



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานอำนวยการ ศูนย์สุขภาพจิตที่ ๗ โทรศัพท์ ๐ ๔๓๔๒ ๔๗๓๙

ที่ สธ.๐๘๑๔.๑/ ๔๗๖ วันที่ ๙ กรกฎาคม 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 กลุ่มงานอำนวยการ ขอรายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ จะเป็นพระคุณ

(นางสาวกุลิสรา พิศาลเอก)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ทราบ

(นางสิริพร พุทธิพรโสภาส)

ผู้อำนวยการศูนย์สุขภาพจิตที่ ๗

แบบรายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ
พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู
ชื่อหน่วยงาน ศูนย์สุขภาพจิตที่ 7
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย
5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	6	33.33
หญิง	12	66.67
ผู้ประเมิน		
ข้าราชการ	10	55.56
ลูกจ้างประจำ	3	16.67
พนักงานราชการ	5	27.78
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	-	0.00
ลูกจ้างชั่วคราว	-	0.00
จ้างเหมาบริการ	-	0.00
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	-	0.00
26 - 36 ปี	8	44.44
37 - 47 ปี	6	33.33
48 ปี ขึ้นไป	4	22.22
การศึกษา		
อนุปริญญา / เทียบเท่า	1	5.56
ปริญญาตรี	2	11.11
ปริญญาโท	7	38.89
ปริญญาเอก	7	38.89
รวม	18	100

จากตาราง 1 พบว่า ผลการสำรวจลักษณะของผู้ตอบแบบประเมินทั้งหมด 18 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 66.67 และเพศชายร้อยละ 33.33

ในด้านสถานะการเป็นผู้ประเมิน พบว่า ข้าราชการมีสัดส่วนสูงสุดร้อยละ 55.56 รองลงมาคือพนักงานราชการ ร้อยละ 27.78 และลูกจ้างประจำร้อยละ 16.67 ไม่มีผู้ประเมินจากพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว หรือจ้างเหมาบริการ

เมื่อพิจารณาด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-36 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมาอายุ 37-47 ปี ร้อยละ 33.33 และ 48 ปีขึ้นไป ร้อยละ 22.22 ไม่มีผู้ประเมินอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ส่วนด้านการศึกษา พบว่าผู้ประเมินระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีสัดส่วนสูงสุดเท่ากันที่ร้อยละ 38.89 รองลงมาคือ

อนุปรัชญาหรือเทียบเท่าร้อยละ 11.11 และระดับต่ำกว่าอนุปรัชญากับปรัชญาเอกมีสัดส่วนเท่ากันที่ร้อยละ 5.56

สรุป บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานะข้าราชการ อายุระหว่าง 26–36 ปี และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า แสดงถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอสำหรับการประเมินพฤติกรรม และคุณลักษณะด้านต่าง ๆ

ตาราง 2 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมพอเพียง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. ฉันทนึ้งถึงการนำกระดาษที่ใช้แล้ว กลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) การถอดปลั๊กเครื่องใช้ไฟฟ้าหลังเลิกงาน การปิดสวิตซ์หลอดไฟแสงสว่าง ทุกครั้งที่ไม่ใช้งาน การ เปิด-ปิด เครื่องปรับอากาศตามช่วงเวลา	2.83	0.37	ประจำ
2. ฉันทร่วมกิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันทุกครั้งที่มีโอกาส	2.94	0.23	ประจำ
3. ในการใช้รถยนต์สำนักงานฯ ฉันทจะวางแผนเพื่อให้สามารถทำงานได้ หลายงาน หรือไป ปฏิบัติงานพร้อมกันได้หลายคน	2.83	0.37	ประจำ
4. ฉันทนึ้งถึงการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่าทุกครั้ง	2.94	0.23	ประจำ
5. ฉันทมุ่งมั่นที่จะดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง พอใจ ในสถานะเท่าที่ เป็นอยู่อย่างมีความสุข	2.78	0.42	ประจำ
6. ฉันทใช้ชีวิตอย่างพอเพียงสามารถจัดการ รายรับรายจ่ายของตนเองได้ อย่างเหมาะสม	2.67	0.47	ประจำ
รวม	2.83	0.35	ประจำ

จากตาราง 2 พบว่า ผลการประเมินพฤติกรรมการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและการใช้ทรัพยากรของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวม 2.83 (S.D. = 0.35) อยู่ในระดับ ประจำ แสดงถึงการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยพฤติกรรมที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การร่วมกิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน และการคำนึงถึงการใชทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย = 2.94 เท่ากันทั้งสองข้อ) รองลงมาคือ การนำกระดาษที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำและการวางแผนใช้รถยนต์สำนักงานฯ (ค่าเฉลี่ย = 2.83 เท่ากัน)

ขณะที่พฤติกรรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 2.67, S.D. = 0.47) และการมุ่งมั่นดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง (ค่าเฉลี่ย = 2.78, S.D. = 0.42) ซึ่งแม้อยู่ในระดับประจำ แต่ยังสะท้อนถึงประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม

โดยสรุปบุคลากรมีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าอยู่ในระดับที่ น่าพอใจ แต่ยังมีคามจำเป็นในการส่งเสริมเรื่องการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลเพิ่มเติม

ตาราง 3 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมวินัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ฉันทำองค์ความรู้เกี่ยวกับงานด้านการให้บริการที่ดีมาปฏิบัติในการทำงาน	2.83	0.37	ประจำ
2. ฉันทำงานเป็นทีมและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	2.83	0.37	ประจำ
3. ฉันทปฏิบัติราชการโดยคำนึงถึงผลกระทบ ที่อาจเกิดต่อประชาชนอย่างรอบด้าน	2.83	0.37	ประจำ
4. ในการปฏิบัติหน้าที่ ฉันทคำนึงถึง ประโยชน์ของประชาชน ประโยชน์ของหน่วยงาน ประโยชน์ ของทางราชการ เป็นอันดับแรก	2.89	0.31	ประจำ
5. ฉันทมีความมุ่งมั่นที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ให้ เร็วหรือเข้ากว่าเดิมเท่าที่จะทำได้	2.83	0.37	ประจำ
6. ฉันทร่วมกิจกรรมทำบุญทุกครั้งในโอกาส วันสำคัญทางศาสนา	2.61	0.49	ประจำ
รวม	2.81	0.38	ประจำ

จากตาราง 3 พบว่า ผลการประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติราชการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวม 2.81 (S.D. = 0.38) อยู่ในระดับ ประจำ แสดงถึงการปฏิบัติที่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยพฤติกรรมที่ได้คะแนนสูงสุด คือ การคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน หน่วยงาน และทางราชการเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 2.89, S.D. = 0.31) รองลงมาคือ การนำองค์ความรู้ด้านการให้บริการที่ดีมาปรับใช้ในการทำงาน การทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือกัน การปฏิบัติราชการโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อประชาชน และความมุ่งมั่นในการมาปฏิบัติหน้าที่ให้เร็วขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 2.83

ขณะที่พฤติกรรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเข้าร่วมกิจกรรมทำบุญในโอกาสวันสำคัญทางศาสนา (ค่าเฉลี่ย = 2.61, S.D. = 0.49) ซึ่งยังอยู่ในระดับประจำ

โดยสรุป บุคลากรมีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อราชการอยู่ในระดับสูง และสม่ำเสมอ แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ของประชาชนและหน่วยงานอย่างแท้จริง

ตาราง 4 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมสุจริต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ในการปฏิบัติงานฉันจะไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	2.89	0.31	ประจำ
2. ฉันมีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีการเป็น ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้บริการประชาชนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	2.94	0.23	ประจำ
3. ฉันมีจุดยืนที่ชัดเจน ในการต่อต้านการทุจริต แม้บางครั้งต้องเดือดร้อน	2.89	0.31	ประจำ
4. ฉันยึดมั่นทำความดี แม้จะอยู่ใน สถานการณ์ยากลำบาก	2.83	0.37	ประจำ
5. ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป	2.83	0.37	ประจำ
6. ฉันภูมิใจในตนเองเสมอ เมื่อได้ทำความดีแม้ไม่มีใครเห็น	2.94	0.23	ประจำ
7. ฉันปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบของสังคม เพราะไม่ต้องการให้ประชาชนหรือสังคมเดือดร้อน	2.89	0.31	ประจำ
8. ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	2.83	0.37	ประจำ
รวม	2.88	0.31	ประจำ

จากตาราง 4 พบว่า ผลการประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวม 2.88 (S.D. = 0.31) อยู่ในระดับ ประจำ แสดงถึงการปฏิบัติที่สม่ำเสมอ โดยพฤติกรรมที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการและการให้บริการประชาชนด้วยความเคารพเท่าเทียม และความภูมิใจในตนเองเมื่อได้ทำความดีแม้ไม่มีใครเห็น (ค่าเฉลี่ย = 2.94 เท่ากันทั้งสองข้อ)

ส่วนพฤติกรรมที่ได้คะแนนรองลงมา ได้แก่ การไม่รับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) การมีจุดยืนต่อต้านการทุจริต และการปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบของสังคม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 2.89 ขณะที่พฤติกรรมที่ได้คะแนนต่ำสุด ได้แก่ การยึดมั่นทำความดีแม้ในสถานการณ์ยากลำบาก การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และการปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย = 2.83 เท่ากันทั้งสามข้อ)

โดยสรุป บุคลากรมีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตอยู่ในระดับสูงและปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนด้วยความเคารพและการยึดมั่นในศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ

ตาราง 5 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมจิตอาสา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
21. ฉันร่วมดำเนินโครงการรับบริจาคโลหิต ด้วยความภาคภูมิใจทุกครั้งเพื่อช่วยเหลือคนอื่น	2.56	0.50	ประจำ
22. หน่วยงานสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม จิตอาสาอย่างสม่ำเสมอ	2.83	0.37	ประจำ
23. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมทุกครั้งที่มีโอกาส	2.72	0.45	ประจำ
24. กิจกรรม 5 ส และ Big Cleaning Day ทุกวันศุกร์ ฉันได้ทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอแม้ไม่ใช่วันที่กำหนด	2.72	0.45	ประจำ
25. เมื่อทำงานหรือร่วมกิจกรรมใด ๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้นอย่างสม่ำเสมอ	2.89	0.31	ประจำ
26. ฉันลดการใช้พลาสติก และแยกขยะ เพื่อนำไปทำประโยชน์ต่อไป	2.72	0.45	ประจำ
27. ฉันยินดีในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม หรือบริจาคเงินสิ่งของแก่ผู้ที่มีโอกาสกว่า	2.72	0.45	ประจำ
รวม	2.74	0.43	ประจำ

จากตาราง 5 พบว่า ผลการประเมินพฤติกรรมด้านจิตสาธารณะและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวม 2.74 (S.D. = 0.43) อยู่ในระดับประจำ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีการเข้าร่วม และปฏิบัติพฤติกรรมด้านจิตอาสาและสังคมในระดับสม่ำเสมอพอสมควร โดยพฤติกรรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การทุ่มเทความพยายามในการทำงานหรือกิจกรรมที่เข้าร่วม (ค่าเฉลี่ย = 2.89, S.D. = 0.31) รองลงมาคือ การสนับสนุนของหน่วยงานให้เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา (ค่าเฉลี่ย = 2.83, S.D. = 0.37)

ขณะที่พฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเข้าร่วมโครงการบริจาคโลหิตอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.56, S.D. = 0.50) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่ยังควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเพิ่มเติมเพื่อให้บุคลากร มีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

โดยสรุป บุคลากรมีพฤติกรรมด้านจิตสาธารณะในระดับประจำ โดยมีจุดแข็งด้านความทุ่มเทและความตั้งใจในการทำงานและกิจกรรมเพื่อสังคม แต่ยังคงได้รับการส่งเสริมในประเด็นด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์บางประเภท เช่น การบริจาคโลหิต และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ตาราง 6 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญู จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมกตัญญู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
28. ฉันดูแลบิดามารดาด้วยความรักและเอาใจใส่	2.94	0.23	ประจำ
29. ฉันยินดีเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้รับการยกย่องหรือเป็นแบบอย่างที่ดี	2.94	0.23	ประจำ
30. ฉันเสียสละเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือผู้อื่น เคารพกฎระเบียบ และไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน	2.89	0.31	ประจำ
รวม	2.93	0.26	ประจำ

จากตาราง 6 พบว่า ผลการประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรมพื้นฐานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวม 2.93 (S.D. = 0.26) อยู่ในระดับ ประจํา แสดงถึงการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยพฤติกรรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การดูแลบิดามารดาด้วยความรักและเอาใจใส่ และการยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับการยกย่องหรือเป็นแบบอย่างที่ดี (ค่าเฉลี่ย = 2.94 เท่ากันทั้งสองข้อ) รองลงมาคือ การเสียสละเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือผู้อื่น เคารพกฎระเบียบ และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน (ค่าเฉลี่ย = 2.89, S.D. = 0.31)

โดยสรุป บุคลากรมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมพื้นฐานในระดับที่ดีและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความ กตัญญูต่อบิดามารดาและการยึดมั่นในกฎระเบียบของสังคม ซึ่งสะท้อนถึงการมีค่านิยมที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตทั้งในครอบครัวและสังคม

ตาราง 7 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

คุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. พอเพียง	2.83	0.35	ประจํา
2. วินัย	2.81	0.38	ประจํา
3. สุจริต	2.88	0.31	ประจํา
4. จิตอาสา	2.74	0.43	ประจํา
5. กตัญญู	2.93	0.26	ประจํา
รวม	2.84	0.35	ประจํา

จากตาราง 7 พบว่า ผลการประเมินพฤติกรรมของบุคลากรในด้านพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู มีค่าเฉลี่ยรวม 2.84 (S.D. = 0.35) อยู่ในระดับ ประจํา สะท้อนถึงการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในทุกด้าน โดยด้าน กตัญญู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.93 (S.D. = 0.26) ตามด้วย สุจริต 2.88 (S.D. = 0.31) และพอเพียง 2.83 (S.D. = 0.35) แสดงถึงความเคร่งครัดในการยึดถือคุณธรรมและการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ

ส่วนด้าน วินัย และ จิตอาสา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเล็กน้อยที่ 2.81 และ 2.74 ตามลำดับ แสดงถึงโอกาสในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อสังคมและปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

สรุป บุคลากรมีพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับประจํา โดยมีจุดแข็งด้านกตัญญูและสุจริต ขณะที่ด้าน จิตอาสาและวินัยยังควรได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความต่อเนื่องและประสิทธิผลของพฤติกรรม

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินการรับรู้และเข้าใจในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประมวล
จริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข พ.ศ. 2564

ข้อ	พฤติกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ และเคารพศักดิ์ศรีของทุกคน ทุกบทบาท	18	88.89
2	ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม มีเหตุผล กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจาก การกระทำของตนเอง	18	88.89
3	ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและเคารพ ในความแตกต่างของการนับถือศาสนา	18	88.89
4	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมทั้งจะ แก้ไขเมื่อพบข้อผิดพลาด ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา	18	88.89
5	ไม่ต่อต้านหรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	18	100.00
6	กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาด พร้อมรับ การตรวจสอบ ไม่กล่าวโทษผู้อื่น เมื่อเกิด ข้อผิดพลาด	18	88.89
7	ปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณะ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ของประชาชน	18	94.44
8	หลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้เสื่อมเสีย ชื่อเสียง หรือทำให้ประชาชน ขาดความ ไว้วางใจ	18	94.44
9	บันทึกคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้อง ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่อง แล้วแต่กรณี	18	88.89
10	ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ บนพื้นฐาน ของหลักกฎหมาย หลักคุณธรรมโดยยึด ประเทศชาติ และมนุษยธรรม	18	88.89

ข้อ	พฤติกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
11	พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหะขยันหมั่นเพียร ประหยัด รับรู้ถึงความสามารถของตน มองโลกในแง่ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น	18	88.89
12	มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องรักษา และพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดี	18	94.44
13	ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้งานบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย และแสวงหาวิธีปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประหยัดมากขึ้น	18	88.89
14	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ กรณีที่มีเหตุจำเป็นต้องปฏิบัติ ต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุมีผล	18	88.89

จากตาราง 8 พบว่า ผลการประเมินการรับรู้และความเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ ของรัฐของบุคลากรทั้งหมด 18 คน พบว่าข้อที่มีผู้ตอบถูกสูงสุด คือ ข้อ 5 เรื่องการไม่ต่อต้านหรือกระทำการ อันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งมีผู้ตอบถูก ร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ข้อ 7 ปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณะและประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีของประชาชน, ข้อ 8 หลีกเลียงกิจกรรมใดๆ ที่ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือทำให้ประชาชนขาดความไว้วางใจ และข้อ 12 เรื่องการมุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี ร้อยละ 94.44

โดยสรุป บุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐอยู่ในระดับสูง เฉลี่ยร้อยละ 90.87 โดยเฉพาะประเด็นด้านความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณะและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน และหลีกเลียงกิจกรรมใดๆ ที่ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือทำให้ประชาชนขาดความไว้วางใจ อย่างไรก็ตาม ยังควรมีการเสริมสร้างความเข้าใจเพิ่มเติมในประเด็นการกล้ารับผิดชอบต่อความผิดพลาดและการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เพื่อยกระดับการรับรู้ด้านจริยธรรมของบุคลากรให้สูงขึ้นอย่างรอบด้าน