

รายงานการวิเคราะห์ผลแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

หน่วยงาน.....กองบริหารทรัพยากรบุคคล.....

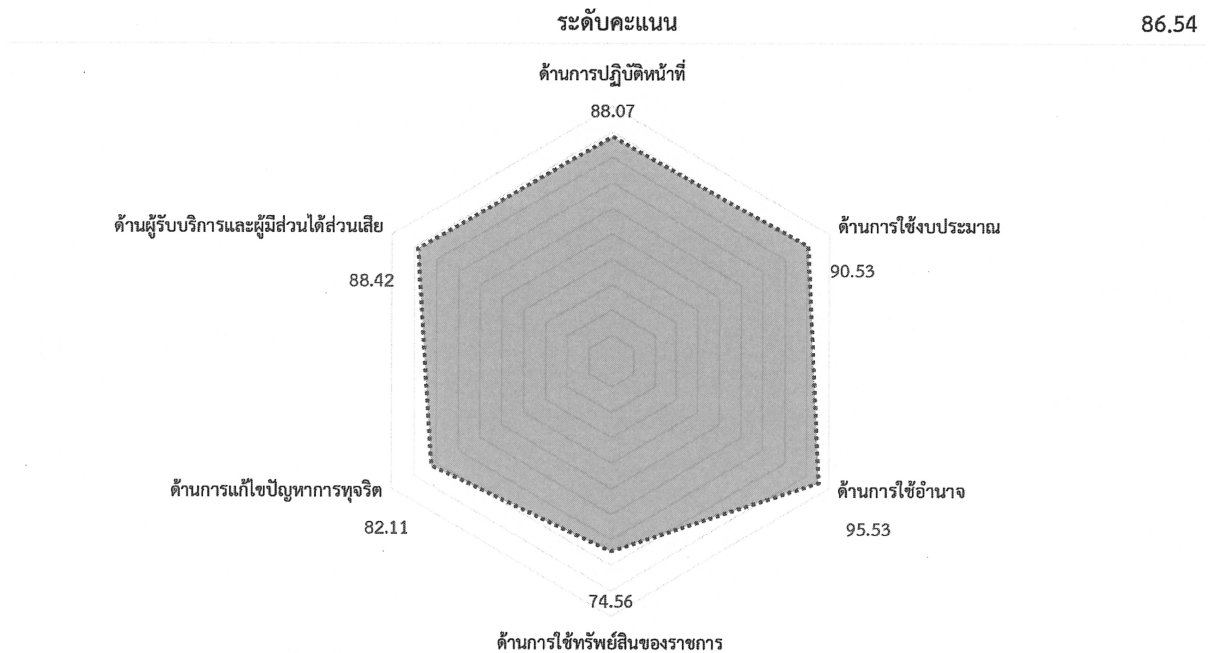
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	12	31.58
หญิง	26	68.42
รวม	38	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
20 – 29 ปี	2	5.26
30 - 39 ปี	12	31.58
40 – 49 ปี	18	47.37
50 – 59 ปี	4	10.53
60 ปีขึ้นไป	2	5.26
รวม	38	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาตรี	25	65.79
ปริญญาโท	13	34.21
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	38	100.00
สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการ	27	71.05
พนักงานราชการ	10	26.32
ลูกจ้างประจำ	1	2.63
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	0	0.00
รวม	38	100.00
ตำแหน่ง		
นายแพทย์	0	0.00
นักจิตวิทยาคลินิก/นักจิตวิทยา	0	0.00
นักวิชาการสาธารณสุข	0	0.00
พยาบาลวิชาชีพ	0	0.00
นักสังคมสงเคราะห์	0	0.00
อื่น ๆ	38	100.00
รวม	38	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	14	36.84
5 – 10 ปี	11	28.95
11 – 20 ปี	8	21.05
มากกว่า 20 ปี	5	13.16
รวม	38	100.00

ตารางที่ 1 พบว่า กองบริหารทรัพยากรบุคคลมีบุคลากรทั้งหมด 38 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 68.42 เพศชาย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 47.37 และอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 บุคลากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 65.79 และระดับปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 34.21 มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 71.05 พนักงานราชการจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.63 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 อันดับที่สองมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 28.95 อันดับที่สามมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน



จากภาพพบว่า บุคลากรสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในภาพรวม 86.54 คะแนน โดยมีคะแนนด้านใช้อำนาจสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 95.53 คะแนน อันดับที่สองด้านใช้งบประมาณคิดเป็นร้อยละ 90.53 คะแนน อันดับที่สามด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 88.42 คะแนน อันดับที่สูงด้านการปฏิบัติหน้าที่ 88.07 คะแนน อันดับต่ำด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต 82.11 คะแนน และมีคะแนนด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการน้อยที่สุด 74.56 คะแนน

ตารางที่ 2 แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการปฏิบัติหน้าที่

ด้านการปฏิบัติหน้าที่							88.07
หัวข้อการประเมิน	ไม่เป็นไปตามที่กำหนด	เป็นไปตามที่กำหนดน้อยที่สุด	เป็นไปตามที่กำหนดน้อย	เป็นไปตามที่กำหนดค่อนข้างมาก	เป็นไปตามที่กำหนดมาก	เป็นไปตามที่กำหนดมากที่สุด	คะแนน (%)
1. การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	5.26	0.00	0.00	21.05	34.21	39.47	79.47
หัวข้อการประเมิน	เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติงานอย่างไม่เท่าเทียมกัน	มีสัดส่วนน้อยที่สุด	มีสัดส่วนน้อย	มีสัดส่วนค่อนข้างมาก	มีสัดส่วนมาก	มีสัดส่วนมากที่สุด	คะแนน (%)
2. ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	2.63	2.63	0.00	10.53	31.58	52.63	84.74
หัวข้อการประเมิน	ไม่มี			มี			คะแนน (%)
3. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียก รับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	100.00			0.00			100.00

ตารางที่ 2 พบว่า คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการดำเนินงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 88.07 ซึ่งเป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรของกองบริหารทรัพยากรบุคคลไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน แลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างสัมพันธ์และคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต ร้อยละ 100 คะแนน

ตารางที่ 3 แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการใช้งบประมาณ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการใช้งบประมาณ							90.53
หัวข้อการประเมิน	ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์	เป็นไปตามวัตถุประสงค์น้อยที่สุด	เป็นไปตามวัตถุประสงค์น้อย	เป็นไปตามวัตถุประสงค์ค่อนข้างมาก	เป็นไปตามวัตถุประสงค์มาก	เป็นไปตามวัตถุประสงค์มากที่สุด	คะแนน (%)
4. หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	0.00	0.00	2.63	18.42	18.42	60.53	87.37
5. ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ เบิกจ่ายเงินเป็นเหิง เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	81.58	2.63	7.89	2.63	0.00	5.26	89.47
หัวข้อการประเมิน	ไม่มี	มีน้อยที่สุด	มีน้อย	มีค่อนข้างมาก	มีมาก	มีมากที่สุด	คะแนน (%)
6. หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	84.21	5.26	10.53	0.00	0.00	0.00	94.74

ตารางที่ 3 พบว่า คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการดำเนินงานด้านการใช้งบประมาณได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 90.53 ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้คะแนนสูงที่สุด ร้อย 94.74 คะแนน

ตารางที่ 4 แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการใช้อำนาจ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการใช้อำนาจ							95.53
หัวข้อการประเมิน	ไม่มี ผู้บังคับบัญชาคน ใดที่สั่งให้ เจ้าหน้าที่ทำธุระ ส่วนตัว	มีสัดส่วนน้อยที่สุด	มีสัดส่วนน้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วนมาก	มีสัดส่วนมากที่สุด	คะแนน (%)
7. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	81.58	7.89	5.26	5.26	0.00	0.00	93.16
หัวข้อการประเมิน	ไม่มี ผู้บังคับบัญชาคน ใดที่สั่งให้ เจ้าหน้าที่ทำใน สิ่งที่เป็นการ ทุจริตหรือ ประพฤติมิชอบ	มีสัดส่วนน้อยที่สุด	มีสัดส่วนน้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วนมาก	มีสัดส่วนมากที่สุด	คะแนน (%)
8. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	92.11	5.26	2.63	0.00	0.00	0.00	97.89

ตารางที่ 4 พบว่า คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการดำเนินงานด้านการใช้อำนาจ ในภาพรวมได้รับคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 95.53 คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจ ไม่มีผู้บริหารท่านใดสั่งการ หรือมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ได้คะแนนสูงสุด ร้อยละ 97.89 คะแนน

ตารางที่ 5 แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ							74.56
หัวข้อการประเมิน	ไม่มี เจ้าหน้าที่คน ใดที่ขอยืมอย่าง ถูกต้อง	มีสัดส่วนน้อยที่สุด	มีสัดส่วนน้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วนมาก	มีสัดส่วนมากที่สุด	คะแนน (%)
9. ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	23.68	15.79	0.00	2.63	23.68	34.21	57.89
หัวข้อการประเมิน	ไม่มี เจ้าหน้าที่คน ใดที่นำไปใช้เพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว	มีสัดส่วนน้อยที่สุด	มีสัดส่วนน้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วนมาก	มีสัดส่วนมากที่สุด	คะแนน (%)
10. ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	71.05	21.05	7.89	0.00	0.00	0.00	92.63
หัวข้อการประเมิน	ไม่เคย	แทบจะไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ	คะแนน (%)
11. หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำ มากน้อยเพียงใด	5.26	5.26	13.16	10.53	26.32	39.47	73.16

ตารางที่ 5 พบว่า คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการดำเนินงานด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมร้อยละ 74.56 คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากร ในการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ได้คะแนนสูงสุด ร้อยละ 92.63 คะแนน

ตารางที่ 6 แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ							82.11
หัวข้อการประเมิน	ไม่ให้ความสำคัญ	ให้ความสำคัญน้อยที่สุด	ให้ความสำคัญน้อย	ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก	ให้ความสำคัญมาก	ให้ความสำคัญมากที่สุด	คะแนน (%)
12. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศและประเพณีนิยมมากน้อยเพียงใด	0.00	0.00	5.26	13.16	26.32	55.26	86.32
หัวข้อการประเมิน	ไม่สามารถป้องกันได้	สามารถป้องกันได้น้อยที่สุด	สามารถป้องกันได้น้อย	สามารถป้องกันได้ค่อนข้างมาก	สามารถป้องกันได้มาก	สามารถป้องกันได้มากที่สุด	คะแนน (%)
13. ท่านคิดว่า การดำเนินการเพื่อป้องกันมลพิษทางอากาศและประเพณีนิยมของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันมลพิษทางอากาศและประเพณีนิยมได้มากน้อยเพียงใด	2.63	0.00	5.26	21.05	39.47	31.58	77.89

ตารางที่ 6 พบว่า คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการดำเนินงานด้านการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศได้รับคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมร้อยละ 82.11 คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อการให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ และประเพณีนิยมภายในหน่วยงาน ได้คะแนนสูงสุด ร้อยละ 86.32 คะแนน

ตารางที่ 7 แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียมีความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล							88.42
หัวข้อการประเมิน	ไม่มี			มี			คะแนน (%)
14. การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	100.00			0.00			100.00
หัวข้อการประเมิน	ไม่เชื่อมั่น	เชื่อมั่น น้อยที่สุด	เชื่อมั่น น้อย	เชื่อมั่น ค่อนข้างมาก	เชื่อมั่น มาก	เชื่อมั่น มากที่สุด	คะแนน (%)
15. ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	0.00	2.63	10.53	23.68	26.32	36.84	76.84

ตารางที่ 7 พบว่า คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการดำเนินงานด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียมีความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหาร ได้รับคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมร้อยละ 88.42 คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือแลกเปลี่ยนตำแหน่ง ได้คะแนนสูงสุด ร้อยละ 100 คะแนน

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข

1. ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนนเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 74.56 คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน ในการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงให้ความสำคัญในการใช้ทรัพย์สินของราชการมากขึ้น มีการเผยแพร่คู่มือและแนวปฏิบัติในการยืมใช้ทรัพย์สินของราชการ และมีการตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินดังกล่าว เพื่อมิให้นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว

2. ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมน้อยเป็นอันดับที่สอง คือ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 82.11 ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินงานในประเด็น ผู้บริหารหน่วยงาน ให้ความสำคัญและดำเนินเพื่อป้องกัน และการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคล ควรนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายใน และภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน การนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงผลงานและจัดทำแผนปฏิบัติการราชการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในกองบริหารทรัพยากรบุคคล ทราบ

ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น

1. ด้านการใช้อำนาจ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 95.53 ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้อำนาจสั่งการหรือมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ เป็นไปด้วยความถูกต้องชอบธรรม ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ใช้ดุลพินิจอย่างมีเหตุผลในการตัดสินใจ โดยไม่สั่งการ หรือมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคล ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของกรมสุขภาพจิต จรรยาวิชาชีพ และคุณธรรม 5 ประการ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติราชการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรมและชัดเจน

2. ด้านการใช้งบประมาณ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 90.53 ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้จ่ายงบประมาณ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประสงค์ และการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการกำกับติดตามการบริหารงบประมาณ และการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง โดยไม่เอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ

1. ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ควรจัดทำคู่มือและขั้นตอนการยืมใช้ทรัพย์สินของราชการ ในรูปแบบ Flow Chart ที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน ในการยืมใช้ทรัพย์สินของราชการ อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ เกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน และมีความสะดวกในการปฏิบัติราชการมากยิ่งขึ้น รวมถึง มีมาตรการกำกับ ดูแล ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ และป้องกันมิให้นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือเพื่อประโยชน์ส่วนตน กลุ่ม หรือพวกพ้อง

2. ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ควรส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ส่วนรวม ยืนหยัดความถูกต้องชอบธรรม สุจริต มีจิตอาสา จิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สูงสุด รวมถึง ให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อตรวจสอบการทุจริตอย่างชัดเจน และแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานอย่างจริงจัง รวมทั้ง มีช่องทางการร้องเรียนทุจริตและประพฤติมิชอบ และช่องทางติดตามผลข้อร้องเรียน เพื่อสร้างความมั่นใจต่อการดำเนินงานในหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนปกป้องผู้ร้องเรียน โดยการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ได้โดยง่ายและสะดวก

3. ด้านการใช้อำนาจ ควรส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม เท่าเทียมปราศจากอคติ ไม่นำความรู้สึกส่วนตัวมาใช้ในการสั่งการ หรือมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ และยึดถือผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ โดยไม่กระทำการอันเป็นการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง หรือบุคคลอื่นในทางทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตลอดจนปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมของกรมสุขภาพจิต พ.ศ. ๒๕๖๖ อย่างเคร่งครัด รวมทั้งเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติราชการให้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านการใช้งบประมาณ ควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้บุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลรับทราบ รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสได้สอบถาม ทักท้วงร้องเรียนและให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลผลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหา พัสดุ รวมถึงกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณโดยเปิดเผย และพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

มาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

มาตรการ	ขั้นตอนหรือวิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตามและการรายงานผล
1. เผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	ประชาสัมพันธ์รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคลในการประชุมกองบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงประชาสัมพันธ์ผ่านแอปพลิเคชันไลน์กลุ่มของกองบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสได้สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีในการประชุมกองบริหารทรัพยากรบุคคล เผยแพร่ข้อมูลผลการใช้จ่ายงบประมาณ	กลุ่มงานอำนวยการ	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
2. สำรวจความต้องการของหน่วยงานเพื่อนำมาจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง รวมถึงการให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเปิดเผย	1. สำรวจความต้องการใช้วัสดุของแต่ละหน่วยงาน 2. จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี 3. เผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุในการประชุมกองบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไลน์กลุ่ม 4. ขอความร่วมมือจากทุกกลุ่มงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ และกำหนด TOR	กลุ่มงานอำนวยการ	- แบบสำรวจความต้องการใช้วัสดุ - แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี - หนังสือขอความร่วมมือบุคลากรเป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ และกำหนด TOR
3. การยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน	5. จัดทำขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีความสะดวก	กลุ่มงานอำนวยการ	ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการบนหน้าเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล
4. เผยแพร่แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติราชการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	6. ประชาสัมพันธ์เป็นลายลักษณ์อักษรบนเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล และให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้	กลุ่มงานอำนวยการ	รายงานผลตามแผนปฏิบัติราชการป้องกันฯ รอบ 5 เดือน และรอบ 11 เดือน



(นายชัยณรงค์ บุรินทร์กุล)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล