

รายงานการถอดบทเรียนผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม
สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ ได้นำข้อมูลจากผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรม เป้าหมาย ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และผลการประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ มาวิเคราะห์ในการถอดบทเรียน เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ใช้ปรับปรุงแผน/กิจกรรม ในการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานในปีต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อมูลแสดงผลสรุปจากรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงฯ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ลิงค์ข้อมูล [3.4-pdf.pdf \(moph.go.th\)](#))

ตาราง 7 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

คุณธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. พอเพียง	2.56	0.67	ประจำ
2. วินัย	2.35	0.82	ส่วนใหญ่
3. สุจริต	2.58	0.68	ประจำ
4. จิตอาสา	2.47	0.63	ส่วนใหญ่
5. กตัญญู	2.71	0.53	ประจำ
รวม	2.53	0.67	ประจำ

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรสำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ มีคุณธรรม 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ระดับพฤติกรรม **อยู่ในระดับประจำ**

จากข้อมูลแสดงผลสรุปจากรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง จากพฤติกรรมคุณธรรม ๕ ด้าน ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ บุคลากร สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นประจำ คือ พอเพียง สุจริต กตัญญู และพฤติกรรมที่ปฏิบัติ เป็นส่วนใหญ่ คือ วินัย และ จิตอาสา คณะทำงานฯ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และได้ดำเนินกิจกรรมภายใต้แผน จำนวน ๑๔ กิจกรรม เพื่อที่จะช่วยขับเคลื่อน และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมคุณธรรมด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ซึ่งจากการดำเนินกิจกรรมตามแผน ข้างต้น ส่งผลให้ผลการประเมินพฤติกรรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีผลการประเมินพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ที่ดีขึ้น

ข้อมูลแสดงผลสรุปจากรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินพฤติกรรมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 รอบที่ ๑ (ลิงค์ข้อมูล https://rh.anamai.moph.go.th/web-upload/๓x๐๒๗๐๐๖๔๒abe๘๔e๘๘b๕๔c๘๕b๔๔๖๘๒da๘๔/tinymce/moralmodel/๒๕๖๗/๓_๓_๒.pdf)

ตาราง 7 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

คุณธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. พอเพียง	2.48	0.69	ส่วนใหญ่
2. วินัย	2.46	0.63	ส่วนใหญ่
3. สุจริต	2.61	0.62	ประจำ
4. จิตอาสา	2.50	0.61	ประจำ
5. กตัญญู	2.74	0.41	ประจำ
รวม	2.56	0.59	ประจำ

*เป็นข้อคำถามเชิงลบที่มีการแปรผกผันเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมคุณธรรมในภาพรวม

จากตาราง 7 พบว่า พฤติกรรมคุณธรรม บุคลากรสำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ ตามคุณธรรม
 เป้าหมาย 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 2.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 เท่ากับ 0.59 ซึ่งระดับพฤติกรรม **อยู่ในระดับประจำ**

จากข้อมูลแสดงผลสรุปจากรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินพฤติกรรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่ควรมุ่งเน้นส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงาน คือ พอเพียง และ วินัย ซึ่งต้องจัดทำแผน
 และแนวทางการดำเนินกิจกรรมในการส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
 และดำเนินชีวิตประจำวันในปีถัดไป

ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม
 สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางที่ ๑ แสดงร้อยละเพศของผู้ตอบแบบประเมิน

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๖	๑๓.๖
หญิง	๓๘	๘๖.๔

ตารางที่ ๒ แสดงร้อยละอายุของผู้ตอบแบบประเมิน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๐	๒๒.๗
๓๐ - ๔๐ ปี	๑๕	๓๔.๑
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๑	๒๕.๐
๕๑ ปีขึ้นไป	๘	๑๘.๒

ตารางที่ ๓ แสดงร้อยละประเภทบุคลากรของผู้ตอบแบบประเมิน

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	๓๑	๗๐.๕
พนักงานราชการ	๘	๑๘.๒
ลูกจ้างประจำ	๕	๑๑.๔
จ้างเหมาบริการ	๐	๐.๐

ตารางที่ ๔ ผลการประเมินความพึงพอใจกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ

กิจกรรม/โครงการ	คะแนนความคิดเห็น (๕ = พอใจมากที่สุด ๔ = พอใจมาก ๓ = พอใจ ๒ = พอใจน้อย ๑ = พอใจน้อยที่สุด)					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ ความพึง พอใจ
	๕	๔	๓	๒	๑			
กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จาก “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ”								
๑. กิจกรรม เปลี่ยนเพื่อโลกที่ ดีกว่า ปี๒	๓๑ (๗๐.๔๕)	๙ (๒๐.๔๕)	๔ (๙.๐๙)	๐	๐	๔.๖	๙๒.๓	พอใจ มากที่สุด
๒. กิจกรรม สอพ. ร่วมใจลดใช้ กระดาษ	๒๖ (๕๙.๑)	๑๔ (๓๑.๘)	๔ (๙.๑)	๐	๐	๔.๕	๙๐.๐	พอใจมาก
๓. กิจกรรมจิตอาสา ทำความดี ร่วมปันน้ำใจ	๓๒ (๗๒.๗)	๑๐ (๒๒.๗)	๒ (๔.๕)	๐	๐	๔.๗	๙๓.๖	พอใจ มากที่สุด
๔. กิจกรรมสวดมนต์ นั่งสมาธิ ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ทุกวันอังคาร	๒๙ (๖๕.๙)	๑๒ (๒๗.๓)	๒ (๔.๕)	๑ (๒.๓)	๐	๔.๖	๙๑.๔	พอใจ มากที่สุด
๕. กิจกรรมส่งเสริมการแต่งกาย ตามวัฒนธรรมขององค์กร	๒๐ (๔๕.๕)	๑๗ (๓๘.๖)	๖ (๑๓.๖)	๑ (๒.๓)	๐	๔.๓	๘๕.๕	พอใจมาก
๖. กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากร มี จิตบริการ (Service mind)	๒๕ (๕๖.๘)	๑๓ (๒๙.๕)	๕ (๑๑.๔)	๑ (๒.๓)	๐	๔.๔	๘๘.๒	พอใจมาก
๗. กิจกรรมยกย่อง เชิดชู บุคคล ต้นแบบของสำนักอนามัยการ เจริญพันธุ์	๒๒ (๕๐.๐)	๑๕ (๓๔.๑)	๖ (๑๓.๖)	๑ (๒.๓)	๐	๔.๓	๘๖.๔	พอใจมาก
๘. กิจกรรมคัดเลือกคนดีศรี อนามัย ของสำนักอนามัยการ เจริญพันธุ์	๑๙ (๔๓.๒)	๑๙ (๔๓.๒)	๕ (๑๑.๔)	๐	๑ (๒.๓)	๔.๓	๘๕.๐	พอใจมาก

กิจกรรม/โครงการ	คะแนนความคิดเห็น (๕ = พอใจมากที่สุด ๔ = พอใจมาก ๓ = พอใจ ๒ = พอใจน้อย ๑ = พอใจน้อยที่สุด)					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ ความพึง พอใจ
	๕	๔	๓	๒	๑			
๙. กิจกรรมการประกาศนโยบาย ขับเคลื่อนให้หน่วยงานเป็น องค์กรคุณธรรม	๒๔ (๕๔.๕)	๑๖ (๓๖.๔)	๓ (๖.๘)	๐	๑ (๒.๓)	๔.๔	๘๘.๒	พอใจมาก
๑๐. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงานชมรมจริยธรรม	๒๑ (๔๗.๗)	๑๗ (๓๘.๖)	๕ (๑๑.๔)	๐	๑ (๒.๓)	๔.๓	๘๕.๙	พอใจมาก
๑๑. กิจกรรมการส่งเสริมการ สอนงานรุ่นพี่ รุ่นน้อง	๒๖ (๕๙.๑)	๑๓ (๒๙.๕)	๕ (๑๑.๔)	๐	๐	๔.๕	๘๙.๕	พอใจมาก
๑๒. การจัดประชุมสำนักอนามัย การเจริญพันธุ์	๒๓ (๕๒.๓)	๑๗ (๓๘.๖)	๓ (๖.๘)	๐	๑ (๒.๓)	๔.๔	๘๗.๗	พอใจมาก
๑๓. RH Happy Workplace สร้างความสุขในที่ทำงาน (สมดุล ชีวิต)	๒๕ (๕๖.๘)	๑๖ (๓๖.๔)	๒ (๔.๕)	๐	๑ (๒.๓)	๔.๕	๘๙.๑	พอใจมาก
๑๔. จัดทำช่องทางเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย	๒๓ (๕๒.๓)	๑๕ (๓๔.๑)	๕ (๑๑.๔)	๐	๑ (๒.๓)	๔.๓	๘๖.๘	พอใจมาก

จากผลการประเมินความพึงพอใจกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมฯ พบว่ากิจกรรมที่ได้รับ
ความพึงพอใจมากที่สุด เป็นกิจกรรมด้านจิตอาสา ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินพฤติกรรมฯ ข้างต้น สรุปได้ว่า
การดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตอาสา
จนเกิดเป็นรูปธรรม ทำให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นหน่วยงานคุณธรรม และองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพได้
และควรมีการปรับปรุงแผนการดำเนินกิจกรรมในปีถัดไปให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรและสภาพแวดล้อมของ
หน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้การขับเคลื่อนคุณธรรมด้านอื่น ๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัญหาอุปสรรค

๑. การวางแผนในการดำเนินกิจกรรม และการสื่อสารภายในหน่วยงานที่ยังไม่ชัดเจน อาจทำให้เกิด
ความเข้าใจคลาดเคลื่อนในวัตถุประสงค์ ทำให้การดำเนินกิจกรรมเกิดความล่าช้า
๒. กิจกรรมที่กำหนดตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ อาจไม่เหมาะสมกับบุคลากร
หรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
๓. บุคลากรมีภารกิจในการปฏิบัติงานประจำ ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมบางกิจกรรมได้
๔. ขาดการบูรณาการงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและแนวทางการพัฒนา

๑. ควรมีการประชุมหารือเพื่อกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับบุคลากร หรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานร่วมกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น

๒. ควรมีการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมที่ดีและชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมเพื่อเชิญชวนให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม จะส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น