



กรมสุขภาพจิต
Department of Mental Health

แผนที่ยุทธศาสตร์ ของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ 2569



กุมภาพันธ์ 2569

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมสุขภาพจิต

แผนที่ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ 2569

แผนที่ยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2569 ของ (1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

(2) วิสัยทัศน์หน่วยงาน

- เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข

(3) พันธกิจหน่วยงาน

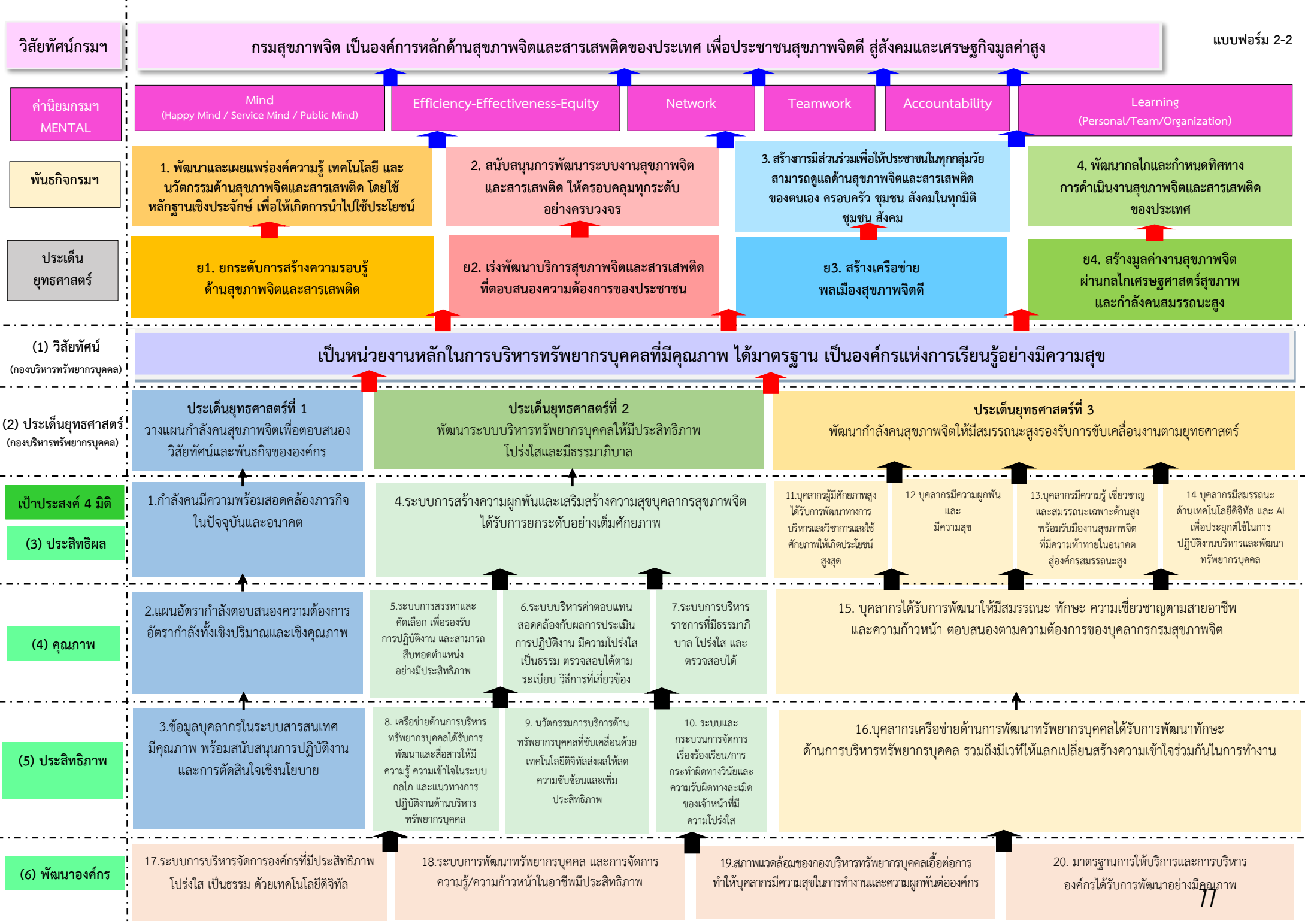
- พัฒนาระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
- พัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับให้มีความรู้ สมรรถนะหรือทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์สุขภาพจิต
- พัฒนาผู้ปฏิบัติงานและเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งและมีมืออาชีพ

(4) ค่านิยมหน่วยงาน

- S = Service Mind
- M = Moral & Ethics
- A = Active Learning
- R = Responsibility
- T = Teamwork & Communication

(5) ประเด็นยุทธศาสตร์หน่วยงาน

- วางแผนกำลังคนสุขภาพจิตเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร
- พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล
- พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์



ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามเป้าประสงค์ 4 มิติ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ของ (1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วยนับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)	
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2566 (ผลงาน)	ปี 2567 (ผลงาน)	ปี 2568 (ผลงาน)	ปี 2569 (ผลงาน)	ปี 2570 (ผลงาน)		
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</u> วางแผนกำลังคน สุขภาพจิตเพื่อ ตอบสนองวิสัยทัศน์ และพันธกิจของ องค์กร	1. กำลังคนมีความพร้อม สอดคล้องภารกิจใน ปัจจุบันและอนาคต	✓				1.1 ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการมาตรการ บริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570)	ระดับ	5 (5)	5 (4)	5 (5)	5	5	กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง	
						1.2 ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการตามแผน บริหารอัตรากำลังตามภารกิจ ของกรมสุขภาพจิต	ร้อยละ	-	-	-	80	80	กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง	
						1.3 ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการตามแผน ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สูงขึ้นเพื่อเสริมสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	ร้อยละ	-	85 (7.14)	85 (62.96)	85	85	กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง	
	2. แผนอัตรากำลัง ตอบสนองความต้องการ อัตรากำลังทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ		✓				2.1 ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนบริหาร อัตรากำลังตามภารกิจของ กรมสุขภาพจิต	ระดับ	-	-	-	5	5	กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง
							2.2 ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพ	ระดับ	5 (4)	5 (5)	5 (5)	5	5	กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วยนับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2566 (ผลงาน)	ปี 2567 (ผลงาน)	ปี 2568 (ผลงาน)	ปี 2569 (ผลงาน)	ปี 2570 (ผลงาน)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนกำลังคน สุขภาพจิตเพื่อ ตอบสนองวิสัยทัศน์ และพันธกิจของ องค์กร (ต่อ)	3.ข้อมูลบุคลากรในระบบ สารสนเทศมีคุณภาพ พร้อมสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน และการ ตัดสินใจเชิงนโยบาย			✓		3.1 ร้อยละความถูกต้องและ เป็นปัจจุบันของฐานข้อมูล บุคลากรกลุ่มเป้าหมายใน ระบบสารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS,SEIS,HROPS)	ร้อยละ	95 (100)	95 (100)	95 (100)	95	95	กลุ่มงาน บำเหน็จ ความชอบและ ข้อมูลบุคคล
						3.2 ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้ใช้งานต่อประสิทธิภาพ การให้บริการและแก้ไข ปัญหาระบบสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	80 (90.41)	85 (90.00)	85 (99.4)	85	85	กลุ่มงาน บำเหน็จ ความชอบและ ข้อมูลบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	4.ระบบการสร้าง ความผูกพันและเสริมสร้าง ความสุขบุคลากร สุขภาพจิตได้รับการ ยกระดับอย่างเต็ม ศักยภาพ	✓				4.1 ร้อยละของหน่วยงานใน สังกัดกรมสุขภาพจิตมีการ จัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อ เสริมสร้างความสุขและความ ผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ร้อยละ	-	-	-	100	100	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
						4.2 ร้อยละการขับเคลื่อน แผนการดำเนินงานเพื่อ เสริมสร้างความสุขและความ ผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ของหน่วยงานในสังกัดกรม สุขภาพจิต	ร้อยละ	-	-	-	100	100	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วยนับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)	
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2566 (ผลงาน)	ปี 2567 (ผลงาน)	ปี 2568 (ผลงาน)	ปี 2569 (ผลงาน)	ปี 2570 (ผลงาน)		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล (ต่อ)	5.ระบบการสรรหาและ คัดเลือก เพื่อรองรับ การปฏิบัติงาน และ สามารถสืบทอดตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			5.1 ร้อยละของการดำเนินการ สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการ ตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติ ตำแหน่งว่าง (แรกบรรจุ)	ร้อยละ	60 (100)	100 (100)	100 (100)	100	100	กลุ่มงานสรรหา และบรรจุ แต่งตั้ง	
						5.2 ร้อยละของตำแหน่งว่าง (แรกบรรจุ) ที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้ง (สอบคัดเลือก/ สอบแข่งขัน/คัดเลือกจาก บัญชีผู้สอบแข่งขันได้)	ร้อยละ	60 (86.81)	80 (67.14)	80 (72.88)	80	80	กลุ่มงานสรรหา และบรรจุ แต่งตั้ง	
						5.3 ร้อยละของตำแหน่ง เป้าหมายที่ได้รับการคัดเลือก/ ชี้ตัวบุคคลเลื่อนชั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ระดับนอกควบ)	ร้อยละ	70 (95.65)	70 (83.33)	70 (83.10)	70	70	กลุ่มงานสรรหา และบรรจุ แต่งตั้ง	
	6.ระบบบริหารค่าตอบแทน สอดคล้องกับผลการ ประเมินการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามระเบียบ วิธีการที่เกี่ยวข้อง		✓				6.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มี การบริหารค่าตอบแทนและ ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด (เลื่อนเงินเดือน)	ร้อยละ	100 (100)	100 (100)	100 (100)	100	100	กลุ่มงานบริหาร ผลการปฏิบัติ ราชการ
							6.2 ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อการประเมินผล การปฏิบัติราชการของกอง บริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	80 (96.03)	80 (99.0)	80 (99.7)	80	80	กลุ่มงานบริหาร ผลการปฏิบัติ ราชการ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วยนับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2566 (ผลงาน)	ปี 2567 (ผลงาน)	ปี 2568 (ผลงาน)	ปี 2569 (ผลงาน)	ปี 2570 (ผลงาน)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล (ต่อ)	7.ระบบการบริหาร ราชการที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้		✓			7.1 ร้อยละของผลคะแนน การประเมินแบบวัดการ เปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ที่ผ่านกลไก เสริมสร้างความเข้มแข็งของ ระบบธรรมาภิบาล **	คะแนน	-	-	90 (100)	95	95	กลุ่มงาน จริยธรรม
	8. เครือข่ายด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับการพัฒนาและ สื่อสารให้มีความรู้ ความเข้าใจในระบบ กลไก และแนวทางการ ปฏิบัติงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล			✓		8.1 จำนวนองค์ความรู้ ระเบียบ กลไก และแนวทาง การปฏิบัติงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่นำไป พัฒนาเครือข่าย	เรื่อง	-	-	-	5	7	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล /พัฒนา ระบบงานฯ
	9.นวัตกรรมบริการ ด้านทรัพยากรบุคคล ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัลส่งผลให้ลดความ ซับซ้อนและเพิ่ม ประสิทธิภาพ				✓		9.1 จำนวนนวัตกรรม กระบวนการ (Process Innovations) ที่ใช้เทคโนโลยี นำมาลดขั้นตอนและเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	กิจกรรม	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4	5
						9.2 ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้รับบริการต่อ ประสิทธิภาพของ กระบวนการให้บริการ รูปแบบดิจิทัล	ร้อยละ	80 (86.55)	85 (94.9)	85 (100)	85	85	กลุ่มงาน บำเหน็จ ความชอบและ ข้อมูลบุคคล

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วยนับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2566 (ผลงาน)	ปี 2567 (ผลงาน)	ปี 2568 (ผลงาน)	ปี 2569 (ผลงาน)	ปี 2570 (ผลงาน)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล (ต่อ)	10. ระบบและกระบวนการ จัดการเรื่องร้องเรียน/ การกระทำผิดทางวินัย และความรับผิดชอบ ละเมิดของเจ้าหน้าที่ มีความโปร่งใส			✓		10.1 ร้อยละของจำนวนเรื่อง ร้องเรียน / การสอบสวนทาง วินัย / การสอบสวนความรับ ผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ	100 (100)	100 (100)	100 (100)	100	100	กลุ่มงานวินัย และนิติการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนากำลังคน สุขภาพจิตให้มี สมรรถนะสูงรองรับ การขับเคลื่อนงาน ตามยุทธศาสตร์	11. บุคลากรผู้มีศักยภาพ สูงได้รับการพัฒนา ทางการบริหารและ วิชาการและใช้ศักยภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	✓				11.1 ร้อยละของผู้นำรุ่นใหม่ ที่ได้รับการเตรียมความพร้อม ตามเส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพตามสายวิชาชีพ	ร้อยละ	70 (100)	70 (100)	70 (97.29)	70	70	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
						11.2 ร้อยละของข้าราชการผู้ มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) ได้รับการพัฒนาตามกรอบสั่ง สมประสิทธิภาพ	ร้อยละ	70 (100)	70 (100)	70 (100)	70	70	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
	12 บุคลากรมีความ ผูกพันและมีความสุข	✓					12.1 ร้อยละของบุคลากร กรมสุขภาพจิตที่มีความสุข และความผูกพันต่อองค์กร **						
						12.1.1 ร้อยละของ บุคลากรกรมสุขภาพจิต ที่มีความสุข	ร้อยละ	80 (83.26)	≥80 (89.51)	≥80 (88.25)	≥80	≥80	
						12.1.2 ร้อยละของ บุคลากรกรมสุขภาพจิต ที่มีความผูกพันต่อองค์กร	ระดับ	-	-	- (86.81)	85	85	

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วยนับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)	
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2566 (ผลงาน)	ปี 2567 (ผลงาน)	ปี 2568 (ผลงาน)	ปี 2569 (ผลงาน)	ปี 2570 (ผลงาน)		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนากำลังคน สุขภาพจิตให้มี สมรรถนะสูงรองรับ การขับเคลื่อนงาน ตามยุทธศาสตร์ (ต่อ)	13. บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะ เฉพาะด้านสูงพร้อม รับมืองานสุขภาพจิตที่มี ความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง	✓				13.1 ร้อยละของบุคลากร กรมสุขภาพจิตได้รับการ พัฒนาทักษะ/สมรรถนะ เฉพาะ	ร้อยละ	≥95 (97.20)	≥95 (71.64)	80 (89.36)	90	90	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	
	14. บุคลากรมีสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI เพื่อประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓				14.1 ร้อยละของบุคลากร กรมสุขภาพจิตมีทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล และ AI (Digital and AI Skill)	ร้อยละ	60 (82.63)	85 (94.85)	80 (84.71)	90	90	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	
	15. บุคลากรได้รับการ พัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ตามสายอาชีพ และ ความก้าวหน้า ตอบสนอง ตามความต้องการของ บุคลากรกรมสุขภาพจิต			✓			15.1 ระดับความสำเร็จของ การจัดทำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็น	ระดับ	-	-	-	5	-	กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง
							15.2 ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ บุคลากรกรมสุขภาพจิต	ระดับ	-	-	-	5	-	กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง
							15.3 ระดับความสำเร็จของ การจัดทำ Training Roadmap บุคลากรกรมสุขภาพจิต	ระดับ	-	-	-	5	-	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วยนับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2566 (ผลงาน)	ปี 2567 (ผลงาน)	ปี 2568 (ผลงาน)	ปี 2569 (ผลงาน)	ปี 2570 (ผลงาน)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนากำลังคน สุขภาพจิตให้มี สมรรถนะสูงรองรับ การขับเคลื่อนงาน ตามยุทธศาสตร์ (ต่อ)	16.บุคลากรเครือข่าย ด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคลได้รับการพัฒนา ทักษะด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมถึง มีเวทีให้แลกเปลี่ยนสร้าง ความเข้าใจร่วมกันในการ ทำงาน			✓		16.1 ร้อยละของบุคลากร เครือข่ายทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้รับการ พัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ	ร้อยละ	90 (100)	90 (100)	90 (100)	90	90	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 1 – 3	17.ระบบการบริหารจัดการ องค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล				✓	17.1 ร้อยละของผลการ ประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานในสังกัด กรมสุขภาพจิต (ITA) **	ร้อยละ	85 (100)	90 (100)	95 (100)	95	95	กลุ่มงาน อำนวยการ
						17.1.1 ร้อยละของผู้เข้าทำ แบบสำรวจความคิดเห็น ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)	ร้อยละ	-	≥30 (100)	≥30 (100)	100	100	
						17.1.2 ร้อยละของผลการ ประเมินองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ (กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล)	ร้อยละ	-	≥80 (100)	≥80 (100)	≥95	≥95	

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วยนับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2566 (ผลงาน)	ปี 2567 (ผลงาน)	ปี 2568 (ผลงาน)	ปี 2569 (ผลงาน)	ปี 2570 (ผลงาน)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 1 – 3 (ต่อ)	17.ระบบการบริหารจัดการ องค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)				✓	17.2 ร้อยละการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณรายจ่ายงบ ดำเนินงานและงบลงทุน**							กลุ่มงาน อำนาจการ
					17.2.1 งบดำเนินงาน	ร้อยละ	95 (97.51)	95 (95.67)	95 (95.88)	95	95		
					17.2.2 งบลงทุน	ร้อยละ	80 (100)	90 (100)	80 (100)	80	80		
					17.3 ร้อยละการดำเนินการ ควบคุมภายในตามแนวทาง ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	ร้อยละ	100 (100)	100 (100)	100 (100)	100	100	กลุ่มงาน อำนาจการ	
					17.4 ค่าคะแนนความสำเร็จ ในการพัฒนาสู่การเป็น องค์กรดิจิทัล**	คะแนน	-	5 (5)	5 (5)	5	5	กลุ่มงาน บำเหน็จ ความชอบและ ข้อมูลบุคคล	
18.ระบบการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และ การจัดการความรู้/ ความก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีประสิทธิภาพ					✓	18.1 ร้อยละของบุคลากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ในหลักสูตร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	95 (100)	95 (100)	95 (100)	95	95	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
					18.2 ร้อยละของบุคลากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับการพัฒนาทักษะ/ สมรรถนะเฉพาะ	ร้อยละ	-	-	-	90	90	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วยนับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2566 (ผลงาน)	ปี 2567 (ผลงาน)	ปี 2568 (ผลงาน)	ปี 2569 (ผลงาน)	ปี 2570 (ผลงาน)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 1 – 3 (ต่อ)	18.ระบบการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และ การจัดการความรู้/ ความก้าวหน้าในอาชีพ มีประสิทธิภาพ (ต่อ)				✓	18.3 ร้อยละของบุคลากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI (Digital and AI Skill)	ร้อยละ	-	-	-	90	90	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
						18.4 จำนวนกิจกรรม/องค์ ความรู้ การจัดการความรู้ (KM) ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสะสม (ปีละ 1 เรื่อง)	จำนวนครั้ง/ องค์ความรู้	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4	5	กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง
	19.สภาพแวดล้อมของ กองบริหารทรัพยากร บุคคลเอื้อต่อการทำให้ บุคลากรมีความสุข ในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กร				✓	19.1 ร้อยละของบุคลากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความสุข	ร้อยละ	70 (94.74)	85 (83.89)	80 (86.49)	85	85	กลุ่มงาน อำนาจการ
						19.2 ร้อยละบุคลากรกอง บริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ	-	≥80 (87.18)	80 (85.37)	85	85	กลุ่มงาน อำนาจการ
	20. มาตรฐานการ ให้บริการและการบริหาร องค์กรได้รับการพัฒนา อย่างมีคุณภาพ				✓	20.1 ค่าคะแนนความสำเร็จ ในการพัฒนาคุณภาพการ ให้บริการและการบริหาร องค์กร **	ระดับ	-	-	-	5	5	กลุ่มพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง
						20.2 แผนประกอบกิจการของ กรมสุขภาพจิตในสถานการณ์ ภัยพิบัติและเหตุฉุกเฉิน	ระดับ	-	-	-	5	5	กลุ่มพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง

หมายเหตุ: 1. กรณีเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์หนึ่ง ส่งผลต่อเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์อื่นๆ ด้วย ให้หน่วยงานระบุซ้ำได้ โดยใส่เครื่องหมายดอกจัน 1 ดอก (*) ไว้ท้ายเป้าประสงค์นั้นๆ

2. ตัวชี้วัดที่มาจากคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ในปี 2569 ให้ทำเครื่องหมายดอกจัน 2 ดอก (**) ไว้ท้ายชื่อตัวชี้วัดนั้นๆ ด้วย