



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต
(HR Scorecard)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570

คำนำ

กรมสุขภาพจิตได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล 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 รวมถึงแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมสุขภาพจิต และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานและนโยบายดังกล่าว กรมสุขภาพจิต จึงได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 โดยมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายพร้อมทั้งกำหนด โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดโครงการ เป้าหมายและความสำเร็จ ผลผลิตโครงการ รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ รวมถึงมีความสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) 5 มิติ ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อถ่ายทอดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นำไปสู่การปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้ อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมต่างๆ สามารถดำเนินกิจกรรมได้ ตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กุมภาพันธ์ 2566

สารบัญ

	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 แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	14
1. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570	14
2. แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570	16
บทที่ 4 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล แผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	28
1. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	28
2. การติดตามและประเมินผล	28

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

กรมสุขภาพจิตให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลซึ่งได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 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 โดยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสุขภาพจิต สถานการณ์กำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน รวมถึงกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายของยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การขับเคลื่อนงานด้านสุขภาพจิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 2.2 เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ และขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

3. กระบวนการดำเนินงาน

- 3.1 ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมถึงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต พ.ศ. 2563 – 2565
- 3.2 จัดทำร่างแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 3.3 ประสานผู้เกี่ยวข้องให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 3.4 เสนอผู้บริหารลงนามในหนังสือแจ้งเวียนแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 3.5 เผยแพร่แผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้หน่วยงานในสังกัดทราบ

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 4.1 กรมสุขภาพจิตมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิตให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย
- 4.2 บุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับทราบทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสุขภาพจิตอย่างชัดเจน และต่อเนื่องทุกปี

บทที่ 2

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล Vision

บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านสุขภาพจิต (Specialist) และมีศักยภาพ การปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย (Multitasking) เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ
2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับให้มีความรู้ สมรรถนะหรือทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตอบสนองต่อ การขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์สุขภาพจิต
3. พัฒนาผู้ปฏิบัติงานและเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งและเป็นมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจ ของกรมสุขภาพจิต
2. พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์
3. ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจ ของกรมสุขภาพจิต

เป้าประสงค์

1. กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต
2. บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
4. บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงขึ้น
อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำและวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต
- 1.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.1 ร้อยละของผู้รุ่นใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามสายวิชาชีพ
- 2.2 ร้อยละของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (HIPPS) ที่ได้รับการพัฒนาตามกรอบสังฆประสพการณ์
- 3.1 จำนวนกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น
- 4.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรมสุขภาพจิต
อนุมัติ

มาตรการ

1. การวางแผนกำลังคน
2. การสรรหาคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ
3. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
4. การพัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรระดับสูง
5. การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สูงสุดสมรรถนะสูง
2. เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา ทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุคลากรที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ
- 1.2 ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)
- 2.1 ร้อยละของเครือข่ายทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ

มาตรการ

1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุคลากรกรมสุขภาพจิต
2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านงานสุขภาพจิต
3. พัฒนาให้เกิดระบบหรือกลไกที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต

เป้าประสงค์

1. ระบบการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการยกระดับ
2. บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร
3. ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้
4. ระบบการบริหารราชการที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 1.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนากรมสุขภาพจิตไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)
- 2.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข
- 2.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความผูกพันต่อองค์กร
- 3.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด
- 4.1 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)
- 4.2 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวนทางวินัย/ความผิดทางละเมิดที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

มาตรการ

1. พัฒนาระบบการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมสุขภาพจิต
2. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับการบริหารค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ
3. พัฒนาระบบการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรภาครัฐ กรมสุขภาพจิต
4. พัฒนาระบบการสอบสวนทางวินัย/ความผิดทางละเมิดให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ : 1. พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ	มิติ HR Scorecard
				2566	2567	2568	2569	2570		
1 กำลังคนมีความพร้อม สอดคล้องภารกิจใน ปัจจุบันและอนาคต	1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำและวางแผน กำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน และอนาคต ระดับ 1 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง เพื่อตอบสนองต่อบทบาท ภารกิจ ปริมาณงาน ระดับ 2 วิเคราะห์สถานภาพอัตรากำลังที่มีอยู่ ในปัจจุบัน ระดับ 3 วิเคราะห์ส่วนต่างของอัตรากำลัง ระดับ 4 จัดประชุมคณะกรรมการวางแผน อัตรากำลัง ระดับ 5 มีข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหาร อัตรากำลังในแต่ละปี	ระดับ	-	5	5	5	5	5	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์
	1.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ ระดับ 1 วิเคราะห์ บทบาทภารกิจและ ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ระดับ 2 วิเคราะห์หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องของ ก.พ. ระดับ 3 กำหนดตำแหน่ง เป้าหมาย ในการปรับปรุง	ระดับ	-	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 กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต (ต่อ)	การกำหนดตำแหน่งระดับ 4 จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น (ระยะ 3 - 5 ปี) ระดับ 5 แผนฯ ได้รับการอนุมัติ									
	1.3 ผลการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (ระยะ 3 - 5 ปี) (ค่าเป้าหมายสะสม)	จำนวน	-	46	68	77	26	35	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
2 บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด	2.1 ร้อยละของผู้นำรุ่นใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามสายวิชาชีพ	ร้อยละ	-	70	70	70	70	70	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
	2.2 ร้อยละของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (HIPPS) ที่ได้รับการพัฒนาตามกรอบสัมประสมการณ์	ร้อยละ	-	70	70	70	70	70	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
3 รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	3.1 จำนวนกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น	กิจกรรม	-	1	1	1	1	1	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ	มิติ HR Scorecard
				2566	2567	2568	2569	2570		
3 รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (ต่อ)	3.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	82	85	85	85	85	85	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
4 บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	4.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติ (ระดับแรกบรรจุ)	ร้อยละ	58	60	62	64	66	68	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
	4.2 ร้อยละของการดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการสำเร็จตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติ (ระดับนอกควบ)	ร้อยละ	67	70	72	74	76	78	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์สุขภาพจิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ	มิติ HR Scorecard
				2566	2567	2568	2569	2570		
1 บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและ สมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมีองาน สุขภาพจิตที่มีความ ท้าทายในอนาคต สู่ องค์กรสมรรถนะสูง	1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ระดับ 1 ศึกษา วิเคราะห์ยุทธศาสตร์และ ภารกิจขององค์กร ระดับ 2 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการและ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ระดับ 3 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ระดับ 4 เผยแพร่และดำเนินการพัฒนา ระดับ 5 ติดตามประเมินผล	ระดับ	-	5	5	5	5	5	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์
	1.2 ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต ได้รับการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะ ในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	58.9	60	70	80	90	90	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์
	1.3 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)	ร้อยละ	-	60	70	80	90	90	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์
2. เครือข่ายด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับการพัฒนาทักษะ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยน สร้างคมเข้าไว้ร่วมกัน	2.1 ร้อยละของเครือข่ายทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ	ร้อยละ	87	90	90	90	90	90	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ	มิติ HR Scorecard
				2566	2567	2568	2569	2570		
1. ระบบการเสริมสร้าง ความสุขและความ ผูกพันของบุคลากร กรมสุขภาพจิต ได้รับการยกระดับ	1.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนากรม สุขภาพจิตไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ระดับ 1 มีการตั้งคณะกรรมการเสริมสร้าง ความสุขและความผูกพัน ระดับ 2 มีการสำรวจข้อมูลความสุขและ ความผูกพัน ระดับ 3 นำผลจากข้อมูลที่สำรวจมา วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ระดับ 4 จัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและ ความผูกพัน ระดับ 5 ติดตามประเมินผล	ระดับ	ระดับ 5	5	5	5	5	5	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความสมดุล ของชีวิตกับ การทำงาน
2. บุคลากรกรมสุขภาพจิต มีความสุขและ ความผูกพันต่อ องค์กร	2.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มี ความสุข	ร้อยละ	65.80	66	66.50	67	67.50	68	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความสมดุล ของชีวิตกับ การทำงาน
	2.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีความ ผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ	88.72	90	90.5	91	91.5	92	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความสมดุล ของชีวิตกับ การทำงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ	มิติ HR Scorecard
				2566	2567	2568	2569	2570		
3. ระบบบริหารผล การปฏิบัติราชการ ที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	3.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหาร ค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	ร้อยละ	95.30	100	100	100	100	100	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความสมดุล ของชีวิตกับ การทำงาน
4 ระบบการบริหารราชการ ที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และ ตรวจสอบได้	4.1 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)	ร้อยละ	79.42	85	87	89	91	93	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	4.2 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวนทางวินัย/ ความผิดทางละเมิดที่เป็นไปตามมาตรฐานที่ กำหนด	ร้อยละ	-	100	100	100	100	100	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

บทที่ 3

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
1. กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต	1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำและวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต	ระดับ 5
	1.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับ 5
	1.3 ผลการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (ระยะ 3 - 5 ปี) (ค่าเป้าหมายสะสม)	46
2. บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด	2.1 ร้อยละของผู้นำรุ่นใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามสายวิชาชีพ	ร้อยละ 70
	2.2 ร้อยละของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (HIPPS) ที่ได้รับการพัฒนาตามกรอบส่งเสริมประสพการณ์	ร้อยละ 70
3. รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	3.1 จำนวนกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น	1 กิจกรรม
	3.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 85
4. บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	4.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติ (ระดับแรกบรรจุ)	ร้อยละ 60
	4.2 ร้อยละของการดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการสำเร็จตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติ (ระดับนอกควบ)	ร้อยละ 70

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์สุขภาพจิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
1 บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะ เฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองาน สุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่ องค์การสมรรถนะสูง	1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้อง กับบทบาทภารกิจ	ระดับ 5
	1.2 ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต ได้รับการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะ ในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 60
	1.3 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมี ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)	ร้อยละ 60
2. เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับการพัฒนา ทักษะด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยน สร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน	2.1 ร้อยละของเครือข่ายทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ	ร้อยละ 90

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
1. ระบบการเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน ของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการยกระดับ	1.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนากรม สุขภาพจิตไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)	ระดับ 5
2. บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีความสุขและ ความผูกพันต่อองค์กร	2.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข	ร้อยละ 80
	2.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิต มีความผูกพันต่อองค์กร	
3. ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการที่มีความ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	3.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหาร ค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	ร้อยละ 100
4 ระบบการบริหารราชการที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้	4.1 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)	ร้อยละ 85
	4.2 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวนทางวินัย/ ความผิดทางละเมิดที่เป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ 100

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

ความ สอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต						
	เป้าประสงค์ที่ 1 กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต						
	ตัวชี้วัด 1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำและวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	การบริหารจัดการ อัตรากำลัง กรมสุขภาพจิต	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำและวางแผน กำลังคนให้สอดคล้อง กับภารกิจในปัจจุบัน และอนาคต	ระดับ 5 มีข้อเสนอ เชิงนโยบายในการ บริหารอัตรากำลัง ในแต่ละปี	1. ข้อมูลการวิเคราะห์ ความต้องการ อัตรากำลัง 2. ข้อเสนอเชิงนโยบาย ในการบริหาร อัตรากำลัง	1 วิเคราะห์ความต้องการ อัตรากำลังเพื่อตอบสนอง ต่อบทบาท ภารกิจ ปริมาณงาน 2 วิเคราะห์สถานภาพ อัตรากำลังที่มีอยู่ ในปัจจุบัน 3 วิเคราะห์ส่วนต่าง ของอัตรากำลัง 4 จัดประชุมคณะกรรมการ วางแผนอัตรากำลัง 5 มีข้อเสนอเชิงนโยบาย ในการบริหารอัตรากำลัง ในแต่ละปี	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต						
	เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด						
	ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละของผู้นำรุ่นใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามสายวิชาชีพ						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่ของกรมสุขภาพจิต	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร	ร้อยละ 70/กรมสุขภาพจิตมีบุคลากรที่มีความพร้อมทดแทนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น	บุคลากรกรมสุขภาพจิตที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะทางการบริหาร	1. ทบทวน และจัดเตรียมหลักสูตร 2. ประชาสัมพันธ์และรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ 3. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักสูตร 4. ประเมินและสรุปผลการพัฒนา	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต						
	เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด						
	ตัวชี้วัด 2.2 ร้อยละของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (HIPPS) ที่ได้รับการพัฒนาตามกรอบสังฆสมประสบการณ์						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การจัดทำกรอบสังฆสม ประสบการณ์ผู้มี ศักยภาพสูง (HIPPS)	ร้อยละบุคลากร กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนาตามกรอบ สังฆสมประสบการณ์	ร้อยละ 70	บุคลากร กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนาตามกรอบ สังฆสมประสบการณ์	1. ทบทวน และจัดทำกรอบ สังฆสมประสบการณ์ 2. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบสังฆสม ประสบการณ์ 3. ติดตามประเมินผล	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	เป้าประสงค์ที่ 3 รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ						
	ตัวชี้วัด 3.1 จำนวนกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น						
	ตัวชี้วัด 3.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน						
	การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับ กรม (DPIS)	การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) คู่ version 6	ปรับปรุงระบบฯ สำเร็จ	กรมสุขภาพจิตมีระบบ สารสนเทศทรัพยากร บุคคลระดับกรม (DPIS) version 6 ที่มีความ สมบูรณ์ ถูกต้อง	1. ทบทวนตรวจสอบ ปรับปรุง ฐานข้อมูลให้มีความถูกต้อง 2. ศึกษาเทคนิค วิธีการปรับ ระบบฐานข้อมูล 3. ปรับระบบฐานข้อมูล อบรมผู้ใช้งานระบบ DPIS	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพจิตให้เป็นกำลังคนคุณภาพตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสุขภาพจิต						
	เป้าประสงค์ที่ 4 บุคคลได้รับการสรรหาและคัดเลือกเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และสามารถสืบทอดตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ						
	ตัวชี้วัด 4.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติ (ระดับแรกบรรจุ)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
มิติที่ 3 ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร	ร้อยละของการ ดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่าง ข้าราชการตามที่กรม สุขภาพจิตอนุมัติ (ระดับแรกบรรจุ)	ร้อยละ 60	กรมสุขภาพจิตมี บุคลากรเพียงพอต่อ การขับเคลื่อนงาน ตามภารกิจ	1. วิเคราะห์ข้อมูลอัตราว่าง/ คาดว่าจะว่าง และความ ต้องการกำลังคน 2. วางแผนการสรรหา คัดเลือก 3. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก 4. บรรจุแต่งตั้ง 5. ติดตามประเมินผล	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	ตัวชี้วัด 4.2 ร้อยละของการดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการสำเร็จ ตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติ (ระดับนอกควบ)						
การสรรหาคัดเลือก บุคลากรเพื่อดำรง ตำแหน่งระดับสูงขึ้น	ร้อยละของการ ดำเนินการคัดเลือก และแต่งตั้งทดแทน ตำแหน่งว่างข้าราชการ สำเร็จ ตามที่กรม สุขภาพจิตอนุมัติ (ระดับนอกควบ)	ร้อยละ 70	กรมสุขภาพจิตมี บุคลากรระดับสูง เพียงพอต่อการ ขับเคลื่อนงานตาม ภารกิจ	1. วิเคราะห์ข้อมูลอัตราว่าง/ คาดว่าจะว่างและความต้องการ กำลังคนในตำแหน่งระดับสูง 2. วางแผนการสรรหา คัดเลือก 3. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก 4. การแต่งตั้งในระดับสูงขึ้น 5. ติดตามประเมินผล	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์						
	เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง						
	ตัวชี้วัด 1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	โครงการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรกรมสุขภาพจิต	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากรที่ สอดคล้องกับ บทบาทภารกิจ	ระดับ 5	มีแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต	1. ศึกษา วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ และภาคกิจขององค์กร 2. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ และความจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากร 3. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร 4. เผยแพร่และดำเนินการพัฒนา 5. ติดตามประเมินผล	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
ตัวชี้วัด 1.2 ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน							
การพัฒนาบุคลากรตาม เส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพ	ร้อยละของ บุคลากรในสังกัดกรม สุขภาพจิตได้รับการ พัฒนาสมรรถนะ หรือทักษะใน หลักสูตรที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 60	1 บุคลากรได้รับการ พัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ 2. รายงานการประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (IDP)	1. ประเมินสมรรถนะบุคลากร 2. วิเคราะห์ความต้องการ ในการพัฒนา 3. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 4. พัฒนาบุคลากร ติดตามประเมินผล	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	
ตัวชี้วัด 1.3 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)							
การพัฒนาทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)	ร้อยละของ บุคลากรกรม สุขภาพจิตมีทักษะ ด้านเทคโนโลยี	ร้อยละ 60	บุคลากรกรมสุขภาพจิต มีทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill)	1. ประเมินสมรรถนะบุคลากร ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2. วิเคราะห์ความต้องการใน การพัฒนาด้านเทคโนโลยี	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์						
	เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูง พร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง						
	ตัวชี้วัด 1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์		ดิจิทัล (Digital Skill)			ดิจิทัล 3. จัดทำแผนพัฒนาด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล 4. พัฒนาด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากร ติดตามประเมินผล		

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์						
	เป้าประสงค์ที่ 2 . เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา ทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน						
	ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละของเครือข่ายทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมาย ในแผนปฏิบัติการ						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการพัฒนา เครือข่ายด้านการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของเครือข่าย ทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ได้รับการพัฒนาเพื่อ สร้างความเข้มแข็ง ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมาย ในแผนปฏิบัติการ	ร้อยละ 90	บุคลากรเครือข่าย ด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคลได้รับการ พัฒนาและมีความ พร้อมในการ ปฏิบัติงาน	1. ทบทวน และจัดเตรียม ประเด็นการพัฒนา 2. จัดโครงการฝึกอบรม 3. ประเมินและสรุปผลการ พัฒนา	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต						
	เป้าประสงค์ที่ 1 ระบบการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการยกระดับ						
	เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร						
	ตัวชี้วัด 1.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนากรมสุขภาพจิตไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข ตัวชี้วัด 2.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความผูกพันต่อองค์กร						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 5 คุณภาพ ชีวิตและความ สมดุลของชีวิตกับ การทำงาน	การส่งเสริมหน่วยงานสู่ การเป็นองค์กรแห่ง ความสุข	ร้อยละของ หน่วยงานในสังกัด กรมสุขภาพจิตผ่าน เกณฑ์การประเมิน องค์กรแห่งความสุข	ร้อยละ 80	หน่วยงานในสังกัด กรมสุขภาพจิตผ่าน เกณฑ์การประเมิน องค์กรแห่งความสุข	1. วิเคราะห์ผลคะแนนความสุข และความผูกพันของ บุคลากรในหน่วยงาน 2. จัดทำแผนขับเคลื่อนองค์กร แห่งความสุขและเสริมสร้าง ความผูกพัน 3. ดำเนินการตามแผนฯ 4. สรุปผลการขับเคลื่อนตามแผนฯ 5. ประเมินผลองค์กรแห่งความสุข	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต						
	เป้าประสงค์ที่ 3 . ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้						
	ตัวชี้วัด 3.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้อง ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 5 คุณภาพ ชีวิตและความ สมดุลของชีวิต กับการทำงาน	การพัฒนาระบบการ บริหารผลการปฏิบัติ ราชการ	ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนา ระบบการบริหารผล การปฏิบัติราชการ	ระดับ 5	1. ประกาศหลักเกณฑ์ การบริหารผลการ ปฏิบัติราชการ 2. หน่วยงานมีการ บริหารค่าตอบแทน ที่สอดคล้องกับผล การปฏิบัติงานตาม เกณฑ์ที่กำหนด	1. ประกาศหลักเกณฑ์การ บริหารผลการปฏิบัติราชการ 2. สื่อสารเพื่อเสริมสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับการ บริหารผลการปฏิบัติราชการ 3. กำกับ ติดตาม ผลักดัน การดำเนินงานบริหาร ผลการปฏิบัติราชการ ของหน่วยงาน 4. มีข้อเสนอเชิงนโยบายใน การบริหารค่าตอบแทนที่ สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต						
	เป้าประสงค์ที่ 4 . ระบบการบริหารราชการที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้						
	ตัวชี้วัด 4.1 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
มิติที่ 4 ความ พร้อมรับผิดด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของกลไก การป้องกันการทุจริต และระบบบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของผลการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงาน (ITA)	ร้อยละ 85	กรมสุขภาพจิตมี ระบบบริหารราชการ ที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้	1. วิเคราะห์ปัญหาและความ เสี่ยงด้านการทุจริต 2. วางแผนป้องกันการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม 3. กำหนดกลไกการขับเคลื่อนงาน 4. การจัดอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และกฎหมาย ในการปฏิบัติราชการ 5. ติดตามประเมินผล	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	ตัวชี้วัด 4.2 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวนทางวินัย/ความผิดทางละเมิดที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด						
	การพัฒนาระบบการ สอบสวนทางวินัยและ ความผิดทางละเมิด	ร้อยละของจำนวน เรื่องการสอบสวน ทางวินัย/ความผิด ทางละเมิดที่เป็นไป ตามมาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ 100	กรมสุขภาพจิตมี กระบวนการสอบสวน ทางวินัยและความผิด ทางละเมิดที่มีมาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม	1. พัฒนาระบบรับเรื่อง ร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาระบบการสอบสวน ทางวินัยและความผิดทาง ละเมิดที่มีมาตรฐาน	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและดูแลรักษาบุคลากรสุขภาพจิต						
	เป้าประสงค์ที่ 4 . ระบบการบริหารราชการที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้						
	ตัวชี้วัด 4.1 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				การพิจารณาลงโทษ/ให้ ความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย			

บทที่ 4

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2570

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 เป็นกรอบแนวทางและเครื่องมือชี้้นำการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปี เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางดังต่อไปนี้

1. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

- 1.1 ดำเนินการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 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 การสรุปทบทเรียน และประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน