



กรมสุขภาพจิต
Department of Mental Health

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ของสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการสุขภาพจิตแห่งชาติ
กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



ชื่อ	ข้อบกพร่อง/จุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข และแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน	มาตรการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์/ความสำเร็จของการดำเนินการ
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ (๙๓.๓๓)				
๑๑	การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใด (๘๐.๐๐ คะแนน)	ผู้อำนวยการสื่อสารในการประชุมสำนักงานฯ ของหน่วยงาน เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งวิเคราะห์และหาแนวทางในการแก้ไข/ปรับปรุงกระบวนการ/ขั้นตอนให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดทำขั้นตอนการให้บริการในรูปแบบที่ปรับปรุง/แก้ไขให้มีการลดขั้นตอนการทำงาน เกิดความสะดวก รวดเร็วขึ้น รวมทั้งการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ที่อำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการเพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านขั้นตอนการให้บริการ และเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว จากการส่งเสริมการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ที่อำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการและลดขั้นตอนการให้บริการ รวมทั้งลดการรับสินบน โดยลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่
ด้านการใช้งบประมาณ (๙๖.๖๗)				
๑๔	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด (๙๐.๐๐ คะแนน)	ผู้อำนวยการควบคุมและกำกับติดตามในการประชุมสำนักงานฯ ของหน่วยงานอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด	ผู้อำนวยการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีที่ผ่านมาเป็นไปตามแผนและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร้อยละ ๑๐๐
ด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ (๙๓.๓๓)				
๑๐	ในหน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้องมากน้อยเพียงใด (๙๐.๐๐ คะแนน)	หน่วยงานได้กำหนดมาตรการควบคุมการยืมทรัพย์สินของราชการ โดยจัดทำแนวปฏิบัติและแบบฟอร์มการขอยืมทรัพย์สินอย่างเป็นทางการ กำหนดให้เจ้าหน้าที่ที่มีความจำเป็นต้องใช้ทรัพย์สินของราชการยื่นคำขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และบันทึกรายการยืม-คืนทรัพย์สินไว้เป็นหลักฐาน นอกจากนี้ ได้มอบหมายผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบ ติดตาม และควบคุมการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	จากการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว พบว่าเจ้าหน้าที่มีการขอยืมทรัพย์สินของราชการตามขั้นตอนที่กำหนด มีการบันทึกข้อมูลการยืม-คืนครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน การตรวจสอบติดตามเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถควบคุมการใช้ทรัพย์สินของราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่พบการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ผิดวัตถุประสงค์	การดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวส่งผลให้การยืมทรัพย์สินของราชการมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบเจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักและรับผิดชอบในการใช้ทรัพย์สินของราชการมากยิ่งขึ้น ช่วยลดความเสี่ยงในการนำทรัพย์สินไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว และส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีด้านธรรมาภิบาลและความซื่อสัตย์สุจริตของหน่วยงาน
๑๒	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำมากน้อยเพียงใด (๙๐.๐๐ คะแนน)	หน่วยงานได้กำหนดมาตรการควบคุมการยืมทรัพย์สินของราชการ โดยจัดทำแนวปฏิบัติและแบบฟอร์มการขอยืมทรัพย์สินอย่างเป็นทางการ กำหนดให้เจ้าหน้าที่ที่มีความจำเป็นต้องใช้ทรัพย์สินของราชการยื่นคำขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และบันทึกรายการยืม-คืนทรัพย์สินไว้เป็นหลักฐาน นอกจากนี้ ได้มอบหมายผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบ ติดตาม และควบคุมการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	จากการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว พบว่าเจ้าหน้าที่มีการขอยืมทรัพย์สินของราชการตามขั้นตอนที่กำหนด มีการบันทึกข้อมูลการยืม-คืนครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน การตรวจสอบติดตามเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถควบคุมการใช้ทรัพย์สินของราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่พบการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ผิดวัตถุประสงค์	การดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวส่งผลให้การยืมทรัพย์สินของราชการมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบเจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักและรับผิดชอบในการใช้ทรัพย์สินของราชการมากยิ่งขึ้น ช่วยลดความเสี่ยงในการนำทรัพย์สินไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว และส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีด้านธรรมาภิบาลและความซื่อสัตย์สุจริตของหน่วยงาน

ข้อ	ข้อบกพร่อง/จุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข และแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน	มาตรการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์/ความสำเร็จของการดำเนินการ
ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต (๙๕.๐๐)				
๑๓	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบมากนักน้อยเพียงใด (๙๕.๐๐ คะแนน)	ผู้อำนวยการให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สื่อสารนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน เช่น การกำกับติดตามการปฏิบัติงาน การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาล รวมถึงจัดให้มีกลไกและช่องทางการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบที่ชัดเจน เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้	จากการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการดังกล่าว พบว่าหน่วยงานมีการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารมีบทบาทในการกำกับติดตามและให้ข้อสั่งการอย่างสม่ำเสมอ เจ้าหน้าที่ที่รับทราบและเข้าใจนโยบายด้านการต่อต้านการทุจริต รวมถึงมีการใช้ช่องทางการร้องเรียนอย่างเหมาะสม กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนมีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	การดำเนินมาตรการดังกล่าวส่งผลให้สามารถป้องกันและลดความเสี่ยงต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ที่มีความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนเห็นถึงความจริงจังของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาการทุจริต ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต และสร้างความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของหน่วยงานโดยรวม
๑๔	ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานท่านสามารถป้องกันการทุจริตได้มากนักน้อยเพียงใด (๙๕.๐๐ คะแนน)			
๑๕	ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด (๙๕.๐๐ คะแนน)			
ด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๘๙.๕๘)				
๑๖	ท่านมีความพึงพอใจต่อความโปร่งใสในกระบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด (๙๑.๖๗ คะแนน)	หน่วยงานมีการจัดทำและเผยแพร่หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และเงื่อนไขการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ รวมทั้งชี้แจง ทำความเข้าใจ และสื่อสารนโยบายหรือแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการแสดงความคิดเห็น และการตรวจสอบกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และตรวจสอบได้ โดยบุคลากรได้รับทราบและเข้าใจหลักเกณฑ์ กระบวนการ และแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น	บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความตรวจสอบได้ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานด้านธรรมาภิบาลและการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรม ทำให้หน่วยงานมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน โปร่งใส และเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
๑๗	ท่านมีความเชื่อมั่นต่อระบบการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่เป็นธรรม มากน้อยเพียงใด (๘๓.๓๔ คะแนน)			
๑๘	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักคุณธรรม ตามความสามารถและผลงาน มากน้อยเพียงใด (๙๑.๖๗ คะแนน)			
๑๙	ท่านมีความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการดำเนินการตามระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด (๙๑.๖๗ คะแนน)			



สำนักงานเลขานุการ
คณะกรรมการสุขภาพจิตแห่งชาติ (ลคสช.)

ลคสช

ข้อมูลการติดต่อ

โทร 02 590 8130, 02 590 8041, 02 590 8043

E-MAIL : OMHCOFFICE@GMAIL.COM

LINE OFFICIAL: @OMHC_DMH

