

หน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล.....

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน
สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2568.....

(3) ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ / วัตถุประสงค์	(4) ความเสี่ยง	(5) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(6) การประเมินผล การควบคุมภายใน	(7) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(8) การปรับปรุงการควบคุม	(9) หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดแล้วเสร็จ
ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)						
O1. การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS/SEIS)	ชุดคำสั่งที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลต่อระยะเวลาในการบันทึกข้อมูลลงในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS/SEIS)	1. การบันทึกข้อมูลหรือปรับปรุงข้อมูลลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ภายใน 15 วันทำการ หลังจากได้รับคำสั่งหรือบันทึกข้อความขอปรับปรุงข้อมูลจากหน่วยงาน 2. ตรวจสอบโครงสร้างอัตราค่าจ้าง ตามมติ อ.ก.พ. ร่วมกับกลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตราค่าจ้าง ให้เป็นปัจจุบัน	ยังไม่เพียงพอ	ขาดเอกสารหรือหลักฐาน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS/SEIS)	ประสานความร่วมมือกับผู้ดูแลข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดร่วมตรวจสอบ และจัดทำบันทึกข้อความพร้อมแนบหลักฐาน แจ้งมายังกลุ่มงานบำเหน็จความชอบและข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อทำการปรับปรุงข้อมูลต่อไป ผ่านการประชุมชี้แจงเครือข่าย	กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและข้อมูลส่วนบุคคล 30 กันยายน 2568
O2: การดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	1. เนื่องจากหลักเกณฑ์การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์มีรายละเอียดค่อนข้างมาก การตรวจสอบรายชื่อผู้มีสิทธิขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อาจตกหล่นไม่ครบทุกคน 2. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ผู้มาขอรับบริการเพื่อประกอบการตัดสินใจเรื่องการลาออกราชการไม่ครบถ้วน อาจส่งผลให้บุคลากรเสียสิทธิในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และอาจนำมาสู่การฟ้องร้องหรือร้องเรียนได้	1. การจัดทำฐานข้อมูลเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต 2. ให้คำปรึกษาหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตผ่านช่องทางโทรศัพท์และแอปพลิเคชันไลน์ในรายละเอียดหลักเกณฑ์การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ยังไม่เพียงพอ	ผู้รับผิดชอบงานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ทั้งระดับกรม / ระดับหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลง ผู้รับผิดชอบบ่อยครั้ง ทำให้ยังขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการดำเนินงานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์นั้นมีความละเอียดหลักเกณฑ์ที่สำคัญเป็นจำนวนมาก ผู้ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการดำเนินงาน อีกทั้งการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิของข้าราชการซึ่งเป็นเครื่องหมายแสดงเกียรติยศและบำเหน็จความชอบที่พระมหากษัตริย์ทรงพระราชทาน จึงเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่กระทบต่อจิตใจของผู้ได้การเสนอชื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	1. มีหนังสือแจ้งหน่วยงานให้ปฏิบัติตามระเบียบและหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 2. ประชาสัมพันธ์ถึงสิทธิ คุณสมบัติ และการขาดคุณสมบัติที่จะได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้บุคลากรกรมสุขภาพจิตทราบ 3. จัดทำ Check list / เอกสารการรับทราบถึงสิทธิต่างๆ ให้กับข้าราชการที่ประสงค์ลาออกราชการ	กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและข้อมูลส่วนบุคคล 30 กันยายน 2568

หน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล.....

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน
สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2568.....

(3) ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ / วัตถุประสงค์	(4) ความเสี่ยง	(5) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(6) การประเมินผล การควบคุมภายใน	(7) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(8) การปรับปรุงการควบคุม	(9) หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดแล้วเสร็จ
O3 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมสุขภาพจิต ให้มีความเชี่ยวชาญ และมีความสุข	1. กรมสุขภาพจิต ยังไม่มี แผนพัฒนาเครือข่ายกำลังคน สุขภาพจิตที่มีความชัดเจน 2. บุคลากรกรมสุขภาพจิต บางส่วนยังขาดความเชี่ยวชาญ ด้านสุขภาพจิตและจิตเวชในการ พัฒนาเครือข่ายกำลังคน สุขภาพจิต	1. มีแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต 2. มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ขับเคลื่อนผ่านเกณฑ์ PMQA 4.0 และ แผนเสริมสร้างความสุข โดยขับเคลื่อน ผ่านตัวชี้วัดตามคำรับรอง 3. มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาเครือข่าย กำลังคนสุขภาพจิต โดยหน่วยฝึกอบรม สังกัด กรมสุขภาพจิต 4. มีการจัดลำดับความสำคัญและความ จำเป็นในการพัฒนาสายวิชาชีพให้มีความ เชี่ยวชาญ 5. มีการจัดสรรโควตาการศึกษา ภายในประเทศให้กับข้าราชการ	ไม่เพียงพอต่อการควบคุม	1. เครือข่ายกำลังคนสุขภาพจิตยังไม่ ครอบคลุมทุกวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยาคลินิก นักสังคม สงเคราะห์ นักกิจกรรมบำบัด และ เภสัชกร 2. บุคลากรกรมสุขภาพจิตยังขาดความ เชี่ยวชาญ ให้สามารถเป็นพี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน เป็นที่ปรึกษา แก่นำ หรือ วิทยากร ตามความต้องการของหน่วยงาน เครือข่ายด้านสุขภาพจิตได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต ให้มี ความเชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรอย่างครอบคลุม 2. ทบทวนคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต 3. จัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายกำลังคนสุขภาพจิต 4. ผลักดันขอโควตาและงบประมาณในการพัฒนา บุคลากรในแต่ละวิชาชีพ 5. สนับสนุน การฝึกอบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อเตรียมความพร้อมในการสมัคร เข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และศึกษาต่อในประเทศ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต และจิตเวช เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในสายงาน พยาบาล 6. จัดประชุมชี้แจง หรือ Info ประชุมสัมพันธการรับ สมัคร เพื่อเพิ่มจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ให้ สอดคล้องกับอัตราตำแหน่งว่างของกรมสุขภาพจิต	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล 30 ก.ย. 2568

หน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล.....

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน

สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2568.....

(3) ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ / วัตถุประสงค์	(4) ความเสี่ยง	(5) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(6) การประเมินผล การควบคุมภายใน	(7) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(8) การปรับปรุงการควบคุม	(9) หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดแล้วเสร็จ
๐4. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร กรมสุขภาพจิต	สถานการณ์การหมุนเวียนของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีอัตราสูงจากข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย.67 กรมสุขภาพจิตมีอัตราว่างของข้าราชการรวม จำนวน 329 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 8.73 ซึ่ง ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการควรมีอัตราว่างสำหรับหมุนเวียน ไม่เกินร้อยละ 5 อัตราว่างดังกล่าว ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม เช่น การขอรับการจัดสรรตำแหน่งใหม่ การเพิ่มจำนวนบุคลากรในระบบบริการ ซึ่งในปัจจุบันยังมีไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ขาด Work Life Balance และแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนคุณภาพชีวิตของบุคลากร รวมทั้งการได้รับค่าตอบแทน	มีทำแผนการสร้างความก้าวหน้าของบุคลากร มีแผนระยะ 3 ปี และ 5 ปี ใน การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นและเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายบริการทางการแพทย์และที่เกี่ยวข้องกับการบริการทางการแพทย์ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรกรมสุขภาพจิต	ยังไม่เพียงพอ	การแข่งขันด้านบุคลากรยังคงมีสูง กรมสุขภาพจิตยังคงมีบุคลากรที่ขอโอนไปส่วนราชการอื่น หรือลาออกก่อนครบวาระเกษียณอายุราชการจำนวนมาก	1. พิจารณาการสร้างความก้าวหน้าแก่บุคลากรนอกจากแผนสร้าง ความก้าวหน้าที่มีอยู่ โดยวิเคราะห์จากความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงานตามภาระงาน ความขาดแคลนและความจำเป็น ให้สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน 2. การเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการประจำปีเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นหรือกำหนดตำแหน่งเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	กลุ่มงานพัฒนาระบบงาน และอัตรากำลัง 30 ก.ย. 2568

หน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล.....

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน
สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2568.....

(3) ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ / วัตถุประสงค์	(4) ความเสี่ยง	(5) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(6) การประเมินผล การควบคุมภายใน	(7) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(8) การปรับปรุงการควบคุม	(9) หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดแล้วเสร็จ
ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance : C)						
C1. การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการ บริหารงานบุคคลของบุคลากร ในสังกัดกรม สุขภาพจิต (ด้านการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้อง ทุกข์/การดำเนินการทางวินัย/งานคดี)	1. การปฏิบัติงานของหน่วยงาน ยังพบข้อบกพร่อง ผิดพลาดใน การดำเนินงานตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติราชการ 2. การประสานงานระหว่าง หน่วยงานกับส่วนกลางใน ประเด็นปัญหาและข้อกฎหมาย ไม่ทันท่วงที เนื่องจากไม่มีนิติกร ประจำหน่วยงานที่รับผิดชอบ ชัดเจน 3. ส่วนงานการสอบสวนการ ดำเนินการทางวินัยในระดับ หน่วยงานยังพบข้อบกพร่อง	1. การมีเทศหน่วยงานในสังกัดกรม สุขภาพจิต 2. การให้คำปรึกษาผ่านช่องทาง โทรศัพท์ แอปพลิเคชันไลน์กลุ่ม 3. การตรวจสอบสำนวนโดยนิติกร กรม สุขภาพจิต 4. คู่มือการดำเนินการทางวินัย	ไม่เพียงพอต่อการควบคุม	1. หน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2. หน่วยงานไม่ดำเนินงานให้เป็นไป ตามขั้นตอนของกฎ ระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 3. ผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายและการ ดำเนินการทางวินัยของหน่วยงานยัง ขาดความรู้ความเข้าใจในการ ดำเนินการทางวินัย	1. เพิ่มอัตราตำแหน่งนิติกร ให้ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน 2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายและการ ดำเนินการทางวินัยในหน่วยงานใน สังกัดกรมสุขภาพจิต	กลุ่มงานจริยธรรม และกลุ่ม งานวินัยและนิติการ 30 กันยายน 2568

หน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล.....

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน
สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2568.....

(3) ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ / วัตถุประสงค์	(4) ความเสี่ยง	(5) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(6) การประเมินผล การควบคุมภายใน	(7) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(8) การปรับปรุงการควบคุม	(9) หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดแล้วเสร็จ
C2. การส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต/มาตรฐานทาง จริยธรรม เพื่อให้การบริหารราชการของกรม สุภาพพจน์ เป็นไปด้วยความโปร่งใสปราศจากการ ทุจริตคอร์รัปชัน	1. การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในข้อกฎหมายและ กฎระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัติที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ 2. ข้อกฎหมายและกฎระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีจำนวน มากและมีการแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ	1. การนิเทศหน่วยงานในสังกัดกรม สุภาพพจน์ 2. การให้คำปรึกษาผ่านช่องทาง โทรศัพท์และแอปพลิเคชันไลน์กลุ่ม 3. ขับเคลื่อนผ่านตัวชี้วัดของหน่วยงาน ตัวชี้วัดที่ 24 ร้อยละของผลการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด กรมสุภาพพจน์ (ITA)	ไม่เพียงพอต่อการควบคุม	1. บุคลากรไม่ปฏิบัติตามกฎ และ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ 2. บุคลากรผู้ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานด้าน ITA ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนดไม่ถูกต้อง	1. จัดโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของกลไกการป้องกันการทุจริตและ ระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิ บาล ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้ <u>กิจกรรมที่ 1</u> การจัดงานส่งเสริม คุณธรรมและธรรมาภิบาลในการ ดำเนินงาน <u>กิจกรรมที่ 2</u> การอบรมพัฒนาด้านการ เสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกการ ป้องกัน การทุจริตและระบบบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาล <u>กิจกรรมที่ 3</u> การประชุมคณะกรรมการ จริยธรรมประจำกรมสุภาพพจน์ 2. จัดโครงการอบรมหลักสูตรเตรียม ความพร้อมสำหรับผู้บริหารหน่วยงาน ของกรมสุภาพพจน์	กลุ่มงานจริยธรรม และกลุ่ม งานวินัยและนิติการ 30 กันยายน 2568

(นายชัยณรงค์ บุรินทร์กุล)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

- 6 S.A. 2567