



กรมสุขภาพจิต
Department of Mental Health

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมสุขภาพจิต

ประจำปีงบประมาณ 2563



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมสุขภาพจิต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
<p>เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพจิต ด้วยระบบสุขภาพจิตดิจิทัล เพื่อประชาชนสุขภาพจิตดี และเจ้าหน้าที่มีความสุข</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมสุขภาพจิต ป้องกันและควบคุมปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตตลอดช่วงชีวิต 2. พัฒนาคุณภาพระบบบริการและวิชาการสุขภาพจิตและจิตเวช 3. สร้างความตระหนักและความเข้าใจต่อปัญหาสุขภาพจิต 4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล
<p>พันธกิจ</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้ประชาชนในทุกกลุ่มวัย สามารถดูแลสุขภาพจิตของตนเอง 2. สนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพจิตครอบคลุมทุกมิติในทุกระดับ 3. พัฒนากลไกการดำเนินงานสุขภาพจิต เพื่อกำหนดทิศทางการสุขภาพจิตของประเทศ 	
<p>นโยบายกรมสุขภาพจิตด้านการบริหารงานบุคคล</p>	
<p>พัฒนาบุคลากรของกรมสุขภาพจิตให้เป็นคนดีและมีศักยภาพสูงทางด้านวิชาการ สามารถทำ Multitasking ได้ เป็นต้นแบบของการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พร้อมกับให้มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเพื่อช่วยเหลือการทำงานและการสังคม</p> <p>ที่มา : เจตนารมณ์ในการพัฒนางานสุขภาพจิตของอธิบดีกรมสุขภาพจิต (นายแพทย์เกียรติภูมิ วงศ์รจิต) แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2561-2565) – ของกรมสุขภาพจิตในวาระแรก ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563 -2565)</p>	<p>ที่มา : แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2561-2565) – ของกรมสุขภาพจิตในวาระแรก ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563 -2565)</p>

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกรม			
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์											35						
1. พัฒนาระบบการวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร (Workforce Planning and Management)	1.1 มีแผนกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ ความเปลี่ยนแปลง ความท้าทายขององค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ	1.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารการใช้กำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ ความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายขององค์กร (บทบาทภารกิจใหม่ โครงสร้างอายุ ความหลากหลายของบุคลากร AEC ฯลฯ) ระดับ 1 วิเคราะห์บทบาท ภารกิจ ปริมาณงาน ระดับ 2 วิเคราะห์ความต้องการ อัตรากำลังเพื่อตอบสนองต่อบทบาท ภารกิจ ปริมาณงาน (Demand Size) ระดับ 3 วิเคราะห์สถานภาพอัตรากำลังที่มีอยู่ และปริมาณการผลิตบุคลากรในแต่ละปี (Supply Size) ระดับ 4 วิเคราะห์สภาพความเปลี่ยนแปลงทางด้านอัตรากำลังในอดีตและอนาคต ระดับ 5 จัดทำ/ดำเนินการตามแผนบริหารการใช้กำลังคนฯ	ไม่มี	1	2	3	4	5	10	50		ปี 2563	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				

มิติ/ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการกรม			
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ	
				ปี59	ปี60	ปี61	ปี62	ปี63									
		1.1.2 ร้อยละของผลการดำเนินงานตามแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ ความเปลี่ยนแปลง และความท้าทายขององค์กร	ไม่มี	40	45	50	55	60	20				(ปี 2560-2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			
		1.1.3 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ระดับ 1 วิเคราะห์ความจำเป็น และลำดับความสำคัญของตำแหน่งเป้าหมายในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ระดับ 2 กำหนดตำแหน่งเป้าหมายในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ระดับ 3 จัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ระดับ 4 พิจารณาหลักเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	ไม่มี	-	1	2	3	4	10				(ปี 2559-2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			

มิติ/ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการกรม			
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ	
		<p>ระดับ 5 ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการระดับสูง (กยส.,สพส.) * - ผู้อำนวยการระดับสูง (ศูนย์สุขภาพจิต)* - พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ* - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มอำนาจการ)* - เภสัชกรชำนาญการพิเศษ * <p>หมายเหตุ* การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องมีการทบทวนทุกปี</p>															
		<p>1.1.4 ร้อยละของผลการดำเนินงานตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	ไม่มี	40 (ปี59)	45 (ปี60)	50 (ปี61)	55 (ปี62)	60 (ปี63)	20			(ปี 2559-2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล				

มิติ/ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการกรม		
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ
		1.1.5 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ระดับ 1 วิเคราะห์อัตราการสูญเสียของ บุคลากรแต่ละสายงานในอดีตและ อนาคต ระดับ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการ สรรหาบุคลากร (หลักเกณฑ์และ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลาดแรงงาน การผลิตของสถานศึกษา รอบระยะเวลา สำเร็จการศึกษา เป็นต้น) ระดับ 3 จัดทำ/ดำเนินการตามแผนการ สรรหาบุคลากรเชิงรุก	ไม่มี	-	-	1	2	3	10			(ปี 2559- 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			
		1.1.6 ร้อยละของผลการดำเนินงานตาม แผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	ไม่มี	-	35 (ปี60)	40 (ปี61)	45 (ปี62)	50 (ปี63)	20			(ปี 2560 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			
		1.1.7 ร้อยละของการดำเนินการกับ ตำแหน่งว่างข้าราชการที่ได้ดำเนินการ สรรหา/บรรจุ/รับโอนย้ายตามความ ต้องการของหน่วยงาน	118	40	45	50	55	60	10			(ปี 2560 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกรม		
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ
2. การบริหารและใช้ศักยภาพกำลังคนกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Talent Management and Utilization)	2.1 มีการพัฒนาและใช้ศักยภาพกำลังคนกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงให้เกิดประโยชน์สูงสุด	2.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ ทบทวนทำเนียบผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ระดับ 1 กำหนดด้านความเชี่ยวชาญ ระดับ 2 กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน ระดับ 3 รวบรวมข้อมูลผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ระดับ 4 จัดทำทำเนียบผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ระดับ 5 เผยแพร่/ประกาศใช้ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน		1	2	3	4	5	10			(ปี 2559 - 2563)	กลุ่มที่ปรึกษา, กบปส., สฟส., กองบริหารทรัพยากรบุคคล			
		2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ/ความเป็นเลิศด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	ไม่มี	6 (ปี59)	9 (ปี60)	12 (ปี61)	15 (ปี62)	18 (ปี63)	15			(ปี 2559 - 2563)				
		2.1.4 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด	60	30	35	40	45	50	15			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			
		2.1.5 จำนวนองค์ความรู้ของกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงเพื่อทดแทนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการ	ไม่มี	2 (ปี59)	3 (ปี60)	4 (ปี61)	5 (ปี62)	6 (ปี63)	10			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			

มิติ/ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการกรม		
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ
				ปี59	ปี60	ปี61	ปี62	ปี63								
		2.1.6 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มผู้มี ศักยภาพสูงที่ได้รับการถอดองค์ความรู้ที่ จำเป็นและสำคัญ เพื่อทดแทนการ สืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและ วิชาการ* หมายเหตุ * บุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงที่จะ เกษียณภายใน 5 ปี	ไม่มี	5 (ปี59)	10 (ปี60)	15 (ปี61)	20 (ปี62)	25 (ปี63)	20			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			
		2.1.7 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มผู้มี ศักยภาพสูงได้รับการมอบหมายงาน สำคัญ ทำทนายที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	ไม่มี	-	50 (ปี60)	55 (ปี61)	60 (ปี62)	65 (ปี63)	20			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			
	2.2 มีระบบการติดตาม และประเมินผลสัมฤทธิ์ ของงานกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง	2.2.2 ร้อยละข้าราชการกลุ่มผู้มี ศักยภาพสูงมีผลการประเมินอยู่ในระดับ ดีเด่น หรือระดับดีมาก	95	75	80	85	90	95	20			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			

มิติ/ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการกรม		
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล											10					
3. การพัฒนา กิจกรรมและ กระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคลให้มีความ ถูกต้องและ ทันเวลา (Accuracy and Timeliness)	3.1 มีการกำหนดแนวทาง ปฏิบัติและมาตรฐานการ ให้บริการทางด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่ ชัดเจน	3.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงานและทดสอบ มาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระดับ 1 จัดทำ (ร่าง) คู่มือการ ปฏิบัติงานฯ และแบบทดสอบมาตรฐาน วิชาชีพสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ 2 ทดลองใช้ ทดสอบและติดตาม ประเมินผล “ร่าง” คู่มือการปฏิบัติงานฯ ระดับ 3 ปรับปรุงและจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานและแบบทดสอบคู่มือการ ปฏิบัติงานฯ ระดับ 4 เผยแพร่และประกาศใช้คู่มือ การปฏิบัติงานฯ ระดับ 5 ประเมินผลและรับรอง มาตรฐานฯ	ไม่มี	1	2	3	4	5	30	50		(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกรม		
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ
		3.1.2 ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านเกณฑ์ที่กรมกำหนดตามมาตรฐานวิชาชีพ	ไม่มี	60 (ปี59)	65 (ปี60)	70 (ปี61)	75 (ปี62)	80 (ปี63)	35			(ปี 2560 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			
		3.1.3 มีจำนวนกิจกรรมทางด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (HR SLA)	2	2	3	4	5	6	35			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			
4. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมทำให้บริการและระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation)	4.1 มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพและความสะดวกสบายการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <ul style="list-style-type: none"> Reduction Steps Self Service Process Tracking 	4.1.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-HR) <p>ระดับ 1 วิเคราะห์กระบวนการงานเพื่อปรับปรุงด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-HR)</p> <p>ระดับ 2 ปรับปรุง/ พัฒนาระบบงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-HR)</p> <p>ระดับ 3 ทดลองระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-HR)</p> <p>ระดับ 4 ติดตาม ประเมินผลการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-HR) ตามกระบวนการที่กำหนด</p> <p>ระดับ 5 ดำเนินกิจกรรมตามผลการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ</p>	ไม่มี	1	2	3	4	5	25	30		(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกรม		
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ
		4.1.2 ร้อยละของการบริการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-HR) มาใช้	10 (4 โปรแกรม จาก 40 กระบวนการ)	10	15	20	25	30	25			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			
		4.1.3 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-HR)	ไม่มี	65	70	75	80	85	25			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			
		4.1.4 ร้อยละต้นทุนค่าใช้จ่าย (Unit Cost) ของกิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคลลดลงจากการนำนวัตกรรมมาใช้	ไม่มี	10	15	20	25	30	25			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			
	4.2 มีการสร้างศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพจิตเพื่อใช้ในการวางแผน/ตัดสินใจ/ปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ (HR Data Center)	4.2.2 ร้อยละของข้อมูลทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพจิตมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน หมายเหตุ * ข้อมูลทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต ** ข้อมูลทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพจิตของกระทรวงสาธารณสุข	78.32*	50 ** (ปี59)	55 ** (ปี60)	60 ** (ปี61)	65 ** (ปี62)	70 ** (ปี63)	25			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			
		4.2.3 จำนวนข้อมูลสารสนเทศที่นำมาใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีงบประมาณ	ไม่มี	2	3	4	5	6	25			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			
		4.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลสุขภาพจิต	ไม่มี	65	70	75	80	85	25			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกรม			
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ	
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล											30						
5. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ความท้าทายขององค์กร และรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (Capability Development)	5.1 มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	5.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำพจนานุกรมความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนงานตามนโยบายยุทธศาสตร์สุขภาพจิต	ไม่มี	1	2	3	4	5	10	30		(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				
		ระดับ 1 การทบทวนพจนานุกรมความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละสายงาน															
		ระดับ 2 กำหนด(ร่าง)ความรู้ ทักษะ สมรรถนะใหม่ที่สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์สุขภาพจิต															
		ระดับ 3 ทดลองใช้และรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย															
		ระดับ 4 พจนานุกรมความรู้ ทักษะ สมรรถนะใหม่ที่ได้รับการอนุมัติใช้															
		ระดับ 5 เผยแพร่และประกาศใช้															
		5.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	ไม่มี	60	65	70	75	80	15			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				
		5.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)	85.19	75	80	85	90	95	15			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				

มิติ/ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการกรม		
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ
		5.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ผ่านตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด										(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			
		5.1.4.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะตามเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่มี	10	15	20	25	30	10			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			
		5.1.4.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	69.52	65	67	69	71	73	10			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			
		5.1.5 ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ได้รับ การพัฒนา/ปฐมนิเทศตามเกณฑ์ที่ กรมสุขภาพจิตกำหนด	ไม่มี	70	75	80	85	90	15			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			
		5.1.6 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิต ที่ได้รับการพัฒนาด้านประชาคมอาเซียน	11	11 (ปี59)	13.5 (ปี60)	16 (ปี61)	18.5 (ปี62)	21 (ปี63)	10			(ปี 2559 - 2563)	กองการ เจ้าหน้าที่			
		5.1.7 ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมที่ ได้รับการติดตามการพัฒนาการอบรม หลักสูตรพยาบาลเฉพาะทาง	ไม่มี	50	55	60	65	70	15			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			
	5.2 สนับสนุนให้เกิด วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ทั่วทั้งองค์กร	5.2.1 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด กรมสุขภาพจิตที่มีการถอดความรู้จาก ผู้รู้/ผู้เชี่ยวชาญ	ไม่มี	50	55	60	65	70	100	10		(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกรม		
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ
6. การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน (Retention Plan)	6.1 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	6.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการธำรงรักษากำลังคน ระดับ 1 ตั้งคณะกรรมการ ระดับ 2 วิเคราะห์ข้อมูลการสูญเสียกำลังคน ระดับ 3 วิเคราะห์หาสาเหตุของการสูญเสียกำลังคน ระดับ 4 จัดทำแผนการธำรงรักษา กำลังคน ระดับ 5 ร้อยละของผลการดำเนินการตามแผนการธำรงรักษา กำลังคน	ไม่มี	1	2	3	4	5	10	30		(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			
		6.1.2 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	88.78	84	86	88	90	92	20			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			
		6.1.3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	80.02	70	75	80	85	90	20			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			
		6.1.5 ร้อยละอัตราการลาออก โอนออกของบุคลากรสายงานหลักที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์	2.58	3.16	2.87	2.58	2.29	2.00	20			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกรม		
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ
		6.1.6 ร้อยละของบุคลากรใหม่ที้ออกจากส่วนราชการภายในระยะเวลา 1 ปี	ไม่มี	30	25	20	15	10	10			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			
7. พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)	7.1 มีการบริหารค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน และตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน	7.1.2 ระยะเวลาในการออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและการเบิกจ่ายภายในเวลาที่กำหนด	ไม่มี	6 เดือน	5 เดือน	4 เดือน	3 เดือน	2 เดือน	35			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			
		7.1.3 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	ไม่มี	60	65	70	75	80	35			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			

มิติ/ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการกรม		
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล											10					
8. การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ มีความโปร่งใสและ พร้อมรับการ ตรวจสอบ (Transparency and Accountability)	8.1 มีระบบและกลไกการ จัดการเรื่องร้องเรียน/การ กระทำผิดทางวินัยและ ความรับผิดทางละเมิดของ เจ้าหน้าที่ ที่มีความโปร่งใส	8.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียน/การ กระทำผิดทางวินัยและละเมิดการปฏิบัติ หน้าที่ ที่มีความโปร่งใส <u>ระดับ 1</u> จัดสรรอัตรากำลังตำแหน่งที่มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้าน กฎหมาย การเงินและบัญชี พัสดุ ฯลฯ <u>ระดับ 2</u> จัดทำคู่มือแนวทางการ ปฏิบัติงานด้านการสอบสวนทางวินัย/ การละเมิดในการปฏิบัติหน้าที่ <u>ระดับ 3</u> จัดอบรม/ พัฒนา เทคนิคการ สอบสวนทางวินัย/การละเมิดในการ ปฏิบัติหน้าที่ <u>ระดับ 4</u> การตรวจสอบมาตรฐาน / องค์ประกอบของกรมการสอบสวนทาง วินัย/การละเมิดในการปฏิบัติหน้าที่ <u>ระดับ 5</u> ติดตาม/ประเมินผล	ไม่มี	1	2	3	4	5	20	50		(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			

มิติ/ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการกรม		
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ
		8.1.2 ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม/ พัฒนาเทคนิคการสอบสวนทางวินัย/ การละเมิดในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรู้ เพิ่มขึ้น	ไม่มี	50	55	60	65	70	20			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			
		8.1.3 ร้อยละของจำนวนเรื่องการ สืบสวน/สอบสวนทางวินัย ที่เป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนด	5	80	85	90	95	100	20			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			
		8.1.4 ร้อยละของจำนวนเรื่องการ สอบสวนความรับผิดชอบทางละเมิดของ เจ้าหน้าที่ ที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	0	80	85	90	95	100	20			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			
		8.1.5 ร้อยละการตอบสนองต่อ ข้อร้องเรียนภายใน 15 วันทำการ	100	60	65	70	75	80	20			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล			

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกรม			
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ	
	8.2 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	8.2.1 ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อความโปร่งใสในกระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.863	2.32	2.59	2.86	3.13	3.40	25	50		(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				
		8.2.2 ค่าเฉลี่ยของความเชื่อมั่นต่อระบบการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่เป็นธรรม	2.488	2.00	2.25	2.50	2.75	3.00	25			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				
		8.2.3 ค่าเฉลี่ยของการตัดสินใจของกลุ่มผู้บริหารระดับสูงในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักคุณธรรม ตามความสามารถและผลงาน	2.683	2.16	2.42	2.68	2.94	3.20	25				(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			
		8.2.4 ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการดำเนินการตามระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน	2.836	2.28	2.56	2.84	3.12	3.40	25				(ปี 2559 - 2563)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			

มิติ/ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการกรม			
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			นโยบาย	ยุทธศาสตร์	มาตรการ	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน												15					
9. พัฒนาคุณภาพ ชีวิตและเสริมสร้าง ความผูกพันของ บุคลากร กรมสุขภาพจิต (Quality of Work life and Engagement)	9.1 ส่งเสริมและสนับสนุน ให้เกิดระบบทีมเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากร ในการปฏิบัติงานในองค์กร	9.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของแต่ละ หน่วยงานในการเข้าร่วมกิจกรรมการ สร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากรในองค์กร	ไม่มี	65	70	75	80	85	100	35		(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล				
	9.2 ส่งเสริมและพัฒนา สภาพแวดล้อมและระบบ สวัสดิการให้เหมาะสมกับ การทำงานที่ดี	9.2.1 ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและ สภาพแวดล้อม	83.25	79	81	83	85	87	50	35		(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล				
		9.2.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อกิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากร	ไม่มี	30	35	40	45	50	50			(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล				
	9.3 ส่งเสริมกิจกรรมจิต อาสาในทุกระดับ	9.3.1 ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วม กิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง	ไม่มี	65	70	75	80	85	100	30		(ปี 2559 - 2563)	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล				