

# สำเนาฉบับ

ส่วนราชการ..... กลุ่มงานจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ โทร ๐ ๒๕๕๐ ๔๘๘๖

ที่ สธ.๐๙๐๒.๐๗/๑๓๕..... วันที่ ๖๓ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอส่งรายงานการถอดบทเรียนผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม  
กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มทุกกลุ่ม

กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานจริยธรรม ได้จัดทำข้อมูลจากผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และ ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๕ เดือนแรก โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้วิเคราะห์ในการถอดบทเรียนเพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและแผนดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ต่อไป

ในการนี้ กลุ่มงานจริยธรรม ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อดำเนินการถอดบทเรียนผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสร็จสิ้นแล้ว จึงขอส่งรายงานการถอดบทเรียนดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ จะเป็นพระคุณ



(นางสาววิภรนต์ ยาสมาน)

นิติกรชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม

ก.จ. ๖๖๖๖  
ก.ม.พ. ๖๖๖๖.๖๖  
ก.ว.๖ ๖๖๖๖/๖๖



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ โทร ๐ ๒๕๙๐ ๔๘๘๖

ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๗/ว.๓๕ วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอส่งรายงานการถอดบทเรียนผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม  
กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มทุกกลุ่ม

กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานจริยธรรม ได้จัดทำข้อมูลจากผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และ ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๕ เดือนแรก โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้วิเคราะห์ในการถอดบทเรียนเพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและแผนดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ต่อไป

ในการนี้ กลุ่มงานจริยธรรม ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อดำเนินการถอดบทเรียนผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสร็จสิ้นแล้ว จึงขอส่งรายงานการถอดบทเรียนดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ จะเป็นพระคุณ

(นางสาววิกรานต์ ยาสมาน)

นิติกรชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม

๒๒/๐๔/๖๗

(นางวรรณภา กางก้น)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

กรมอนามัย

၁၀၇. ၁၀၀

၀၈ ၀ ၂၅/၄

၀၅၀၀၅ ၀၅/၀၄/၆၇

၀၅၀၀၅ ၀၅/၀၄/၆၇

၀၅၀၀၅ ၀၅/၀၄/၆၇

၀၅၀၀၅ ၀၅/၀၄/၆၇

၀၅. ၀၅/၀၄/၆၇

รายงานการถอดบทเรียนผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานจริยธรรมได้จัดทำข้อมูลจากผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และ ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้วิเคราะห์ในการถอดบทเรียนเพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานและแผนดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ต่อไป

กลุ่มงานจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำแบบประเมินพฤติกรรมบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบที่ 1 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อมูลแสดงรายงานผลการประเมินพฤติกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบที่ ๑

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	11	24.44
หญิง	34	75.56
<b>ผู้ประเมิน</b>		
ข้าราชการ	27	60.00
ลูกจ้างประจำ	4	8.89
พนักงานราชการ	14	31.11
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	0	0.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00
จ้างเหมาบริการ	0	0.00
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่า 25 ปี	0	0.00
25 - 40 ปี	29	64.44
41 - 55 ปี	13	28.89
56 ปี ขึ้นไป	3	6.67
<b>อายุงานที่ปฏิบัติ ณ กรมอนามัย</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	6	13.33
1 - 5 ปี	21	46.67
6 - 10 ปี	9	20.00
11 - 15 ปี	1	2.22
16 - 20 ปี	1	2.22
20 ปีขึ้นไป	7	15.56
<b>การศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	8.89
ปริญญาตรี	30	66.67
ปริญญาโท	11	24.44
ปริญญาเอก	0	0.00

ตาราง 2 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมพอเพียง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันใช้จ่ายตามความจำเป็น โดยไม่ต้องยืมเงินผู้อื่น	2.67	0.56	ไม่เคย
2. ฉันตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยใช้อารมณ์ความรู้สึกมากกว่าเหตุผล*	2.36	0.67	ส่วนใหญ่
3. ฉันยอมเป็นหนี้เพื่อซื้อสิ่งของราคาแพง หากสิ่งนั้นทำให้ฉันมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น*	2.60	0.53	ไม่เคย
รวม	2.54	0.59	ประจำ

ตาราง 3 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมวินัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันปฏิบัติตนโดยยึดถือกฎกติกาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม	2.62	0.48	ประจำ
2. ฉันไม่ทำสิ่งที่ขัดแย้งกับข้อตกลงของสังคม ไม่ว่าจะไม่มีใครรับรู้หรือไม่ก็ตาม	2.31	0.75	ส่วนใหญ่
3. เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่แย้ ฉันสามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น	2.51	0.50	ประจำ
รวม	2.48	0.58	ส่วนใหญ่

ตาราง 4 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมสุจริต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันยอมเสียผลประโยชน์ตนเอง ดีกว่าต้องเอาเปรียบผู้อื่น	2.47	0.62	ส่วนใหญ่
2. ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	2.80	0.40	ประจำ
3. เมื่อจำเป็นต้องจ่ายเงินสำรองไปก่อน ฉันมักเบิกเกินความเป็นจริง เพราะฉันมีค่าใช้จ่ายส่วนเกินอื่น ๆ อีก*	2.60	0.68	ไม่เคย
รวม	2.62	0.57	ประจำ

ตาราง 5 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมจิตอาสา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันไม่ช่วยเหลือผู้อื่น เพราะทำให้เสียเวลาในการทำงาน*	2.58	0.54	ไม่เคย
2. ฉันอาสาเข้าร่วมกิจกรรม เมื่อมีการประชาสัมพันธ์ขออาสาสมัครเป็นตัวแทนของหน่วยงาน	1.84	0.76	ส่วนใหญ่
3. ฉันให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่มาขอความช่วยเหลือเท่าที่ฉันสามารถช่วยเหลือได้	2.84	0.36	ประจำ
รวม	2.42	0.55	ประจำ

ตาราง 6 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญู จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมกตัญญู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. เมื่อมีโอกาสได้ทำความดี แม้ไม่มีใครเห็น แต่ฉันจะทำเพื่อให้ตนเองรู้สึกภูมิใจ	2.62	0.53	ประจำ
2. เมื่อฉันได้รับความช่วยเหลือ ฉันจะแสดงความขอบคุณ	2.89	0.31	ประจำ
3. ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป	2.44	0.58	ส่วนใหญ่
รวม	2.65	0.47	ประจำ

ตาราง 7 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

คุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. พอเพียง	2.54	0.59	ประจำ
2. วินัย	2.48	0.58	ส่วนใหญ่
3. สุจริต	2.62	0.57	ประจำ
4. จิตอาสา	2.42	0.55	ส่วนใหญ่
5. กตัญญู	2.65	0.47	ประจำ
รวม	2.54	0.55	ประจำ

#### สรุปผลการประเมินพฤติกรรมบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่

จากตารางรายงานผลคะแนนการประเมินพฤติกรรมจะสรุปได้ว่า จากพฤติกรรมคุณธรรม 5 ด้าน ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมที่ถือปฏิบัติเป็นประจำ คือ การพอเพียง มีความสุจริต การกตัญญู โดยพฤติกรรมเหล่านี้จะปฏิบัติและแสดงออกมาจากความเคยชิน จนเกิดเป็นนิสัยและพฤติกรรมติดตัวส่งผลให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรมเหล่านี้ในการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว และพฤติกรรมที่ถือปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ คือ การมีวินัย และ การมีจิตอาสา เป็นพฤติกรรมที่ต้องผ่านการคิดและไตร่ตรองก่อนตัดสินใจกระทำหรือแสดงออกมาส่งผลให้การปฏิบัติที่ต้องใช้ความมีระเบียบวินัยหรือการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นจิตอาสาโดยใช้ความสมัครใจยังต้องได้รับการส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมให้พฤติกรรมทั้ง 2 ด้าน มีการแสดงออกและกระทำจนเป็นลักษณะนิสัยประจำเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณธรรมมากขึ้นในการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยกองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานจริยธรรม จึงได้มีการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมฯ และดำเนินการจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อปลูกฝังค่านิยมและส่งเสริมให้เกิดคุณธรรม 5 ประการ อันได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู แก่บุคลากร

### ข้อมูลแสดงรายงานการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ

กองการเจ้าหน้าที่ ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ โดยกำหนดเป้าหมายและกิจกรรม ภายใต้เป้าหมาย “ความดีที่อยากทำ” และ “ปัญหาที่อยากแก้” ผ่านคุณธรรม 5 ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู เพื่อส่งเสริมและสร้างค่านิยมให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมในตัวบุคลากรภายในหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการกิจกรรมตามแผนฯ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงคุณธรรมจากการปฏิบัติหน้าที่ ที่ต้องกระทำทุกวัน เป็นประจำจนเกิดความเคยชิน ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนแผนจากข้อมูลในปีที่ผ่านมาที่ได้รับรายนามมาจากวิเคราะห์ และจัดทำให้เข้ากับสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อนำแผนมาปฏิบัติและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยภายหลังจากการดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ ได้มีการจัดทำแบบติดตามและแบบประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อใช้ปรับปรุงแผนการดำเนินงานในปีต่อไป โดยข้อมูลที่ได้ทำการวิเคราะห์มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงร้อยละเพศของผู้ตอบแบบประเมินฯ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๑	๒๒.๙
หญิง	๓๗	๗๗.๑

ตารางที่ ๒ แสดงร้อยละอายุของผู้ตอบแบบประเมินฯ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๐	๐
๒๕ - ๔๐ ปี	๓๑	๖๔.๔
๔๑ - ๕๕ ปี	๑๒	๒๕
๕๖ ปี ขึ้นไป	๕	๑๐.๔

ตารางที่ ๓ แสดงร้อยละประเภทของบุคลากรที่ตอบแบบประเมินฯ

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	๒๙	๖๐.๔
พนักงานราชการ	๒๔	๒๙.๒
ลูกจ้างประจำ	๕	๑๐.๔

ตารางที่ ๔ แสดงคะแนนเฉลี่ยและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินต่อกิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการส่งเสริม  
 คุณธรรมกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ  
 พ.ศ.๒๕๖๗

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 "ปัญหาที่อยากแก้" และ "ความดีที่อยากทำ"</b>								
กิจกรรมที่ ๑ กิจกรรมจิตอาสาลดโลกร้อน	๕๖.๖	๓๔	๔.๓	๐	๒.๑	๔.๓๔	๘๖.๘	พอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรม Reduce ลดการใช้พลาสติก	๕๘.๓	๓๗.๕	๔.๒	๐	๐	๔.๕๔	๘๙	พอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรมจิตอาสา	๖๐.๔	๓๑.๓	๖.๓	๐	๒.๑	๔.๔๘	๘๙.๖	พอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๔ กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการตากภายในองค์กร	๕๖.๓	๓๑.๓	๑๐.๔	๐	๒.๑	๔.๔๐	๘๘	พอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๕ กิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคคลที่ทำความดี	๕๖.๓	๓๑.๓	๖.๓	๒.๑	๔.๒	๔.๓๔	๘๖.๘	พอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๖ กิจกรรมคัดเลือกคนดีกองการเจ้าหน้าที่	๕๖.๓	๒๗.๑	๖.๓	๒.๑	๔.๒	๔.๑๗	๘๓.๔	พอใจมาก
กิจกรรมที่ ๗ กิจกรรมผู้บริหารประกาศนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ	๖๒.๕	๒๒.๙	๑๒.๕	๒.๑	๐	๔.๔๖	๘๙.๒	พอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๘ ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน กรณี ฝ่าฝืนจริยธรรม	๕๕.๓	๓๑.๙	๑๒.๘	๐	๐	๔.๔๓	๘๘.๖	พอใจมากที่สุด



กิจกรรมที่ ๙ กิจกรรมขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม	๕๒.๑	๒๗.๑	๑๘.๘	๒.๑	๐	๔.๓๐	๘๖	พอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๑๐ ประชุมประจำเดือนกองการเจ้าหน้าที่	๕๘.๓	๓๑.๓	๑๐.๔	๐	๐	๔.๔๘	๘๙.๖	พอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๑๑ กิจกรรมรณรงค์บันทึกความดี	๔๕.๘	๓๑.๒	๒๐.๘	๐	๒.๑	๔.๑๘	๘๓.๖	พอใจมาก
กิจกรรมที่ ๑๒ กิจกรรมสมุดบันทึกความดี "น้องยินดีให้เต็ม"	๔๗.๘	๓๔.๘	๑๐.๔	๖.๕	๐	๔.๒๒	๘๔.๔	พึงพอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๑๓ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตสร้างความสุขในที่ทำงาน	๖๒.๕	๒๕	๘.๓	๔.๒	๐	๔.๔๖	๘๙.๒	พึงพอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๑๔ โครงการพัฒนามาตรการดำเนินงานคุณธรรมจริยธรรม	๕๐	๓๓.๓	๑๔.๖	๒.๑	๐	๔.๓๑	๘๖.๒	พึงพอใจมากที่สุด
กิจกรรมที่ ๑๕ จัดทำช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร Tiktok	๔๒.๖	๓๑.๕	๑๙.๑	๒.๑	๔.๓	๔.๐๖	๘๐.๘	พึงพอใจมาก

#### สรุปคะแนนผลการประเมินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ

ผลจากการประเมินความพึงพอใจกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ โดยจัดลำดับจากกิจกรรมที่ได้รับคะแนนมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดจะสามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

1. กิจกรรมจิตอาสา
2. กิจกรรมประชุมประจำเดือนกองการเจ้าหน้าที่
3. กิจกรรมผู้บริหารประกาศนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม
4. กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตสร้างความสุขในที่ทำงาน
5. กิจกรรม Reduce ลดการใช้พลาสติก
6. ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน (กรณีฝ่าฝืนจริยธรรม)
7. กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการแต่งกายภายในองค์กร
8. กิจกรรมจิตอาสาลดโลกร้อน
9. กิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคคลที่ทำความดี
10. โครงการพัฒนามาตรการดำเนินงานคุณธรรมจริยธรรม
11. กิจกรรมขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม
12. กิจกรรมสมุดบันทึกความดี "น้องยินดีให้เต็ม"
13. กิจกรรมรณรงค์บันทึกความดี
14. กิจกรรมคัดเลือกคนดีกองการเจ้าหน้าที่
15. จัดทำช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (tiktok)

## สรุปผลการถอดบทเรียน

จากการนำข้อมูลทั้ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายคุณธรรม และส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จะสามารถนำมาถอดบทเรียนและสรุปเป็นบทความได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่ควรมีการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติ ปฏิบัติเป็นประจำคือ พฤติกรรมที่มีจิตอาสา และการมีวินัย ซึ่งเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อส่วนรวม หากสามารถส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมในการให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าวได้จะส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและบรรลุเป้าหมายของการจัดทำโครงการหน่วยงานคุณธรรมและองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

2. จากผลการประเมินพฤติกรรมจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่ควรมุ่งเน้นส่งเสริมให้เกิดแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน คือ จิตอาสาและวินัย กลุ่มงานจริยธรรมจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ เพื่อเป็นการกระตุ้นพฤติกรรมโดยการกำหนดจัดกิจกรรมภายในแผนให้บุคลากรเข้าร่วมขับเคลื่อน เมื่อพิจารณาจากผลวิเคราะห์การกำกับติดตามจะเห็นได้ว่ากิจกรรมที่ได้รับคะแนนประเมินสูงที่สุดจากบุคลากรคือกิจกรรมประเภท จิตอาสาซึ่งถือว่าการดำเนินการตามแผนฯ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

## ปัญหาและอุปสรรค

1. ระยะเวลาในการส่งผลงานทำให้ต้องรีบดำเนินการกิจกรรมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการพัฒนาลดลง
2. การสื่อสารภายในองค์กรที่ยังไม่ชัดเจน อาจทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนในวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม
3. แบบฟอร์มแผนมีการปรับปรุงแบบใหม่ทำให้ยากต่อการจัดทำให้แผนสอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงขององค์กร
4. งบประมาณไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย
5. ขาดการบูรณาการร่วมกันภายในองค์กรส่งผลต่อการขับเคลื่อนกิจกรรมภายในแผน

## ข้อเสนอแนะ

1. จัดให้มีการประชุมหารือเพื่อกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมร่วมกัน
2. การสื่อสารที่ชัดเจนจะส่งผลให้การดำเนินงานสะดวกขึ้น
3. ลดจำนวนกิจกรรมภายในแผนลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของแผน