

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
กองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต

ตามที่กรมสุขภาพจิตได้กำหนดคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต
ตัวชี้วัดมิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๒๔ ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA) กองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต ได้เข้าร่วมการ
ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โดยกรมสุขภาพจิต ได้กำหนดเครื่องมือในการประเมิน ดังนี้

๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลขคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บ
ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อ
หน่วยงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ด้าน ประกอบด้วย

ด้านที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน
หน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
โดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้
อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และ
มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์ อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน

ด้านที่ ๒ การใช้งบประมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน
ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ตั้งแต่
การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่าย
งบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การ
เบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย

ด้านที่ ๓ การใช้อำนาจ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน
ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
นอกจากนี้ รวมไปถึงกระบวนการบริหารงานบุคคล

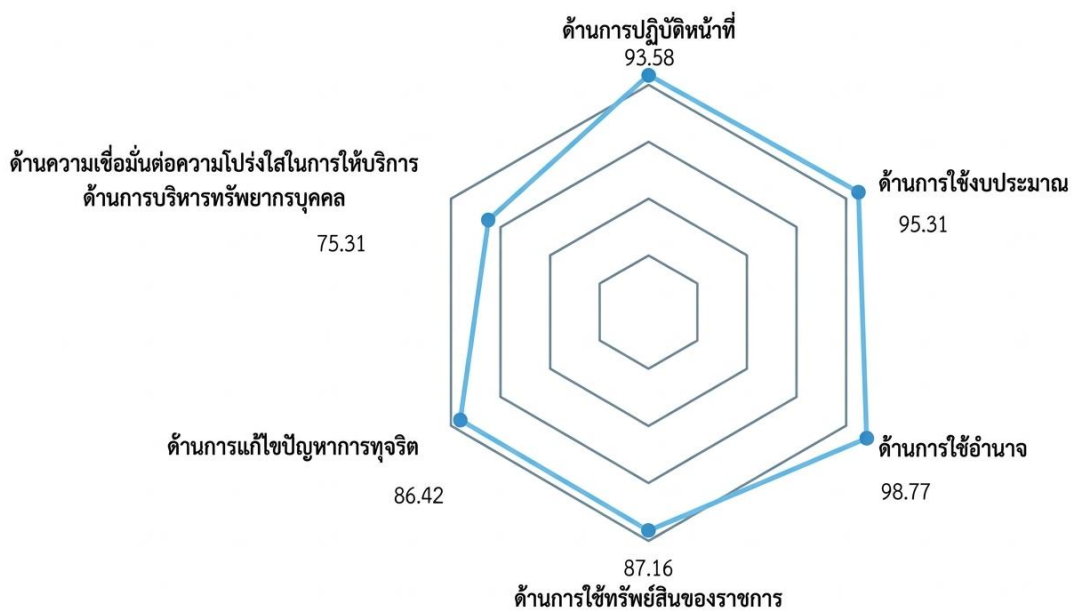
ด้านที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากร
ภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพย์สินของราชการของ
หน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และการขอยืมทรัพย์สินของราชการ นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้อง
มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้
รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของ
ราชการของหน่วยงานด้วย

ด้านที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากร
ภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่
เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการ
ประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน

ด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรต่อการบริหารงานด้าน ทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านความโปร่งใสของกระบวนการ ระบบการอุทธรณ์ร้องทุกข์ ความเป็นธรรมและความเสมอภาค ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จากการประกาศผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต มีผลคะแนนรวมเท่ากับ ๘๙.๔๒



จากผลการประเมิน แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) พบว่าบุคลากรกองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิตมีความเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานรายด้าน แยกรายด้าน โดยด้านการใช้อำนาจ มีคะแนนสูงสุด 98.77 คะแนน อันดับที่สอง ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ 95.31 คะแนน อันดับที่สามด้านการปฏิบัติหน้าที่ 93.58 คะแนน และด้านที่มีผลคะแนนต่ำกว่า ๙๐ คะแนน จำนวน ๓ ด้าน คือ ด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ มีผลคะแนน ๘๗.๑๖ คะแนน ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต มีคะแนน ๘๖.๔๒ และด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๗๕.๓๑ คะแนน

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินดังกล่าวข้างต้นภาพรวมของการรับรู้ด้านความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดีขึ้นกว่าปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แต่ยังมีประเด็นที่ควรนำมาปรับปรุง เพื่อยกระดับการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แยกเป็นประเด็นย่อย ได้ดังนี้

๑) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ คะแนนการรับรู้ของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนน 93.58 คะแนน และบุคลากรมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ ได้คะแนน 100 คะแนน ซึ่งจะเห็นได้ว่าด้านการปฏิบัติหน้าที่มีการดำเนินการที่เหมาะสมอยู่แล้ว

2) ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ คณะกรรมการรับรู้ของบุคลากรต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ได้คะแนน 95.31 คะแนน ซึ่งเป็นการรับรู้ในประเด็นการใช้จ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์ เจ้าหน้าที่ไม่มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3) ด้านการใช้อำนาจ คณะกรรมการรับรู้ของบุคลากรต่อการใช้อำนาจ ได้คะแนน 98.77 คะแนน ซึ่งเป็นการรับรู้ในประเด็นผู้บังคับบัญชาไม่มีการสั่งให้ทำธุระส่วนตัวให้ ไม่มีการสั่งให้ทำในสิ่งที่ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ และไม่มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง

4) ด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ คณะกรรมการรับรู้ของบุคลากรต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ได้คะแนน ๘๗.๑๖ มีคะแนนต่ำเป็นลำดับที่สาม โดยเห็นว่า

-เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างถูกต้อง ตามขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด (๗๘.๕๒)

-เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน เคยนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้ มากน้อยเพียงใด (๙๓.๓๓)

-การกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงานสามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้ มากน้อยเพียงใด (๘๙.๖๓)

-โดยนำผลการวิเคราะห์รายข้อย่อยในหัวข้อ “เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการ ข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา ด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ การสื่อสารแนวปฏิบัติและข้อห้ามเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการยังไม่ทั่วถึง ทำให้บุคลากรบางส่วนอาจขาดความเข้าใจที่ชัดเจน หน่วยงานจึงจำเป็นต้องพัฒนาการประชาสัมพันธ์และกำกับติดตามการใช้ทรัพย์สินให้เป็นไปตามระเบียบ เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและป้องกันการนำทรัพย์สินไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม ในส่วนของการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติ ซึ่งเป็นหัวข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุด หน่วยงานได้พัฒนาระบบที่ใช้ในการ ยืม-คืน ทรัพย์สินของทางราชการมาใช้งาน รวมถึงได้ประชาสัมพันธ์แนวทางการใช้รับให้บุคลากรได้รับทราบ

5) ด้านการแก้ปัญหาการทุจริต คณะกรรมการรับรู้ของบุคลากรต่อการแก้ปัญหาการทุจริต ได้คะแนน ๘๖.๔๒ มีคะแนนรายข้อย่อยดังนี้

-ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาการทุจริต มากน้อยเพียงใด (๘๖.๔๒)

-ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานท่านสามารถป้องกันการทุจริตได้ มากน้อยเพียงใด (๘๕.๙๓)

-ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด (๘๒.๙๖)

ข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา ในด้านแก้ปัญหาการทุจริตผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาการทุจริต โดยเป็นผู้นำในการประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านทุจริต และแต่งตั้งคณะทำงานในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน นอกจากนี้จะต้องมีการเน้นย้ำถึงขั้นตอน ช่องทางการรับและจัดการเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรกองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต มีความมั่นใจในการแก้ปัญหาการทุจริต ซึ่งการประชาสัมพันธ์ช่องทางการสื่อสารและการร้องเรียนอาจจะยังไม่ชัดเจน การสื่อสารให้รับรู้ในวงกว้างยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม

6) ด้านความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการรับรู้ของบุคลากรต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้คะแนน ๗๕.๓๑ มีคะแนนรายข้อย่อยดังนี้

- ท่านมีความพึงพอใจต่อความโปร่งใสในกระบวนการต่างๆเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด (๗๔.๐๑)

- ท่านมีความเชื่อมั่นต่อระบบการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่เป็นธรรม มากน้อยเพียงใด (๗๔.๐๘)

- ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของกลุ่มผู้บริหารระดับสูงในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักคุณธรรม ตามความสามารถและผลงาน มากน้อยเพียงใด (๗๒.๘๔)

- ท่านมีความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการดำเนินการตามระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด (๗๕.๓๑)

ข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา ในด้านความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต และเน้นย้ำในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่หลักเกณฑ์ ขั้นตอน ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงหลักเกณฑ์อื่นๆที่เกี่ยวข้องงานบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านช่องทางต่างๆ ของกองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แต่การเผยแพร่ข้อมูลและหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอาจยังไม่ทั่วถึงและไม่เป็นระบบ ทำให้บุคลากรบางส่วนยังขาดความเข้าใจในขั้นตอนและสิทธิที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานจึงจำเป็นต้องพัฒนาการสื่อสารและเพิ่มความชัดเจนของข้อมูล เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล

แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ

- เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- พัฒนาการสื่อสารภายในให้ชัดเจน เข้าถึงง่าย และเป็นระบบ
- ใช้ผลแบบสำรวจเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดแผนพัฒนางานด้านคุณธรรมและความ

โปร่งใสของหน่วยงาน

สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม

- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรมและความโปร่งใสเพิ่มมากขึ้น
- มีการนำระบบออนไลน์เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการที่สามารถดำเนินการได้ ทำให้กระบวนการทำงานเป็นระบบมากขึ้น
- ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไปอย่างยั่งยืน