



กรมสุขภาพจิต  
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

# รายงานผลการดำเนินงาน

เพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ

## ประจำปี พ.ศ. 2568

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

## ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2568

## หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ภารกิจตามกฎหมาย / แผนงาน / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ / ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				ลำดับความเสี่ยง ในแต่ละ ประเภทความ เสี่ยง*
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		
						คะแนน	ระดับ	
ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)								
O1. การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS/SEIS)	- เพื่อให้มีข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน การให้บริการและการตัดสินใจเชิงนโยบาย	ชุดคำสั่งที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการบันทึกข้อมูลลงในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS/SEIS)	ขาดเอกสารหรือหลักฐาน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงข้อมูล	2	1	2	ต่ำ	ลำดับ 1

## ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2568

## หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ภารกิจตามกฎหมาย / แผนงาน / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ / ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				ลำดับความเสี่ยง ในแต่ละ ประเภทความ เสี่ยง*
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		
						คะแนน	ระดับ	
O2. การดำเนินงานการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	- เพื่อให้การดำเนินงานการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับบุคลากรสังกัดกรมสุขภาพจิตถูกต้อง ครบถ้วน	เนื่องจากหลักเกณฑ์การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์มีรายละเอียดค่อนข้างมาก การตรวจสอบรายชื่อผู้มีสิทธิขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อาจตกหล่นไม่ครบทุกคน	บุคลากรผู้รับผิดชอบของหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการดำเนินงานการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2	1	2	ต่ำ	ลำดับ 2

## ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2568

## หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ภารกิจตามกฎหมาย / แผนงาน / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ / ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				ลำดับความเสี่ยง ในแต่ละ ประเภทความ เสี่ยง*
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		
						คะแนน	ระดับ	
○3 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมสุขภาพจิตให้มีความเชี่ยวชาญ และมีความสุข	เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมสุขภาพจิตให้มีความเชี่ยวชาญ และมีความสุข สามารถปฏิบัติงานสุขภาพจิตได้	1. กรมสุขภาพจิต ยังไม่มีแผนพัฒนาเครือข่ายกำลังคนสุขภาพจิตที่มีความชัดเจน 2. บุคลากรกรมสุขภาพจิต บางส่วนยังขาดความเชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตและจิตเวชในการพัฒนาเครือข่ายกำลังคนสุขภาพจิต	1. หน่วยฝึกอบรมในสังกัดกรมสุขภาพจิตบางส่วนจัดหลักสูตรพัฒนาเครือข่ายกำลังคนสุขภาพจิต ยังไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด 2. งบประมาณ และโควตาในการฝึกอบรม ยังไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ส่งผลให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4	4	16	สูงมาก	ลำดับ 3

## ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2568

## หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ภารกิจตามกฎหมาย / แผนงาน / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ / ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				ลำดับความเสี่ยง ในแต่ละ ประเภทความ เสี่ยง*
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		
						คะแนน	ระดับ	
○4. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร กรมสุขภาพจิต	1. เสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในกรมสุขภาพจิต เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นคงในอาชีพ 2. ดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในกรมสุขภาพจิตจนเป็นกำลังคนคุณภาพที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานสูง	สถานการณ์การหมุนเวียนของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีอัตราสูง จากข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย.67 กรมสุขภาพจิตมีอัตราว่างของข้าราชการ รวม จำนวน 329 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 8.73 ซึ่ง ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการควรมีอัตราว่างสำหรับหมุนเวียน ไม่เกินร้อยละ 5 อัตราว่างดังกล่าว ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม เช่น การขอรับการจัดสรรตำแหน่งตั้งใหม่ การเพิ่มจำนวนบุคลากรในระบบบริการซึ่งในปัจจุบันยังมีไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ขาด Work Life Balance และแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนคุณภาพชีวิตของบุคลากร รวมทั้งการได้รับค่าตอบแทน	จากการสำรวจความผูกพัน และการตัดสินใจทำงานอยู่กรมสุขภาพจิตหรือไม่ ลำดับที่ 1-3 มีปัจจัยเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพอยู่ด้วยเสมอ	2	3	6	ปานกลาง	ลำดับ 4

## ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2568

## หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ภารกิจตามกฎหมาย / แผนงาน / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ / ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				ลำดับความเสี่ยง ในแต่ละ ประเภทความ เสี่ยง*
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		
						คะแนน	ระดับ	
ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance : C)								
C1. การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของบุคลากร ในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ด้านการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์/การดำเนินการทางวินัย/งานคดี)	<p>1. เพื่อให้ผู้บริหารหน่วยงาน ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานมีที่ปรึกษาทางด้านกฎหมาย ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว</p> <p>2. เพื่อลดข้อผิดพลาดบกพร่องในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน</p> <p>3. เพื่อให้หน่วยงานสามารถประสานงานกับส่วนกลาง ให้ทราบข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่เป็นประเด็นปัญหาได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และครบถ้วน</p> <p>4. เพื่อให้หน่วยงานสามารถประสานงาน ชี้แจงข้อเท็จจริงกับหน่วยงานภายนอก เช่น สตง. ป.ป.ช. เป็นต้น ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และครบถ้วน ภายในระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>1. การปฏิบัติงานของหน่วยงานยังพบข้อบกพร่อง ผิดพลาดในการดำเนินงานตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ</p> <p>2. การประสานงานระหว่างหน่วยงานกับส่วนกลางในประเด็นปัญหาและข้อกฎหมายไม่ทันท่วงที เนื่องจากไม่มีนิติกรประจำหน่วยงานที่รับผิดชอบชัดเจน</p> <p>3. ส่วนงานการสอบสวนการดำเนินการทางวินัยในระดับหน่วยงานยังพบข้อบกพร่อง</p>	<p>1. นิติกรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการเป็นที่ปรึกษาและปฏิบัติงานทางกฎหมายร่วมกับหน่วยงาน</p> <p>2. ขาดเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย และการดำเนินงานทางวินัยของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต</p> <p>3. ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดำเนินงานทางวินัยของหน่วยงานยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการดำเนินการทางวินัย</p>	4	5	20	สูงมาก	ลำดับ 1

## ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2568

## หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ภารกิจตามกฎหมาย / แผนงาน / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ / ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				ลำดับความเสี่ยง ในแต่ละ ประเภทความ เสี่ยง*
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		
						คะแนน	ระดับ	
C2 การส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต/มาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้การบริหารราชการของกรมสุขภาพจิต เป็นไปด้วยความโปร่งใสปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายและกฎระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ สามารถใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตามรูปแบบขั้นตอนและวิธีการที่เป็นสาระสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งเป็นการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ ลดความผิดพลาดและข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น และประสบการณ์	1. การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายและกฎระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ 2. ข้อกฎหมายและกฎระเบียบ นโยบาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีจำนวนมากและมีการแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ	1. บุคลากรบรรจุใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ 2. หลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนด มีการปรับปรุงเป็นประจำทุกปี บุคลากรผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้าน ITA ต้องศึกษา ติดตาม และทบทวนแนวทางการประเมินเป็นประจำทุกปี 3. บุคลากรทุกระดับต้องศึกษา และทำความเข้าใจในข้อกฎหมายและกฎระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4	4	16	สูงมาก	ลำดับ 2

หมายเหตุ \* หมายถึง ให้ใส่ตัวเลขลำดับความเสี่ยง โดยไม่ต้องจัดเรียงลำดับ



(นายชัยณรงค์ บุรินทร์กุล)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

- 6 S.A. 2567

หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
 รายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน  
 สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึง 30 กันยายน พ.ศ. 2568 (รอบ 12 เดือน)

(2) ภารกิจตาม กฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ	(3) วัตถุประสงค์	(4) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(5) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(6) การปรับปรุง การควบคุมภายใน	(7) หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ	(8) สถานะ ดำเนินการ	(9) วิธีการติดตามและสรุปผลการประเมิน/ข้อคิดเห็น หมายเหตุ ข้อมูลในช่อง (9) เป็นข้อมูล ณ เดือน กันยายน 2568 (รอบ 12 เดือน)
<b>ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)</b>							
O1. การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS/SEIS)	- เพื่อให้มีข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน การให้บริการและการตัดสินใจเชิงนโยบาย	1. การบันทึกข้อมูลหรือปรับปรุงข้อมูลลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ภายใน 15 วันทำการ หลังจากได้รับคำสั่งหรือบันทึกข้อความขอปรับปรุงข้อมูลจากหน่วยงาน 2. ตรวจสอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามมติ อ.ก.พ. ร่วมกับกลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง ให้เป็นปัจจุบัน	ขาดเอกสารหรือหลักฐาน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS/SEIS)	ประสานความร่วมมือกับผู้ดูแลข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดร่วมตรวจสอบ และจัดทำบันทึกข้อความพร้อมแนบหลักฐาน แจ้งมายังกลุ่มงานบำเหน็จความชอบและข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อทำการปรับปรุงข้อมูลต่อไป ผ่านการประชุมชี้แจงเครือข่าย	กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและข้อมูลส่วนบุคคล 30 กันยายน 2568	★	ประสานความร่วมมือกับผู้ดูแลข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดร่วมตรวจสอบและจัดทำบันทึกข้อความพร้อมแนบหลักฐาน แจ้งมายังกลุ่มงานบำเหน็จความชอบและข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อทำการปรับปรุงข้อมูลต่อไป - ผ่านการประชุมชี้แจงเครือข่าย ในวันที่ 26 มี.ค. 2568 เรื่อง โปรแกรมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) และการลาต่างๆ เวลา 09.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุม 1 กองบริหารทรัพยากรบุคคล และในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings <b>ดูข้อมูลได้ที่ คิวอาร์โค้ดที่ปรากฏหน้าสุดท้ายของเอกสาร</b>

หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
 รายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน  
 สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึง 30 กันยายน พ.ศ. 2568 (รอบ 12 เดือน)

(2) ภารกิจตาม กฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ	(3) วัตถุประสงค์	(4) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(5) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(6) การปรับปรุง การควบคุมภายใน	(7) หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ	(8) สถานะ ดำเนินการ	(9) วิธีการติดตามและสรุปผลการประเมิน/ข้อคิดเห็น หมายเหตุ ข้อมูลในช่วง (9) เป็นข้อมูล ณ เดือน กันยายน 2568 (รอบ 12 เดือน)
ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)							
O2. การ ดำเนินงานการขอ พระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	- เพื่อให้การดำเนินงาน การขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับบุคลากรสังกัดกรม สุขภาพจิตถูกต้อง ครบถ้วน	1. การจัดทำฐานข้อมูล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ของบุคลากรกรม สุขภาพจิต 2. ให้คำปรึกษาหน่วยงาน ในสังกัดกรมสุขภาพจิต ผ่านช่องทางโทรศัพท์และ แอปพลิเคชันใน รายละเอียดหลักเกณฑ์ การขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ผู้รับผิดชอบงานขอพระราชทานเครื่อง ราชอิสริยาภรณ์ทั้งระดับกรม / ระดับ หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลง ผู้รับผิดชอบบ่อยครั้ง ทำให้ยังขาด ความรู้ ความเชี่ยวชาญและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการ ดำเนินงานขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์นั้นไม่มีรายละเอียด หลักเกณฑ์ที่สำคัญเป็นจำนวนมาก ผู้ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความ เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการ ดำเนินงาน อีกทั้งการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเรื่องเกี่ยวกับ สิทธิของข้าราชการซึ่งเป็นเครื่องหมาย แสดงเกียรติยศและบำเหน็จความชอบที่ พระมหากษัตริย์ทรงพระราชทาน จึงเป็น เรื่องละเอียดอ่อนที่กระทบต่อจิตใจของผู้ ได้การเสนอชื่อขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	1. มีหนังสือแจ้งหน่วยงานให้ ปฏิบัติตามระเบียบและ หลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เพื่อ ป้องกันความผิดพลาดที่จะ เกิดขึ้นในการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ 2. ประชาสัมพันธ์ถึงสิทธิ คุณสมบัติ และการขาด คุณสมบัติที่จะได้รับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ บุคลากรกรมสุขภาพจิตทราบ 3. จัดทำ Check list / เอกสาร การรับทราบถึงสิทธิต่างๆ ให้กับข้าราชการที่ประสงค์ ลาออกจากราชการ	กลุ่มงานบำเหน็จ ความชอบและ ข้อมูลส่วนบุคคล 30 กันยายน 2568	★  ★  ★	1. มีหนังสือแจ้งหน่วยงานให้ปฏิบัติตามระเบียบและหลักเกณฑ์อย่าง เคร่งครัด เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ 2. ประชาสัมพันธ์ถึงสิทธิ คุณสมบัติ และการขาดคุณสมบัติที่จะได้รับ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้บุคลากรกรมสุขภาพจิตทราบ - รายละเอียดตามหนังสือที่ สธ 0803.2/ว3284 ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2567 เรื่อง การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญ จักรพรรดิมาลา ประจำปี 2568 และ ประชุมชี้แจงแนวทางการขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี 2568 ในวันพุธที่ 30 ตุลาคม 2566 เวลา 10.00 – 12.00 น. ณ ห้อง ประชุม 1 กองบริหารทรัพยากรบุคคล และในรูปแบบออนไลน์ผ่าน โปรแกรม Cisco Webex Meetings ข้อ 1 และ 2 ดูข้อมูลได้ที่ คิวอาร์โค้ดที่ปรากฏหน้าสุดท้ายของ เอกสาร 3. จัดทำ Check list / เอกสารการรับทราบถึงสิทธิต่างๆ ให้กับ ข้าราชการที่ประสงค์ลาออกจากราชการ -มีการตรวจสอบรายชื่อผู้ที่ประสงค์ลาออกจากราชการ ในบึงบอระเพ็ด พ.ศ. 2568 ซึ่งอยู่ระหว่างการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้บุคลากรดังกล่าว และประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้นเพื่อชี้แจงให้ผู้ประสงค์ ลาออกจากราชการรับทราบสิทธิต่างๆ

หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
 รายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน  
 สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึง 30 กันยายน พ.ศ. 2568 (รอบ 12 เดือน)

(2) ภารกิจตาม กฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ	(3) วัตถุประสงค์	(4) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(5) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(6) การปรับปรุง การควบคุมภายใน	(7) หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ	(8) สถานะ ดำเนินการ	(9) วิธีการติดตามและสรุปผลการประเมิน/ข้อคิดเห็น หมายเหตุ ข้อมูลในช่อง (9) เป็นข้อมูล ณ เดือน กันยายน 2568 (รอบ 12 เดือน)
<b>ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)</b>							
O3 การพัฒนา สมรรถนะบุคลากร กรมสุขภาพจิต ให้มีความเชี่ยวชาญ และมีความสุข	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรกรมสุขภาพจิต ให้ มีความเชี่ยวชาญ และมี ความสุข สามารถ ปฏิบัติงานสุขภาพจิตได้	1. มีแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต 2. มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ขับเคลื่อนผ่านเกณฑ์ PMQA 4.0 และแผน เสริมสร้างความสุข โดย ขับเคลื่อนผ่านตัวชี้วัดตามคำ รับรอง 3. มีหลักสูตรเพื่อพัฒนา เครือข่ายกำลังคนสุขภาพจิต โดยหน่วยฝึกอบรมสังกัด กรมสุขภาพจิต 4. มีการจัดลำดับความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนา สายวิชาชีพให้มีความเชี่ยวชาญ 5. มีการจัดสรรโควตา ศึกษาภายในประเทศให้กับ ข้าราชการ	1. เครือข่ายกำลังคนสุขภาพจิตยังไม่ ครอบคลุมทุกวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยาคลินิก นักสังคม สงเคราะห์ นักกิจกรรมบำบัด และ เภสัชกร 2. บุคลากรกรมสุขภาพจิตยังขาดความ เชี่ยวชาญ ให้สามารถเป็นพี่เลี้ยง ผู้ ฝึกสอน เป็นที่ปรึกษา แกนนำ หรือ วิทยากร ตามความต้องการของ หน่วยงานเครือข่ายด้านสุขภาพจิตได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร กรม สุขภาพจิต ให้มีความเชี่ยวชาญ เพื่อ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรอย่างครอบคลุม 2. ทบทวนคณะกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต 3. จัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายกำลังคน สุขภาพจิต 4. ผลักดันขอโควตาและงบประมาณใน การพัฒนาศูนย์ในแต่ละวิชาชีพ 5. สนับสนุน การฝึกอบรมพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมความพร้อมใน การสมัคร เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง และศึกษาต่อในประเทศ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิตและจิตเวช เพื่อสร้าง ความเชี่ยวชาญในสายงานพยาบาล 6. จัดประชุมชี้แจง หรือ Info ประชาสัมพันธ์การรับสมัคร เพื่อเพิ่ม จำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ให้ สอดคล้องกับอัตราตำแหน่งว่างของกรม สุขภาพจิต	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากรบุคคล 30 ก.ย. 2568	★  ★  ★	1. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต ให้มีความเชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรอย่างครอบคลุม -ผ่านการประชุมคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ในวันที่ 22 พฤศจิกายน 2567 เวลา 13.00-14.30 น. และประชุมคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมเฉพาะทางด้านสุขภาพจิตและจิตเวช กรมสุขภาพจิต ครั้งที่ 2/2567 เวลา 14.30-16.00 น. ณ ห้องประชุมปัญญา-สติ อาคาร 4 ชั้น 2 กรมสุขภาพจิต และผ่าน ระบบการประชุมทางไกลโปรแกรม Cisco Webex Meetings 2. ทบทวนคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต -ดำเนินการทบทวนและจัดทำร่างเพื่อเสนอกรมสุขภาพจิตพิจารณาก่อนเข้า ประชุมคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ต่อไป 3. จัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายกำลังคนสุขภาพจิต ผ่านแบบรายงานติดตามผล การดำเนินการโครงการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านสุขภาพจิต และโครงการ พัฒนาเครือข่ายระบบด้านการดูแลสุขภาพจิต

หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
 รายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน  
 สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึง 30 กันยายน พ.ศ. 2568 (รอบ 12 เดือน)

(2) ภารกิจตาม กฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ	(3) วัตถุประสงค์	(4) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(5) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(6) การปรับปรุง การควบคุมภายใน	(7) หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ	(8) สถานะ ดำเนินการ	(9) วิธีการติดตามและสรุปผลการประเมิน/ข้อคิดเห็น หมายเหตุ ข้อมูลในช่วง (9) เป็นข้อมูล ณ เดือน กันยายน 2568 (รอบ 12 เดือน)
ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)							
O3 การพัฒนา สมรรถนะบุคลากร กรมสุขภาพจิต ให้มีความเชี่ยวชาญ และมีความสุข						<ul style="list-style-type: none"> <li>★</li> <li>★</li> <li>★</li> </ul>	<p>4. ผลักดันขอโควตาและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละวิชาชีพ</p> <p>- ผ่านการประชุมคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ในวันที่ 22 พฤศจิกายน 2567 เวลา 13.00-14.30 น. และประชุมคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านสุขภาพจิตและจิตเวช กรมสุขภาพจิต ครั้งที่ 2/2567 เวลา 14.30-16.00 น. ณ ห้องประชุมปัญญา-สติ อาคาร 4 ชั้น 2 กรมสุขภาพจิต และผ่านระบบการประชุมทางไกลโปรแกรม Cisco Webex Meetings</p> <p>5. สนับสนุน การฝึกอบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมความพร้อมในการสมัคร เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และศึกษาต่อในประเทศ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิตและจิตเวช เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในสายงานพยาบาล</p> <p>- ผ่านการประชุมคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ในวันที่ 22 พฤศจิกายน 2567 เวลา 13.00-14.30 น. ณ ห้องประชุมปัญญา-สติ อาคาร 4 ชั้น 2 กรมสุขภาพจิต และผ่านระบบการประชุมทางไกลโปรแกรม Cisco Webex Meetings</p> <p>6. จัดประชุมชี้แจง หรือ Info ประชาสัมพันธ์การรับสมัคร เพื่อเพิ่มจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ให้สอดคล้องกับอัตราตำแหน่งว่างของกรมสุขภาพจิต</p> <p>- ผ่านการประชุมชี้แจงรับสมัครเข้าสู่ระบบ HiPPS ในวันที่ 4 เม.ย. 2568 เวลา 09.00 – 14.00 น. ณ ห้องประชุม 1 กองบริหารทรัพยากรบุคคล และในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings และ ประกาศกรมสุขภาพจิต เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 21 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ในวันที่ 5 มี.ค. 2568 ดูข้อมูลได้ที่ <a href="#">คิวอาร์โค้ดที่ปรากฏหน้าสุดท้ายของเอกสาร</a></p>

หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
 รายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน  
 สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึง 30 กันยายน พ.ศ. 2568 (รอบ 12 เดือน)

(2) ภารกิจตาม กฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญ	(3) วัตถุประสงค์	(4) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(5) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	(6) การปรับปรุง การควบคุมภายใน	(7) หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ	(8) สถานะ ดำเนินการ	(9) วิธีการติดตามและสรุปผลการประเมิน/ข้อคิดเห็น หมายเหตุ ข้อมูลในช่วง (9) เป็นข้อมูล ณ เดือน กันยายน 2568 (รอบ 12 เดือน)
ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติงาน (Operation : O)							
O4. การสร้าง ความก้าวหน้า ใน สายอาชีพของ บุคลากร กรม สุขภาพจิต	1. เสริมสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพของบุคลากรใน กรมสุขภาพจิต เพื่อให้ บุคลากรเกิดความมั่นคง ในอาชีพ 2. อนุรักษ์บุคลากร ให้คงอยู่ในกรม สุขภาพจิตจนเป็น กำลังคนคุณภาพที่มี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานสูง	มีทำแผนการสร้าง ความก้าวหน้าของ บุคลากร มีแผนระยะ 3 ปี และ 5 ปี ในการ ปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับสูงขึ้นและ เปลี่ยนชื่อตำแหน่งใน สายบริการทาง การแพทย์และที่ เกี่ยวข้องกับการบริการ ทางการแพทย์เพื่อสร้าง ความก้าวหน้าให้แก่ บุคลากรกรมสุขภาพจิต	การแข่งขันด้านบุคลากรยังคงมีสูง กรมสุขภาพจิตยังคงมีบุคลากรที่ขอ โอนไปสวนราชการอื่น หรือ ลาออกก่อนครบวาระเกษียณอายุ ราชการจำนวนมาก	1. พิจารณาการสร้าง ความก้าวหน้าแก่บุคลากร นอกจากแผนสร้าง ความก้าวหน้าที่มีอยู่ โดย วิเคราะห์จากความต้องการ อัตราค่าจ้างของหน่วยงานตาม ภาระงาน ความขาดแคลน และความจำเป็น ให้สอดคล้อง กับบริบทในปัจจุบัน 2. การเกลี้ยอัตราค่าจ้างที่วาง จากผลการเกษียณอายุ ราชการประจำปีเพื่อกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้นหรือกำหนด ตำแหน่งเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและอัตรา ค่าจ้าง 30 ก.ย. 2568	★       ★	1. พิจารณาการสร้างความก้าวหน้าแก่บุคลากรนอกจากแผนสร้าง ความก้าวหน้าที่มีอยู่ โดยวิเคราะห์จากความต้องการอัตราค่าจ้างของ หน่วยงานตามภาระงาน ความขาดแคลนและความจำเป็น ให้สอดคล้องกับ บริบทในปัจจุบัน 2. การเกลี้ยอัตราค่าจ้างที่วางจากผลการเกษียณอายุราชการประจำปีเพื่อ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นหรือกำหนดตำแหน่งเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น - ผ่านการประชุมชี้แจงเครือข่าย ในวันที่ 26 มี.ค. 2568 เรื่อง การบริหาร อัตราค่าจ้างและบริหารผลการปฏิบัติการ เวลา 09.00 – 16.00 น. ณ ห้อง ประชุม 1 กองบริหารทรัพยากรบุคคล และในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings ข้อ 1 และ 2 ดูข้อมูลได้ที่ <b>คิวอาร์โค้ดที่ปรากฏหน้าสุดท้ายของเอกสาร</b>



หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
 รายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน  
 สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึง 30 กันยายน พ.ศ. 2568 (รอบ 12 เดือน)

(2) ภารกิจตาม กฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการ / ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ	(3) วัตถุประสงค์	(4) การควบคุมภายในที่มีอยู่	(5) ความเสี่ยงที่พึงมีอยู่	(6) การปรับปรุง การควบคุมภายใน	(7) หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ	(8) สถานะ ดำเนินการ	(9) วิธีการติดตามและสรุปผลการประเมิน/ข้อคิดเห็น หมายเหตุ ข้อมูลในช่อง (9) เป็นข้อมูล ณ เดือน กันยายน 2568 (รอบ 12 เดือน)
ประเภทความเสี่ยง : ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance : C)							
C2 การส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต/มาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้การบริหารราชการของกรมสุขภาพจิต เป็นไปด้วยความโปร่งใสปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน						<p>★</p> <p>★</p>	<p>กิจกรรมที่ 3 การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมสุขภาพจิต</p> <p>- ผ่านการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ประจำกรมสุขภาพจิต ครั้งที่ 1/2568 วันที่ 17 มิถุนายน 2568 เวลา 13.30 - 16.30 น. ณ ห้องประชุมนายแพทย์เกียรติภูมิ วงศ์รจิต อาคาร 1 ชั้น 2 กรมสุขภาพจิต และรูปแบบการประชุมออนไลน์ผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings ดูข้อมูลได้ที่ คิวอาร์โค้ดที่ปรากฏหน้าสุดท้ายของเอกสาร</p> <p>2. จัดโครงการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารหน่วยงานของกรมสุขภาพจิต</p> <p>- หลักสูตร AI สำหรับผู้นำโลกยุคใหม่และการปรับใช้กับระบบราชการไทยอย่างมีธรรมาภิบาล ระหว่างวันที่ 23-25 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-16.00 น. ณ ห้องประชุม นายแพทย์เกียรติภูมิ วงศ์รจิต โรงพยาบาลศรีอยุธยา ดูข้อมูลได้ที่ คิวอาร์โค้ดที่ปรากฏหน้าสุดท้ายของเอกสาร</p>

สถานะดำเนินการ

- ☆ = ดำเนินการแล้วเสร็จ
- ✓ = ดำเนินการแล้วแต่ล่าช้ากว่ากำหนด
- x = ยังไม่ได้ดำเนินการ
- = อยู่ระหว่างดำเนินการ



ลายมือชื่อ .....

(นายชัยณรงค์ บุรินทร์กุล)

ตำแหน่ง .....  
 ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

14 ต.ค. 2568

