



บันทึกข้อความ

ห้องผู้อำนวยการ
เลขที่รับ.....
วันที่ - 1 มี.ค. 2567
เวลา 06.30 น.

ส่วนราชการ.....งานบริหารทั่วไป กลุ่มตรวจสอบภายใน โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๖๒๓๑

ที่.....ตส ๕๐ /๒๕๖๗.....วันที่.....๑ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง.....ขอรายงานสรุปผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ของกลุ่มตรวจสอบภายใน

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

ตามหนังสือกองกฎหมายและคุ้มครองจริยธรรมที่ สธ ๐๓๒๙/๑๑๖ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๗ แจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ดำเนินการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามที่กำหนดไว้ ประกอบกับกลุ่มตรวจสอบภายในได้ขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู เพื่อให้การดำเนินการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกลุ่มตรวจสอบภายใน เป็นไปตามแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ นั้น

งานบริหารทั่วไป กลุ่มตรวจสอบภายใน ได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสร็จสิ้นแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ของกลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวกรปภา กาญจนพันธ์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

- ☒ ทราบ
- ☐ อนุมัติ
- ☐ ลงนามแล้ว
- ☐ แก้ไข.....

(นายสมคิด ปานทอง)

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีอาวุโส รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

- 1 มี.ค. 2567

แบบรายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ

พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มตรวจสอบภายใน.....

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

ปฏิบัติเป็นประจำ	หมายถึง	บุคลากรแสดงพฤติกรรมเป็นปกติทุกครั้ง
ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่	หมายถึง	บุคลากรแสดงพฤติกรรมเกือบทุกครั้ง
ปฏิบัติเป็นส่วนน้อย	หมายถึง	บุคลากรแสดงพฤติกรรมนั้นเป็นบางครั้ง
ไม่เคยปฏิบัติ	หมายถึง	บุคลากรไม่แสดงพฤติกรรมนั้นเลย

เกณฑ์การให้คะแนน

ปฏิบัติเป็นประจำ
ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่
ปฏิบัติเป็นส่วนน้อย
ไม่เคยปฏิบัติ

ข้อคำถามเชิงบวก

๓ คะแนน
๒ คะแนน
๑ คะแนน
๐ คะแนน

ข้อคำถามเชิงลบ

๐ คะแนน
๑ คะแนน
๒ คะแนน
๓ คะแนน

การแปลความหมายจากค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย

๒.๕๐ - ๓.๐๐
๑.๕๐ - ๒.๔๙
๐.๕๐ - ๑.๔๙
๐.๐๐ - ๐.๔๙

พฤติกรรม

ปฏิบัติเป็นประจำ
ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่
ปฏิบัติเป็นส่วนน้อย
ไม่เคยปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง ๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๓	๒๓.๐๘
หญิง	๑๐	๗๖.๙๒
ผู้ประเมิน		
ข้าราชการ	๔	๓๐.๗๗
ลูกจ้างประจำ	๑	๗.๖๙
พนักงานราชการ	๘	๖๑.๕๔
อายุ		
น้อยกว่า ๒๕ ปี	๑	๗.๖๙
๒๕ - ๔๐ ปี	๑๐	๗๖.๙๒
๔๑ - ๕๕ ปี	๒	๑๕.๓๘
๕๖ ปี ขึ้นไป	๐	๐.๐๐

จากตาราง ๑ พบว่า กลุ่มตรวจสอบภายใน มีผู้ตอบแบบประเมินรวมทั้งสิ้น ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรในหน่วยงานทั้งหมด เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙๒ และเป็นเพศชาย จำนวน ๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๘ เป็นบุคลากรกลุ่มพนักงานราชการ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๔ ข้าราชการ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๗ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๙ อยู่ในกลุ่มอายุ ๒๕ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙๒ อยู่ในกลุ่มอายุ ๔๑ - ๕๕ ปีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘ และอยู่ในกลุ่มน้อยกว่า ๒๕ ปีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๙

ตาราง ๒ แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมพอเพียง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
๑. ฉันใช้จ่ายตามความจำเป็น โดยไม่ต้องยืมเงินผู้อื่น	๒.๕๕	๐.๘๙	ประจำ
๒. ฉันยอมเป็นหนี้เพื่อซื้อสิ่งของราคาแพงหากสิ่งนั้นทำให้ฉันมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น*	๒.๕๕	๐.๖๖	ไม่เคย
๓. ฉันพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ ไม่อยากได้ อยากเป็นเหมือนคนอื่น	๒.๕๕	๐.๕๐	ประจำ
๔. ฉันพิจารณาความจำเป็นและความคุ้มค่าก่อนตัดสินใจใช้จ่าย	๒.๓๖	๐.๗๗	ส่วนใหญ่
๕. ฉันตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยใช้อารมณ์ความรู้สึกมากกว่าเหตุผล*	๒.๒๗	๐.๖๒	ส่วนน้อย
๖. ฉันพยายามพัฒนาและปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	๒.๙๑	๐.๒๙	ประจำ
รวม	๒.๕๓	๐.๖๒	ประจำ

*เป็นคำถามเชิงลบที่มีการแปรผลเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริตในภาพรวม

จากตาราง ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียงโดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๕๓ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๖๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พฤติกรรมที่ดีที่บุคลากรปฏิบัติเป็นประจำ คือ

๑) ฉันใช้จ่ายตามความจำเป็น โดยไม่ต้องยืมเงินผู้อื่น (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๕๕ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๘๙)

๒) ฉันพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ ไม่อยากได้ อยากเป็นเหมือนคนอื่น (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๕๕ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๕๐)

๓) ฉันพยายามพัฒนาและปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๙๑ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๒๙)

พฤติกรรมที่ดีที่บุคลากรปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ คือ

๑) ฉันพิจารณาความจำเป็นและความคุ้มค่าก่อนตัดสินใจใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๓๖ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๗๗)

พฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติเป็นส่วนน้อย คือ

๑) ฉันพิจารณาความจำเป็นและความคุ้มค่าก่อนตัดสินใจใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๒๗ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๖๒)

พฤติกรรมที่บุคลากรไม่เคยปฏิบัติ คือ

๑) ฉันยอมเป็นหนี้เพื่อซื้อสิ่งของราคาแพงหากสิ่งนั้น ทำให้ฉันมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๕๕ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๖๖)

ตาราง ๓ แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมวินัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
๑. ฉันจะยึดถือกฎกติกาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม	๒.๗๓	๐.๔๕	ประจำ
๒. หลายครั้งที่ฉันคิดว่า ความมุ่งมั่นทำงานหนักเป็นสิ่งที่สูญเปล่า*	๒.๕๕	๐.๕๐	ไม่เคย
๓. ฉันจะไม่ทำสิ่งที่ขัดแย้งกับข้อตกลงของสังคม ไม่ว่าจะมีใครรับรู้ หรือไม่ก็ตาม	๒.๕๕	๐.๖๖	ประจำ
๔. ฉันสามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น	๒.๗๓	๐.๔๕	ประจำ
๕. หากไม่รู้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะทำให้สำเร็จได้หรือไม่ และทำอะไร ฉันจะไม่ยอมอดทนทำงานนั้น*	๒.๕๕	๐.๕๐	ไม่เคย
๖. เมื่อทำงานใด ๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น	๒.๘๒	๐.๓๙	ประจำ
รวม	๒.๖๕	๐.๔๙	ประจำ

*เป็นคำถามเชิงลบที่มีการแปรผลเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมคุณธรรมสูงสุดในการประเมิน

จากตาราง ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัยโดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๖๕ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๔๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พฤติกรรมที่ดีที่บุคลากรปฏิบัติเป็นประจำ คือ

๑) ฉันจะยึดถือกฎกติกาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ไม่ว่าเกิดอะไรขึ้นก็ตาม (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๗๓ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๔๕)

๒) ฉันจะไม่ทำสิ่งที่ขัดแย้งกับข้อตกลงของสังคม ไม่ว่าจะมีใครรับรู้หรือไม่ก็ตาม (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๕๕ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๕๐)

๓) ฉันสามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๕๕ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๖๖)

๔) เมื่อทำงานใด ๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๘๒ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๓๙)

พฤติกรรมที่บุคลากรไม่เคยปฏิบัติ คือ

๑) หลายครั้งที่ฉันคิดว่า ความมุ่งมั่นทำงานหนักเป็นสิ่งที่สูญเปล่า (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๕๕ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๕๐)

๒) หากไม่รู้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะทำให้สำเร็จได้หรือไม่และทำอะไร ฉันจะไม่ยอมอดทนทำงานนั้น (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๕๕ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๕๐)

ตาราง ๔ แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมสุจริต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
๑. ฉันยอมเสียผลประโยชน์ตนเอง ดีกว่าต้องเอาเปรียบผู้อื่น	๒.๖๔	๐.๔๘	ประจำ
๒. ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	๒.๘๒	๐.๓๙	ประจำ
๓. เมื่อจำเป็นต้องจ่ายเงินสำรองไปก่อน ฉันมักเบิกเกินความเป็นจริง เพราะฉันมีค่าใช้จ่ายส่วนเกินอื่นๆ *	๓.๐๐	๐.๐๐	ไม่เคย
๔. ฉันมีจุดยืนที่ชัดเจน ในการต่อต้านการทุจริต แม้ต้องเดือดร้อน	๒.๖๔	๐.๖๔	ประจำ
๕. ฉันให้สินน้ำใจแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อแลกกับความสะดวกในการรับบริการ*	๓.๐๐	๐.๐๐	ไม่เคย
๖. ฉันมักลงข้อมูลเวลาการทำงานไม่ตรงตามความเป็นจริง เพื่อให้เห็นว่าฉันขยันทำงาน*	๓.๐๐	๐.๐๐	ไม่เคย
รวม	๒.๘๕	๐.๒๕	ประจำ

*เป็นคำถามเชิงลบที่มีการแปรผลเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริตในภาพรวม

จากตาราง ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริตโดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๘๕ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๒๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พฤติกรรมที่ดีที่บุคลากรปฏิบัติเป็นประจำ คือ

๑) ฉันยอมเสียผลประโยชน์ตนเอง ดีกว่าต้องเอาเปรียบผู้อื่น (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๖๔ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๔๘)

๒) ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๘๒ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๓๙)

๓) ฉันมีจุดยืนที่ชัดเจน ในการต่อต้านการทุจริต แม้ต้องเดือดร้อน (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๖๔ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๖๔)

พฤติกรรมที่บุคลากรไม่เคยปฏิบัติ คือ

๑) เมื่อจำเป็นต้องจ่ายเงินสำรองไปก่อน ฉันมักเบิกเกินความเป็นจริง เพราะฉันมีค่าใช้จ่ายส่วนเกินอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ยคือ ๓.๐๐ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๐๐)

๒) ฉันให้สินน้ำใจแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อแลกกับความสะดวกในการรับบริการ (ค่าเฉลี่ยคือ ๓.๐๐ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๐๐)

๓) ฉันมักลงข้อมูลเวลาการทำงานไม่ตรงตามความเป็นจริง เพื่อให้เห็นว่าฉันขยันทำงาน (ค่าเฉลี่ยคือ ๓.๐๐ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๐๐)

ตาราง ๕ แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมจิตอาสา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
๑. ฉันไม่อยากช่วยเหลือผู้อื่น เพราะทำให้เสียเวลา*	๒.๗๓	๐.๔๕	ไม่เคย
๒. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมเมื่อมีการประชาสัมพันธ์ขออาสาสมัครเป็นตัวแทนของหน่วยงาน	๒.๕๕	๐.๕๐	ประจำ
๓. ฉันคิดว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องดูแลสาธารณสมบัติ	๒.๗๓	๐.๔๕	ประจำ
๔. ฉันให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่มาขอความช่วยเหลือเท่าที่ฉันสามารถช่วยเหลือได้	๓.๐๐	๐.๐๐	ประจำ
๕. ฉันใช้เวลาส่วนตัวทำงาน เพื่อส่วนรวมตามความจำเป็น	๒.๙๑	๐.๒๙	ประจำ
๖. สำหรับฉันแล้ววันหยุดไม่ใช่เรื่องที่สำคัญ ฉันสามารถทำงานได้ในวันหยุด	๑.๗๓	๐.๙๖	ส่วนใหญ่
รวม	๒.๖๑	๐.๔๔	ประจำ

*เป็นคำถามเชิงลบที่มีการแปรผลเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริตในภาพรวม

จากตาราง ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสาโดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๖๑ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๔๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พฤติกรรมที่ดีที่บุคลากรปฏิบัติเป็นประจำ คือ

๑) ฉันเข้าร่วมกิจกรรมเมื่อมีการประชาสัมพันธ์ขออาสาสมัคร เป็นตัวแทนของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๕๕ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๕๐)

๒) ฉันคิดว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องดูแลสาธารณสมบัติ (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๗๓ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๔๕)

๓) ฉันให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่มาขอความช่วยเหลือเท่าที่ฉันสามารถช่วยเหลือได้ (ค่าเฉลี่ยคือ ๓.๐๐ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๐๐)

๔) ฉันใช้เวลาส่วนตัวทำงาน เพื่อส่วนรวมตามความจำเป็น (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๙๑ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๒๙)

พฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ คือ

๑) สำหรับฉันแล้ววันหยุดไม่ใช่เรื่องที่สำคัญ ฉันสามารถทำงานได้ในวันหยุด (ค่าเฉลี่ยคือ ๑.๗๓ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๙๖)

พฤติกรรมที่บุคลากรไม่เคยปฏิบัติ คือ

๑) ฉันไม่อยากช่วยเหลือผู้อื่น เพราะทำให้เสียเวลา(ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๗๓ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๔๕)

ตาราง ๒ แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญู จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมกตัญญู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
๑. ฉันยึดมั่นทำความดี แม้จะอยู่ในสถานการณ์ยากลำบาก	๒.๖๔	๔.๔๘	ประจำ
๒. ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องแสดงความขอบคุณ เมื่อฉันได้รับความช่วยเหลือ*	๓.๐๐	๐.๐๐	ไม่เคย
๓. ฉันดูแลผู้ที่ได้เลี้ยงดูฉัน ด้วยความรักและเอาใจใส่	๒.๘๒	๐.๓๙	ประจำ
๔. ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป	๒.๘๒	๐.๓๙	ประจำ
๕. ฉันภูมิใจในตนเองเสมอ เมื่อได้ทำความดี แม้ไม่มีใครเห็น	๒.๘๒	๐.๓๙	ประจำ
๖. ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมเพราะไม่ต้องการให้สังคมเดือดร้อน	๒.๙๑	๐.๒๙	ประจำ
รวม	๒.๘๓	๐.๓๒	ประจำ

*เป็นคำถามเชิงลบที่มีการแปรผลเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริตในภาพรวม

จากตาราง ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญูโดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๘๓ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๓๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พฤติกรรมที่ดีที่บุคลากรปฏิบัติเป็นประจำ คือ

๑) ฉันยึดมั่นทำความดี แม้จะอยู่ในสถานการณ์ยากลำบาก (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๖๔ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๔๘)

๒) ฉันดูแลผู้ที่ได้เลี้ยงดูฉัน ด้วยความรักและเอาใจใส่ (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๘๒ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๓๙)

๓) ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๘๒ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๓๙)

๔) ฉันภูมิใจในตนเองเสมอ เมื่อได้ทำความดี แม้ไม่มีใครเห็น (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๘๒ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๓๙)

๕) ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมเพราะไม่ต้องการให้สังคมเดือดร้อน (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๙๑ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๒๙)

พฤติกรรมที่บุคลากรไม่เคยปฏิบัติ คือ

๑) ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องแสดงความขอบคุณ เมื่อฉันได้รับความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ยคือ ๓.๐๐ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๐๐)

ตาราง ๗ แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

คุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
๑. พอเพียง	๒.๕๓	๐.๖๒	ประจำ
๒. วินัย	๒.๖๕	๐.๔๙	ประจำ
๓. สุจริต	๒.๘๕	๐.๒๕	ประจำ
๔. จิตอาสา	๒.๖๑	๐.๔๔	ประจำ
๕. กตัญญู	๒.๘๓	๐.๓๒	ประจำ
รวม	๒.๖๙	๐.๔๒	ประจำ

จากตาราง ๗ พบว่า บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายในมีระดับพฤติกรรมคุณธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำ (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๖๙ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๔๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมคุณธรรมสุจริต (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๘๕ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๒๕) พฤติกรรมคุณธรรมกตัญญู (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๘๓ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๓๒) พฤติกรรมคุณธรรมวินัย (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๖๕ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๔๙) พฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๖๑ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๔๔) และพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง (ค่าเฉลี่ยคือ ๒.๕๓ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๐.๖๒) เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรของกลุ่มตรวจสอบภายในปฏิบัติเป็นประจำ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารทั่วไป กลุ่มตรวจสอบภายใน โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๖๒๓๑

ที่ ตส ๓๖ /๒๕๖๗ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ
พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ของกลุ่มตรวจสอบภายใน

เรียน เจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน

ตามหนังสือกองกฎหมายและคุ้มครองจริยธรรมที่ สธ ๐๓๒๙/๑๑๖ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๗
แจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ดำเนินการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ตามแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
สาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามที่กำหนดไว้ ประกอบกับกลุ่มตรวจสอบภายใน ได้จัดทำ
แบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู
เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตอบแบบประเมินดังกล่าวให้เป็นไปตามแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินการ
เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ นั้น

กลุ่มตรวจสอบภายใน ขอความร่วมมือตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรม
เป้าหมาย ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตาม QR Code
ด้านล่างนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

(นายสมคิด ปานทอง)

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีอาวุโส รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

QR Code : แบบประเมินพฤติกรรม



แบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ
พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู
ชื่อหน่วยงาน กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมการแพทย์.....

คำชี้แจง

๑. การประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของหน่วยงานที่เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
๒. ข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของผู้ประเมินจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ประเมิน และไม่มีผลต่อการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
๓. ผู้ประเมิน คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. เพศ

๑.๑ () ชาย

๑.๒ () หญิง

๒. ผู้ประเมิน

๒.๑ () ข้าราชการ

๒.๒ () ลูกจ้างประจำ

๒.๓ () พนักงานราชการ

๓. อายุ แบ่งเป็น

๑) น้อยกว่า ๒๕ ปี

๒) ๒๕-๔๐ ปี

๓) ๔๑-๕๕ ปี

๔) ๕๖ ปี ขึ้นไป

๔. การศึกษา

๔.๑ () อนุปริญญา / เทียบเท่า

๔.๒ () ปริญญาตรี

๔.๓ () ปริญญาโท

๔.๔ () ปริญญาเอก

๕. สังกัดกลุ่มงาน

๕.๑ () งานตรวจสอบภายใน

๕.๒ () งานบริหารทั่วไป

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต
จิตอาสา กตัญญู

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ปฏิบัติเป็นประจำ	หมายถึง	บุคลากรแสดงพฤติกรรมเป็นปกติทุกครั้ง
ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่	หมายถึง	บุคลากรแสดงพฤติกรรมเกือบทุกครั้ง
ปฏิบัติเป็นส่วนน้อย	หมายถึง	บุคลากรแสดงพฤติกรรมนั้นเป็นบางครั้ง
ไม่เคยปฏิบัติ	หมายถึง	บุคลากรไม่แสดงพฤติกรรมนั้นเลย

ประเด็นคำถาม	ระดับพฤติกรรม			
	ประจำ	ส่วนใหญ่	ส่วนน้อย	ไม่เคย
๑. ฉันใช้จ่ายตามความจำเป็น โดยไม่ต้องยืมเงินผู้อื่น				
๒. ฉันจะยึดถือกฎกติกาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างเคร่งครัดไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม				
๓. ฉันไม่อยากช่วยเหลือผู้อื่น เพราะทำให้เสียเวลา				
๔. ฉันยึดมั่นทำความดี แม้จะอยู่ในสถานการณ์ยากลำบาก				
๕. ฉันยอมเป็นหนี้เพื่อซื้อสิ่งของราคาแพงหากสิ่งนั้น ทำให้ฉันมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น				
๖. หลายครั้งที่ฉันคิดว่า ความมูมานะทำงานหนักเป็นสิ่งที่สูญเปล่า				
๗. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมเมื่อมีการประชาสัมพันธ์ขออาสาสมัครเป็นตัวแทนของหน่วยงาน				
๘. ฉันพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ ไม่อยากได้ อยากเป็นเหมือนคนอื่น				
๙. ฉันจะไม่ทำสิ่งที่ขัดแย้งกับข้อตกลงของสังคม ไม่ว่าจะไม่มีใครรับรู้หรือไม่ก็ตาม				
๑๐. ฉันพิจารณาความจำเป็นและความคุ้มค่าก่อนตัดสินใจใช้จ่าย				
๑๑. ฉันยอมเสียผลประโยชน์ตนเอง ดีกว่าต้องเอาเปรียบผู้อื่น				
๑๒. ฉันคิดว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องดูแลสาธารณสมบัติ				
๑๓. ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องแสดงความขอบคุณ เมื่อฉันได้รับความช่วยเหลือ				
๑๔. ฉันสามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น				
๑๕. ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง				
๑๖. ฉันให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่มาขอความช่วยเหลือเท่าที่ฉันสามารถช่วยเหลือได้				
๑๗. ฉันตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยใช้อารมณ์ความรู้สึกมากกว่าเหตุผล				
๑๘. หากไม่รู้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะทำให้สำเร็จได้หรือไม่ และทำอย่างไร ฉันจะไม่ยอมอดทนทำงานนั้น				
๑๙. เมื่อจำเป็นต้องจ่ายเงินสำรองไปก่อน ฉันมักเบิกเงินความเป็นจริง เพราะฉันมีค่าใช้จ่ายส่วนเกินอื่น ๆ				
๒๐. ฉันสละเวลาส่วนตัวทำงาน เพื่อส่วนรวมตามความจำเป็น				
๒๑. ฉันดูแลผู้ที่ได้เลี้ยงดูฉัน ด้วยความรักและเอาใจใส่				
๒๒. เมื่อทำงานใด ๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น				
๒๓. ฉันมีจุดยืนที่ชัดเจน ในการต่อต้านการทุจริต แม้ต้องเดือดร้อน				
๒๔. ฉันให้สินน้ำใจแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อแลกกับความสะดวกในการรับบริการ				

ประเด็นคำถาม	ระดับพฤติกรรม			
	ประจำ	ส่วนใหญ่	ส่วนน้อย	ไม่เคย
๒๕. สำหรับฉันแล้ววันหยุดไม่ใช่เรื่องที่สำคัญ ฉันสามารถทำงานได้ในวันหยุด				
๒๖. ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป				
๒๗. ฉันพยายามพัฒนาและปรับตนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น				
๒๘. ฉันมักลงข้อมูลเวลาการทำงานไม่ตรงตามความเป็นจริง เพื่อให้เห็นว่าฉันขยันทำงาน				
๒๙. ฉันภูมิใจในตนเองเสมอ เมื่อได้ทำความดี แม้ไม่มีใครเห็น				
๓๐. ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมเพราะไม่ต้องการให้สังคมเดือดร้อน				

กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมการแพทย์
ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบประเมิน