



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการ ให้/รับ สนิบจากการดำเนินงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน

ประจำปี พ.ศ. 2569

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

ภารกิจตามกฎหมาย / แผนงาน / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ / ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				ลำดับความเสี่ยง ในแต่ละประเภท ความเสี่ยง*
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		
						คะแนน	ระดับ	
O1 การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS/SEIS)	เพื่อให้มีข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน การให้บริการและการตัดสินใจเชิงนโยบาย	ข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS ไม่เป็นปัจจุบัน	ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม : DPIS 1. ข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรในอดีตไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน ส่งผลต่อการนำข้อมูลไปใช้ในปัจจุบัน 2. ข้อมูลโครงสร้างอัตรากำลังบางตำแหน่งที่ไม่สามารถปรับได้ตามมติ อ.ก.พ. เนื่องจากยังมีคนครองตำแหน่ง หรือยังใช้ชื่อตำแหน่งเดิม ทำให้ไม่สามารถปรับให้เป็นปัจจุบันได้ 3. รายละเอียดในชุดคำสั่งที่คลาดเคลื่อน ไม่ถูกต้อง 4. ความไม่เสถียรของระบบ DPIS	2	3	6	ปานกลาง	ลำดับ 1

ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

ภารกิจตามกฎหมาย / แผนงาน / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ / ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				ลำดับความเสี่ยง ในแต่ละประเภท ความเสี่ยง*
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		
						คะแนน	ระดับ	
○1 การบันทึกข้อมูลทะเบียน ประวัติบุคลากร ในระบบสารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (DPIS/SEIS)		ข้อมูลบุคลากรในระบบ SEIS ไม่เป็นปัจจุบัน	ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม : SEIS 1. ได้รับฐานข้อมูลข้าราชการซึ่งรับโอนจาก ส่วนราชการอื่นล่าช้า 2. ข้าราชการบรรจุใหม่ บรรจุกลับ และรับ โอนจากข้าราชการประเภทอื่น ไม่ ดำเนินการจัดทำข้อมูลให้ครบถ้วนสมบูรณ์	2	3	6	ปานกลาง	

ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

ภารกิจตามกฎหมาย / แผนงาน / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ / ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				ลำดับความเสี่ยง ในแต่ละประเภท ความเสี่ยง*
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		
						คะแนน	ระดับ	
O2 แฟ้มประวัติข้าราชการของข้าราชการที่รับโอนมาจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	เป็นหลักฐานเอกสารที่รวบรวมข้อมูลสำคัญของข้าราชการ เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ	ได้รับแฟ้มประวัติข้าราชการของข้าราชการที่รับโอนมาจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขล่าช้า	ไม่สามารถนำหลักฐานเอกสารหรือข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ในแฟ้มทะเบียนประวัติข้าราชการ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้	2	3	6	ปานกลาง	ลำดับ 2
O3 การดำเนินงานการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	เพื่อให้การดำเนินงานการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับบุคลากรสังกัดกรมสุขภาพจิตถูกต้อง ครบถ้วน	รายชื่อผู้ขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน	1. บุคลากรผู้รับผิดชอบงาน HR ของหน่วยงานขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 2. หน่วยงานเสนอรายชื่อผู้ที่ขาดคุณสมบัติในการขอพระราชทาน 3. หน่วยงานเสนอรายชื่อเพิ่มเติมกระชั้นชิด	2	3	6	ปานกลาง	ลำดับ 3

ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

ภารกิจตามกฎหมาย / แผนงาน / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ / ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				ลำดับความเสี่ยง ในแต่ละประเภท ความเสี่ยง*
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		
						คะแนน	ระดับ	
O4 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร กรมสุขภาพจิตให้มีความเชี่ยวชาญ และมีความสุข	เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร กรมสุขภาพจิต ให้มีความ เชี่ยวชาญ และมีความสุข สามารถปฏิบัติงานตามบทบาท ของแต่ละวิชาชีพได้	บุคลากรกรมสุขภาพจิต บางส่วนยังขาดทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล และ AI (Digital and AI Skill)	1. ไม่มีระบบประเมินทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล และ AI (Digital and AI Skill) และ การพัฒนาทักษะดังกล่าวไม่ครอบคลุม บุคลากรในแต่ละประเภท 2. กรมสุขภาพจิตกำหนดเป็นค่าเป้าหมาย การพัฒนาในแผนปฏิบัติการระยะครึ่ง แผนฯ พ.ศ.2569 - 2570 โดยบุคลากรกรม สุขภาพจิตต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI (Digital and AI Skill) ร้อยละ 90 3. งบประมาณยังไม่เพียงพอในการพัฒนา บุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในทักษะ ดังกล่าว ส่งผลให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	3	3	9	สูง	ลำดับ 4

ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

ภารกิจตามกฎหมาย / แผนงาน / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ / ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				ลำดับความเสี่ยง ในแต่ละประเภท ความเสี่ยง*
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		
						คะแนน	ระดับ	
O5 การบริหารจัดการระบบบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569	1. บริหารจัดการระบบบุคลากรตามหนังสือสำนักงบประมาณ ที่ นร 0718/ว186 ชักซ้อมความเข้าใจการบริหารงบประมาณรายจ่ายบุคลากร ภายใต้แผนงานบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 2. สร้างเป้าหมายแก่บุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาดตนเองและเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงดึงดูด และ อำนวยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้คงอยู่กับส่วนราชการ	- กรมสุขภาพจิตได้รับงบประมาณภายใต้แผนงานบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ที่อาจไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล (เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน) หากไม่มีการควบคุมกับการบริหารตำแหน่งว่างให้สอดคล้องกับงบประมาณที่จะได้รับ	1. กรมสุขภาพจิตได้รับงบประมาณภายใต้แผนงานบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยใช้ข้อมูลการเบิกจ่ายจริงในช่วงเวลาหนึ่ง(เฉพาะตำแหน่งที่มีคนครอง) 2. การตั้งงบประมาณเป็นการตั้งล่วงหน้า 2 ปี (ตั้งแต่ปี 2567) และ ในปี 2568 สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับฐานเงินเดือนของข้าราชการ พนักงานราชการและเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบทั้งหมด เป็นระยะเวลา 2 ปีงบประมาณ ทำให้เกิดภาระด้านงบประมาณเพิ่มมากขึ้นกว่าปกติ	2	3	6	ปานกลาง	ลำดับ 5

ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

ภารกิจตามกฎหมาย / แผนงาน / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ / ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				ลำดับความเสี่ยง ในแต่ละประเภท ความเสี่ยง*
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		
						คะแนน	ระดับ	
O6 การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ สังกัดกรมสุขภาพจิต	- เพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เพื่อ ทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง	- กรณีเปิดรับสมัคร คัดเลือกข้าราชการใน ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ โดยแยกราย หน่วยงาน ส่งผลให้บาง หน่วยงานไม่มีผู้สมัคร คัดเลือก หรือมีแต่ไม่ เพียงพอกับตำแหน่งว่าง อาทิเช่น โรงพยาบาล ยุวประสาทไวทโยปถัมภ์ สถาบันกัลยาณ์ ราชนครินทร์ เป็นต้น	1. ลักษณะที่ตั้งของหน่วยงาน ผู้สมัครส่วน ใหญ่อาจมีภูมิลำเนาห่างไกลจากหน่วยงาน ที่ต้องมาปฏิบัติงาน 2. ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพใน ภาพรวม ทำให้หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน เปิดรับสมัครพยาบาลวิชาชีพ ส่งผลให้ผู้สมัครมีทางเลือกในการสมัครสอบ ในหน่วยงานที่ตนสนใจ	2	3	6	ปานกลาง	ลำดับ 6
O7 การติดตามขั้นตอน/ กระบวนการให้โอน/รับโอน ข้าราชการของหน่วยงานในสังกัด กรมสุขภาพจิตและข้าราชการผู้ขอ โอน	- เพื่อให้มีช่องทางการติดตามให้ โอน/รับโอนข้าราชการทางระบบ ออนไลน์	- ไม่มีช่องทางการติดตาม ให้โอน/รับโอนข้าราชการ ทางระบบออนไลน์	- การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ช่องทางการ ติดตามให้โอน/รับโอนข้าราชการทางระบบ ออนไลน์ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	2	3	6	ปานกลาง	ลำดับ 7

ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

ภารกิจตามกฎหมาย / แผนงาน / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ / ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				ลำดับความเสี่ยง ในแต่ละประเภท ความเสี่ยง*
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		
						คะแนน	ระดับ	
08 การติดตามขั้นตอน/ กระบวนการประเมินผลงาน วิชาการของข้าราชการในสังกัด กรมสุขภาพจิตที่ส่งผลงานเข้ารับ การประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ประเภทวิชาการ	- เพื่อให้มีช่องทางการติดตาม สถานะการส่งผลงานวิชาการของ ข้าราชการทางระบบออนไลน์	- ไม่มีช่องทางการติดตาม สถานะการส่งผลงาน วิชาการของข้าราชการ ทางระบบออนไลน์	- การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ช่องทางการ ติดตามสถานะการส่งผลงานวิชาการของ ข้าราชการทางระบบออนไลน์ เพื่อให้เข้าถึง กลุ่มเป้าหมาย	2	3	6	ปานกลาง	ลำดับ 8
09 การเบิกจ่ายเงิน	- เพื่อให้การดำเนินการด้านการ เบิกค่าใช้จ่ายในการประชุม ราชการ การเดินทางไปราชการ การบริหารงานส่วนราชการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และ ค่าตอบแทนอื่นๆ มีความถูกต้อง ตรงกับข้อมูลในระบบ New GFMIS Thai ในแต่ละ ปีงบประมาณ	1.ผู้รับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรม ไม่จัดทำสรุปผล การดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรม เพื่อตรวจทาน กับเจ้าหน้าที่การเงินของ กองบริหารทรัพยากร บุคคล 2.ไม่มีการตรวจสอบ ยอดเงินคงเหลือทุก รายการระหว่างสรุปผล การดำเนินการกับการ เบิกจ่ายเงินงบประมาณ ในระบบ New GFMIS Thai	1. ไม่มีสรุปผลการดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรม 2. ข้อมูลของยอดเงินคงเหลือทุกรายการ ระหว่างเอกสารผลการดำเนินการกับการ เบิกจ่ายเงินงบประมาณในระบบ New GFMIS Thai ข้อมูลยังไม่ตรงกัน	2	3	6	ปานกลาง	ลำดับ 9

ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

ภารกิจตามกฎหมาย / แผนงาน / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ / ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				ลำดับความเสี่ยง ในแต่ละประเภท ความเสี่ยง*
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		
						คะแนน	ระดับ	
○10 การจัดซื้อ/จัดจ้าง	- เพื่อให้การดำเนินการมีความถูกต้องตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	1. ไม่มีแบบสำรวจความต้องการใช้วัสดุ ประจำปีงบประมาณ 2. ไม่มีขั้นตอนการดำเนินการจัดหาพัสดุ ด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง	- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังมีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้ปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง และขาดการพัฒนาความรู้ตามการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	2	3	6	ปานกลาง	ลำดับ 10
○11 การใช้โทรศัพท์พื้นฐาน/เคลื่อนที่	- เพื่อประโยชน์ต่อการสอบถามรายละเอียดกับใบแจ้งหนี้และเป็นไปตามหลักการควบคุมภายในที่ดี	- รายละเอียดของการใช้โทรศัพท์พื้นฐาน/เคลื่อนที่กับใบแจ้งหนี้ไม่ตรงกัน	- ผู้ใช้งานไม่ลงรายละเอียดของการใช้โทรศัพท์พื้นฐาน/เคลื่อนที่ และไม่มีการกำชับให้ผู้ใช้งานกรอกรายละเอียดให้เรียบร้อย	2	1	2	ต่ำ	ลำดับ 11

หมายเหตุ * หมายถึง ให้ใส่ตัวเลขลำดับความเสี่ยง โดยไม่ต้องจัดเรียงลำดับ

ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance : C)

ภารกิจตามกฎหมาย / แผนงาน / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ / ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				ลำดับความเสี่ยง ในแต่ละประเภท ความเสี่ยง*
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		
						คะแนน	ระดับ	
C2.1 การปฏิบัติตนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของบุคลากร ในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ด้านการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์/การดำเนินการทางวินัย/งานคดี) (ความเสี่ยงคงเหลือปี 68)	เพื่อส่งเสริม พัฒนาและยกระดับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการข้อพิพาท การจัดการความขัดแย้งในระบบสาธารณสุข ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มีทักษะในการเป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท สามารถทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยได้ตามกฎหมาย รวมถึงจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ไกล่เกลี่ยตามกฎหมาย และตามมาตรฐานของหลักสูตรกลางอีกทั้ง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เข้ารับการอบรม สามารถเป็นผู้ไกล่เกลี่ยที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานที่หลักสูตรอบรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและการจัดการความขัดแย้งในระบบสาธารณสุข ตาม พ.ร.บ. การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 กำหนด	หน่วยบริหารหรือหน่วยงานอาจเกิดข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งในระบบสาธารณสุขขึ้นภายในหน่วยงานสังกัดกรมสุขภาพจิต หรือในระบบสาธารณสุขที่จำเป็นต้องใช้ผู้ไกล่เกลี่ยที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ย เพื่อไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและการจัดการความขัดแย้งในระบบสาธารณสุข	1. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและการจัดการความขัดแย้งในระบบสาธารณสุขตามกฎหมายระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ย ตาม พ.ร.บ. การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562	4	5	20	สูงมาก	ลำดับ 1

C6 พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต/มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

C6.1 การส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต/มาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้การบริหารราชการของกรมสุภาพจิต เป็นไปด้วยความโปร่งใสปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายและกฎระเบียบนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ สามารถใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตามรูปแบบขั้นตอนและวิธีการที่เป็นสาระสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งเป็นการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ ลดความผิดพลาดและข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น และประสบการณ์	บุคลากรไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมายและกฎระเบียบนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมถึงแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	1. บุคลากรของหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมายและระเบียบเกี่ยวข้องกับการใช้เงินบำรุง เงินบริจาค และการจ่ายค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน รวมทั้งการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ 2. หน่วยงานยังไม่ดำเนินงานให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 3. บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ยังขาดความรู้ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อกฎหมาย กฎระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ 4. หลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนด มีการปรับปรุงเป็นประจำทุกปี บุคลากรผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้าน ITA ต้องศึกษาติดตาม และทบทวนแนวทางการประเมินฯเป็นประจำทุกปี	4	4	16	สูงมาก	ลำดับ 2
---	---	---	--	---	---	----	--------	---------

หมายเหตุ * หมายถึง ให้ใส่ตัวเลขลำดับความเสี่ยง โดยไม่ต้องจัดเรียงลำดับ



(นายชัยณรงค์ บุรินทร์กุล)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

- 5 พ.ย. 2568

หน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล.....

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน

สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2569.....

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

(3) ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ / วัตถุประสงค์	(4) ความเสี่ยง	(5) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(6) การประเมินผล การควบคุมภายใน	(7) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(8) การปรับปรุงการควบคุม	(9) หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดแล้วเสร็จ
O1 การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากร ในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS/SEIS)	- ข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS ไม่เป็นปัจจุบัน	1. การบันทึกข้อมูลหรือปรับปรุงข้อมูลลงใน ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ภายใน 15 วันทำการ หลังจากได้รับคำสั่งหรือบันทึกข้อความ ขอปรับปรุงข้อมูลจากหน่วยงาน 2. ตรวจสอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามมติ อ.ก.พ. ร่วมกับกลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง ให้เป็นปัจจุบัน 3. การรับทราบหนังสือแจ้งเวียนภายในกอง บริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่เพียงพอต่อการควบคุม	ขาดเอกสารหรือหลักฐาน เพื่อนำมาใช้ใน การปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS)	ประสานความร่วมมือกับผู้ดูแลข้อมูล บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดร่วม ตรวจสอบ และจัดทำบันทึกข้อความ พร้อมแนบหลักฐาน แจ้งมายังกลุ่มงาน บำเหน็จความชอบและข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อทำการปรับปรุงข้อมูลต่อไป ผ่านการ ประชุมชี้แจงเครือข่าย	กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและ ข้อมูลส่วนบุคคล 30 กันยายน 2569

หน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล.....

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน

สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2569.....

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

(3) ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ / วัตถุประสงค์	(4) ความเสี่ยง	(5) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(6) การประเมินผล การควบคุมภายใน	(7) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(8) การปรับปรุงการควบคุม	(9) หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดแล้วเสร็จ
O1 การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากร ในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS/SEIS)	ข้อมูลบุคลากรในระบบ SEIS ไม่เป็นปัจจุบัน	1. กรณีรับโอนจากส่วนราชการอื่น ดำเนินการ ติดตามและประสานเป็นการภายในเจ้าหน้าที่ผู้ ปฏิบัติของหน่วยงานที่ให้โอนเพื่อดำเนินการส่ง ฐานข้อมูลให้กรมสุขภาพจิต 2. กรณีข้าราชการบรรจุใหม่ บรรจุกลับ และรับ โอนจากข้าราชการประเภทอื่น ประสาน HR หน่วยงานให้แจ้งข้าราชการดังกล่าวดำเนินการ จัดทำทะเบียนประวัติให้ครบถ้วนสมบูรณ์โดยด่วน 3. ตรวจสอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามมติ อ.ก.พ. ร่วมกับกลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง ให้เป็นปัจจุบัน	ไม่เพียงพอต่อการควบคุม	ไม่สามารถดำเนินการบันทึกข้อมูลคำสั่ง หรือ ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของข้าราชการกลุ่ม ดังกล่าวได้ ส่งผลให้ข้อมูลประวัติข้าราชการ ไม่เป็นปัจจุบัน	1. จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการซึ่งรับโอน จากส่วนราชการอื่นเพื่อใช้ในการรายงาน ตามรอบที่กำหนด 2. กำหนดแผนการติดตามข้อมูลที่ค้างส่ง พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบ 3. กำหนดกรอบเวลาในการติดตามเพื่อแจ้ง ให้หน่วยงานที่ให้โอนดำเนินการต่อไป 4. การสร้างเครือข่ายเพื่อปฏิสัมพันธ์กับ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อขอความ อนุเคราะห์ให้ดำเนินการต่อไป 5. หากประเมินผลการติดตามแล้วไม่มีความ คืบหน้า จะดำเนินการส่งหนังสือไปยัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อ ติดตามและเร่งรัดต่อไป - หรือร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขเพื่อวางแผนทางการแก้ไขกรณี ดังกล่าว	กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและ ข้อมูลส่วนบุคคล 30 กันยายน 2569

หน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล.....
รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน
สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2569.....

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

(3) ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ / วัตถุประสงค์	(4) ความเสี่ยง	(5) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(6) การประเมินผล การควบคุมภายใน	(7) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(8) การปรับปรุงการควบคุม	(9) หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดแล้วเสร็จ
O2 เพิ่มประวัติข้าราชการของข้าราชการที่รับโอน มาจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	ได้รับเพิ่มประวัติข้าราชการของข้าราชการที่รับ โอนมาจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ล่าช้า	ประสานเป็นการภายในกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านกลุ่ม ไลน์	ไม่เพียงพอต่อการควบคุม	ไม่สามารถนำหลักฐานเอกสารหรือข้อมูล สำคัญต่าง ๆ ในแฟ้มทะเบียนประวัติ ข้าราชการ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้	1. จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการซึ่งรับโอน จากส่วนราชการอื่นเพื่อใช้ในการรายงาน ตามรอบที่กำหนด 2. กำหนดแผนการติดตามข้อมูลที่ค้างส่ง พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบ 3. กำหนดกรอบเวลาในการติดตามเพื่อ แจ้งให้หน่วยงานที่ให้โอนดำเนินการต่อไป 4. การสร้างเครือข่ายเพื่อปฏิสัมพันธ์กับ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อขอความ อนุเคราะห์ให้ดำเนินการต่อไป 5. หากประเมินผลการติดตามแล้วไม่มี ความคืบหน้า จะดำเนินการส่งหนังสือไป ยังสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อ ติดตามและเร่งรัดต่อไป	กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและ ข้อมูลส่วนบุคคล 30 กันยายน 2569

หน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล.....

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน
สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2569.....

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

(3) ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ / วัตถุประสงค์	(4) ความเสี่ยง	(5) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(6) การประเมินผล การควบคุมภายใน	(7) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(8) การปรับปรุงการควบคุม	(9) หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดแล้วเสร็จ
O3 การดำเนินการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	รายชื่อผู้ขอรับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน	1. การจัดทำฐานข้อมูลเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของ บุคลากรกรมสุขภาพจิต 2. ให้คำปรึกษาหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ผ่านช่องทางโทรศัพท์และแอปพลิเคชันไลน์ใน รายละเอียดหลักเกณฑ์การขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ 3. การจัดประชุมชี้แจงในเวทีต่างๆ	ไม่เพียงพอต่อการควบคุม	บุคลากรผู้รับผิดชอบงาน HR ของหน่วยงานขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	1. มีหนังสือแจ้งหน่วยงานให้ปฏิบัติตาม ระเบียบและหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เพื่อ ป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในการขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 2. ประชาสัมพันธ์ถึงสิทธิ คุณสมบัติ และการ ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้บุคลากรกรม สุขภาพจิตทราบ 3. การตอบกลับข้อมูลของผู้มีคุณสมบัติ / ขาดคุณสมบัติ เพื่อให้ทั้งหน่วยงานและ บุคลากรลงนามรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร โดยเฉพาะในกรณีที่ขาดคุณสมบัติว่าเป็น เพราะเหตุใด 4. สร้างระบบที่เสี่ยงให้กับหน่วยงานที่มีการ เปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้ ก่อให้เกิดความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน	กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและ ข้อมูลส่วนบุคคล 30 กันยายน 2569

หน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล.....
รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน
สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2569.....

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

(3) ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ / วัตถุประสงค์	(4) ความเสี่ยง	(5) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(6) การประเมินผล การควบคุมภายใน	(7) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(8) การปรับปรุงการควบคุม	(9) หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดแล้วเสร็จ
O4 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร กรม สุขภาพจิตให้มีความเชี่ยวชาญ และมีความสุข	บุคลากรกรมสุขภาพจิต บางส่วนยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI (Digital and AI Skill)	1. จัดทำแผน/โครงการ/กิจกรรม สอดแทรก เนื้อหาความรู้ โดยบูรณาการร่วมกับโครงการ อบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น หรือจัดหาหลักสูตร เฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจากหน่วยงาน ภายนอก 2. กำหนดเป็นเกณฑ์ PMQA-DMH 4.0 หมวด 5 การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ใน หลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยกำหนด เป็นคู่มือและแบบฟอร์มในการติดตาม ประเมินผลหน่วยงานในสังกัด และกำหนด ส่งผลการพัฒนาบุคลากร รอบ 9 เดือน และ รอบ 12 เดือน	ไม่เพียงพอต่อการควบคุม	ไม่มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกรม สุขภาพจิตในแต่ละระดับ เพื่อจัดทำแผน/ โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล และ AI (Digital and AI Skill)	1. สำรวจความต้องการฝึกอบรมด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกรม สุขภาพจิตในแต่ละระดับ 2. จัดทำหลักสูตรทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล และ AI (Digital and AI Skill) สำหรับผู้บริหารกรมสุขภาพจิต/ ผู้ปฏิบัติงานด้าน IT/ บุคลากรทั่วไป 3. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI (Digital and AI Skill) สำหรับ เตรียมผู้บริหารยุคใหม่ : ภายได้ โครงการหลักสูตรเตรียมความพร้อม ของผู้บริหารกรมสุขภาพจิต (ผบจ.) 4. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI (Digital and AI Skill) สำหรับ ผู้ปฏิบัติงานด้าน IT 5. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI (Digital and AI Skill) สำหรับ บุคลากรทั่วไป	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล 30 ก.ย. 69

หน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล.....
รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน
สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2569.....

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

(3) ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ / วัตถุประสงค์	(4) ความเสี่ยง	(5) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(6) การประเมินผล การควบคุมภายใน	(7) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(8) การปรับปรุงการควบคุม	(9) หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดแล้วเสร็จ
O5 การบริหารจัดการงบบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569	- กรมสุขภาพจิตได้รับงบประมาณภายใต้ แผนงานบุคลากรภาครัฐ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569 ที่อาจไม่เพียงพอ สำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากร บุคคล (เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน) หาก ไม่มีการควบคุมกับการบริหารตำแหน่งว่างให้ สอดคล้องกับงบประมาณที่จะได้รับ	- การบริหารจัดการการขอให้ตำแหน่งว่างของ ข้าราชการ และการใช้งบบุคลากรในภาพรวม ของกรมสุขภาพจิต ในทุกเดือน	ไม่เพียงพอ	1. กรมสุขภาพจิตได้รับงบประมาณภายใต้ แผนงานบุคลากรภาครัฐ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยใช้ข้อมูลการ เบิกจ่ายจริงในช่วงเวลาหนึ่ง(เฉพาะ ตำแหน่งที่มีคนครอง) 2. การตั้งงบประมาณเป็นการตั้งล่วงหน้า 2 ปี (ตั้งแต่ปี 2567) และ ในปี 2568 สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับฐานเงินเดือนของ ข้าราชการ พนักงานราชการและเยียวยา ผู้ที่ได้รับผลกระทบทั้งหมด เป็นระยะเวลา 2 ปีงบประมาณ ทำให้เกิดภาระด้าน งบประมาณเพิ่มมากขึ้นกว่าปกติ	1. บริหารจัดการการขอใช้ตำแหน่งว่างให้ สอดคล้องกับการชักข้อความเข้าใจการ บริหารงบประมาณรายจ่ายบุคลากร ของ สำนักงบประมาณ (1) จัดทำแนวทางการบริหาร ตำแหน่งว่างเพื่อการบริหารงบประมาณ ภายใต้แผนงานบุคลากรภาครัฐ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569 (2) ติดตามผลการเบิกจ่าย งบประมาณทุกเดือน และประเมินความ เสี่ยงทุกไตรมาส 2. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับ งบประมาณเพิ่มตามจากกรมบัญชีกลาง และสำนักงานงบประมาณ เช่น การ บริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ พนักงานราชการ และเหตุผลความจำเป็น ที่ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอ	กลุ่มงานพัฒนาระบบงาน และอัตรากำลัง 30 กันยายน 2569

หน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล.....

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน

สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2569.....

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

(3) ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ / วัตถุประสงค์	(4) ความเสี่ยง	(5) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(6) การประเมินผล การควบคุมภายใน	(7) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(8) การปรับปรุงการควบคุม	(9) หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดแล้วเสร็จ
O6 การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ สังกัดกรมสุขภาพจิต	- กรณีเปิดรับสมัครคัดเลือกข้าราชการใน ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ โดยแยก รายหน่วยงาน ส่งผลให้บางหน่วยงานไม่มีผู้ มาสมัคร หรือมีแต่ไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่าง เช่น โรงพยาบาลยุวประสาทไวทโยปถัมภ์ สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ เป็นต้น	- กำหนดการเปิดรับสมัครตำแหน่งพยาบาล วิชาชีพ แบบรวมหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เป็นหนึ่ง บัญชีตำแหน่ง เช่น พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ (กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จิตเวช ผู้ใหญ่) ซึ่งจะประกอบไปด้วย โรงพยาบาลศรี ธัญญา สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา และสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์) และ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ (กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จิตเวชเด็ก) ซึ่งจะประกอบไปด้วย โรงพยาบาลยุวประสาท ไวทโยปถัมภ์ สถาบันราชานุกูล สถาบัน สุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์) เป็นต้น	-	- การขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกใน ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ ที่ รวมกันหลายหน่วยงานในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล นั้น หาก หน่วยงานตำแหน่งว่างที่เรียก ไม่ตรงกับ ความต้องการของผู้ได้รับการคัดเลือก อาจส่งผลให้เกิด การสละสิทธิเข้ารับ ราชการได้	-	กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 30 กันยายน 2569
O7 การติดตามขั้นตอน/กระบวนการให้โอเ็น/รับ โอเ็นข้าราชการของหน่วยงานในสังกัดกรม สุขภาพจิตและข้าราชการผู้ขอโอเ็น	1. เนื่องจากมีการให้โอเ็น/รับโอเ็นข้าราชการ จำนวนมาก จึงมีการติดตามสอบถามความ คืบหน้าขั้นตอน/กระบวนการโอเ็นบ่อยครั้ง ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโอเ็นต้องใช้เวลา ในการตอบคำถาม 2. กรมสุขภาพจิตไม่มีระบบการติดตามการ ให้โอเ็น/รับโอเ็น ทางระบบออนไลน์	-กรณีที่ได้รับโอเ็น ผู้รับผิดชอบจะแจ้งการได้รับ เรื่องโอเ็นไปทางอีเมลให้ผู้ขอโอเ็น ได้ทราบ ความก้าวหน้าการดำเนินงานเป็นครั้งๆ	-การประชุมกลุ่มงาน เพื่อรับทราบ ปัญหา	- ไม่มีช่องทางการติดตามให้โอเ็น/รับโอเ็น ข้าราชการทางระบบออนไลน์	- มีช่องทางการติดตามให้โอเ็น/รับโอเ็น ข้าราชการทางระบบออนไลน์	กลุ่มงานสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ร่วมกับ กลุ่มงาน บำเหน็จความชอบและข้อมูล บุคคล 30 กันยายน 2569

หน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล.....

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน

สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2569.....

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

(3) ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ / วัตถุประสงค์	(4) ความเสี่ยง	(5) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(6) การประเมินผล การควบคุมภายใน	(7) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(8) การปรับปรุงการควบคุม	(9) หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดแล้วเสร็จ
○8 การติดตามขั้นตอน/กระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการในสังกัดกรมสุขภาพจิตที่ส่งผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ประเภทวิชาการ	1. เนื่องจากมีการส่งผลงานวิชาการของข้าราชการ จำนวนมาก จึงมีการติดตามสอบถามความคืบหน้าขั้นตอน/กระบวนการประเมินผลงานฯ บ่อยครั้ง ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้เวลาในการตอบคำถาม 2. กรมสุขภาพจิตไม่มีระบบการติดตามสถานะการส่งผลงานวิชาการของข้าราชการทางระบบออนไลน์	- ผู้รับผิดชอบจะแจ้งสถานะการส่งผลงานฯ ผ่านทางโทรศัพท์จากการสอบถาม ความก้าวหน้าการดำเนินงานเป็นครั้งๆ	-การประชุมกลุ่มงาน เพื่อรับทราบปัญหา	- ไม่มีช่องทางการติดตามสถานะการส่งผลงานวิชาการของข้าราชการทางระบบออนไลน์	- มีช่องทางการติดตามสถานะการส่งผลงานวิชาการของข้าราชการทางระบบออนไลน์	กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ร่วมกับ กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและข้อมูลบุคคล 30 กันยายน 2569
○9 การเบิกจ่ายเงิน	1.ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ไม่จัดทำสรุปผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม เพื่อตรวจทานกับเจ้าหน้าที่การเงินของกองบริหารทรัพยากรบุคคล 2.ไม่มีการตรวจสอบยอดเงินคงเหลือทุกรายการระหว่างสรุปผลการดำเนินการกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณในระบบ New GFMS Thai	- มีการสรุปผลค่าใช้จ่ายประจำเดือนระหว่างไปเบิกกับระบบกันเงินงบประมาณของกองบริหารการคลัง - รายงานผลการดำเนินงานในระบบ BPM.DMH	ยังไม่เพียงพอ	- ข้อมูลของยอดเงินคงเหลือทุกรายการระหว่างเอกสารผลการดำเนินการกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณในระบบ New GFMS Thai ข้อมูลยังไม่ตรงกัน	- มีการตรวจสอบยอดเงินคงเหลือทุกรายการระหว่างเอกสารผลการดำเนินการกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณในระบบ New GFMS Thai เป็นประจำทุกเดือน	กลุ่มงานอำนวยการ 30 กันยายน 2569

หน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล.....
 รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน
 สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2569.....

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)

(3) ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ / วัตถุประสงค์	(4) ความเสี่ยง	(5) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(6) การประเมินผล การควบคุมภายใน	(7) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(8) การปรับปรุงการควบคุม	(9) หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดแล้วเสร็จ
O10 การจัดซื้อ/จัดจ้าง	1. ไม่มีแบบสำรวจความต้องการใช้วัสดุ ประจำปีงบประมาณ 2. ไม่มีขั้นตอนการดำเนินการจัดหาพัสดุ ด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง	1. ดำเนินการตาม พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และคู่มือปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ กรมสุขภาพจิต 2. จัดทำบัญชีรายชื่อผู้กำหนด TOR และกรรมการตรวจรับพัสดุ ประจำปี	ยังไม่เพียงพอ	- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้ปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง และขาดการพัฒนาความรู้ตามการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	1. จัดทำแบบสำรวจความต้องการใช้วัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 2. จัดทำขั้นตอนการดำเนินการจัดหาพัสดุ ด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง	กลุ่มงานอำนวยการ 30 กันยายน 2569
O11 การใช้โทรศัพท์พื้นฐาน/เคลื่อนที่	- รายละเอียดของการใช้โทรศัพท์พื้นฐาน/เคลื่อนที่กับใบแจ้งหนี้ไม่ตรงกัน	- มีสมุดลงบันทึกข้อมูลใช้โทรศัพท์พื้นฐาน/เคลื่อนที่	ยังไม่เพียงพอ	- ผู้ใช้งานไม่ลงรายละเอียดของการใช้โทรศัพท์พื้นฐาน/เคลื่อนที่	1. ประชาสัมพันธ์ผ่านทางไลน์ กบค. ให้ผู้ใช้งานรับทราบการลงรายละเอียดของการใช้โทรศัพท์พื้นฐาน/เคลื่อนที่ 2. จัดอินโฟติดประชาสัมพันธ์บริเวณพื้นที่การใช้งานโทรศัพท์พื้นฐาน/เคลื่อนที่	กลุ่มงานอำนวยการ 30 กันยายน 2569

หน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล.....
 รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน
 สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2569.....

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance : C)

(3) ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ / วัตถุประสงค์	(4) ความเสี่ยง	(5) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(6) การประเมินผล การควบคุมภายใน	(7) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(8) การปรับปรุงการควบคุม	(9) หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดแล้วเสร็จ
C2 พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารงานบุคคล						
C2.1 การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการ บริหารงานบุคคล ของบุคลากร ในสังกัด กรมสุขภาพจิต (ด้านการจัดการเรื่อง ร้องเรียน ร้องทุกข์/การดำเนินการ ทางวินัย/งานคดี) (ความเสี่ยงคงเหลือปี 68)	หน่วยบริหารหรือหน่วยงานอาจ เกิดข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งใน ระบบสาธารณสุขขึ้นภายใน หน่วยงานสังกัดกรมสุขภาพจิต หรือในระบบสาธารณสุขที่ จำเป็นต้องใช้ผู้ไกล่เกลี่ยที่ได้รับ การขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ย เพื่อไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและการ จัดการความขัดแย้งในระบบ สาธารณสุข	1. การนิเทศหน่วยงานในสังกัดกรม สุขภาพจิต 2. การให้คำปรึกษาผ่านช่องทาง โทรศัพท์ แอปพลิเคชันไลน์ 3. เพิ่มอัตราตำแหน่งนิติกร ให้ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	ไม่เพียงพอต่อการควบคุม	1. ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความ เข้าใจและยังขาดทักษะในการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทและการจัดการความขัดแย้ง ในระบบสาธารณสุขตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน 2. หน่วยงานยังกำหนดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และการจัดการความขัดแย้งในระบบ สาธารณสุขยังไม่เป็นไปตามขั้นตอน ของกฎ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 3. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกรม สุขภาพจิต ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่ เกลี่ย ตาม พ.ร.บ. การไกล่เกลี่ยข้อ พิพาท พ.ศ. 2562	1. จัดโครงการหลักสูตรการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทและการจัดการความขัดแย้ง ในระบบสาธารณสุข ตาม พ.ร.บ. การ ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ.2562 2. ดำเนินการขึ้นทะเบียนผู้ผ่านการ อบรมหลักสูตรการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และการจัดการความขัดแย้งในระบบ สาธารณสุข ตาม พ.ร.บ. การไกล่เกลี่ย ข้อพิพาท พ.ศ.2562	กลุ่มงานวินัยและนิติการ และกลุ่มงานจริยธรรม 30 กันยายน 2569

หน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล.....

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน

สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2569.....

ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance : C)

(3) ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ / วัตถุประสงค์	(4) ความเสี่ยง	(5) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(6) การประเมินผล การควบคุมภายใน	(7) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(8) การปรับปรุงการควบคุม	(9) หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดแล้วเสร็จ
C6 พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต/มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562						
C6.1 การส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายว่า ด้วยการป้องกันและปราบปราม การทุจริต/มาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้ การบริหารราชการของกรมสุขภาพจิต เป็นไปด้วยความโปร่งใสปราศจากการทุจริต คอร์รัปชัน	บุคลากรไม่ปฏิบัติตามข้อ กฎหมายและกฎระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัติที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ รวมถึงแนวทางการ ประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA)	1. การนิเทศหน่วยงานในสังกัดกรม สุขภาพจิต 2. การให้คำปรึกษาผ่านช่องทาง โทรศัพท์และกลุ่มสนทนาบนแอปพลิเคชันไลน์ 3. ขับเคลื่อนผ่านตัวชี้วัดของหน่วยงาน ตัวชี้วัดที่ 26 ร้อยละของผลการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด กรมสุขภาพจิต (ITA)	ไม่เพียงพอต่อการควบคุม	1. บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือผู้ที่ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ยังขาดความรู้และประสบการณ์ 2. บุคลากรไม่ปฏิบัติตามกฎและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ 3. ข้อกฎหมายและกฎระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีจำนวนมาก และมีการแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ	1. จัดโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของกลไกการป้องกันการทุจริตและ ระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิ บาล 2. จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ ทางด้านกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติ ราชการ 3. การประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ประจำกรมสุขภาพจิต 4. แจ้งเวียนประกาศคณะ กรรมการบริหารพนักงานกระทรวง สาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารงานบุคคล ว่าด้วยวินัยและการ รักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การ อุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงาน กระทรวงสาธารณสุข	กลุ่มงานจริยธรรม และกลุ่ม งานวินัยและนิติการ 30 กันยายน 2569



(นายชัยณรงค์ บุรินทร์กุล)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

14 พ.ย. 2568