

แบบรายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ
 พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู
 ชื่อหน่วยงาน ศูนย์สุขภาพจิตที่ 2
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย
 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	8	42.11
หญิง	11	57.89
ผู้ประเมิน		
ข้าราชการ	13	68.42
ลูกจ้างประจำ	0	0.00
พนักงานราชการ	6	31.58
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	0	0.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00
จ้างเหมาบริการ	0	0.00
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	0	0.00
26 - 36 ปี	7	36.84
37 - 47 ปี	7	36.84
48 ปี ขึ้นไป	5	26.32
การศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	2	10.53
อนุปริญญา / เทียบเท่า	0	0.00
ปริญญาตรี	12	63.16
ปริญญาโท	4	21.05
ปริญญาเอก	1	5.26
รวม	19	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 19 คน สามารถสรุปผลเชิงพรรณนาในรูปแบบงานวิจัยได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู มีจำนวนทั้งสิ้น 19 คน

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 57.89 และเพศชาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11

เมื่อจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 68.42 รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 โดยไม่พบผู้ตอบแบบประเมินที่เป็นลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และจ้างเหมาบริการ

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินมีอายุ 26-36 ปี และ 37-47 ปี ในสัดส่วนเท่ากัน คือกลุ่มละ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 รองลงมาคืออายุ 48 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 และไม่พบผู้ตอบแบบประเมินที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 ระดับต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 โดยไม่พบผู้ตอบแบบประเมินที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า

ตาราง 2 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมพอเพียง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันคำนึงถึงการนำกระดาษที่ใช้แล้ว กลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) การถอดปลั๊กเครื่องใช้ไฟฟ้าหลังเลิกงาน การปิดสวิตซ์หลอดไฟแสงสว่าง ทุกครั้งที่ไม่ใช้งาน การ เปิด-ปิด เครื่องปรับอากาศตามช่วงเวลา	2.95	0.22	ประจำ
2. ฉันร่วมกิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันทุกครั้งที่มีโอกาส	2.89	0.31	ประจำ
3. ในการใช้รถยนต์สำนักงานฯ ฉันจะวางแผนเพื่อให้สามารถทำงานได้ หลายงาน หรือไป ปฏิบัติงานพร้อมกันได้หลายคน	2.89	0.31	ประจำ
4. ฉันคำนึงถึงการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่าทุกครั้ง	2.89	0.31	ประจำ
5. ฉันมุ่งมั่นที่จะดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง พอใจ ในสถานะเท่าที่ เป็นอยู่อย่างมีความสุข	2.95	0.22	ประจำ
6. ฉันใช้ชีวิตอย่างพอเพียงสามารถจัดการ รายรับรายจ่ายของตนเองได้ อย่างเหมาะสม	2.68	0.46	ประจำ
รวม	2.88	0.31	ประจำ

จากตารางที่ 2 พบว่า

การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียงโดยรวมอยู่ในระดับ **ประจำ** ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.31) สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมพอเพียงอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในด้านการใช้ทรัพยากร การดำเนินชีวิต และการทำงานอย่างคุ้มค่า

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ การคำนึงถึงการนำกระดาษที่ใช้แล้ว กลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) การถอดปลั๊กเครื่องใช้ไฟฟ้าหลังเลิกงาน การปิดสวิตซ์ไฟเมื่อไม่ใช้งาน และการเปิด-ปิด เครื่องปรับอากาศตามช่วงเวลา และ การมุ่งมั่นดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง พอใจในสถานะที่เป็นอยู่และมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.22) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและยึดหลักความพอเพียงในการดำเนินชีวิต

รองลงมา มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ การร่วมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันเมื่อมีโอกาสด การวางแผนใช้รถยนต์ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.31) ซึ่งอยู่ในระดับ ประจำ สะท้อนถึงการมีจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การใช้ชีวิตอย่างพอเพียง สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 0.46) แม้ว่าจะยังอยู่ในระดับ **ประจำ** แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคลยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตาราง 3 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมวินัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. ฉันนำองค์ความรู้เกี่ยวกับงานด้านการให้บริการที่ดีมาปฏิบัติในการทำงาน	2.84	0.36	ประจำ
2. ฉันทำงานเป็นทีมและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	2.95	0.22	ประจำ
3. ฉันปฏิบัติราชการโดยคำนึงถึงผลกระทบ ที่อาจเกิดต่อประชาชน อย่างรอบด้าน	2.84	0.36	ประจำ
4. ในการปฏิบัติหน้าที่ ฉันคำนึงถึง ประโยชน์ของประชาชน ประโยชน์ ของหน่วยงาน ประโยชน์ ของทางราชการ เป็นอันดับแรก	2.79	0.41	ประจำ
5. ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ให้ เร็วหรือช้ากว่าเดิมเท่าที่จะทำได้	2.79	0.41	ประจำ
6. ฉันร่วมกิจกรรมทำบุญทุกครั้งในโอกาส วันสำคัญทางศาสนา	2.70	0.71	ประจำ
รวม	2.82	0.41	ประจำ

จากตารางที่ 3 พบว่า

การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย จำแนกเป็นรายชื่อ สามารถวิเคราะห์ผลในเชิงวิชาการได้ ดังนี้

คุณธรรมด้านวินัยของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับ **ประจำ** โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ **2.82** (S.D. = 0.41) สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีการประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรมด้านวินัยอย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ **"ฉันทำงานเป็นทีมและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน"** มีค่าเฉลี่ย **2.95** (S.D. = 0.22) อยู่ในระดับ **ประจำ** แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร

รองลงมา ได้แก่ **"ฉันนำองค์ความรู้เกี่ยวกับงานด้านการให้บริการที่ดีมาปฏิบัติในการทำงาน"** และ **"ฉันปฏิบัติราชการโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดต่อประชาชนอย่างรอบด้าน"** มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ **2.84** (S.D. = 0.36) อยู่ในระดับ **ประจำ** สะท้อนว่าบุคลากรมีการประยุกต์ใช้ความรู้ในการให้บริการและตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่

สำหรับข้อ "ในการปฏิบัติหน้าที่ ฉันคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน ประโยชน์ของหน่วยงาน และประโยชน์ของทางราชการเป็นอันดับแรก" และ "ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ให้เร็วหรือช้ากว่าเดิมเท่าที่จะทำได้" มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 2.79 (S.D. = 0.41) อยู่ในระดับ ประจํา แสดงถึงความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ "ฉันร่วมกิจกรรมทำบุญทุกครั้งในโอกาสวันสำคัญทางศาสนา" มีค่าเฉลี่ย 2.70 (S.D. = 0.71) อยู่ในระดับ ประจํา แม้ว่าจะเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับประจํา อย่างไรก็ตาม ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับข้ออื่น สะท้อนว่าบุคลากรมีความแตกต่างในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านภารกิจงาน เวลาปฏิบัติงาน หรือความสะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรม

สรุป ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บุคลากรมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมวินัยอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีม การให้บริการที่มีคุณภาพ และการคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนและส่วนราชการ ขณะที่การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมขององค์กร อาจเป็นประเด็นที่หน่วยงานสามารถพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมและวินัยให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น.

ตาราง 4 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมสุจริต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ในการปฏิบัติงานฉันจะไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Poticy)	2.53	0.94	ประจํา
2. ฉันมีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีการเป็น ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้บริการประชาชนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	2.95	0.22	ประจํา
3. ฉันมีจุดยืนที่ชัดเจน ในการต่อต้านการทุจริต แม้บางครั้งต้องเดือดร้อน	2.79	0.69	ประจํา
4. ฉันยึดมั่นทำความดี แม้จะอยู่ใน สถานการณ์ยากลำบาก	2.95	0.22	ประจํา
5. ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป	2.95	0.22	ประจํา
6. ฉันภูมิใจในตนเองเสมอ เมื่อได้ทำความดีแม้ไม่มีใครเห็น	2.95	0.22	ประจํา
7. ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม เพราะไม่ต้องการให้ประชาชนหรือสังคมเดือดร้อน	2.95	0.22	ประจํา
8. ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	2.84	0.36	ประจํา
รวม	2.86	0.39	ประจํา

การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต จำแนกเป็นรายข้อ สามารถวิเคราะห์เชิงพรรณนาในรูปแบบรายงานวิจัยได้ ดังนี้

การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมสุจริตโดยรวมอยู่ในระดับ **ประจำ** ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = 0.39) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีการยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ยึดถือกฎระเบียบ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.22) มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ **การมีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้บริการประชาชนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ และไม่เลือกปฏิบัติ การยึดมั่นทำความดีแม้อยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่น การภาคภูมิใจในตนเองเมื่อได้ทำความดีแม้ไม่มีผู้พบเห็น และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมเพื่อไม่ให้ประชาชนหรือสังคมได้รับความเดือดร้อน** ซึ่งสะท้อนถึงการมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานในระดับสูง

รองลงมา คือ การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ($\bar{X} = 2.84$, S.D. = 0.36) และ การมีจุดยืนที่ชัดเจนในการต่อต้านการทุจริต แม้บางครั้งต้องได้รับความเดือดร้อน ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 0.69) ซึ่งอยู่ในระดับประจำเช่นเดียวกัน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ($\bar{X} = 2.53$, S.D. = 0.94) แม้ยังอยู่ในระดับประจำ แต่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่าข้ออื่น แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมในประเด็นนี้มีความแตกต่างระหว่างบุคลากรมากกว่าด้านอื่น จึงอาจเป็นประเด็นที่หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการสื่อสาร สร้างความตระหนัก และกำกับติดตามการปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy ให้เกิดความเข้าใจและการปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันมากยิ่งขึ้น

ตาราง 5 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมจิตอาสา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
21. ฉันร่วมดำเนินโครงการรับบริจาคโลหิต ด้วยความภาคภูมิใจทุกครั้ง เพื่อช่วยเหลือคนอื่น	2.74	0.71	ประจำ
22. หน่วยงานสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม จิตอาสาอย่างสม่ำเสมอ	2.79	0.41	ประจำ
23. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมทุกครั้งที่มีโอกาส	2.74	0.44	ประจำ
24. กิจกรรม 5 ส และ Big Cleaning Day ทุกวันศุกร์ ฉันได้ทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอแม้ไม่ใช่วันที่กำหนด	2.53	0.60	ประจำ
25. เมื่อทำงานหรือร่วมกิจกรรมใด ๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้นอย่างสม่ำเสมอ	2.84	0.36	ประจำ

คุณธรรมจิตอาสา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
26. ถนอมการใช้พลาสติก และแยกขยะ เพื่อนำไปทำประโยชน์ต่อไป	2.68	0.57	ประจำ
27. ยินดีในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม หรือบริจาคเงินสิ่งของแก่ผู้ที่ย่อยโอกาสกว่า	2.68	0.57	ประจำ
รวม	2.71	0.52	ประจำ

จากตาราง 5

การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา จำแนกเป็นรายข้อ สามารถวิเคราะห์ผลในเชิงวิชาการได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมจิตอาสาโดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำ ($\bar{X} = 2.71$, S.D. = 0.52) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีจิตสาธารณะ พร้อมเสียสละเวลาและกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การทุ่มเทความพยายามในการทำงานหรือร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ 25) มีค่าเฉลี่ย 2.84 (S.D. = 0.36) อยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำ สะท้อนถึงความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานและกิจกรรมเพื่อส่วนรวมของบุคลากร

รองลงมา คือ หน่วยงานสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ 22) มีค่าเฉลี่ย 2.79 (S.D. = 0.41) แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ การร่วมดำเนินโครงการรับบริจาคโลหิตด้วยความภาคภูมิใจเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น (ข้อ 21) และ การเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมทุกครั้งที่มีโอกาส (ข้อ 23) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 2.74 (S.D. = 0.71 และ 0.44 ตามลำดับ) สะท้อนถึงความพร้อมในการช่วยเหลือสังคมและการมีจิตสาธารณะของบุคลากร

ขณะที่ การลดการใช้พลาสติกและแยกขยะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อ (ข้อ 26) และ การยินดีทำกิจกรรมเพื่อสังคมหรือบริจาคเงินและสิ่งของแก่ผู้ที่ย่อยโอกาส (ข้อ 27) มีค่าเฉลี่ย 2.68 (S.D. = 0.57) อยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำ แสดงถึงการมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการแบ่งปันเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง

สำหรับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การร่วมกิจกรรม 5 ส และ Big Cleaning Day อย่างสม่ำเสมอแม้ไม่ใช่วันที่กำหนด (ข้อ 24) มีค่าเฉลี่ย 2.53 (S.D. = 0.60) แม้ว่าจะยังอยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำ แต่สะท้อนว่าการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวนอกเหนือจากช่วงเวลาที่กำหนดอาจยังสามารถส่งเสริมให้เกิดความต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

โดยสรุป ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าบุคลากรมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมจิตอาสาอยู่ในระดับสูงและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะด้านความทุ่มเทในการทำงานและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสา ขณะที่การส่งเสริมกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติกิจกรรม 5 ส และ Big Cleaning Day อย่างต่อเนื่องนอกเหนือจากเวลาที่กำหนด จะช่วยยกระดับพฤติกรรมด้านจิตอาสาของบุคลากรให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นต่อไป

ตาราง 6 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมกัตัญญุ จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมกัตัญญุ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
28. ฉันดูแลบิดามารดาด้วยความรักและเอาใจใส่	2.95	0.22	ประจำ
29. ฉันยินดีเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้รับการยกย่องหรือเป็นแบบอย่างที่ดี	3.00	0.00	ประจำ
30. ฉันเสียสละเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือผู้อื่น เคารพกฎระเบียบ และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	2.95	0.22	ประจำ
รวม	2.96	0.15	ประจำ

จากตาราง 6

การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมคุณธรรมกัตัญญุ จำแนกเป็นรายชื่อ สามารถวิเคราะห์ผลในเชิงวิชาการได้ ดังนี้
การวิเคราะห์ผล

ผลการประเมินพฤติกรรมด้าน คุณธรรมกัตัญญุ โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับ ประจำ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.96 (S.D. = 0.15) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมกัตัญญุอย่างสม่ำเสมอ

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ฉันยินดีเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้รับการยกย่องหรือเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 (S.D. = 0.00) อยู่ในระดับ ประจำ สะท้อนว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันและปฏิบัติพฤติกรรมดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ

รองลงมา ได้แก่

- ฉันดูแลบิดามารดาด้วยความรักและเอาใจใส่ มีค่าเฉลี่ย 2.95 (S.D. = 0.22) อยู่ในระดับ ประจำ
- ฉันเสียสละเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือผู้อื่น เคารพกฎระเบียบ และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน มีค่าเฉลี่ย 2.95 (S.D. = 0.22) อยู่ในระดับ ประจำ

ทั้งนี้ ทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และอยู่ในระดับ ประจำ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการแสดงความกัตัญญุต่อผู้มีพระคุณ ควบคู่กับการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การช่วยเหลือผู้อื่น และการปฏิบัติ

ตามระเบียบของหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนถึงการมีคุณธรรมและจิตสำนึกที่ดีในการอยู่ร่วมกันในสังคมและการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบ

ตาราง 7 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

คุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. พอเพียง	2.88	0.31	ประจำ
2. วินัย	2.82	0.41	ประจำ
3. สุจริต	2.86	0.39	ประจำ
4. จิตอาสา	2.71	0.52	ประจำ
5. กตัญญู	2.96	0.15	ประจำ
รวม	2.85	0.36	ประจำ

จากตารางที่ 7

การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน สามารถวิเคราะห์เชิงวิชาการได้ ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมคุณธรรมของบุคลากร จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีพฤติกรรมคุณธรรมอยู่ในระดับ **ประจำ** ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = 0.36) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า **ด้านกตัญญู** มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 0.15) อยู่ในระดับ **ประจำ** สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการแสดงความกตัญญู ความเคารพ และการตอบแทนผู้มีพระคุณ รวมถึงการปฏิบัติต่อบุคคลรอบข้างด้วยความเอื้ออาทรอย่างต่อเนื่อง

รองลงมา คือ **ด้านพอเพียง** ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.31) อยู่ในระดับ **ประจำ** แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานอย่างพอประมาณ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และคำนึงถึงความประหยัดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านสุจริต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = 0.39) อยู่ในระดับ **ประจำ** สะท้อนถึงการยึดมั่นในความซื่อสัตย์ โปร่งใส และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามระเบียบและจริยธรรมของบุคลากร

สำหรับ **ด้านวินัย** มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 0.41) อยู่ในระดับ **ประจำ** แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ส่วน **ด้านจิตอาสา** มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.71$, S.D. = 0.52) แม้จะยังอยู่ในระดับ **ประจำ** แต่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมด้านจิตอาสาของบุคลากรมีความแตกต่างกันมากกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นผลจากโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาที่แตกต่างกัน หรือข้อจำกัดด้านภาระงานและเวลา จึงเป็นด้านที่หน่วยงานสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

โดยสรุป ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าบุคลากรมีพฤติกรรมคุณธรรมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับ **ประจำ** ทุกด้าน โดยด้าน
กตัญญูมีการปฏิบัติสูงที่สุด ขณะที่ด้านจิตอาสามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมเพิ่มเติม
เพื่อยกระดับพฤติกรรมคุณธรรมของบุคลากรให้มีความสมดุลในทุกมิติ.

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	19	100.00
2	ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม มีเหตุผล กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจาก การกระทำของตนเอง	19	89.47
3	ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและเคารพ ในความแตกต่างของการนับถือศาสนา	19	89.47
4	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมทั้งจะ แก้ไขเมื่อพบข้อผิดพลาด ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา	19	94.74
5	ไม่ต่อต้านหรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	19	89.47
6	กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาด พร้อมรับ การตรวจสอบ ไม่กล่าวโทษผู้อื่น เมื่อเกิด ข้อผิดพลาด	19	94.74
7	ปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณะ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ของประชาชน	19	100.00
8	หลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้เสื่อมเสีย ชื่อเสียง หรือทำให้ประชาชน ขาดความ ไว้วางใจ	19	100.00
9	บันทึกคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้อง	19	94.74

ข้อ	พฤติกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่อง แล้วแต่กรณี		
10	ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ บนพื้นฐาน ของหลักกฎหมาย หลักคุณธรรมโดยยึด ประเทศชาติ และมนุษยธรรม	19	100.00
11	พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะขยันหมั่นเพียร ประหยัด รับผิดชอบต่อความสามารถของตน มองโลกในแง่ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น	19	100.00
12	มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องรักษา และพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดี	19	100.00
13	ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้งานบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย และแสวงหาวิธีปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประหยัดมากขึ้น	19	100.00
14	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ กรณีที่มีเหตุจำเป็นต้องปฏิบัติ ต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุมีผล	19	94.74
	รวม	266	96.24