

รายงานการวิเคราะห์

ผลแบบสำรวจ
ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักวิชาการสุภาพจิต



บทสรุปผู้บริหาร
รายงานสรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
สำนักวิชาการสุภาพจิต

1. บทนำและวัตถุประสงค์ของรายงาน

รายงานฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักวิชาการสุภาพจิต ในฐานะที่ปรึกษาอาวุโสด้านการบริหารจัดการภาครัฐ ข้อมูลเหล่านี้ถูกจัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงใช้เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการระบุความเสี่ยงด้านการกำกับดูแล (Governance Risk) และวางแผนวางยุทธศาสตร์บรรเทาผลกระทบขององค์กรให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ (Personnel Demographics)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างบุคลากรจำนวน 32 คน พบข้อบ่งชี้สำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 81.25) ช่วงอายุที่ตอบมากที่สุดคือ 30-39 ปี (ร้อยละ 31.25) สถานภาพส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ (ร้อยละ 50.00) และข้าราชการ (ร้อยละ 46.88) บุคลากรส่วนใหญ่ (กว่าร้อยละ 90) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และเป็นกลุ่มวัยทำงานระดับกลาง (30-49 ปี) ที่มีประสบการณ์สูง สะท้อนถึงหน่วยงานที่มีศักยภาพทางวิชาการสูง ซึ่งกลุ่มนี้มักมีความคาดหวังต่อระบบความโปร่งใสและหลักความเท่าเทียมในองค์กรที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

3. สรุปภาพรวมผลคะแนนการประเมิน (Overall Score Performance)

สำนักวิชาการสุภาพจิตได้รับคะแนนรวมที่ 85.88 คะแนน โดยมีรายละเอียดคะแนนรายด้านเรียงลำดับตามประสิทธิภาพการดำเนินงานดังนี้

- ด้านการใช้อำนาจ 97.92
- ด้านการใช้งบประมาณ 88.75
- ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต 85.42
- ด้านการปฏิบัติหน้าที่ 83.13
- ด้านความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล 80.47
- ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ 79.58

4. การวิเคราะห์จุดแข็ง (Key Strengths)

หน่วยงานประสบความสำเร็จอย่างสูงในการสร้างวัฒนธรรม "Zero Tolerance" หรือการไม่ทนต่อการทุจริตในมิติดังต่อไปนี้

- สถาบันแห่งความโปร่งใสและปลอดสินบน (Absolute Integrity) คะแนนในข้อ 3 (สินบนการให้บริการ) และข้อ 9 (สินบนการบริหารงานบุคคล) ได้คะแนนเต็ม 100 สะท้อนถึงความเข้มแข็งของระบบการคัดเลือกและเลื่อนตำแหน่งที่ปราศจากการแทรกแซงโดยมิชอบ
- ธรรมาภิบาลในสายบังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงได้รับความไว้วางใจอย่างมาก โดยมีคะแนนเรื่องการไม่สั่งการให้ทำธุรกรรมส่วนตัวสูงถึง 94.38 และการไม่สั่งการในสิ่งทุจริตสูงถึง 99.38
- ประสิทธิภาพการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างมีระบบป้องกันการเอื้อประโยชน์ที่ชัดเจน (93.75) และการควบคุมการเบิกจ่ายเท็จทำได้ดีเยี่ยม (91.25)

5. การวิเคราะห์จุดที่ควรพัฒนา (Areas for Improvement)

จากการวิเคราะห์เชิงลึก พบ "ช่องว่างความเชื่อมั่น" และความเสี่ยงในการกำกับดูแลที่ต้องเร่งแก้ไข:

ประเด็นวิกฤตที่ 1 มาตรฐานระยะเวลาและการปฏิบัติงาน (Operational Excellence Risk) คะแนนข้อ 1 เรื่องการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลาอยู่ที่ 67.50 ซึ่งถือเป็นจุดอ่อนที่สุด โดยมีบุคลากรร้อยละ 15.63 ระบุว่า การดำเนินงานไม่เป็นไปตามกำหนด และที่น่ากังวลคือมีเพียงร้อยละ 28.13 เท่านั้นที่ให้คะแนนในระดับสูงสุด สะท้อนถึงปัญหาในเชิงกระบวนการทำงานที่ขาดความคล่องตัว

ประเด็นวิกฤตที่ 2 ความเสี่ยงด้านการกำกับดูแลทรัพย์สิน (Regulatory Compliance Risk) ข้อ 10 เรื่องการขอยืม/ใช้ทรัพย์สินได้คะแนนเพียง 67.50 โดยมีบุคลากรถึง ร้อยละ 21.88 ระบุว่า "ไม่มี" ขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ประเด็นนี้ถือเป็น "Red Flag" ในเชิงการบริหารจัดการทรัพย์สินราชการที่อาจนำไปสู่การทุจริตหรือการใช้ทรัพย์สินผิดประเภทได้ง่าย

ประเด็นวิกฤตที่ 3 ช่องว่างความโปร่งใสในระบบบริหารงานบุคคล (Soft Transparency Gap) แม้หน่วยงานจะไม่มีการรับสินบน (100.00) แต่คะแนนความพึงพอใจต่อ "ความโปร่งใส" ในกระบวนการ HR (ข้อ 16) และความเชื่อมั่นในระบบร้องเรียน (ข้อ 15) กลับอยู่ที่ 78.13 เท่านั้น ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรยังมีความกังวลเกี่ยวกับเกณฑ์การตัดสินใจที่อาจไม่ชัดเจนเพียงพอ

6. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหาร (Policy Recommendations)

ขอเสนอให้ผู้บริหารระดับสูงเร่งผลักดันนโยบาย 3 ด้านเพื่อปิดช่องว่างและยกระดับธรรมาภิบาลองค์กร ดังนี้

- การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เป็นระบบดิจิทัล (Systematize Operations) แนะนำให้เร่งนำระบบ Dashboard มาใช้ติดตามสถานะการทำงาน (SLA Tracking) เพื่อควบคุมระยะเวลาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด แก้ปัญหาคะแนนต่ำในส่วนขั้นตอนการทำงาน (67.50) ให้เห็นผลเป็นรูปธรรม
- การจัดทำระบบการจัดการทรัพย์สินแบบบูรณาการ (Institutionalize Asset Management) เร่งรัดการจัดทำคู่มือการใช้ทรัพย์สินราชการและระบบการยืม-คืนออนไลน์ที่เข้าถึงง่าย เพื่อลดความเสี่ยงทางกฎหมายและสร้างแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรทุกคน
- การสื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้างความเชื่อมั่น (Enhance Proactive Communication) ควรมีการแถลงเกณฑ์การพิจารณาผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง (Performance Criteria) ให้ชัดเจนก่อนเริ่มรอบการประเมิน พร้อมพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนที่รักษาความลับสูงสุด (Confidentiality) เพื่อลดช่องว่างความเชื่อมั่นระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

7. บทสรุป (Conclusion)

ในภาพรวม สำนักวิชาการสุขภาพจิตจัดอยู่ในเกณฑ์หน่วยงานที่มีพื้นฐานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในระดับดี (Grade B) โดยมีความโดดเด่นอย่างยิ่งในเรื่องการปลอดสินบนและการวางตัวของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม การจะยกระดับสู่เกณฑ์ "ดีเยี่ยม" (Grade A) ในปีถัดไปนั้น จำเป็นต้องอาศัยการปรับปรุงระบบสนับสนุน (Support System) ทั้งในด้านการบริหารทรัพย์สินราชการและมาตรฐานระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างจริงจังตามที่ได้เสนอแนะไว้ เพื่อรักษามาตรฐานธรรมาภิบาลและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรสืบไป

รายงานวิเคราะห์ผลคะแนนแบบสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน สำนักวิชาการสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รายงานผลคะแนนแบบสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ สำนักวิชาการสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรจำนวน 32 คน เนื้อหาในส่วนแรกระบุ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน เพื่อแสดงถึงความหลากหลายของกลุ่มประชากร ข้อมูลส่วนที่สองนำเสนอ คะแนนการประเมินใน 7 ด้านหลัก ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินราชการ การแก้ปัญหาทุจริต และความเชื่อมั่นในระบบบริหารงานบุคคล ผลการสำรวจโดยรวมพบว่าหน่วยงานได้รับ คะแนนประเมินเฉลี่ยอยู่ที่ 85.88 ซึ่งสะท้อนถึงระดับความโปร่งใสและภาพลักษณ์ด้านจริยธรรมขององค์กรในสายตาเจ้าหน้าที่ สถิติเหล่านี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ปรับปรุงระบบการทำงาน และสร้างความมั่นใจในการให้บริการที่มีมาตรฐานและตรวจสอบได้ต่อไป

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจเบื้องต้น

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักวิชาการสุขภาพจิตที่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจความโปร่งใสประจำปี 2568 มีจำนวนทั้งหมด 32 คน โดยมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

- เพศ: ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 26 คน (ร้อยละ 81.25) และเป็นเพศชาย 6 คน (ร้อยละ 18.75)
- อายุ: กลุ่มที่มากที่สุดอยู่ในช่วง 30 - 39 ปี (10 คน, ร้อยละ 31.25) รองลงมาคือช่วง 40 - 49 ปี (9 คน, ร้อยละ 28.13) และ 50 - 59 ปี (7 คน, ร้อยละ 21.88) ตามลำดับ
- ระดับการศึกษา: บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (17 คน, ร้อยละ 53.13) และปริญญาโท (11 คน, ร้อยละ 34.38)
- สถานภาพการทำงาน: มีสัดส่วนใกล้เคียงกันระหว่าง พนักงานราชการ (16 คน, ร้อยละ 50.00) และข้าราชการ (15 คน, ร้อยละ 46.88) โดยมีลูกจ้างประจำเพียง 1 คน (ร้อยละ 3.13)
- ตำแหน่ง: กลุ่มที่ระบุตำแหน่งชัดเจนและมีจำนวนมากที่สุดคือ นักวิชาการสาธารณสุข (10 คน, ร้อยละ 31.25) รองลงมาคือ นักจิตวิทยาคลินิก/นักจิตวิทยา (4 คน, ร้อยละ 12.50) และตำแหน่งอื่น ๆ อีก 15 คน (ร้อยละ 46.88)
- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน: ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมาแล้ว 11 - 20 ปี (11 คน, ร้อยละ 34.38) และ 5 - 10 ปี (10 คน, ร้อยละ 31.25) ส่วนผู้ที่ทำงานมาต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 25.00)

สถิติของผู้ตอบแบบสำรวจความโปร่งใสประจำปี 2568 ของสำนักวิชาการสุขภาพจิต จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน จากจำนวนผู้ตอบรวมทั้งหมด 32 คน มีข้อมูลดังนี้

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี: จำนวน 8 คน (ร้อยละ 25.00)
- 2) 5 - 10 ปี: จำนวน 10 คน (ร้อยละ 31.25)
- 3) 11 - 20 ปี: จำนวน 11 คน (ร้อยละ 34.38)
- 4) มากกว่า 20 ปี: จำนวน 3 คน (ร้อยละ 9.38)

ข้อสังเกตเพิ่มเติมจากข้อมูล ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานมาอย่างยาวนาน โดยกลุ่มที่มีอายุงานระหว่าง 11 - 20 ปี มีสัดส่วนสูงที่สุด (ร้อยละ 34.38) และหากพิจารณาภาพรวมจะ

พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนรวมกันถึงร้อยละ 75.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลการประเมินส่วนใหญ่กลับกรองมาจากมุมมองของคนทำงานที่อยู่กับองค์กรมานานและมีความเข้าใจในระบบงานเป็นอย่างดี

เสียงสะท้อนจากบุคลากรผู้มีประสบการณ์



ข้อมูลสะท้อนจากบุคลากรที่มีความมั่นคงและเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างดี

ภาพรวมคะแนน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักวิชาการสุภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คะแนนรวมภาพรวม 85.88 คะแนน พบว่าระดับคะแนนในแต่ละด้าน (จากคะแนนเต็ม 100) มีดังนี้

- ด้านการใช้อำนาจ (97.92 คะแนน): เป็นด้านที่ได้รับคะแนนสูงที่สุด โดยเฉพาะในหัวข้อการไม่ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้ทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ และการบริหารงานบุคคลที่ไม่มีการเรียกรับสินบน ซึ่งได้คะแนนเต็ม 100
- ด้านการใช้งบประมาณ (88.75 คะแนน): เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่ามีมีการใช้งบประมาณตามวัตถุประสงค์ และมีความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อไม่ให้เอื้อประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง
- ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต (85.42 คะแนน): ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตในระดับที่สูงมาก (93.13 คะแนน) และมีความเชื่อมั่นในกระบวนการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน
- ด้านการปฏิบัติหน้าที่ (83.13 คะแนน): เน้นเรื่องการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการไม่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการบริการ
- ด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล (80.47 คะแนน): บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อระบบการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และการตัดสินใจของผู้บริหารบนพื้นฐานของหลักคุณธรรม
- ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ (79.58 คะแนน): เป็นด้านที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องของขั้นตอนการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานให้ถูกต้องตามระเบียบ

ด้านการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน (Corruption Correction)

85.42



ผู้บริหารแสดงเจตจำนงชัดเจน แต่อาจต้องสื่อสารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบร้องเรียนเพิ่มขึ้น

NotebookLM

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transparency)


80.47



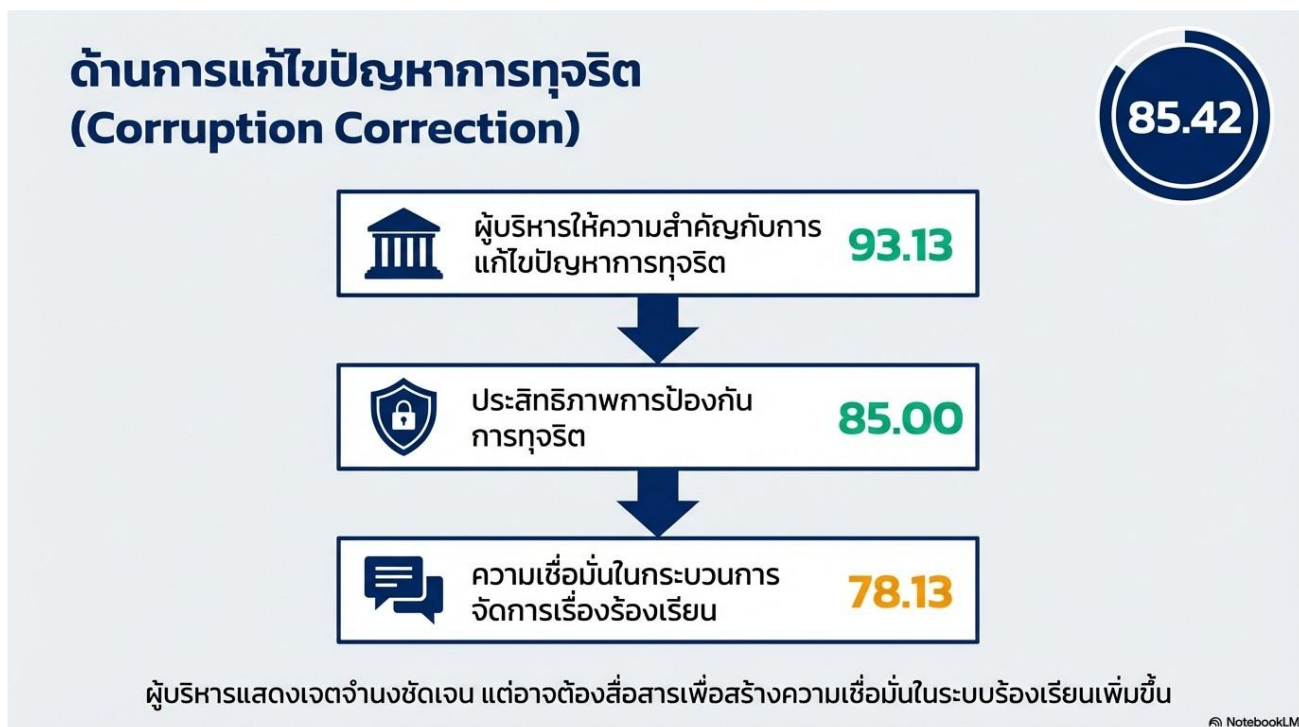
ผลคะแนนเกาะกลุ่มกัน สะท้อนถึงความมั่นคง แต่ยังมีช่องว่างให้พัฒนาความพึงพอใจ

NotebookLM

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบการประเมินรายมิติ

มิติการประเมิน	คะแนนที่ได้	สถานะ
1) ด้านการใช้อำนาจ (Power Usage)	97.92	ดีเยี่ยม 

2) ด้านการใช้งบประมาณ (Budgeting)	88.75	ดีมาก
3) ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต (Anti-Corruption)	85.42	ดีมาก
4) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ (Duty Performance)	83.13	ดี
5) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Management)	80.47	ผ่านเกณฑ์
6) ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ (Asset Usage)	79.58	ควรพัฒนา ⚠️

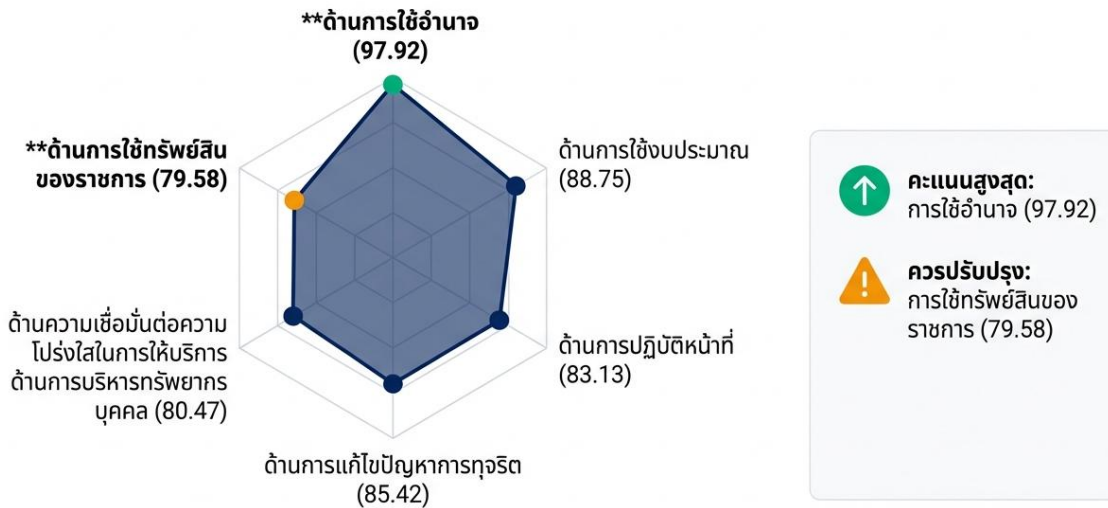


จุดแข็ง (Strengths)

จุดแข็งที่ควรคงรักษาไว้ (Strengths)

- วัฒนธรรมปลอดสินบน (Zero Bribery) ได้คะแนนเต็ม 100 ในหัวข้อการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน และการบริหารงานบุคคล สะท้อนถึงความซื่อสัตย์ระดับสูงของบุคลากร
- การใช้อำนาจที่เหมาะสม (คะแนนสูงสุด 97.92) เป็นด้านที่ได้รับคะแนนสูงสุดอย่างโดดเด่น โดยเฉพาะหัวข้อการบริหารงานบุคคลที่ไม่มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง หรือโยกย้าย ซึ่งได้คะแนนเต็ม 100 นอกจากนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชายังระบุว่าแทบไม่เคยถูกสั่งการให้ทำในสิ่งที่ทุจริต (99.38 คะแนน) หรือสั่งให้ทำธุระส่วนตัว (94.38 คะแนน)
- ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร บุคลากรมีความเชื่อมั่นสูงมากกว่า ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน (93.13 คะแนน)
- ความโปร่งใสในการใช้งบประมาณ: มีการประเมินว่าใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีน้อยมาก (93.75 คะแนน) และการเบิกจ่ายเท็จมีในระดับต่ำ (91.25 คะแนน)

ภาพรวมผลการประเมิน: จุดแข็งและประเด็นท้าทาย



5.

จุดที่ควรพัฒนา (Areas for Improvement)

- ขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หัวข้อการปฏิบัติงานหรือให้บริการที่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด บุคลากรมองว่าการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามขั้นตอนหรือระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัดเท่าที่ควร ได้คะแนนค่อนข้างต่ำที่ 67.50 ซึ่งเท่ากับประเด็นเรื่องระบบการยืม-คืนทรัพย์สินของราชการ (คะแนน 67.50) พบว่าการขอยืมหรือใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานให้ถูกต้องตามขั้นตอนเป็นประเด็นที่ได้คะแนนต่ำที่สุดในหมวดการใช้ทรัพย์สิน
- ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ (คะแนนต่ำที่สุด 79.58) เป็นจุดที่ต้องให้ความสำคัญมากที่สุด โดยเฉพาะหัวข้อการขอยืมหรือใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานให้ถูกต้องตามขั้นตอน ซึ่งได้รับคะแนนเพียง 67.50 เท่านั้น รวมถึงระบบการกำกับดูแลและตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินไปใช้ส่วนตัวก็ยังคงเป็นจุดที่ควรปรับปรุง (79.38 คะแนน)
- กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน ความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานยังมีคะแนนไม่สูงนัก (78.13 คะแนน) ความเชื่อมั่นต่อกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตยังอยู่ในระดับที่สามารถพัฒนาต่อได้
- ความโปร่งใสในด้านทรัพยากรบุคคล (คะแนนรวมด้านนี้ 80.47) แม้จะไม่มี การรับสินบน แต่ความพึงพอใจต่อความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาพรวมยังอยู่ที่ 78.13 คะแนน ซึ่งถือเป็นระดับที่พัฒนาต่อได้

โดยรวมแล้ว หน่วยงานมีรากฐานที่ดีมากในเรื่องการไม่รับสินบนและการใช้อำนาจของผู้บริหาร แต่ควรหันมาเคร่งครัดเรื่องระเบียบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และเพิ่มประสิทธิภาพในขั้นตอนการทำงานให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

วิเคราะห์เชิงลึกในแต่ละประเด็น

1. หัวข้อการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา ได้รับคะแนนน้อย (67.50 คะแนน), สามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงจากข้อมูลในแหล่งที่มาได้ดังนี้

1. ความซับซ้อนของขั้นตอนการใช้ทรัพยากรภายใน ข้อมูลพบว่าคะแนนในหัวข้อ "การขอยืมหรือใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน" ได้คะแนนต่ำเท่ากับคือ 67.50 คะแนน ซึ่งสะท้อนว่าระเบียบปฏิบัติหรือขั้นตอนการดำเนินงานภายใน (Bureaucracy) อาจมีความยุ่งยาก ซับซ้อน หรือไม่ชัดเจน จนส่งผลกระทบต่อเนื่องไปถึงความล่าช้าในการปฏิบัติงานภาพรวม
2. ปัญหาในระดับปฏิบัติการ แม้บุคลากรส่วนใหญ่จะพยายามทำตามขั้นตอน แต่มีสัดส่วนของเจ้าหน้าที่ประมาณ 18.76% ที่ระบุว่าการทำงาน "ไม่เป็นไปตามกำหนด" หรือ "เป็นไปตามกำหนดน้อยถึงน้อยที่สุด" ซึ่งสอดคล้องกับคะแนนด้านการกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินเพื่อป้องกันการนำไปใช้ส่วนตัวที่ยังไม่สูงนัก (79.38 คะแนน) อาจชี้ให้เห็นว่าระบบการควบคุมกำกับงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะช่วยเร่งรัดกระบวนการให้ทันเวลา
3. ความเชื่อมั่นในระบบการจัดการและร้องเรียน คะแนนความเชื่อมั่นต่อ "กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ" (78.13 คะแนน) และ "ความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล" (78.13 คะแนน) อยู่ในระดับที่ไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น หากบุคลากรรู้สึกว่าการอุทธรณ์หรือการร้องเรียนปัญหาในงานมีความโปร่งใสไม่เพียงพอ อาจส่งผลให้ปัญหาความล่าช้าสะสมและไม่ได้รับการแก้ไขอย่างตรงจุด
4. โครงสร้างและประสบการณ์ของบุคลากร: แม้บุคลากรส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงาน 5-20 ปี (รวมกว่าร้อยละ 65) แต่เมื่อพิจารณาจากคะแนนที่ต่ำในเรื่องขั้นตอน อาจวิเคราะห์ได้ว่าปัญหาไม่ได้เกิดจากตัวบุคคลแต่เกิดจาก "ระบบงาน" ที่อาจจะไม่ได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยหรือลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกไป
สรุปสาเหตุหลักน่าจะมาจาก ความไม่ชัดเจนหรือความยุ่งยากของขั้นตอนการใช้ทรัพย์สินราชการ และ ระบบการจัดการภายในที่ยังขาดความคล่องตัว ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ (Performance of Duties)

83.13



100.00

เจ้าหน้าที่ไม่มีการเรียกรับสินบน

81.88 - การไม่เลือกปฏิบัติ



67.50

การปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลา

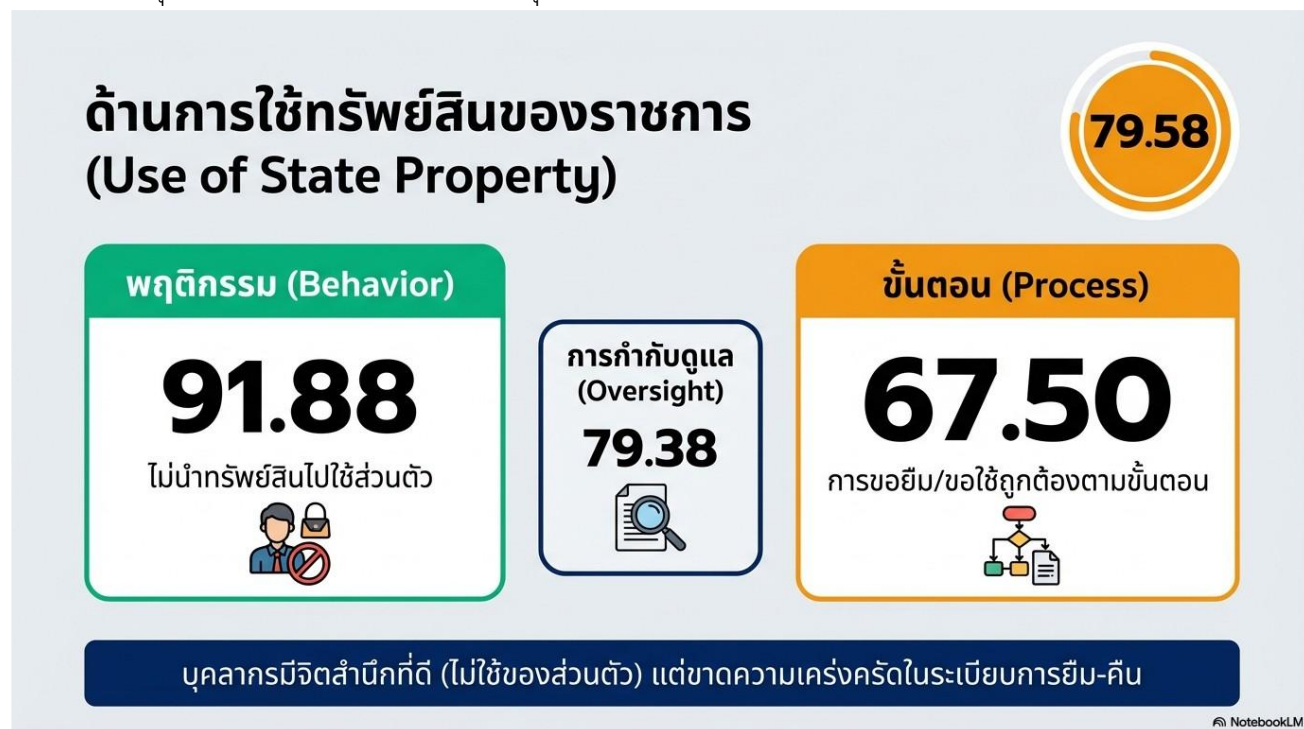
จุดเด่นคือความซื่อสัตย์สุจริต แต่ต้องเร่งปรับปรุงด้านระยะเวลาในการให้บริการ

NotebookLM

2. ประเด็นด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นหมวดที่ได้รับคะแนนการประเมินต่ำที่สุดในบรรดาทุกด้าน โดยได้เพียง 79.58 คะแนน ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการปรับปรุงตามรายละเอียดสถิติดังนี้

1. การปฏิบัติตามขั้นตอนการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สิน (คะแนนต่ำที่สุด 67.50)
 - เป็นหัวข้อที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุดในหมวดนี้ และมีนัยสำคัญต่อความโปร่งใส
 - จากสถิติพบว่ามีบุคลากรถึง ร้อยละ 21.88 ที่ระบุว่า "ไม่มี" การปฏิบัติตามขั้นตอน และอีกร้อยละ 6.26 ระบุว่าปฏิบัติเพียงน้อยถึงน้อยที่สุด
 - ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ระเบียบปฏิบัติในการขอยืมหรือใช้ทรัพย์สินอาจมีความยุ่งยาก ไม่ชัดเจน หรือบุคลากรยังขาดการรับรู้ถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง
2. ระบบการกำกับดูแลและตรวจสอบ (คะแนน 79.38)
 - ประสิทธิภาพของระบบในการป้องกันการนำทรัพย์สินราชการไปใช้ส่วนตัวยังเป็นจุดที่ต้องพัฒนา
 - มีบุคลากรร้อยละ 6.25 ที่เห็นว่าระบบไม่สามารถป้องกันได้เลย และอีกร้อยละ 6.25 เห็นว่าป้องกันได้น้อย
 - ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามาตรการควบคุมภายในหรือการติดตามตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินยังมีความอ่อนแออยู่
3. การนำทรัพย์สินไปใช้ส่วนตัว (คะแนน 91.88)
 - แม้หัวข้อนี้จะได้คะแนนค่อนข้างดี แต่ยังมีข้อมูลที่น่าสนใจคือ มีบุคลากร ร้อยละ 3.13 ที่ยอมรับว่ามีการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว "เป็นประจำ"
 - นอกจากนี้ยังมีอีกร้อยละ 9.38 ที่ระบุว่าทำเป็น "นาน ๆ ครั้ง" ซึ่งเป็นส่วนที่ต้องมีการกำชับและสร้างจิตสำนึกแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม

สรุปแนวทางการปรับปรุง หน่วยงานควรเร่งรัดในเรื่อง การสื่อสารขั้นตอนการขอยืม/ใช้ทรัพย์สินให้เข้าใจง่าย และชัดเจน ควบคู่ไปกับการ ยกระดับระบบการกำกับดูแลตรวจสอบ ให้มีความเข้มงวดและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดช่องว่างที่บุคลากรจะนำทรัพย์สินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์



3. ความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารของสำนักวิชาการสุขภาพจิตในการแก้ไขปัญหาการทุจริต มีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

- ด้านการให้ความสำคัญและการปฏิบัติของผู้บริหาร
 - ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการทุจริต ผู้ตอบแบบสำรวจให้คะแนนสูงถึง 93.13 คะแนน ในประเด็นที่ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยมีบุคลากรร้อยละ 75.00 เห็นว่าให้ความสำคัญในระดับ "มากที่สุด"
 - ความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงว่ายึดหลักคุณธรรม ความสามารถ และผลงาน อยู่ที่ 81.25 คะแนน, โดยมีร้อยละ 53.13 ที่เชื่อมั่นในระดับ "มากที่สุด"
- ด้านการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา (คะแนนหมวดนี้รวม 97.92)
 - การสั่งการให้ทำทุจริต ได้คะแนนสูงถึง 99.38 คะแนน โดยบุคลากรร้อยละ 96.88 ระบุว่า "ไม่เคย" ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ
 - การสั่งให้ทำธุระส่วนตัว ได้คะแนน 94.38 คะแนน โดยร้อยละ 78.13 ระบุว่า "ไม่เคย" ถูกสั่งให้ทำธุระส่วนตัวให้ผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้อง
- ความเชื่อมั่นต่อระบบและกระบวนการป้องกัน (คะแนนหมวดนี้รวม 85.42)
 - ประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริต บุคลากรมีความเห็นว่าการดำเนินงานป้องกันการทุจริตของหน่วยงานสามารถป้องกันได้จริงที่ 85.00 คะแนน

- กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน ความเชื่อมั่นต่อกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตภายในหน่วยงานได้รับคะแนน 78.13 คะแนน แม้จะอยู่ในเกณฑ์ที่ดี แต่เป็นจุดที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุดในหมวดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

โดยสรุป จุดแข็งที่ชัดเจนที่สุด คือการที่ผู้บริหารไม่สั่งการให้ทำทุจริตและให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง ส่วนจุดที่ควรพัฒนา คือการสร้างเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนให้เพิ่มมากขึ้น

ด้านการใช้อำนาจ (Use of Power)

97.92



หน่วยงานมีมาตรฐานทางจริยธรรมสูงมากในการใช้อำนาจสั่งการ

© NotebookLM

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

รักษามาตรฐาน (Maintain)	ประเด็นที่ต้องพัฒนา (Improve)
<ul style="list-style-type: none"> - การรักษาวินัยองค์กรที่ปลอดการทุจริต การไม่รับสินบน (100) - ด้านการใช้อำนาจ (97.92) และการใช้งบประมาณ (88.75) - ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง (93.75) 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการให้รวดเร็วยิ่งขึ้น (67.50) - ทบทวนขั้นตอนการขอยืมทรัพย์สินราชการ ให้ชัดเจน Q10 (67.50) - สื่อสารความเชื่อมั่นในระบบรับเรื่องร้องเรียน Q15

มุ่งเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการ (Process Efficiency) บนรากฐานความซื่อสัตย์ที่แข็งแกร่ง

ข้อเสนอแนะและแผนการดำเนินงาน (Action Plan) ITA ในปี 2569

มาตรการ	กิจกรรม	เป้าหมาย	การกำกับติดตาม
1. มาตรการ "Process Excellence" (แก้ไขด้านการปฏิบัติงาน)	ทบทวนและจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ในทุกกลุ่มงาน และจัดทำ Infographic สรุปขั้นตอนและระยะเวลา	กำหนดระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน (SLA) และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	รายงานผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนดทุกไตรมาส
2. มาตรการ "ระบบ Digital Asset Smart Tracker" (แก้ไขด้านการใช้ทรัพย์สิน)	ปรับปรุงระบบการยืม-ใช้ทรัพย์สินให้เป็นดิจิทัล	เพื่อลดความยุ่งยากของขั้นตอนแต่เพิ่มความโปร่งใส	รายงานผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนดทุกไตรมาส
3. มาตรการ "Integrity Talk & Share" (HR ส่งเสริมด้านบริหารคน)	จัดทำระบบ Open Communication ระหว่างผู้บริหารระดับสูงและบุคลากร เกี่ยวกับหลักเกณฑ์จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการป้องกันทุจริตและความเชื่อมั่นในระบบร้องเรียน	เพิ่มความเชื่อมั่นในการตัดสินใจบนพื้นฐานของความสามารถ (คะแนนปัจจุบัน 81.25)	แบบประเมินความพึงพอใจและความเชื่อมั่นหลังจบกิจกรรม

สรุปข้อมูลทั่วไปบุคลากรสำนักวิชาการสุขภาพจิต (ผู้ตอบแบบสำรวจปี 2568)

สรุปลักษณะทางประชากรของบุคลากรจำนวน 32 คน ที่ตอบแบบสำรวจความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยเน้นกลุ่มประชากรหลัก

ข้อมูลพื้นฐาน: เพศและช่วงอายุ

เพศชาย
6 คน
(18.75%)



เพศหญิง
26 คน
(81.25%)

วัยทำงานกลุ่ม 30-49 ปี คือกำลังหลัก



เกือบ 60%
ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

ศักยภาพและการจ้างงาน

เน้นระดับการศึกษา “ปริญญาตรีและโท”



สถานภาพการทำงาน: ข้าราชการและพนักงานราชการ



บทบาทหน้าที่และประสบการณ์



“นักวิชาการสาธารณสุข”
คือตำแหน่งวิชาชีพหลัก

10 คน

คิดเป็น 31.25%
ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

ประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้นในช่วง 5-20 ปี



เพศหญิง
26 คน
(81.25%)



ช่วงอายุ 30-49 ปี
19 คน
(59.38%)



ปริญญาตรีและโท
28 คน
(87.51%)



ข้าราชการและ
พนักงานราชการ
31 คน
(96.88%)

สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส (ITA) สนวช. ปี 2568

ภาพรวมและข้อมูล ผู้ตอบแบบสำรวจ

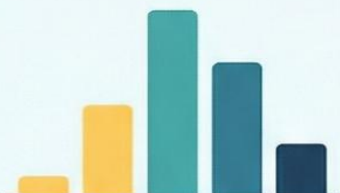
คะแนนเฉลี่ยรวม
85.88
คะแนน



จากกลุ่มตัวอย่าง
บุคลากรทั้งหมด
32 คน

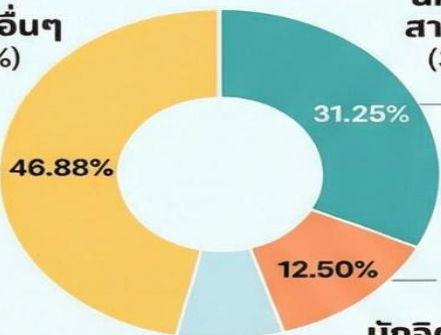


เพศหญิง (81.25%)
เพศชาย (16.75%)



ตำแหน่งงานหลัก

ตำแหน่งอื่นๆ
(46.88%)



นักวิชาการ
สารานุกรม
(31.25%)



นักจิตวิทยา /
นักจิตวิทยาคลินิก
(12.50%)



เจาะลึกผลคะแนนรายด้าน และจุดแข็งขององค์กร



ด้านการใช้อำนาจ
97.92
คะแนน

บุคลากรระบุว่าไม่เคยถูกลัง
ให้ทำธุระส่วนตัวหรือทำใน
สิ่งทุจริตในระดับที่สูงมาก



ความโปร่งใส
ด้านสินบน
100%
(คะแนนเต็ม)

ไม่พบการเรียกรับสินบน
ทั้งในด้านการให้บริการ
และการบริหารงานบุคคล



ด้านการใช้
ทรัพย์สิน
ของราชการ
79.58
คะแนน

โดยเฉพาะขั้นตอน
การอิม-คินทรัพย์สิน



ด้านการ
ใช้งบประมาณ
88.75
คะแนน



ด้านการแก้ไขปัญหา
การทุจริต
85.42
คะแนน

รายงานผลคะแนนความโปร่งใสและคุณธรรม (ITA) ประจำปี 2568: สำนักวิชาการสุภาพจิต

สรุปผลการสำรวจระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ 2568 โดยสำรวจบุคลากรจำนวน 32 คน (ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและเป็นข้าราชการ/พนักงานราชการ) ใน 6 มิติหลัก เพื่อสะท้อนธรรมาภิบาลในการทำงาน



จุดแข็งสูงสุด: การใช้อำนาจ (97.92 คะแนน)

ผู้บริหารไม่สั่งการให้ทำธุรส่วนตัวหรือกระทำการทุจริต



จุดที่ควรพัฒนา: การใช้ทรัพย์สินราชการ (79.58 คะแนน)

ต้องปรับปรุงขั้นตอนการขอขืมและป้องกันการนำทรัพย์สินไปใช้ส่วนตัว



เปรียบเทียบคะแนนรายด้าน



เจาะลึกความโปร่งใสและประเด็นสำคัญ



ปลอดสินบน 100% เต็ม

ไม่มีการเรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน และการบริหารงานบุคคล



ความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร สูงถึง 93.13 คะแนน

บุคลากรเห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างมากกับการแก้ไขปัญหาทุจริต



จุดที่ต้องเร่งแก้ไข: ขั้นตอนการขืมทรัพย์สิน

คะแนนความถูกต้องตามขั้นตอนการขืมทรัพย์สินอยู่ที่ 67.50 คะแนน

© NotebookLM

บทสรุปผลสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ปี 2568: สำนักวิชาการสุภาพจิต

สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร 32 ท่าน เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



ด้านการใช้อำนาจ

คว้าคะแนนสูงสุด 97.92

พบความโปร่งใสสูงสุดในเรื่องการไม่สั่งการเพื่อทุจริตและการบรรจุแต่งตั้ง



ด้านการใช้ทรัพย์สินราชการ ควรได้รับการพัฒนา

เป็นด้านที่ได้คะแนนน้อยที่สุด (79.58) โดยเฉพาะเรื่องขั้นตอนการขืมทรัพย์สิน



ปลอดการเรียกรับสินบน 100%

บุคลากรทุกคนยืนยันว่าไม่มีการเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน

เจาะลึกคะแนนรายมิติ



ผู้บริหารให้ความสำคัญสูงต่อการแก้ทุจริต

ได้คะแนนสูงถึง 93.13 ในประเด็นความใส่ใจของผู้บริหารในการป้องกันการประพฤติมิชอบ

© NotebookLM



คณะกรรมการ ITA สำนักวิชาการสุภาพจิต