



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานคุณภาพ ศูนย์สุขภาพจิตที่ ๗ โทร. ๐ ๔๓๔๒ ๔๗๓๘

ที่ วทส ๔๕๖/๒๕๖๘

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอรายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์สุขภาพจิตที่ ๗

ด้วยศูนย์สุขภาพจิตที่ ๗ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาหน่วยงานสู่การเป็น องค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู ซึ่งการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของบุคลากรตามคุณธรรมดังกล่าว ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาปรับปรุง และส่งเสริมค่านิยมร่วมในองค์กร

ในการนี้ งานคุณภาพ ขอรายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ จะเป็นพระคุณ

(นางสาวกุลิสรา พิศาลเอก)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ทราบ

(นางสาวจุฑามาศ วรรณศิลป์)

ผู้อำนวยการศูนย์สุขภาพจิตที่ ๗

๐๔๕๐๕

แบบรายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ
พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู
ชื่อหน่วยงาน ศูนย์สุขภาพจิตที่ 7
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย
5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	6	28.57
หญิง	15	71.43
ผู้ประเมิน		
ข้าราชการ	13	61.90
ลูกจ้างประจำ	3	14.29
พนักงานราชการ	4	19.05
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข		0.00
ลูกจ้างชั่วคราว		0.00
จ้างเหมาบริการ	1	4.76
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี		0.00
26 - 36 ปี	12	57.14
37 - 47 ปี	5	23.81
48 ปี ขึ้นไป	4	19.05
การศึกษา		
อนุปริญญา / เทียบเท่า	3	14.29
ปริญญาตรี	9	42.86
ปริญญาโท	8	38.10
ปริญญาเอก	1	4.76

จากตาราง 1 พบว่า ผลการสำรวจลักษณะของผู้ตอบแบบประเมิน ทั้งหมด 21 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็น 71.43% และเพศชาย 28.57%

ในด้านสถานะการเป็นผู้ประเมิน พบว่า ข้าราชการมีสัดส่วนสูงสุด 61.90% รองลงมาคือ พนักงานราชการ 19.05% ลูกจ้างประจำ 14.29% และจ้างเหมาบริการ 4.76% ไม่มีผู้ประเมินจากพนักงานกระทรวงสาธารณสุขหรือลูกจ้างชั่วคราว

เมื่อพิจารณาอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-36 ปี คิดเป็น 57.14% รองลงมา อายุ 37-47 ปี 23.81% และ 48 ปีขึ้นไป 19.05% ไม่มีผู้ประเมินอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ส่วนการศึกษา พบว่าผู้ประเมินระดับปริญญาตรีมีสัดส่วนสูงสุด 42.86% ตามด้วยปริญญาโท 38.10% อนุปริญญาหรือเทียบเท่า 14.29% และปริญญาเอก 4.76%

สรุป บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ข้าราชการ อายุ 26-36 ปี และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า แสดงถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอสำหรับการประเมินพฤติกรรมและคุณลักษณะด้านต่าง ๆ

ตาราง 2 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมพอเพียง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันคำนึงถึงการนำกระดาษที่ใช้แล้ว กลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) การถอดปลั๊กเครื่องใช้ไฟฟ้าหลังเลิกงาน การปิดสวิตซ์หลอดไฟแสงสว่าง ทุกครั้งที่ไม่ใช้งาน การ เปิด-ปิด เครื่องปรับอากาศตามช่วงเวลา	2.71	0.45	ประจำ
2. ฉันร่วมกิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันทุกครั้งที่มีโอกาส	2.62	0.58	ประจำ
3. ในการใช้รถยนต์สำนักงาน ฉันจะวางแผนเพื่อให้สามารถทำงานได้ หลายงาน หรือไป ปฏิบัติงานพร้อมกันได้หลายคน	2.81	0.39	ประจำ
4. ฉันคำนึงถึงการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่าทุกครั้ง	3.00	0.00	ประจำ
5. ฉันมุ่งมั่นที่จะดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง พอใจ ในสถานะเท่าที่ เป็นอยู่อย่างมีความสุข	2.86	0.35	ประจำ
6. ฉันใช้ชีวิตอย่างพอเพียงสามารถจัดการ รายรับรายจ่ายของตนเองได้ อย่างเหมาะสม	2.57	0.49	ประจำ
รวม	2.76	0.38	ประจำ

จากตาราง 2 พบว่า ผลการประเมินพฤติกรรมการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและการใช้ทรัพย์สินของบุคลากร พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม 2.76 (S.D. = 0.38) อยู่ในระดับ ประจำ แสดงถึงการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยมีพฤติกรรมที่ได้รับคะแนนสูงสุด คือ การคำนึงถึงการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย = 3.00, S.D. = 0.00) รองลงมาคือ การดำรงชีวิตด้วยความพอเพียงและมีความสุขในสถานะที่เป็นอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 2.86, S.D. = 0.35) และการวางแผนใช้รถยนต์สำนักงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 2.81, S.D. = 0.39)

ขณะที่พฤติกรรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการรายรับรายจ่ายอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 2.57, S.D. = 0.49) และการเข้าร่วมกิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 2.62, S.D. = 0.58) ซึ่งแม้อยู่ในระดับประจำ แต่ยังสะท้อนถึงประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม

โดยสรุป บุคลากรมีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและการใช้ทรัพย์สินอย่างคุ้มค่า อยู่ในระดับที่น่าพอใจ แต่ยังคงมีความจำเป็นในการพัฒนาเรื่องการจัดการทางการเงินส่วนบุคคล และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

ตาราง 3 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมวินัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันนำองค์ความรู้เกี่ยวกับงานด้านการให้บริการที่ดีมาปฏิบัติในการทำงาน	3.00	0.00	ประจำ
2. ฉันทำงานเป็นทีมและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.00	0.00	ประจำ
3. ฉันปฏิบัติราชการโดยคำนึงถึงผลกระทบ ที่อาจเกิดต่อประชาชนอย่างรอบด้าน	3.00	0.00	ประจำ
4. ในการปฏิบัติหน้าที่ ฉันคำนึงถึง ประโยชน์ของประชาชน ประโยชน์ของหน่วยงาน ประโยชน์ ของทางราชการ เป็นอันดับแรก	3.00	0.00	ประจำ
5. ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ให้ เร็วหรือช้ากว่าเดิมเท่าที่จะทำได้	2.95	0.21	ประจำ
6. ฉันร่วมกิจกรรมทำบุญทุกครั้งในโอกาส วันสำคัญทางศาสนา	2.95	0.21	ประจำ
รวม	2.98	0.07	ประจำ

จากตาราง 3 พบว่า ผลการประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติราชการของบุคลากร พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม 2.98 (S.D. = 0.07) อยู่ในระดับ ประจำ แสดงถึงการปฏิบัติที่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยเฉพาะพฤติกรรมในข้อ 1-4 ได้แก่ การนำองค์ความรู้ด้านการให้บริการที่ดีมาปรับใช้ในการทำงาน การทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือกัน การปฏิบัติราชการโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อประชาชน และการคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน หน่วยงาน และทางราชการก่อนเป็นอันดับแรก ล้วนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.00 (S.D. = 0.00) แสดงถึงการยึดถือเป็นแนวปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ขณะที่พฤติกรรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยรองลงมา คือ การมีความมุ่งมั่นในการมาปฏิบัติหน้าที่ให้เร็วหรือช้ากว่าเดิม และการเข้าร่วมกิจกรรมทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.95 (S.D. = 0.21) อยู่ในระดับประจำเช่นเดียวกัน

โดยสรุป บุคลากรมีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อราชการอยู่ในระดับสูงและสม่ำเสมอ แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ของประชาชนและหน่วยงานอย่างแท้จริง

ตาราง 4 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมสุจริต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ในการปฏิบัติงานฉันจะไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	2.95	0.21	ประจำ
2. ฉันมีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีการเป็น ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้บริการประชาชนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	3.00	0.00	ประจำ
3. ฉันมีจุดยืนที่ชัดเจน ในการต่อต้านการทุจริต แม้บางครั้งต้องเดือดร้อน	2.95	0.21	ประจำ
4. ฉันยึดมั่นทำความดี แม้จะอยู่ใน สถานการณ์ยากลำบาก	2.95	0.21	ประจำ
5. ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป	2.90	0.29	ประจำ
6. ฉันภูมิใจในตนเองเสมอ เมื่อได้ทำความดีแม้ไม่มีใครเห็น	2.86	0.35	ประจำ
7. ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม เพราะไม่ต้องการให้ประชาชนหรือสังคมเดือดร้อน	3.00	0.00	ประจำ
8. ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	2.90	0.29	ประจำ
รวม	2.94	0.20	ประจำ

จากตาราง 4 พบว่า ผลการประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตของบุคลากร พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม 2.94 (S.D. = 0.20) อยู่ในระดับ ประจำ แสดงถึงการปฏิบัติที่สม่ำเสมอ โดยมีพฤติกรรมที่ได้รับคะแนนสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการและการให้บริการประชาชนด้วยความเคารพ เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และ การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม เพื่อไม่ให้ประชาชนหรือสังคมเดือดร้อน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.00 (S.D. = 0.00) สะท้อนถึงการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างชัดเจน

ส่วนพฤติกรรมที่ได้คะแนนรองลงมา ได้แก่ การไม่รับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy), การมีจุดยืนต่อต้านการทุจริตแม้ต้องเดือดร้อน และ การยึดมั่นทำความดีแม้ในสถานการณ์ยากลำบาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.95 (S.D. = 0.21) ขณะที่พฤติกรรมที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ความภูมิใจในตนเองเมื่อได้ทำความดีแม้ไม่มีใครเห็น (ค่าเฉลี่ย = 2.86, S.D. = 0.35)

โดยสรุป บุคลากรมีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตอยู่ในระดับสูงและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนด้วยความเคารพและการปฏิบัติตามกฎระเบียบสังคม ขณะเดียวกันยังมีบางด้านที่ควรส่งเสริมเพิ่มเติม เช่น การสร้างแรงเสริมเชิงบวกในการทำ ความดีโดยไม่หวังการยอมรับจากผู้อื่น

ตาราง 5 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมจิตอาสา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันร่วมดำเนินโครงการรับบริจาคโลหิต ด้วยความภาคภูมิใจทุกครั้ง เพื่อช่วยเหลือคนอื่น	2.29	1.03	ส่วนใหญ่
2. หน่วยงานสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม จิตอาสาอย่างสม่ำเสมอ	2.67	0.56	ประจำ
3. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมทุกครั้งที่มีโอกาส	2.67	0.78	ประจำ
4. กิจกรรม 5 ส และ Big Cleaning Day ทุกวันศุกร์ ฉันได้ทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอแม้ไม่ใช่วันที่กำหนด	2.38	0.65	ส่วนใหญ่
5. เมื่อทำงานหรือร่วมกิจกรรมใด ๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้นอย่างสม่ำเสมอ	2.90	0.29	ประจำ
6. ฉันลดการใช้พลาสติก และแยกขยะ เพื่อนำไปทำประโยชน์ต่อไป	2.43	0.58	ส่วนใหญ่
7. ฉันยินดีในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม หรือบริจาคเงินสิ่งของแก่ผู้ที่ด้อยโอกาสกว่า	2.81	0.39	ประจำ
รวม	2.59	0.61	ประจำ

จากตาราง 5 พบว่า ผลการประเมินพฤติกรรมด้านจิตสาธารณะและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมของบุคลากร พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม 2.59 (S.D. = 0.61) อยู่ในระดับ ประจำ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีการเข้าร่วมและปฏิบัติพฤติกรรมด้านจิตอาสาและสังคมในระดับสม่ำเสมอพอสมควร โดยพฤติกรรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การทุ่มเทความพยายามในการทำงานหรือกิจกรรมที่เข้าร่วม (ค่าเฉลี่ย = 2.90, S.D. = 0.29) รองลงมา คือ การยินดีทำกิจกรรมเพื่อสังคมหรือบริจาคเพื่อผู้ด้อยโอกาส (ค่าเฉลี่ย = 2.81, S.D. = 0.39) แสดงถึงความมุ่งมั่นและความตั้งใจของบุคลากรในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม

ขณะเดียวกัน พฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การเข้าร่วมโครงการบริจาคโลหิตอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.29, S.D. = 1.03) และ การลดการใช้พลาสติกและการแยกขยะ (ค่าเฉลี่ย = 2.43, S.D. = 0.58) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่ยังควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

โดยสรุป บุคลากรมีพฤติกรรมด้านจิตสาธารณะในระดับประจำ โดยมีจุดแข็งด้านความทุ่มเทและความตั้งใจในการทำงานและกิจกรรมเพื่อสังคม แต่ยังคงได้รับการส่งเสริมในประเด็นด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์บางประเภทและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ตาราง 6 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญู จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมกตัญญู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. ฉันดูแลบิดามารดาด้วยความรักและเอาใจใส่	3.00	0.00	ประจำ
2. ฉันยินดีเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้รับการยกย่องหรือเป็นแบบอย่างที่ดี	2.95	0.21	ประจำ
3. ฉันเสียสละเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือผู้อื่น เคารพกฎระเบียบ และไม่ทำ ให้ผู้อื่นเดือดร้อน	2.95	0.21	ประจำ
รวม	2.97	0.14	ประจำ

จากตาราง 6 พบว่า ผลการประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรมพื้นฐานของบุคลากร พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม 2.97 (S.D. = 0.14) อยู่ในระดับ ประจำ แสดงถึงการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยพฤติกรรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การดูแลบิดามารดาด้วยความรักและเอาใจใส่ (ค่าเฉลี่ย = 3.00, S.D. = 0.00) รองลงมาคือ การยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับการยกย่องหรือเป็นแบบอย่างที่ดี และ การเสียสละเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือผู้อื่น เคารพกฎระเบียบ และไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน (ค่าเฉลี่ย = 2.95, S.D. = 0.21) ซึ่งล้วนอยู่ในระดับประจำเช่นกัน

โดยสรุป บุคลากรมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมพื้นฐานในระดับที่ดีและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการกตัญญูต่อบิดามารดา การเสียสละเพื่อส่วนรวม และการยึดมั่นในกฎระเบียบ ซึ่งสะท้อนถึงการมีค่านิยมที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตทั้งในครอบครัวและสังคม

ตาราง 7 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

คุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. พอเพียง	2.76	0.38	ประจำ
2. วินัย	2.98	0.07	ประจำ
3. สุจริต	2.94	0.20	ประจำ
4. จิตอาสา	2.59	0.61	ประจำ
5. กตัญญู	2.97	0.14	ประจำ
รวม	2.85	0.28	ประจำ

จากตาราง 7 พบว่า ผลการประเมินพฤติกรรมของบุคลากรในด้านพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม 2.85 (S.D. = 0.28) อยู่ในระดับ ประจำ สะท้อนถึงการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในทุกด้าน โดยด้าน วินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.98 (S.D. = 0.07) ตามด้วย กตัญญู และ สุจริต (ค่าเฉลี่ย 2.97 และ 2.94 ตามลำดับ) แสดงถึงความเคร่งครัด การยึดถือคุณธรรม และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ส่วนด้าน พอเพียง และ จิตอาสา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเล็กน้อย (2.76 และ 2.59) แสดงถึงโอกาสในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อสังคมและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าอย่างต่อเนื่อง

สรุป บุคลากรมีพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับประจำ โดยมีจุดแข็งด้านวินัย กตัญญู และสุจริต ขณะที่ด้านจิตอาสาและพอเพียงยังควรได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความต่อเนื่องและประสิทธิผลของพฤติกรรม

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินการรับรู้และเข้าใจในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประมวล
จริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐกรมสุขภาพจิต พ.ศ.
2566

ข้อ	พฤติกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ และเคารพศักดิ์ศรีของทุกคน ทุกบทบาท	21	95.24
2	ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม มีเหตุผล กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจาก การกระทำของตนเอง	21	80.95
3	ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและเคารพ ในความแตกต่างของการนับถือศาสนา	21	85.71
4	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมทั้งจะ แก้ไขเมื่อพบข้อผิดพลาด ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา	21	90.48
5	ไม่ต่อต้านหรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	21	85.71
6	กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาด พร้อมรับ การตรวจสอบ ไม่กล่าวโทษผู้อื่น เมื่อเกิด ข้อผิดพลาด	21	90.48
7	ปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณะ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ของประชาชน	21	85.71
8	หลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้เสื่อมเสีย ชื่อเสียง หรือทำให้ประชาชน ขาดความ ไว้วางใจ	21	80.95
9	บันทึกคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้อง ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่อง แล้วแต่กรณี	21	90.48

ข้อ	พฤติกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10	ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ บนพื้นฐาน ของหลักกฎหมาย หลักคุณธรรมโดยยึด ประเทศชาติ และมนุษยธรรม	21	80.95
11	พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหะขยันหมั่นเพียร ประหยัด รับรู้ถึงความสามารถของตน มองโลกในแง่ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น	21	85.17
12	มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องรักษา และพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดี	21	80.95
13	ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้งานบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย และแสวงหาวิธีปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประหยัดมากขึ้น	21	95.24
14	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ กรณีที่มีเหตุจำเป็นต้องปฏิบัติ ต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุมีผล	21	90.48