

ผลงานวิชาการ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม  
กับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

โดย

นางสาวอมรรรัตน์ ไชยศิริรินทร์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ 142

กลุ่มข้อมูลและประเมินผล กองแผนงาน กรมอนามัย

ผลงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ 142

กลุ่มข้อมูลและประเมินผล กองแผนงาน กรมอนามัย

**กิตติกรรมประกาศ**

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข สำเร็จสมบูรณ์ได้ในครั้งนี้ ต้องขอขอบพระคุณหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ที่เมตตาให้คำชี้แนะแนวทางที่สำคัญในการศึกษาครั้งนี้ รวมถึงน้อง ๆ ทีมงานกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมและผู้ร่วมดำเนินการนางสาววันวิสา มหารมย์ ผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำข้อมูลผลการสำรวจในครั้งนี้

ขอขอบคุณบุคลากรกรมอนามัย และเครือข่ายงานจริยธรรม ที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจ สุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัวที่คอยสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจ

นางสาวอมรรัตน์ ไชยศิริรินทร์

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) การศึกษาในครั้งนี้ได้แก่บุคลากรในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๓,๒๖๗ คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่บุคลากรในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๓๕๖ คน จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมและการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ประกอบด้วย ๑) การนำองค์กร ๒) การดำเนินงาน ๓) ผลลัพธ์การดำเนินงาน และ ๔) ผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด การประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย ประกอบด้วย ๑) การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน ๒) การประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กร ๓) การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข และข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ และ ๔) การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งจะเป็นโยชน์ในการนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลจัดทำแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตกรมอนามัยต่อไป รวมทั้งปรับปรุงพัฒนาางานการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม และส่งเสริมการประพฤติตนของบุคลากร กรมอนามัย รวมทั้งการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย (ITA) เพื่อก้าวสู่เป้าหมาย “กรมอนามัยองค์กรคุณภาพ คู่คุณธรรม” ที่ยั่งยืนสืบไป

### ผลการศึกษาที่สำคัญ พบว่า

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่การนำองค์กร รองลงมาผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผลลัพธ์การดำเนินงาน

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ด้านการนำองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่มีการประชุมเพื่อประกาศเจตนารมณ์ที่จะขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน รองลงมา มีนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างมีส่วนร่วม ทั้งองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีการประชุมเพื่อทำบันทึกข้อตกลงของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ด้านการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่มีการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรด้านการยกย่องเชิดชู ส่งเสริมบุคคลต้นแบบ รองลงมา มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนส่งเสริมคุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” หรือวัฒนธรรมองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีการสะท้อนผลของประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มีการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานบนเว็บไซต์หน่วยงาน รองลงมา มีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบภายในส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีองค์ความรู้/นวัตกรรม/สื่อที่สามารถถ่ายทอดหรือขยายผลสู่หน่วยงานอื่น

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ด้านผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่มีการประกาศผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย (ITA) ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ รองลงมา มีการกำหนดระดับผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ อย่างชัดเจน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมีการวางแผนร่วมกันกับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อยกระดับผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย (ITA) ในปีต่อไป

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขและข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ รองลงมาการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใส เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กร

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขและข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ.๒๕๖๓ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าเมื่อทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .๖๑๐ และค่า P-value เท่ากับ .๐๐๐ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

คำสำคัญ หน่วยงานคุณธรรม, การประพฤติปฏิบัติตน

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ	ง
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
ความเป็นมา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ประโยชน์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	
ตอนที่ 1 การขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม	5
ตอนที่ 2 การประพุดิปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย	8
ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
<b>บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย</b>	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	11
เครื่องมือในการวิจัย	12
การเก็บรวบรวมข้อมูล	14
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	14
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	18
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม และการประพุดิปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	19
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม กับการประพุดิปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	27
<b>บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	
สรุปผลการวิจัย	29
อภิปรายผล	32
ข้อเสนอแนะ	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	33
ภาคผนวก	34

## บทที่ 1

## บทนำ

## ความเป็นมา

สังคมยุคโลกาภิวัตน์และกระแสแห่งประชาธิปไตยที่เน้นบทบาทของภาคประชาสังคม ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการและการจัดการภาครัฐจนมีการปฏิรูประบบราชการ หรือการบริการภาครัฐ (Public service reform) ให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิผล (Effectiveness) และมีประสิทธิภาพ (Efficiency) สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ที่มีความคาดหวังสูงขึ้น สำหรับการพัฒนาระบบราชการไทยได้เริ่มต้นอย่างจริงจังตั้งแต่ พ.ศ. 2545 ที่ผ่านมา มีการปฏิรูประบบราชการโดยนำหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance) โดยเฉพาะการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New public management) เข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบราชการของไทย และมีการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบราชการไทย เป็นกรอบแนวทางหลักในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 มาถึงปัจจุบันโดยการปฏิรูประบบราชการในปัจจุบันให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการของตัวข้าราชการ โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน จึงจะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการประสบผลสำเร็จ และนำไปสู่ประโยชน์แก่ประชาชนอย่างสูงสุด (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ., 2552)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม กำหนดให้รัฐพึงมีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 5 การรักษาราชการข้าราชการ มาตรา 78 ซึ่งบัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาราชการ ตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี ความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องต่อไปนี้

- (1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- (3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยา

ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข พ.ศ. 2560 โดยมีรายละเอียดดังนี้

- (1) ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
- (2) ยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง
- (3) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค
- (4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้
- (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (6) ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (7) ปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

กรมอนามัย ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์ เพื่อยกระดับการสร้างความสุขและสร้างคุณภาพพัน ต่อองค์กรให้กับบุคลากร และหน่วยงานในสังกัดอย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดเป็นกิจกรรมสำคัญ 2 กิจกรรม คือ 1) การคัดเลือกคนดีศรีอนามัยดีเด่นและคนดีประเภทต่างๆ เพื่อสรรหาคัดเลือกบุคลากรกรมอนามัย ที่มีจรรยาบรรณดีงาม มีการประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม และมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ 2) การประกวดหน่วยงานคุณธรรม เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย ได้สร้างสรรค์กลวิธีเพื่อการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ให้กับบุคลากร โดยมุ่งเป้าหมาย “หน่วยงานคุณภาพ คู่คุณธรรม” และสานต่อกระบวนการดังกล่าว ก้าวสู่เป้าหมาย “กรมอนามัย องค์กรคุณภาพ คู่คุณธรรม” ที่ยั่งยืนสืบไป

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักของประเทศในการดูแลสุขภาพประชาชน และมีภารกิจหลัก คือเป็นผู้อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี ซึ่ง ปาณิสรา ศรีโรจน์ (2559) ได้เสนอคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมอนามัย ตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2557 พบว่า มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร มีแนวโน้มลดลง ทำให้ภาพรวมผลการปฏิบัติราชการ มีแนวโน้มลดลงด้วย จากระดับดีกว่าเป้าหมายไปอยู่ในระดับเป็นไปตามเป้าหมาย อีกทั้งการจัดลำดับคะแนน ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับกรมในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข ทั้งหมด 9 หน่วยงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2553-2557 พบว่า กรมอนามัย มีผลการปฏิบัติ ราชการตามลำดับตั้งแต่ลำดับ ที่ 1 ลำดับที่ 4 และลำดับที่ 9 จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผลการปฏิบัติ ราชการกรมอนามัยลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ผู้วิจัยสนใจในการทำวิจัยเรื่องการขับเคลื่อนหน่วยงาน คุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข



### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมและการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

### สมมติฐานของการวิจัย

การขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมให้สอดคล้องกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

#### ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่บุคลากรในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 3,267 คน ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2564 (กรมอนามัย, 2564)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่บุคลากรในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 356 คน จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย

#### ขอบเขตระยะเวลา

กันยายน 2564 – ตุลาคม 2564

#### ตัวแปรที่ศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5) สถานภาพการทำงาน 6) หน่วยงานที่สังกัด

การขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) การดำเนินงาน 3) ผลลัพธ์การดำเนินงาน และ 4) ผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด

การประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย ประกอบด้วย 1) การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน 2) การประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กร 3) การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขและข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วย

จรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. 2563 และ 4) การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใส เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กรมอนามัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด

การขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม หมายถึง แนวคิด วิธีการในการดำเนินการขับเคลื่อนกิจกรรมของหน่วยงานคุณธรรม ประกอบด้วย การนำองค์กร การดำเนินงาน ผลลัพธ์การดำเนินงาน และผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด

การประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย หมายถึง แนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน การประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กร การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขและข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. 2563 และการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม และการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผู้ศึกษาค้นคว้าได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ตอนที่ 1 การขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม

ตอนที่ 2 การประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 การขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม

ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม

กรมวิชาการ ได้ให้ความหมายของคุณธรรมว่า คุณธรรมหมายถึง สิ่งที่มีคุณค่าอันใหญ่ ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ ดีงาม ซึ่งเป็นความปรารถนาที่ส่งผลให้เกิดการกระทำที่เป็นประโยชน์และความดีที่แท้จริงของสังคม อันได้แก่การ ปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางศาสนาคุณธรรมนั้น นับว่าเป็นค่านิยม เช่นกัน (กรมวิชาการ, 2539 : 15)

ประเวศ วะสี ให้ความหมายของ คุณธรรมจริยธรรมว่า คือ คุณสมบัติของความเป็นมนุษย์อันเป็นไปเพื่อความสุขของตนเองและการอยู่ร่วมกันอย่างศีลธรรม นอกจากนั้นยังกล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม คือ การเป็นผู้ที่มี จิตใจสูง ไม่เห็นแก่ตัวฝ่ายเดียวแสดงออกโดยการไม่เบียดเบียน มีความเมตตากรุณา มุ่งช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ (จรัส ถาวร, 2543 : 7 )

เจฟเฟอรี นิยามจริยธรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานของความดีความเลว เป็น พฤติกรรมที่มุ่งสู่ความดีและละเว้นในสิ่งที่เลวร้ายทั้งปวง (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543 : 163) ขณะ เดียวกับ บราวน์ให้นิยามจริยธรรม หมายถึง ระบบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคคลใช้ในการแยกแยะการกระทำ ที่ถูกต้อง ออกจากการกระทำผิด (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ, 2543 : 164)

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2544) ได้กล่าวถึงความหมาย ของคุณธรรมและจริยธรรมตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานว่า คุณธรรมหมายถึง สภาพคุณงามความดี จริยธรรม หมายถึงธรรม ที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติศีลธรรม กริยามารยาท ที่ควรประพฤติที่สอดคล้องกับความ ถูกต้อง

นภาพร ณ เชียงใหม่ และคณะ ให้ความหมายคุณธรรม จริยธรรม (Ethics ) ว่า เป็นคุณงามความดี สภาพที่เกื้อกูลการประพฤติธรรมและวิชาที่เกี่ยวกับการประพฤติ การประพฤติธรรม จะต้องประพฤติ อยู่ใน กุศลธรรมเท่านั้น ส่วนที่อกุศลธรรมไม่เรียกว่าเป็นการประพฤติที่ถูกต้องอัน ได้แก่ ศีลธรรม กฎเกณฑ์

ความถูกต้อง หรือหลักธรรมคำสั่งสอนในศาสนาต่าง ๆ สิ่งที่จะเป็น จริยธรรม จริยศาสตร์ได้ที่สำคัญที่สุดคือ คำสอนของศาสนา เพราะผู้ที่นับถือศาสนาย่อมถือว่าเป็นคนดีของสังคม เพราะศีลธรรมของศาสนาต่าง ๆ มีมาตรการของความ ประพฤติดีเป็นสากล แม้ว่าบางศาสนาจะสอนไม่เหมือนกันแต่จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ย่อมเหมือนกัน คือ ไม่ ขัดกับมาตรการของความประพฤติที่ดีเป็นสากล ความประพฤติตามความเชื่อทางศาสนาของผู้ที่ปฏิบัติย่อมได้รับ การยอมรับในการปฏิบัติตามมาตรฐานสากลมีค่าสูงขึ้น ลักษณะคุณธรรมจริยธรรมเป็นลักษณะที่สมบูรณ์แบบ สามารถตัดสินความดีความชั่วได้อย่างมีเหตุผล (นภาพร ฌ เชียงใหม่ และคนอื่น ๆ, 2547 : 5)

สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดี สิ่งที่ดี สิ่งที่ดีควรแก่การยกย่องและควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นในสังคม เช่น ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความประหยัด ส่วนจริยธรรมเป็นการนำคุณธรรมมาประพฤติปฏิบัติ แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

โคลเบอร์ก ( Kohlberg) ได้อธิบายถึง ผู้คนที่เผชิญหน้าสถานการณ์ยากลำบากทาง คุณธรรม จริยธรรม ไปตามระดับขั้นของคุณธรรม จริยธรรมที่มีอยู่ในแต่ละคนโดยจะพัฒนาไปสู่การมีคุณธรรมจริยธรรมในระดับที่ สูงขึ้นได้ของการมีเหตุผลในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลดังกล่าวนั้นจะแสดง ให้เห็นถึงแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคลที่มาจากระดับที่แตกต่างกัน บุคคลอาจมีการกระทำที่ คล้ายคลึงกันได้และบุคคลที่มีการกระทำที่เหมือนกันแต่เหตุผลที่อยู่เบื้องหลังของการกระทำอาจมีระดับของ คุณธรรม จริยธรรม แตกต่างกันได้ (นภาพร ฌ เชียงใหม่ และคนอื่น ๆ, 2547 : 19 – 21)

ทิสนา แคมมณีกล่าวถึงสภาพของคนในสังคมปัจจุบันว่าขาดคุณภาพในการใช้ชีวิตที่ดีเพราะไม่มีคุณสมบัติในเรื่องของการรู้จักพึ่งตนเอง การรู้จักอยู่อย่างพอเพียง การทำงานด้วยความขยัน อดทน การมีทักษะ บริหารจัดการการต่อสู้กับอุปสรรค การรู้จักแก้ปัญหาการแสวงหาความรู้การรู้จักนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน การรู้จักรวมกลุ่มการทำงานร่วมกัน การอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลและรู้จักพัฒนาตนเอง แต่เรากลับพบคนที่มี ความเกียจคร้าน ชอบเลี้ยงงาน ไม่อดทน ยอมแพ้ง่าย ๆ ชอบสบาย ๆ ชอบรวยทางลัด ทะเยอทะยาน พกวัตถุนิยม ฟุ่มเฟือย ไม่รู้จักประมาณตน ดังนั้น การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นของสังคมไทยใน ปัจจุบัน (ทิสนา แคม มณี, 2549 : 20)

บลูม ได้จำแนกจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่จุดมุ่งหมายทางด้าน พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) หรือด้านความรู้ความเข้าใจ จุดมุ่งหมายทางด้านทักษะพิสัย (Affective Domain) หรือด้าน จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกและเจตคติทางด้านจิตพิสัย บลูม (Bloom) ได้จำแนกจุดมุ่งหมายออกเป็น 4 ระดับ ซึ่ง สามารถอธิบายขั้นตอนสำคัญของการเกิดเจตคติและการพัฒนาลักษณะนิสัยได้ดังนี้

1. ขั้นการรับรู้ (Perceiving or Receiving) การที่บุคคลจะเกิดการพัฒนาลักษณะนิสัยใด ๆ ได้บุคคลนั้นจะต้องมีโอกาสได้รับรู้และใส่ใจในสิ่งนั้นๆ ก่อน ดังนั้น หากเราต้องการจะพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม หรือค่านิยม ใดๆ ให้แก่บุคคลเราจึงต้องพยายามจัดสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่ช่วย ให้บุคคลเกิดการรับรู้และความสนใจใน คุณธรรม จริยธรรม หรือค่านิยมนั้นๆ

2. ขั้นตอนการตอบสนอง (Responding) แม้บุคคลได้รับรู้และเกิดความสนใจในสิ่งนั้นแล้วแต่หากไม่มี โอกาสได้ตอบสนองต่อสิ่งนั้น ความสนใจในนั้นก็จะได้ไม่ได้รับการพัฒนาไปจนถึงระดับการพัฒนา

เป็นลักษณะนิสัย ดังนั้น ในการสอนจึงจำเป็นต้องพยายามให้บุคคลนั้น มีโอกาสตอบสนองต่อสิ่งนั้น และเกิดความรู้สึกพึงพอใจซึ่งจะ ช่วยให้บุคคลนั้น พัฒนาความสนใจที่มีอยู่ให้มากขึ้น

3. ขั้นการเห็นคุณค่า (Valuing) หากบุคคลมีโอกาสตอบสนองต่อสิ่งใด แล้วได้รับผลที่พึงพอใจบุคคลนั้น ก็จะเริ่มเห็นคุณค่าของสิ่งนั้น ดังนั้น หากเราสามารถจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคคลนั้นได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรม หรือค่านิยม ที่ต้องการก็จะช่วยให้บุคคลนั้นเห็นคุณค่าของการ ปฏิบัติและเต็มใจที่จะปฏิบัติเช่นนั้น ต่อไป

4. ขั้นการจัดระบบ (Organizing) การที่บุคคลเห็นคุณค่าของคุณธรรม จริยธรรม หรือ ค่านิยมใด ๆ แล้ว จะสามารถพัฒนาขึ้นไปเป็นลักษณะนิสัยได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องมีการนำไปปฏิบัติหรือนำไปใช้ในระบบชีวิตของตน จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยให้บุคคลนั้น ได้ก้าวไปสู่ขั้นสูงสุดของการพัฒนาทางด้านจิตพิสัย คือ การพัฒนาเป็น ลักษณะนิสัย

5. ขั้นการพัฒนาเป็นลักษณะนิสัย (Characterization) บุคคลที่สามารถปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม หรือค่านิยมที่ยึดถือในวิถีการดำเนินชีวิตของตนอย่างสม่ำเสมอ ในที่สุดก็จะพัฒนาถึงขั้น การเป็นลักษณะนิสัยของ ตนซึ่งนับเป็นขั้นสูงสุดของการพัฒนาทางด้านจิตพิสัย (บลูม, 1956 ; อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2549 : 21-22)

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การปลูกฝังและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมใด ๆ ให้แก่ บุคคลเพื่อให้เป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นสามารถทำได้ซึ่ง ทิศนา แคมมณีระบุไว้ 5 ประการคือ

1. จัดสิ่งเร้าให้บุคคลนั้นได้รับรู้และเกิดความสนใจในเรื่องที่ต้องการปลูกฝัง
2. จัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ที่ช่วยให้บุคคลนั้น ได้รับการตอบสนองในเรื่องนั้นและเกิดความ พึงพอใจ
3. ช่วยให้บุคคลเห็นคุณค่าของเรื่องนั้น โดยการช่วยให้เขาได้เห็นประโยชน์หรือเกิดความพึงพอใจใน ค่านิยมนั้น
4. ช่วยให้บุคคลนั้นมีโอกาสจัดระเบียบในการนำเรื่องนั้นไปใช้ระบบชีวิตของตน
5. ช่วยให้บุคคลนั้นได้ลงมือปฏิบัติตนตามค่านิยมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนกระทั่งปฏิบัติได้ตรง ลักษณะนิสัย (ทิศนา แคมมณี, 2549: 19-20)

เงื่อนไขการดำเนินงาน “หน่วยงานคุณธรรม” (กรมอนามัย, 2564)

1. ผู้บริหารมีนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทุกระดับ
2. มีการขับเคลื่อนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
3. มีกระบวนการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. การสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่สามารถถ่ายทอดหรือขยายผลไปสู่ หน่วยงานอื่นได้

การพิจารณาตัดสินหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย มีเกณฑ์การพิจารณาประกอบด้วย

**ส่วนที่ 1** การนำองค์กร คือ มีนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างมีส่วนร่วม ทั้งองค์กร

**ส่วนที่ 2** การดำเนินงาน คือ มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม คุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” หรือวัฒนธรรมองค์กร (HEALTH) การติดตามประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรด้านการยกย่องเชิดชู ส่งเสริมบุคคลต้นแบบ

**ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์การดำเนินงาน** คือ การเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานบนเว็บไซต์หน่วยงาน มีการขยายผลต่อยอดการดำเนินงาน โดยมีการเพิ่มประเด็นคุณธรรมเป้าหมายใน 3 มิติ เช่น

- การยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา
- หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- วิถีวัฒนธรรม ฯลฯ

และมีองค์ความรู้/นวัตกรรม/สื่อที่สามารถถ่ายทอดหรือขยายผลสู่หน่วยงานอื่น

**ส่วนที่ 4** ผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด คือ ผลการประเมินการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (รอบ 6 เดือนแรก)

## ตอนที่ 2 การประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย

กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย, 2563) ได้เขียน หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

**ด้านที่ 1 การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน** ประกอบด้วย

### 1.1 การครองตน

- (1) การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และความรับผิดชอบ
- (2) การประหยัดและเก็บออม
- (3) การรักษาระเบียบวินัย และเคารพกฎหมายซื่อสัตย์สุจริต
- (4) การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา เสียสละอุทิศตน
- (5) การมีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์

### 1.2 การครองคน

(1) ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มาติดต่องาน

- (2) ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นทีมสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ควาร่วมมือ
- (3) ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเต็มใจเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ
- (4) การเป็นผู้มีความเป็นธรรมซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น
- (5) การเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน

### 1.3 การครองงาน

- (1) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (2) ความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- (3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน
- (4) ความภาคภูมิใจในการทำงานและมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ
- (5) การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน

## ด้านที่ 2 การประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กร

### ประกอบด้วย

#### 2.1 Mastery : Health Model, Ethics

- เป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำ เป็นนายตนเอง ซื่อสัตย์ ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง และตรงต่อเวลา
- มีความรอบรู้ ทักษะ เป็นต้นแบบด้านสุขภาพ และสามารถถ่ายทอดได้

#### 2.2 Originality : Achievement, Learning

- กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์

#### 2.3 People Centered Approach: Trust, Harmony

- เข้าใจ เข้าถึง พร้อมให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

#### 2.4 Humility : Trust, Harmony

- มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อม ถ่อมตน ยกย่อง เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น
- มีความรับผิดชอบ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร และผูกพันในทีมองค์กร

## ด้านที่ 3 การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขและข้อบังคับ

### กรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. 2563 (MOPH : DOH Code of Conduct)

### ประกอบด้วย

- 3.1 ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 3.2 ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- 3.3 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- 3.4 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 3.5 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- 3.6 ยึดมั่นในสถาบันหลักและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพลเมืองที่ดีของประเทศ
- 3.7 ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### ด้านที่ 4 การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริตและ ประพฤตินมิชอบ ประกอบด้วย

- 4.1 เข้าร่วมกิจกรรมต่อต้านการทุจริต/การประกาศเจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติงาน
- 4.2 ปฏิบัติตนตามนโยบาย/มาตรการป้องกันการทุจริตของกรมอนามัย
- 4.3 ยึดถือประโยชน์ของทางราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และพวกพ้อง ไม่มีการเบิกเงินที่เกินจริงหรือเป็นเท็จ
- 4.4 ไม่รับสิ่งของ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง
- 4.5 ไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริต

#### ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิราประภา เกิดชา(2561) การรับรู้ประสิทธิผลองค์การ: ข้อค้นพบจากกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การจากการรับรู้ของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์และทำนายปัจจัยต่างๆ (ความผูกพันในงาน วัฒนธรรมองค์การ และสไตล์ผู้นำ) กับ การรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรกรมอนามัย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 280 คน โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ประสิทธิผลองค์การของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ว่าเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับมากกับประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ 1) ความผูกพันในงาน 2) วัฒนธรรมองค์การ และ 3) สไตล์ผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านความผูกพันในงาน (ความขยันขันแข็ง และความทุ่มเทในงาน) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (มุ่งผลสัมฤทธิ์และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) และด้านสไตล์ผู้นำ(พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ 66.8 และจากข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำมาพัฒนาองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อไป



### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมและการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่บุคลากรในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 3,267 คน ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2564 (กรมอนามัย, 2564)

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย ได้แก่ บุคลากรในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 356 คน จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย กำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนั้นสูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

E คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร } n &= \frac{3,267}{1+3,267(0.05)^2} \\ &= \frac{3,267}{1+3,267(0.0025)} \\ &= \frac{3,267}{9.1675} \\ &= 356.36 \text{ หรือ } 356 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 356 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร
3. กำหนดกรอบแนวคิด ขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ให้สอดคล้องครอบคลุมกับวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามศัพท์
4. ร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ ของทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
5. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ให้มีความครอบคลุมทางด้านเนื้อหา ความชัดเจนทางด้านภาษา หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และการใช้สำนวนภาษา เพื่อปรับปรุงครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)
7. นำแบบสอบถามด้านความเที่ยงตรง (Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบขั้นต้น (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)
8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

### ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ประกอบด้วย การนำองค์กร การดำเนินงาน ผลลัพธ์การดำเนินงาน และผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1970) โดยให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งกำหนดค่าคะแนนของคำตอบ ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- คะแนน 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย ประกอบด้วย การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน การประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กร การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข และ ข้อ บังคับ กรมอนามัย ว่า ด้วย จรรยา ข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. 2563 และการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1970) โดยให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งกำหนดค่าคะแนนของคำตอบ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

#### การหาคุณภาพเครื่องมือ

เมื่อนำแบบสอบถามเสนอผ่านผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับแนวความคิดทฤษฎีที่ต้องการวัด (Item Objective Congruence : IOC) ที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่า IOC หรือค่าดัชนีความสอดคล้อง จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์, 2551) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม จึงสามารถนำไปใช้สร้างแบบสอบถามได้ หลังจากนั้นจึงนำข้อคำถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรกรมอนามัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป (วิจิต อ้วน, 2550 : 98) พบว่า แบบสอบถามด้านการนำองค์กร มีค่าอำนาจจำแนก 0.645 - 0.841 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.861 แบบสอบถามด้านการดำเนินงาน มีค่าอำนาจจำแนก 0.814 - 0.940 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.936 แบบสอบถามด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน มีค่าอำนาจจำแนก 0.927 - 0.962 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.986 แบบสอบถามผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด มีค่าอำนาจจำแนก 0.961 - 0.961 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.980 แบบสอบถามด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มีค่าอำนาจจำแนก 0.588 - 0.737 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าอำนาจจำแนก 0.648 - 0.757 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.852 ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขและข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. 2563 มีค่าอำนาจจำแนก 0.580 - 0.743 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.872 และด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีค่าอำนาจจำแนก 0.760 - 0.813 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.894 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขแล้ว ทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูลที่ใช้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและดำเนินการตามลำดับขั้นตอน แบ่งออกเป็นข้อมูลแบบสอบถามจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองผ่าน Google form มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form ไปขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกรมอนามัย จำนวน 356 ชุด ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ เรียบร้อย จำนวน 356 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

### สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนที่ 1 ของแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด เป็นข้อมูลในระดับนามบัญญัติ (Nominal scale) และระดับอันดับ (Ordinal scale) วิเคราะห์ด้วยสถิติ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางเพื่ออธิบายปัจจัยทางด้านคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

2. ข้อมูลการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ประกอบด้วย การนำองค์กร การดำเนินงาน ผลลัพธ์การดำเนินงาน และผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ในส่วนที่ 2 ของแบบสอบถามเป็นข้อมูลระดับช่วงชั้น, อันตรภาค (Interval Scale) วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มา แปลความหมาย โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (นภาพรณ์ วายลม, 2558) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.66 \end{aligned}$$

จากการคำนวณหาอันตรภาคชั้นแล้ว

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย ประกอบด้วย การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน การประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กร การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขและข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ.2563 และการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ในส่วนของ 3 ของแบบสอบถามเป็นข้อมูลระดับช่วงชั้น, อันตรภาค (Interval Scale) วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มา แปลความหมาย โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (นภาพกรณ์ วายลม, 2558) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.66 \end{aligned}$$

จากการคำนวณหาอันตรภาคชั้นแล้ว

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนที่ 4 ของแบบสอบถามนำมาคำนวณวิเคราะห์ค่าสถิติ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) โดยดูจากจำนวนเรื่องและจำนวนคำตอบที่ได้จากการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

#### **สถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics)**

##### **1. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1**

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 เพื่อทดสอบว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันจะทดสอบด้วย สถิติสหสัมพันธ์ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม และการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดย การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาตามลำดับดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมและการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยการหาค่าสหสัมพันธ์

**สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิจัย**

- $\bar{X}$  หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ย
- S.D.* หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- n* หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- r* หมายถึง ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation)
- df* หมายถึง ชั้นของควมอิสระ (Degree of Freedom)
- \* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
- x111 หมายถึง การนำองค์กร
- x222 หมายถึง การดำเนินงาน
- x333 หมายถึง ผลลัพธ์การดำเนินงาน
- x444 หมายถึง ผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด
- y111 หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน
- y222 หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กร
- y333 หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข

และขอบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. 2563

y444 หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ

x หมายถึง การขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม

y หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage)

การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 356 คน ซึ่งผู้วิจัยได้สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	65	18.30
	หญิง	291	81.70
รวม		<b>356</b>	<b>100</b>
อายุ	20 - 29 ปี	34	9.55
	มากกว่า 29 - 39 ปี	92	25.84
	มากกว่า 39 - 49	89	25.00
	มากกว่า 49 ปี	141	39.61
รวม		<b>356</b>	<b>100</b>
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมปลาย .ม)6)	25	7.02
	มัธยมปลาย .ม)6)	37	10.39
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	28	7.87
	ปริญญาตรี	184	51.69
	ปริญญาโท	72	20.22
	สูงกว่าปริญญาโท	10	2.81
รวม		<b>356</b>	<b>100</b>
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	86	24.16
	5 - 10 ปี	58	16.29
	มากกว่า 10 - 15 ปี	25	7.02



	มากกว่า 15 - 20 ปี	33	9.27
	มากกว่า 20 ปี	154	43.26
<b>รวม</b>		<b>356</b>	<b>100</b>
สถานภาพการทำงาน	ข้าราชการ	228	64.05
	พนักงานราชการ	29	8.15
	ลูกจ้างประจำ	61	17.13
	พนักงานกระทรวง สาธารณสุข	38	10.67
<b>รวม</b>		<b>356</b>	<b>100</b>
หน่วยงานที่สังกัด	สถาบันพัฒนาสุขภาพ เขตเมือง	190	53.37
	กองกิจกรรมทางกายเพื่อ สุขภาพ	24	6.74
	ศูนย์อนามัยที่ สระบุรี 4	22	6.18
	ศูนย์อนามัยที่ ชลบุรี 6	20	5.62
	สำนักส่งเสริมสุขภาพ	14	3.93
	อื่นๆ	86	24.16
<b>รวม</b>		<b>356</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.70 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 18.30 ด้านอายุ ส่วนใหญ่มากกว่า 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.61 และอยู่ระหว่าง มากกว่า 39 – 49 คิดเป็นร้อยละ 25.00 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.69 และปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 20.22 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.26 และต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.16 สถานภาพการทำงาน ส่วนใหญ่ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 64.05 และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 17.13 ด้านหน่วยงานที่สังกัด ส่วนใหญ่สังกัดสถาบันพัฒนาสุขภาพ เขตเมือง คิดเป็นร้อยละ 53.37 และสังกัดอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 24.16

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมและการประพฤติปฏิบัติ ตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1.การนำองค์กร	4.21	0.75	มากที่สุด
2.การดำเนินงาน	4.16	0.75	มาก
3.ผลลัพธ์การดำเนินงาน	4.15	0.73	มาก
4.ผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด	4.20	0.78	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.18$  ,  $S.D.=0.72$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การนำองค์กร ( $\bar{X}=4.21$  ,  $S.D.=0.75$ ) รองลงมาผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด ( $\bar{X}=4.20$  ,  $S.D.=0.78$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผลลัพธ์การดำเนินงาน ( $\bar{X}=4.15$  ,  $S.D.=0.73$ )

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ด้านการนำองค์กร

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1. มีนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างมีส่วนร่วม ทั้งองค์กร	4.21	0.79	มากที่สุด
2. มีการประชุมเพื่อประกาศเจตนารมณ์ที่จะขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน	4.26	0.75	มาก
3. มีการประชุมเพื่อทำบันทึกข้อตกลงของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน	4.18	0.82	มาก
4. มีการจัดทำแผนการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมเป้าหมาย โดยมีการมอบหมายบุคลากรและผู้รับผิดชอบ	4.19	0.81	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.75</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ด้านการนำองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.21$  ,  $S.D.=0.75$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่มีการประชุมเพื่อประกาศเจตนารมณ์ที่จะขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน ( $\bar{X}=4.26$  ,  $S.D.=0.75$ ) รองลงมา มีนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างมีส่วนร่วม

ทั้งองค์กร ( $\bar{X}=4.21$  , S.D.=0.79) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีการประชุมเพื่อทำบันทึกข้อตกลงของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน ( $\bar{X}=4.18$  , S.D.=0.82)

**ตารางที่ 4.4** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ด้านการดำเนินงาน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม คุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” หรือวัฒนธรรมองค์กร	4.17	0.75	มากที่สุด
2. มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.80	มาก
3. มีการสะท้อนผลของประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	4.11	0.81	มาก
4. มีการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรด้านการยกย่องเชิดชู ส่งเสริมบุคคลต้นแบบ	4.19	0.79	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ด้านการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.16$  , S.D.=0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่มีการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรด้านการยกย่องเชิดชู ส่งเสริมบุคคลต้นแบบ ( $\bar{X}=4.19$  , S.D. = 0.79) รองลงมา มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม คุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” หรือวัฒนธรรมองค์กร ( $\bar{X}=4.17$  , S.D. = 0.75) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีการสะท้อนผลของประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X}=4.11$  , S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1.มีการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานบนเว็บไซต์หน่วยงาน	4.23	0.79	มากที่สุด
2.มีการขยายผลต่อยอดการดำเนินงาน เพิ่มประเด็นคุณธรรม เป้าหมายใน 3 มิติ เช่น -การยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา -หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง -วิถีวัฒนธรรม ฯลฯ	4.10	0.79	มาก
3.มีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบภายในหน่วยงาน	4.15	0.78	มาก
4.มีองค์ความรู้/นวัตกรรม/สื่อที่สามารถถ่ายทอดหรือขยายผลสู่หน่วยงานอื่น	4.10	0.81	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ,  $S.D. = 0.73$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่มีการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานบนเว็บไซต์หน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $S.D. = 0.79$ ) รองลงมา มีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบภายในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.15$ ,  $S.D. = 0.78$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีองค์ความรู้/นวัตกรรม/สื่อที่สามารถถ่ายทอดหรือขยายผลสู่หน่วยงานอื่น ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $S.D. = 0.81$ )

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ด้านผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1.มีการประกาศผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย )ITAให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ (	4.26	0.77	มากที่สุด
2.มีการนำผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย )ITAMAวิเคราะห์ร่วมกับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อ (พัฒนาผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	4.21	0.83	มาก
3.มีการวางแผนร่วมกันกับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อยกระดับผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย )ITAในปีต่อไป (	4.16	0.85	มาก

4.มีการกำหนดระดับผลสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย )ITA (ในปีต่อไปอย่างชัดเจน	4.17	0.81	มาก
5.มีการกำหนดระดับผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ อย่างชัดเจน	4.22	0.81	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.20</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ด้านผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $S.D. = 0.78$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่มีการประกาศผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย (ITA) ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $S.D. = 0.77$ ) รองลงมา มีการกำหนดระดับผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.22$ ,  $S.D. = 0.81$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีการวางแผนร่วมกันกับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อยกระดับผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย (ITA) ในปีต่อไป ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $S.D. = 0.85$ )

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1.การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน	4.42	0.56	มากที่สุด
2.การประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กร	4.38	0.56	มากที่สุด
3.การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขและข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. 2563	4.50	0.53	มากที่สุด
4.การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใส เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	4.45	0.64	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.53</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.44$ ,  $S.D. = 0.53$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขและข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ.2563 ( $\bar{X} = 4.50$ ,  $S.D. = 0.53$ )

รองลงมาการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ( $\bar{X} = 4.45$  , S.D.= 0.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กร ( $\bar{X} = 4.38$  , S.D.= 0.56)

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยการพึ่งตนเอง มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบจนสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและสังคม	4.44	0.62	มากที่สุด
2. ท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยความประหยัดและเก็บออมจนสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและสังคม	4.25	0.77	มากที่สุด
3. ท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยการรักษาวินัยและเคารพกฎหมายจนสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและสังคม	4.53	0.60	มากที่สุด
4.ท่านประพฤติปฏิบัติตนตามคุณธรรมของศาสนาที่นับถือจนสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและสังคม	4.46	0.65	มากที่สุด
5. ท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์จนสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและสังคม	4.50	0.66	มากที่สุด
6. ท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มาติดต่องาน	4.43	0.62	มากที่สุด
7.ท่านประพฤติปฏิบัติตนในการร่วมทำงานเป็นทีมสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ	4.37	0.64	มากที่สุด
8.ท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยการเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน	4.41	0.62	มากที่สุด
9.ท่านประพฤติปฏิบัติตนในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.48	0.61	มากที่สุด
10. ท่านประพฤติปฏิบัติตนในการทำงานด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	4.38	0.64	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.42</b>	<b>0.56</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D.= 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยการรักษาวินัยและเคารพกฎหมายจนสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและสังคม ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D.= 0.60) รองลงมาท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์จนสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและสังคม ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยความประหยัดและเก็บออมจนสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและสังคม ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กร

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ ซื่อสัตย์ ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง	4.32	0.64	มากที่สุด
2. ท่านเป็นผู้ที่มีความตรงต่อเวลา	4.40	0.64	มากที่สุด
3. ท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์	4.23	0.71	มากที่สุด
4.ท่านเข้าใจ เข้าถึง พร้อมให้บริการผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ	4.47	0.61	มากที่สุด
5.ท่านเป็นผู้มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน ยกย่อง เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น	4.47	0.60	มากที่สุด
6.ท่านเป็นผู้มีความรับผิดชอบ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร และผูกพันในทีมองค์กร	4.42	0.65	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.38</b>	<b>0.56</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ท่านเป็นผู้มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน ยกย่อง เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.60) รองลงมาท่านเข้าใจ เข้าถึง พร้อมให้บริการผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขและข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. 2563

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	4.50	0.61	มากที่สุด
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เสียสละอุทิศเวลาให้แก่ราชการจนงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	4.44	0.61	มากที่สุด
3. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความถูกต้องตามหลักวิชาการ/ พ ตามกฎหมายและตามพระราชบัญญัติที่กำหนดไว้วิชาชีพ	4.49	0.59	มากที่สุด
4. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	4.56	0.57	มากที่สุด
5. ท่านปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายของงานด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก	4.50	0.58	มากที่สุด
6. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีจิตบริการต่อผู้มาขอรับบริการอย่างเสมอภาค อย่างเท่าเทียม	4.56	0.58	มากที่สุด
7. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนรัฐธรรมนูญ	4.53	0.60	มากที่สุด
8. ท่านปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพลเมืองพลเมืองที่ดีของประเทศไทย	4.53	0.58	มากที่สุด
9. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยบูรณาการยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข	4.41	0.65	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.50</b>	<b>0.53</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข และข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. 2563 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ ,  $S.D. = 0.53$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 4.56$ ,  $S.D. = 0.57$ ) รองลงมาท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีจิตบริการต่อผู้มาขอรับบริการอย่างเสมอภาค อย่างเท่าเทียม ( $\bar{X} = 4.56$ ,  $S.D. = 0.58$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านปฏิบัติหน้าที่โดยบูรณาการยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ( $\bar{X} = 4.41$ ,  $S.D. = 0.65$ )



ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่อต้านการทุจริต/การประกาศเจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน	4.37	0.72	มากที่สุด
2. ท่านปฏิบัติตนตามนโยบาย/มาตรการป้องกันการทุจริตของกรมอนามัย	4.50	0.62	มากที่สุด
3. ท่านยึดถือประโยชน์ของทางราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และพวกพ้องไม่มีการเบิกเงินที่เกินจริงหรือเป็นเท็จ	4.51	0.68	มากที่สุด
4. ท่านไม่รับสิ่งของ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้	4.50	0.84	มากที่สุด
5. ท่านไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริต	4.37	0.82	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.45</b>	<b>0.64</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ ,  $S.D. = 0.64$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ท่านยึดถือประโยชน์ของทางราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และพวกพ้องไม่มีการเบิกเงินที่เกินจริงหรือเป็นเท็จ ( $\bar{X} = 4.51$ ,  $S.D. = 0.68$ ) รองลงมาท่านปฏิบัติตนตามนโยบาย/มาตรการป้องกันการทุจริตของกรมอนามัย ( $\bar{X} = 4.50$ ,  $S.D. = 0.62$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริต ( $\bar{X} = 4.37$ ,  $S.D. = 0.82$ )

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยการหาค่าสหสัมพันธ์

ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยการหาค่าสหสัมพันธ์

	x111	x222	x333	x444	y111	y222	y333	y444	x	y
x111	1	.889**	.850**	.884**	.566**	.534**	.521**	.537**	.950**	.584**
x222		1	.872**	.892**	.553**	.511**	.500**	.514**	.959**	.562**

x333			1	.877**	.600**	.567**	.551**	.551**	.943**	.613**
x444				1	.556**	.512**	.513**	.524**	.959**	.569**
y111					1	.865**	.858**	.755**	.596**	.937**
y222						1	.865**	.713**	.557**	.926**
y333							1	.801**	.546**	.949**
y444								1	.557**	.891**
x									1	.610**
y										1

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่าเมื่อทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .610 และค่า P-value เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมและการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.70 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 18.30 ด้านอายุ ส่วนใหญ่มากกว่า 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.61 และอยู่ระหว่าง มากกว่า 39 – 49 คิดเป็นร้อยละ 25.00 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.69 และปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 20.22 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.26 และต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.16 สถานภาพการทำงาน ส่วนใหญ่ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 64.05 และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 17.13 ด้านหน่วยงานที่สังกัด ส่วนใหญ่สังกัดสถาบันพัฒนาสุขภาพ เขตเมือง คิดเป็นร้อยละ 53.37 และสังกัดอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 24.16

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่การนำองค์กร ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.75) รองลงมาผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.78) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผลลัพธ์การดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.73)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ด้านการนำองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่มีการประชุมเพื่อประกาศเจตนารมณ์ที่จะขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.75) รองลงมา มีนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างมีส่วนร่วม ทั้งองค์กร ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.79) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีการประชุมเพื่อทำบันทึกข้อตกลง ของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.82)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ด้านการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่มีการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรด้านการยกย่องเชิดชู ส่งเสริมบุคคลต้นแบบ ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.79) รองลงมา มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม คุณธรรม “พอเพียง วินัย

สุจริต จิตอาสา” หรือวัฒนธรรมองค์กร ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.75) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีการสะท้อนผลของประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.81)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่มีการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานบนเว็บไซต์หน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.79) รองลงมา มีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบภายในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.78) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีองค์ความรู้/นวัตกรรม/สื่อที่สามารถถ่ายทอดหรือขยายผลสู่หน่วยงานอื่น ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.81)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ด้านผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่มีการประกาศผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย (ITA) ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.77) รองลงมา มีการกำหนดระดับผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.81) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีการวางแผนร่วมกันกับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อยกระดับผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย (ITA) ในปีต่อไป ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.85)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขและข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. 2563 ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.53) รองลงมา การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กร ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.56)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยการรักษาวินัยและเคารพกฎหมายจนสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและสังคม ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.60) รองลงมา ท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์จนสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและสังคม ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยความประหยัดและเก็บออมจนสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและสังคม ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.77)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพุดิปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านการประพุดิปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ท่านเป็นผู้มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน ยกย่อง เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.60) รองลงมาท่านเข้าใจ เข้าถึง พร้อมให้บริการผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.71)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพุดิปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านการประพุดิปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข และข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. 2563 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.57) รองลงมาท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีจิตบริการต่อผู้มาขอรับบริการอย่างเสมอภาค อย่างเท่าเทียม ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านปฏิบัติหน้าที่โดยบูรณาการยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3 ท่วง 2 เงื่อนไข ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.65)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประพุดิปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านการประพุดิปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริต และประพุดิมีขอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ท่านยึดถือประโยชน์ของทางราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และพวกพ้องไม่มีการเบิกเงินที่เกินจริงหรือเป็นเท็จ ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.68) รองลงมาท่านปฏิบัติตนตามนโยบาย/มาตรการป้องกันการทุจริตของกรมอนามัย ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.62) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริต ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.82)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าเมื่อทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพุดิปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .610 และค่า P-value เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

## อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .610 และค่า P-value เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจิระประภา เกิดชา(2561) การรับรู้ประสิทธิผลองค์การ : ข้อค้นพบจากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การจากการรับรู้ของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์และทำนายปัจจัยต่าง ๆ (ความผูกพันในงาน วัฒนธรรมองค์การ และสไตล์ผู้นำ) กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรกรมอนามัย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 280 คน โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ประสิทธิผลองค์การของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ว่าเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับมากกับประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ 1) ความผูกพัน ในงาน 2) วัฒนธรรมองค์การ และ 3) สไตล์ผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านความผูกพันในงาน (ความขยันขันแข็ง และความทุ่มเทในงาน) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (มุ่งผลสัมฤทธิ์และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) และด้านสไตล์ผู้นำ(พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ 66.8 และจากข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำมาพัฒนาองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1) จากผลการศึกษาทำให้ทราบถึงสหสัมพันธ์การขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เพราะฉะนั้นกรมอนามัย และหน่วยงานอื่นๆ สามารถนำผลไปสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การประกวดต่างๆ ของกรมอนามัยได้

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกตั้งแต่ระดับอธิบดีจนถึงผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประกวด ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขได้ต่อไปและประเมินตามสภาพการปฏิบัติจริงซึ่งจะมีคุณภาพยิ่งขึ้น

**บรรณานุกรม**

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ., 2552

กรมวิชาการ, 2539 : 15

ปาณิสรา ศรีดีโรมนต์, 2559, ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมอนามัย ตามคำรับรอง  
การปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 – 2557

จรัล ถาวร, 2543 : 7

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543 : 163 - 164

นภาพร ณ เชียงใหม่ และคนอื่น ๆ, 2547 : 5 – 21

ทิตินา แคม มณี, 2549 : 20

บลูม, 1956 ; อ้างถึงใน ทิตินา แคมมณี, 2549 : 19 – 22

นภาพรณ วายลม, 2558

ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์, 2551

วิจิต อุ๋อัน, 2550 : 98

ระบบฐานข้อมูลบุคลากรกรมอนามัย, 2564

คู่มือการคัดเลือกหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย ประจำปี 2564

หลักเกณฑ์การประพตปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย, กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

ภาคผนวก





กรมอนามัย  
DEPARTMENT OF HEALTH

คู่มือ  
การคัดเลือกหน่วยงานคุณธรรม  
กรมอนามัย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม  
กองการเจ้าหน้าที่



## คำนำ

กรมอนามัย ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์ เพื่อยกระดับการสร้างความสุขและสร้างคุณภาพพัน ต่อองค์กรให้กับบุคลากร และหน่วยงานในสังกัดอย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดเป็นกิจกรรมสำคัญ ๒ กิจกรรม คือ ๑) การคัดเลือกคนดี ศรีอนามัยดีเด่นและคนดีประเภทต่างๆ เพื่อสรรหา คัดเลือกบุคลากรกรมอนามัย ที่มีจรรยาบรรณดีงาม มีการประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม และมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ๒) การประกวดหน่วยงานคุณธรรม เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ได้สร้างสรรค์กลวิธีเพื่อการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ให้กับบุคลากร โดยมุ่งเป้าหมาย “หน่วยงานคุณภาพ คู่คุณธรรม” และสานต่อกระบวนการดังกล่าว ก้าวสู่เป้าหมาย “กรมอนามัย องค์กรคุณภาพ คู่คุณธรรม” ที่ยั่งยืนสืบไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ยิ่งขึ้น โดยในส่วนของ การ “คัดเลือกหน่วยงานคุณธรรม” มุ่งเน้นให้หน่วยงานดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต การขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) รวมถึงส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร (MOPH to HEALTH) และจรรยาบรรณข้าราชการ (Code of Conduct) อย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้การดำเนินงานยกระดับการสร้างความสุขและสร้างคุณภาพพันต่อองค์กรให้กับบุคลากร และหน่วยงานใน ๒ กิจกรรมดังกล่าว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ บรรลุสู่เป้าหมาย “กรมอนามัย องค์กรคุณภาพ คู่คุณธรรม” กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม จึงได้จัดทำคู่มือการคัดเลือก หน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อสื่อสาร เผยแพร่ให้หน่วยงานในสังกัด กรมอนามัย ใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ขับเคลื่อนการดำเนินงานต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่

พฤศจิกายน ๒๕๖๓

## สารบัญ

---

● หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑
• หลักการและเหตุผล	๑
• วัตถุประสงค์	๒
• กลุ่มเป้าหมาย	๒
• ระยะเวลาดำเนินการ	๒
• ประเภทและรางวัลที่ได้รับ	๒
• เงื่อนไขการดำเนินงาน “หน่วยงานคุณธรรม”	๒
• การพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย	๒
• วิธีการส่งใบสมัครและผลงาน	๕
• การประกาศผล	๕
• ใบสมัคร เข้ารับการคัดเลือกหน่วยงานคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๖
• แบบฟอร์มส่งผลงาน หน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๗

## หลักเกณฑ์

### การพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

#### หลักการและเหตุผล

“คุณธรรม” คือ สภาพคุณงามความดีที่อยู่ในจิตใจของคน นำสู่การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม เป็นคุณค่าและปัจจัยที่สำคัญของการสร้างความมั่นคงผาสุกของประเทศชาติและประชาชน สังคมใดที่ผู้นำประชาชนมีคุณธรรม สังคมนั้นจะเข้มแข็ง ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน หากสังคมใดผู้นำและประชาชนขาดซึ่งคุณธรรม สังคมนั้นย่อมจะอ่อนแอและอาจถึงขั้นล่มสลายได้ การพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศให้มีความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ได้นั้น จะต้องไม่ติดกับดักของ ความพอใจ กับตัวชี้วัดความเติบโตทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความสะดวกสบายทางวัตถุ เท่านั้น หากแต่ ต้องไปให้ถึงเป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนา คือต้องการให้เกิด “สังคมสันติสุข ประชาชนอยู่เย็น เป็นสุขร่วมกัน” หมายถึงประชาชนได้รับผลของการพัฒนาอย่างเป็นธรรมเป็นพลเมืองที่มีความสามารถและความดี เป็นพลังขับเคลื่อนให้สังคมเจริญและน่าอยู่เกิดเป็นสังคมคุณธรรม ดังนั้นการพัฒนาทุกระดับจึงต้องให้ความสำคัญ กับการพัฒนา “คน” เพราะคนเป็นทั้งเป้าหมายและพลังการขับเคลื่อนการพัฒนาทุกด้าน การพัฒนาคนที่สมดุล จะต้องให้คนมีทั้งคุณธรรมและความสามารถ หมายถึง เป็นคนดี คนเก่งในเวลาเดียวกัน

“หน่วยงานคุณธรรม” คือ หน่วยงานที่ดำเนินการประสบความสำเร็จ ทั้งในกระบวนการพัฒนา มีผู้นำและสมาชิกของหน่วยงานแสดงเจตนารมณ์ และมุ่งมั่นดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร และเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมสร้างสังคมคุณธรรม โดยมีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรยึดมั่นคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่สะท้อนการมีคุณธรรม คนมีความสุข องค์กรมีคุณภาพและคุณธรรมเชิงประจักษ์ มีองค์ความรู้สามารถถ่ายทอดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรต่างๆ และมีส่วนร่วมรณรงค์ ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายขององค์กรคุณธรรม

เป้าหมายของการพัฒนาหน่วยงานคุณธรรม เพื่อให้หน่วยงานมีบทบาทและสามารถสร้างคนดี เพื่อสังคมดี ส่งเสริมให้คนในองค์กร มีทัศนคติ วิธีคิด และการประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีเหมาะกับสังคมไทย มากขึ้น และองค์กรมีคุณค่าและประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินกิจการ ที่มีผลมาจากสมาชิกของหน่วยงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมอนามัย ได้อนุมัติให้กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพชีวิต การบริหารและพัฒนาบุคลากร หนึ่งในวัตถุประสงค์หลักของโครงการดังกล่าว คือการยกระดับองค์กรสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงาน และบุคคล ที่มีผลงานเด่น เป็นที่ประจักษ์ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ยึดหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล ที่สำคัญมีผลการดำเนินงานนำไปสู่การพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานกรมอนามัย มีการดำเนินงานที่มีคุณธรรมและธรรมาภิบาล บุคลากรเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข มีทัศนคติ วิธีคิด และการประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี
2. เพื่อยกย่องเชิดชูและสร้างขวัญกำลังใจแก่หน่วยงานที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี มีการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขยายผลไปสู่หน่วยงานอื่นได้

## กลุ่มเป้าหมาย

ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

## ระยะเวลาดำเนินการ

1. เปิดรับสมัครตั้งแต่บัดนี้ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
2. ส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือกหน่วยงานคุณธรรมกรมอนามัย ตั้งแต่ ๑ มีนาคม - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔
๓. ประกาศผลการตัดสิน ภายในเดือน มิถุนายน ๒๕๖๔

## ประเภทและรางวัลที่ได้รับ

### หน่วยงานคุณธรรม

- |  |                             |                |
|--|-----------------------------|----------------|
| ▪ รางวัลชนะเลิศ  | โล่ และเงินรางวัล ๘,๐๐๐ บาท | จำนวน ๑ รางวัล |
| ▪ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๑                             | โล่ และเงินรางวัล ๕,๐๐๐ บาท | จำนวน ๑ รางวัล |
| ▪ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๒                             | โล่ และเงินรางวัล ๓,๐๐๐ บาท | จำนวน ๑ รางวัล |
| ▪ ประกาศเกียรติคุณสำหรับหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา |                             |                |

## เงื่อนไขการดำเนินงาน “หน่วยงานคุณธรรม”

### หน่วยงานต้องดำเนินการตามรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหารมีนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
2. มีการขับเคลื่อนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ
๓. มีกระบวนการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๔. การสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่สามารถถ่ายทอดหรือขยายผลไปสู่หน่วยงานอื่นได้
๕. ให้หน่วยงานส่งผลงานหน่วยงานคุณธรรม ตามประเด็นการประเมิน พร้อมเขียนคำอธิบาย และส่งไฟล์หลักฐานเชิงประจักษ์ จำนวน ๑ ชุด เพื่อประกอบการพิจารณา

## การพิจารณาตัดสินหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย

คณะกรรมการคัดเลือกคนดีศรีอนามัยดีเด่น รอบ ๒ ประจำปี ๒๕๖๓ และหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่กรมอนามัยแต่งตั้งขึ้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินตามเกณฑ์ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

**เกณฑ์การให้คะแนน หน่วยงานคุณธรรม (รวม ๑๐๐ คะแนน)**

แนวทางการดำเนินการ	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	หลักฐานเชิงประจักษ์								
<b>ส่วนที่ ๑ การนำองค์กร (๓๐ คะแนน)</b>											
<p>■ มีนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างมีส่วนร่วม ทั้งองค์กร</p>	<p>๑) องค์กรมีการประชุมเพื่อประกาศเจตนารมณ์หรือข้อตกลงของผู้บริหาร และสมาชิกในองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน โดยมีบุคลากรเข้าร่วม ตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป</p>	๑๐	<p>๑. รายงานการประชุมฯ/การประกาศเจตนารมณ์ (๔ คะแนน)</p> <p>๒. หลักฐานการลงลายมือชื่อ หรือใบลงทะเบียนเข้าร่วมกิจกรรม (๖ คะแนน)</p> <table border="1"> <tr> <td>มากกว่า ร้อยละ ๕๐</td> <td>ร้อยละ ๒๐ - ๔๙</td> <td>น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐</td> </tr> <tr> <td>๖</td> <td>๔</td> <td>๒</td> </tr> </table>	มากกว่า ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๒๐ - ๔๙	น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐	๖	๔	๒		
มากกว่า ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๒๐ - ๔๙	น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐									
๖	๔	๒									
	<p>๒) องค์กรมีการกำหนดคุณธรรม เป้าหมายจาก “ปัญหาที่ยากแก้” และ “ความดีที่ยากทำ” ที่สอดคล้องกับคุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา หรือ วัฒนธรรมองค์กร (HEALTH) เช่น การใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัด มาปฏิบัติงานตรงเวลา การบริการด้วยความโปร่งใส มีจิตอาสาช่วยเหลือสังคม ฯลฯ โดยร่วมกันกำหนดคุณธรรม เป้าหมาย ไม่น้อยกว่า ๑ ประการ</p>	๑๐	<p>๑. รายงานการประชุมฯ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีโครงการ/กิจกรรมที่ขับเคลื่อนคุณธรรม ๔ ประการ หรือวัฒนธรรมองค์กร (HEALTH) (๙ คะแนน)</p> <table border="1"> <tr> <td>ครอบคลุม มากกว่า ๓ ประการ</td> <td>ครอบคลุม ๓ ประการ</td> <td>ครอบคลุม ๒ ประการ</td> <td>ครอบคลุม ๑ ประการ</td> </tr> <tr> <td>๙</td> <td>๗</td> <td>๕</td> <td>๓</td> </tr> </table>	ครอบคลุม มากกว่า ๓ ประการ	ครอบคลุม ๓ ประการ	ครอบคลุม ๒ ประการ	ครอบคลุม ๑ ประการ	๙	๗	๕	๓
ครอบคลุม มากกว่า ๓ ประการ	ครอบคลุม ๓ ประการ	ครอบคลุม ๒ ประการ	ครอบคลุม ๑ ประการ								
๙	๗	๕	๓								
	<p>๓) องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณธรรม เป้าหมาย โดยมีการมอบหมาย บุคลากรและผู้รับผิดชอบ</p>	๑๐	<p>๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน (๔ คะแนน)</p> <p>๒. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (๖ คะแนน)</p>								
<b>ส่วนที่ ๒ การดำเนินงาน (๔๐ คะแนน)</b>											
<p>■ มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม คุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” หรือ วัฒนธรรมองค์กร (HEALTH)</p>	<p>๔) องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป</p>	๑๐	<p>๑. แบบติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (รอบ ๖ เดือนแรก) (๕ คะแนน)</p> <p>๒. ผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ (๕ คะแนน)</p> <table border="1"> <tr> <td>มากกว่า ร้อยละ ๕๐</td> <td>ร้อยละ ๒๐ - ๔๙</td> <td>น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๓</td> <td>๐</td> </tr> </table>	มากกว่า ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๒๐ - ๔๙	น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐	๕	๓	๐		
มากกว่า ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๒๐ - ๔๙	น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐									
๕	๓	๐									

แนวทางการดำเนินการ	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	หลักฐานเชิงประจักษ์						
<p>■ การติดตามประเมินผล การดำเนินงานส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมใน องค์กรอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๕) องค์กรมีการจัดระบบติดตาม รายงาน ประเมินผลเพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่คุณธรรม เป้าหมาย</p>	๒๐	<p>๑. รายงานการวิเคราะห์ผลการ ดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (๑๐ คะแนน)</p> <p>๒. สรุปผลการประเมินการรับรู้/ ความพึงพอใจของหน่วยงาน (๑๐ คะแนน)</p>						
<p>■ มีการขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กรด้านการ ยกย่องเชิดชู ส่งเสริม บุคคลต้นแบบ</p>	<p>๖) องค์กรมีกระบวนการยกย่อง เชิดชู บุคคลที่ทำความดี หรือหน่วยงาน โครงการ กิจกรรมดีเด่น ในการส่งเสริม คุณธรรมเป้าหมายจนเป็นแบบอย่างได้ เช่น บุคคลคุณธรรม โครงการดีเด่นด้าน คุณธรรม ส่วนงานดีเด่นด้านคุณธรรม ฯลฯ (นอกเหนือจากคนดีศรีอนามัย)</p>	๑๐	<p>๑. ผลการคัดเลือกบุคคลหน่วยงาน โครงการ กิจกรรม ดีเด่น (๕ คะแนน)</p> <p>๒. ภาพถ่ายกิจกรรมการยกย่องเชิดชู (๕ คะแนน)</p>						
<b>ส่วนที่ ๓ ผลลัพธ์การดำเนินงาน (๓๐ คะแนน)</b>									
<p>■ การเปิดเผยข้อมูลผล การดำเนินงานบนเว็บไซต์ หน่วยงาน</p>	<p>๗) องค์กรมีการเปิดเผยข้อมูลผลการ ดำเนินงานตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่ กำหนดไว้ ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p>	๑๐	<p>แหล่งข้อมูล URL (link) มากกว่า ร้อยละ ๘๐ (๑๐ คะแนน)</p>						
<p>■ มีการขยายผลต่อยอด การดำเนินงาน โดยมีการ เพิ่ม ประเด็นคุณ ธรรม เป้าหมายใน ๓ มิติ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การยึดมั่นในหลักธรรม ทางศาสนา</li> <li>- หลัก ป ร ี ช ฎ า ของ เศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>- วิถีวัฒนธรรม ฯลฯ</li> </ul>	<p>๘) องค์กรมีการกำหนดประเด็นคุณธรรม เพิ่มเติมจากเรื่องที่ทำเนิกรไปแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ มิติ</p>	๑๐	<p>๑. รายงาน การ ป ระ ชู ม ฯ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. ประกาศ/มาตรการ กำหนด ประเด็นคุณธรรมเพิ่มเติม (๙ คะแนน)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">มากกว่า ๒ มิติ</td> <td style="text-align: center;">๒ มิติ</td> <td style="text-align: center;">๑ มิติ</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๙</td> <td style="text-align: center;">๖</td> <td style="text-align: center;">๓</td> </tr> </table>	มากกว่า ๒ มิติ	๒ มิติ	๑ มิติ	๙	๖	๓
มากกว่า ๒ มิติ	๒ มิติ	๑ มิติ							
๙	๖	๓							
<p>■ มี อ ง ค์ ค ว า ม ร ู้ / นวัตกรรม/สื่อที่สามารถ ถ่ายทอดหรือขยายผลสู่ หน่วยงานอื่น</p>	<p>๙) องค์กรมีการถอดองค์ความรู้จากการ ดำเนินงานองค์กรคุณธรรมเพื่อเผยแพร่ และสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอด ขยายผลไปสู่องค์กรอื่นๆ ได้</p>	ผ่าน/ไม่ผ่าน	<p>๑. เอกสารองค์ ความ ร ู้ ของ หน่วยงาน</p> <p>๒. ภาพกิจกรรมการเข้าศึกษาดูงาน จากหน่วยงานภายนอกหรือการเป็น วิทยากรให้แก่หน่วยงานอื่น</p>						

ส่วนที่ ๔ ผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด (๑๐ คะแนน) - เจ้าภาพตัวชี้วัดเป็นผู้ประเมิน -			
■ ผลการประเมินการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (รอบ ๖ เดือนแรก)	๑๐) ระดับความสำเร็จการดำเนินงาน คุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย (ITA)	๕	-
	๑๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ	๕	-
รวมคะแนน		๑๐๐	

- หมายเหตุ : ๑. หน่วยงานต้องได้รับการประเมินผลงานฯ ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป จึงจะผ่านการประเมินเป็นหน่วยงาน คุณธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. คณะกรรมการอาจมีการตรวจสอบข้อมูลเชิงลึก กรณีร้องเรียนเพื่อประกอบการพิจารณา

#### วิธีการส่งใบสมัครและผลงาน

๑. หน่วยงานส่งใบสมัครการประกวดหน่วยงานคุณธรรมกรมอนามัยนับตั้งแต่วันที่เปิดรับสมัคร ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ (วันปิดรับสมัคร)
๒. หน่วยงานที่ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดจะต้องจัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานตามเงื่อนไขการดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม เป็นไฟล์เอกสาร PDF ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ โดยใช้ตัวอักษร TH SarabunIT๙ ขนาด ๑๖ พอยท์
๓. ส่งผลงานทาง Email: [ethics@anamai.mail.go.th](mailto:ethics@anamai.mail.go.th) ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ (สามารถดาวน์โหลดคู่มือฯ และแบบฟอร์มได้ที่เว็บไซต์ “ระเบียบคุณธรรม กรมอนามัย” (<http://ethics.anamai.moph.go.th>))
๔. คณะกรรมการอาจขอข้อมูลเพิ่มเติมจากหน่วยงาน

#### การประกาศผล

ผลการตัดสินการประกวดจะแจ้งให้ผู้ได้รับรางวัล และหน่วยงานที่ได้รับรางวัลทราบโดยตรง รวมทั้งประกาศผลการคัดเลือกทางเว็บไซต์ “ระเบียบคุณธรรม กรมอนามัย” <http://ethics.anamai.moph.go.th> ภายในเดือน มิถุนายน ๒๕๖๔

#### การติดต่อสอบถาม

สอบถามรายละเอียดได้ที่ นางสาววันวิสา มหารมย์ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๔๐๓๕ - ๖, ๐๙ ๓๑๔๙ ๑๕๓๙ หรือดูรายละเอียดเพิ่มเติมที่เว็บไซต์ “ระเบียบคุณธรรม กรมอนามัย” <http://ethics.anamai.moph.go.th>





กรมอนามัย  
DEPARTMENT OF HEALTH

-ใบสมัคร-

เข้ารับการคัดเลือกหน่วยงานคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ชื่อหน่วยงาน.....  
ชื่อผลงาน (ถ้ามี) .....  
วัตถุประสงค์ที่สมัครเข้าประกวด .....  
ชื่อผู้ประสานงาน.....ตำแหน่ง.....  
กลุ่มงาน.....โทรศัพท์.....  
E-mail: .....

คำชี้แจง :

๑. ให้หน่วยงานที่ประสงค์จะสมัครเข้าร่วมประกวดหน่วยงานคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่งใบสมัครเข้าร่วมประกวดฯ พร้อมชื่อผลงาน ทาง E-mail: [ethics@anamai.mail.go.th](mailto:ethics@anamai.mail.go.th) ภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ (สามารถดาวน์โหลดเอกสารและแบบฟอร์มได้ที่เว็บไซต์ “ระเบียบคุณธรรมกรมอนามัย” (<http://ethics.anamai.moph.go.th>))

๒. ชื่อผลงานการประกวด สามารถเปลี่ยนแปลงได้จนถึงวันที่ปิดรับผลงานการประกวดหน่วยงานคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

หมายเหตุ: สอบถามข้อมูลรายละเอียดเพิ่มเติมที่  
นางสาววันวิสา มหารมย์  
กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่  
โทร. ๐ ๒ ๕๙๐ ๔๐๓๕ - ๖, ๐๙ ๓๑๔๙ ๑๕๓๙



แบบฟอร์ม

หน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย

\*\*\*\*\*

หน่วยงานที่ร่วมส่งผลงานเข้าร่วมประกวดจะต้องจัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับผลงาน เพื่อเป็นเอกสารประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

๑. ชื่อผลงาน .....

๒. เขียนวิธีการดำเนินงาน/รายงานผลการดำเนินงาน พร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์ ตามแบบฟอร์มส่งผลงานหน่วยงานคุณธรรม ตามเงื่อนไขการดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม ในแนวทาง/หลักเกณฑ์การพิจารณาตัดสินการประกวดหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๓. ชื่อหน่วยงาน.....

๔. ชื่อผู้ประสานงาน..... โทรศัพท์..... E-mail:

คำชี้แจง :

๑. ให้หน่วยงานที่ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดจะต้องจัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานตามเกณฑ์การประเมิน พร้อมแนบภาพประกอบและหลักฐาน เชิงประจักษ์ ตามเงื่อนไขการดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม เป็นไฟล์เอกสาร PDF ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ โดยใช้ตัวอักษร TH SarabunIT๙ ขนาด ๑๖ พอยท์

๒. โปรดส่งไฟล์ข้อมูลผลงานที่ส่งเข้าประกวดฯ ทาง ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : ethics@anamai.mail.go.th ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ (สามารถดาวน์โหลดเอกสารและแบบฟอร์มได้ที่เว็บไซต์ “ระเบียบคุณธรรมกรมอนามัย” (<http://ethics.anamai.moph.go.th>))

หมายเหตุ: สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมที่ นางสาววันวิสา มหารมย์ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐ ๒ ๕๙๐ ๔๐๓๕ - ๖, ๐๙ ๓๑๔๙ ๑๕๓๙

แบบฟอร์มส่งผลงานหน่วยงานคุณธรรม  
กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน.....

ชื่อผลงาน.....

ชื่อผู้ประสานงาน..... โทรศัพท์.....

E-mail:.....

ลำดับ	รายละเอียดเกณฑ์การตัดสิน	การดำเนินงาน		คำอธิบายการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์
		มี	ไม่มี		
๑	<b>การนำองค์กร</b>				
	๑) องค์กรมีการประชุมเพื่อประกาศเจตนารมณ์หรือข้อตกลงของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน โดยมีบุคลากรเข้าร่วม ตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป				
	๒) องค์กรมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมายจาก “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับคุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา หรือวัฒนธรรมองค์กร (HEALTH) เช่น การใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัด มาปฏิบัติงานตรงเวลา การบริการด้วยความโปร่งใส มีจิตอาสาช่วยเหลือสังคม ฯลฯ โดยร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า ๑ ประการ				
	๓) องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมเป้าหมาย โดยมีการมอบหมายบุคลากรและผู้รับผิดชอบ				
๒	<b>การดำเนินงาน</b>				
	๔) องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป				
	๕) องค์กรมีการจัดระบบติดตาม รายงาน ประเมินผลเพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่คุณธรรมเป้าหมาย				

ลำดับ	รายละเอียดเกณฑ์การตัดสิน	การดำเนินงาน		คำอธิบายการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์
		มี	ไม่มี		
	๖) องค์กรมีกระบวนการยกย่อง เชิดชู บุคคลที่ทำความดี หรือหน่วยงานโครงการ กิจกรรมดีเด่น ในการส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมายจนเป็นแบบอย่างได้ เช่น บุคคลคุณธรรม โครงการดีเด่นด้านคุณธรรม ส่วนงานดีเด่นด้านคุณธรรม ฯลฯ (นอกเหนือจากคนดีศรีอนามัย)				
<b>๓</b>	<b>ผลลัพธ์การดำเนินงาน</b>				
	๗) องค์กรมีการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป				
	๘) องค์กรมีการกำหนดประเด็นคุณธรรมเพิ่มเติมจากเรื่องที่ทำเนิ การไปแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ มิติ				
	๙) องค์กรมีการถอดองค์ความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมเพื่อเผยแพร่ และสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอดขยายผลไปสู่องค์กรอื่นๆ ได้				
<b>๔</b>	<b>ผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด</b>				
	๑๐) ระดับความสำเร็จการดำเนินงานคุณธรรม และความโปร่งใส กรมอนามัย (ITA)				
	๑๑) ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข				

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า รายละเอียดทั้งหมดที่ให้ไว้ในแบบฟอร์มนี้ ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ หากภายหลังคณะกรรมการพิจารณาอบรางวัลหน่วยงายคุณธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตรวจสอบว่าข้อใดเป็นเท็จ ข้าพเจ้ายินยอมให้คณะกรรมการพิจารณาอบรางวัลหน่วยงานคุณธรรม ตัดสิทธิ์ได้ทันที

(ลงชื่อ) .....(ผอ.สำนัก/กอง/ศูนย์)

(.....)

ตำแหน่ง .....

วัน/เดือน/ปี.....

# ข้อบังคับกรมอนามัย ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. 2563

## ข้อ 1 ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

- 1.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- 1.2 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เสียสละและอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการจนงานสำเร็จถูกต้องตามเป้าหมาย และมาตรฐานของงาน
- 1.3 มีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว
- 1.4 ปฏิบัติหน้าที่โดยตั้งอยู่ในความไม่ประมาท
- 1.5 รักษาและปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ



## ข้อ 5 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

- 5.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร และมีจิตบริการต่อผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม รวดเร็วและถูกต้อง โดยไม่คำนึงถึงฐานะ ต้นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา สังคม และการเมือง
- 5.2 ไม่กระทำการใดอันเป็นการช่วยเหลือ อุปถัมภ์ หรือเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- 5.3 ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง



## ข้อ 2 ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- 2.1 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความถูกต้องตามหลักวิชาการ/วิชาชีพ กฎหมาย กฎระเบียบ กรอบนโยบาย และปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- 2.3 ปกป้องผลประโยชน์ของทางราชการ
- 2.4 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของหน่วยงานราชการ



## ข้อ 3 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

- 3.1 กำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของแต่ละขั้นตอน
- 3.2 เปิดเผยหลักเกณฑ์ข้อมูล ขั้นตอน ระยะเวลา และวิธีการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ ตามกรอบของกฎหมาย ตามความเหมาะสมอย่างทั่วถึง และง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล
- 3.3 ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น หรืออันจะเป็นภัยต่อประชาชนและประเทศชาติ และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างเคร่งครัด
- 3.4 เก็บหลักฐานการปฏิบัติงานไว้พร้อมสำหรับการตรวจสอบ



## ข้อ 4 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

- 4.1 ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายของงาน ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท ใช้ความรู้ความสามารถ ด้วยความรอบคอบ ใส่ใจ รับผิดชอบ รวดเร็วทันเวลา รักษามาตรฐาน และมีคุณภาพ
- 4.2 สร้างทีมงานให้มีความเข้มแข็ง รู้รักสามัคคี ในการปฏิบัติหน้าที่และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 4.3 พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยใส่ใจและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 4.4 ปรับปรุงวิธีการกระบวนการทำงาน ตลอดจนกฎเกณฑ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการบริการประชาชน



## ข้อ 6 ยึดมั่นในสถาบันหลักและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพลเมืองที่ดีของประเทศ

- 6.1 เกิดคุณและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- 6.2 ปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- 6.3 คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน ให้เกียรติ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
- 6.4 ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า ตระหนัก และเป็นผู้มีน้ำในการรักษาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อให้สาธารณชนได้ใช้ประโยชน์ต่อไปอย่างยั่งยืน
- 6.5 เป็นต้นแบบที่ดีด้านสุขภาพ



## ข้อ 7 ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- 7.1 ความพอประมาณ : ดำรงอยู่และปฏิบัติตนด้วยความพอดีที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น
- 7.2 ความมีเหตุผล : ตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียง อย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ
- 7.3 การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว : เตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล
- 7.4 เงื่อนไขความรู้ : ตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความรู้รอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน มีความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ
- 7.5 เงื่อนไขคุณธรรม : ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญา ในการดำเนินชีวิต ไม่โลภ และไม่ตระหนี่





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๔๐๓๕

ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๗/ว ๕๗๕๗

วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

เลขานุการกรม

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการกองทุกกอง

ผู้อำนวยการศูนย์ทุกศูนย์

ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่ม

ผู้อำนวยการสถาบันทุกสถาบัน

ด้วยกองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ได้ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต และการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรให้ยึดมั่น ในหลักคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง มีพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ยกย่องเชิดชูหน่วยงาน ที่ดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม และบุคคลที่มีความประพฤติและผลงานเป็นที่ประจักษ์ ประกอบกับปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการ บริหารงานบุคคล และเพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากร จึงขอความอนุเคราะห์ บุคลากรกรมอนามัยตอบแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลและข้อเสนอแนะมาพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่าน แจ้งให้บุคลากรในสังกัดตอบแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม กับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ได้ที่ [www.shorturl.asia/vKPBA](http://www.shorturl.asia/vKPBA) หรือสแกน QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้ ตามจำนวนผู้ตอบ แบบสอบถามที่กำหนดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการภายในเวลาที่กำหนดดังกล่าว ต่อไปด้วย  
จะเป็นพระคุณ

(นางสาวละออ จินสุตะ)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย



## แบบสอบถาม

### เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรม อนามัย กระทรวงสาธารณสุข

#### คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรมกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

2. แบบสอบถามนี้มี 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และตอบคำถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านทั้งหมดผู้ศึกษาจะถือเป็นความลับ

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในหน้าข้อความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 20 - 29 ปี

2. มากกว่า 29 - 39 ปี

3. มากกว่า 39 - 49 ปี

4. มากกว่า 49 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6)

2. มัธยมปลาย (ม.6)

3. อนุปริญญา หรือ ปวส.

4. ปริญญาตรี

5. ปริญญาโท

6. สูงกว่าปริญญาโท

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี

2. 5 - 10 ปี

3. มากกว่า 10 - 15 ปี

4. มากกว่า 15 - 20 ปี

5. มากกว่า 20 ปี

5. สถานภาพการทำงาน

1. ข้าราชการ

2. พนักงานราชการ

3. ลูกจ้างประจำ

4. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

6. ตำแหน่ง .....

## 7. หน่วยงานที่สังกัด

- 1. สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
- 2. สำนักงานเลขาธิการกรม
- 3. กองการเจ้าหน้าที่
- 4. กองคลัง
- 5. กองแผนงาน
- 6. กลุ่มตรวจสอบภายใน
- 7. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- 8. ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ
- 9. ศูนย์สื่อสารสาธารณะ
- 10. สำนักส่งเสริมสุขภาพ
- 11. สำนักทันตสาธารณสุข
- 12. สำนักโภชนาการ
- 13. สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์
- 14. สำนักอนามัยผู้สูงอายุ
- 15. กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ
- 16. สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ
- 17. สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม
- 18. สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ
- 19. กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ
- 20. ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข
- 21. ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย
- 22. ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่
- 23. ศูนย์อนามัยที่ 2 พิษณุโลก
- 24. ศูนย์อนามัยที่ 3 นครสวรรค์
- 25. ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี
- 26. ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี
- 27. ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี
- 28. ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น
- 29. ศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี
- 30. ศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา
- 31. ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี
- 32. ศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช
- 33. ศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา
- 34. สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
- 35. ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ
- 36. ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม  
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

การขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ส่วนที่ 1 การนำองค์กร</b>					
1. มีนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างมีส่วนร่วม ทั้งองค์กร					
2. มีการประชุมเพื่อประกาศเจตนารมณ์ที่จะขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน					
3. มีการประชุมเพื่อทำบันทึกข้อตกลงของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน					
4. มีการจัดทำแผนการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมเป้าหมาย โดยมีการมอบหมายบุคลากรและผู้รับผิดชอบ					
<b>ส่วนที่ 2 การดำเนินงาน</b>					
1.มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม คุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” หรือวัฒนธรรมองค์กร					
2. มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
3. มีการสะท้อนผลของประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น					
4.มีการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรด้านกรยกย่องเชิดชู ส่งเสริมบุคคลต้นแบบ					
<b>ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์การดำเนินงาน</b>					
1.มีการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานบนเว็บไซต์หน่วยงาน					

2.มีการขยายผลต่อยอดการดำเนินงาน เพิ่ม ประเด็นคุณธรรมเป้าหมายใน 3 มิติ เช่น -การยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา -หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง -วิถีวัฒนธรรม ฯลฯ					
3.มีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบภายใน หน่วยงาน					
4.มีองค์ความรู้/นวัตกรรม/สื่อที่สามารถถ่ายทอด หรือขยายผลสู่หน่วยงานอื่น					
<b>ส่วนที่ 4 ผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด</b>					
1.มีการประกาศผลการดำเนินงานคุณธรรม และความโปร่งใส กรมอนามัย (ITA) ให้ บุคลากรในหน่วยงานทราบ					
2.มีการนำผลการดำเนินงานคุณธรรมและ ความโปร่งใส กรมอนามัย (ITA) มาวิเคราะห์ ร่วมกับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อพัฒนาผล การดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น					
3.มีการวางแผนร่วมกันกับบุคลากรใน หน่วยงานเพื่อยกระดับผลการดำเนินงาน คุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย (ITA) ในปีต่อไป					
4.มีการกำหนดระดับผลสำเร็จของการ ดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรม อนามัย (ITA) ในปีต่อไปอย่างชัดเจน					
5.มีการกำหนดระดับผลสำเร็จของการพัฒนา องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ อย่างชัดเจน					

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

การประพฤติปฏิบัติตน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านที่ 1 การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน</b>					
1. ท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยการพึ่งตนเอง มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบจนสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและสังคม					
2. ท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยความประหยัดและเก็บออมจนสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและสังคม					
3. ท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยการรักษาวินัยและเคารพกฎหมายจนสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและสังคม					
4. ท่านประพฤติปฏิบัติตนตามคุณธรรมของศาสนาที่น่าเชื่อถือจนสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและสังคม					
5. ท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์จนสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและสังคม					
6. ท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มาติดต่องาน					
7. ท่านประพฤติปฏิบัติตนในการร่วมทำงานเป็นทีมสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ					
8. ท่านประพฤติปฏิบัติตนด้วยการเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน					
9. ท่านประพฤติปฏิบัติตนในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					
10. ท่านประพฤติปฏิบัติตนในการทำงานด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง					

ด้านที่ 2 การประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมองค์กร					
1. ท่านเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ ซื่อสัตย์ ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง					
2. ท่านเป็นผู้ที่มีความตรงต่อเวลา					
3. ท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์					
4.ท่านเข้าใจ เข้าถึง พร้อมให้บริการผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ					
5.ท่านเป็นผู้มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน ยกย่องเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น					
6.ท่านเป็นผู้มีความรับผิดชอบ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร และผูกพันในทีมองค์กร					
ด้านที่ 3 การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขและข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ.2563					
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน					
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เสียสละอุทิศเวลาให้แก่ราชการจนงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					
3. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความถูกต้องตามหลักวิชาการ/วิชาชีพ ตามกฎหมายและตามพระราชบัญญัติที่กำหนดไว้					
4.ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้					
5.ท่านปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายของงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก					
6.ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีจิตบริการต่อผู้มาขอรับบริการอย่างเสมอภาค อย่างเท่าเทียม					
7.ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนรัฐธรรมนูญ					
8.ท่านปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพลเมืองพลเมืองที่ดีของประเทศไทย					
9. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยบูรณาการยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข					

ด้านที่ 4 การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ					
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่อต้านการทุจริต/การประกาศเจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน					
2. ท่านปฏิบัติตามนโยบาย/มาตรการป้องกันการทุจริตของกรมอนามัย					
3. ท่านยึดถือประโยชน์ของทางราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และพวกพ้องไม่มีการเบิกเงินที่เกินจริงหรือเป็นเท็จ					
4. ท่านไม่รับสิ่งของ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้					
5. ท่านไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริต					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงสำหรับการให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(.....)

ผู้วิจัย