

บทคัดย่อ

คุณธรรมจริยธรรมเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชนต่อองค์กร การมีบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรมสูงจะช่วยส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม จะสำเร็จและยั่งยืนได้ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ แนวคิด Moral Credit หรือเครดิตทางศีลธรรม ที่เน้นการให้คุณค่าและการยกย่องบุคคลที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม และมีส่วนร่วมในการทำความดีเพื่อสังคม โดยการสร้างแรงจูงใจให้ผู้คนทำความดี และสร้างวัฒนธรรมแห่งการให้ และแบ่งปัน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาสถานการณ์ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข ๒) ศึกษาระดับความพึงพอใจการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมกองบริหารการสาธารณสุข และ ๓) วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขอย่างมีส่วนร่วม ด้วยระบบ Moral Credit โดยเป็นรูปแบบการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) ดำเนินการศึกษาในบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง เดือนสิงหาคม ๒๕๖๘ ซึ่งใช้แบบสำรวจถอดบทเรียนการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์สถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการศึกษาพบว่า ๑) กองบริหารการสาธารณสุขได้รับการรับรองในระดับ “องค์กรคุณธรรมต้นแบบ” อย่างต่อเนื่อง ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นและความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ นอกจากนี้ การได้รับรางวัลจากภายนอกหลายรายการ และการเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับหน่วยงานอื่น ถือเป็น การได้รับการยอมรับและเป็นที่รู้จักในวงกว้าง ส่วนในระดับบุคลากร ข้อมูลระบุว่าพฤติกรรมของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากระดับ “ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่” เป็น “ปฏิบัติเป็นประจำ” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากการดำเนินงาน สะท้อนถึงการได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหารองค์กร และการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ๒) ภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมอยู่ในระดับมาก (Mean ๔.๒๖, S.D.๐.๗๒) ซึ่งสะท้อนถึงการออกแบบและดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมคุณธรรม มีส่วนช่วยในการพัฒนาหรือส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกระดับมาก (ร้อยละ ๕๐.๖๑) ความพึงพอใจแยกตาม Generation พบว่า Gen X และ Gen Y มีคะแนนความพึงพอใจในทุกมิติใกล้เคียงกัน และอยู่ในระดับมาก (๔.๑๓ - ๔.๕๐) ส่วน Gen Z มีคะแนนความพึงพอใจที่ค่อนข้างต่ำกว่า Gen อื่น โดยเฉพาะในมิติ ภาพรวมและกิจกรรมส่งเสริม Moral Credit (๔.๐๓ และ ๔.๒๖) ส่วนความพึงพอใจแยกตามกลุ่มงาน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน (ส่วนใหญ่มากกว่า ๔.๐๐) และ ๓) การขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาและแก้ไขปัญหาคุณธรรม จริยธรรม ของกองบริหารการสาธารณสุข ให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาหลายด้านควบคู่กัน โดยพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากร และบริบทในองค์กร ได้แก่ ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และด้านการติดตามประเมินผล อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข ด้วยระบบเครดิตทางศีลธรรม หรือ Moral Credit ควรใช้กรอบแนวคิดวงจรเดมิง หรือ PDCA ที่เป็นเครื่องมือการจัดการคุณภาพที่ใช้สำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาระบบแพลตฟอร์มสะสมคะแนนเครดิตที่ใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน และเข้าถึงได้สะดวก มีระบบตรวจสอบคะแนนที่ประมวลผลรายกิจกรรม ในรูปแบบ Dashboard เพื่อรองรับการเก็บแต้มระบบ Moral Credit

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร, คุณธรรมจริยธรรม, การมีส่วนร่วม, ระบบ Moral Credit

การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขอย่างมีส่วนร่วม ด้วยระบบ Moral Credit

๑. บทนำ

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่มีเป้าหมายหลักคือ คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มมากขึ้น ด้วยดัชนีคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู เพื่อมุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ สอดคล้องกับแผนปฏิบัตินโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีเป้าหมาย “กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน” ให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นกระทรวงคุณธรรม ภายใต้คุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และค่านิยมของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข “MOPH” ประกอบด้วย **M : Mastery** เป็นนายตนเอง คือเป็นบุคคลที่หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ บนพื้นฐานของการมีสำนึกรับผิดชอบต่อ คุณธรรม และจริยธรรม **O : Originality** เร่งสร้างสิ่งใหม่ คือสร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ **P : People centered** ใส่ใจประชาชน คือยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานเพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้หลักเข้าใจ เข้าถึง พึ่งได้ และ **H : Humility** อ่อนน้อมถ่อมตน คือมีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความเห็น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อเสริมสร้างระบบคุณธรรมของกระทรวงสาธารณสุขให้เข้มแข็ง บนฐานคิดการยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

กองบริหารการสาธารณสุข เป็นหน่วยงานสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณสุขของประเทศ การปฏิบัติงานของบุคลากรจึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน คุณธรรมจริยธรรมเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชนต่อองค์กร การมีบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรมสูงจะช่วยส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรแบบดั้งเดิม เช่น การบรรยาย การอบรม การจัดประกวดพฤติกรรมเชิงคุณธรรม หรือการจัดกิจกรรมระยะสั้น อาจไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน เนื่องจากมีความเป็นนามธรรมและวัดผลได้ยาก บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาคุณธรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เร่งรีบและแข่งขัน อาจทำให้บุคลากรละเลยคุณธรรมจริยธรรมได้

ที่ผ่านมากองบริหารการสาธารณสุข ขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศคุณธรรมในองค์กร ดำเนินการพัฒนาคุณธรรมอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ผ่านคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองบริหารการสาธารณสุข และกลุ่ม “แกนหนุนคุณธรรม” และขยายเครือข่ายความร่วมมือภายนอกองค์กร ทั้งภาครัฐ และเอกชน ในรูปแบบ “เครือข่ายคุณธรรม” ส่งเสริมระบบเครดิตสังคม และยกย่องเชิดชูบุคคลและหน่วยงาน ที่มีการพัฒนาคุณธรรมโดดเด่นอย่างสม่ำเสมอ จนได้รับรางวัลด้านการส่งเสริมคุณธรรม รวมถึงเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการดำเนินงานด้านคุณธรรม

แม้กองบริหารการสาธารณสุข ได้ดำเนินงานขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่อง จนได้รับการรับรองให้เป็นองค์กรคุณธรรมระดับ “ต้นแบบ” ซึ่งเป็นระดับสูงสุด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แต่การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรนั้น ควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างระบบนิเวศคุณธรรมในองค์กรให้เข้มแข็งและยั่งยืน ภายใต้หลักทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมที่ดีงาม บนฐานคิดการยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

Moral Credit หรือเครดิตทางศีลธรรม เป็นแนวคิดที่เน้นการให้คุณค่าและการยกย่องบุคคลที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม และมีส่วนร่วมในการทำความดีเพื่อสังคม ระบบนี้มุ่งเน้นการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสังคม โดยการสร้างแรงจูงใจให้ผู้คนทำความดี และสร้างวัฒนธรรมแห่งการให้และแบ่งปัน เช่น โครงการที่ให้รางวัลและยกย่องบุคคลที่ทำความดีเพื่อชุมชน หรือการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการเผยแพร่เรื่องราวของบุคคลที่ทำความดี

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข อย่างมีส่วนร่วม ด้วยระบบ Moral Credit เพื่อวิเคราะห์บริบท ปัจจัยส่งเสริม และแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขอย่างมีส่วนร่วม ด้วยระบบ Moral Credit ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อศึกษาสถานการณ์ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข

๒.๒ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม กองบริหารการสาธารณสุข

๒.๓ เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขอย่างมีส่วนร่วม ด้วยระบบ Moral Credit

๓. ขอบเขตของการศึกษา

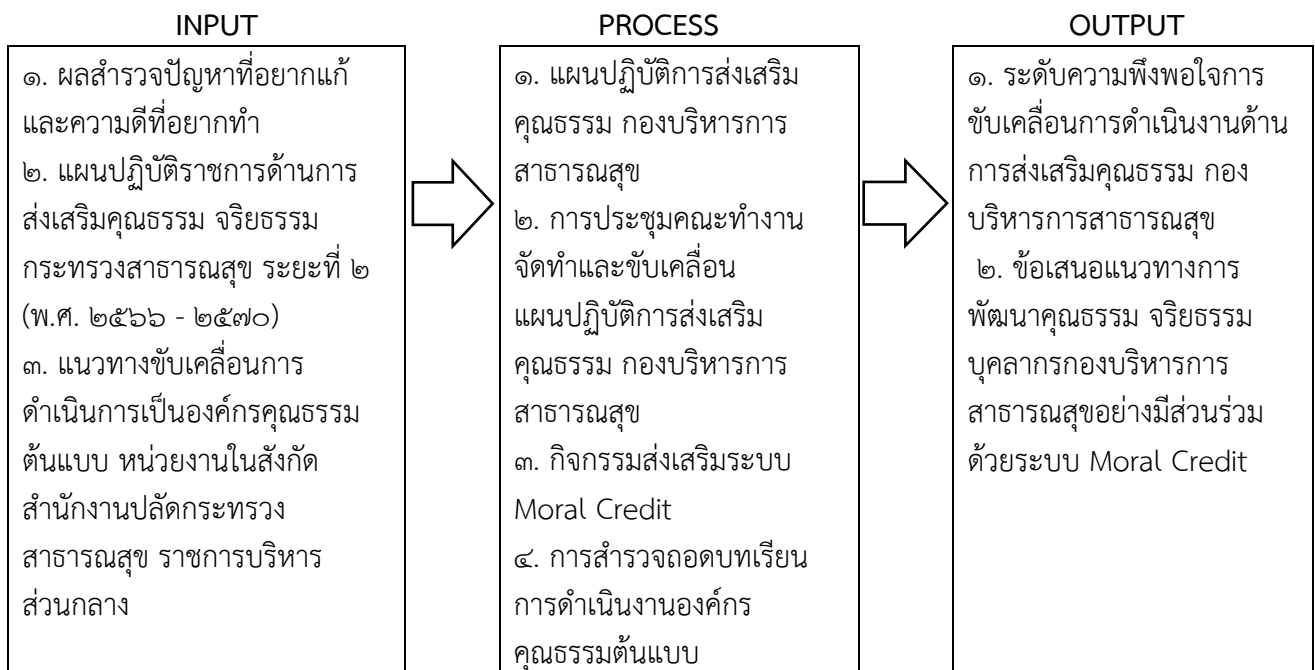
รูปแบบการศึกษา เป็นรูปแบบการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ประชากร บุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข จำนวน ๒๒๕ ราย

กลุ่มตัวอย่าง ศึกษาในกลุ่มประชากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ขอบเขตด้านระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - เดือนกันยายน ๒๕๖๘)

๔. กรอบแนวคิดการศึกษา



๕. ประโยชน์ที่จะได้รับ

๕.๑ บุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขมีพฤติกรรมเชิงคุณธรรมเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

๕.๒ กองบริหารการสาธารณสุข มีระบบแพลตฟอร์ม ในการนำเข้าสู่ข้อมูล/การบันทึกความดีของบุคลากร เพื่อรองรับการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร

๕.๓ กองบริหารการสาธารณสุข มีภาพลักษณ์ที่ดีด้านการส่งเสริมคุณธรรม เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล และปราศจากการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กร

๖. วิธีการดำเนินการศึกษา/ผลการศึกษา

๖.๑ วิธีการดำเนินการศึกษา

๑. ศึกษากฎหมาย ระเบียบ แนวทาง เอกสารวิชาการ และเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
๒. รวบรวมข้อมูล แนวทางการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมกองบริหารการสาธารณสุข
๓. ขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมระบบ Moral Credit ตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกองบริหารการสาธารณสุข
๔. สํารวจถอดบทเรียน และวิเคราะห์ความพึงพอใจ ผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้แบบสำรวจถอดบทเรียนการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จากการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์สถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

การแปลผลความพึงพอใจ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด ๕ ตัวเลือก คือ พึงพอใจมากที่สุด, พึงพอใจน้อย, พึงพอใจปานกลาง, พึงพอใจน้อย, และพึงพอใจน้อยที่สุด ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนน คือ ๕, ๔, ๓, ๒ และ ๑ ตามลำดับ ส่วนการแปลผล จะใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายจัดระดับความพึงพอใจ เป็น ๕ ระดับ (อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, ๒๕๓๕) ดังนี้

| | | |
|------------------------------|---------|-------------------------|
| - ระดับความพึงพอใจมากที่สุด | หมายถึง | คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑ – ๕.๐๐ |
| - ระดับความพึงพอใจมาก | หมายถึง | คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๑ – ๔.๕๐ |
| - ระดับความพึงพอใจปานกลาง | หมายถึง | คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑ – ๓.๕๐ |
| - ระดับความพึงพอใจน้อย | หมายถึง | คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๑ – ๒.๕๐ |
| - ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด | หมายถึง | คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๕๐ |

๕. เรียบเรียงผลงาน และสรุปผลการดำเนินงาน รวมทั้งจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขอย่างมีส่วนร่วม ด้วยระบบ Moral Credit

๖.๒ ผลการศึกษา

๑. สถานการณ์ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข

กองบริหารการสาธารณสุขขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตามภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เกณฑ์การประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม และแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง โดยกองบริหารการสาธารณสุขขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรคุณธรรม และได้รับการประเมินในระดับต้นแบบ (ระดับสูงสุด) โดยมีผลสำเร็จของการดำเนินงาน ดังนี้

๑) ผลการประเมิน และได้รับการรับรองเป็นองค์กรคุณธรรม “ระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบ” (ระดับสูงสุด) ต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

๒) บุคลากรมีพฤติกรรมเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ บุคลากรมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ระดับปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ และเพิ่มขึ้นเป็นระดับปฏิบัติเป็นประจำ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ ตามลำดับ

๓) ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองบริหารการสาธารณสุข ร้อยละ ๑๐๐ ต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ และมีการรวบรวมเอกสารองค์ความรู้ และผลการดำเนินงาน บนเว็บไซต์การส่งเสริมคุณธรรมกองบริหารการสาธารณสุข (<https://phdb.moph.go.th/moral/>)

๔) ได้รับรางวัลด้านการส่งเสริมคุณธรรมจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่ รางวัลองค์กรเกียรติยศ ในโครงการหอเกียรติยศ วุฒิสภา โดยคณะกรรมการธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม วุฒิสภา

(ปี ๒๕๖๖) รางวัลรองชนะเลิศ อันดับ ๑ จากกิจกรรม “Moral Show” ในโครงการตลาดนัดคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข (MOPH Moral Market) ปี ๗ (ปี ๒๕๖๗) และรางวัลชนะเลิศ การนำเสนอวิถีทัศน์ผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม ระดับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ปี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๘)

๕) เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมแก่หน่วยงานภายนอก ได้แก่ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (ปี ๒๕๖๕), สำนักส่งเสริมและสนับสนุนอาหารปลอดภัย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการกำกับรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กระทรวงสาธารณสุข (ปี ๒๕๖๗) นอกจากนี้ กองบริหารการสาธารณสุข ยังมีโอกาสร่วมนำเสนอผลงานวิชาการด้านการส่งเสริมคุณธรรมร่วมกับเครือข่ายหน่วยงานภาครัฐ จำนวน ๒๓ องค์กร จำนวน ๒ ครั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๒. ระดับความพึงพอใจการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม กองบริหารการสาธารณสุข

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๓๑ คน (ร้อยละ ๗๙.๘๘) รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน ๒๗ คน (ร้อยละ ๑๖.๔๖) และ LGBTQA+ จำนวน ๖ คน (ร้อยละ ๓.๖๖) ตามลำดับ

๑.๒ ช่วงอายุ (Generation) ส่วนใหญ่เป็น Gen Y จำนวน ๑๑๔ คน (ร้อยละ ๖๙.๕๑) รองลงมาเป็น Gen X จำนวน ๔๐ คน (ร้อยละ ๒๔.๓๙) และ Gen Z จำนวน ๑๐ คน (ร้อยละ ๖.๑๐) ตามลำดับ

๑.๓ กลุ่มงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่กลุ่มภารกิจอำนวยการและสำนักผู้อำนวยการ จำนวน ๖๕ คน (ร้อยละ ๓๙.๖๓) รองลงมาเป็น กลุ่มงานยุทธศาสตร์ และกลุ่มงานบริหารงบประมาณ (เท่ากัน) จำนวน ๑๘ คน (ร้อยละ ๑๐.๙๘), กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการ และกลุ่มงานสนับสนุนระบบบริหารสาธารณสุข (เท่ากัน) จำนวน ๑๔ คน (ร้อยละ ๘.๕๔), กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการเฉพาะ จำนวน ๑๐ คน (ร้อยละ ๖.๑๐), กลุ่มงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ จำนวน ๙ คน (ร้อยละ ๕.๕๙) และกลุ่มงานพัฒนาระบบสนับสนุนบริหาร และกลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพแรงงานและความร่วมมือระหว่างประเทศ (เท่ากัน) จำนวน ๘ คน (ร้อยละ ๔.๘๘) ตามลำดับ

๑.๔ กลุ่มบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน ๑๒๒ คน (ร้อยละ ๗๔.๓๙) รองลงมาคือพนักงานราชการ จำนวน ๒๑ คน (ร้อยละ ๑๒.๘๐) จ้างเหมาบริการ จำนวน ๑๕ คน (ร้อยละ ๙.๑๕) และลูกจ้างประจำ จำนวน ๖ คน (ร้อยละ ๓.๖๖) ตามลำดับ

ตารางที่ ๑ จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะประชากร

| ลักษณะประชากร | จำนวน (N = ๑๖๔) | ร้อยละ |
|--|-----------------|--------|
| ๑. เพศ | | |
| ชาย | ๒๗ | ๑๖.๔๖ |
| หญิง | ๑๓๑ | ๗๙.๘๘ |
| LGBTQA+ | ๖ | ๓.๖๖ |
| ๒. ช่วงอายุ (Generation) | | |
| Gen X | ๔๐ | ๒๔.๓๙ |
| Gen Y | ๑๑๔ | ๖๙.๕๑ |
| Gen Z | ๑๐ | ๖.๑๐ |
| ๓. กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน | | |
| กลุ่มภารกิจอำนวยการ (บร) และสำนักผู้อำนวยการ | ๖๕ | ๓๙.๖๓ |
| กลุ่มงานยุทธศาสตร์ (ยศ) | ๑๘ | ๑๐.๙๘ |
| กลุ่มงานบริหารงบประมาณ (บพ) | ๑๘ | ๑๐.๙๘ |
| กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการ (พบ) | ๑๔ | ๘.๕๔ |
| กลุ่มงานพัฒนาระบบสนับสนุนบริการ (พส) | ๘ | ๔.๘๘ |
| กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการเฉพาะ (พฉ) | ๑๐ | ๖.๑๐ |

| ลักษณะประชากร | จำนวน (N = ๑๖๔) | ร้อยละ |
|--|-----------------|--------|
| กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพแรงงานและความร่วมมือระหว่างประเทศ (พรบ) | ๘ | ๔.๘๘ |
| กลุ่มงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ทส) | ๙ | ๕.๔๙ |
| กลุ่มงานสนับสนุนระบบบริหารสาธารณสุข (สบ) | ๑๔ | ๘.๕๔ |
| ๔. กลุ่มบุคลากร | | |
| ข้าราชการพลเรือน | ๑๒๒ | ๗๔.๓๙ |
| ลูกจ้างประจำ | ๖ | ๓.๖๖ |
| พนักงานราชการ | ๒๑ | ๑๒.๘๐ |
| จ้างเหมาบริการ | ๑๕ | ๙.๑๕ |

ส่วนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกองบริหารการสาธารณสุข มิติคุณธรรม ๕ ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู)

จากผลศึกษาระดับความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกองบริหารการสาธารณสุข มิติคุณธรรม ๕ ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู) โดยส่วนใหญ่ผู้เข้ากิจกรรมมีระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่ในระดับ “มากที่สุด” และ “มาก” ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม และสร้างการมีส่วนร่วมที่ดี ดังรายละเอียดในตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายข้อ ตามระดับความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมกองบริหารการสาธารณสุข

| ข้อคำถาม | ระดับความพึงพอใจ (N = ๑๖๔) | | | | | Mean | S.D. | แปลผล |
|--|----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------|------|-----------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | | |
| คุณธรรมพอเพียง | | | | | | | | |
| ๑. การใช้ทรัพยากรราชการอย่างประหยัด และคุ้มค่า/ปิดหน้าจอคอมพิวเตอร์ช่วงพักเที่ยง | ๘๓ (๕๐.๖๑) | ๖๓ (๓๘.๔๑) | ๑๗ (๑๐.๓๗) | ๑ (๐.๖๑) | - | ๔.๓๙ | ๐.๗๐ | มาก |
| ๒. การใช้ QR Code แทนการใช้กระดาษ | ๑๐๓ (๖๒.๘๐) | ๕๒ (๓๑.๗๑) | ๘ (๔.๘๘) | - | ๑ (๐.๖๑) | ๔.๕๖ | ๐.๖๕ | มากที่สุด |
| คุณธรรมวินัย | | | | | | | | |
| ๓. การแต่งกายประจำวันตามวัฒนธรรมองค์กร | ๗๐ (๔๒.๖๙) | ๖๒ (๓๗.๘๐) | ๒๗ (๑๖.๔๖) | ๔ (๒.๔๔) | ๑ (๐.๖๑) | ๔.๒๐ | ๐.๘๔ | มาก |
| ๔. ดำเนินงาน ๕ ส. เสมือนเป็นงานประจำ | ๖๕ (๓๙.๖๔) | ๖๔ (๓๙.๐๒) | ๓๐ (๑๘.๒๙) | ๔ (๒.๔๔) | ๑ (๐.๖๑) | ๔.๑๕ | ๐.๘๕ | มาก |
| คุณธรรมสุจริต | | | | | | | | |
| ๕. ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุอย่างถูกต้องโปร่งใส | ๑๐๔ (๖๓.๔๑) | ๕๕ (๓๓.๕๔) | ๓ (๑.๘๓) | ๑ (๐.๖๑) | ๑ (๐.๖๑) | ๔.๕๙ | ๐.๖๓ | มากที่สุด |
| ๖. ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต และนโยบาย No Gift Policy | ๑๑๓ (๖๘.๙๐) | ๔๓ (๒๖.๒๒) | ๘ (๔.๘๘) | - | - | ๔.๖๔ | ๐.๕๗ | มากที่สุด |

| ข้อคำถาม | ระดับความพึงพอใจ (N = ๑๖๔) | | | | | Mean | S.D. | แปลผล |
|--|----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------|------|-----------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | | |
| คุณธรรมจิตอาสา | | | | | | | | |
| ๗. จิตอาสาภายในองค์กร (ทำดีทุกที่ ทุกเวลา ปี ๒) | ๙๑ (๕๕.๕๐) | ๕๙ (๓๕.๙๘) | ๑๒ (๗.๓๒) | ๒ (๑.๒๒) | - | ๔.๔๖ | ๐.๖๙ | มาก |
| ๘. จิตอาสาเพื่อสังคม ร่วมกับเครือข่ายภายนอก องค์กร (ชื่นชม เซียร์ แอร์ ปี ๒) | ๘๘ (๕๓.๖๖) | ๖๑ (๓๗.๒๐) | ๑๔ (๘.๕๓) | ๑ (๐.๖๑) | - | ๔.๔๔ | ๐.๖๘ | มาก |
| คุณธรรมกตัญญู | | | | | | | | |
| ๙. กิจกรรมผูกข้อมือรับขวัญ บุคลากรใหม่ | ๙๐ (๕๔.๘๘) | ๕๔ (๓๒.๙๓) | ๑๗ (๑๐.๓๗) | ๓ (๑.๘๓) | - | ๔.๔๑ | ๐.๗๕ | มาก |
| ๑๐. กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้ อาวุโส เนื่องในวันสงกรานต์ | ๑๐๙ (๖๖.๕๖) | ๔๓ (๒๖.๒๒) | ๙ (๕.๕๙) | ๓ (๑.๘๓) | - | ๔.๕๗ | ๐.๖๘ | มากที่สุด |
| กิจกรรมส่งเสริมระบบ Moral Credit | | | | | | | | |
| ๑๑. กิจกรรมเวลาดี...มีรางวัล | ๘๕ (๕๑.๘๓) | ๕๕ (๓๓.๕๔) | ๒๑ (๑๒.๘๐) | ๒ (๑.๒๒) | ๑ (๐.๖๑) | ๔.๓๕ | ๐.๘๐ | มาก |
| ๑๒. กิจกรรมแยก-แยก-แต่้ม | ๙๑ (๕๕.๕๙) | ๕๓ (๓๒.๓๒) | ๑๖ (๙.๗๖) | ๓ (๑.๘๒) | ๑ (๐.๖๑) | ๔.๔๐ | ๐.๗๙ | มาก |
| ๑๓. กิจกรรมจิตอาสาเพื่อ สังคม | ๙๒ (๕๖.๑๐) | ๕๓ (๓๒.๓๒) | ๑๘ (๑๐.๙๗) | - | ๑ (๐.๖๑) | ๔.๔๓ | ๐.๗๔ | มาก |
| ๑๔. กิจกรรม Community Club Challenges | ๘๗ (๕๓.๐๕) | ๕๗ (๓๔.๗๖) | ๑๗ (๑๐.๓๗) | ๒ (๑.๒๒) | ๑ (๐.๖๑) | ๔.๓๘ | ๐.๗๗ | มาก |
| ภาพรวม | | | | | | | | |
| ๑๕. ความพึงพอใจกิจกรรม ด้านการส่งเสริมคุณธรรม โดยภาพรวม | ๖๖ (๔๐.๒๔) | ๗๗ (๔๖.๙๕) | ๑๘ (๑๐.๙๘) | ๓ (๑.๘๓) | - | ๔.๒๖ | ๐.๗๒ | มาก |

จากผลการศึกษา โดยภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๖) ซึ่งสะท้อนถึงการออกแบบและดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละด้าน จะพบผลการวิเคราะห์ที่น่าสนใจยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมด้านสุจริต ได้รับการประเมินความพึงพอใจในระดับสูงอย่างชัดเจน โดยเฉพาะกิจกรรม “ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต และนโยบาย No Gift Policy” (ค่าเฉลี่ย ๔.๖๔) และ “การจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุอย่างถูกต้องโปร่งใส” (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๙) ซึ่งทั้งสองกิจกรรมนี้ได้รับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด เป็นอันดับหนึ่งและสองตามลำดับ สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักรู้และความสำคัญของเรื่องความโปร่งใสในองค์กร

นอกจากนี้ กิจกรรม “การใช้ QR Code แทนการใช้กระดาษ” ก็ได้รับคะแนนความพึงพอใจในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๖) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และชื่นชอบการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อการประหยัดทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณธรรมพอเพียง ในขณะเดียวกัน กิจกรรมคุณธรรมวินัย เช่น “การแต่งกายตามวัฒนธรรมองค์กร” (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๐) และ “การดำเนินงาน ๕ ส.”

(ค่าเฉลี่ย ๔.๑๕) ได้รับคะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นคะแนนที่ต่ำที่สุดในทุกด้านที่ประเมิน แม้จะอยู่ในเกณฑ์ดี แต่ก็ยังเป็นข้อบ่งชี้ว่ากิจกรรมด้านนี้ อาจยังต้องมีการปรับปรุงหรือส่งเสริมให้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องมากขึ้น

สำหรับกิจกรรมอื่น ๆ เช่น ด้านจิตอาสา และกตัญญู รวมถึงกิจกรรมส่งเสริมระบบ Moral Credit ได้รับความพึงพอใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง ๔.๓๕ - ๔.๔๖) ซึ่งถือเป็นผลสำเร็จที่ดี และแสดงให้เห็นว่า กิจกรรมเหล่านี้ เป็นที่ยอมรับและสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรได้ในระดับสูงเช่นกัน

ตาราง ๓ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมกองบริหารการสาธารณสุข

| แยกตามกิจกรรม | | |
|----------------------------------|-----------|-----------------------|
| กิจกรรม | ค่าเฉลี่ย | แปลผลระดับความพึงพอใจ |
| คุณธรรมพอเพียง | ๔.๔๘ | พึงพอใจมาก |
| คุณธรรมวินัย | ๔.๑๗ | พึงพอใจมาก |
| คุณธรรมสุจริต | ๔.๖๑ | พึงพอใจมากที่สุด |
| คุณธรรมจิตอาสา | ๔.๔๕ | พึงพอใจมาก |
| คุณธรรมกตัญญู | ๔.๔๙ | พึงพอใจมาก |
| ภาพรวมคุณธรรม ๕ ประการ | ๔.๔๔ | พึงพอใจมาก |
| กิจกรรมส่งเสริมระบบ Moral Credit | ๔.๓๙ | พึงพอใจมาก |
| ความพึงพอใจภาพรวม | ๔.๒๖ | พึงพอใจมาก |

ตาราง ๔ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมกองบริหารการสาธารณสุข

| กิจกรรม | ค่าเฉลี่ย (ระดับความพึงพอใจ) | | |
|----------------------------------|------------------------------|------------|------------|
| | Gen X | Gen Y | Gen Z |
| ภาพรวมคุณธรรม ๕ ประการ | ๔.๒๙ (มาก) | ๔.๕๐ (มาก) | ๔.๕๐ (มาก) |
| กิจกรรมส่งเสริมระบบ Moral Credit | ๔.๑๓ (มาก) | ๔.๓๑ (มาก) | ๔.๒๙ (มาก) |
| ความพึงพอใจภาพรวม | ๔.๐๓ (มาก) | ๔.๒๖ (มาก) | ๔.๒๕ (มาก) |

ตาราง ๕ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมกองบริหารการสาธารณสุข

| กิจกรรม | ค่าเฉลี่ย (ระดับความพึงพอใจ) | | |
|--|------------------------------|----------------------------------|-------------------|
| | ภาพรวมคุณธรรม ๕ ประการ | กิจกรรมส่งเสริมระบบ Moral Credit | ความพึงพอใจภาพรวม |
| กลุ่มภารกิจอำนวยการ และสำนักงานผู้อำนวยการ | ๔.๔๕ (มาก) | ๔.๔๕ (มาก) | ๔.๒๙ (มาก) |
| กลุ่มงานยุทธศาสตร์ | ๔.๕๖ (มากที่สุด) | ๔.๗๘ (มากที่สุด) | ๔.๖๑ (มากที่สุด) |
| กลุ่มงานบริหารงบประมาณ | ๔.๖๘ (มากที่สุด) | ๔.๗๑ (มากที่สุด) | ๔.๔๔ (มาก) |
| กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการ | ๔.๒๔ (มาก) | ๔.๑๔ (มาก) | ๔.๒๑ (มาก) |
| กลุ่มงานพัฒนาระบบสนับสนุนบริการ | ๔.๓๘ (มาก) | ๔.๒๕ (มาก) | ๔.๓๘ (มาก) |
| กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการเฉพาะ | ๔.๑๗ (มาก) | ๓.๗๓ (มาก) | ๓.๖๐ (มาก) |
| กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ | ๔.๑๖ (มาก) | ๓.๕๙ (มาก) | ๓.๖๓ (มาก) |
| แรงงานและความร่วมมือระหว่างประเทศ | | | |

| กิจกรรม | ค่าเฉลี่ย (ระดับความพึงพอใจ) | | |
|---|------------------------------|-------------------|-------------|
| | ภาพรวมคุณธรรม | กิจกรรมส่งเสริม | ความพึงพอใจ |
| | ๕ ประการ | ระบบ Moral Credit | ภาพรวม |
| กลุ่มงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ | ๔.๒๘ (มาก) | ๔.๒๒ (มาก) | ๔.๑๑ (มาก) |
| กลุ่มงานสนับสนุนระบบบริหาร สาธารณสุข | ๔.๖๐ (มากที่สุด) | ๔.๖๑ (มากที่สุด) | ๔.๒๙ (มาก) |
| ภาพรวมกองบริหารการสาธารณสุข | ๔.๔๔ (มาก) | ๔.๓๙ (มาก) | ๔.๒๖ (มาก) |

ส่วนที่ ๓ ความเหมาะสม/เข้าใจง่าย ของกิจกรรมส่งเสริมระบบ Moral Credit

ความเหมาะสม/เข้าใจง่าย ของกิจกรรมส่งเสริมระบบ Moral Credit พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่ากิจกรรมมีความเหมาะสม/เข้าใจง่ายมาก จำนวน ๗๘ ราย (ร้อยละ ๔๗.๕๖) รองลงมาคือกิจกรรมมีความเหมาะสม/เข้าใจง่ายมากที่สุด จำนวน ๕๐ ราย (ร้อยละ ๓๐.๔๙) กิจกรรมมีความเหมาะสม/เข้าใจง่ายปานกลาง จำนวน ๓๒ ราย (ร้อยละ ๑๙.๕๑) กิจกรรมมีความเหมาะสม/เข้าใจง่ายน้อย จำนวน ๓ ราย (ร้อยละ ๑.๘๓) และกิจกรรมไม่มีความเหมาะสม/เข้าใจง่ายน้อยที่สุด จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๐.๖๑) ตามลำดับ

ส่วนที่ ๔ ความถี่ของการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรมกองบริหารการสาธารณสุข

ความถี่ของการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรมกองบริหารการสาธารณสุข พบว่า ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่มีโอกาส จำนวน ๗๖ ราย (ร้อยละ ๔๖.๓๔) รองลงมาเป็นการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นประจำ จำนวน ๔๓ ราย (ร้อยละ ๒๖.๒๒) เข้าร่วมกิจกรรมบ่อยครั้ง จำนวน ๓๑ ราย (ร้อยละ ๑๘.๙๐) เข้าร่วมกิจกรรมนาน ๆ จำนวน ๑๓ ราย (ร้อยละ ๗.๙๓) และไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๐.๖๑) ตามลำดับ

ส่วนที่ ๕ กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม กองบริหารการสาธารณสุข มีส่วนช่วยในการพัฒนาหรือส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกระดับใด

กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม กองบริหารการสาธารณสุข มีส่วนช่วยในการพัฒนาหรือส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวก พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม มีส่วนช่วยในการพัฒนาหรือส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกระดับมาก จำนวน ๘๓ ราย (ร้อยละ ๕๐.๖๑) รองลงมามีส่วนช่วยระดับมากที่สุด จำนวน ๕๗ ราย (ร้อยละ ๓๔.๗๖) มีส่วนช่วยระดับปานกลาง จำนวน ๒๑ ราย (ร้อยละ ๑๒.๘๐) และมีส่วนช่วยระดับน้อย จำนวน ๓ ราย (ร้อยละ ๑.๘๓) ตามลำดับ

๓. ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขอย่างมีส่วนร่วมด้วยระบบ Moral Credit

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมกองบริหารการสาธารณสุข ในฐานะผู้รับผิดชอบและขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมกองบริหารการสาธารณสุข ขอเสนอแนะทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข ด้วยระบบ Moral Credit โดยมีกรอบแนวคิด PDCA หรือวงจรเดมมิง (Deming Cycle) ที่เป็นเครื่องมือการจัดการคุณภาพที่ใช้สำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอนหลัก ดังนี้

๑) การวางแผน (Plan)

๑.๑) กำหนดเป้าหมาย ระยะเวลา และวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาการดำเนินงาน กิจกรรม และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมเชิงคุณธรรมของบุคลากร เช่น เพิ่มจำนวนบุคลากรที่มี Moral Credit ร้อยละ ๕๐ ภายใน ๒ เดือน จำนวนครั้งของการรวมกลุ่มทำกิจกรรมจิตอาสา ภายนอกองค์กรในวันหยุดราชการและไม่ใช้งบประมาณรัฐของบุคลากร จำนวนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลง พฤติกรรมบุคลากรตามคุณธรรม ๕ ประการเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้น เป็นต้น

๑.๒) กำหนดค่านิยม และพฤติกรรมเชิงคุณธรรมที่ต้องการส่งเสริม การกำหนดค่านิยม และพฤติกรรมเชิงคุณธรรม ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ การมีจิตสาธารณะ เป็นต้น

๑.๓) กำหนดเกณฑ์การประเมิน และให้คะแนน Moral Credit การกำหนดเกณฑ์การประเมิน ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และเป็นธรรม โดยพิจารณาจากพฤติกรรมเชิงคุณธรรมที่สามารถวัดผลได้ เช่น กำหนด เกณฑ์การให้คะแนนเครดิตจากจำนวนครั้งที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอาสาสมัคร จำนวนครั้งการประชุม ตรงเวลา จำนวนชิ้นที่มีการแยกขยะ จำนวนวันที่แต่งกายประจำวันตามวัฒนธรรมองค์กร จำนวนครั้งที่บริจาคโลหิต เป็นต้น

๑.๔) กำหนดรูปแบบการให้รางวัลและยกย่อง การกำหนดรูปแบบการให้รางวัลและยกย่อง ที่เหมาะสมกับความต้องการ และความสนใจของบุคลากร เช่น การให้รางวัลเป็นสิ่งของ/ประกาศนียบัตร การให้รางวัล เป็นสิทธิประโยชน์ การยกย่องในที่สาธารณะ เป็นต้น

๑.๕) กำหนดแผนการสื่อสารและสร้างการรับรู้ การกำหนดแผนการสื่อสารและสร้างการรับรู้ เกี่ยวกับระบบ Moral Credit ให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของระบบ โดยการมีส่วนร่วม เช่น การสื่อสารผ่านคณะทำงาน/แกนหมุนคุณธรรม การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๑.๖) การกำหนดผู้รับผิดชอบ การกำหนดโครงสร้าง และผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมอบหมายหน้าที่ รับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น ดำเนินงานผ่านคณะทำงาน แกนหมุนคุณธรรม เป็นต้น

๒) การนำแผนสู่การปฏิบัติ (Do)

๒.๑) ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ การดำเนินการตามแผนการสื่อสารและสร้างการรับรู้ เช่น การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ การจัดทำคู่มือ/เอกสารเผยแพร่/สื่อประชาสัมพันธ์มัลติมีเดีย การจัดอบรมให้ความรู้ แก่บุคลากร การจัดประชุมชี้แจง หนังสือแจ้งเวียน เป็นต้น

๒.๒) การจัดทำระบบแพลตฟอร์ม รองรับการสะสมคะแนนเครดิต การจัดทำแพลตฟอร์ม สะสมคะแนนเครดิตที่ใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน และเข้าถึงได้สะดวก มีระบบตรวจสอบคะแนนที่ประมวลผลรายกิจกรรม ทั้งภาพรวมและรายบุคคล ในรูปแบบ Dashboard รวมถึงมีช่องทางในการอุทธรณ์ กรณีที่พบความผิดปกติของระบบ

๒.๓) ดำเนินการประเมินและให้คะแนน Moral Credit การดำเนินการประเมินและให้คะแนน Moral Credit ตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงจัดทำสถิติคะแนนเครดิตเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้มีการร่วมกิจกรรมมากขึ้น

๒.๔) ดำเนินการให้รางวัลและยกย่อง การดำเนินการให้รางวัลและยกย่องผู้ที่มีคะแนน Moral Credit สูง อย่างหลากหลายตามรูปแบบที่กำหนด เพื่อสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ

๓) การตรวจสอบ (Check)

๓.๑) ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ การติดตามและประเมินผลการดำเนินการของ ระบบ Moral Credit โดยใช้ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ การให้บุคลากรตรวจสอบข้อมูลคะแนนเครดิตได้ด้วยตนเอง รวมถึงเปิดโอกาสให้อุทธรณ์ กรณีที่พบข้อผิดพลาดของคะแนนเครดิต

๓.๒) วิเคราะห์ผลการประเมิน การวิเคราะห์ผลการประเมิน ระบบแพลตฟอร์มเก็บคะแนน เครดิต เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการปรับปรุงระบบ Moral Credit รวมถึงการสอบถามความพึงพอใจ และข้อเสนอแนะจากบุคลากร

๔) การปรับปรุงแก้ไข (Act)

๔.๑) ปรับปรุงระบบ Moral Credit การนำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงระบบ Moral Credit ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ปรับปรุงเกณฑ์การให้คะแนนเครดิต ปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้รางวัล การเพิ่มเติม กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น

๔.๒) ดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการปรับปรุงระบบ Moral Credit อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กิจกรรมสะสมคะแนนเครดิตมีความเหมาะสม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๗. สรุปและอภิปรายผล

๗.๑ สถานการณ์การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของกองบริหารการสาธารณสุข ในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้น มีทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคลากร โดยระดับองค์กร กองบริหารการสาธารณสุขได้รับการรับรองในระดับ “องค์กรคุณธรรมต้นแบบ” อย่างต่อเนื่อง ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นและความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ นอกจากนี้ การได้รับรางวัลจากภายนอกหลายรายการ และการเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับหน่วยงานอื่น ถือเป็นการได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง ส่วนในระดับบุคลากร ข้อมูลระบุว่าพฤติกรรมของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากระดับ “ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่” เป็น “ปฏิบัติเป็นประจำ” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากการดำเนินงาน สะท้อนถึงการได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหารองค์กร และการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งของบุคลากรทุกระดับในองค์กร

๗.๒ ระดับความพึงพอใจการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม กองบริหารการสาธารณสุข

จากผลการศึกษา โดยภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๖) ซึ่งสะท้อนถึงการออกแบบและดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยสรุปและอภิปรายผล ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

เพศ : ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง โดยมีสัดส่วนสูงถึง ร้อยละ ๗๙.๘๘ ในขณะที่เพศชายมีเพียง ร้อยละ ๑๖.๔๖ และ LGBTQ+ ร้อยละ ๓.๖๖

ช่วงวัย (Gen) : ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นกลุ่ม Gen Y ซึ่งมีสัดส่วนมากที่สุดที่ ร้อยละ ๖๙.๕๑ รองลงมาคือ Gen X ร้อยละ ๒๔.๓๙ และ Gen Z ร้อยละ ๖.๑๐

๒. ระดับความพึงพอใจแยกตามกิจกรรม

ระดับความพึงพอใจการขับเคลื่อนการดำเนินงาน พบว่า ความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านสุจริต โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ ๔.๖๑ ซึ่งอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือด้านกตัญญู (๔.๔๙) ด้านพอเพียง (๔.๔๘) ด้านจิตอาสา (๔.๔๕) กิจกรรมส่งเสริม Moral Credit (๔.๓๙) ภาพรวม (๔.๒๖) และด้านวินัย (๔.๑๗) ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ข้อสังเกต แม้ว่าทุกกิจกรรมจะได้รับคะแนนความพึงพอใจในระดับมาก (มากกว่า ๔.๑๗) แต่ด้านสุจริตที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุดที่ระดับมากที่สุด สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการวางแผนและดำเนินงานที่เป็นระบบ ในขณะที่กิจกรรมส่งเสริม Moral Credit ยังมีความพึงพอใจในระดับมาก

๓. ระดับความพึงพอใจแยกตามช่วงอายุ (Generation)

ความพึงพอใจตามช่วงอายุ (Generation) พบว่า Gen X และ Gen Y มีคะแนนความพึงพอใจในทุกมิติใกล้เคียงกัน และอยู่ในระดับมาก (๔.๑๓ - ๔.๕๐) ส่วน Gen Z มีคะแนนความพึงพอใจที่ค่อนข้างต่ำกว่า Gen อื่น โดยเฉพาะในมิติ ภาพรวม และกิจกรรมส่งเสริม Moral Credit (๔.๐๓ และ ๔.๒๖)

ข้อสังเกต ความพึงพอใจที่แตกต่างกันระหว่าง Gen อาจชี้ให้เห็นว่ามุมมองและคุณค่าเกี่ยวกับ “คุณธรรม” ของคนแต่ละ Gen ไม่เหมือนกัน หรือกิจกรรมที่จัดขึ้นอาจไม่สอดคล้องกับความต้องการของคนรุ่นใหม่ อย่าง Gen Z อย่างแท้จริง

๔. ระดับความพึงพอใจแยกตามกลุ่มงาน

ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสำรวจจากหลายกลุ่มงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน (ส่วนใหญ่มากกว่า ๔.๐๐)

ข้อสังเกต การกระจายตัวของคะแนนความพึงพอใจในแต่ละกลุ่มงานค่อนข้างสม่ำเสมอ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการขับเคลื่อนการดำเนินงานมีมาตรฐานที่ค่อนข้างคงที่ในทุกกลุ่มงาน

๔. ข้อเสนอแนะเชิงอภิปรายเพื่อการพัฒนา

๔.๑ การปรับปรุงและพัฒนา Moral Credit : แม้ความพึงพอใจจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังสามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้ โดยพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่ยังไม่สูงสุด เช่น รูปแบบการให้เครดิต รางวัลหรือประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับ และควรการออกแบบกิจกรรมให้มีความน่าสนใจและเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะสำหรับกลุ่ม Gen Z

๔.๒ การเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย : ควรมีการออกแบบกิจกรรม หรือช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงและดึงดูดกลุ่มที่ไม่เคยร่วมกิจกรรม

๔.๓ การศึกษาเชิงลึกเพิ่มเติม : ควรมีการสำรวจเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) เพื่อทำความเข้าใจถึงเหตุผลเบื้องหลังของคะแนนความพึงพอใจในแต่ละกลุ่มโดยละเอียด โดยเฉพาะความแตกต่างระหว่าง Gen Z และ Gen X, Y

๗.๓ วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขอย่างมีส่วนร่วม ด้วยระบบ Moral Credit

๑) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๑. การขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จากนามธรรมให้เป็นรูปธรรม จำเป็นต้องอาศัยความต่อเนื่อง ความร่วมมือที่ดีจากบุคลากรทุกระดับ ซึ่งหากบุคลากรไม่เห็นความสำคัญ หรือรู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน อาจไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเท่าที่ควร

๒. การประเมินพฤติกรรมตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ ความเข้าใจข้อคำถามพฤติกรรมเชิงคุณธรรม มีความหมายที่กว้างและอาจตีความได้หลากหลาย ซึ่งอาจนำไปสู่ความคลาดเคลื่อนในการศึกษาได้ ดังนั้น การทำความเข้าใจและกำหนดนิยามที่ชัดเจนร่วมกันจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้การวัดและประเมินพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

๓. การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมระบบ Moral Credit ยังขาดแพลตฟอร์มที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลในรูปแบบรายงานที่เข้าถึงง่าย รวดเร็ว ตรวจสอบข้อมูลได้อย่างแม่นยำ รวมถึงขาดรางวัลในการจูงใจให้บุคลากรร่วมกิจกรรม

๒) ข้อเสนอแนะ

จากจากผลการศึกษา และการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาและแก้ไขปัญหาคุณธรรม จริยธรรม ของกองบริหารการสาธารณสุข ให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑) การจัดอบรมและสัมมนาคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน โดยออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร และเน้นการพัฒนาคุณธรรมที่บุคลากรยังต้องพัฒนา

๒) นำข้อมูลจากผลการศึกษา ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล โดยเน้นเสริมสร้างจุดแข็ง และพัฒนาจุดที่ควรปรับปรุง

๓) ออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทองค์กร อย่างมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อจัดระบบการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร ด้วยการมีระบบเก็บแต้มเครดิตการทำความดี (Moral Credit) ในองค์กร ภายใต้กิจกรรมส่งเสริมระบบเครดิตสังคม (HAD Social Credit System) อย่างต่อเนื่อง

๔) จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพคณะทำงานฯ และทีมแกนหนุนคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเปิดโอกาสให้ไปศึกษาเรียนรู้กับหน่วยงานเครือข่ายภายนอกองค์กร เพื่อสร้างทีมแกนนำด้านการส่งเสริมคุณธรรมที่มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

๒. ด้านการพัฒนาองค์กร

๑) กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ โดยนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร รวมถึงพิจารณาทบทวน/ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรด้านการส่งเสริมคุณธรรม เพื่อส่งเสริมคุณธรรมที่เข้มแข็ง และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

๒) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม และการทำความดี (ระบบนิเวศคุณธรรม) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ

๓. ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์

๑) สร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาคุณธรรมในองค์กร และสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๒) ยกย่องเชิดชูบุคลากร และหน่วยงานที่มีการพัฒนาคุณธรรมโดดเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจการทำความดี รวมถึงเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กร

๔. ด้านการติดตามและประเมินผล

๑) กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อติดตามและประเมินผลของการนำผลการศึกษา โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทขององค์กร

๒) เก็บรวบรวมข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ วิเคราะห์ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

๘. กิตติกรรมประกาศ

การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ กองบริหารการสาธารณสุข จะสำเร็จไม่ได้หากปราศจาก ๔ เสาหลักของปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ ผู้บริหารให้การสนับสนุน มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ความร่วมมือที่ดีจากบุคลากร และเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ทีมแกนหนุนคุณธรรม และบุคลากร กองบริหารการสาธารณสุข ที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จนงานครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอคุณ นายแพทย์ทิมกร โนรี ที่กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางการศึกษาในครั้งนี้

๙. เอกสารอ้างอิง

๑. กองบริหารการสาธารณสุข. (๒๕๖๗). รายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๘]. เข้าถึงได้จาก <https://phdb.moph.go.th/moral/?p=๖๙๒๕>

๒. คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (๒๕๖๖). แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐). กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม.

๓. ชรินทร์, ป. (๒๕๖๐). จิตอาสาและการบริการชุมชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

๔. ชรินทร์, ป. (๒๕๖๑). จิตอาสาและการมีส่วนร่วมในชุมชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

๕. ญัฐชา, จ. (๒๕๖๑). ความซื่อสัตย์และความโปร่งใสในการทำงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งประเทศไทย.

๖. ญัฐชา, จ. (๒๕๖๓). ความสุจริตและการป้องกันการทุจริตในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งประเทศไทย.

๗. ญัฐพล, ศ. (๒๕๖๑). การพัฒนาคุณธรรมในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งประเทศไทย.

๘. พรนภา, ข. (๒๕๖๒). พฤติกรรมการทำงานตามหลักคุณธรรมในองค์กรพยาบาล. วารสารการพยาบาล, ๗(๓), ๒๑๐-๒๒๕.

๙. พระราชวรมุนี. (๒๕๖๐). **คุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการในการพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
๑๐. พัชรี, ม. (๒๕๖๑). **การปลูกฝังวินัยในสถานศึกษา**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
๑๑. วิชัย, ก. (๒๕๖๔). **การปลูกฝังความกตัญญูในครอบครัวและสถานศึกษา**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
๑๒. วิชัย, ก. (๒๕๖๔). **การสร้างความร่วมมือในองค์กร**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
๑๓. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๖๖). **แนวทางขับเคลื่อนการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**. นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข.
๑๔. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๖๖). **แผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**. นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข.
๑๕. สมจิตร, ก. (๒๕๖๐). **การศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร**. วารสารการจัดการองค์กร, ๕(๒), ๑๒๓-๑๓๕.
๑๖. สมชาย, จ. (๒๕๖๑). **คุณธรรมและจริยธรรมในชีวิตประจำวัน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนธรรมไทย.
๑๗. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๓). **รายงานสถานการณ์พฤติกรรมตามคุณธรรม ๕ ประการในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
๑๘. สุชาติ, พ. (๒๕๕๙). **การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในสังคมไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์การศึกษา.
๑๙. สุเมธ, ท. (๒๕๖๐). **การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พระราชทาน.
๒๐. สุรางค์, ว. (๒๕๖๒). **การใช้ทรัพยากรอย่างพอเพียงในชีวิตประจำวัน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งประเทศไทย.
๒๑. สุรินทร์, ว. (๒๕๖๓). **การจัดการทรัพยากรในการบริหารการสาธารณสุข**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งประเทศไทย.
๒๒. อนุชา, ช. (๒๕๖๔). **ผลของการมีวินัยในที่ทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน**. วารสารการจัดการทรัพยากรมนุษย์, ๑๐(๑), ๙๕-๑๑๐.
๒๓. อาทิตย์, ส. (๒๕๖๒). **วินัยและการปฏิบัติตามกฎระเบียบในองค์กร**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.