



แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร

และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กรมสุขภาพจิต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

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. 2567

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

เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับทิศทางการทำงานและนโยบายดังกล่าว 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

มีนาคม 2567

กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. กระบวนการดำเนินงาน	1
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3
1. วิสัยทัศน์	3
2. พันธกิจ	3
3. ประเด็นยุทธศาสตร์	3
4. ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570	7
บทที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567	15
1. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	15
2. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567	20
บทที่ 4 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	42
1. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	42
2. การติดตามและประเมินผล	42

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 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 2.2 เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

3. กระบวนการดำเนินงาน

- 3.1 ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมถึงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต พ.ศ. 2566 – 2570
- 3.2 จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570
- 3.3 ประสานผู้เกี่ยวข้องให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- 3.4 เสนอผู้บริหารลงนามในหนังสือแจ้งเวียนแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- 3.5 เผยแพร่แผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 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) ที่ได้รับการพัฒนาตามกรอบส่งเสริมประสบการณ์
- 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 ด้านระบาคติวิยาสุขภาพจิต 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 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวนความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

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

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ	มิติ HR Scorecard
				2566	2567	2568	2569	2570		
	1.3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ(ระยะ 3-5 ปี)	ร้อยละ	-	-	85	85	85	85	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
2. บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด	2.1 ร้อยละของผู้นำรุ่นใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามสายวิชาชีพ	ร้อยละ	-	70 (100)	70	70	70	70	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
	2.2 ร้อยละของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (HIPPS) ที่ได้รับการพัฒนาตามกรอบสัมประสพการณ์	ร้อยละ	-	70 (100)	70	70	70	70	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
3. บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอและสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	3.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติ	ร้อยละ	-	60 (100)	100	100	100	100	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
	3.2 ร้อยละของตำแหน่งว่างที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง(สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน/คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้)	ร้อยละ	-	60 (86.81)	80	80	80	80	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
	3.3 ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมาย(ตำแหน่งเกินระดับควบ) ได้รับการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งดังกล่าว	ร้อยละ	-	70 (95.65)	70	70	70	70	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ	มิติ HR Scorecard
				2566	2567	2568	2569	2570		
4. รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	4.1 จำนวนกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	กิจกรรม	-	1 (1)	2	2	2	2	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	4.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	-	80 (86.55)	85	85	85	85	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
5. ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศถูกต้องทันสมัย สนับสนุนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย	5.1 ร้อยละความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS,SEIS)	ร้อยละ	-	95 (100)	95	95	95	95	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	5.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	-	80 (90.41)	85	85	85	85	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ	มิติ HR Scorecard	
				2566	2567	2568	2569	2570			
1. บุคลากรมีความรู้เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต ผู้องค์กรสมรรถนะสูง	1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต ระดับ 1 ศึกษา วิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร ระดับ 2 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ระดับ 3 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ระดับ 4 เผยแพร่และดำเนินการพัฒนา ระดับ 5 ติดตามประเมินผล	ระดับ	-	5 (4)	5	5	5	5	5	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์
	1.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะได้แก่ ด้านระบาศา วิชาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด ด้าน เศรษฐศาสตร์สุขภาพจิตและด้านการสร้าง นวัตกรรมสุขภาพจิต	ร้อยละ	-	≥95 (97.20)	≥95	≥95	≥95	≥95	≥95	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์
	1.3 ร้อยละบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	หน่วยงาน ขนาดเล็ก ร้อยละ	-	95 (99.62)	95	95	95	95	95	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์
หน่วยงาน ขนาดกลาง ร้อยละ	-	90 (99.33)	90	90	90	90	90	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล			
หน่วยงาน ขนาดใหญ่ ร้อยละ	-	85 (96.14)	85	85	85	85	85	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล			

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ	มิติ HR Scorecard
				2566	2567	2568	2569	2570		
	1.4 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)	ร้อยละ	-	60 (82.63)	85	90	95	≥95	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์
2. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะทักษะ ความเชี่ยวชาญ ตามสายอาชีพ และ ความก้าวหน้า ตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรกรมสุขภาพจิต	2.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต	ร้อยละ	-	95 (97.92)	95	95	95	95	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล
3. บุคลากรเครือข่ายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา ทักษะด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้ แลกเปลี่ยนสร้างความ เข้าใจร่วมกันในการ ทำงาน	2.1 ร้อยละของเครือข่ายทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความ เข้มแข็งในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ	ร้อยละ	-	90 (100)	90	90	90	90	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ	มิติ HR Scorecard
				2566	2567	2568	2569	2570		
1. ระบบการสร้างความผูกพันและเสริมสร้างความสุขบุคลากรสุขภาพจิตได้รับการยกระดับอย่างเต็มศักยภาพ	1.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข	ร้อยละ		80 (83.26)	≥80	≥80	≥80	≥80	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน
	1.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ระดับ 1 มีการตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน ระดับ 2 มีการสำรวจข้อมูลความสุขและความผูกพัน ระดับ 3 นำผลจากข้อมูลที่สำรวจมาวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ระดับ 4 จัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน ระดับ 5 ติดตามประเมินผล	ระดับ	ระดับ 5	5 (5)	5	5	5	5	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน
	1.3 ร้อยละของหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุข	ร้อยละ		100 (100)	100	100	100	100	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน
	1.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรกรมสุขภาพจิต	ร้อยละ		70 (83.02)	85	87.5	90	≥90	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

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

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ	มิติ HR Scorecard
				2566	2567	2568	2569	2570		
	- ร้อยละของผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ	ร้อยละ	-	-	≥80	≥80	≥80	≥80	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
4. กระบวนการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน มีความ โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตาม ระเบียบวิธีการที่ เกี่ยวข้อง	4.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ บริหารค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานตาม ตัวชี้วัดรายบุคคล	ระดับ	-	5 (5)	5	5	5	5	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความสมดุล ของชีวิตกับ การทำงาน
5. ระบบและกระบวนการ จัดการเรื่องร้องเรียน/การ กระทำผิดทางวินัยและ ความรับผิดทางละเมิดของ เจ้าหน้าที่ที่มีความ โปร่งใส	5.1 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวน/ สอบสวนทางวินัยที่เป็นไปตามมาตรฐานที่ กำหนด	ร้อยละ	-	100 (100)	100	100	100	100	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	5.2 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวน ความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่เป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ	-	100 (100)	100	100	100	100	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

บทที่ 3

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนอง
วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
1. กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต	1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ	ระดับ 5
	1.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับ 5
	1.3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินตามแผน ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	ร้อยละ 85
2. บุคลากรผู้มีความรู้สูงได้รับการพัฒนา ทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้ เกิดประโยชน์สูงสุด	2.1 ร้อยละของผู้นำรุ่นใหม่ที่ได้รับการเตรียม ความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพตามสายวิชาชีพ	ร้อยละ 70
	2.2 ร้อยละของบุคลากรผู้มีความรู้สูง (HIPPS) ที่ ได้รับการพัฒนาตามกรอบส่งเสริมประสพการณ์	ร้อยละ 70
3. บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อ รองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถ สืบทอดตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	3.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรม สุขภาพจิตอนุมัติ (ระดับแรกบรรจุ)	ร้อยละ 100
	3.2 ร้อยละของตำแหน่งว่างที่ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้ง(สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน/คัดเลือกจากบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้)	ร้อยละ 80
	3.3 ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมาย(ตำแหน่งเกินระดับ ควบ) ได้รับการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่ง ดังกล่าว	ร้อยละ 70
4. รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรม การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	4.1 จำนวนกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมา พัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	2 กิจกรรม
	4.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 85

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
5. ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศถูกต้องทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย	5.1 ร้อยละความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS,SEIS)	ร้อยละ 95
	5.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 85



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์สุขภาพจิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	
1. บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง	1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต	ระดับ 5	
	1.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะได้แก่ ด้านระบอบวิทยาสุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิตและด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต	ร้อยละ ≥ 95	
	1.3 ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	หน่วยงานขนาดเล็ก	ร้อยละ 95
		หน่วยงานขนาดกลาง	ร้อยละ 90
		หน่วยงานขนาดใหญ่	ร้อยละ 85
1.4 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)	ร้อยละ 85		
2. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะทักษะ 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 ความสุขบุคลากรสุขภาพจิตได้รับการ ยกระดับอย่างเต็มศักยภาพ	1.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มี ความสุข	ร้อยละ ≥ 80	
	1.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่การเป็น องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)	ระดับ 5	
	1.3 ร้อยละของหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่ง ความสุข	ร้อยละ 100	
	1.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรกรม สุขภาพจิต	ร้อยละ 85	
2. ระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผล การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล และ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	2.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหาร ค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กรม สุขภาพจิตกำหนด	ร้อยละ 100	
	2.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 80	
3. ระบบการบริหารราชการมีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้	3.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	คะแนน 90	
	3.2 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด กรมสุขภาพจิต (ITA)	ร้อยละ 90	
	- ร้อยละของผู้เข้าทำแบบสำรวจความคิดเห็นด้าน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงาน	หน่วยงาน ขนาดเล็ก	ร้อยละ ≥ 30
		หน่วยงาน ขนาดกลาง	ร้อยละ ≥ 25
		หน่วยงาน ขนาดใหญ่	ร้อยละ ≥ 20
- ร้อยละของผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ	ร้อยละ ≥ 80		

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
4. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามระเบียบวิธีการที่เกี่ยวข้อง	4.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการบริหารค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล	ระดับ 5
5. ระบบและกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน/การกระทำผิดทางวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ที่มีความโปร่งใส	5.1 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวน/สอบสวนทางวินัยที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ 100
	5.2 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวนความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ 100



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต และแผนปฏิบัตินโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต พ.ศ. 2566 – 2570

ความ สอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 1 กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต							
	ตัวชี้วัด 1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ							
	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	การจัดสรรอัตรา ว่างจากผลการ เกษียณอายุ ราชการของ ข้าราชการ เมื่อสิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ระดับความสำเร็จของ การจัดสรรอัตราว่างจาก ผลการเกษียณอายุ ราชการของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ระดับ 5	คำสั่งเกลี้ยอัตราว่าง (การตัดโอนตำแหน่งและ อัตราเงินเดือน)	1 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งข้าราชการที่ เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 2 ตรวจสอบรายละเอียดและความถูกต้องของ ตำแหน่งเกษียณ 3 จัดเตรียมข้อมูลและเอกสารประกอบการ ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การ ปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพจิต 4 สรุปผลการจัดสรรอัตราว่างจากผลการ เกษียณอายุราชการ จัดทำคำสั่งเกลี้ยอัตราว่าง (การตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน)และแจ้งให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องทราบ	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง

กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

ความสอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 1 กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต							
	ตัวชี้วัด 1.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ตัวชี้วัด 1.3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ							
	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	การจัดทำ/ดำเนินการ ตามแผนการ ปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อ เสริมสร้าง ความก้าวหน้า ในอาชีพ	1. ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนการ ปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อ เสริมสร้าง ความก้าวหน้า ในอาชีพ 2. ผลการดำเนินการ ตามแผนปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อเสริมสร้าง ความก้าวหน้า ในอาชีพ (ระยะ 3 - 5 ปี) (ค่าเป้าหมายสะสม)	ระดับ 5 แผนการปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อเสริมสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ ร้อยละ 85 การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้นร้อยละ 85	1 วิเคราะห์ บทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์การ ดำเนินงาน 2 วิเคราะห์หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องของ ก.พ. 3 กำหนดตำแหน่ง เป้าหมาย ในการปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง 4 จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น (ระยะ 3 - 5 ปี) 5 แผนฯ ได้รับการอนุมัติ	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง	

ความ สอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรผู้มีความรู้สูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด							
	ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละของผู้นำรุ่นใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามสายวิชาชีพ							
	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	โครงการเตรียม ความพร้อมสำหรับ ผู้บริหารหน่วยงาน ของของกรม สุขภาพจิต	ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายผ่าน การพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหาร	ร้อยละ 70 /กรม สุขภาพจิตมีบุคลากร ที่มีความพร้อม ทดแทนตำแหน่งใน ระดับ สูงขึ้น	บุคลากรกรม สุขภาพจิตที่เป็น กลุ่มเป้าหมายมี สมรรถนะ ทางการบริหาร	1. ทบทวน และจัดเตรียมหลักสูตร 2. ประชาสัมพันธ์และรับสมัครผู้เข้าร่วม โครงการ 3. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตร 4. ประเมินและสรุปผลการพัฒนา	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	250,000	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรผู้มีความรู้สูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด							
	ตัวชี้วัด 2.2 ร้อยละของบุคลากรผู้มีความรู้สูง (HIPPS) ที่ได้รับการพัฒนาตามกรอบสั่งสมประสบการณ์							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การจัดทำกรอบสั่งสม ประสบการณ์ผู้มี ศักยภาพสูง (HIPPS)	ร้อยละบุคลากร กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนาตามกรอบ สั่งสมประสบการณ์	ร้อยละ 70	บุคลากร กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนาตามกรอบ สั่งสมประสบการณ์	1. ทบทวน และจัดทำกรอบสั่ง สมประสบการณ์ 2. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบสั่งสม ประสบการณ์ 3. ติดตามประเมินผล	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	4,650	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 3 บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ							
	ตัวชี้วัด 3.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติ (ระดับแรกบรรจุ)							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 3 ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	ร้อยละของการดำเนินการ สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่าง ข้าราชการตามที่กรม สุขภาพจิตอนุมัติ (ระดับ แรกบรรจุ)	ร้อยละ 100	กรมสุขภาพจิตมี บุคลากรเพียงพอต่อ การขับเคลื่อนงาน ตามภารกิจ	1. วิเคราะห์ข้อมูลอัตราว่าง/คาดว่า จะว่าง และความต้องการกำลังคน 2. วางแผนการสรรหา คัดเลือก 3. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก 4. บรรจุแต่งตั้ง 5. ติดตามประเมินผล	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 3 บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ							
	ตัวชี้วัด 3.2 ร้อยละของตำแหน่งว่างที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง(สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน/คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้)							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 3 ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	ร้อยละของตำแหน่งว่าง ที่ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้ง (สอบแข่งขัน/ คัดเลือกจากบัญชีผู้ สอบแข่งขันได้)	ร้อยละ 80	กรมสุขภาพจิตมี บุคลากรเพียงพอต่อ การขับเคลื่อนงาน ตามภารกิจ	1. วิเคราะห์ข้อมูลอัตราว่าง/คาดว่า จะว่าง และความต้องการกำลังคน 2. วางแผนการสรรหา คัดเลือก 3. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก 4. บรรจุแต่งตั้ง 5. ติดตามประเมินผล	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 3 บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ							
	ตัวชี้วัด 3.3 ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมาย(ตำแหน่งเกินระดับควบ) ได้รับการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งดังกล่าว							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 3 ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การสรรหาคัดเลือก บุคลากรเพื่อดำรง ตำแหน่งระดับสูงขึ้น	ร้อยละของตำแหน่ง เป้าหมาย (ตำแหน่ง เกินระดับควบ) ที่ได้รับ การคัดเลือก/ชี้ตัว บุคคลเพื่อดำรง ตำแหน่งระดับสูงขึ้น	ร้อยละ 70	กรมสุขภาพจิตมี บุคลากรที่มีศักยภาพ ในการขับเคลื่อนงาน ตามภารกิจ	1. วิเคราะห์ข้อมูลอัตราว่าง/คาด ว่าจะว่าง และความต้องการ กำลังคนในตำแหน่งระดับสูง 2. วางแผนการสรรหาคัดเลือก 3. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก 4. การแต่งตั้งในระดับสูงขึ้น 5. ติดตามประเมินผล	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 4 รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ							
	ตัวชี้วัด 4.1 จำนวนกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น ตัวชี้วัด 4.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น							
	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การจัดทำบัตร ประจำตัว เจ้าหน้าที่ของรัฐ และบัตร ประจำตัว เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้รับบำเหน็จ บำนาญ ผ่าน ระบบโปรแกรม จัดทำบัตรฯ	ร้อยละความสำเร็จ ของการจัดทำบัตร ประจำตัวเจ้าหน้าที่ ของรัฐและบัตร ประจำตัวเจ้าหน้าที่ ของรัฐผู้รับบำเหน็จ บำนาญ ของ บุคลากร กรม สุขภาพจิต	ร้อยละ 90 ของ บุคลากร กรม สุขภาพจิตมีบัตร ประจำตัวเจ้าหน้าที่ ของรัฐและบัตร ประจำตัวเจ้าหน้าที่ ของรัฐผู้รับบำเหน็จ บำนาญ เพื่อยืนยัน ตัวตนบุคคลการเป็น บุคลากรกรม สุขภาพจิต	บุคลากรหน่วยงาน ในสังกัดกรม สุขภาพจิตมีบัตร ประจำตัวเจ้าหน้าที่ ของรัฐและบัตร ประจำตัวเจ้าหน้าที่ ของรัฐผู้รับบำเหน็จ บำนาญ ตาม พระราชบัญญัติ บัตร ประจำตัวเจ้าหน้าที่ ของรัฐ พ.ศ. 2542	1. เจ้าหน้าที่รัฐที่ต้องการขอทำบัตร ประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐและบัตร ประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับบำเหน็จ บำนาญ เขียนคำขอทำบัตร ฯ และ เอกสารที่เกี่ยวข้อง ส่งเรื่องให้กับ หน่วยงานต้นสังกัด 2. หน่วยงานต้นสังกัดของเจ้าหน้าที่รับ เอกสารพร้อมคำขอทำบัตร ฯ และ เอกสารที่เกี่ยวข้อง และส่งเรื่องขอทำ บัตร ฯ ผ่านระบบโปรแกรมจัดทำบัตรฯ 3. เจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล ตรวจคำขอ ฯ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง 4. เจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำบัตร ฯ ตามคำขอ 5. กองบริหารทรัพยากรบุคคลส่งบัตร ฯ ให้กับหน่วยงานที่ยื่นคำขอทำบัตร ฯ 6. หน่วยงานต้นสังกัดของเจ้าหน้าที่ที่ขอ ทำบัตรฯ รับบัตรฯ จากกองบริหาร ทรัพยากรบุคคลแล้วส่งให้กับเจ้าหน้าที่	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	56,600	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบำเหน็จ ความชอบและ ข้อมูลบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 5 ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศถูกต้องทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย							
	ตัวชี้วัด 5.1 ร้อยละความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS,SEIS)							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การบันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติของ บุคลากรกรมสุขภาพจิต ในระบบฐานข้อมูล สารสนเทศทรัพยากร บุคคลระดับกรม (DPIS) และโปรแกรมระบบ ทะเบียนประวัติ อิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	ร้อยละความสำเร็จของ การบันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติของ บุคลากรกรม สุขภาพจิตในระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับ กรม (DPIS) และ โปรแกรมระบบ ทะเบียนประวัติ อิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) มีความถูกต้องและเป็น ปัจจุบัน	ร้อยละ 95 ของการ บันทึกข้อมูลทะเบียน ประวัติของบุคลากร กรมสุขภาพจิตใน ระบบฐานข้อมูล สารสนเทศทรัพยากร บุคคลระดับกรม (DPIS) และโปรแกรม ระบบทะเบียนประวัติ อิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) จากชุดคำสั่งที่ได้รับ	ข้อมูลทะเบียนประวัติ ของบุคลากรกรม สุขภาพจิตในระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) และโปรแกรมระบบ ทะเบียนประวัติ อิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) มีความถูกต้อง ทันสมัย สามารถ สนับสนุนการ ปฏิบัติงาน การ ให้บริการและการ ตัดสินใจเชิงนโยบาย	1. ตรวจสอบชุดคำสั่งที่ได้รับ 2. บันทึกข้อมูลจากชุดคำสั่งลงใน ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) และโปรแกรมระบบทะเบียน ประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) 3. กรณีคำสั่งแก้ไข จะต้องทำการ ปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง เป็น ปัจจุบัน 4. ทำการตรวจสอบข้อมูลที่พบ ข้อผิดพลาด โดยอ้างอิงจากแฟ้ม ประวัติ และปรับปรุงข้อมูลให้ ถูกต้อง	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบำเหน็จ ความชอบและ ข้อมูลบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 5 ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศถูกต้องทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย							
	ตัวชี้วัด 5.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การประเมินความพึง พอใจต่อฐานข้อมูลและ ระบบสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล (DPIS)	ร้อยละความพึงพอใจ ต่อฐานข้อมูลและ ระบบสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล (DPIS)	ร้อยละ 85	บุคลากรมีความพึง พอใจต่อฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล (DPIS)	1.จัดทำเมนูข้อมูล ในหัวข้อมูลข้อมูล และระบบสารสนเทศด้านทรัพยากร บุคคล (DPIS) ในระบบ (SatSurvey) 2. ตรวจสอบความพร้อมในการใช้งานของ ระบบสำรวจฯ 3.ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อฐานข้อมูลและระบบ สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (DPIS) ผ่านระบบ (SatSurvey) 4.สรุปผล (รอบ 5 เดือน 1 ต.ค. 66 – 28 ก.พ. 67 รอบ 11 เดือน 1 มี.ค. 67 – 31 ส.ค. 67)	รอบ 11 เดือน (1 มี.ค. 67 – 31 ส.ค. 67)	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบำเหน็จ ความชอบและ ข้อมูลบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์							
	เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง							
	ตัวชี้วัด 1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรกรมสุขภาพจิต							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรกรมสุขภาพจิต	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ	ระดับ 5	มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรกรมสุขภาพจิต	1. ศึกษา วิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภาคกิจขององค์กร 2. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนากุศลกร 3. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร 4. เผยแพร่และดำเนินการพัฒนา 5. ติดตามประเมินผล	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	4,650	กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์							
	เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง							
	ตัวชี้วัด 1.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะได้แก่ ด้านระบาศาสตร์สุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพจิตและด้านการสร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	การพัฒนาทักษะ/สมรรถนะ เฉพาะด้าน ได้แก่ ด้านระบาศาสตร์สุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์ สุขภาพจิตและด้านการสร้าง นวัตกรรมสุขภาพจิต	ร้อยละของบุคลากรใน สังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับ การพัฒนาทักษะ/ สมรรถนะ เฉพาะด้าน ได้แก่ ด้าน ระบาศาสตร์สุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์ สุขภาพจิตและด้านการ สร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต	ร้อยละ >95	บุคลากรกรมสุขภาพจิตมี ทักษะ/สมรรถนะ เฉพาะด้าน ได้แก่ ด้าน ระบาศาสตร์สุขภาพจิต ด้านการสื่อสารการตลาด ด้านเศรษฐศาสตร์ สุขภาพจิตและด้านการ สร้างนวัตกรรมสุขภาพจิต	1. จัดทำแผน/ โครงการกิจกรรม/ สอดแทรกเนื้อหาองค์ความรู้ โดย บูรณาการร่วมกับโครงการอบรม ต่าง ๆ ที่จัดขึ้น หรือจัดหาหลักสูตรเฉพาะด้าน จากหน่วยงานภายนอก 2. ติดตามประเมินผล	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์							
	เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง							
	ตัวชี้วัด 1.3 ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	การพัฒนาบุคลากร ตามเส้นทาง ความก้าวหน้าใน อาชีพ	ร้อยละของบุคลากรในสังกัด กรมสุขภาพจิตได้รับการ พัฒนาสมรรถนะหรือทักษะ ในหลักสูตรที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน	หน่วยงานขนาดเล็ก ร้อยละ 95 หน่วยงานขนาดกลาง ร้อยละ 90 หน่วยงานขนาดใหญ่ ร้อยละ 85	1 บุคลากรได้รับการ พัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ 2. รายงานการ ประเมินผลแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (IDP)	1. ประเมินสมรรถนะบุคลากร 2. วิเคราะห์ความต้องการใน การพัฒนา 3. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 4. พัฒนาบุคลากร 5. ติดตามประเมินผล	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์							
	เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง							
	ตัวชี้วัด 1.4 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	การพัฒนาทักษะ ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Skill)	ร้อยละของบุคลากรกรม สุขภาพจิตมีทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)	ร้อยละ 85	บุคลากรกรมสุขภาพจิตมี ทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Skill)	1. จัดทำแผน/ โครงการกิจกรรม/ สอดแทรกเนื้อหาองค์ความรู้ โดยบูรณา การร่วมกับโครงการอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น หรือจัดหาหลักสูตรด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลจากหน่วยงานภายนอก 2. ติดตามประเมินผล	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์							
	เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะทักษะ ความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ และความก้าวหน้าตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรกรมสุขภาพจิต							
	ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	การประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรกรม สุขภาพจิตต่อการพัฒนา สมรรถนะหรือทักษะใน หลักสูตรที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานของกรม สุขภาพจิต	ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรกรมสุขภาพจิต ต่อการพัฒนาสมรรถนะ หรือทักษะในหลักสูตรที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน ของกรมสุขภาพจิต	ร้อยละ 95	บุคลากรกรมสุขภาพจิต พึงพอใจต่อการพัฒนา สมรรถนะหรือทักษะใน หลักสูตรที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานของกรม สุขภาพจิต	การประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อการ พัฒนาสมรรถนะหรือทักษะใน หลักสูตรที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต ผ่านระบบ satsurvey	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์							
	เป้าประสงค์ที่ 3. บุคลากรเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา ทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน							
	ตัวชี้วัด 3.1 ร้อยละของเครือข่ายทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการพัฒนา เครือข่ายด้านการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของเครือข่ายทางด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการ พัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งใน การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ	ร้อยละ 90	บุคลากรเครือข่ายด้านการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลได้รับการ พัฒนาและมีความพร้อม ในการปฏิบัติงาน	1. ทบทวน และจัดเตรียม ประเด็นการพัฒนา 2. จัดโครงการฝึกอบรม 3. ประเมินและสรุปผลการ พัฒนา	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	740,000	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 1 ระบบการสร้างความผูกพันและเสริมสร้างความสุขบุคลากรสุขภาพจิตได้รับการยกระดับอย่างเต็มศักยภาพ							
	ตัวชี้วัด 1.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 5 คุณภาพ ชีวิตและความ สมดุลของชีวิตกับ การทำงาน	การประเมินความ ผูกพันของบุคลากรต่อ องค์กร และการ ประเมิน Happinometer	ร้อยละของบุคลากรกรม สุขภาพจิตที่มีความสุข	ร้อยละ ≥ 80	บุคลากรกรม สุขภาพจิตมี ความสุข	1 จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในหน่วยงาน 2. ประชาสัมพันธ์บุคลากร เข้าตอบแบบ ประเมิน Happinometer และความ ผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 3. การ ประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อ องค์กร และการประเมิน Happinometer 4. ประมวลผล และรายงานผลให้ หน่วยงานในสังกัดทราบ เพื่อจัดทำแผน เสริมสร้างความสุขบุคลากรภายใน หน่วยงานต่อไป	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 1 ระบบการสร้างคุณภาพและเสริมสร้างความสุขบุคลากรสุขภาพจิตได้รับการยกระดับอย่างเต็มศักยภาพ							
	ตัวชี้วัด 1.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ตัวชี้วัด 1.3 ร้อยละของหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุข							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 5 คุณภาพ ชีวิตและความ สมดุลของชีวิตกับ การทำงาน	การส่งเสริมหน่วยงานสู่ การเป็นองค์กรแห่ง ความสุข	ระดับความสำเร็จ ของหน่วยงานใน สังกัดกรมสุขภาพจิต ผ่านเกณฑ์การ ประเมินองค์กรแห่ง ความสุข	ระดับ 5	หน่วยงานในสังกัดกรม สุขภาพจิตผ่านเกณฑ์ การประเมินองค์กรแห่ง ความสุข	1 วิเคราะห์ผลคะแนนความสุขและความ ผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน 2 จัดทำแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่ง ความสุขและเสริมสร้างความผูกพัน 3 ดำเนินการตามแผนฯ 4 สรุปผลการขับเคลื่อนตามแผน ประเมินผลฯ องค์กรแห่งความสุข	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 1 ระบบการสร้างความผูกพันและเสริมสร้างความสุขบุคลากรสุขภาพจิตได้รับการยกระดับอย่างเต็มศักยภาพ							
	ตัวชี้วัด 1.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรกรมสุขภาพจิต							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 5 คุณภาพ ชีวิตและความ สมดุลของชีวิตกับ การทำงาน	การประเมินความผูกพัน ของบุคลากรต่อองค์กร	ร้อยละความผูกพัน ของบุคลากรกรม สุขภาพจิต	ร้อยละ 85	บุคลากรกรมสุขภาพจิตมี ความผูกพันต่อองค์กร	1.จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรใน หน่วยงาน 2.ประชาสัมพันธ์บุคลากร เข้าตอบ แบบประเมินความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร 3. การประเมิน ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 4. ประมวลผล และรายงานผลให้ หน่วยงานในสังกัดทราบ เพื่อจัดทำ แผนเสริมสร้างความผูกพันบุคลากร ภายในหน่วยงานต่อไป	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 2. ระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้อง							
	ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 5 คุณภาพ ชีวิตและความ สมดุลของชีวิตกับ การทำงาน	การตรวจสอบการ บริหารค่าตอบแทนให้ หน่วยงานปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ที่กรม สุขภาพจิตกำหนด	ร้อยละของหน่วยงาน ที่มีการบริหาร ค่าตอบแทนและผล การปฏิบัติงานตาม เกณฑ์ที่กรม สุขภาพจิตกำหนด	ร้อยละ 100	หน่วยงานในสังกัด กรมสุขภาพจิตมีการ ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด	1. จัดทำฐานข้อมูลการจัดสรรวงเงิน และ โควตาดีเด่น 2. รวบรวมข้อมูลการบริหารวงเงิน 3. ดำเนินการตรวจสอบ - การบริหารวงเงิน - การใช้โควตาดีเด่น - การกำหนดคะแนนการประเมินกับ ระดับการประเมิน 4. ปรับปรุงและแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้อง 5. สรุปผล	ต.ค 2566 -ก.ย 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหาร ผลการปฏิบัติ ราชการ

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 2. ระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้อง							
	ตัวชี้วัด 2.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 5 คุณภาพ ชีวิตและความ สมดุลของชีวิตกับ การทำงาน	การประเมินความพึง พอใจของบุคลากรที่มี ต่อระบบบริหาร ค่าตอบแทนสอดคล้อง กับผลการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดรายบุคคล	ร้อยละ 80	ความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อการ บริหารค่าตอบแทน สอดคล้องกับผลการ ปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด รายบุคคล ตามที่ กำหนด	1.จัดทำเมนูข้อมูล ในหัวข้อการ บริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผล การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล ในระบบ (SatSurvey) 2. ตรวจสอบความพร้อมในการใช้งาน ของระบบสำรวจฯ 3.ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อระบบบริหาร ค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการ ปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล ผ่าน ระบบ(SatSurvey) 4.สรุปผล (รอบ 5 เดือน 1 ต.ค. 66 – 28 ก.พ. 67 รอบ 11 เดือน (1 มี.ค. 67–31 ส.ค. 67)	รอบ 11 เดือน (1 มี.ค. 67 – 31 ส.ค. 67)	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหาร ผลการปฏิบัติ ราชการ	

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 3 . ระบบการบริหารราชการมีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้							
	ตัวชี้วัด 3.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 4 ความ พร้อมรับผิดด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA)	คะแนนการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA)	คะแนน 90	กรมสุขภาพจิตผ่าน การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามเกณฑ์ที่ ปช.กำหนด	การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ดังนี้ 1. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูล สาธารณะ OIT ผ่านเว็บไซต์กรม สุขภาพจิต 2. แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน IIT 3. แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก EIT	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	665	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงาน จริยธรรม
	โครงการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของกลไก การป้องกันการทุจริต และระบบบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล	รายละเอียดของผลการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน (ITA)	ร้อยละ 90	กรมสุขภาพจิตมี ระบบบริหารราชการ ที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้	1. วิเคราะห์ปัญหาและความ เสี่ยงด้านการทุจริต 2. วางแผนป้องกันการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม 3. กำหนดกลไกการขับเคลื่อนงาน 4. การจัดอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และกฎหมาย ในการปฏิบัติราชการ และจัดกิจกรรม ที่เกี่ยวข้อง 5. ติดตามประเมินผล	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	60,000	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงาน จริยธรรม

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 3 . ระบบการบริหารราชการมีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้							
	ตัวชี้วัด 3.2 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA)							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 4 ความ พร้อมรับผิดด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงานของ หน่วยงานในสังกัด กรมสุขภาพจิต (ITA)	ร้อยละของผลการ ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานในสังกัดกรม สุขภาพจิต (ITA)	ร้อยละ 90	หน่วยงานในสังกัด ดำเนินการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานในสังกัด กรมสุขภาพจิต (ITA) และผ่านตามเกณฑ์ที่ กรมสุขภาพจิต กำหนด	1. หน่วยงานในสังกัดดำเนินการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด กรมสุขภาพจิต (ITA) ตามตัวชี้วัดตาม คำรับรองฯ ระดับหน่วยงานในกรมฯ 2. หน่วยงานประเมินตนเองจากการ เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานผ่าน เว็บไซต์ของหน่วยงาน ตามแบบฟอร์ม ตรวจการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (แบบ Open Data Integrity & Transparency Assessment : OIT)	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	1,240	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงาน จริยธรรม

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 3 . ระบบการบริหารราชการมีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้							
	ตัวชี้วัด 3.2 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA) - ร้อยละของผู้เข้าทำแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	การสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	ร้อยละของผู้เข้าทำแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	หน่วยงานขนาดเล็ก ร้อยละ ≥ 30 หน่วยงานขนาดกลาง ร้อยละ ≥ 25 หน่วยงานขนาดใหญ่ ร้อยละ ≥ 20	บุคลากรแสดงความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต แจ้งให้บุคลากรในหน่วยงาน (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี) เข้าทำแบบสำรวจฯ โดยกรมสุขภาพจิต จะแจ้งช่องทางการเข้าทำแบบสำรวจให้ทราบต่อไป	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณดำเนินการ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานจริยธรรม

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 3 . ระบบการบริหารราชการมีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้							
	ตัวชี้วัด 3.2 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA) - ร้อยละของผลการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	การประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	ร้อยละของผลการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	ร้อยละ ≥ 80	หน่วยงานในสังกัดดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	หน่วยงานในสังกัดเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะตามแบบฟอร์มการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ผ่านทางเว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณดำเนินการ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานจริยธรรม

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 4. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามระเบียบวิธีการที่เกี่ยวข้อง							
	ตัวชี้วัด 4.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการบริหารค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 5 คุณภาพ ชีวิตและความ สมดุลของชีวิตกับ การทำงาน	การบริหาร ค่าตอบแทนตามผล การปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการบริหาร ค่าตอบแทนตามผลการ ปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด รายบุคคล	ระดับ 5	บุคลากรได้รับ ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและเป็น ธรรม	1. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. ตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากร 3. จัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง กรมฯ 4. ประชุมคณะกรรมการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน กรมฯ 5. ประกาศผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น - ดีมาก	ต.ค 2566 - ก.ย 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหาร ผลการปฏิบัติ ราชการ

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 5. ระบบและกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน/การกระทำผิดทางวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ที่มีความโปร่งใส							
	ตัวชี้วัด 5.1 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวน/สอบสวนทางวินัยที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด							
	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 4 ความ พร้อมรับผิดด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการฝึกอบรม การพัฒนาด้าน เทคนิคการ ดำเนินการทาง วินัย	1. ร้อยละหน่วยงานในสังกัด กรมสุขภาพจิต ส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม 2. จำนวนสรุป ตัวอย่างการดำเนินการทาง วินัยจากกรณีศึกษาของ ผู้เข้าร่วมโครงการ 3. ร้อยละของบุคลากรกรม สุขภาพจิตผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจ	ร้อยละ 100 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จำนวน 1 เรื่อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	1. ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ความเข้าใจจาก การบรรยาย และการ ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับ ดำเนินการทางวินัย 2. หน่วยงานในสังกัด กรมสุขภาพจิตมีการ ดำเนินการทางวินัย เป็นไปตามมาตรฐานที่ กำหนด	1. เขียนโครงการและขออนุมัติ โครงการ 2. ประสานงานเรื่องสถานที่/ ผู้เข้าร่วม/วิทยากร 3. จัดเตรียมเอกสารในโครงการ 4. ดำเนินการจัดโครงการ 5. ประเมินผลโครงการ 6. สรุปผลโครงการ	ระหว่างวันที่ 5-7 กุมภาพันธ์ 2567	240,000	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานวินัยและ นิติการ
	การจัดทำคู่มือ การดำเนินการ ทางวินัย	มีคู่มือการดำเนินการทาง วินัยของกรมสุขภาพจิต	จำนวน 1 เล่ม	หน่วยงานในสังกัดกรม สุขภาพจิตมีคู่มือการ ดำเนินการทางวินัยเพื่อ เป็นแนวทางในการ ดำเนินการทางวินัย	1. ประชุมเพื่อจัดทำ (ร่าง) คู่มือ การดำเนินการทางวินัย 2. เผยแพร่คู่มือการดำเนินการ ทางวินัย	ตุลาคม 2566 – กุมภาพันธ์ 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต							
	เป้าประสงค์ที่ 5. ระบบและกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน/การกระทำผิดทางวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ที่มีความโปร่งใส							
	ตัวชี้วัด 5.2 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวนความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 4 ความ พร้อมรับผิดด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการสอบสวน ความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่เป็นไป ตามระเบียบที่กำหนด	ร้อยละของจำนวนเรื่องการ สอบสวนความรับผิดทาง ละเมิดของเจ้าหน้าที่เป็นไป ตามระเบียบที่กำหนด	ร้อยละ 100	สำนวนการสอบสวน ความรับผิดทางละเมิด ของเจ้าหน้าที่เป็นไปตาม ระเบียบที่กำหนด	ดำเนินการสอบสวนความรับผิด ทางละเมิดของเจ้าหน้าที่เป็นไป ตามระเบียบที่กำหนด	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานวินัยและ นิติการ

บทที่ 4

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ 2567

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นกรอบแนวทางและเครื่องมือชี้้นำการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปี เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางดังต่อไปนี้

1. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

1.1 ดำเนินการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 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