | - |

๔. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| รายการ | จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา ในปีงบประมาณ | จำนวนบุคลากร ทั้งหมด ในปีงบประมาณ | ร้อยละ (ระบบ คำนวณ ให้) |
|--|---|---|----------------------------------|
| ๔.๑ การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ^๔ (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และ วิพากษ์) | ๔,๔๙๒ | | |
| ๔.๒ การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ^๔ (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความ เป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิด การทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์) | ๔,๖๕๓ | | |
| ๔.๓ การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ พลเรือน | ๓๔๔ | | |

^๔ ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ตามที่กำหนดในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๕. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ยังคงมีผลต่อการดำเนินการจัดสอบแข่งขัน และคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในบางตำแหน่ง ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต ทำให้การดำเนินงานบางภารกิจหยุดชะงักหรืออาจไม่สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ทำให้เกิดความล่าช้าและไม่ต่อเนื่องในการดำเนินงาน รวมถึง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่บางหลักสูตรไม่สามารถดำเนินโครงการได้ บางหลักสูตรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบส่งผลต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรกรมสุขภาพจิต

๖. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรกรมสุขภาพจิตเชิงรุก เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ส่งผลเสียต่อการดำเนินการกิจของกรมสุขภาพจิต อีกทั้ง สภาวะปัญหาทางสุขภาพจิตของประเทศก่อให้เกิดเหตุการณ์ความรุนแรงขึ้น เช่น เหตุการณ์ Terminal 21 นครราชสีมา รวมถึงเหตุการณ์กราดยิงในหนองบัวลำภู เป็นต้น ยิ่งทำให้กรมสุขภาพจิตต้องเร่งดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง และเร่งดำเนินการพัฒนาบุคลากรใหม่ บุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ให้มีทักษะ สมรรถนะและความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติราชการยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ วิสัยทัศน์ และพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป
