

## รายงานการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานจริยธรรมได้ดำเนินการจัดทำประกาศเจตนารมณ์รวมถึงปฏิญญาคุณธรรมและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและสร้างสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ในการทำงาน และส่งเสริมความผูกพันของเจ้าหน้าที่ให้เกิดขึ้นแก่องค์กร รวมถึงร่วมกันขับเคลื่อนให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ ภายใต้เป้าหมายดังนี้

### ปัญหาที่อยากแก้ และความดีที่อยากทำ

๑. (พอเพียง) ลดการใช้พลังงานและวัสดุสำนักงาน/หิวปีนโต (สร้างวัฒนธรรมการลดค่าใช้จ่าย)
๒. (วินัย) มีวินัยในการดูแลรักษาสุขภาพ
๓. (สุจริต) ไม่สนับสนุนและต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ
๔. (จิตอาสา) กิจกรรมจิตอาสา ทำความดีเพื่อสังคม
๕. (กตัญญู) ส่งเสริมวัฒนธรรมการเคารพผู้อาวุโสในที่ทำงาน

### ปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't)

Do (สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	๑. รับของขวัญจากการปฏิบัติหน้าที่
๒. กิจกรรมสานสัมพันธ์ในองค์กร	๒. ไม่รักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน
๓. ให้บริการด้วยความสุภาพ เป็นมิตร เป็นธรรม	๓. เลือกรับปฏิบัติต่อผู้มารับบริการและเพื่อนร่วมงาน
๔. ทำงานที่ได้รับมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด	๔. ไม่รักษาเวลา ไม่ตรงต่อเวลา

ทั้งนี้กลุ่มงานจริยธรรมได้จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเก็บข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมสถานที่ทำงานเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ น่าอยู่ในการทำงานส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันแก่องค์กร โดยผลจากการเก็บข้อมูลแบบสำรวจความพึงพอใจสามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

### ตารางที่ ๑ แสดงร้อยละเพศของผู้ตอบแบบประเมินฯ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๗	๒๖.๙
หญิง	๑๙	๗๓.๑

### ตารางที่ ๒ แสดงร้อยละประเภทของบุคลากรผู้ตอบแบบประเมินฯ

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	๑๗	๖๕.๔
พนักงานราชการ	๗	๒๖.๙
ลูกจ้างเหมาบริการ	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๒	๘.๓๓

ตารางที่ ๓ แสดงร้อยละช่วงอายุของบุคลากรผู้ตอบแบบประเมินฯ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ ๒๕ - ๔๐ ปี	๑๗	๖๕.๔
อายุ ๔๑ - ๕๕ ปี	๘	๓๐.๘
อายุ ๕๖ ปีขึ้นไป	๑	๓.๘
อายุน้อยกว่า ๒๕ ปี	๐	๐

ตารางที่ ๔ แสดงร้อยละอายุการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ตอบแบบประเมินฯ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุงานน้อยกว่า ๑ ปี	๐	๐
อายุงานระหว่าง ๑ - ๕ ปี	๑๓	๕๐
อายุงานระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี	๙	๓๔.๖
อายุงานระหว่าง ๑๑ - ๑๕ ปี	๐	๐
อายุงานระหว่าง ๑๖ - ๒๐ ปี	๐	๐
อายุงานระหว่าง ๒๐ ปีขึ้นไป	๕	๑๙.๔

ตารางที่ ๕ แสดงร้อยละระดับการศึกษาของบุคลากรผู้ตอบแบบประเมินฯ

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	๑	๓.๘
การศึกษาระดับปริญญาตรี	๑๖	๖๑.๕
การศึกษาระดับปริญญาโท	๙	๓๔.๖
การศึกษาระดับปริญญาเอก	๐	๐

ตารางที่ ๖ แสดงคะแนนเฉลี่ยและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินต่อกิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กิจกรรม/โครงการ	คะแนนความคิดเห็น (๕=พอใจมากที่สุด ๔=พอใจมาก ๓=พอใจ ๒=พอใจน้อย ๑=พอใจน้อยที่สุด)					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ ความ พึงพอใจ
	๕	๔	๓	๒	๑			
	<b>กิจกรรมภายใต้เป้าหมายคุณธรรม “ปัญหาที่ยากแค้น” และ “ความดีที่อยากทำ”</b>							
กิจกรรมที่ ๑ ทำบุญตักบาตร	๖๑.๕	๒๓.๑	๑๕.๔	๐	๐	๔.๔๖	๘๙.๒๒	พึงพอใจ มากที่สุด
กิจกรรมที่ ๒ อนุรักษ์พลังงาน	๕๓.๘	๓๘.๕	๗.๗	๐	๐	๔.๔๔	๘๘.๘๒	พึงพอใจ มากที่สุด
กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรมจิตอาสา	๕๓.๘	๓๐.๓	๑๕.๔	๐	๐	๔.๓๖	๘๗.๒๘	พึงพอใจ มากที่สุด

กิจกรรม/โครงการ	คะแนนความคิดเห็น (๕=พอใจมากที่สุด ๔=พอใจมาก ๓=พอใจ ๒=พอใจน้อย ๑=พอใจน้อยที่สุด)					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ ความ พึงพอใจ
	๕	๔	๓	๒	๑			
	<b>กิจกรรมภายใต้เป้าหมายคุณธรรม “ปัญหาที่ยากแค้น” และ “ความดีที่อยากทำ”</b>							
กิจกรรมที่ ๔ คัดเลือกคนดีศรีธรรมาภัยกองการเจ้าหน้าที่	๕๓.๘	๒๖.๙	๑๕.๔	๓.๘	๐	๔.๓๐	๘๖.๐๘	พึงพอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๕ คัดเลือกรางวัลเกียรติยศ คนกรมอนามัยกองการเจ้าหน้าที่	๕๐	๓๔.๖	๑๑.๕	๓.๘	๐	๔.๓๐	๘๖.๑๐	พึงพอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๖ ประกวดองค์กรคุณธรรมกองการเจ้าหน้าที่	๔๖.๒	๓๘.๕	๑๑.๕	๐	๓.๘	๔.๒๓	๘๔.๖๖	พึงพอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๗ ประกาศเจตนารมณ์กองการเจ้าหน้าที่	๕๓.๘	๓๔.๖	๑๑.๕	๐	๐	๔.๔๑	๘๘.๓๘	พึงพอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๘ การประเมินความเสี่ยงทุจริตกองการเจ้าหน้าที่	๕๓.๘	๒๖.๙	๑๕.๔	๓.๘	๐	๔.๓๐	๘๖.๐๘	พึงพอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๙ ขับเคลื่อนการดำเนินการความโปร่งใส ITA (กองการเจ้าหน้าที่)	๕๓.๘	๓๐.๘	๑๑.๕	๓.๘	๐	๔.๓๔	๘๖.๘๖	พึงพอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๑๐ การประชุมคณะกรรมการจริยธรรม (คณะทำงานชมรมจริยธรรมกองการเจ้าหน้าที่เข้าร่วม)	๕๐	๓๐.๘	๑๕.๔	๓.๘	๐	๔.๒๗	๘๕.๔	พึงพอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๑๑ การประชุมโครงการเชิงปฏิบัติการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐานคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) *เป็นเจ้าภาพกิจกรรม/เข้าร่วม	๕๓.๘	๓๐.๘	๑๑.๕	๓.๘	๐	๔.๓๔	๘๖.๘๖	พึงพอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๑๒ บันทึกความดี (น่องยินดีให้แต้ม) *อยู่ระหว่างปรับปรุงเป็นระบบดิจิทัล	๕๐	๓๐.๘	๑๕.๔	๓.๘	๐	๔.๒๗	๘๕.๔	พึงพอใจมากที่สุด

กิจกรรม/โครงการ	คะแนนความคิดเห็น (๕=พอใจมากที่สุด ๔=พอใจมาก ๓=พอใจ ๒=พอใจน้อย ๑=พอใจน้อยที่สุด)					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ ความ พึงพอใจ
	๕	๔	๓	๒	๑			
กิจกรรมภายใต้เป้าหมายคุณธรรม “ปัญหาที่ยากแค้น” และ “ความดีที่ยากทำ”								
กิจกรรมที่ ๑๓ ปลูกฝัง ค่านิยมกระทรวง สาธารณสุขและวัฒนธรรม กรมอนามัย (ร้องเพลงเทิด พระบิดา/ทำสมาธิก่อนการ ประชุม)	๕๓.๘	๒๖.๙	๑๑.๕	๗.๗	๐	๔.๒๖	๘๕.๓	พึงพอใจ มากที่สุด
กิจกรรมที่ ๑๔ ปรับปรุง มาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) เช่น กระบวนการ จัดการเรื่องร้องเรียนฯ	๕๐	๓๐.๘	๑๕.๔	๓.๘	๐	๔.๒๗	๘๕.๔	พึงพอใจ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจ โดยมีคิดคะแนนและเกณฑ์ระดับความพึงพอใจเป็นดังนี้  
ระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด มีค่าคะแนน ๑  
ระดับความพึงพอใจ น้อย มีค่าคะแนน ๒  
ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง มีค่าคะแนน ๓  
ระดับความพึงพอใจ มาก มีค่าคะแนน ๔  
ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด มีค่าคะแนน ๕

เมื่อนำคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่และหาค่าเฉลี่ย แล้วกำหนดระดับค่าเฉลี่ย  
แบ่งระดับความพึงพอใจเป็น ๕ ระดับ ดังนี้ ความกว้างของอันตรภาคชั้น = (คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด)  
= (๕ - ๑) = ๐.๘ จำนวนชั้น ๕ จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของความพึงพอใจได้ดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด  
คะแนนค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย  
คะแนนค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง  
คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก  
คะแนนค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

สูตรในการคำนวณ  
ค่าเฉลี่ย = (คะแนนประเมิน x ช่องคะแนนที่ได้) หาค่าทุกช่องรวมกัน ÷ ๑๐๐  
ค่าร้อยละ = (ค่าเฉลี่ย ÷ ๕) X ๑๐๐

ผลจากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒๖ คน จากบุคลากรทั้งหมด  
จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒ ของบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงาน ซึ่งหากทำการสรุปข้อมูลจากตารางโดย  
ละเอียดจะได้ข้อมูลจำแนกตามด้านต่างๆ ดังนี้

**ตารางที่ ๑** แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน โดยมีผู้ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น ๒๖ คน เป็นเพศชายจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙ และเป็นเพศหญิงจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑ ของผู้ตอบแบบประเมินทั้งหมด

**ตารางที่ ๒** แสดงร้อยละประเภทของบุคลากรผู้ตอบแบบประเมิน โดยจากจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบประเมินโดยกลุ่มที่ตอบมากที่สุดเป็นกลุ่มข้าราชการจำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔ รองลงมาคือพนักงานราชการจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙ ลูกจ้างเหมาบริการไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ ๐ ของผู้ตอบแบบสอบถามและน้อยที่สุดคือลูกจ้างประจำจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จากข้อมูลสรุปได้ว่าบุคลากรทุกประเภทในหน่วยงานร่วมให้ข้อมูลยกเว้นลูกจ้างเหมาบริการเพียงประเภทเดียวที่ไม่ร่วมให้ข้อมูลในแบบสำรวจ

**ตารางที่ ๓** แสดงร้อยละช่วงอายุของบุคลากรผู้ตอบแบบประเมิน จากข้อมูลที่ได้พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ ๒๕ - ๔๐ ปี โดยมีจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ รองลงมาคือช่วงอายุ ๔๑ - ๕๕ ปี โดยมีจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘ และน้อยที่สุดคืออายุ ๕๖ ปีขึ้นไปจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘ และในช่วงอายุน้อยกว่า ๒๕ ปี ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจ

**ตารางที่ ๔** แสดงร้อยละอายุการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ตอบแบบประเมินจากข้อมูลที่ได้พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติงานอยู่ที่ ๑ - ๕ ปี โดยมีจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของผู้ตอบแบบประเมิน รองลงมาคือผู้มีอายุการปฏิบัติงานอยู่ที่ ๖ - ๑๐ ปี โดยมีจำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖ และลำดับสุดท้ายเป็นผู้ที่มีอายุการปฏิบัติงานอยู่ที่ ๒๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔ ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

**ตารางที่ ๕** แสดงร้อยละระดับการศึกษาของบุคลากรผู้ตอบแบบประเมิน จากข้อมูลที่ได้พบว่าระดับการศึกษาของบุคลากรผู้ตอบแบบประเมินมากที่สุดคือ ผู้มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี โดยมีจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕ รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับปริญญาโท โดยมีจำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖ และมีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘ ของจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

**ตารางที่ ๖** แสดงคะแนนเฉลี่ยและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินต่อกิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งจากการสรุปข้อมูลกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ โดยเรียงจากคะแนนประเมินมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุดได้ ดังนี้

๑. กิจกรรมทำบุญตักบาตร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๖ ได้คะแนนประเมินร้อยละ ๘๙.๒๒ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด
๒. กิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๔ ได้คะแนนประเมินร้อยละ ๘๘.๘๒ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด
๓. กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์กองการเจ้าหน้าที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๑ ได้คะแนนประเมินร้อยละ ๘๘.๓๘ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด
๔. กิจกรรมจิตอาสา ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๖ ได้คะแนนประเมินร้อยละ ๘๗.๒๘ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด
๕. กิจกรรมขับเคลื่อนการดำเนินงานความโปร่งใส ITA ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๔ ได้คะแนนประเมินร้อยละ ๘๖.๘๖ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด
๖. กิจกรรมการประชุมโครงการเชิงปฏิบัติการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐานคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๔ ได้คะแนนประเมินร้อยละ ๘๖.๘๖ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด
๗. กิจกรรมการคัดเลือกรางวัลเกียรติยศ คนกรมอนามัยกองการเจ้าหน้าที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๑ ได้คะแนนประเมินอยู่ที่ ๘๖.๑๐ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด
๘. กิจกรรมคัดเลือกคนดีศรีอนามัยกองการเจ้าหน้าที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๐ ได้คะแนนประเมินอยู่ที่ ๘๖.๐๘ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด
๙. กิจกรรมการประเมินความเสี่ยงทุจริตกองการเจ้าหน้าที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๐ ได้คะแนนประเมินอยู่ที่ ๘๖.๐๘ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด
๑๐. กิจกรรมการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๗ ได้คะแนนประเมินอยู่ที่ ๘๕.๔ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

๑๑. กิจกรรมบันทึกความดี น้องยินดีให้แถม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๗ ได้คะแนนประเมินอยู่ที่ ๘๕.๔ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด
๑๒. กิจกรรมปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๗ ได้คะแนนประเมินอยู่ที่ ๘๕.๔ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด
๑๓. กิจกรรมปลูกฝังค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรมกรมอนามัย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๖ ได้คะแนนประเมินอยู่ที่ ๘๕.๓ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด
๑๔. กิจกรรมประกวดองค์กรคุณธรรมกองการเจ้าหน้าที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๓ ได้คะแนนประเมินอยู่ที่ ๘๔.๖๖ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

โดย จากข้อมูลสรุปจะเห็นว่ากิจกรรมที่ได้ผลคะแนนในการประเมินอันดับต้นๆ นั้น เป็นกิจกรรมประเภทจิตอาสา หรือกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่เป็นหลักซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการให้ความร่วมมือสำหรับขับเคลื่อนกิจกรรมของเจ้าหน้าที่และสำหรับกิจกรรมที่ได้คะแนนอยู่ในลำดับท้ายๆนั้นเป็นกิจกรรมที่อยู่ระหว่างปรับปรุงหรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ยังขาดความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมแต่โดยรวมแล้วทุกกิจกรรมภายในแผนถูกประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดถือเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานขับเคลื่อนกิจกรรมภายในแผนฯ

#### **ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม**

- สูดยอดมากๆ