



รายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ
พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู
กองบริหารการคลังและพัสดุ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย
5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	6	14.63
หญิง	35	85.37
2. กลุ่มบุคลากร		
ข้าราชการ	4	9.76
ลูกจ้างประจำ	0	0.00
พนักงานราชการ	15	36.59
พนักงานสถาบันฯ	10	24.39
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00
จ้างเหมาบริการ	12	29.27
3. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3	7.32
26 - 36 ปี	20	48.78
37 - 47 ปี	6	14.63
48 ปี ขึ้นไป	12	29.27
4. การศึกษา		
อนุปริญญา/เทียบเท่า	1	2.44
ปริญญาตรี	34	82.93
ปริญญาโท	6	14.63
ปริญญาเอก	0	0.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กองบริหารการคลังและพัสดุมีผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รวมทั้งสิ้น 41 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 35 คน (ร้อยละ 85.37) และเพศชาย จำนวน 6 คน (ร้อยละ 14.63)

เมื่อพิจารณาตามกลุ่มบุคลากร พบว่า เป็นพนักงานราชการมากที่สุด จำนวน 15 คน (ร้อยละ 36.59) รองลงมา ได้แก่ จ้างเหมาบริการ จำนวน 12 คน (ร้อยละ 29.27) พนักงานสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 10 คน (ร้อยละ 24.39) และข้าราชการ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 9.76) โดยไม่มีผู้ตอบแบบประเมินที่เป็นลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26–36 ปี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 48.78) รองลงมา ได้แก่ อายุ 48 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน (ร้อยละ 29.27) อายุ 37–47 ปี จำนวน 6 คน (ร้อยละ 14.63) และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 7.32)

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 34 คน (ร้อยละ 82.93) รองลงมา ได้แก่ ปริญญาโท จำนวน 6 คน (ร้อยละ 14.63) และอนุปริญญา/เทียบเท่า จำนวน 1 คน (ร้อยละ 2.44) โดยไม่มีผู้ตอบแบบประเมินที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

ตารางที่ 2 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมพอเพียง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. ฉันคำนึงถึงการนำกระดาษที่ใช้แล้ว กลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) การถอดปลั๊ก เครื่องใช้ไฟฟ้าหลังเลิกงาน การปิดสวิตช์หลอดไฟแสงสว่างทุกครั้งที่ไม่ใช้งาน การ เปิด-ปิด เครื่องปรับอากาศตามช่วงเวลา	2.61	0.58	ประจำ
2. ฉันร่วมกิจกรรมรับประทานอาหาร กลางวันร่วมกันทุกครั้งที่มีโอกาส	2.61	0.62	ประจำ
3. ในการใช้รถยนต์สำนักงานฯ ฉันจะวางแผนเพื่อให้สามารถทำงานได้หลาย งาน หรือไป ปฏิบัติงานพร้อมกันได้หลายคน	2.56	0.63	ประจำ
4. ฉันคำนึงถึงการใช้ทรัพย์สินของทาง ราชการอย่างคุ้มค่าทุกครั้ง	2.24	0.85	ส่วนใหญ่
5. ฉันมุ่งมั่นที่จะดำรงชีวิตด้วยความ พอเพียง พอใจในสถานะเท่าที่เป็นอยู่ อย่างมีความสุข	2.49	0.50	ส่วนใหญ่
6. ฉันใช้ชีวิตอย่างพอเพียงสามารถจัดการ รายรับรายจ่ายของตนเองได้อย่าง เหมาะสม	2.56	0.50	ประจำ
รวม	2.51	0.61	ประจำ

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมพอเพียง โดยรวมอยู่ในระดับประจำ (ค่าเฉลี่ย = 2.51, S.D. = 0.61) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านความพอเพียงในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติเป็นประจำ ได้แก่ การคำนึงถึงการนำกระดาษกลับมาใช้ซ้ำ การประหยัดพลังงานและการใช้เครื่องใช้ไฟฟ้าอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 2.61, S.D. = 0.58) การร่วมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันเมื่อมีโอกาสด (ค่าเฉลี่ย = 2.61, S.D. = 0.62) การวางแผนการใช้รถยนต์ราชการให้เกิดความคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย = 2.56, S.D. = 0.63) และการจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 2.56, S.D. = 0.50)

สำหรับพฤติกรรมที่อยู่ในระดับส่วนใหญ่ ได้แก่ การคำนึงถึงการให้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย = 2.24, S.D. = 0.85) และการดำรงชีวิตตามหลักความพอเพียง พอใจในสถานะของตนเองอย่างมีความสุข (ค่าเฉลี่ย = 2.49, S.D. = 0.50) ซึ่งยังเป็นประเด็นที่หน่วยงานสามารถส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 3 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมวินัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. ฉันนำองค์ความรู้เกี่ยวกับงานด้านการให้บริการที่ดีมาปฏิบัติในการทำงาน	2.59	0.54	ประจำ
2. ฉันทำงานเป็นทีมและคอยช่วยเหลือซึ่ง กันและกันในการทำงาน	2.17	1.01	ส่วนใหญ่
3. ฉันปฏิบัติตามราชการโดยคำนึงถึงผลกระทบ ที่อาจเกิดต่อประชาชน อย่างรอบด้าน	2.71	0.45	ประจำ
4. ในการปฏิบัติหน้าที่ ฉันคำนึงถึง ประโยชน์ของประชาชน ประโยชน์ของหน่วยงาน ประโยชน์ของทางราชการ เป็นอันดับแรก	2.85	0.35	ประจำ
5. ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ให้ เร็วหรือช้ากว่าเดิม เท่าที่จะทำได้	2.37	0.82	ส่วนใหญ่
6. ฉันร่วมกิจกรรมทำบุญทุกครั้งในโอกาส วันสำคัญทางศาสนา	2.24	0.69	ส่วนใหญ่
รวม	2.49	0.64	ส่วนใหญ่

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมวินัย โดยรวมอยู่ในระดับส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ย = 2.49, S.D. = 0.64) สะท้อนว่าบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามหลักวินัยในการปฏิบัติงานและการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติเป็นประจำ ได้แก่ การคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน หน่วยงาน และทางราชการเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 2.85, S.D. = 0.35) การปฏิบัติตามราชการโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อประชาชนอย่างรอบด้าน (ค่าเฉลี่ย = 2.71, S.D. = 0.45) และการนำองค์ความรู้ด้านการให้บริการที่ดีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.59, S.D. = 0.54)

สำหรับพฤติกรรมที่อยู่ในระดับส่วนใหญ่ ได้แก่ การมีความมุ่งมั่นในการมาปฏิบัติหน้าที่ให้เร็วหรือช้ากว่าเดิมเท่าที่จะทำได้ (ค่าเฉลี่ย = 2.37, S.D. = 0.82) การร่วมกิจกรรมทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา

(ค่าเฉลี่ย = 2.24, S.D. = 0.69) และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.17, S.D. = 1.01) ซึ่งเป็นประเด็นที่หน่วยงานควรส่งเสริมเพิ่มเติม เพื่อยกระดับพฤติกรรมด้านวินัยให้เกิดการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอมากขึ้น ทั้งนี้ ข้อการทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่อนข้างสูง (S.D. = 1.01) แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น จึงอาจสะท้อนถึงความแตกต่างของการปฏิบัติในแต่ละบุคคลหรือบริบทของการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมสุจริต	$\bar{x}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ในการปฏิบัติงานฉันจะไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	2.44	1.01	ส่วนใหญ่
2. ฉันมีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีการเป็น ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้บริการประชาชนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	2.88	0.33	ประจำ
3. ฉันมีจุดยืนที่ชัดเจน ในการต่อต้านการทุจริต แม้บางครั้งต้องเดือดร้อน	2.29	0.92	ส่วนใหญ่
4. ฉันยึดมั่นทำความดี แม้จะอยู่ใน สถานการณ์ยากลำบาก	2.80	0.40	ประจำ
5. ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป	2.22	0.78	ส่วนใหญ่
6. ฉันภูมิใจในตนเองเสมอ เมื่อได้ทำความดีแม้ไม่มีใครเห็น	2.73	0.59	ประจำ
7. ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม เพราะไม่ต้องการให้ประชาชนหรือสังคมเดือดร้อน	2.83	0.38	ประจำ
8. ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	2.54	0.74	ประจำ
รวม	2.59	0.64	ประจำ

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมสุจริต โดยรวมอยู่ในระดับประจำ (ค่าเฉลี่ย = 2.59, S.D. = 0.64) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติเป็นประจำ ได้แก่ การมีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งให้บริการประชาชนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ และไม่เลือกปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 2.88, S.D. = 0.33) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมเพื่อไม่ให้ประชาชนหรือสังคมได้รับความเดือดร้อน (ค่าเฉลี่ย = 2.83, S.D. = 0.38) การยึดมั่นทำความดีแม้อยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก (ค่าเฉลี่ย = 2.80, S.D. = 0.40) การภูมิใจในตนเองเมื่อได้ทำความดีแม้ไม่มีใครเห็น (ค่าเฉลี่ย = 2.73, S.D. = 0.59) และการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง (ค่าเฉลี่ย = 2.54, S.D. = 0.74)

สำหรับพฤติกรรมที่อยู่ในระดับส่วนใหญ่ ได้แก่ การไม่รับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) (ค่าเฉลี่ย = 2.44, S.D. = 1.01) การมีจุดยืนที่ชัดเจนในการต่อต้านการทุจริต แม้บางครั้งต้องเผชิญกับความยากลำบาก (ค่าเฉลี่ย = 2.29, S.D. = 0.92) และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย = 2.22, S.D. = 0.78) ซึ่งเป็นประเด็นที่หน่วยงานควรส่งเสริมอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความตระหนักและความมั่นใจในการยึดมั่นหลักคุณธรรมและความสุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ ข้อการไม่รับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่อนข้างสูง (S.D. = 1.01) แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นหรือระดับการปฏิบัติที่แตกต่างกัน จึงควรสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย No Gift Policy ให้เกิดการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 5 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมจิตอาสา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. ฉันร่วมดำเนินโครงการรับบริจาคโลหิต ด้วยความภาคภูมิใจทุกครั้งเพื่อช่วยเหลือคนอื่น	0.66	0.87	ส่วนน้อย
2. หน่วยงานสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม จิตอาสาอย่างสม่ำเสมอ	2.56	0.54	ประจำ
3. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมทุกครั้งที่มีโอกาส	2.49	0.59	ส่วนใหญ่
4. กิจกรรม 5 ส และ Big Cleaning Day ทุกวันศุกร์ ฉันได้ทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอแม้ไม่ใช่วันที่กำหนด	1.37	1.08	ส่วนน้อย
5. เมื่อทำงานหรือร่วมกิจกรรมใด ๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้นอย่างสม่ำเสมอ	2.68	0.47	ประจำ
6. ฉันลดการใช้พลาสติก และแยกขยะ เพื่อนำไปทำประโยชน์ต่อไป	2.51	0.70	ประจำ
7. ฉันยินดีในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม หรือบริจาคเงินสิ่งของแก่ผู้ที่ด้อยโอกาสกว่า	2.44	0.59	ส่วนใหญ่
รวม	2.10	0.69	ส่วนใหญ่

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมจิตอาสา โดยรวมอยู่ในระดับส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ย = 2.10, S.D. = 0.69) สะท้อนว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านจิตอาสาอยู่ในระดับที่ดี และมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังมีบางพฤติกรรมที่สามารถส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอมากขึ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติเป็นประจำ ได้แก่ การทุ่มเทความพยายามในการทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.68, S.D. = 0.47) การที่หน่วยงานสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.56, S.D. = 0.54) และการลดการใช้พลาสติกและแยกขยะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อ (ค่าเฉลี่ย = 2.51, S.D. = 0.70)

สำหรับพฤติกรรมที่อยู่ในระดับ ส่วนใหญ่ ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ทุกครั้งที่มีโอกาส (ค่าเฉลี่ย = 2.49, S.D. = 0.59) และการยินดีเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมหรือบริจาคเงินและสิ่งของแก่ผู้ด้อยโอกาส (ค่าเฉลี่ย = 2.44, S.D. = 0.59)

ขณะที่พฤติกรรมที่อยู่ในระดับ ส่วนน้อย ได้แก่ การร่วมดำเนินโครงการรับบริจาคโลหิต (ค่าเฉลี่ย = 0.66, S.D. = 0.87) และการปฏิบัติกิจกรรม 5 ส และ Big Cleaning Day อย่างสม่ำเสมอแม้นอกวันที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 1.37, S.D. = 1.08) ซึ่งเป็นประเด็นที่หน่วยงานสามารถพิจารณาส่งเสริมและสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้มากขึ้น ทั้งนี้ ข้อกิจกรรม 5 ส และ Big Cleaning Day มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่อนข้างสูง (S.D. = 1.08) แสดงให้เห็นว่าระดับการปฏิบัติของบุคลากรยังแตกต่างกันค่อนข้างมาก จึงควรสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ผลการประเมินในข้อ "การร่วมดำเนินโครงการรับบริจาคโลหิต" อาจได้รับผลจากข้อจำกัดส่วนบุคคลของผู้ตอบ เช่น สภาวะสุขภาพ อายุ หรือข้อจำกัดทางการแพทย์ที่ทำให้ไม่สามารถบริจาคโลหิตได้ จึงไม่ควรใช้ผลการประเมินข้อนี้เพียงข้อเดียวในการสะท้อนระดับจิตอาสาของบุคลากร แต่ควรพิจารณาร่วมกับผลการประเมินในข้ออื่น ๆ ด้านจิตอาสาประกอบกัน

ตารางที่ 6 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญู จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมกตัญญู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันดูแลบิดามารดาด้วยความรักและเอาใจใส่	2.88	0.33	ประจำ
2. ฉันยินดีเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้รับการยกย่องหรือเป็นแบบอย่างที่ดี	2.90	0.30	ประจำ
3. ฉันเสียสละเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือผู้อื่น เคารพกฎระเบียบ และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	2.78	0.41	ประจำ
รวม	2.85	0.35	ประจำ

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมกตัญญู โดยรวมอยู่ในระดับประจำ (ค่าเฉลี่ย = 2.85, S.D. = 0.35) สะท้อนว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านความกตัญญู ความเสียสละ และการเคารพผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับประจำ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยินดีเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้รับการยกย่องหรือเป็นแบบอย่างที่ดี (ค่าเฉลี่ย = 2.90, S.D. = 0.30) รองลงมา คือ การดูแลบิดามารดาด้วยความรักและเอาใจใส่ (ค่าเฉลี่ย = 2.88, S.D. = 0.33) และ การเสียสละเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือผู้อื่น เคารพกฎระเบียบ และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน (ค่าเฉลี่ย = 2.78, S.D. = 0.41)

ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรของกองบริหารการคลังและพัสดุให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมด้านกตัญญู ทั้งในด้านครอบครัว การยอมรับและชื่นชมความดีของผู้อื่น รวมถึงการเสียสละและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างรับผิดชอบ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรมอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 7 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

คุณธรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. พอเพียง	2.51	0.61	ประจำ
2. วินัย	2.49	0.64	ส่วนใหญ่
3. สุจริต	2.59	0.64	ประจำ
4. จิตอาสา	2.10	0.69	ส่วนใหญ่
5. กตัญญู	2.85	0.35	ประจำ
รวม	2.51	0.59	ประจำ

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีพฤติกรรมตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการโดยรวมอยู่ในระดับประจำ (ค่าเฉลี่ย = 2.51, S.D. = 0.59) สะท้อนว่าบุคลากรของกองบริหารการคลังและพัสดุมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมอยู่ในระดับที่ดีและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณธรรมที่มีระดับพฤติกรรม ประจำ ได้แก่ คุณธรรมกตัญญู (ค่าเฉลี่ย = 2.85, S.D. = 0.35) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ คุณธรรมสุจริต (ค่าเฉลี่ย = 2.59, S.D. = 0.64) และ คุณธรรมพอเพียง (ค่าเฉลี่ย = 2.51, S.D. = 0.61) ขณะที่ คุณธรรมวินัย (ค่าเฉลี่ย = 2.49, S.D. = 0.64) และ คุณธรรมจิตอาสา (ค่าเฉลี่ย = 2.10, S.D. = 0.69) อยู่ในระดับส่วนใหญ่

ผลการประเมินแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของกองบริหารการคลังและพัสดุมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะด้านกตัญญู สุจริต และพอเพียง ขณะที่ด้านวินัยและจิตอาสายังเป็นประเด็นที่หน่วยงานสามารถส่งเสริมผ่านกิจกรรมองค์กรคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการปฏิบัติให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินการรับรู้และเข้าใจในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2564

ข้อ	พฤติกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ให้บริการด้วยความเต็มใจยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ และเคารพศักดิ์ศรีของทุกคน ทุกบทบาท	19	46.34
2	ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรมมีเหตุผล กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง	15	36.59
3	ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา	28	68.29
4	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นพร้อมที่จะแก้ไขเมื่อพบข้อผิดพลาด	19	46.34

ข้อ	พฤติกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา		
5	ไม่ต่อต้านหรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	39	95.12
6	กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดพร้อมรับการตรวจสอบ ไม่กล่าวโทษผู้อื่น เมื่อเกิดข้อผิดพลาด	24	58.54
7	ปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณะและประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีของประชาชน	20	48.78
8	หลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง หรือทำให้ประชาชนขาด ความไว้วางใจ	9	21.95
9	บันทึกคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องในรายงานการประชุมหรือในการ เสนอเรื่อง แล้วแต่กรณี	24	58.54
10	ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการกฎหมาย หลักคุณธรรมโดยยึดประเทศชาติ และมนุษยธรรม	3	7.32
11	พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะขยันหมั่นเพียร ประหยัดรู้ถึง ความสามารถของตน มองโลกในแง่ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น	12	29.27
12	มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องรักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดี	28	68.29
13	ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และแสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประหยัดมากขึ้น	30	73.17
14	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ กรณีที่มี เหตุจำเป็นต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุมีผล	28	68.29



(นางกฤตยา วัลอาจ)

ผู้อำนวยการกองบริหารการคลังและพัสดุ