



กรมสุขภาพจิต
Department of Mental Health

รายงานผลการวิเคราะห์คะแนนแบบสำรวจความคิดเห็น
ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปี
สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา กรมสุขภาพจิต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



**รายงานผลการวิเคราะห์คะแนนแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรม
และความโปร่งใสประจำปี สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568**

ผลคะแนนแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่	ระดับคะแนน	85.38
2. ด้านการใช้งบประมาณ	ระดับคะแนน	86.27
3. ด้านการใช้อำนาจ	ระดับคะแนน	96.40
4. ด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	ระดับคะแนน	70.20
5. ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต	ระดับคะแนน	78.02
6. ด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใส ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับคะแนน	69.34

ผลคะแนนแบบสำรวจ ฯ รายตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



กราฟ/ตารางแสดงผลคะแนนรายตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางแสดงข้อมูลด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
หัวข้อการประเมิน	คะแนน (%)
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อความโปร่งใสในการะบวนการต่างๆ เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	70.67
2. ท่านมีความเชื่อมั่นต่อระบบการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่เป็นธรรมมากน้อยเพียงใด	67.80
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของกลุ่มผู้บริการะดับสูงในด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักคุณธรรมตามความสามารถและผลงานมากน้อยเพียงใด	69.28
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการดำเนินการตามระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานมากน้อยเพียงใด	69.63
คะแนนเฉลี่ย	69.34

จากผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่า หน่วยงาน สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา มีตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสต่อความโปร่งใสในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 69.34 ในหัวข้อที่คะแนนน้อยที่สุด คือ ท่านมีความเชื่อมั่นต่อระบบการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่เป็นธรรมมากน้อยเพียงใด มีค่าคะแนน 67.80 ในส่วนของ แบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใส โดยวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหน่วยงาน ซึ่งจำแนกเป็นรายประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข และปรับปรุงด้านคุณธรรมความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ และการกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติ และการรายงานผล รายละเอียดประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข ที่สืบเนื่องจากผลคะแนน ในรายประเด็น ดังต่อไปนี้

ด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการบริการด้านทรัพยากรบุคคล – มีผลคะแนนเฉลี่ย 69.34 คะแนน

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข

1. ความเชื่อมั่นในระบบการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่เป็นธรรม เป็นประเด็นที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ 67.80 คะแนน สะท้อนให้เห็นถึงการขาดความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อกระบวนการแสวงหาความเป็นธรรมเมื่อเกิดข้อพิพาทหรือความไม่เป็นธรรมในงานบริหารบุคคล
2. ความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวม ด้วยคะแนนเฉลี่ย 69.34 แสดงถึงความเปราะบางของระบบการบริหารงานบุคคลในภาพรวม ซึ่งอาจรวมถึงการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง และการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่บุคลากรยังมองว่าไม่มีความชัดเจนหรือตรวจสอบได้ยาก
3. กลไกการสื่อสารและสร้างความเข้าใจภายในองค์กร ผลคะแนนที่ต่ำบ่งชี้ถึงช่องว่างระหว่างนโยบายและการรับรู้ของบุคลากร (Perception Gap) ซึ่งแสดงว่าแนวปฏิบัติหรือมาตรการด้านคุณธรรมที่หน่วยงานพยายามขับเคลื่อน ยังไม่สามารถสื่อสารให้บุคลากรเกิดความตระหนักและยอมรับได้จริง

จากผลการวิเคราะห์ ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข ข้างต้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมิน สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ได้กำหนดแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ หรือกำหนดมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ และการกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล ดังนี้

สรุปแนวทางการดำเนินการในการนำผลการวิเคราะห์คะแนนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

1. จัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนอิสระที่มีคณะกรรมการร่วมจากหลายภาคส่วน กำหนดมาตรฐานระยะเวลาดำเนินการ (SLA) ที่ชัดเจนในแต่ละขั้นตอน และมีระบบปกปิดข้อมูลผู้ร้องเรียนเพื่อสร้างความปลอดภัย รายงานผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนต่อผู้บริหารและแจ้งความคืบหน้าแก่ผู้ร้องเรียนอย่างเป็นระบบ
2. กำหนดขั้นตอนและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล (เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ) ให้เป็นลายลักษณ์อักษรและเผยแพร่เป็นการทั่วไป พร้อมเปิดโอกาสให้ตรวจสอบเกณฑ์คะแนนที่โปร่งใส มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการ HR ในทุกไตรมาสเพื่อนำมาปรับปรุงมาตรการให้ทันสมัย
3. พัฒนา Platform Digital สำหรับสื่อสารนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (Transparency Dashboard) เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลการใช้งบประมาณและทรัพย์สินราชการได้ง่ายขึ้น จัดเวที Town Hall หรือกิจกรรมรับฟังความคิดเห็นเพื่อรับฟังประเด็นจุดอ่อนจากบุคลากรโดยตรงและนำไปกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน