

แบบรายงานผลการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมอนามัย
รอบที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2567
ชื่อหน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมอนามัย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	34	25.95
หญิง	97	74.05
ผู้ประเมิน		
ข้าราชการ	69	52.67
พนักงานราชการ	5	3.82
ลูกจ้างประจำ	21	16.03
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	29	22.14
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00
จ้างเหมาบริการ	7	5.34
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	2	1.53
25 - 40 ปี	50	38.17
41 - 55 ปี	51	38.93
56 ปี ขึ้นไป	28	21.37
อายุงานที่ปฏิบัติ ณ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง		
น้อยกว่า 1 ปี	11	8.40
1 - 5 ปี	38	29.01
6 - 10 ปี	20	15.27
11 - 15 ปี	12	9.16
16 - 20 ปี	10	7.63
20 ปีขึ้นไป	40	30.53
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	32.06
ปริญญาตรี	68	51.91
ปริญญาโท	20	15.27
ปริญญาเอก	1	0.76

จากตาราง 1 พบว่าจำนวนบุคลากรที่ตอบแบบประเมินคิดเป็นร้อยละ 55.98 จากจำนวนบุคลากรของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ทั้งหมด 234 ราย เป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.95 และเพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 74.05 โดยแบ่งออกเป็นข้าราชการ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 52.67 พนักงานราชการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.82 ลูกจ้างประจำ จำนวน 21 คน คิดเป็น

ร้อยละ 16.03 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.14 และจ้างเหมาบริการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.34 ซึ่งผู้ตอบแบบประเมินฯ ส่วนใหญ่มีอายุ 41-55 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 38.93 รองลงมาคืออายุ 25-40 ปีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 38.17 และน้อยที่สุดคืออายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.53 โดยมีอายุงานที่ปฏิบัติ ณ สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ส่วนใหญ่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.53 อันดับ 2 อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 29.01 และน้อยที่สุดคือ อายุงาน 16-20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.63 และด้านการศึกษาผู้ตอบแบบประเมินฯ ส่วนใหญ่คือระดับปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 51.91 รองลงมาคือต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.06 และน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.76

ตาราง 2 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมพอเพียง	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันใช้จ่ายตามความจำเป็น โดยไม่ต้องยืมเงินผู้อื่น	2.44	0.81	ส่วนใหญ่
2. ฉันตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยใช้อารมณ์ความรู้สึกมากกว่าเหตุผล*	2.41	0.70	ส่วนน้อย
3. ฉันยอมเป็นหนี้เพื่อซื้อสิ่งของราคาแพง หากสิ่งนั้นทำให้ฉันมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น*	2.60	0.69	ไม่เคย
รวม	2.48	0.73	ส่วนใหญ่

*เป็นข้อคำถามเชิงลบที่มีการแปรผลเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมพอเพียงในภาพรวม

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินฯ มีระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมพอเพียง โดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.73) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า พฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นส่วนใหญ่ คือ 1) ไม่ยอมเป็นหนี้เพื่อซื้อสิ่งของราคาแพง เพียงเพื่อทำให้ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ยคือ 2.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.69) 2) การใช้จ่ายตามความจำเป็น โดยไม่ต้องยืมเงินผู้อื่น (ค่าเฉลี่ยคือ 2.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.81) และ 3) การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ความรู้สึก (ค่าเฉลี่ยคือ 2.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.70)

ตาราง 3 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันปฏิบัติตนโดยยึดถือกฎกติกาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างเคร่งครัดไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม	2.54	0.63	ประจำ
2. ฉันไม่ทำสิ่งที่ขัดแย้งกับข้อตกลงของสังคม ไม่ว่าจะมิชอบหรือไมก็ตาม	2.27	0.98	ส่วนใหญ่
3. เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่แฉ่ ฉันสามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น	2.44	0.68	ส่วนใหญ่
รวม	2.42	0.76	ส่วนใหญ่

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินฯ มีระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมวินัย โดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.76) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นประจำ คือ การปฏิบัติตนโดยยึดถือกฎกติกาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม (ค่าเฉลี่ยคือ 2.54 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.63)

พฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นส่วนใหญ่ คือ การควบคุม อารมณ์และการกระทำได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่แย (ค่าเฉลี่ยคือ 2.44 และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานคือ 0.68) และบุคลากรไม่ทำสิ่งที่ขัดแย้งกับข้อตกลงของสังคม ไม่ว่าจะไม่มีใครรับรู้หรือไม่ก็ตาม (ค่าเฉลี่ยคือ 2.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.98)

ตาราง 4 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมสุจริต	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันทยอมเสียผลประโยชน์ตนเอง ดีกว่าต้องเอาเปรียบผู้อื่น	2.34	0.86	ส่วนใหญ่
2. ฉันทปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	2.71	0.57	ประจำ
3. เมื่อจำเป็นต้องจ่ายเงินสำรองไปก่อน ฉันทักเบิกเกินความเป็นจริง เพราะฉันทมีค่าใช้จ่ายส่วนเกินอื่น ๆ อีก*	2.50	0.81	ไม่เคย
รวม	2.52	0.75	ประจำ

*เป็นข้อคำถามเชิงลบที่มีการแปรผลเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมพอเพียงในภาพรวม

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินฯ มีระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมสุจริต โดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมประจำ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

พฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นประจำ คือ การปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง (ค่าเฉลี่ยคือ 2.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.57) และเมื่อจำเป็นต้องจ่ายเงินสำรองไปก่อน บุคลากรจะไม่เบิกเกินความเป็นจริง ถึงแม้ว่าจะมีค่าใช้จ่ายส่วนเกินอื่น ๆ อีก (ค่าเฉลี่ยคือ 2.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.81)

พฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นส่วนใหญ่ คือ การยอมเสียผลประโยชน์ตนเอง ดีกว่าต้องเอาเปรียบผู้อื่น (ค่าเฉลี่ยคือ 2.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.86)

ตาราง 5 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมจิตอาสา	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันทไม่ช่วยเหลือผู้อื่น เพราะทำให้เสียเวลาในการทำงาน*	2.61	0.60	ไม่เคย
2. ฉันทอาสาเข้าร่วมกิจกรรม เมื่อมีการประชาสัมพันธ์ขออาสาสมัครเป็นตัวแทนของหน่วยงาน	2.18	0.74	ส่วนใหญ่
3. ฉันทให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่มาขอความช่วยเหลือเท่าที่ฉันทสามารถช่วยเหลือได้	2.66	0.60	ประจำ
รวม	2.49	0.65	ส่วนใหญ่

*เป็นข้อคำถามเชิงลบที่มีการแปรผลเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมพอเพียงในภาพรวม

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินฯ มีระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมจิตอาสา โดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.4๓ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

พฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นประจำ คือ การให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่มาขอความช่วยเหลือเท่าที่ฉันสามารถช่วยเหลือได้ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.60) และบุคลากรยินดีช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่คิดว่าเป็นการทำให้เสียเวลา (ค่าเฉลี่ยคือ 2.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.60)

พฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นส่วนใหญ่ คือ การอาสาเข้าร่วมกิจกรรม เมื่อมีการประชาสัมพันธ์ขออาสาสมัครเป็นตัวแทนของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยคือ 2.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.74)

ตาราง 6 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญู จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมกตัญญู	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. เมื่อมีโอกาสได้ทำความดี แม้ไม่มีใครเห็น แต่ฉันจะเพื่อให้ตนเองรู้สึกภูมิใจ	2.62	0.57	ประจำ
2. เมื่อฉันได้รับความช่วยเหลือ ฉันจะแสดงความขอบคุณ	2.81	0.51	ประจำ
3. ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป	2.55	0.63	ประจำ
รวม	2.66	0.57	ประจำ

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินฯ มีระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมกตัญญู โดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมประจำ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

พฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นประจำ คือ 1) การแสดงความขอบคุณ เมื่อได้รับความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.51) 2) ความภูมิใจในตนเองเสมอ เมื่อได้ทำความดี แม้ไม่มีใครเห็น (ค่าเฉลี่ยคือ 2.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.57) และ 3) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป (ค่าเฉลี่ยคือ 2.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.63)

ตาราง 7 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

คุณธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. พอเพียง	2.48	0.73	ส่วนใหญ่
2. วินัย	2.42	0.76	ส่วนใหญ่
3. สุจริต	2.52	0.75	ประจำ
4. จิตอาสา	2.49	0.65	ส่วนใหญ่
5. กตัญญู	2.66	0.57	ประจำ
รวม	2.51	0.69	ประจำ

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบประเมินฯ มีระดับพฤติกรรมคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมประจำ (ค่าเฉลี่ยคือ 2.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.69) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมรายด้านพบว่า

พฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นประจำ อันดับที่ 1 คือ พฤติกรรมคุณธรรมกตัญญู (ค่าเฉลี่ยคือ 2.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.57) อันดับที่ 2 คือ พฤติกรรมคุณธรรมสุจริต (ค่าเฉลี่ยคือ 2.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.75) และ**พฤติกรรมที่บุคลากรทำเป็นส่วนใหญ่** อันดับที่ 1 คือ พฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา (ค่าเฉลี่ยคือ 2.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.65) อันดับที่ 2 คือ พฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง (ค่าเฉลี่ยคือ 2.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.73) อันดับที่ 3 คือ พฤติกรรมคุณธรรมวินัย (ค่าเฉลี่ยคือ 2.42 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.76) ซึ่งเห็นได้ว่าบุคลากรสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมืองมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมืองเป็นองค์กรคุณธรรมและสามารถเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่นๆ และประชาชนผู้รับบริการได้