

แบบรายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ
พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู
ชื่อหน่วยงาน ศูนย์สุขภาพจิตที่ 9
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย
5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	4	20.00
หญิง	16	80.00
รวม	20	100.00
2.กลุ่มบุคลากร		
ข้าราชการ	13	65.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00
พนักงานราชการ	7	35.00
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	0	0.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00
จ้างเหมาบริการ	0	0.00
รวม	20	100.00
3.อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	0	0.00
26 - 36 ปี	3	15.00
37 - 47 ปี	14	70.00
48 ปี ขึ้นไป	3	15.00
รวม	20	100.00
4.การศึกษา		
อนุปริญญา / เทียบเท่า	3	15.00
ปริญญาตรี	12	60.00
ปริญญาโท	5	25.00
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	20	100.00
5. สังกัดกลุ่มงาน/กอง	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข	

จากตาราง 1 พบว่า แยกตามรายการมีประเด็นดังนี้

1. ด้านเพศ (Gender)

- เพศหญิง เป็นกลุ่มหลักในการตอบแบบประเมิน โดยมีจำนวน 16 คน คิดเป็น 80.00%
- เพศชาย มีจำนวน 4 คน คิดเป็น 20.00%

2. สถานภาพผู้ประเมิน (Position)

- กลุ่มผู้ประเมินส่วนใหญ่เป็น ข้าราชการ จำนวน 13 คน (65.00%)
- รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 7 คน (35.00%)
- กลุ่มอื่นๆ เช่น ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หน่วยงานไม่มีกลุ่มผู้ตอบแบบประเมินเหล่านี้

3. ช่วงอายุ (Age)

- กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน ช่วงอายุ 37 - 47 ปี ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดถึง 14 คน (70.00%)
- ช่วงอายุ 26 - 36 ปี และ 48 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนเท่ากันคืออย่างละ 3 คน (15.00%)
- ไม่พบผู้ประเมินที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

4. ระดับการศึกษา (Education)

- ผู้ประเมินส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คน (60.00%)
- รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 5 คน (25.00%)
- และระดับอนุปริญญา / เทียบเท่า จำนวน 3 คน (15.00%)

กลุ่มตัวอย่างหลักของข้อมูลชุดนี้คือ บุคลากรหญิง ในช่วงวัยทำงานระดับกลาง (อายุ 37-47 ปี) และมีพื้นฐานการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นหลัก ซึ่งสะท้อนถึงกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 2 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมพอเพียง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันคำนึงถึงการนำกระดาษที่ใช้แล้ว กลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) การถอดปลั๊กเครื่องใช้ไฟฟ้าหลังเลิกงาน การปิดสวิตซ์หลอดไฟแสงสว่างทุกครั้งที่ไม่ใช้งาน การ เปิด-ปิด เครื่องปรับอากาศตามช่วงเวลา	2.75	0.54	ประจำ
2. ฉันร่วมกิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันทุกครั้งที่มีโอกาส	2.60	0.58	ประจำ
3. ในการใช้รถยนต์สำนักงานฯ ฉันจะวางแผนเพื่อให้สามารถทำงานได้หลายงาน หรือไป ปฏิบัติงานพร้อมกันได้หลายคน	2.90	0.30	ประจำ
4. ฉันคำนึงถึงการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่าทุกครั้ง	2.90	0.30	ประจำ
5. ฉันมุ่งมั่นที่จะดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง พอใจ ในสถานะเท่าที่เป็นอยู่อย่างมีความสุข	2.65	0.65	ประจำ
6. ฉันใช้ชีวิตอย่างพอเพียงสามารถจัดการ รายรับรายจ่ายของตนเองได้อย่างเหมาะสม	2.45	0.80	ประจำ
รวม	2.71	0.53	ประจำ

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวม บุคลากรมีระดับพฤติกรรมในด้านพอเพียงอยู่ในระดับ "ประจำ" โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ $\bar{X} = 2.71$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ S.D. = 0.53 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมพอเพียงสม่ำเสมอเป็นนิสัย

1. กลุ่มพฤติกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.90$)

มี 2 พฤติกรรมที่โดดเด่นและมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอมากที่สุด พร้อมทั้งมีความเห็นที่สอดคล้องกันสูงมาก (S.D. = 0.30) คือ:

- ข้อ 3 (การวางแผนใช้รถยนต์ส่วนบุคคล): มีการวางแผนเพื่อทำงานได้หลายงานหรือไปปฏิบัติงานพร้อมกันหลายคน
- ข้อ 4 (การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ): มีความคำนึงถึงการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่าทุกครั้ง

2. กลุ่มพฤติกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60 - 2.75$)

- ข้อ 1 (การประหยัดพลังงานและทรัพยากร): การนำกระดาษใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse), ถอดปลั๊ก, ปิดไฟ, และเปิด-ปิดแอร์ตามเวลา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 2.75 (S.D. = 0.54)
- ข้อ 5 (ความพึงพอใจในชีวิต): ความมุ่งมั่นที่จะดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง พอใจในสถานะที่เป็นอยู่อย่างมีความสุข มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 2.65 (S.D. = 0.65)
- ข้อ 2 (การมีส่วนร่วมในสังคม): การร่วมกิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันทุกครั้งที่มีโอกาส มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 2.60 (S.D. = 0.58)

3. พฤติกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.45$)

- ข้อ 6 (การบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล): การใช้ชีวิตอย่างพอเพียงและสามารถจัดการรายรับ-รายจ่ายของตนเองได้อย่างเหมาะสม แม้จะอยู่ในระดับพฤติกรรม "ประจำ" แต่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม และมีค่า S.D. สูงที่สุด (0.80) ซึ่งสะท้อนว่าบุคลากรมีความสามารถหรือความพร้อมในการจัดการรายรับ-รายจ่าย แตกต่างกันค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- จุดแข็งที่ควรชื่นชมและรักษาไว้ : วัฒนธรรมองค์กรในการใช้ทรัพย์สินส่วนบุคคลและรถยนต์สำนักงานร่วมกันอย่างคุ้มค่า
- จุดที่ควรส่งเสริมเพิ่มเติม : เน้นย้ำและจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ด้าน "การบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล" เช่น การจัดอบรมการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย หรือการวางแผนทางการเงิน เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถจัดการระบบการเงินส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขมากขึ้น

ตาราง 3 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมวินัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันทำองค์ความรู้เกี่ยวกับงานด้านการให้บริการที่ดีมาปฏิบัติในการทำงาน	2.75	0.43	ประจำ
2. ฉันทำงานเป็นทีมและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	2.75	0.43	ประจำ
3. ฉันทำปฏิบัติราชการโดยคำนึงถึงผลกระทบ ที่อาจเกิดต่อประชาชนอย่างรอบด้าน	2.60	0.58	ประจำ
4. ในการปฏิบัติหน้าที่ ฉันทำคำนึงถึง ประโยชน์ของประชาชน ประโยชน์ของหน่วยงาน ประโยชน์ ของทางราชการ เป็นอันดับแรก	2.75	0.43	ประจำ
5. ฉันทำมีความมุ่งมั่นที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ให้ เร็วหรือช้ากว่าเดิมเท่าที่จะทำได้	2.45	0.74	ส่วนใหญ่
6. ฉันทำร่วมกิจกรรมทำบุญทุกครั้งในโอกาส วันสำคัญทางศาสนา	2.15	1.01	ส่วนใหญ่
รวม	2.58	0.61	ประจำ

จากตาราง 3 พบว่า ในภาพรวม บุคลากรมีระดับพฤติกรรมในด้านคุณธรรมวินัยอยู่ในระดับ "ประจำ" โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ $\bar{X} = 2.58$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ S.D. = 0.61 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมวินัยสม่ำเสมอเป็นนิสัย

1. กลุ่มพฤติกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 0.43) มีพฤติกรรมเด่นถึง 3 ด้านที่อยู่ในระดับพฤติกรรม "ประจำ" และมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันสูงมาก (S.D. ต่ำ) ได้แก่:

- ข้อ 1: การนำองค์ความรู้เกี่ยวกับงานด้านการให้บริการที่ดีมาปฏิบัติในการทำงาน
- ข้อ 2: การทำงานเป็นทีมและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน
- ข้อ 4: ในการปฏิบัติหน้าที่ คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน ประโยชน์ของหน่วยงาน ประโยชน์ของทางราชการเป็นอันดับแรก

2. กลุ่มพฤติกรรมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$)

- ข้อ 3: การปฏิบัติราชการโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดต่อประชาชนอย่างรอบด้าน อยู่ในระดับพฤติกรรม "ประจำ" (S.D. = 0.58)

3. กลุ่มพฤติกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด (อยู่ในระดับ "ส่วนใหญ่")

- ข้อ 5: ความมุ่งมั่นที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ให้เร็วหรือช้ากว่าเดิมเท่าที่จะทำได้ มีคะแนนเฉลี่ย 2.45 (S.D. = 0.74) ระดับพฤติกรรม "ส่วนใหญ่"
- ข้อ 6: การร่วมกิจกรรมทำบุญทุกครั้งในโอกาสวันสำคัญทางศาสนา มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ที่ 2.15 และมีค่า S.D. สูงที่สุดคือ 1.01 ซึ่งบ่งบอกว่าระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับ "ส่วนใหญ่" แต่กลุ่มบุคลากรมีความคิดเห็นหรือการปฏิบัติในเรื่องนี้แตกต่างกันค่อนข้างมาก (กระจายตัวสูง)

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- จุดแข็งที่ควรสนับสนุน : บุคลากรโดดเด่นมากในเรื่องของการให้บริการ การทำงานเป็นทีม และคิดถึงประโยชน์ส่วนรวม/ประชาชนเป็นที่ตั้ง ควรยกย่องเพื่อรักษามาตรฐานที่ดี
- จุดที่สามารถส่งเสริมเพิ่มเติม : สำหรับการมาปฏิบัติงานให้เร็วขึ้น และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา ซึ่งได้ระดับ "ส่วนใหญ่" อาจจะมีการจัดกิจกรรมจูงใจ สร้างบรรยากาศ หรือจัดสรรเวลาที่เอื้ออำนวยเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมและปฏิบัติได้อย่างทั่วถึงและพร้อมเพรียงกันมากขึ้น เพื่อยกระดับให้สม่ำเสมอเป็น "ประจำ" ต่อไป

ตาราง 4 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมสุจริต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ในการปฏิบัติงานฉันจะไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	3.00	0.00	ประจำ
2. ฉันมีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีการเป็น ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้บริการประชาชนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	3.00	0.00	ประจำ
3. ฉันมีจุดยืนที่ชัดเจน ในการต่อต้านการทุจริต แม้บางครั้งต้องเดือดร้อน	2.75	0.43	ประจำ
4. ฉันยึดมั่นทำความดี แม้จะอยู่ใน สถานการณ์ยากลำบาก	2.65	0.65	ประจำ
5. ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป	2.50	0.67	ประจำ
6. ฉันภูมิใจในตนเองเสมอ เมื่อได้ทำความดีแม้ไม่มีใครเห็น	2.60	0.66	ประจำ
7. ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม เพราะไม่ต้องการให้ประชาชน หรือสังคมเดือดร้อน	2.60	0.58	ประจำ
8. ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	2.70	0.56	ประจำ
รวม	2.73	0.45	ประจำ

จากตาราง 4 พบว่า ในภาพรวม บุคลากรมีพฤติกรรมในด้านคุณธรรมสุจริตอยู่ในระดับ "ประจำ" โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมสูงถึง $\bar{X} = 2.73$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมอยู่ที่ S.D. = 0.45 สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมาก (ค่า S.D. ต่ำในภาพรวม)

1. กลุ่มพฤติกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยสมบูรณ์สูงสุด ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.00) มี 2 พฤติกรรมที่โดดเด่นอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรทุกคนให้คะแนนเต็มและมีความเห็นตรงกันเป็นเอกฉันท์ (ไม่มีความเบี่ยงเบนของข้อมูลเลย) ได้แก่:

- ข้อ 1 (นโยบาย No Gift Policy): ในการปฏิบัติงานฉันจะไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่
- ข้อ 2 (ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ): ฉันมีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้บริการประชาชนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

2. กลุ่มพฤติกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูง ($\bar{X} = 2.65 - 2.75$) พฤติกรรมในกลุ่มนี้แสดงถึงความหนักแน่นในคุณธรรม แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรค:

- ข้อ 3 (การต่อต้านทุจริต): มีจุดยืนที่ชัดเจนในการต่อต้านการทุจริต แม้บางครั้งต้องเดือดร้อน ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 0.43)
- ข้อ 8 (ความเท่าเทียม): ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ($\bar{X} = 2.70$, S.D. = 0.56)
- ข้อ 4 (การยึดมั่นในความดี): ฉันยึดมั่นทำความดีแม้จะอยู่ในสถานการณ์ยากลำบาก ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = 0.65)

3. กลุ่มพฤติกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.50 - 2.60$)

- ข้อ 6 (การทำความดีแบบปิดทองหลังพระ): ฉันภูมิใจในตนเองเสมอเมื่อได้ทำความดีแม้ไม่มีใครเห็น ($\bar{X} = 2.60$, S.D. = 0.66)

- ข้อ 7 (การปฏิบัติตามกฎระเบียบ): ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม เพราะไม่ต้องการให้ประชาชนหรือสังคมเดือดร้อน ($\bar{X} = 2.60$, S.D. = 0.58)
- ข้อ 5 (การเป็นแบบอย่างที่ดี): ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในตารางอยู่ที่ 2.50 (S.D. = 0.67) แต่ยังคงอยู่ในระดับพฤติกรรม "ประจำ"

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- ชื่นชมและรักษามาตรฐานความเป็นเลิศ : การปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy และความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถือเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและโปร่งใสมาก ควรประกาศยกย่องหรือรักษามาตรฐานนี้ไว้ให้ยั่งยืน
- จุดที่สามารถส่งเสริมเพิ่มเติม : แม้ว่าทุกข้อจะอยู่ในระดับ "ประจำ" แต่การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อส่งต่อความดีมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด องค์กรอาจส่งเสริมให้มีเวทีหรือกิจกรรมการถอดบทเรียน (Storytelling) หรือการมอบรางวัล "คนดีศรีองค์กร" เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจและพร้อมที่จะแสดงออกในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและคนรุ่นหลังมากขึ้น

ตาราง 5 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมจิตอาสา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
21. ฉันร่วมดำเนินโครงการรับบริจาคโลหิต ด้วยความภาคภูมิใจทุกครั้ง เพื่อช่วยเหลือคนอื่น	2.05	1.07	ส่วนใหญ่
22. หน่วยงานสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม จิตอาสาอย่างสม่ำเสมอ	2.65	0.65	ประจำ
23. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมทุกครั้งที่มีโอกาส	2.10	1.04	ส่วนใหญ่
24. กิจกรรม 5 ส และ Big Cleaning Day ทุกวันศุกร์ ฉันได้ทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอแม้ไม่ใช่วันที่กำหนด	2.50	0.67	ประจำ
25. เมื่อทำงานหรือร่วมกิจกรรมใด ๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้นอย่างสม่ำเสมอ	2.75	0.43	ประจำ
26. ฉันลดการใช้พลาสติก และแยกขยะ เพื่อนำไปทำประโยชน์ต่อไป	2.85	0.36	ประจำ
27. ฉันยินดีในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม หรือบริจาคเงินสิ่งของแก่ผู้ที่ด้อยโอกาสกว่า	2.15	1.01	ส่วนใหญ่
รวม	2.44	0.75	ส่วนใหญ่

จากตาราง 5 พบว่า ในภาพรวม คะแนนเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$): 2.44 อยู่ในระดับพฤติกรรม "ส่วนใหญ่" ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (S.D.): 0.75 คุณธรรมด้านจิตอาสาเป็นด้านที่บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ "ส่วนใหญ่" ซึ่งน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ที่วิเคราะห์ไปก่อนหน้านี้ (เช่น ด้านพอเพียง วินัย สุจริต ที่ได้ระดับ "ประจำ") ประกอบกับค่า S.D. ค่อนข้างสูง หมายความว่า พฤติกรรมและการมีส่วนร่วมด้านจิตอาสาของเจ้าหน้าที่แต่ละคนในองค์กรยังมีความเป็นเนื้อเดียวกันน้อย หรือมีความถี่ในการปฏิบัติแตกต่างกันค่อนข้างชัดเจน

1. ด้านที่เป็นจุดแข็ง (ระดับพฤติกรรม "ประจำ" : คะแนนเฉลี่ยสูง S.D. ต่ำ) เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติร่วมกันจนเป็นวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมการทำงานปกติในสำนักงาน มีความเห็นสอดคล้องกันสูง:

- ข้อ 26 (การแยกขยะลดพลาสติก): มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในตารางคือ 2.85 และมีค่าความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด (S.D. = 0.36) แสดงว่าเรื่องสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะเป็นสิ่งที่ทำได้ดีที่สุด

- ข้อ 25 (ความทุ่มเทในงาน): คะแนนเฉลี่ย 2.75 (S.D. = 0.43) บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจสูงเมื่อได้รับมอบหมายงานหรือร่วมกิจกรรมใด ๆ
- ข้อ 22 (การสนับสนุนจากองค์กร): คะแนนเฉลี่ย 2.65 (S.D. = 0.65) แสดงว่าตัวองค์กรมีนโยบายสนับสนุนกิจกรรมจิตอาสาอยู่แล้วในระดับที่ดี
- ข้อ 24 (กิจกรรม 5ส / Big Cleaning): คะแนนเฉลี่ย 2.50 (S.D. = 0.67) มีวินัยและการปฏิบัติตามมาตรฐานความสะอาดของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านที่ยังสามารถพัฒนาได้อีก (ระดับพฤติกรรม "ส่วนใหญ่" : คะแนนเฉลี่ยต่ำ S.D. สูง) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสียสละทรัพยากร ร่างกาย หรือเวลาส่วนตัวนอกเหนือจากงานประจำ ซึ่งพบว่าค่า S.D. สูงเกิน 1.00 ทุกข้อ หมายความว่า บุคลากรแตกเป็นสองกลุ่มชัดเจน คือ กลุ่มที่ทำบ่อยมากกับกลุ่มที่แทบไม่ได้ทำเลย:

- ข้อ 27 (การบริจาคเงิน/สิ่งของแก่ผู้ด้อยโอกาส): คะแนนเฉลี่ย 2.15 (S.D. = 1.01)
- ข้อ 23 (การเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาเมื่อมีโอกาส): คะแนนเฉลี่ย 2.10 (S.D. = 1.04)
- ข้อ 21 (การร่วมโครงการบริจาคโลหิต): มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในตารางคือ 2.05 และมีความผันแปรของกลุ่มตัวอย่างสูงที่สุด (S.D. = 1.07)

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. เปลี่ยน "การขอความร่วมมือทั่วไป" เป็น "การอำนวยความสะดวกในระดับองค์กร":
 - จากข้อมูลการบริจาคโลหิตและกิจกรรมจิตอาสา ที่คะแนนค่อนข้างต่ำและ S.D. สูง องค์กรควรเปลี่ยนวิธีการประชาสัมพันธ์ให้ไปทำเอง เป็นการดึงกิจกรรมเข้ามาหาบุคลากร เช่น ประสานงานให้รถรับบริจาคโลหิตเคลื่อนที่เข้ามาตั้งจุดรับในหน่วยงาน หรือจัดกิจกรรมจิตอาสาในนามองค์กรปีละ 1-2 ครั้งในเวลางาน เพื่อกระตุ้นให้คนกลุ่มที่ยังไม่เคยทำได้มีส่วนร่วมสะดวกขึ้น
2. ต่อยอดจุดแข็งด้านสิ่งแวดล้อมและการแยกขยะ
 - ในเมื่อพฤติกรรมการลดพลาสติกและแยกขยะได้คะแนนสูงมาก ควรยกระดับสู่โครงการที่เห็นผลเป็นรูปธรรมมากขึ้น เช่น นำขยะที่แยกได้ไปเปลี่ยนเป็นทุนทรัพย์เพื่อนำไปบริจาค ซึ่งจะเป็นการเชื่อมโยงคุณธรรมสองข้อเข้าด้วยกันและกระตุ้นการมีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น

ตาราง 6 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญู จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมกตัญญู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
28. ฉันดูแลบิดามารดาด้วยความรักและเอาใจใส่	2.90	0.30	ประจำ
29. ฉันยินดีเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้รับการยกย่องหรือเป็นแบบอย่างที่ดี	2.90	0.30	ประจำ
30. ฉันเสียสละเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือผู้อื่น เคารพกฎระเบียบ และไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน	2.70	0.56	ประจำ
รวม	2.83	0.39	ประจำ

จากตาราง 6 พบว่า ในภาพรวม บุคลากรมีพฤติกรรมในด้านคุณธรรมกตัญญูอยู่ในระดับ "ประจำ" โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมสูงถึง $\bar{X} = 2.83$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมอยู่ที่ S.D. = 0.39 คะแนนเฉลี่ยรวมที่สูงเกือบเต็ม 3 และค่า S.D. ที่ต่ำกว่า 0.50 สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีคุณธรรมด้านความกตัญญูและการตระหนักรู้คุณค่าของผู้นำและส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอเป็นนิสัย และมีกลุ่มความคิดเห็นที่เกาะกลุ่มสอดคล้องกันสูงมาก ไม่แตกแยกกัน

1. กลุ่มพฤติกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.30) มี 2 พฤติกรรมที่โดดเด่นอย่างมากและอยู่ในระดับ "ประจำ" ซึ่งแสดงถึงคุณธรรมส่วนบุคคลและทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น:

- ข้อ 28 (กตัญญูต่อครอบครัว): ฉันดูแลบิดามารดาด้วยความรักและเอาใจใส่
- ข้อ 29 (มุทิตาจิตและการยอมรับ): ฉันยินดีเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้รับการยกย่องหรือเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อสังเกต: ทั้งสองข้อนี้ได้ค่า S.D. ต่ำมาก (0.30) หมายความว่าบุคลากรเกือบทุกคนปฏิบัติสิ่งเหล่านี้เป็นปกติวิญญูชนอย่างเป็นเอกฉันท์

2. กลุ่มพฤติกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 2.70$, S.D. = 0.56)

- ข้อ 30 (กตัญญูต่อสังคม/ส่วนรวม): ฉันเสียสละเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือผู้อื่น เคารพกฎระเบียบ และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน แม้จะมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในตารางนี้ แต่อยู่ในระดับพฤติกรรม "ประจำ" โดยมีค่า S.D. ขยับขึ้นมาเล็กน้อย แสดงว่าความถี่หรือมุมมองในการเสียสละเพื่อส่วนรวมอาจมีความแตกต่างกันอยู่บ้างเล็กน้อยตามปัจจัยเฉพาะบุคคล

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

ชื่นชมและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดี: คะแนนในหัวข้อนี้สะท้อนว่าบุคลากรมีพื้นฐานจิตใจที่ดีมาก ทั้งในแง่กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ และการไม่มีความริษยาพร้อมยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น ซึ่งเป็นรากฐานที่ดีของการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข องค์กรควรส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกนี้ต่อไป

- การต่อยอดสู่การปฏิบัติ : การเสียสละเพื่อส่วนรวมที่มีคะแนนรองลงมา องค์กรสามารถนำทัศนคติที่ดีจากการยอมรับคนดีมาต่อยอดได้ โดยการเชิดชูบุคคลที่เป็นแบบอย่างเด่นชัดในเรื่องการเสียสละ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรคนอื่น ๆ อยากทำความดีและเสียสละเพื่อส่วนรวมเพิ่มขึ้นตามไป

ตาราง 7 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

คุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. พอเพียง	2.71	0.53	ประจำ
2. วินัย	2.58	0.61	ประจำ
3. สุจริต	2.73	0.45	ประจำ
4. จิตอาสา	2.44	0.75	ส่วนใหญ่
5. กตัญญู	2.83	0.39	ประจำ
รวม	2.66	0.54	ประจำ

จากตาราง 7 พบว่า ในภาพรวมทั้งหมด บุคลากรมีพฤติกรรมสะท้อนคุณธรรมอัตลักษณ์อยู่ในระดับ "ประจำ" โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ที่ $\bar{X} = 2.66$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมอยู่ที่ S.D. = 0.54 แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีวัฒนธรรมและจริยธรรมในการทำงานที่ดีเยี่ยม บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเป็นนิสัย

1. อันดับ 1: คุณธรรมกตัญญู ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 0.39) – ระดับ "ประจำ"
 - วิเคราะห์: เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และค่า S.D. ต่ำมาก สะท้อนว่าบุคลากรมีพื้นฐานจิตใจที่ดีเด่นชัด มีความรักความเอาใจใส่ต่อครอบครัว (บิดา-มารดา) ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น และพร้อมเสียสละเพื่อส่วนรวมอย่างเป็นเอกฉันท์
2. อันดับ 2: คุณธรรมสุจริต ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = 0.45) – ระดับ "ประจำ"
 - วิเคราะห์: บุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันอย่างยิ่งในการปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy (ไม่รับของขวัญ/ของกำนัล) และมีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเต็มคะแนน (คะแนนเต็ม 3.00 ในรายข้อ) ทำให้ภาพรวมด้านความซื่อสัตย์โปร่งใสอยู่ในเกณฑ์ที่สูงมาก
3. อันดับ 3: คุณธรรมพอเพียง ($\bar{X} = 2.71$, S.D. = 0.53) – ระดับ "ประจำ"
 - วิเคราะห์: มีจุดเด่นชัดเจนในเรื่องคุณธรรมเชิงระบบและการบริหารทรัพยากรส่วนกลาง เช่น การวางแผนใช้รถสำนักงานร่วมกันและการรักษาทรัพย์สินราชการ แต่มีจุดที่ต้องระวังเล็กน้อยในเรื่องของการบริหารจัดการรายรับ-รายจ่ายส่วนบุคคลที่มีความผันแปรค่อนข้างสูง
4. อันดับ 4: คุณธรรมวินัย ($\bar{X} = 2.58$, S.D. = 0.61) – ระดับ "ประจำ"
 - วิเคราะห์: บุคลากรโดดเด่นในเรื่องการมุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชนและการทำงานเป็นทีม แต่คะแนนภาพรวมถูกกดลงเล็กน้อยจากเรื่องการมาปฏิบัติงานให้เร็วขึ้น และพฤติกรรม การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา/วันสำคัญที่มีความถี่น้อยกว่าข้ออื่น
5. อันดับ 5: คุณธรรมจิตอาสา ($\bar{X} = 2.44$, S.D. = 0.75) – ระดับ "ส่วนใหญ่"
 - วิเคราะห์: เป็นด้านเดียวที่ผลประเมินตกลงมาอยู่ที่ระดับ "ส่วนใหญ่" และมีค่า S.D. สูงที่สุดในบรรดาทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเสียสละเพื่อสังคม เช่น การบริจาคโลหิต หรือการบริจาคสิ่งของ/ทุนทรัพย์ ยังทำเป็นกลุ่มเฉพาะบุคคล ความถี่ในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่แต่ละคนยังมีความแตกต่างเหลื่อมล้ำกันค่อนข้างชัดเจน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางการพัฒนา

1. ธำรงรักษาและยกย่องจุดแข็ง (Maintain Strengths):
 - คุณธรรมด้าน กตัญญู และ สุจริต ถือเป็นต้นทุนทางจริยธรรมที่แข็งแกร่งที่สุดขององค์กร ควรคงรักษาวัฒนธรรมนี้ไว้ด้วยการส่งเสริมบรรยากาศการชื่นชมคนทำความดี การจัดกิจกรรม No Gift Policy อย่างต่อเนื่อง และการสร้างพื้นที่ทำงานที่เป็นมิตร (Positive Workplace Culture)
2. มุ่งเน้นพัฒนาด้าน "จิตอาสา" เป็นลำดับแรก (Prioritize Volunteerism):
 - เนื่องจากด้านจิตอาสา มีคะแนนต่ำที่สุดและมีความแตกต่างกระจายของข้อมูลสูง (S.D. สูง) องค์กรจึงควรเปลี่ยนกลยุทธ์จากการ "ขอความร่วมมือแบบต่างคนต่างทำ" มาเป็นการ "สร้างพื้นที่ส่วนรวมในเวลางาน" เช่น จัดกิจกรรมจิตอาสาในนามหน่วยงาน เพื่อดึงบุคลากรกลุ่มที่ยังไม่ค่อยเข้าร่วมกิจกรรมให้ก้าวเข้ามามีส่วนร่วมได้ง่ายขึ้น
3. ส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิต:
 - เชื่อมโยงปัญหาการจัดการเงินส่วนบุคคล (จากด้านพอเพียง) และการมาทำงาน (จากด้านวินัย) ด้วยการสนับสนุนความรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) เพื่อช่วยลดความเครียดส่วนตัวของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลทางอ้อมให้ประสิทธิภาพและวินัยในการปฏิบัติงานภาพรวมดีขึ้น

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินการรับรู้และเข้าใจในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประมวล
จริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข พ.ศ. 2564

ข้อ	พฤติกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ และเคารพศักดิ์ศรีของทุกคน ทุกบทบาท	20	100
2	ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม มีเหตุผล กล้ายอมรับผลดี และผลเสียที่เกิดจาก การกระทำของตนเอง	20	85
3	ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและเคารพในความแตกต่าง ของการนับถือศาสนา	20	100
4	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมทั้งจะแก้ไขเมื่อพบ ข้อผิดพลาด ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา	20	85
5	ไม่ต่อต้านหรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	20	100
6	กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาด พร้อมรับการตรวจสอบ ไม่ กล่าวโทษผู้อื่น เมื่อเกิดข้อผิดพลาด	20	85
7	ปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณะและประเพณีตน เป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน	20	100
8	หลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง หรือทำให้ ประชาชน ขาดความไว้วางใจ	20	100
9	บันทึกคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องในรายงานการประชุม หรือในการเสนอเรื่อง แล้วแต่กรณี	20	90
10	ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ บนพื้นฐานของหลักกฎหมาย หลักคุณธรรมโดยยึดประเทศชาติ และมนุษยธรรม	20	90
11	พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะขยันหมั่นเพียร ประหยัด รู้ถึง ความสามารถของตนเองโลกในแง่ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น	20	100
12	มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องรักษาและพัฒนามาตรฐานการ ทำงานที่ดี	20	100
13	ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้งานบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย และแสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและ ประหยัดมากขึ้น	20	90
14	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ กรณีที่มีเหตุจำเป็นต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครอง อย่างมีเหตุมีผล	20	90
รวม		280	93.93

