



แผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(HR Scorecard)

กรมสุขภาพจิต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(HR Scorecard)

กรมสุขภาพจิต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

รวบรวมและจัดทำโดย กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต

คำนำ

กรมสุขภาพจิตได้จัดทำแผนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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 กรมสุขภาพจิตจึงได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายพร้อมทั้งกำหนดโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด โครงการ เป้าหมายและความสำเร็จ ผลผลิตโครงการ รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ รวมถึงมีความสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) 5 มิติ ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อถ่ายทอดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นำไปสู่การปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมต่างๆ สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

เมษายน 2569

กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1. หลักการและเหตุผล	2
2. วัตถุประสงค์	2
3. กระบวนการดำเนินงาน	2
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4
1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กรมสุขภาพจิต	5
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล	5
3. ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570	10
บทที่ 3 แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	18
1. มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	23
2. มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	27
3. มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	33
4. มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	40
5. มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)	42
บทที่ 4 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	45
1. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	46
2. การติดตามและประเมินผล	46



บทที่ 1
บทนำ

กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

กรมสุขภาพจิตให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 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 รวมถึงแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมสุขภาพจิต และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต

ดังนั้น เพื่อให้กรมสุขภาพจิตมีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลประจำปี ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสุขภาพจิต สถานการณ์กำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน รวมถึงกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายของยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การขับเคลื่อนงานด้านสุขภาพจิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต กองบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขึ้น เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 2.2 เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

3. กระบวนการดำเนินงาน

- 3.1 ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมถึงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต พ.ศ. 2566 – 2570
- 3.2 จัดทำร่างแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570
- 3.3 ประสานผู้เกี่ยวข้องให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อร่างแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

- 3.4 เสนอผู้บริหารลงนามในหนังสือแจ้งเวียนแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
- 3.5 เผยแพร่แผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้หน่วยงานในสังกัดทราบ

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 4.1 กรมสุขภาพจิตมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิตให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย
- 4.2 บุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับทราบทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสุขภาพจิตอย่างชัดเจนและต่อเนื่องทุกปี



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH



บทที่ 2

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

บทที่ 2

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ กรมสุขภาพจิต

วิสัยทัศน์ (Vision statement)

กรมสุขภาพจิต เป็นองค์การหลักด้านสุขภาพจิตและสารเสพติดของประเทศ เพื่อประชาชนสุขภาพจิตดี
สู่สังคมและเศรษฐกิจมูลค่าสูง

พันธกิจ (Mission statement)

1. พัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านสุขภาพจิตและสารเสพติด โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์
2. สนับสนุนการพัฒนาระบบงานสุขภาพจิตและสารเสพติด ให้ครอบคลุมทุกระดับอย่างครบวงจร
3. สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้ประชาชนในทุกกลุ่มวัยสามารถดูแลด้านสุขภาพจิตและสารเสพติดของตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคมในทุกมิติ
4. พัฒนากลไกและกำหนดทิศทาง การดำเนินงานสุขภาพจิตและสารเสพติดของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic themes)

1. ยกระดับการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตและสารเสพติด
2. เร่งพัฒนาบริการสุขภาพจิตและสารเสพติด ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน
3. สร้างเครือข่ายพลเมืองสุขภาพจิตดี
4. สร้างมูลค่างานสุขภาพจิตผ่านกลไกเศรษฐศาสตร์สุขภาพ และกำลังคนสมรรถนะสูง

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ (Vision statement)

เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุข

พันธกิจ (Mission statement)

1. พัฒนาระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับให้มีความรู้ สมรรถนะหรือทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์สุขภาพจิต
3. พัฒนาผู้ปฏิบัติงานและเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งและเป็นมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic themes)

1. วางแผนกำลังคนสุขภาพจิตเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร
2. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล
3. พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

วางแผนกำลังคนสุขภาพจิตเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

เป้าประสงค์

1. กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต
2. แผนอัตรากำลังตอบสนองความต้องการอัตรากำลังทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
3. ข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศมีคุณภาพ พร้อมสนับสนุนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเชิงนโยบาย

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570)
- 1.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนบริหารอัตรากำลังตามภารกิจของกรมสุขภาพจิต
- 1.3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารอัตรากำลังตามภารกิจของกรมสุขภาพจิต
- 2.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
- 3.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนา/ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อประสิทธิภาพการให้บริการและแก้ไขปัญหาในระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

มาตรการ

1. การบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจ
2. การวางแผนอัตรากำลังตอบสนองความต้องการอัตรากำลังทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
3. การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

4. ระบบการสร้างความผูกพันและเสริมสร้างสุขุขบุคลากรสุขภาพจิตได้รับการยกระดับอย่างเต็มศักยภาพ
5. ระบบการสรรหาและคัดเลือก เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน และสามารถสืบทอดตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามระเบียบ วิธีการที่เกี่ยวข้อง
7. ระบบการบริหารราชการที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้
8. เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาและสื่อสารให้มีความรู้ ความเข้าใจในระบบ กลไก และแนวทางการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
9. นวัตกรรมบริการด้านทรัพยากรบุคคลที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้ลดความซับซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพ
10. ระบบและกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน/การกระทำผิดทางวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่มีความโปร่งใส

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 4.1 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตมีการจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างสุขและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
- 4.2 ร้อยละการขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างสุขและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต
- 5.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติตำแหน่งว่าง (แรกบรรจุ)
- 5.2 ร้อยละของตำแหน่งว่าง (แรกบรรจุ) ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน/คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้)
- 5.3 ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ระดับนอกควบ)
- 6.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด (เลื่อนเงินเดือน)
- 6.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล
- 7.1 ร้อยละของผลคะแนนการประเมินแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ที่ผ่านกลไกเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบธรรมาภิบาล **
- 8.1 จำนวนองค์ความรู้ ระเบียบ กลไก และแนวทางการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ที่นำไปพัฒนาเครือข่าย
- 9.1 จำนวนนวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovations) ที่ใช้เทคโนโลยีนำมาลดขั้นตอนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 9.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อประสิทธิภาพของกระบวนการให้บริการรูปแบบดิจิทัล

10.1 ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียน / การสอบสวนทางวินัย / การสอบสวนความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

มาตรการ

1. พัฒนาระบบการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมสุขภาพจิต
2. ระบบการสรรหาคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ
3. ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการสอดคล้องกับการบริหารค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ
4. พัฒนาระบบการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรภาครัฐ กรมสุขภาพจิต
5. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายให้มีความเชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
6. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
7. พัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียน การสอบสวนทางวินัย/ความผิดทางละเมิดให้เป็นไปตามมาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์

11. บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด
12. บุคลากรมีความผูกพันและมีความสุข
13. บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูงพร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคตสู่องค์กรสมรรถนะสูง
14. บุคลากรมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
15. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ และความก้าวหน้าตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรกรมสุขภาพจิต
16. บุคลากรเครือข่ายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 11.1 ร้อยละของผู้นำรุ่นใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามสายวิชาชีพ
- 11.2 ร้อยละของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) ได้รับการพัฒนาตามกรอบสั่งสมประสบการณ์
- 12.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร **
 - 12.1.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข
 - 12.1.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความผูกพันต่อองค์กร
- 13.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะ
- 14.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI (Digital and AI Skill)

- 15.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
- 15.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพบุคลากรกรมสุขภาพจิต
- 15.3 ระดับความสำเร็จของการจัดทำ Training Roadmap บุคลากรกรมสุขภาพจิต
- 16.1 ร้อยละของบุคลากรเครือข่ายทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ

มาตรการ

1. การพัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีศักยภาพ
2. เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร
3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านงานสุขภาพจิต
4. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI
5. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
6. พัฒนาให้เกิดระบบหรือกลไกที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

มิตินี้ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : วางแผนกำลังคนสุขภาพจิตเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร									
1. กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต	1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570)	ระดับ	-	5 (5)	5 (4)	5 (5)	5	5	กลุ่มงาน พัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง
	1.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการ ตามแผนบริหารอัตรากำลังตามภารกิจของ กรมสุขภาพจิต	ร้อยละ	-	-	-	-	80	80	กลุ่มงาน พัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง
	1.3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการ ตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	ร้อยละ	-	-	85 (7.14)	85 (62.96)	85	85	กลุ่มงาน พัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง
2. แผนอัตรากำลังตอบสนองความต้องการ อัตรากำลังทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหาร อัตรากำลังตามภารกิจของกรมสุขภาพจิต	ระดับ	-	-	-	-	5	5	กลุ่มงาน พัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง
	2.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ (ระยะ 3 - 5 ปี)	ระดับ	-	5 (4)	5 (5)	5 (5)	5	5	กลุ่มงาน พัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง

มิตินี้ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์									
11.บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนา ทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	11.1 ร้อยละของผู้นำรุ่นใหม่ที่ได้รับการ เตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพตามสายวิชาชีพ	ร้อยละ	-	70 (100)	70 (100)	70 (97.29)	70	70	กลุ่มงาน พัฒนา ทรัพยากร บุคคล
	11.2 ร้อยละของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) ได้รับการพัฒนาตามกรอบสังฆ ประสบการณ์	ร้อยละ	-	70 (100)	70 (100)	70 (100)	70	70	กลุ่มงาน พัฒนา ทรัพยากร บุคคล

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)									
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : วางแผนกำลังคนสุขภาพจิตเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร									
3.ข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศมีคุณภาพ พร้อมสนับสนุนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเชิงนโยบาย	3.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนา/ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	-	-	-	-	5	5	กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและข้อมูลบุคคล
	3.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อประสิทธิภาพการให้บริการและแก้ไขปัญหา ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	-	80 (90.41)	85 (90.00)	85 (99.4)	85	85	กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและข้อมูลบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล									
5.ระบบการสรรหาและคัดเลือก เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน และสามารถสืบทอดตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	5.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติตำแหน่งว่าง (แรกบรรจุ)	ร้อยละ	-	60 (100)	100 (100)	100 (100)	100	100	กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
	5.2 ร้อยละของตำแหน่งว่าง (แรกบรรจุ) ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน/คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้)	ร้อยละ	-	60 (86.81)	80 (67.14)	80 (72.88)	80	80	กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
	5.3 ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ระดับนอกควบ)	ร้อยละ	-	70 (95.65)	70 (83.33)	70 (83.10)	70	70	กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)									
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
9.นวัตกรรมบริการด้านทรัพยากรบุคคลที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้ลดความซับซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพ	9.1 จำนวนนวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovations) ที่ใช้เทคโนโลยีนำมาลดขั้นตอนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	กิจกรรม	-	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4	5	กลุ่มงาน บำเหน็จ ความชอบและ ข้อมูลบุคคล
	9.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อประสิทธิภาพของกระบวนการให้บริการรูปแบบดิจิทัล	ร้อยละ	-	80 (86.55)	85 (94.9)	85 (100)	85	85	กลุ่มงาน บำเหน็จ ความชอบและ ข้อมูลบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)									
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล									
6.ระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามระเบียบ วิธีการที่เกี่ยวข้อง	6.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด (เลื่อนเงินเดือน)	ร้อยละ	-	100 (100)	100 (100)	100 (100)	100	100	กลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติราชการ
	6.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	-	80 (96.03)	80 (99.0)	80 (99.7)	80	80	กลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติราชการ
8. เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาและสื่อสารให้มีความรู้ ความเข้าใจในระบบ กลไก และแนวทางการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	8.1 จำนวนองค์ความรู้ ระเบียบ กลไก และแนวทางการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ที่นำไปพัฒนาเครือข่าย	เรื่อง	-	-	-	-	5	7	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ดำเนินการ)/กลุ่มงานพัฒนาระบบงาน ฯ (รายงานผล)
ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์									
13.บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูงพร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง	13.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะ	ร้อยละ	-	≥95 (97.20)	≥95 (71.64)	80 (89.36)	90	90	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิตินี้ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)									
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
14. บุคลากรมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	14.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI (Digital and AI Skill)	ร้อยละ	-	60 (82.63)	85 (94.85)	80 (84.71)	90	90	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
15. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะทักษะ ความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ และความก้าวหน้า ตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรกรมสุขภาพจิต	15.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น	ระดับ	-	-	-	-	5	-	กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
	15.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพบุคลากรกรมสุขภาพจิต	ระดับ	-	-	-	-	5	-	กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
	15.3 ระดับความสำเร็จของการจัดทำ Training Roadmap บุคลากรกรมสุขภาพจิต	ระดับ	-	-	-	-	5	-	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
16. บุคลากรเครือข่ายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน	16.1 ร้อยละของบุคลากรเครือข่ายทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ	ร้อยละ	-	90 (100)	90 (100)	90 (100)	90	90	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิตินี้ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)									
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล									
7.ระบบการบริหารราชการที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้	7.1 ร้อยละของผลคะแนนการประเมิน แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบ วัด OIT) ที่ผ่านกลไกเสริมสร้างความ เข้มแข็งของระบบธรรมาภิบาล **	คะแนน	-	-	-	90 (100)	95	95	กลุ่มงาน จริยธรรม
10. ระบบและกระบวนการจัดการเรื่อง ร้องเรียน/การกระทำผิดทางวินัยและความรับ ผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ มีความโปร่งใส	10.1 ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียน / การสอบสวนทางวินัย / การสอบสวน ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ	-	100 (100)	100 (100)	100 (100)	100	100	กลุ่มงานวินัย และนิติการ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)									
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	Baseline 2565	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล									
4.ระบบการสร้างความผูกพันและเสริมสร้างความสุขบุคลากรสุขภาพจิตได้รับการยกระดับอย่างเต็มศักยภาพ	4.1 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตมีการจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ร้อยละ	-	-	-	-	100	100	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	4.2 ร้อยละการขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต	ร้อยละ	-	-	-	-	100	100	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์									
12 บุคลากรมีความผูกพันและมีความสุข	12.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร **								
	12.1.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข	ร้อยละ		80 (83.26)	≥80 (89.51)	≥80 (88.25)	≥80	≥80	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	12.1.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ		-	-	- (86.81)	85	85	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บทที่ 3

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร
และพัฒนาศูนย์พยากรณ์บุคคล

กรมสุขภาพจิต ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. 2569

DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

จากแผนที่ยุทธศาสตร์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำประเด็นยุทธศาสตร์มาจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด จากแผนที่ยุทธศาสตร์ฯ จำแนกออกเป็น 5 มิติ ตามกรอบแนวคิด HR Scorecard ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : วางแผนกำลังคนสุขภาพจิตเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร		
1. กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต	1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570)	ระดับ 5
	1.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนบริหารอัตรากำลังตามภารกิจของกรมสุขภาพจิต	ร้อยละ 80
	1.3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	ร้อยละ 85
2. แผนอัตรากำลังตอบสนองความต้องการอัตรากำลังทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารอัตรากำลังตามภารกิจของกรมสุขภาพจิต	ระดับ 5
	2.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับ 5
ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์		
11.บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด	11.1 ร้อยละของผู้นำรุ่นใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามสายวิชาชีพ	ร้อยละ 70
	11.2 ร้อยละของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) ได้รับการพัฒนาตามกรอบสั่งสมประสบการณ์	ร้อยละ 70

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : วางแผนกำลังคนสุขภาพจิตเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร		
3.ข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศมีคุณภาพ พร้อมสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย	3.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนา/ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ 5
	3.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อประสิทธิภาพการให้บริการและแก้ไขปัญหาในระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 85
ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล		
5.ระบบการสรรหาและคัดเลือก เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน และสามารถสืบทอดตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	5.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติตำแหน่งว่าง (แรกบรรจุ)	ร้อยละ 100
	5.2 ร้อยละของตำแหน่งว่าง (แรกบรรจุ) ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน/คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้)	ร้อยละ 80
	5.3 ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ระดับนอกควบ)	ร้อยละ 70
9.นวัตกรรมบริการด้านทรัพยากรบุคคลที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้ลดความซับซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพ	9.1 จำนวนนวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovations) ที่ใช้เทคโนโลยีนำมาลดขั้นตอนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1 กิจกรรม (สะสม 4 กิจกรรม)
	9.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อประสิทธิภาพของกระบวนการให้บริการรูปแบบดิจิทัล	ร้อยละ 85

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล		
6.ระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามระเบียบ วิธีการที่เกี่ยวข้อง	6.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด (เดือนเงินเดือน)	ร้อยละ 100
	6.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 80
8. เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับการพัฒนาและสื่อสารให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบ กลไก และแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	8.1 จำนวนองค์ความรู้ ระเบียบ กลไก และแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่นำไปพัฒนาเครือข่าย	5 เรื่อง
ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์		
13.บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูงพร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง	13.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะ	ร้อยละ 90
14. บุคลากรมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	14.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI (Digital and AI Skill)	ร้อยละ 90
15. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ และความก้าวหน้า ตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรกรมสุขภาพจิต	15.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น	ระดับ 5
	15.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพบุคลากรกรมสุขภาพจิต	ระดับ 5
	15.3 ระดับความสำเร็จของการจัดทำ Training Roadmap บุคลากรกรมสุขภาพจิต	ระดับ 5
16.บุคลากรเครือข่ายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน	16.1 ร้อยละของบุคลากรเครือข่ายทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ	ร้อยละ 90

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล		
7.ระบบการบริหารราชการที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้	7.1 ร้อยละของผลคะแนนการประเมินแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ที่ผ่านกลไกเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบธรรมาภิบาล **	95 คะแนน
10. ระบบและกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน/การกระทำผิดทางวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ที่มีความโปร่งใส	10.1 ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียน / การสอบสวนทางวินัย / การสอบสวนความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ 100

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล		
4.ระบบการสร้างความผูกพันและเสริมสร้างความสุขบุคลากรสุขภาพจิตได้รับการยกระดับอย่างเต็มศักยภาพ	4.1 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต มีการจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ร้อยละ 100
	4.2 ร้อยละการขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต	ร้อยละ 100
ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์		
12 บุคลากรมีความผูกพันและมีความสุข	12.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร **	
	12.1.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข	ร้อยละ 80
	12.1.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ 85

บทที่ 3

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

มิตินี้ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : วางแผนกำลังคนสุขภาพจิตเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร						
1. กำลังคนมีความพร้อมสอดคล้องภารกิจในปัจจุบันและอนาคต	1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570)	ระดับ 5	<ul style="list-style-type: none"> - รวบรวมและจัดทำข้อมูลอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - รายงานข้อมูลเพื่อเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุขทราบและอนุมัติดำเนินการ - ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังบุคลากร กรมสุขภาพจิต และ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต เพื่อพิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - จัดสรร/เกลี่ยอัตราว่างตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นและขาดแคลนอัตรากำลัง 	จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้หน่วยงานที่มีภารกิจที่เพิ่มขึ้นและขาดแคลนอัตรากำลัง	ต.ค. – ธ.ค. 69	-
	1.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนบริหารภารกิจของกรมสุขภาพจิต	ร้อยละ 80	ดำเนินการจัดสรร/เกลี่ยอัตรากำลังตามแผนการบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปิดให้บริการของโรงพยาบาลจิตเวชหัวหิน	จัดสรร/เกลี่ยอัตรากำลังให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	-

มิตินี้ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
	1.3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	ร้อยละ 85	ดำเนินการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับทรงคุณวุฒิและระดับเชี่ยวชาญ	ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ดังนี้ - ระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 อัตรา - ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 5 อัตรา	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	-
2.แผนอัตรากำลังตอบสนองความต้องการอัตรากำลังทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารอัตรากำลังตามภารกิจของกรมสุขภาพจิต	ระดับ 5	<ul style="list-style-type: none"> - รวบรวมและวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการอัตรากำลัง ปริมาณงาน ภาระงานที่เพิ่มขึ้น และการบริหารงบประมาณ ด้านบุคลากร - ประชุมเพื่อจัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปิดให้บริการของโรงพยาบาลจิตเวชหัวหิน - จัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปิดให้บริการของโรงพยาบาลจิตเวชหัวหิน - ดำเนินการจัดสรร/เกลี้ยอัตรากำลัง 	มีอัตรากำลังรองรับการเปิดให้บริการของโรงพยาบาลจิตเวชหัวหิน ช่วงต้นปี พ.ศ. 2570	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	-

มิตินี้ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
	2.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับ 5	<ul style="list-style-type: none"> - รวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับทรงคุณวุฒิและระดับเชี่ยวชาญ - จัดทำบันทึกคำขอ และแบบประเมินค่างาน - ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังบุคลากร กรมสุขภาพจิต เพื่อพิจารณาอนุมัติแผนการกำหนดตำแหน่งฯ - ปรับแก้ไขเอกสาร/ส่ง ก.พ. ตรวจสอบ/ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ ก.พ. - เสนอ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง - เสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข และ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข เพื่ออนุมัติการกำหนดตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับทรงคุณวุฒิและระดับเชี่ยวชาญ ระดับ ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 อัตรา ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 15 อัตรา 	<ul style="list-style-type: none"> ต.ค. 68 - ก.ย. 69 	-
ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์						
11.บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาทางการบริหารและวิชาการ และใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด	11.1 ร้อยละของผู้นำร่องใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามสายวิชาชีพ	ร้อยละ 70	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชุมคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลพิจารณาหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารหน่วยงานของกรมสุขภาพจิต เพื่อกำหนดกรอบเนื้อหาและงบประมาณสำหรับโครงการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารหน่วยงานของกรมสุขภาพจิต รุ่นที่ 4 ระยะที่ 1, 2 และ 3 2. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการออกแบบหลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรม ระยะที่ 1 - 3 ตามแนวทางมติคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3. ประชาสัมพันธ์และรับสมัครคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรกรมสุขภาพจิตที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 36 ราย 2. มีหลักสูตรสำหรับเตรียมความพร้อม 	<ul style="list-style-type: none"> ต.ค. 68 - ก.ย. 69 	150,000

มิตินี้ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
			4. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารหน่วยงานของกรมสุขภาพจิต รุ่นที่ 4 ระยะที่ 1 – 3 จำนวน 36 ราย 5. ผ่านการอบรมโครงการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารหน่วยงานของกรมสุขภาพจิต รุ่นที่ 4 ระยะที่ 1 – 3 จำนวน 36 ราย	สำหรับผู้บริหารหน่วยงานของกรมสุขภาพจิต 3. มีผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารฯ รุ่นที่ 4 ระยะที่ 1-3 จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 100		
	11.2 ร้อยละของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) ได้รับการพัฒนาตามกรอบสังมประสพการณั	ร้อยละ 70	1. ทบทวน และจัดทำกรอบสังมประสพการณั 2. ดำเนินการพัฒนากุณลาบุคลากรตามกรอบ สังมประสพการณั 3. ติดตามประเมินผล	บุคลากร กลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาตามกรอบสังมประสพการณั	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	3,000

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : วางแผนกำลังคนสุขภาพจิตเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร						
3.ข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ มีคุณภาพ พร้อมสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย	3.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนา/ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทารือร่วมกับผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการนำเข้า ส่งต่อ บริหารจัดการ หรือใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น 2. สรุปรายการปัญหาและอุปสรรคที่เป็นผลจากการหารือในข้อที่ 1 3. คัดเลือกข้อมูลที่เป็นปัญหาจำเป็นเร่งด่วน สำหรับเป็นเป้าหมายในการมุ่งเป้าพัฒนา/ปรับปรุง 4. กำหนดเป้าหมายและแผนดำเนินการมุ่งเป้าพัฒนา/ปรับปรุงข้อมูลที่เป็นปัญหาจำเป็นเร่งด่วน 5. ปรับปรุง/พัฒนาข้อมูลตามแผนฯ ในข้อที่ 4 แล้วรายงานผลการดำเนินการ 	ฐานข้อมูลบุคลากร กลุ่มเป้าหมายในระบบสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	-
	3.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อประสิทธิภาพการให้บริการและแก้ไขปัญหาในระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 85	สำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อประสิทธิภาพการให้บริการ หรือแก้ไขปัญหาในระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ผ่านช่องทางออนไลน์หรือแบบฟอร์มสำรวจ	ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อประสิทธิภาพการให้บริการหรือแก้ไขปัญหา ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	-

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล						
5.ระบบการสรรหาและคัดเลือก เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน และสามารถสืบทอดตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	5.1 ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนตำแหน่งว่างข้าราชการตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติตำแหน่งว่าง (แรกบรรจุ)	ร้อยละ 100	ดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่าง ดังนี้	กรมสุขภาพจิตมีบุคลากรเพียงพอต่อการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ ■ ดำเนินการสรรหาจำนวน 110 อัตรา	ต.ค. 68 - ก.พ. 69	64,170 บาท
			1. สอบคัดเลือกข้าราชการในตำแหน่ง (ดำเนินการสรรหารวม 48 อัตรา) - นายแพทย์ปฏิบัติการ - นักจิตวิทยาคลินิกปฏิบัติการ - นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมายปฏิบัติการ - นักกิจกรรมบำบัดปฏิบัติการ - เภสัชกรปฏิบัติการ - นักวิชาการศึกษาพิเศษปฏิบัติการ - นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ - พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ 2. สอบแข่งขันข้าราชการในตำแหน่ง (ดำเนินการสรรหารวม 13 อัตรา) - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ - นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน - เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน - เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาปฏิบัติงาน - นายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน			

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
			<p>3. ดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (ดำเนินการสรรหารวม 1 อัตรา) - นักสาธารณสุขปฏิบัติการ</p> <p>4. สอบคัดเลือกข้าราชการในตำแหน่ง (ดำเนินการสรรหารวม 44 อัตรา) - พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ - นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ - นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมายปฏิบัติการ</p> <p>5. สอบแข่งขันข้าราชการในตำแหน่ง (ดำเนินการสรรหารวม 4 อัตรา) - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติงาน - เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาปฏิบัติงาน</p>		<p>ก.พ. – เม.ย. 69</p> <p>เม.ย.– ก.ค. 69</p> <p>เม.ย. – ก.ย. 69</p>	<p>22,120 บาท</p> <p>-</p> <p>-</p>
	5.2 ร้อยละของตำแหน่งว่าง (แรกบรรจุ) ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน/คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้)	ร้อยละ 80	<p>ตำแหน่งว่างแรกบรรจุ มีดังนี้</p> <p>1. สอบคัดเลือกข้าราชการในตำแหน่ง (ดำเนินการสรรหารวม 48 อัตรา) - นายแพทย์ปฏิบัติการ - นักจิตวิทยาคลินิกปฏิบัติการ - นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมายปฏิบัติการ - นักกิจกรรมบำบัดปฏิบัติการ</p>	<p>กรมสุขภาพจิตมีบุคลากรเพียงพอต่อการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ ดำเนินการบรรจุจำนวน 110 อัตรา</p>	<p>บรรจุช่วงเดือน ก.พ. 69</p>	-

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
			<ul style="list-style-type: none"> - เกสซ์กรปฏิบัติการ - นักวิชาการศึกษาพิเศษปฏิบัติการ - นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ - พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ <p>2. สอบแข่งขันข้าราชการในตำแหน่ง (ดำเนินการสรรหารวม 13 อัตรา)</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ - นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน - เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน - เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาปฏิบัติงาน - นายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน <p>3. ดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (ดำเนินการสรรหารวม 1 อัตรา)</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักสาธารณสุขปฏิบัติการ <p>4. สอบคัดเลือกข้าราชการในตำแหน่ง (ดำเนินการสรรหารวม 44 อัตรา)</p> <ul style="list-style-type: none"> - พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ - นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ 		<p>บรรจุช่วงเดือน พ.ค. 69</p> <p>บรรจุช่วงเดือน เม.ย. 69</p> <p>บรรจุช่วงเดือน ก.ค. 69</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
			<ul style="list-style-type: none"> - นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมายปฏิบัติการ <p>5. สอบแข่งขันข้าราชการในตำแหน่ง (ดำเนินการสรรหารวม 4 อัตรา)</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติงาน - เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาปฏิบัติงาน 		<p>บรรจุช่วงเดือน ส.ค 69</p>	-
	5.3 ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ระดับนอกควบ)	ร้อยละ 70	<p>■ จำนวนตำแหน่งเป้าหมายอนุมัติ</p> <p>ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น คัดเลือกข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 ตำแหน่ง - ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 18 ตำแหน่ง - ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 43 ตำแหน่ง - ระดับอาวุโส จำนวน 1 ตำแหน่ง <p>รวมเป็นจำนวน 64 ตำแหน่ง</p>	<p>กรมสุขภาพจิตมีบุคลากรผู้มีความรู้และทักษะในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ จำนวน 64 ตำแหน่ง</p>	<p>ต.ค. 68 - ก.ย. 69</p>	20,500 บาท

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
9. นวัตกรรมบริการด้านทรัพยากรบุคคลที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้ลดความซับซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพ	9.1 จำนวนนวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovations) ที่ใช้เทคโนโลยีนำมาลดขั้นตอนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1 กิจกรรม (สะสม 4 กิจกรรม)	พัฒนาโปรแกรมติดตามการดำเนินงานขอใช้อัตรากำลังที่วางอยู่ในขั้นตอนที่สืบเนื่องจากการพัฒนาที่แล้วเสร็จตามแผนงานในเดือนมีนาคม 2569 ขั้นตอนที่ต้องดำเนินการเพื่อให้โปรแกรมสำเร็จครบถ้วนตามแผนการพัฒนาที่กำหนดไว้ได้แก่ การทำให้มีระบบเป็นนวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovations) ที่ใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่าหรือเท่ากับ 1 ระบบ	โปรแกรมติดตามการดำเนินงานขอใช้อัตรากำลังที่วางอยู่	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	-
	9.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อประสิทธิภาพของกระบวนการให้บริการรูปแบบดิจิทัล	ร้อยละ 85	สำรวจความพึงพอใจผู้รับบริการต่อประสิทธิภาพของกระบวนการให้บริการรูปแบบดิจิทัลผ่านช่องทางออนไลน์หรือแบบฟอร์มสำรวจ	ผลสำรวจความพึงพอใจผู้รับบริการต่อประสิทธิภาพของกระบวนการให้บริการรูปแบบดิจิทัลผ่านช่องทางออนไลน์หรือแบบฟอร์มสำรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	-

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล						
6.ระบบบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามระเบียบ วิธีการที่เกี่ยวข้อง	6.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด (เลื่อนเงินเดือน)	ร้อยละ 100	<p>กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการตรวจสอบการบริหารค่าตอบแทนและ ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด โดยมีเกณฑ์ในการตรวจดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสอดคล้องของระดับผลประเมินและคะแนนประเมินที่ได้รับในแต่ละระดับ คือ ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงต้องได้รับระดับประเมินที่สูงกว่าผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่า และความสอดคล้องของร้อยละในการเลื่อน คือผู้ที่ได้รับการประเมินสูงต้องได้รับร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าผู้ที่ได้รับระดับการประเมินที่น้อยกว่า 2. การพิจารณาโควตาผลการประเมินระดับดีเด่นต้องไม่เกินโควตาที่กรมฯ จัดสรรให้ 3. การพิจารณางบเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรรจากกรมฯ 4. การกำหนดสัดส่วนข้าราชการแต่ละประเภทในแต่ละระดับการประเมินให้มีการกระจายโอกาสการได้รับพิจารณาในแต่ละระดับการประเมิน ในสัดส่วน ทั่วไป : วิชาการ ใกล้เคียงกับสัดส่วนจำนวนข้าราชการแต่ละประเภททั้งหน่วยงาน 5. ตรวจสอบความเรียบร้อย ให้เป็นไป ตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด และสรุปผลการตรวจสอบการบริหารค่าตอบแทนของหน่วยงาน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองฯ กรมสุขภาพจิต พิจารณาเห็นชอบ 	หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด ร้อยละ 100	มี.ค. - ก.ย. 2569	-

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
	6.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 80	ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่องานบริหารผลการปฏิบัติราชการ/บริหารค่าตอบแทน ผ่านระบบ (Satsurvey)	บุคลากรพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล ร้อยละ 80	มี.ค. - ก.ย. 2569	-
8. เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาและสื่อสารให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบ กลไก และแนวทางการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	8.1 จำนวนองค์ความรู้ระเบียบ กลไก และแนวทางการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ที่นำไปพัฒนาเครือข่าย	5 เรื่อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทบทวน และจัดเตรียมประเด็นการพัฒนา 2. ประชุมเครือข่ายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อชี้แจงแนวทางในการขับเคลื่อนงานและรายละเอียดของงานดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล 3. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล (เครือข่าย) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 	เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาและสื่อสารให้มีความรู้ ความเข้าใจในระบบ กลไก และแนวทางการปฏิบัติงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค.68 - ก.ย.69	-

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์						
13.บุคลากรมีความรู้ เชี่ยวชาญและสมรรถนะเฉพาะด้านสูงพร้อมรับมืองานสุขภาพจิตที่มีความท้าทายในอนาคต สู่องค์กรสมรรถนะสูง	13.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตได้รับการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะเฉพาะ	ร้อยละ 90	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผน/โครงการ/กิจกรรม สอดแทรกเนื้อหาความรู้ โดยบูรณาการร่วมกับโครงการอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น หรือจัดหาหลักสูตรเฉพาะด้านจากหน่วยงานภายนอก - จัดทำร่างเกณฑ์ PMQA-DMH 4.0 หมวด 5 การสร้างการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร เรื่องการพัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะ ในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - เข้าร่วมประชุมคณะทำงาน PMQA-DMH 4.0 ของกรมสุขภาพจิต เพื่อพิจารณาเกณฑ์การประเมินร่วมกัน - ชี้แจงเกณฑ์ PMQA-DMH 4.0 หมวด 5 การพัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะ ในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป็นคู่มือและแบบฟอร์มในการติดตามประเมินผลหน่วยงานในสังกัด - หน่วยงานจัดส่งรายงานผลการประเมินสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร และแบบสรุปการพัฒนา (รอบ 6) เดือน ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2569 - หน่วยงานจัดส่งรายงานผลการประเมินสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร และแบบสรุปการพัฒนา (รอบ 12) เดือน ภายในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 	- บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะ/สมรรถนะเฉพาะ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	-

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
14. บุคลากรมีทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล และ AI เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	14.1 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI (Digital and AI Skill)	ร้อยละ 90	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำร่างเกณฑ์ PMQA-DMH 4.0 หมวด 5 การสร้างการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร เรื่องการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - เข้าร่วมประชุมคณะทำงาน PMQA-DMH 4.0 ของกรมสุขภาพจิต เพื่อพิจารณาเกณฑ์การประเมินร่วมกัน - ชี้แจงเกณฑ์ PMQA-DMH 4.0 หมวด 5 การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป็นคู่มือและแบบฟอร์มในการติดตามประเมินผลหน่วยงานในสังกัด - หน่วยงานจัดส่งรายงานผลการประเมินสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร และแบบสรุปการพัฒนา (รอบ 6) เดือน ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2569 - หน่วยงานจัดส่งรายงานผลการประเมินสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร และแบบสรุปการพัฒนา (รอบ 12) เดือน ภายในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 	- บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI (Digital and AI Skill)	ต.ค.68 - ก.ย.69	-
15. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพและความก้าวหน้าตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรกรมสุขภาพจิต	15.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น	ระดับ 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานกำหนดมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมสุขภาพจิต 2. จัดทำ (ร่าง) มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น รายสายงาน 3. จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อ(ร่าง) มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น 4. เสนอ (ร่าง) มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ต่อคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานความรู้ 	มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมสุขภาพจิต	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	-

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
			<p>ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง</p> <p>ข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมสุขภาพจิต</p> <p>5. เสนอ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิตให้ความเห็นชอบ มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมสุขภาพจิต และประกาศใช้</p>			
	<p>15.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพบุคลากรกรมสุขภาพจิต</p>	<p>ระดับ 5</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพบุคลากรกรมสุขภาพจิต 2. จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพบุคลากรกรมสุขภาพจิต รายสายวิชาชีพ 3. จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อ(ร่าง) แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพบุคลากรกรมสุขภาพจิต 4. เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพบุคลากรกรมสุขภาพจิต ต่อคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังบุคลากรกรมสุขภาพจิต 5. เสนอ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิตให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพบุคลากรกรมสุขภาพจิต และประกาศใช้ 	<p>(ร่าง) แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพบุคลากรกรมสุขภาพจิต</p>	<p>มิ.ย. 69 - ก.ย. 69 (ขั้นตอนที่ 1- 2)</p>	<p>-</p>

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
	15.3 ระดับความสำเร็จของการจัดทำ Training Roadmap บุคลากรกรมสุขภาพจิต	ระดับ 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานจัดทำ Training Roadmap บุคลากรกรมสุขภาพจิต 2. จัดทำ (ร่าง) Training Roadmap บุคลากรกรมสุขภาพจิต รายสายวิชาชีพ 3. จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อ(ร่าง) Training Roadmap บุคลากรกรมสุขภาพจิต 4. เสนอ (ร่าง) training road map บุคลากรกรมสุขภาพจิต ต่อคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต 5. เสนอ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิตให้ความเห็นชอบ Training Roadmap บุคลากรกรมสุขภาพจิต และประกาศใช้ 	(ร่าง) Training Roadmap บุคลากรกรมสุขภาพจิต รายสายวิชาชีพ	มี.ย. 69 - ก.ย. 69 (ขั้นตอนที่ 1-2)	-
16. บุคลากรเครือข่ายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงมีเวทีให้แลกเปลี่ยนสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน	16.1 ร้อยละของบุคลากรเครือข่ายทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ	ร้อยละ 90	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทบทวน และจัดเตรียมประเด็นการพัฒนา 2. ประชุมเครือข่ายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อชี้แจงแนวทางในการขับเคลื่อนงานและรายละเอียดของงานดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล 3. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล (เครือข่าย) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 	1. บุคลากรเครือข่ายฯ ได้รับการถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดคุ้มครองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต	ต.ค.68 - ก.ย.69	450,000

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
				ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 2. บุคลากร เครือข่ายด้าน การบริหารและ พัฒนา ทรัพยากร บุคคลได้รับการ พัฒนาและมี ความพร้อมใน การปฏิบัติงาน		

มิตินี้ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล						
7.ระบบการบริหารราชการที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้	7.1 ร้อยละของผลคะแนนการประเมินแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ที่ผ่านกลไกเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบธรรมาภิบาล **	95 คะแนน	<p>ขั้นตอนที่ 1 การจัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการตามตัวชี้วัด “ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA)”</p> <p>ขั้นตอนที่ 2 การจัดโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกการป้องกันการทุจริตและระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>ขั้นตอนที่ 3 การจัดประชุมคณะทำงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กรมสุขภาพจิต</p> <p>ขั้นตอนที่ 4 กองบริหารทรัพยากรบุคคล นำเข้าข้อมูลการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะผ่านระบบ ITAS ของสำนักงาน ป.ป.ช. ภายในระยะเวลาที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด</p> <p>ขั้นตอนที่ 5 กองบริหารทรัพยากรบุคคล นำส่งฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด</p>	กรมสุขภาพจิตดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้ครบถ้วนและภายในระยะเวลาที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด	1 ต.ค. 68 - 30 ก.ย. 69	46,000 บาท

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
10. ระบบและกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน/การกระทำผิดทางวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ที่มีความโปร่งใส	10.1 ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียน / การสอบสวนทางวินัย / การสอบสวนความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ 100	การดำเนินการเกี่ยวกับสำนวนการสืบสวน/ตรวจสอบข้อเท็จจริง/ การสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง การสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง โดยปฏิบัติให้เป็นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 กำหนดถูกต้องทุกขั้นตอน	การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน สำนวนการสอบสวนทางวินัย/ความรับผิดทางละเมิดที่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด	1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69	-

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล						
4. ระบบการสร้างความผูกพันและเสริมสร้างความสุขบุคลากร สุขภาพจิตได้รับการยกระดับอย่างเต็มศักยภาพ	4.1 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด กรมสุขภาพจิตที่มีการจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ร้อยละ 100	1. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดประชุมชี้แจงเครือข่ายที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ถึงแนวทางในการขับเคลื่อนงานการเสริมสร้างความสุขขององค์กรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ในรูปแบบ online ให้กับทุกหน่วยงานในสังกัด 2. หน่วยงานในสังกัดได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ทั้ง 46 หน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัด กรมสุขภาพจิต มีการจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ต.ค. 68 - มี.ค. 69	3,000
	4.2 ร้อยละการขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต	ร้อยละ 100	หน่วยงานในสังกัดประชาสัมพันธ์ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน และรายงานผลการดำเนินงาน	1. หน่วยงานมีการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงาน 2. มีผลงานโดดเด่นการดำเนินงานเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน (success story)	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	-

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
				จำนวน 46 หน่วยงาน 3. มีคลิปีวิดีโอ องค์กรแห่ง ความสุข (Happy Organization) จำนวน 1 เรื่อง ความยาวไม่เกิน 3 นาที จำนวน 46 หน่วยงาน		
ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตให้มีสมรรถนะสูงรองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์						
12. บุคลากรมีความผูกพันและมี ความสุข	12.1 ร้อยละของบุคลากร กรมสุขภาพจิตที่มี ความสุขและความ ผูกพันต่อองค์กร **					
	12.1.1 ร้อยละของ บุคลากรกรม สุขภาพจิตที่มี ความสุข	ร้อยละ 80	1. หน่วยงานจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในหน่วยงาน และแบบฟอร์ม รายชื่อบุคลากรในการเข้าตอบแบบประเมิน Hapinometer ปีงบประมาณ 2569 และประชาสัมพันธ์บุคลากรเข้าตอบแบบ ประเมิน 2. กองบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์ผลการประเมินความสุขของ บุคลากร และรายงานผลให้หน่วยงานในสังกัดทราบ	บุคลากรกรม สุขภาพ จิตที่มีความสุข	ต.ค.68 - มี.ค.69	-

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
	12.1.2 ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ 85	<p>1. หน่วยงานจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในหน่วยงาน และแบบฟอร์มรายชื่อบุคลากรในการเข้าตอบแบบประเมินความผูกพันต่อองค์กร ปีงบประมาณ 2569 และประชาสัมพันธ์บุคลากรเข้าตอบแบบประเมิน</p> <p>2. กองบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์ผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และรายงานผลให้หน่วยงานในสังกัดทราบ</p>	บุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความผูกพันต่อองค์กร	เมย. - ก.ย. 69	-

บทที่ 4

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ
และการติดตามประเมินผล
แผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กรมสุขภาพจิตประจำปี
งบประมาณ 2569

DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

บทที่ 4

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ 2569

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นกรอบแนวทางและเครื่องมือชี้้นำการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปี เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางดังต่อไปนี้

1. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

- 1.1 ดำเนินการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ 2569 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 การสรุปบทเรียน และประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน

กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH