

แบบรายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ  
 พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู  
 ชื่อหน่วยงาน ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ  
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบที่ 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย  
 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	2	16.67
หญิง	10	83.33
<b>ผู้ประเมิน</b>		
ข้าราชการ	5	41.47
ลูกจ้างประจำ	0	0.00
พนักงานราชการ	6	50.00
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	0	0.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00
จ้างเหมาบริการ	1	8.33
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่า 25 ปี	0	0.00
25 - 40 ปี	7	58.33
41 - 55 ปี	3	25.00
56 ปี ขึ้นไป	2	16.67
<b>อายุงานที่ปฏิบัติ ณ กรมอนามัย</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	0	0.00
1 - 5 ปี	3	25.00
6 - 10 ปี	4	33.33
11 - 15 ปี	3	25.00
16 - 20 ปี	1	8.33
20 ปีขึ้นไป	1	8.33
<b>การศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	8.33
ปริญญาตรี	7	58.33
ปริญญาโท	4	33.33
ปริญญาเอก	0	0.00

จากตาราง 1 พบว่า จำนวนบุคลากรศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศที่ตอบแบบประเมินทั้งหมด 12 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีข้าราชการ 5 คน พนักงานราชการ 6 คน และจ้างเหมาบริการ 1 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.33 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 25 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.33 ช่วงอายุงานที่ปฏิบัติ ฌ กรรมอนามัย ระหว่าง 6 - 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.33 และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.33

## ตาราง 2 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมพอเพียง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันทใช้จ่ายตามความจำเป็น โดยไม่ต้องยืมเงินผู้อื่น	2.83	0.80	ประจำ
2. ฉันทตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน โดยใช้อารมณ์ความรู้สึกมากกว่าเหตุผล*	2.25	0.83	ส่วนน้อย
3. ฉันทยอมเป็นหนี้เพื่อซื้อสิ่งของราคาแพง หากสิ่งนั้นทำให้ฉันมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น*	3.00	0.75	ไม่เคย
<b>รวม</b>	<b>2.69</b>	<b>0.80</b>	<b>ประจำ</b>

\*เป็นข้อความเชิงลบที่มีการแปรผลเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมพอเพียงในภาพรวม

จากตารางที่ 2 ซึ่งแสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียงของบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียงอยู่ในระดับ “ประจำ” โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.69 (S.D. = 0.80) สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามหลักความพอเพียงเป็นประจำ

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “การไม่ยอมเป็นหนี้เพื่อซื้อสิ่งของราคาแพง แม้ว่าสิ่งนั้นจะช่วยเสริมภาพลักษณ์” มีค่าเฉลี่ย 3.00 (S.D. = 0.75) อยู่ในระดับ “ไม่เคย” แสดงให้เห็นถึงทัศนคติที่ระมัดระวังและยึดมั่นในหลักความพอเพียงอย่างชัดเจน รองลงมาคือ “การใช้จ่ายตามความจำเป็นโดยไม่ต้องยืมเงินผู้อื่น” มีค่าเฉลี่ย 2.83 (S.D. = 0.80) อยู่ในระดับ “ประจำ” สะท้อนถึงพฤติกรรมทางการเงินที่มีวินัยและความรับผิดชอบ ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ “การตัดสินใจใช้จ่ายเงินโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล” มีค่าเฉลี่ย 2.25 (S.D. = 0.83) อยู่ในระดับ “ส่วนน้อย” แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีพฤติกรรมดังกล่าว และมีแนวโน้มใช้เหตุผลในการตัดสินใจทางการเงินมากกว่าอารมณ์

ตาราง 3 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมวินัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันปฏิบัติตนโดยยึดถือกฎกติกาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างเคร่งครัดไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม	2.92	0.56	ประจำ
2. ฉันปฏิบัติตามข้อตกลงของสังคม แม้ไม่มีใครรับรู้ก็ตาม	3.00	0.62	ประจำ
3. เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน ฉันสามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น	2.33	0.59	ส่วนใหญ่
รวม	2.75	0.59	ประจำ

จากตารางที่ 3 ซึ่งแสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัยของบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมวินัยอยู่ในระดับ “ประจำ” โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.75 (S.D. = 0.59) สะท้อนให้เห็นถึงการยึดมั่นในกฎระเบียบและการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีวินัยเป็นประจำ

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “การปฏิบัติตามข้อตกลงของสังคม แม้ไม่มีใครรับรู้” มีค่าเฉลี่ย 3.00 (S.D. = 0.62) อยู่ในระดับ “ประจำ” แสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกและความซื่อสัตย์ต่อตนเองและสังคมอย่างเด่นชัด รองลงมาคือ “การปฏิบัติตนโดยยึดถือกฎกติกาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างเคร่งครัดไม่ว่าจะเกิดสถานการณ์ใด” มีค่าเฉลี่ย 2.92 (S.D. = 0.56) อยู่ในระดับ “ประจำ” สะท้อนถึงความเคารพในกฎระเบียบและการยึดถือแนวปฏิบัติร่วมกันขององค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ “การควบคุมอารมณ์และการกระทำเมื่ออยู่ในสถานการณ์กดดัน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น” มีค่าเฉลี่ย 2.33 (S.D. = 0.59) อยู่ในระดับ “ส่วนใหญ่” แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่สามารถควบคุมตนเองได้ในระดับที่ดี แต่อาจยังมีบางสถานการณ์ที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

ตาราง 4 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมสุจริต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันจะไม่ยอมรับผลประโยชน์ที่ได้มาโดยมิชอบ แม้ว่าจะมีโอกาสก็ตาม	3.00	0.95	ประจำ
2. ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	3.00	0.48	ประจำ
3. เมื่อจำเป็นต้องจ่ายเงินสำรองไปก่อน ฉันมักเบิกเกินความเป็นจริง*	3.00	0.75	ไม่เคย
รวม	3.00	0.74	ประจำ

\*เป็นข้อความเชิงลบที่มีการแปรผลเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมสุจริตในภาพรวม

จากตารางที่ 4 ซึ่งแสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริตของบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมสุจริตอยู่ในระดับ “ประจำ” โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00 (S.D. = 0.74) สะท้อนให้เห็นถึงการยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเป็นประจำ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 โดยข้อ “การไม่ยอมรับผลประโยชน์ที่ได้มาโดยมิชอบ แม้ว่าจะมีโอกาส” และ “การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง” อยู่ในระดับ “ประจำ” สะท้อนถึงจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติตนอย่างชัดเจน ขณะที่ข้อ “การเบิกเงินเกินความเป็นจริงเมื่อมีการสำรองจ่าย” ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงลบ มีระดับพฤติกรรม “ไม่เคย” แสดงให้เห็นว่าบุคลากรไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว และมีความโปร่งใสในการดำเนินการทางการเงิน

ตาราง 5 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมจิตอาสา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันไม่ช่วยเหลือผู้อื่น เพราะทำให้เสียเวลาในการทำงาน*	2.92	0.71	ไม่เคย
2. เมื่อมีการประชาสัมพันธ์ขออาสาสมัครเป็นตัวแทนของหน่วยงานฉันจะขออาสาเข้าร่วมกิจกรรม	2.50	0.72	ประจำ
3. ฉันให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่มาขอความช่วยเหลือเท่าที่ฉันสามารถช่วยเหลือได้	3.00	0.48	ประจำ
<b>รวม</b>	<b>2.81</b>	<b>0.63</b>	<b>ประจำ</b>

\*เป็นข้อคำถามเชิงลบที่มีการแปรผลเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมจิตอาสาในภาพรวม

จากตารางที่ 5 ซึ่งแสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสาของบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีพฤติกรรมด้านจิตอาสาอยู่ในระดับ “ประจำ” โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.81 (S.D. = 0.63) สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมในการช่วยเหลือผู้อื่นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อส่วนรวมเป็นประจำ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “การให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่มาขอความช่วยเหลือเท่าที่สามารถช่วยได้” มีค่าเฉลี่ย 3.00 (S.D. = 0.48) อยู่ในระดับ “ประจำ” แสดงให้เห็นถึงความเอื้อเฟื้อและความเต็มใจในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์แก่ผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือข้อคำถามเชิงลบ “การไม่ช่วยเหลือผู้อื่นเพราะเห็นว่าเป็นการเสียเวลา” ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.92 (S.D. = 0.71) อยู่ในระดับ “ไม่เคย” สะท้อนว่าบุคลากรส่วนใหญ่ไม่เห็นว่าความช่วยเหลือผู้อื่นเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และยังคงมีทัศนคติที่ดีต่อการช่วยเหลือผู้อื่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ “การอาสาเข้าร่วมกิจกรรมเมื่อมีการประชาสัมพันธ์ขออาสาสมัครเป็นตัวแทนของหน่วยงาน” มีค่าเฉลี่ย 2.50 (S.D. = 0.72) อยู่ในระดับ “ประจำ” แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างสม่ำเสมอ แม้อาจมีระดับความกระตือรือร้นแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

ตาราง 6 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญู จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมกตัญญู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. เมื่อมีโอกาสได้ทำความดี แม้ไม่มีใครเห็น แต่ฉันจะทำ เพื่อให้ตนเองรู้สึกภูมิใจ	2.92	0.54	ประจำ
2. เมื่อฉันได้รับความช่วยเหลือ ฉันจะแสดงความขอบคุณ	3.00	0.39	ประจำ
3. ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป	2.33	0.58	ส่วนใหญ่
<b>รวม</b>	<b>2.75</b>	<b>0.50</b>	<b>ประจำ</b>

จากตารางที่ 6 ซึ่งแสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญูของบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมกตัญญูอยู่ในระดับ “ประจำ” โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.75 (S.D. = 0.50) สะท้อนให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของการรู้คุณและการแสดงออกซึ่งความกตัญญูเป็นประจำ

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “การแสดงความขอบคุณเมื่อได้รับความช่วยเหลือ” มีค่าเฉลี่ย 3.00 (S.D. = 0.39) อยู่ในระดับ “ประจำ” แสดงให้เห็นถึงการมีมารยาทและจิตสำนึกในการรู้คุณผู้อื่นอย่างชัดเจน รองลงมาคือ “การทำความดีเมื่อมีโอกาส แม้ไม่มีใครรับรู้ เพื่อให้ตนเองเกิดความภาคภูมิใจ” มีค่าเฉลี่ย 2.92 (S.D. = 0.54) อยู่ในระดับ “ประจำ” สะท้อนถึงแรงจูงใจภายในในการประพฤติปฏิบัติที่ดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ “การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่น” มีค่าเฉลี่ย 2.33 (S.D. = 0.58) อยู่ในระดับ “ส่วนใหญ่” แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีแนวโน้มปฏิบัติในลักษณะดังกล่าว แต่อาจยังมีโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความสม่ำเสมอยิ่งขึ้น

ตาราง 7 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

คุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. พอเพียง	2.69	0.80	ประจำ
2. วินัย	2.75	0.59	ประจำ
3. สุจริต	3.00	0.74	ประจำ
4. จิตอาสา	2.81	0.63	ประจำ
5. กตัญญู	2.75	0.50	ประจำ
<b>รวม</b>	<b>2.80</b>	<b>0.65</b>	<b>ประจำ</b>

จากตารางที่ 7 ซึ่งแสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมของบุคลากร จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีพฤติกรรมคุณธรรมอยู่ในระดับ “ประจำ” โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.80 (S.D. = 0.65) สะท้อนให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมในทุกด้านเป็นประจำ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “คุณธรรมสุจริต” มีค่าเฉลี่ย 3.00 (S.D. = 0.74) อยู่ในระดับ “ประจำ” แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่นในความถูกต้องอย่างเด่นชัด รองลงมาคือ “คุณธรรมจิตอาสา” มีค่าเฉลี่ย 2.81 (S.D. = 0.63) อยู่ในระดับ “ประจำ” สะท้อนถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และความพร้อมในการช่วยเหลือผู้อื่น ขณะที่ “คุณธรรมวินัย” และ “คุณธรรมกตัญญู” มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 2.75 (S.D. = 0.59 และ 0.50 ตามลำดับ) อยู่ในระดับ “ประจำ” แสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในกฎระเบียบ การควบคุมตนเอง และการรู้คุณผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ “คุณธรรมพอเพียง” มีค่าเฉลี่ย 2.69 (S.D. = 0.80) แม้อยู่ในระดับ “ประจำ” เช่นเดียวกัน แต่ยังมีช่องว่างในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น