

ถอดบทเรียนผลสำเร็จการดำเนินงานกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม
สำนักส่งเสริมสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

คณะกรรมการอำนวยการและคณะทำงานขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม ได้จัดทำข้อมูลผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู” โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้วิเคราะห์ในการถอดบทเรียนเพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานและแผนดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานต่อไป

1. ข้อมูลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ

คณะกรรมการฯ ได้สำรวจความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมสำนักส่งเสริมสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ 2569 สรุปดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	5	5.7
หญิง	80	90.9
LGBTQ+	3	3.4
รวม	88	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบประเมิน เป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 90.9 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และ LBGTQ+ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละอายุของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	16	18.2
31-40 ปี	21	23.9
41-50 ปี	24	27.3
51 ปีขึ้นไป	27	30.7
รวม	88	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบประเมิน มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	42
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	31	35.2
ปริญญาโท	19	21.6
ปริญญาเอก	1	1.1
รวม	88	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบประเมิน มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 ระดับปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละประเภทงานของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ

ประเภทงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	35	39.8
พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวง	20	22.7
ลูกจ้างประจำ	12	13.6
ลูกจ้างเหมาบริการ	21	23.9
รวม	88	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบประเมิน เป็นข้าราชการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมาคือ พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และลูกจ้างประจำ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละกลุ่มงานของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ

กลุ่มงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มอนามัยมารดา	9	10.2
กลุ่มอนามัยเด็กปฐมวัย	3	3.4
กลุ่มอนามัยวัยเรียนวัยรุ่น	2	2.3
กลุ่มอนามัยวัยทำงาน	9	10.2
กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ฯ	5	5.7
กลุ่มอำนวยการ	7	8
กลุ่มสนับสนุนการวิจัยนวัตกรรมฯ	4	4.5
ศูนย์ประสานงานโครงการพระราชดำริฯ	14	15.9
ศูนย์สารสนเทศสถานพัฒนาการเด็กปฐมวัย	35	39.8
รวม	88	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบประเมิน อยู่กลุ่มงานศูนย์สาธิตสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย (ศูนย์เด็กเล็กวิถีไทยเหนือ) จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมาคือ ศูนย์ประสานงานโครงการพระราชดำริฯ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 กลุ่มอนามัยมารดา และกลุ่มอนามัยวัยทำงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 กลุ่มอำนวยการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8 กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ฯ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 กลุ่มสนับสนุนการวิจัยฯ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 กลุ่มอนามัยเด็กปฐมวัย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และกลุ่มอนามัยวัยเรียนวัยรุ่น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สำนักส่งเสริมสุขภาพ ประจำปี 2569

โดยคะแนนและเกณฑ์ระดับความพึงพอใจเป็นดังนี้

- ระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด มีค่าคะแนน 1
- ระดับความพึงพอใจ น้อย มีค่าคะแนน 2
- ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง มีค่าคะแนน 3
- ระดับความพึงพอใจ มาก มีค่าคะแนน 4
- ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด มีค่าคะแนน 5

เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อกิจกรรมต่างๆ แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. (2560)) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจ มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจ มาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจ ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจ น้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจ น้อยที่สุด

ตารางที่ 6 แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ

กิจกรรม/โครงการ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันทุจริต	4.52	90.45	มากที่สุด
กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมการส่งเสริมลดการใช้กระดาษ (เช่น ใช้ระบบ E-office, ใช้กระดาษ reuse, ส่งข้อมูลข่าวสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์, ตรวจสอบความถูกต้องก่อนส่งพิมพ์)	4.48	89.55	มากที่สุด
กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมการส่งเสริมการประหยัดพลังงานและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (เช่น เปิด-ปิดเครื่องปรับอากาศตามเวลาที่กำหนด, พักหน้าจอคอมพิวเตอร์เมื่อไม่ใช้งาน, ถอดปลั๊กอุปกรณ์ไฟฟ้าสำนักงานหลังเลิกงาน, คัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้ง)	4.50	90.00	มากที่สุด
กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมจิตอาสา “จัดทำปอมปอม เพื่อพัฒนาการเด็ก” และส่งมอบเพื่อสนับสนุนอุปกรณ์ของเล่นเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือโอกาสพิเศษ	4.41	88.18	มากที่สุด
กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมทำบุญตักบาตรในโอกาสต่างๆ	4.43	88.64	มากที่สุด

กิจกรรม/โครงการ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
กิจกรรมที่ 6 กิจกรรมบริจาคสิ่งของมูลนิธิ/องค์กรต่างๆ	4.47	89.32	มากที่สุด
กิจกรรมที่ 7 กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล/หน่วยงานต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานตรงต่อเวลา	4.50	90.00	มากที่สุด
กิจกรรมที่ 8 กิจกรรมการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมสำนักส่งเสริมสุขภาพ เช่น ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานชมรมจริยธรรม , การกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ฯลฯ	4.44	88.86	มากที่สุด
กิจกรรมที่ 9 กิจกรรมการส่งเสริมความผูกพันในองค์กร เช่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ เกี่ยวกับชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมถึงวัฒนธรรมประเพณีไทย, การร่วมแสดงความยินดีกับบุคลากรในหน่วยงานในโอกาสสำคัญต่างๆ เช่น การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง	4.45	89.09	มากที่สุด
กิจกรรมที่ 10 การทบทวนคำสั่งกระทรวงทำงานชมรมจริยธรรม	4.40	87.95	มากที่สุด
กิจกรรมที่ 11 การจัดทำช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เช่น เว็บไซต์สำนัก ไลน์กลุ่ม	4.43	88.86	มากที่สุด
ภาพรวม	4.46	89.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาพรวมมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมในระดับ “มากที่สุด” โดยมีค่าเฉลี่ย 4.45 คิดเป็นร้อยละ 89.17 โดยทุกกิจกรรมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรเกิดความตระหนักรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส และรับผิดชอบต่อสังคม

โดยมีกิจกรรมที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. กิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต
2. กิจกรรมการส่งเสริมการประหยัดพลังงานและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (เช่น เปิด-ปิด ไฟ และเครื่องปรับอากาศตามเวลาที่กำหนด, พักหน้าจอเครื่องคอมพิวเตอร์เมื่อไม่ใช้งาน, ถอดปลั๊กอุปกรณ์ไฟฟ้า สำนักงานหลังเลิกงาน, คัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้ง) และกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล/หน่วยงานต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานตรงต่อเวลา (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน)
3. กิจกรรมการส่งเสริมลดการใช้กระดาษ (เช่น ใช้ระบบ E-office, ใช้กระดาษ reuse, ส่งข้อมูลข่าวสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์, ตรวจสอบความถูกต้องก่อนสั่งพิมพ์)

ข้อเสนอแนะ

- กิจกรรมที่จัดเป็นส่วนเล็กๆ ที่ไม่ยั่งยืน ควรจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง
- กิจกรรมควรทำต่อเนื่อง
- บางกิจกรรมไม่ประกาศผลสัมฤทธิ์ เช่น กิจกรรมที่ 7 (กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล/หน่วยงานต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานตรงต่อเวลา) และ 9 (กิจกรรมการส่งเสริมความผูกพันในองค์กร)

2. ข้อมูลพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ประจำปี 2569 รอบที่ 1

ผลการสำรวจการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ดังนี้

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	13	14.61
หญิง	76	85.39
กลุ่มบุคลากร		
ข้าราชการ	40	44.94
ลูกจ้างประจำ	10	11.24
พนักงานราชการ	10	11.24
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	9	10.11
ลูกจ้างชั่วคราว	2	2.25
จ้างเหมาบริการ	18	20.22
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	6	6.74
25 - 40 ปี	34	38.20
41 - 55 ปี	36	40.45
56 ปี ขึ้นไป	13	14.61
อายุงานที่ปฏิบัติ ณ กรมอนามัย		
น้อยกว่า 1 ปี	18	20.22
1 - 5 ปี	25	28.09
6 - 10 ปี	17	19.10
11 - 15 ปี	10	11.24
16 - 20 ปี	5	5.62
20 ปีขึ้นไป	14	15.73
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	31.46
ปริญญาตรี	38	42.70
ปริญญาโท	21	23.60
ปริญญาเอก	2	2.25

จากตารางที่ 8 พบว่าสำนักส่งเสริมสุขภาพมีผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู รวมทั้งสิ้น 89 คน (N=89) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 85.39 ส่วนเพศชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.61 โดยแบ่ง ออกเป็น ข้าราชการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 44.49 พนักงานราชการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.24 ลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.24 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.11 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 และจ้างเหมาบริการ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.22 ซึ่งผู้ตอบแบบประเมินฯ ส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 55 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 40.45 รองลงมาคืออายุ 25 - 40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 รองลงมาอีกคืออายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.61 และน้อยที่สุดคืออายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.74 โดยมีอายุงานที่ปฏิบัติ ณ กรมอนามัย ส่วนใหญ่ 1-5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 28.09 อันดับ 2 คือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.22 อันดับ 3 คือ 6-10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 อันดับ 4 คือ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.73 อันดับ 5 คือ 11 - 15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.24 และน้อยที่สุดคือ 16 - 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.62 และด้านการศึกษา ผู้ตอบแบบประเมินฯ ส่วนใหญ่คือระดับปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 รองลงมาคือต่ำกว่า ปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 31.46 รองลงมาอีกคือปริญญาโท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 และน้อยที่สุดคือ ปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25

ตารางที่ 9 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมพอเพียง	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันทใช้จ่ายตามความจำเป็น โดยไม่ต้องยืมเงินผู้อื่น	2.58	0.80	ประจำ
2. ฉันทตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินโดยใช้อารมณ์ความรู้สึกมากกว่าเหตุผล*	2.06	0.83	ส่วนน้อย
3. ฉันทยอมเป็นหนี้เพื่อซื้อสิ่งของราคาแพง หากสิ่งนั้นทำให้ฉันทมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น*	2.55	0.75	ไม่เคย
รวม	2.40	0.80	ส่วนใหญ่

* เป็นข้อคำถามเชิงลบที่มีการแปรผลเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมพอเพียงในภาพรวม

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบประเมินฯ มีระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมพอเพียงโดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.80) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า พฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นประจำคือ การใช้จ่ายตามความจำเป็น โดยไม่ต้องยืมเงินผู้อื่น (ค่าเฉลี่ยคือ 2.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.80) พฤติกรรมที่ บุคลากรทำเป็นส่วนน้อยคือ ตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินโดยใช้อารมณ์ความรู้สึกมากกว่าเหตุผล (ค่าเฉลี่ยคือ 2.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.83) และพฤติกรรมที่บุคลากรไม่เคยทำ คือยอมเป็นหนี้ เพื่อซื้อสิ่งของราคาแพง หากสิ่งนั้นทำให้ฉันทมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ยคือ 2.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.75)

ตารางที่ 10 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันปฏิบัติตนโดยยึดถือกฎกติกาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม	2.62	0.56	ประจำ
2. ฉันปฏิบัติตามข้อตกลงของสังคม แม้ไม่มีใครรับรู้ก็ตาม	2.53	0.62	ประจำ
3. แม้อยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ และการกระทำได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น	2.48	0.59	ส่วนใหญ่
รวม	2.54	0.59	ประจำ

* เป็นข้อคำถามเชิงลบที่มีการแปรผลเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมวินัยในภาพรวม

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบประเมินฯ มีระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมวินัยโดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมประจำ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.54 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นประจำคือ ปฏิบัติตนโดยยึดถือกฎกติกาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม (ค่าเฉลี่ยคือ 2.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.56) และปฏิบัติตามข้อตกลงของสังคม แม้ไม่มีใครรับรู้ก็ตาม (ค่าเฉลี่ยคือ 2.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.62) และพฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นส่วนใหญ่ คือ แม้อยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน ฉันสามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น (ค่าเฉลี่ยคือ 2.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.59)

ตารางที่ 11 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมสุจริต	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันจะไม่ยอมรับผลประโยชน์ที่ได้มาโดยมิชอบ แม้ว่าจะมีโอกาสก็ตาม	2.46	0.95	ส่วนใหญ่
2. ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	2.71	0.48	ประจำ
3. เมื่อจำเป็นต้องจ่ายเงินสำรองไปก่อน ฉันมักเบิกเกินความ เป็นจริง*	2.51	0.80	ไม่เคย
รวม	2.56	0.74	ประจำ

* เป็นข้อคำถามเชิงลบที่มีการแปรผลเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมสุจริตในภาพรวม

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบประเมินฯ มีระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมสุจริตโดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมประจำ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.74) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พฤติกรรมที่บุคลากรทำประจำ คือ ปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง (ค่าเฉลี่ยคือ 2.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.48) พฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นส่วนใหญ่คือ ฉันจะไม่ยอมรับผลประโยชน์ที่ได้มาโดยมิชอบ แม้ว่าจะมีโอกาสก็ตาม (ค่าเฉลี่ยคือ 2.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.95) และพฤติกรรมที่บุคลากรไม่เคยทำคือ เมื่อจำเป็นต้องจ่ายเงินสำรองไปก่อน ฉันมักเบิกเกินความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย คือ 2.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.80)

ตารางที่ 12 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมจิตอาสา	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันไม่ช่วยเหลือผู้อื่น เพราะทำให้เสียเวลาในการทำงาน*	2.47	0.71	ส่วนน้อย
2. เมื่อมีการประชาสัมพันธ์ขออาสาสมัครเป็นตัวแทนของหน่วยงาน ฉันจะขออาสาเข้าร่วมกิจกรรม	1.91	0.72	ส่วนใหญ่
3. ฉันให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่มาขอความช่วยเหลือเท่าที่ฉันสามารถช่วยเหลือได้	2.65	0.48	ประจำ
รวม	2.34	0.63	ส่วนใหญ่

* เป็นข้อคำถามเชิงลบที่มีการแปรผลเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมจิตอาสาในภาพรวม

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบประเมินฯ มีระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมจิตอาสาโดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พฤติกรรมบุคลากรที่เป็นประจำคือ การให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่มาขอความช่วยเหลือเท่าที่ฉันสามารถช่วยเหลือได้ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.48) พฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นส่วนใหญ่คือ เมื่อมีการประชาสัมพันธ์ขออาสาสมัครเป็นตัวแทนของหน่วยงานฉันจะขออาสาเข้าร่วมกิจกรรม (ค่าเฉลี่ยคือ 1.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.72) และพฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นส่วนน้อยคือ การไม่ช่วยเหลือผู้อื่น เพราะทำให้เสียเวลาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยคือ 2.47 และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานคือ 0.71)

ตารางที่ 13 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญู จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมกตัญญู	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. เมื่อมีโอกาสได้ทำความดี แม้ไม่มีใครเห็น แต่ฉันจะทำเพื่อให้ตนเอง รู้สึกภูมิใจ	2.53	0.54	ประจำ
2. เมื่อฉันได้รับความช่วยเหลือ ฉันจะแสดงความขอบคุณ	2.92	0.39	ประจำ
3. ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป	2.45	0.58	ส่วนใหญ่
รวม	2.63	0.50	ประจำ

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบประเมินฯ มีระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมกตัญญูโดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมประจำ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นประจำ คือ เมื่อฉันได้รับความช่วยเหลือ ฉันจะแสดงความขอบคุณ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.39) และเมื่อมีโอกาสได้ทำความดี แม้ไม่มีใครเห็น แต่ฉันจะทำเพื่อให้ ตนเอง รู้สึกภูมิใจ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.54) และพฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นส่วนใหญ่คือ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป (ค่าเฉลี่ยคือ 2.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.58)

ตารางที่ 14 สรุปผลการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม จำแนกเป็นรายประเด็นคุณธรรม

ประเด็นคุณธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. พอเพียง	2.40	0.80	ส่วนใหญ่
2. วินัย	2.54	0.59	ประจำ
3. สุจริต	2.56	0.74	ประจำ
4. จิตอาสา	2.34	0.63	ส่วนใหญ่
5. กตัญญู	2.69	0.50	ประจำ
รวม	2.50	0.65	ส่วนใหญ่

* เป็นข้อคำถามเชิงลบที่มีการแปรผลเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมคุณธรรมในภาพรวม

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบประเมิน มีระดับพฤติกรรมทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.65) หากจำแนกระดับพฤติกรรม เป็นรายด้านแล้ว บุคลากรมีระดับพฤติกรรมที่เป็นประจำที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 1. กตัญญู (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.50) 2. สุจริต (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.74) 3. วินัย (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.59) และระดับพฤติกรรมที่เป็นส่วนใหญ่ คือ 1. พอเพียง (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.80) และ 2. จิตอาสา (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.50)

สรุปผลการประเมินพฤติกรรมคุณธรรมของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ

จากตารางข้างต้น สรุปได้ว่า ภาพรวมบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพมีพฤติกรรมคุณธรรม 5 ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู) ที่ถือปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ โดยมีพฤติกรรมคุณธรรมที่ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ คือ พอเพียง และจิตอาสา และพฤติกรรมคุณธรรมที่ปฏิบัติเป็นประจำ คือ กตัญญู สุจริต และวินัย ดังนั้นสำนักส่งเสริมสุขภาพจึงวิเคราะห์และจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมฯ ที่สอดคล้องกับผลการประเมินพฤติกรรมคุณธรรมดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณธรรมให้กับบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ เสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานและปลอดภัยสุจริต ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่ดี และการประพฤติปฏิบัติตนสะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรม นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม สร้างความรัก ความผูกพันในองค์กร และการเปลี่ยนแปลงในเชิงพฤติกรรมของบุคลากรเป็นที่ประจักษ์ เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ รวมถึงยกระดับหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

พฤติกรรมเด่นที่ควรส่งเสริม

- การแสดงความกตัญญูและการทำความดีโดยไม่ต้องการยอมรับ ควรนำมาใช้เป็นแนวทางการขยายผลในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน
- การยึดมั่นในความสุจริตและวินัย เป็นพื้นฐานของความโปร่งใสในองค์กร ควรใช้บุคลากรที่มีพฤติกรรมเหล่านี้เป็น "บุคคลต้นแบบ" เพื่อเป็นแรงบันดาลใจและขยายผลไปยังบุคลากรกลุ่มอื่น

ประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม

- พฤติกรรมด้าน “พอเพียง” และ “จิตอาสา” ยังอยู่ในระดับ “ส่วนใหญ่” ควรมีการออกแบบกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมโดยสมัครใจและเข้าใจถึงความสำคัญของคุณธรรมเหล่านี้ในชีวิตประจำวัน

สรุปการถอดบทเรียน

จากการนำข้อมูลส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สำนักส่งเสริมสุขภาพ และส่วนที่ 2 ผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายคุณธรรม สามารถสรุปผลการถอดบทเรียนได้ดังนี้

1. พฤติกรรมที่ควรมีการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติเป็นประจำ คือ “พอเพียง” และ “จิตอาสา” ซึ่งสามารถส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมให้เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยเหตุนี้ สำนักส่งเสริมสุขภาพจึงได้วิเคราะห์ผลการประเมินพฤติกรรมและนำไปสู่การจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมที่สอดคล้องกับผลดังกล่าว พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร (ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู) เพื่อเสริมสร้างความรัก ความผูกพันในองค์กร และการดำรงตนตามหลักคุณธรรม

2. จากผลการวิเคราะห์และประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ พบว่ากิจกรรมที่ได้รับคะแนนประเมินความพึงพอใจสูงสุด คือ กิจกรรมที่ 9 การประกาศเจตนารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต โดยมีค่าเฉลี่ย 4.52 คิดเป็นร้อยละ 90.45 ทั้งนี้ กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมทุกกิจกรรม ได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1. ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญและสนับสนุนการขับเคลื่อนงานองค์กรคุณธรรมอย่างต่อเนื่องทั้งในดำนนโยบายและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การขับเคลื่อนกิจกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมจิตอาสา การบริจาคสิ่งของ และส่งมอบสิ่งของร่วมกัน การร่วมกิจกรรมทางศาสนา และการแสดงความยินดีหรือยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร
4. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

ปัญหาอุปสรรค

1. บุคลากรบางส่วนมีภาระงานประจำจำนวนมาก ทำให้มีข้อจำกัดด้านเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมบางประเภท
2. การสื่อสารผลสำเร็จบางกิจกรรมยังไม่ชัดเจน ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่ทราบผลลัพธ์ของกิจกรรมที่ดำเนินการ

แนวทางพัฒนา

1. ควรพัฒนากิจกรรมให้มีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับการทำงานประจำมากขึ้น เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร
2. เพิ่มช่องทางการสื่อสารและเผยแพร่ผลสำเร็จของกิจกรรมให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะจากทีมบริหารสำนักส่งเสริมสุขภาพ

จากการประชุมคณะกรรมการบริหาร สำนักส่งเสริมสุขภาพ ครั้งที่ 7/2569 เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2569 สรุปข้อเสนอแนะดังนี้

สำนักส่งเสริมสุขภาพ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้เป็นรูปธรรม โดยการส่งเสริมและการสร้าง “ความเท่าเทียม” และสร้าง “บรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมสุข” โดยมีมาตรการสร้างความเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน (Inclusive Communication) ดังนี้

- **ปรับปรุงแบบการประชุมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม** โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรรุ่นหรือเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการได้แสดงความคิดเห็นก่อนผู้บังคับบัญชา เพื่อรับฟังมุมมองใหม่ ๆ และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง
- **ส่งเสริมความเสมอภาคและความหลากหลายทางเพศ (Gender Equality & Diversity)** โดยยึดถือสมรรถนะและคุณวุฒิเป็นหลักในการรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรที่มีความหลากหลายด้วยความเคารพและให้เกียรติ
- **สวัสดิการที่เป็นธรรม (Fair Welfare):** จัดสวัสดิการให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภทอย่างเท่าเทียม เช่น สิทธิการลา เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการดูแลบุคลากร
- **กลไกการสร้างความสุขในองค์กร (Happy Organization):** จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์และกิจกรรมอวยพรวันเกิดให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- **จิตอาสา (Volunteer Spirit):** ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาตามความสมัครใจ เช่น การทำความสะอาดศาสนสถาน และการช่วยเหลือดูแลผู้พิการ เพื่อสร้างความสุขจากการเป็นผู้ให้และการทำประโยชน์ต่อสังคม
- **การเสริมพลังบุคลากรรุ่นใหม่ (New Gen Empowerment):** เปิดโอกาสให้บุคลากรรุ่นใหม่มีบทบาทเป็นแกนนำในการออกแบบและขับเคลื่อนกิจกรรม เพื่อสร้างพลังบวกและบรรยากาศที่ดีในองค์กร