

กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

แนวทางการประเมินตนเองตามเกณฑ์ PMQA-M-F

หมวด 1 การนำองค์การ : ด้านหลักธรรมาภิบาล (LD2)

และ หมวด 5 : การมุ่งเน้นบุคลากร

นายชัยณรงค์ บุรินทร์กุล



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

แนวทางการประเมินตนเองตามเกณฑ์ PMQA-M-F

หมวด 1 การนำองค์การ

: ด้านหลักธรรมาภิบาล (LD2)

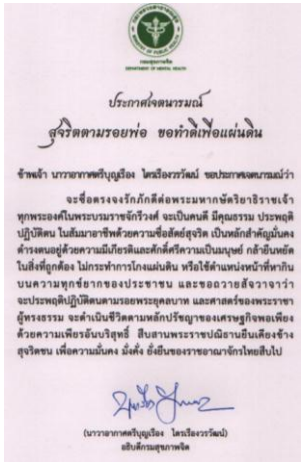


หมวด 1 การนำองค์การ

LD 2 ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล

LD 2 ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล

ประกาศเจตนารมย์



แผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม / แผนป้องกันและปราบปรามฯ



(ภาพถ่าย) การดำเนินการตามตัวชี้วัด ITA

เช่น อบรม/สัมมนา



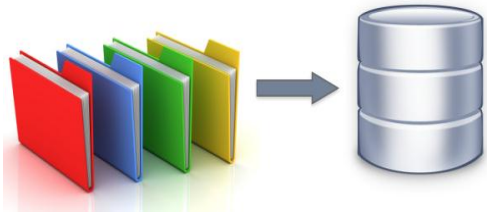
รายงานผลการดำเนินงานตาม แผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม / แผนป้องกันและปราบปรามฯ



ตอบแบบประเมินคุณธรรมฯ ออนไลน์



รายชื่อของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



เช่น ผู้ป่วยใน ผู้ป่วยนอก เครือข่ายการดำเนินงานต่างๆ

ดำเนินการภายใต้เงื่อนไขของตัวชี้วัด ITA



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

แนวทางการประเมินตนเองตามเกณฑ์ PMQA-M-F

หมวด 5

การมุ่งเน้นบุคลากร

แนวทางการดำเนินงาน

HR1 : การดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อม
ในการทำงานของบุคลากร



HR2 : การประเมินความผูกพัน
ของบุคลากร

HR3 : การพัฒนาระบบ
การเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร

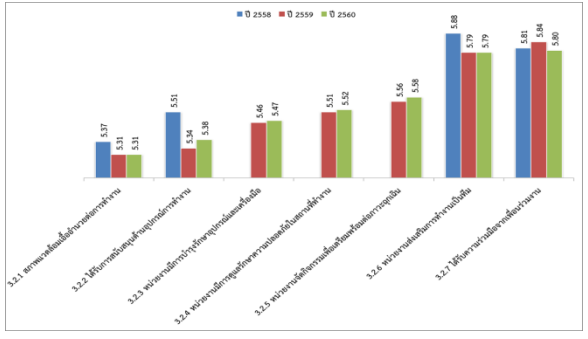
การประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

HR1 : การดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร



HR1 : การดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร

มีการทบทวนผลการสำรวจ/วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในปีที่ผ่านมา



(ตัวอย่าง) กิจกรรมการทบทวนผลการสำรวจ/วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เช่น ประชุมคณะทำงานผู้กพัน คณะทำงาน HA ฯลฯ



แผนงาน/โครงการ เสริมสร้างความผูกพันด้านสภาพแวดล้อม

ประเด็น/ปัจจัย/กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับผลการประเมินความผูกพัน	ชื่อแผนงาน/โครงการ*	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ เสริมสร้างความผูกพัน ด้านสภาพแวดล้อม

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

หน่วยงาน .....

ประเด็น/ปัจจัย	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน

ผู้เสนอ .....
ตำแหน่ง .....
วันที่ .....

ผู้บังคับบัญชา .....
ตำแหน่ง .....
วันที่ .....

ตอบแบบประเมินความพึงพอใจต่อแผนงานฯ

ผ่านแบบประเมิน E-Form

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อแผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2560

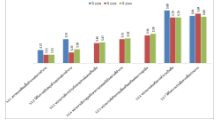
โดย กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต

*จำเป็น

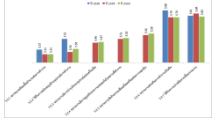
:: คำชี้แจง :: ระบบแบบประเมินออนไลน์
แบบสอบถามความคิดเห็นจัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในกองการเจ้าหน้าที่ โดยจะใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
ทั้งนี้ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง และจะเก็บรักษาผลการประเมินฯ และความคิดเห็นที่ท่านให้เป็นความลับ โดยจะไม่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต่อสาธารณะในลักษณะหนึ่งลักษณะใดที่อาจทวนสอบกลับไประบุผู้ให้ข้อมูลได้

สรุปผลการสำรวจ/วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม เปรียบเทียบกับผลของปีที่แล้ว





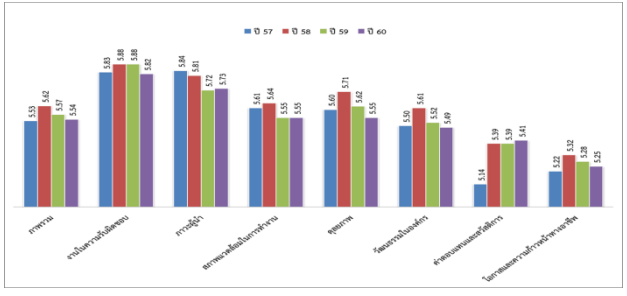
60 (59)



61 (60)

HR2 : การประเมินความผูกพันของบุคลากร

มีการทบทวนผลการสำรวจ/วิเคราะห์
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในปีที่ผ่านมา



(ตัวอย่าง) กิจกรรมการทบทวนผลการ
สำรวจ/วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
เช่น ประชุมคณะทำงานผูกพัน
คณะทำงาน HA ฯลฯ



แผนงาน/โครงการ เสริมสร้างความผูกพัน

ประเด็น/ปัจจัย/กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับผลการประเมินความผูกพัน	ชื่อแผนงาน/โครงการ*	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ

ตอบแบบประเมินความผูกพันออนไลน์



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการสร้างความผูกพัน

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
หน่วยงาน .....

ประเด็น/ปัจจัย	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน

ผู้เสนอ .....
ตำแหน่ง .....
วันที่ .....

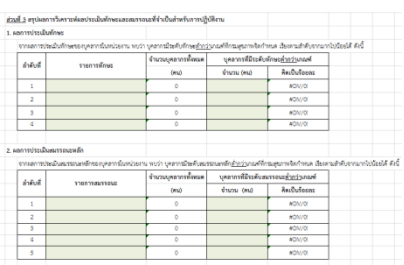
ผู้บังคับบัญชา .....
ตำแหน่ง .....
วันที่ .....

HR3 : การพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร

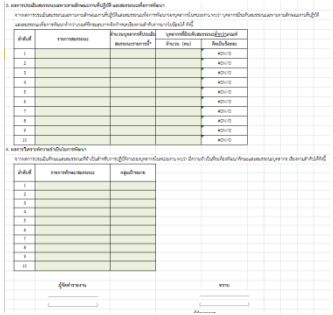
วิเคราะห์ความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อมูลจาก ตัวชี้วัด 27 HRD

แบบฟอร์ม 1 สรุป_1



แบบฟอร์ม 1 สรุป_2



แนวทางการสร้างระบบการเรียนรู้และพัฒนาฯ ข้อมูลจาก ตัวชี้วัด 27 HRD

แบบฟอร์ม 3 แผนพัฒนาบุคลากร



ถอดองค์ความรู้





แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ข้อมูลจาก ตัวชี้วัด 27 HRD

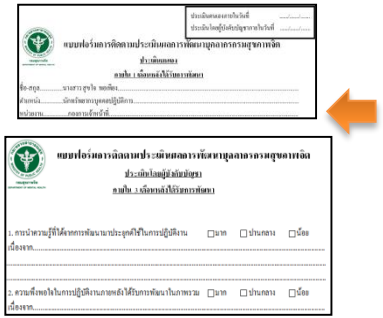
แบบฟอร์ม 2 แผนพัฒนารายบุคคล



(ภาพถ่าย) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ เช่น อบรม/สัมมนา



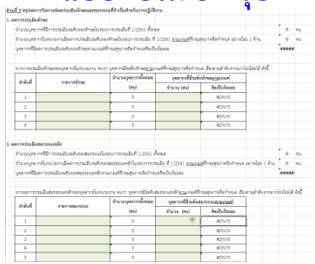
แบบติดตาม 1, 3 เดือน



แนวทางการปรับปรุง

ข้อมูลจาก ตัวชี้วัด 27 HRD

แบบฟอร์ม 5 สรุป



ดำเนินการภายใต้เงื่อนไขของตัวชี้วัด HRD

(ตัวอย่าง) แบบฟอร์มแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ประเด็น/ปัจจัย/กลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับผลการประเมินความผูกพัน	ชื่อแผนงาน/โครงการ*	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอน การดำเนินงาน	ตัวชี้วัด ของกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน	เพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข	- มีการจัดทำกิจกรรม 5 ส ของกองการเจ้าหน้าที่ปีละ 1 ครั้ง โดยให้ดำเนินการกิจกรรม 5 ส ในช่วงระยะเวลาที่มีการจัดเก็บเอกสารประจำปีของกองการเจ้าหน้าที่ - มีการสำรวจพัดลมระบายอากาศของกองการเจ้าหน้าที่ หากไม่สามารถใช้งานได้ให้ดำเนินการติดตั้ง พัดลมระบายอากาศ	ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมการทำงานเพิ่มขึ้น	มกราคม - ตุลาคม 2560	คณะทำงานฯ
2. วัฒนธรรมในองค์กร	การทำ MIO ในกองการเจ้าหน้าที่	เพื่อผลักดันการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางของตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรให้มีการยกระดับไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	จัดทำแผนการยกระดับการพัฒนาหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กองการเจ้าหน้าที่	ค่าเฉลี่ยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มขึ้น	มกราคม - ตุลาคม 2560	คณะทำงานฯ
	การแสดงความยินดี/แสดงความเสียใจเนื่องในโอกาสต่างๆ เช่น การอวยพรวันคล้ายวันเกิดผ่านไลน์กลุ่มกองการเจ้าหน้าที่	เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงาน	- การจัดทำการ์ดอวยพรวันเกิด - จัดทำปฏิทินกิจกรรมกองการเจ้าหน้าที่ สำหรับแจ้งวันเกิดของบุคลากรประจำเดือน/กิจกรรมหรือโครงการของกองการเจ้าหน้าที่ ฯลฯ	มีการจัดทำการ์ดอวยพรวันเกิดทุกครั้งที่มีวันคล้ายวันเกิดของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ และการจัดทำบอร์ดกิจกรรม	มกราคม - ตุลาคม 2560	คณะทำงานฯ

(ตัวอย่าง) แบบฟอร์มสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

หน่วยงาน .....

ประเด็น/ปัจจัย	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน

ผู้เสนอ .....

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

ผู้บังคับบัญชา .....

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

(ตัวอย่าง) แบบฟอร์ม 1 สรุป_1

สรุปผลการวิเคราะห์ผลประเมินทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ผลประเมินทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

1. ผลการประเมินทักษะ

จากผลการประเมินทักษะของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรมีระดับทักษะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่	รายการทักษะ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	บุคลากรที่มีระดับทักษะต่ำกว่าเกณฑ์	
			จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1	การใช้คอมพิวเตอร์	45	19	42.22
2	การใช้ภาษาอังกฤษ	45	14	31.11
3	การจัดการข้อมูล	45	10	22.22
4	การคำนวณ	45	6	13.33

2. ผลการประเมินสมรรถนะหลัก

จากผลการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรมีระดับสมรรถนะหลักต่ำกว่าเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่	รายการสมรรถนะ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	บุคลากรที่มีระดับสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์	
			จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1	บริการที่ดี	45	15	33.33
2	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	45	12	26.67
3	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธ	45	11	24.44
4	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	45	10	22.22
5	การทำงานเป็นทีม	45	7	15.56

- ตัวอย่าง -

(ตัวอย่าง) แบบฟอร์ม 1 สรุป_2

ผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะเพื่อการพัฒนา

3. ผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะเพื่อการพัฒนา

จากผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและสมรรถนะเพื่อการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรมีระดับสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะเพื่อการพัฒนาต่ำกว่าเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนดเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่	รายการสมรรถนะ	จำนวนบุคลากรที่ประเมินสมรรถนะรายการนี้*	บุคลากรที่มีระดับสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์	
			จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1				#DIV/0!
2				#DIV/0!
3				#DIV/0!
4				#DIV/0!
5				#DIV/0!
6				
7				
8				
9				
10				

4. ผลการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา

จากผลการประเมินทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากร เรียงตามลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่	รายการทักษะ/สมรรถนะ	กลุ่มเป้าหมาย
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

(ตัวอย่าง) แบบฟอร์ม 3 แผนพัฒนาบุคลากร

แผนการพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากร

ที่	รายการทักษะ/สมรรถนะ	วิธีการพัฒนา	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	การใช้ภาษาอังกฤษ	การฝึกอบรม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง	บุคลากรทุกสายงาน จำนวน 50 คน	ระหว่างเดือนมกราคม ถึง เดือนมีนาคม 2561	100,000 บาท
2	การผลิตและเตรียมยา	การฝึกอบรม	เภสัชกร จำนวน 2 คน	มกราคม 2561	ไม่ใช้งบประมาณ
3					
4					
5					
6					
7					

- ตัวอย่าง -

.....

(.....)

ผู้อำนวยการ.....

(ตัวอย่าง) แบบฟอร์ม 2 แผนพัฒนารายบุคคล

รายงานสรุปข้อมูลแผนการพัฒนารายบุคคล ด้านทักษะและสมรรถนะ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	รายการที่ควรได้รับการพัฒนา															
				ทักษะ				สมรรถนะหลัก					บริหาร	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะง			สมรรถนะเพื่อการพัฒนา		
				1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	นาย ก	นายแพทย์	ปฏิบัติการ							/		/	/				/		/
2	นางสาวสติ	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ		/					/			/						/
3	นายอารักษ์	นักจิตวิทยาคลินิก	ชำนาญการ	/	/		/	/	/	/	/	/	/				/	/	/
4	นางสาวเมษา	เภสัชกร	ปฏิบัติการ																/
5	นายธันวา	นักจิตวิทยาคลินิก	ชำนาญการพิเศษ	/	/	/		/	/		/	/					/		/
6	นาย ข	นายแพทย์	ชำนาญการ				/	/	/	/	/	/					/	/	
7	นางสาวบุญเอื้อ	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการพิเศษ		/	/											/		
8	นางสาวรักดี	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ														/	/	
9	นายปัญญา	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ		/			/	/	/	/						/	/	
10	นางสาว ง	นายแพทย์	ชำนาญการ	/			/											/	/
11	นางสาวพิจิกา	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ		/	/						/	/				/		
12	นายมกรา	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการพิเศษ	/	/	/	/	/			/	/	/						/
13	นางสาว จ	นายแพทย์	ปฏิบัติการ				/		/	/	/		/						
14	นางสาวมีนา	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ		/		/												/

- ตัวอย่าง -

(ตัวอย่าง) แบบฟอร์มการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต

ประเมินตนเองภายในวันที่ ...../...../.
ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาภายในวันที่ ...../...../.

กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

แบบฟอร์มการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต

ประเมินตนเอง

ภายใน 1 เดือนหลังได้รับการพัฒนา

ชื่อ-สกุล.....นางสาว สุขใจ พอเพียง.....

ตำแหน่ง.....นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ.....

หน่วยงาน.....กองการเจ้าหน้าที่.....

งานที่รับผิดชอบ.....งานพัฒนาระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2008 และระบบการจัดการด้าน
สิ่งแวดล้อม ISO 14001 งานบริหารงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ติดตามรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติ
การของกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ 2557 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) งานแผนการ
ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ/แผนพัฒนาบุคลากร .....

หัวข้อ/หลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา.....หมวดวิชาความรู้พื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โครงการสัมมนา
เชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสุขภาพจิต.....

หน่วยงาน/สถาบันที่จัด.....สำนักยุทธศาสตร์สุขภาพจิต.....

รูปแบบการพัฒนา

- ☐ การฝึกอบรมหน้างาน (On the job training)
- ☐ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
- ☐ การศึกษา/ฝึกอบรม/การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา/การศึกษาดูงาน
- ☐ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา (Coaching)
- ☐ การจัดให้มีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำเพิ่มเติม (Mentoring)
- ☐ การพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การอ่านค้นคว้าจากตำรา
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

แบบฟอร์มการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิต

ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

ภายใน 3 เดือนหลังได้รับการพัฒนา

1. การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ☐มาก ☐ปานกลาง ☐น้อย
เนื่องจาก.....การคิดต่อสื่อสารของหน่วยงานราชการ ต้องคิดต่อสื่อสารผ่านทางหนังสือราชการ จึงสามารถนำความรู้ที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเขียนหนังสือราชการและการจดรายงานการประชุม
.....
.....
.....

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายหลังได้รับการพัฒนาในภาพรวม ☐มาก ☐ปานกลาง ☐น้อย
เนื่องจาก.....

- ตัวอย่าง -

(ตัวอย่าง) แบบฟอร์ม 5 สรุป

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ผลประเมินทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

1. ผลการประเมินทักษะ

จำนวนบุคลากรที่มีการประเมินระดับของทักษะในรอบการประเมินที่ 1/2561 ทั้งหมด	14	คน
จำนวนบุคลากรในหน่วยงานมีผลการประเมินระดับของทักษะในรอบการประเมิน ที่ 1/2561 ตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด อย่างน้อย 1 ด้าน	12	คน
บุคลากรที่มีผลการประเมินระดับของทักษะตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนดคิดเป็นร้อยละ	85.71	

จากการประเมินทักษะของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรมีระดับทักษะตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่	รายการทักษะ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	บุคลากรที่มีระดับทักษะตามเกณฑ์	
			จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1	การคำนวณ	14	12	85.71
2	การจัดการข้อมูล	14	11	78.57
3	การใช้ภาษาอังกฤษ	14	7	50.00
4	การใช้คอมพิวเตอร์	14	7	50.00

2. ผลการประเมินสมรรถนะหลัก

จำนวนบุคลากรที่มีการประเมินระดับของสมรรถนะในรอบการประเมินที่ 1/2561 ทั้งหมด	14	คน
จำนวนบุคลากรในหน่วยงานมีผลการประเมินระดับของสมรรถนะหลักในรอบการประเมิน ที่ 1/2561 ตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด อย่างน้อย 1 ด้าน	14	คน
บุคลากรที่มีผลการประเมินระดับของสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนดคิดเป็นร้อยละ	100	

จากผลการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรมีระดับสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่	รายการสมรรถนะ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	บุคลากรที่มีระดับสมรรถนะตามเกณฑ์	
			จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	14	14	100.00
2	บริการที่ดี	14	10	71.43
3	การทำงานเป็นทีม	14	9	64.29
4	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	14	7	50.00
5	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธ	14	6	42.86

ผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะเพื่อการพัฒนา

จำนวนบุคลากรที่มีการประเมินระดับของสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและสมรรถนะเพื่อการพัฒนาในรอบการประเมินที่ 1/2561 ทั้งหมด	14	คน
จำนวนบุคลากรในหน่วยงานมีผลการประเมินระดับของสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและสมรรถนะเพื่อการพัฒนาในรอบการประเมิน ที่ 1/2561 ตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด อย่างน้อย 1 ด้าน	14	คน
บุคลากรที่มีผลการประเมินระดับของสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและสมรรถนะเพื่อการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนดคิดเป็นร้อยละ	100	

- ตัวอย่าง -

SMART HR

กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต



Thank You!

www.hr.dmh.go.th

กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต