

**สรุปผลการประเมินพฤติกรรมของบุคลากรหลังการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กร
คุณธรรมและองค์กรสร้างสุขที่มีคุณภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ**

หน่วยงานได้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ให้แก่บุคลากรทุกระดับร่วมกันทำแบบประเมินดังกล่าว พบว่ามีรายละเอียดตามแบบรายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

**แบบรายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ
พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู
ชื่อหน่วยงาน ...ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ กรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

(N=14)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) :	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	2	14.29
หญิง	12	85.71
ผู้ประเมิน		
ข้าราชการ	7	50.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00
พนักงานราชการ	6	42.86
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	0	0.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00
จ้างเหมาบริการ	1	7.14
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	0	0.00
25 - 40 ปี	10	71.43
41 - 55 ปี	2	14.29
56 ปี ขึ้นไป	2	14.29
อายุงานที่ปฏิบัติ ณ กรมอนามัย		
น้อยกว่า 1 ปี	1	7.14
1 - 5 ปี	5	35.71
6 - 10 ปี	5	35.71
11 - 15 ปี	0	0.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) :	ร้อยละ
16 - 20 ปี	1	7.14
20 ปีขึ้นไป	2	14.29
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	7.14
ปริญญาตรี	8	57.14
ปริญญาโท	4	28.57
ปริญญาเอก	1	7.14

จากตาราง 1 พบว่า มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.71 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 14.29 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 25 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.43 ของช่วงอายุบุคลากรทั้งหมด มีช่วงอายุงานที่ปฏิบัติ ณ กรมอนามัย ในอัตราร้อยละ 35.71 ใน 2 ช่วงอายุงาน ได้แก่ อายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี และ ระหว่าง 6 - 10 ปี และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.14

ตาราง 2 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง จำแนกเป็นรายข้อ

(N=14)

คุณธรรมพอเพียง	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันใช้จ่ายตามความจำเป็น โดยไม่ต้องยืมเงินผู้อื่น	2.93	0.26	ประจำ
2. ฉันตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยใช้อารมณ์ความรู้สึกมากกว่าเหตุผล	2.57	0.49	ไม่เคย
3. ฉันยอมเป็นหนี้เพื่อซื้อสิ่งของราคาแพง หากสิ่งนั้นทำให้ฉันมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น	2.64	0.48	ไม่เคย
รวม	2.71	0.41	ประจำ

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรของหน่วยงานมีระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง มีค่าเฉลี่ย 2.71 โดย ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 2.93 มีระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมใช้จ่ายตามความจำเป็น โดยไม่ต้องยืมเงินผู้อื่น ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ 2.64 มีระดับพฤติกรรมไม่เคยปฏิบัติ แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมไม่ยอมเป็นหนี้เพื่อซื้อสิ่งของราคาแพง หากสิ่งนั้นทำให้ฉันมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 2.57 มีระดับพฤติกรรมไม่เคยปฏิบัติ แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมไม่ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยใช้อารมณ์ความรู้สึกมากกว่าเหตุผล และพบว่ามีค่า S.D. เฉลี่ยที่ 0.41 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างของการกระจายคำตอบน้อย

ตาราง 3 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย จำแนกเป็นรายข้อ

(N=14)

คุณธรรมวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันปฏิบัติตนโดยยึดถือกฎกติกาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างเคร่งครัดไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม	2.86	0.35	ประจำ
2. ฉันไม่ทำสิ่งที่ขัดแย้งกับข้อตกลงของสังคม ไม่ว่าจะไม่มีใครรับรู้หรือไม่ก็ตาม	2.57	0.49	ประจำ
3. เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่แย ฉันสามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น	2.50	0.50	ประจำ
รวม	2.64	0.45	ประจำ

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรของหน่วยงานมีระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย มีค่าเฉลี่ย 2.64 โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 2.86 มีระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมปฏิบัติตนโดยยึดถือกฎกติกาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างเคร่งครัดไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ 2.57 มีระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมไม่ทำสิ่งที่ขัดแย้งกับข้อตกลงของสังคม ไม่ว่าจะไม่มีใครรับรู้หรือไม่ก็ตาม และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 2.50 มีระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่แย สามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น และพบว่ามีความ S.D. เฉลี่ยที่ 0.45 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างของการกระจายคำตอบน้อย

ตาราง 4 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต จำแนกเป็นรายข้อ

(N=14)

คุณธรรมสุจริต	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันยอมเสียผลประโยชน์ตนเอง ดีกว่าต้องเอาเปรียบผู้อื่น	2.50	0.50	ประจำ
2. ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	2.93	0.26	ประจำ
3. เมื่อจำเป็นต้องจ่ายเงินสำรองไปก่อน ฉันมักเบิกเงินความเป็นจริง เพราะฉันมีค่าใช้จ่ายส่วนเกินอื่น ๆ อีก เพราะฉันมีค่าใช้จ่ายส่วนเกินอื่น ๆ อีก	3.00	0.00	ไม่เคย
รวม	2.81	0.25	ประจำ

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรของหน่วยงานมีระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต มีค่าเฉลี่ย 2.81 โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.00 มีระดับพฤติกรรมปฏิบัติไม่เคยปฏิบัติ แสดงว่าบุคลากรไม่เคยปฏิบัติพฤติกรรมเมื่อจำเป็นต้องจ่ายเงินสำรองไปก่อน มักเบิกเงินความเป็นจริง เพราะฉันมีค่าใช้จ่ายส่วนเกินอื่น ๆ อีก ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ 2.93 มีระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 2.50 มีระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ แสดงว่า

บุคลากรมีพฤติกรรมยอมเสียผลประโยชน์ตนเอง ดีกว่าต้องเอาเปรียบผู้อื่น และพบว่ามีค่า S.D. เฉลี่ยที่ 0.25 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างของการกระจายค่าตบน้อย

ตาราง 5 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา จำแนกเป็นรายชื่อ

(N=14)			
คุณธรรมจิตอาสา	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันไม่ช่วยเหลือผู้อื่น เพราะทำให้เสียเวลาในการทำงาน	3.00	0.00	ไม่เคย
2. ฉันอาสาเข้าร่วมกิจกรรม เมื่อมีการประชาสัมพันธ์ขออาสาสมัครเป็นตัวแทนของหน่วยงาน	2.36	0.48	ส่วนใหญ่
3. ฉันให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่มาขอความช่วยเหลือเท่าที่ฉันสามารถช่วยเหลือได้	3.00	0.00	ประจำ
รวม	2.79	0.16	ประจำ

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรของหน่วยงานมีระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา มีค่าเฉลี่ย 2.79 โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.00 ซึ่งมี 2 ระดับพฤติกรรม ได้แก่ 1) ระดับพฤติกรรมไม่เคยปฏิบัติ แสดงว่าบุคลากรไม่เคยปฏิบัติพฤติกรรมไม่ช่วยเหลือผู้อื่น เพราะทำให้เสียเวลาในการทำงาน 2) มีระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่มาขอความช่วยเหลือเท่าที่ฉันสามารถช่วยเหลือได้ และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 2.36 มีระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมเกือบทุกครั้ง อาสาเข้าร่วมกิจกรรม เมื่อมีการประชาสัมพันธ์ขออาสาสมัครเป็นตัวแทนของหน่วยงาน และพบว่ามีค่า S.D. เฉลี่ยที่ 0.16 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างของการกระจายค่าตบน้อย

ตาราง 6 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญู จำแนกเป็นรายชื่อ

(N=14)			
คุณธรรมกตัญญู	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. เมื่อมีโอกาสได้ทำความดี แม้ไม่มีใครเห็น แต่ฉันจะทำ เพื่อให้ตนเองรู้สึกภูมิใจ	2.64	0.48	ประจำ
2. เมื่อฉันได้รับความช่วยเหลือ ฉันจะแสดงความขอบคุณ	3.00	0.00	ประจำ
3. ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป	2.71	0.45	ประจำ
รวม	2.79	0.31	ประจำ

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรของหน่วยงานมีระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญู มีค่าเฉลี่ย 2.79 โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.00 มีระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมปฏิบัติเมื่อได้รับความช่วยเหลือ จะแสดงความขอบคุณ ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ 2.71 มีระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป และ

ค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 2.64 มีระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมเมื่อมีโอกาสได้ทำความดี แม้ไม่มีใครเห็น แต่จะทำ เพื่อให้ตนเองรู้สึกภูมิใจ และพบว่ามีค่า S.D. เฉลี่ยที่ 0.31 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างของการกระจายคำตอบน้อย

ตาราง 7 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

(N=14)

คุณธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. พอเพียง	2.71	0.41	ประจำ
2. วินัย	2.64	0.45	ประจำ
3. สุจริต	2.81	0.25	ประจำ
4. จิตอาสา	2.79	0.16	ประจำ
5. กตัญญู	2.79	0.31	ประจำ
รวม	2.75	0.32	ประจำ

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรของหน่วยงานมีระดับพฤติกรรมคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.75 โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือคุณธรรมสุจริต 2.81 มีระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมปฏิบัติสุจริต ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือคุณธรรมจิตอาสาและ กตัญญู 2.79 มีระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมมีจิตอาสาและกตัญญู ค่าเฉลี่ยรองลงมาอีกระดับคือคุณธรรมพอเพียง 2.71 มีระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมพอเพียง ค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือคุณธรรมวินัย 2.64 มีระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมมีวินัย และพบว่ามีค่า S.D. เฉลี่ยที่ 0.32 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างของการกระจายคำตอบน้อย