กลุ่มงานอำนวยการ
เลขรับ ๑๘๐
วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙
เวลา ๑๖.๑๕ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานอำนวยการ ศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐ โทรศัพท์ ๐ ๔๕๓๕ ๒๕๐๐ ต่อ ๖๑๕๙๓

ที่ สธ ๐๘๑๗.๑/๗๒ **วันที่** ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานการวิเคราะห์ผลแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐

ตามที่งานบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอำนวยการ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่ ๒๖ ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA) โดยพิจารณาจากเอกสาร/หลักฐานการดำเนินงานของหน่วยงานที่เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน รายงานภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๙ ในรูปแบบไฟล์ข้อมูล PDF ทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และทาง e-mail address: ethics.dmh@gmail.com ตามแบบฟอร์มที่กำหนด รายละเอียดความแจ้งแล้วนั้น

เพื่อให้ประเมินตนเองตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน บรรลุวัตถุประสงค์ของตัวชี้วัดดังกล่าว คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐ จึงขอรายงานการวิเคราะห์ผลแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณ

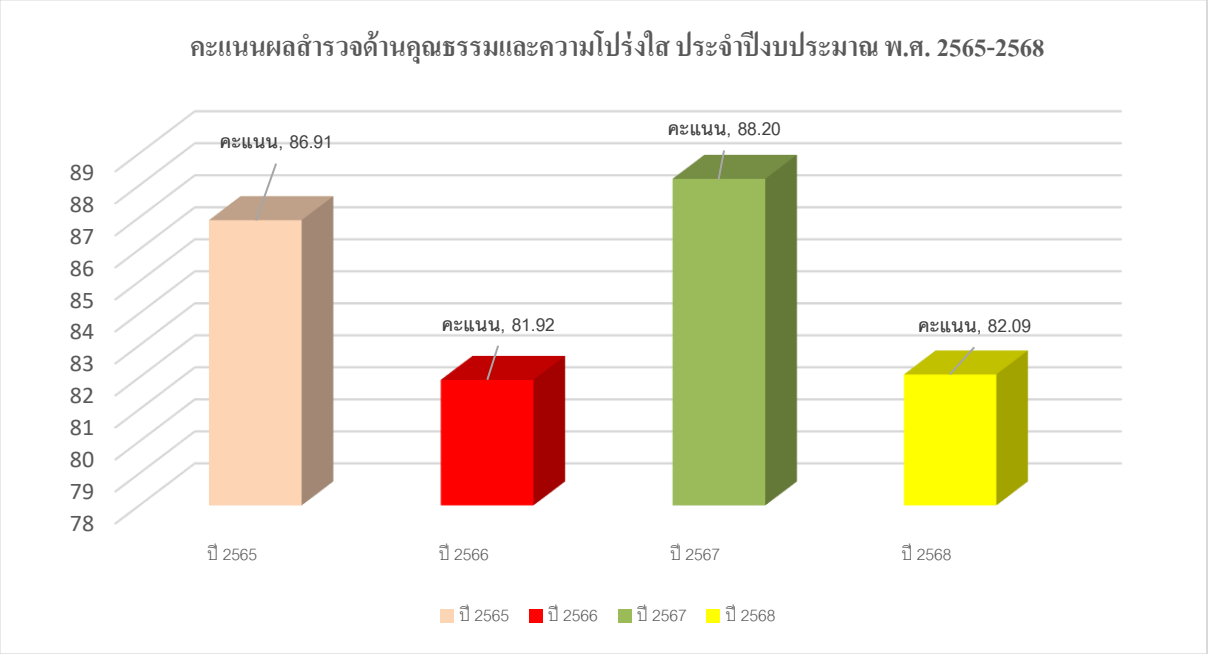
(นางสาวชนิตา แจ่มใส)
รองหัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ

(นางเบญจพร อ่อนสนิท)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐

รายงานการวิเคราะห์ผลแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ศูนย์สุขภาพจิตที่ 10 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

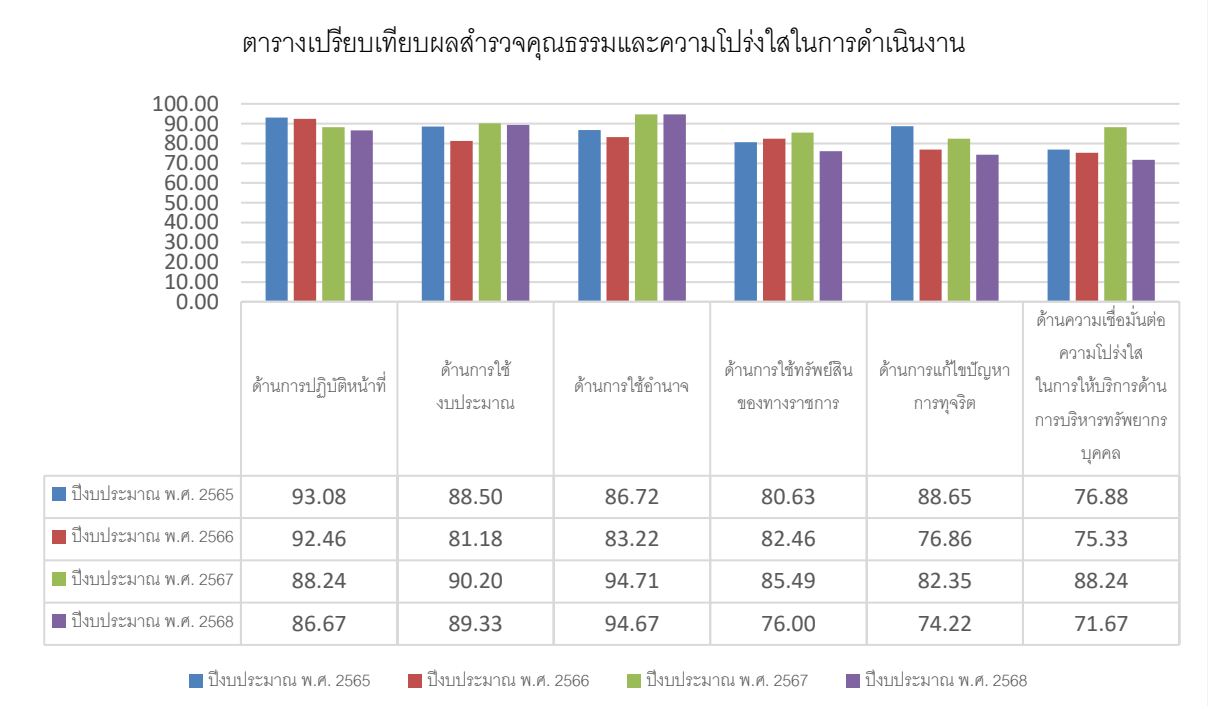
ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2565 เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 โดยใช้แนวทางและเครื่องมือตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (21) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติราชการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment หรือ ITA) ถือเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบราชการที่อาศัยเครื่องมือเก็บข้อมูล กำหนดระเบียบวิธีประเมินผลตามหลักการทางสถิติเพื่อให้สะท้อนผลสุขภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ให้ทราบช่องว่างความไม่เป็นธรรมและต้อยประสิทธิภาพสำหรับนำไปจัดหาแนวทาง/มาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการต่อไป

รายงานการวิเคราะห์ผลแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพจิตที่ 10 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้เป็นการสำรวจการรับรู้ความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ตลอดจนประเมินระบบงานที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมและมีธรรมาภิบาลที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พึงจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี โดยมีกรอบการประเมินทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ 2) ด้านการใช้งบประมาณ 3) ด้านการใช้อำนาจ 4) ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต 6) ด้านความเชื่อมันต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มเป้าหมายในการทำแบบสำรวจ คือข้าราชการ พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพจิตที่ 10 เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน แบ่งเป็น เพศชาย 3 คน (ร้อยละ 20) เพศหญิง 12 คน (ร้อยละ 80) กลุ่มอายุผู้ตอบแบบสำรวจ อายุ 30 – 39 ปี 4 คน (ร้อยละ 26.67) อายุ 40 - 49 ปี 6 คน (ร้อยละ 40) อายุ 50 - 59 ปี 5 คน (ร้อยละ 33.33) กลุ่มอายุที่ตอบแบบสำรวจมากที่สุดอยู่ในช่วงวัยทำงานตอนกลาง–สูง (40 – 59 ปี) ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี 2 คน (ร้อยละ 13.33) ปริญญาตรี 7 คน (ร้อยละ 46.67) ปริญญาโท 5 คน (ร้อยละ 33.33) ปริญญาเอก 1 คน (ร้อยละ 6.67) ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป สถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสำรวจเป็นข้าราชการ 10 คน (ร้อยละ 66.67) พนักงานราชการ 5 คน (ร้อยละ 33.33) บุคลากรหลักเป็นข้าราชการ ตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสำรวจ เป็นนักจิตวิทยาคลินิก/นักจิตวิทยา 3 คน (ร้อยละ 20) เป็นนักวิชาการสาธารณสุข 5 คน (ร้อยละ 33.33) และผู้ตอบแบบสำรวจสูงสุดคือตำแหน่งอื่น ๆ 7 คน (ร้อยละ 46.67) ระยะเวลาปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสำรวจ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี 1 คน (ร้อยละ 6.67) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี 7 คน ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี 4 คน (ร้อยละ 26.67) ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี 3 คน (ร้อยละ 20) บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่ประสบการณ์สูง



ภาพประกอบ 1 กราฟ คะแนนผลสำรวจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568

จากภาพประกอบที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสภาพรวม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีคะแนนเป็นลำดับสูงสุด รองลงมาปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามมาด้วย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และลำดับสุดท้ายปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



	ด้านการปฏิบัติหน้าที่	ด้านการใช้งบประมาณ	ด้านการใช้อำนาจ	ด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต	ด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	93.08	88.50	86.72	80.63	88.65	76.88
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	92.46	81.18	83.22	82.46	76.86	75.33
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	88.24	90.20	94.71	85.49	82.35	88.24
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	86.67	89.33	94.67	76.00	74.22	71.67

ภาพประกอบ 2 กราฟเปรียบเทียบผลสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568

จากภาพประกอบที่ 2 ตารางเปรียบเทียบผลสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใส ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568 แสดงให้เห็นว่าคะแนนด้านการปฏิบัติหน้าที่, ด้านการใช้อำนาจ, ด้านการใช้งบประมาณ, ตามมาด้วยด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต มีคะแนนอยู่ในระดับดีมาก สำหรับด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีคะแนนอยู่ในลำดับสุดท้าย



ภาพประกอบ 3 กราฟผลสำรวจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากภาพประกอบ 3 แสดงให้เห็น ความสำเร็จในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์สุขภาพจิตที่ 10 ซึ่งอยู่ในระดับ "ดีมาก" ด้วยคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 82.09 นั้น ถือเป็นผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงความร่วมมืออันเข้มแข็งระหว่างกลุ่มงานอำนวยการและกลุ่มงานวิชาการสุขภาพจิต ที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีปัจจัยหนุนนำสำคัญจากบทบาทของหัวหน้างาน ที่วางรากฐานด้านธรรมาภิบาลผ่านการใช้อำนาจที่เที่ยงธรรม (ร้อยละ 94.67) ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ปราศจากการทุจริตและการเอื้อประโยชน์ส่วนตน ขณะที่ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานเองได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการรักษาระเบียบวินัยในการใช้งบประมาณ (ร้อยละ 89.33) จนกลายเป็นจุดแข็งที่สร้างความน่าเชื่อถือให้กับหน่วยงานในภาพรวม

อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ลึกลงไปในส่วนของคะแนนที่ยังอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 71.67) และด้านการแก้ไขปัญหาทุจริต (ร้อยละ 74.22) พบว่าสาเหตุหลักไม่ได้เกิดจากการปฏิบัติที่มิชอบ แต่เกิดจาก "ช่องว่างของการสื่อสารและระบบการเปิดเผยข้อมูล" ที่ยัง ไม่ชัดเจนเพียงพอในสายตาบุคลากร ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่มั่นใจในหลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือการประเมินผลงานที่อาจดูซับซ้อนและเข้าถึงข้อมูลได้ยาก นอกจากนี้ ระบบการแจ้งเบาะแสหรือการร้องเรียนที่บุคลากรยังไม่กล้าใช้งานอย่างเต็มที่ เนื่องจากความกังวลเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลและความเป็นส่วนตัว รวมถึงขั้นตอนการเบิกใช้ทรัพย์สินของราชการ (ร้อยละ 76.00) ที่อาจมีความยุ่งยากในเชิงปฏิบัติ จนทำให้เกิดทัศนคติเชิงลบต่อระบบการควบคุมภายใน

ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับความโปร่งใสให้ยั่งยืน ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ ที่สำคัญ คือ หน่วยงานควรเร่งพัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบดิจิทัลที่บุคลากรทุกคนสามารถตรวจสอบหลักเกณฑ์และผลการดำเนินงานได้โดยง่าย เพื่อเปลี่ยนความคลางแคลงใจให้กลายเป็นความเชื่อมั่นในระบบงาน ควบคู่ไปกับการสร้างช่องทางการสื่อสารสองทางที่มีระบบรักษาความลับขั้นสูงสำหรับรายงานการทุจริต เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยและมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ควรมีการปรับปรุงระเบียบการใช้ทรัพย์สินให้มีความยืดหยุ่นและทันสมัย ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนแต่ยังคงไว้ซึ่งความถูกต้อง เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความโปร่งใสและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระยะยาว

รายงานการวิเคราะห์ผลแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	มาตรการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	สรุปผลการดำเนินงานตามมาตรการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์/ความสำเร็จของการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๖.๐๐					
๑๐	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด (๖๙.๓๓ คะแนน)	- ผู้อำนวยการมอบหมายให้กลุ่มงานอำนวยการ โดยงานการเงินและพัสดุ ประชาสัมพันธ์ เรื่อง การยืมใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	- ผู้อำนวยการมอบหมายให้กลุ่มงานอำนวยการ โดยงานการเงินและพัสดุ ดำเนินการจัดทำผังกระบวนการยืม-คืนพัสดุประเภทใช้คงรูปของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมอบให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ประชาสัมพันธ์บนเว็ปไซต์ของศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐	-บุคลากรของศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐ ปฏิบัติตามผังกระบวนการยืม-คืนพัสดุประเภทใช้คงรูปของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างถูกต้องตามระเบียบมีการตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินทางราชการสม่ำเสมอ	-กลุ่มงานอำนวยการ -งานการเงินและพัสดุ -งานเทคโนโลยีสารสนเทศ -บุคลากรทุกคนในสังกัดศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐
ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ค่าคะแนนเฉลี่ย ๗๔.๒๒					
๑๕	ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด (๖๙.๓๓ คะแนน)	-มีการกำกับในกระบวนงานที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร	-รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการนำเสนอผู้บริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางปรับปรุงให้เกิดการพัฒนาต่อไป	-ศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและจัดวางระบบควบคุมภายใน	-คณะกรรมการตรวจสอบภายใน -คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและจัดวางระบบควบคุมภายใน
ด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล* ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๑.๖๗					
๑๗	ท่านมีความเชื่อมั่นต่อระบบการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่เป็นธรรม มากน้อยเพียงใด (๖๘.๘๙ คะแนน)	- ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร และประชุมประจำเดือน	- คณะกรรมการบริหาร -งานทรัพยากรบุคคล -มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบการอุทธรณ์และร้องทุกข์ในการประชุมคณะกรรมการบริหารประจำเดือน	-งานบริหารทรัพยากรบุคคลประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบการอุทธรณ์และร้องทุกข์ต่อบุคลากรในสังกัดศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐ ในการประชุมประจำเดือน	-งานทรัพยากรบุคคล