

รายงานการวิเคราะห์ผลแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

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

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

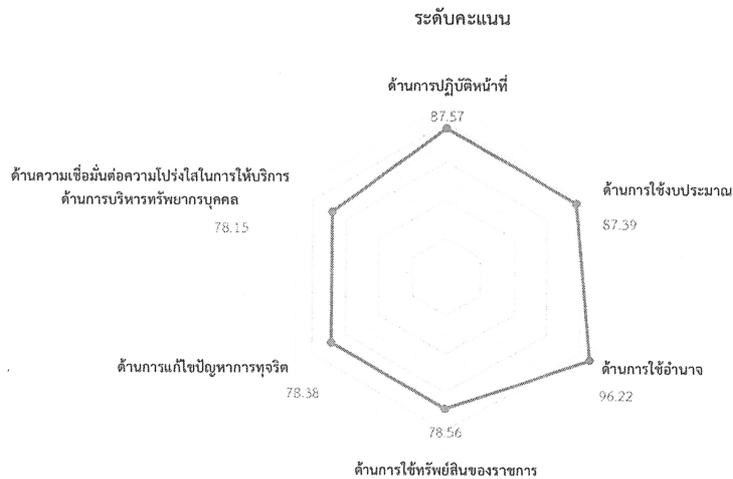
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	10	27.03
หญิง	27	72.97
รวม	37	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
20 - 29 ปี	3	8.11
30 - 39 ปี	10	27.03
40 - 49 ปี	18	48.65
50 - 59 ปี	4	10.81
60 ปีขึ้นไป	2	5.41
รวม	37	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาตรี	26	70.73
ปริญญาโท	11	29.73
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	37	100.00
สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการ	28	75.68
พนักงานราชการ	8	21.62
ลูกจ้างประจำ	1	2.70
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	0	0.00
รวม	37	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	37	100.00
รวม	37	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	14	37.84
5 - 10 ปี	13	35.14
11 - 20 ปี	6	16.22
มากกว่า 20 ปี	4	10.81
รวม	37	100.00

ตารางที่ 1 พบว่า กองบริหารทรัพยากรบุคคลมีบุคลากรทั้งหมด 37 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 72.97 เพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.03 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 48.65 และอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.03 บุคลากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 70.73 และระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 29.73 มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 75.68 พนักงานราชการจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 21.62 ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 อันดับที่สองมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 35.14 อันดับที่สามมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 16.22 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

84.38



จากภาพพบว่า บุคลากรสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในภาพรวม 84.38 คะแนน โดยมีคะแนนด้านการใช้อำนาจสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 96.22 คะแนน อันดับที่สองด้านการปฏิบัติหน้าที่ 87.57 คะแนน อันดับที่สามด้านการใช้งบประมาณคิดเป็นร้อยละ 87.39 คะแนน อันดับที่ยี่สี่ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการคิดเป็นร้อยละ 78.56 คะแนน อันดับที่ยี่ห้าด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต 78.38 คะแนน และมีคะแนนด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลน้อยที่สุด 78.15 คะแนน

ตารางที่ 2 แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการปฏิบัติหน้าที่

ด้านการปฏิบัติหน้าที่							87.57
หัวข้อการประเมิน	ไม่เป็นไปตามที่กำหนด	เป็นไปตามที่กำหนดน้อยที่สุด	เป็นไปตามที่กำหนดน้อย	เป็นไปตามที่กำหนดค่อนข้างมาก	เป็นไปตามที่กำหนดมาก	เป็นไปตามที่กำหนดมากที่สุด	คะแนน
1. การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใด	5.41 %	0.00 %	2.70 %	24.32 %	40.54 %	27.03 %	75.14
หัวข้อการประเมิน	ไม่มี	มีน้อยที่สุด	มีน้อย	มีค่อนข้างมาก	มีมาก	มีมากที่สุด	คะแนน
2. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้มาติดต่อหรือผู้รับบริการมากนักน้อยเพียงใด	67.57 %	21.62 %	2.70 %	2.70 %	0.00 %	5.41 %	87.57
หัวข้อการประเมิน	ไม่มีการเรียกรับสินบน			มีการเรียกรับสินบน			คะแนน
3. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	100.00 %			0.00 %			100.00

ตารางที่ 2 พบว่า คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการดำเนินงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 87.57 ซึ่งเป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรของกองบริหารทรัพยากรบุคคลไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน แลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างสัมพันธ์และคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต ร้อยละ 100 คะแนน

ตารางที่ 3 แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการใช้งบประมาณ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการใช้งบประมาณ							87.39
หัวข้อการประเมิน	ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์	เป็นไปตามวัตถุประสงค์น้อยที่สุด	เป็นไปตามวัตถุประสงค์น้อย	เป็นไปตามวัตถุประสงค์ค่อนข้างมาก	เป็นไปตามวัตถุประสงค์มาก	เป็นไปตามวัตถุประสงค์มากที่สุด	คะแนน
4. หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	0.00 %	2.70 %	8.11 %	16.22 %	35.14 %	37.84 %	79.46
หัวข้อการประเมิน	ไม่มี	มีน้อยที่สุด	มีน้อย	มีค่อนข้างมาก	มีมาก	มีมากที่สุด	คะแนน
5. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเหิง เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	78.38 %	10.81 %	5.41 %	2.70 %	0.00 %	2.70 %	91.35
หัวข้อการประเมิน	ไม่มี	มีน้อยที่สุด	มีน้อย	มีค่อนข้างมาก	มีมาก	มีมากที่สุด	คะแนน
6. หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	78.38 %	8.11 %	10.81 %	0.00 %	0.00 %	2.70 %	91.35

ตารางที่ 3 พบว่า คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการดำเนินงานด้านการใช้งบประมาณได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 87.39 ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง และเจ้าหน้าที่มีการเบิกจ่ายเงินเป็นไปตามระเบียบ ไม่มีการเบิกจ่ายที่ไม่ถูกต้อง เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ได้คะแนนสูงที่สุด ร้อย 91.35 คะแนน

ตารางที่ 4 แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการใช้อำนาจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการใช้อำนาจ							96.22
หัวข้อการประเมิน	ไม่เคย	แทบจะไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ	คะแนน
7. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชา* ของท่าน สั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้องบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด (*ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจสั่งการบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา ไปจนถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน)	89.19 %	5.41 %	2.70 %	0.00 %	0.00 %	2.70 %	95.14
หัวข้อการประเมิน	ไม่เคย	แทบจะไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ	คะแนน
8. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชา* ของท่านสั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	91.89 %	5.41 %	0.00 %	0.00 %	0.00 %	2.70 %	96.22
หัวข้อการประเมิน	ไม่มีการเรียกรับสินบน			มีการเรียกรับสินบน			คะแนน
9. การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	97.30 %			2.70 %			97.30

ตารางที่ 4 พบว่า คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการดำเนินงานด้านการใช้อำนาจ ในภาพรวมได้รับคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 96.22 คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน ไม่มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง ได้คะแนนสูงสุด ร้อยละ 97.30 คะแนน

ตารางที่ 5 แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ							78.56
หัวข้อการประเมิน	ไม่มี	มีน้อยที่สุด	มีน้อย	มีค่อนข้างมาก	มีมาก	มีมากที่สุด	คะแนน
10. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการขอยืมหรือขอใช้ ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	18.92 %	2.70 %	0.00 %	13.51 %	27.03 %	37.84 %	68.11
หัวข้อการประเมิน	ไม่เคย	แทบจะไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ	คะแนน
11. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เคยนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	72.97 %	10.81 %	10.81 %	2.70 %	0.00 %	2.70 %	89.19
หัวข้อการประเมิน	ไม่สามารถป้องกันได้	สามารถป้องกันได้น้อยที่สุด	สามารถป้องกันได้น้อย	สามารถป้องกันได้ค่อนข้างมาก	สามารถป้องกันได้มาก	สามารถป้องกันได้มากที่สุด	คะแนน
12. การกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงานสามารถป้องกันการทำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	2.70 %	2.70 %	8.11 %	13.51 %	32.43 %	40.54 %	78.38

ตารางที่ 5 พบว่า คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการดำเนินงานด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมร้อยละ 78.56 คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการทำทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากร ในการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ได้คะแนนสูงสุด ร้อยละ 89.19 คะแนน

ตารางที่ 6 แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต							78.38
หัวข้อการประเมิน	ไม่ให้ความสำคัญ	ให้ความสำคัญน้อยที่สุด	ให้ความสำคัญน้อย	ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก	ให้ความสำคัญมาก	ให้ความสำคัญมากที่สุด	คะแนน
13. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต มากน้อยเพียงใด	0.00 %	5.41 %	2.70 %	16.22 %	24.32 %	51.35 %	82.70
หัวข้อการประเมิน	ไม่สามารถป้องกันได้	สามารถป้องกันได้น้อยที่สุด	สามารถป้องกันได้น้อย	สามารถป้องกันได้ค่อนข้างมาก	สามารถป้องกันได้มาก	สามารถป้องกันได้มากที่สุด	คะแนน
14. ท่านคิดว่ากรดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และประพฤตินิยมของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้ มากน้อยเพียงใด	0.00 %	0.00 %	10.81 %	27.03 %	32.43 %	29.73 %	76.22
หัวข้อการประเมิน	ไม่เชื่อมั่น	เชื่อมั่นน้อยที่สุด	เชื่อมั่นน้อย	เชื่อมั่น ค่อนข้างมาก	เชื่อมั่นมาก	เชื่อมั่นมากที่สุด	คะแนน
15. ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤตินิยมภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	0.00 %	2.70 %	13.51 %	24.32 %	18.92 %	40.54 %	76.22

ตารางที่ 6 พบว่า คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อการดำเนินงานด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้รับคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมร้อยละ 78.38 คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อการให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต และประพฤตินิยมภายในหน่วยงาน ได้คะแนนสูงสุด ร้อยละ 82.70 คะแนน

ตารางที่ 7 แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียมีความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						78.15
หัวข้อการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน	
16. ท่านมีความพึงพอใจต่อความโปร่งใสในกระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	0.00 %	10.81 %	40.54 %	48.65 %	79.28	
หัวข้อการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน	
17. ท่านมีความเชื่อมั่นต่อระบบการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ที่เป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	0.00 %	10.81 %	45.95 %	43.24 %	77.48	
หัวข้อการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน	
18. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของกลุ่มผู้บริหารระดับสูงในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักคุณธรรม ตามความสามารถและผลงาน มากน้อยเพียงใด	0.00 %	8.11 %	48.65 %	43.24 %	78.38	
หัวข้อการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน	
19. ท่านมีความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการดำเนินการตามระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	2.70 %	5.41 %	48.65 %	43.24 %	77.48	

ตารางที่ 7 พบว่า คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อการดำเนินงานด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียมีความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหาร ได้รับคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมร้อยละ 78.15 คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อความโปร่งใสในกระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้คะแนนสูงสุด ร้อยละ 79.28 คะแนน

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยรวมต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.15 ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อระดับความเชื่อมั่นในความโปร่งใสของการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ความเชื่อมั่นต่อระบบอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม ตามความสามารถและผลงาน ตลอดจนความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการดำเนินการตามระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงาน ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคลควรส่งเสริมและพัฒนากลไกในการสร้างความเชื่อมั่นด้านความโปร่งใสให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ชัดเจน และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมต่ำเป็นอันดับที่สอง คิดเป็นร้อยละ 78.38 ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินงานของผู้บริหารในการให้ความสำคัญ ตลอดจนการดำเนินมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคลควรนำผลการตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มาปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมทั้งนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไปใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในกองบริหารทรัพยากรบุคคลรับทราบ และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น

1. ด้านการใช้อำนาจ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 96.22 ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินงานด้านการใช้อำนาจสั่งการและการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นไปด้วยความถูกต้องชอบธรรม โดยไม่มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนเหนือประโยชน์ส่วนรวม และใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ไม่สั่งการหรือมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคลควรส่งเสริมและกำกับให้บุคลากรทุกระดับยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมของกรมสุขภาพจิต จรรยาวิชาชีพ และคุณธรรม 5 ประการอย่างเคร่งครัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมทั้งจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส และชัดเจนอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 87.57 ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ การให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด การไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้รับบริการ รวมถึงการไม่มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เห็นควรให้หน่วยงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งปลูกฝังค่านิยมด้านความเป็นธรรมและการให้บริการที่เท่าเทียมแก่ผู้รับบริการทุกกลุ่ม

แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมุ่งพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถอธิบายได้ในทุกขั้นตอน พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูล และแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง เป็นระบบ และต่อเนื่อง ควบคู่กับการจัดให้มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและการร้องทุกข์ที่เข้าถึงได้ง่าย มีขั้นตอนชัดเจน และสามารถติดตามผลได้ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นว่าการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างเป็นธรรม คำนึงถึงสิทธิของบุคลากรอย่างเท่าเทียม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

2. ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ควรมุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความถูกต้อง สุจริต และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตอาสาและจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ และให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รวมถึงแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนและการติดตามผลข้อร้องเรียนที่ชัดเจน โปร่งใส และคำนึงถึงการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

3. ด้านการใช้อำนาจ ควรส่งเสริมให้การใช้อำนาจในการสั่งการและมอบหมายงานเป็นไปด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และปราศจากอคติ โดยยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ไม่นำความรู้สึกส่วนตัวหรือผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมของกรมสุขภาพจิต พ.ศ. 2566 อย่างเคร่งครัด และเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ควรส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการและการให้บริการเป็นไปตามหลักความถูกต้อง เป็นธรรม และเท่าเทียม โดยยึดถือระเบียบและขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ และไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ อันอาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งนี้ ควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการ และเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานในระยะยาว

มาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

มาตรการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์/ความสำเร็จของการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. ด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>เผยแพร่ข้อมูลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกองบริหารทรัพยากรบุคคล (Open Data Integrity & Transparency Assessment: OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ บนเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- เผยแพร่ข้อมูลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกองบริหารทรัพยากรบุคคล (Open Data Integrity & Transparency Assessment: OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ผ่านทางเว็บไซต์ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น</p> <p>๑. ช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น</p> <p>๒. คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. มีการจัดทำสถิติการให้บริการ</p>	<p>- ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมากยิ่งขึ้น</p> <p>- ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงช่องทางการแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนได้อย่างสะดวก ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น</p> <p>- จำนวนเรื่องร้องเรียนมีแนวโน้มลดลง สะท้อนถึงความเชื่อมั่นของผู้รับบริการที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน</p>	<p>กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>
<p>๒. ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต</p> <p>แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</p>	<p>- จัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกองบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานรับทราบ</p>	<p>- ผู้อำนวยการและบุคลากรของกองบริหารทรัพยากรบุคคลมีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมากยิ่งขึ้น โดยมีการประกาศเจตนารมณ์อย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร และเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>
<p>๓. ด้านการใช้อำนาจ</p> <p>ยึดถือและปฏิบัติตามข้อกำหนดจรรยาบรรณของกรมสุขภาพจิต พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมทั้งรณรงค์ปลูกฝังวิถีคิดและจิตสำนึกด้านจรรยาบรรณ เพื่อเป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริต</p>	<p>๑. การประชาสัมพันธ์ข้อกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพและคุณธรรม ๕ ประการ /สื่อต่อต้านการทุจริต ภายในหน่วยงานและ/หรือสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับความรู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น</p> <p>- กิจกรรมการศึกษาหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)</p> <p>- กิจกรรมการศึกษาวิชาสิทธิมนุษยชนสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)</p>	<p>- บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมศึกษาหลักสูตรด้านทุจริตศึกษาและหลักสูตรด้านสิทธิมนุษยชนผ่านระบบ E-learning ส่งผลให้มีความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ และการป้องกันการทุจริตเพิ่มขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกลุ่มงานจรรยาบรรณ</p>

มาตรการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์/ความสำเร็จของการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๓. ด้านการใช้อ่านจ ยึดถือและปฏิบัติตามข้อกำหนดจรรยาบรรณของกรมสุขภาพจิต พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมทั้งรณรงค์ปลูกฝังวิถีคิดและจิตสำนึกด้านจรรยาบรรณ เพื่อเป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริต</p>	<p>๒. การเผยแพร่ infographic องค์ความรู้การปลูกฝังวิถีคิด การต่อต้านการทุจริต</p>	<p>- การเผยแพร่ ข้อกำหนดจรรยาบรรณจรรยาวิชาชีพ และคุณธรรม ๕ ประการ และ infographic องค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต ทำให้บุคลากร รับผิดชอบต่อข้อมูลอย่างทั่วถึง เข้าใจง่าย และเกิดความตระหนักู้ในการยึดมั่นความโปร่งใสและความซื่อสัตย์สุจริตมากยิ่งขึ้น</p>	
<p>๔. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติหน้าที่และการให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยยึดแนวทางตามประกาศเจตนารมณ์ การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบเป็นหลัก</p>	<p>๑. การเผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของกองบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง โยกย้าย และการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนระดับตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดอย่างโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีคณะกรรมการสรรหา และคัดเลือกทำหน้าที่กำกับแนวทางการปฏิบัติ</p>	<p>- บุคลากรยึดถือประกาศเจตนารมณ์ องค์กรคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และสามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน</p> <p>- การสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง และเลื่อนขั้น ดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์อย่างทั่วถึง ส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก เกิดความเชื่อมั่นในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และลดข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรม</p>	<p>กลุ่มงาน พัฒนาทรัพยากรบุคคล และ กลุ่มงานสรรหา และแต่งตั้งบรรจุ</p>



(นายชัยณรงค์ บุรินทร์กุล)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล