ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

1. ผศ.พรชัย ศรีสารคาม ตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดมหาสารคาม (ปูชนียบุคคลด้านภาษาไทย)

2. ดร.ชรัส บุญณสะ ตำแหน่งปลัดจังหวัดสระบุรี วุฒิการศึกษารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

3. ดร.ธันยาภรณ์ พาพลงาม ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายมาตรฐานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด วุฒิการศึกษา บริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิต

4. ดร.ไพโรจน์ เพชรสังหาร ตำแหน่งวัฒนธรรมจังหวัดมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวัฒนธรรมศาสตร์

5. ดร.พัฒนา นุศรีอัน ตำแหน่งเกษตรและสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

ระยะที่ 1

- หนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
- หนังสือเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว๐๑๑๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๓๑ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ปลัดจังหวัดมหาสารคาม

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๔๔๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด"

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรฝ่ายปกครอง จำนวน ๔๐ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ท่านปลัดจังหวัดมหาสารคาม.
- เพื่อโปรดพิจารณา
- บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัย. ขอแสดงความนับถือ
ราชภัฏมหาสารคาม. ขณะขออนุญาตให้
ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บ.
รวบรวมข้อมูลการวิจัยนอง. (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง. นักศึกษา คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘

(นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง)
เลขานุการของผู้ว่าราชการจังหวัด.

(นายสุรพล เทียนสุวรรณ)
ปลัดจังหวัดมหาสารคาม
- 1 ก.พ. 2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ทำการปกครองจังหวัดร้อยเอ็ด
เลขรับที่ 5428
ลงวันที่ 25 มิ.ย. 2556
เวลา

มิ.ย. 2556
ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว๐๑๑๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๓๑ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ปลัดจังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๔๕๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด"

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรฝ่ายปกครอง โดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๖๐ คน ตามแนวคิด Borller (๑ : ๒๐) ทั้งหมด ๘ ตัวแปร เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(นางสาคร โสหนองบัว)
๒๕ มิ.ย. ๒๕๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘

- อนุญาต
- แจ้ง ผอ.เขต และ ชป.อ.

(นายสมเกียรติ รัตนเมธาธร)
ปลัดจังหวัดร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว๐๑๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๖๐๑

๓๑ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. ชรัส บุญณสะ

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๔๕๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด"

เพื่อ ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว๐๑๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๓๑ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. ธันยาภรณ์ พาพลงาม

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๔๕๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด"

เพื่อ ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เรียน ดร.ธันยาภรณ์ พาพลงาม.
- เพื่อโปรดพิจารณา
- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.
ด้วย ข้าพเจ้า นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง. นักศึกษาปริญญาเอก. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย

- ยินดีให้ความร่วมมือ

(นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง)
เลขานุการของผู้อำนวยการชั่วคราว

(ดร.ธันยาภรณ์ พาพลงาม)

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว๐๑๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๓๑ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ. พรชัย ศรีสารคาม

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๔๕๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด"

เพื่อ ☑ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผศ.พรชัย ศรีสารคาม.
- เพื่อโปรดพิจารณา
- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

๓๑ ม.ค.๕๖

ขอ นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง นักศึกษาปริญญาเอก
บัณฑิตวิทยาลัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา.

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘

(นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง)
เลขานุการของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว๐๑๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๓๑ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. ไพโรจน์ เพชรสังหาร

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๔๕๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด"

เพื่อ ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพโรจน์ เพชรสังหาร)
วัฒนธรรมจังหวัดมหาสารคาม

เรียน ดร.ไพโรจน์ เพชรสังหาร
- เพื่อโปรดพิจารณา
- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรียนเชิญท่าน (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ์) เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
เรียน นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง นักศึกษาปริญญาเอก.
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๔-๕๔๓๘

(นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง)
เลขานุการของผู้อำนวยการ ช้างบัณฑิต ฯ.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว๐๑๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๓๑ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. พัฒนา นุศรีอัน

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๔๙๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด"

เพื่อ ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ดร.พัฒนา นุศรีอัน
- เพื่อโปรดพิจารณา.
- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรียนเชิญอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย. สุดารัตน์ นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง นักศึกษาปริญญาเอก. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘

(นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง)
เลขานุการของผู้ช่วยราชการจังหวัดฯ

(ดร.พัฒนา นุศรีอัน)
เกษตรและสหกรณ์จังหวัดมหาสา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ระยะที่ 2

หนังสือขออนุญาตเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ วิพากษ์ยืนยัน รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน เพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

1. พระครูปัจฉิมวรานุกูล.ดร. (เจ้าอาวาสวัดดาวดึงส์)
2. ดร.สุรชัย ศรีสารคาม (ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)
3. ดร.ชรัส บุญณสะ (ปลัดจังหวัดสระบุรี)
4. ดร.พัฒนา นุศรีอัน (เกษตรและสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม)
5. ดร.ไพโรจน์ เพชรสังหาร (วัฒนธรรมจังหวัดมหาสารคาม)
6. ผศ.ว่าที่พันโท ดร.กิตติกรณ์ บำรุงบุญ (ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม)
7. ผศ.ดร.สุรทิน นาราภิรมย์ (รองนายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม/อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม)
8. ดร.การุณ พงศ์ศาสตร์ (คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด)
9. ดร.ธันยาภรณ์ พาพลงาม (หัวหน้าฝ่ายมาตรฐานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด)
10. ดร.ยุวธิดา ชาปัญญา (อาจารย์ประจำสาขา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด)
11. นายจักรธร วีระพันธุ์ (นักพัฒนาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.ร.)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว.๑๘๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุรชัย ศรีสารคาม (ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิพากษ์ "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

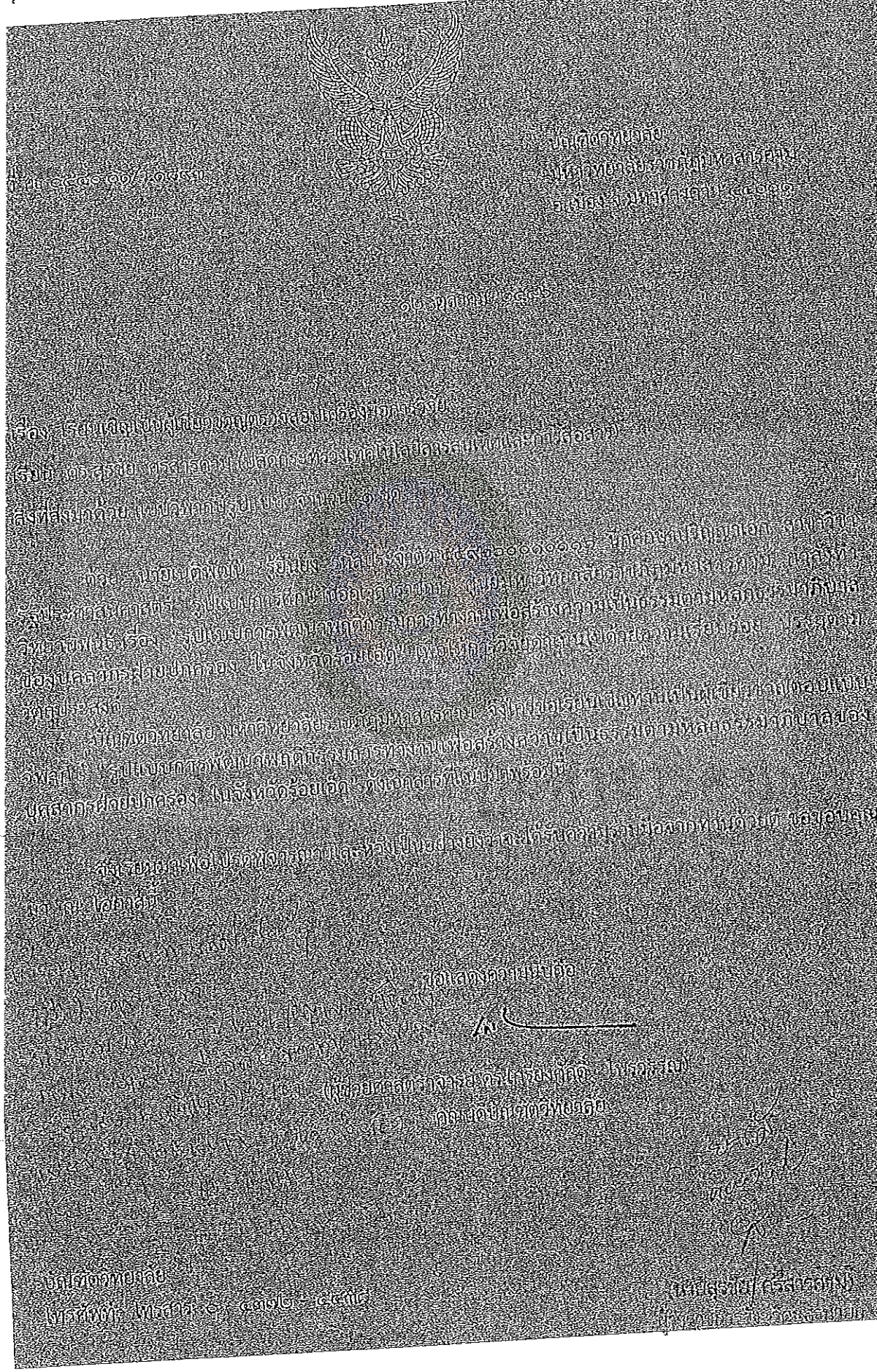
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ – ๕๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ศาลากลางจังหวัดนครนายก
ถนนสุวรรณศร นย ๒๖๐๐๐

ย ๐๐๑๗.๓/ ๗๔๒๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๖

ง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

น คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

งถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๑๘๙๓ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

ตามที่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิพากษ์ ปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง จังหวัดร้อยเอ็ด" ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ของ นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๐๑๐๑๑๖ ศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ หาสารคาม นั้น

ในการนี้ ขอเรียนว่า มีความยินดีรับเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิพากษ์ และขอขอบคุณบัณฑิต ยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ให้เกียรติเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรชัย ศรีสารคาม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เลขานุการผู้ว่าราชการจังหวัด
โทร./โทรสาร ๐-๓๗๓๑-๑๒๘๓

วิสัยทัศน์จังหวัดนครนายก
มุ่งพัฒนาสู่ "เมืองที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางทรัพยากร
เพื่อเป็นฐานการท่องเที่ยวและการเกษตรอย่างยั่งยืน"

ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว.๑๘๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ชรัส บุญณสะ(ปลัดจังหวัดสระบุรี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิพากษ์ "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ถึง ท่านชรัส บุญณสะ (ปลัดจังหวัดสระบุรี)
- เพื่อโปรดพิจารณา
- บัณฑิตวิทยาลัย. มรม. เชิญ

ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิพากษ์ ของ นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง.
น.ศ. รปต.

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘

ตอบรับ
ป.รกฟ

ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว.๑๘๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พระครูปัจฉิมวรานุกูล .ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิพากษ์ "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ – ๕๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว.๑๘๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พัฒนา นุศรีอัน (เกษตรและสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิพากษ์ "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ – ๕๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว.๑๘๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ไพโรจน์ เพชรสังหาร (วัฒนธรรมจังหวัดมหาสารคาม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิพากษ์ "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ – ๕๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว.๑๘๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณจักรธร วีระพันธุ์ (นักพัฒนาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.ร.)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิพากษ์ "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ – ๕๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทร. ๓๐๐
ที่ บว. ว ๑๓๐๙/๒๕๕๖ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖
เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันโท ดร.กิตติกรณ์ บำรุงบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิพากษ์ "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว.๑๘๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ธันยาภรณ์ พาพลงาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิพากษ์ "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ – ๕๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว.๑๘๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ยุวธิดา ชาปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๐๑๐๐๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิพากษ์ "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ – ๕๔๓๘

ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว.๑๘๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.การุณ พงษ์ศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิพากษ์ "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ – ๕๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว.๑๘๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรทิน นาราภิรมย์ (รองนายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิพากษ์ "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด" ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘

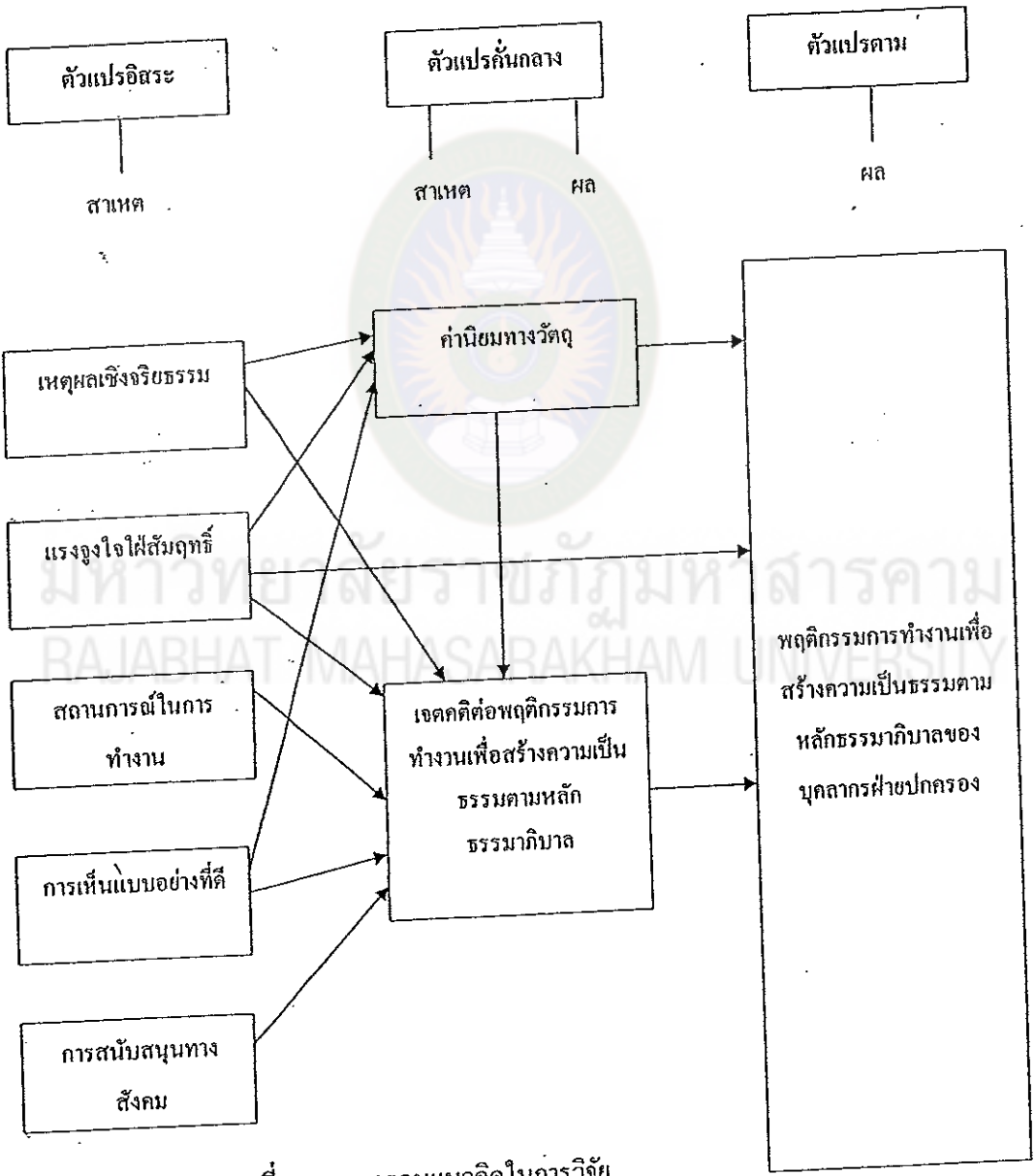
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้ให้ข้อมูล.....ตำแหน่ง.....(นายสุรชัย ศรีสารคาม) ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก.....

วันเดือนปี.....

แบบวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประเด็นการวิพากษ์

รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการดำเนินการวิจัยโดยการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดตามแนวทางข้างต้น(แผนภาพที่ 1) และได้กำหนดเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด เท่ากับ 1.00 และรองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าอิทธิพลเชิงบวก เท่ากับ 0.01 โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model)(แผนภาพที่ 2-3)

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานโดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลการระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด (แผนภาพที่ 4)

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบ ว่ามีความเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนออย่างไร

(✓) เห็นด้วย

( ) ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

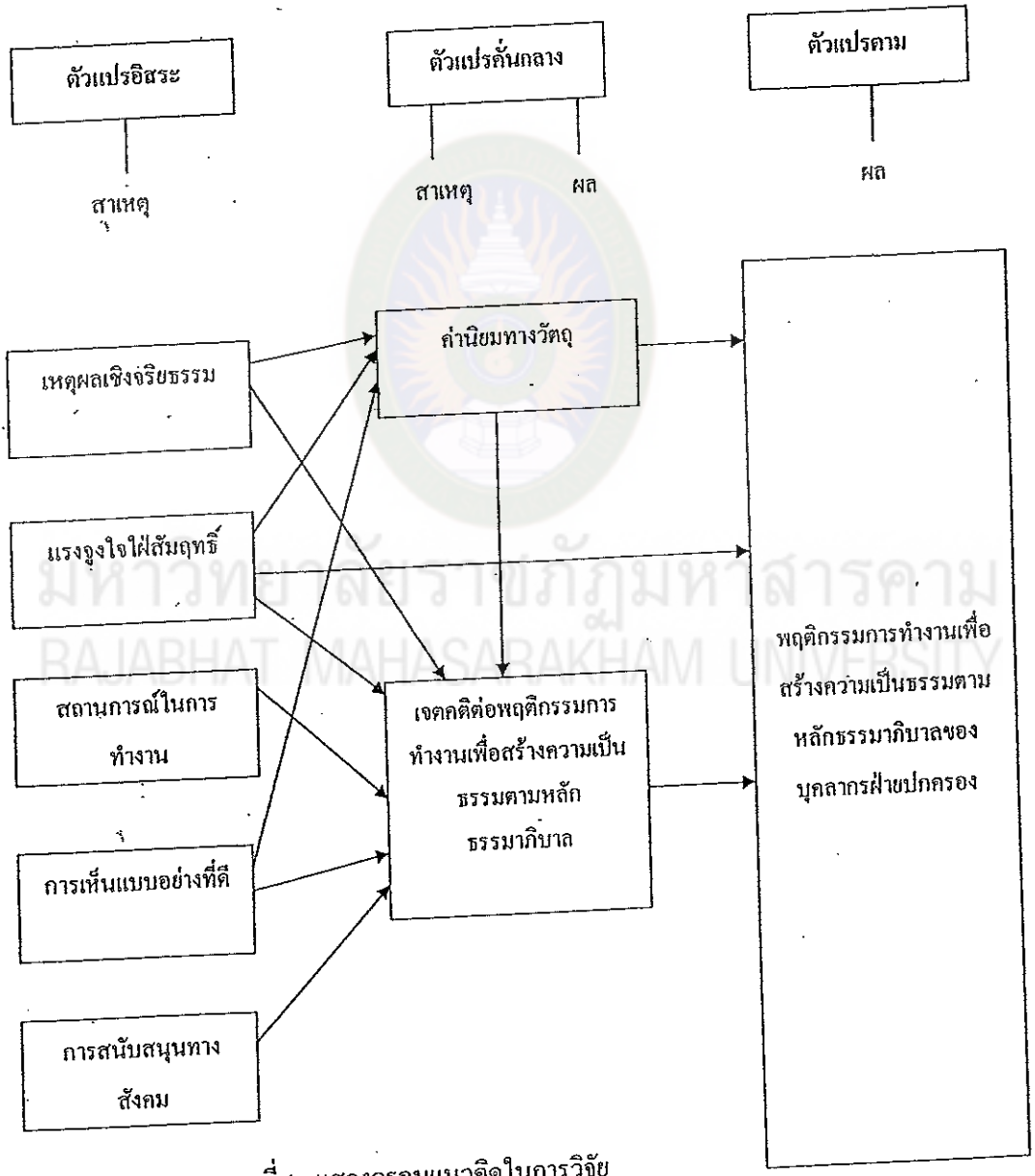
กราบขอบพระคุณในการตอบวิพากษ์/เนติพัฒน์ รู้ยืนยง

ผู้ให้ข้อมูล ผศ.ดร. สุรกิม ทางกลาง ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายบริหารและกิจการนักศึกษา
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วันเดือนปี 13 กรกฎาคม 2566

แบบวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประเด็นการวิพากษ์

รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการดำเนินการวิจัยโดยการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดตามแนวทางข้างต้น(แผนภาพที่ 1) และได้กำหนดเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด เท่ากับ 1.00 และรองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าอิทธิพลเชิงบวก เท่ากับ 0.01 โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model)(แผนภาพที่ 2-3)

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานโดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลการระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด (แผนภาพที่ 4)

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบ ว่ามีความเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนออย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(✓) เห็นด้วย

( ) ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอการพัฒนา

1. ควรสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบ ว่ามีความเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนออย่างไร

2. ควรนำมาสร้างหลักสูตรในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป

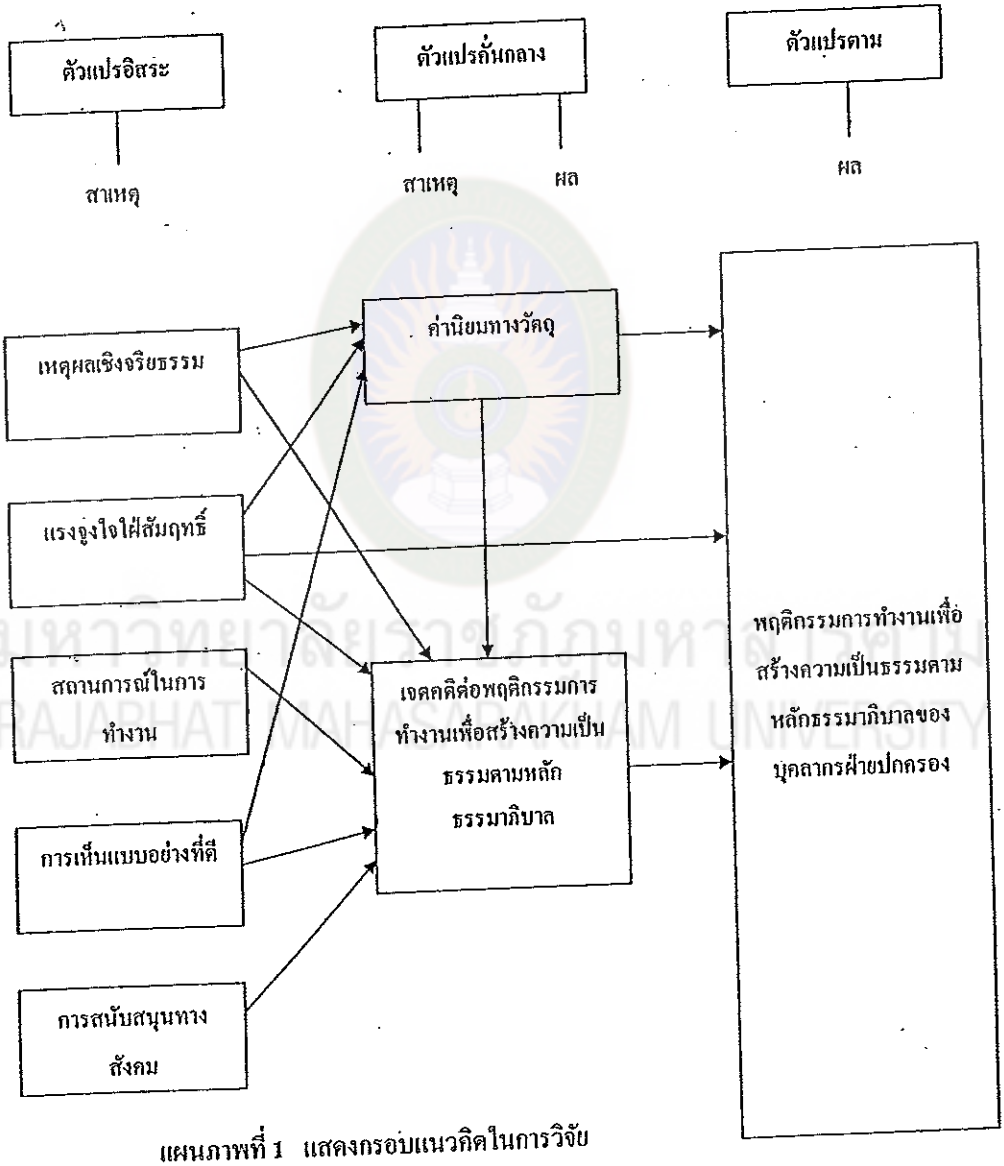
กราบขอบพระคุณในการตอบวิพากษ์/เนติพัฒน์ รู้ยืนยง

ผู้ให้ข้อมูล ผศ.ดร.ทพญ.ดร.สิทธิพร ชำรุงบุญ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

วันเดือนปี ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

แบบวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประเด็นการวิพากษ์

รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการดำเนินการวิจัยโดยการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดตามแนวทางข้างต้น(แผนภาพที่ 1) และได้กำหนดเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Aäalysis) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด เท่ากับ 1.00 และรองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าอิทธิพลเชิงบวก เท่ากับ 0.01 โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model)(แผนภาพที่ 2-3)

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานโดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลการระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด (แผนภาพที่ 4)

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบ ว่ามีความเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนออย่างไร

(✓) เห็นด้วย

( ) ไม่เห็นด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อเสนอการพัฒนา

ผู้วิจัย ควรศึกษา ข้อมูล เพิ่มเติม ด้าน คุณธรรม จริยธรรม เพิ่มเติม
ควรศึกษา ด้าน นโยบาย ภาครัฐ ที่ส่งผล ต่อการพัฒนา เพิ่มเติม

.....

.....

.....

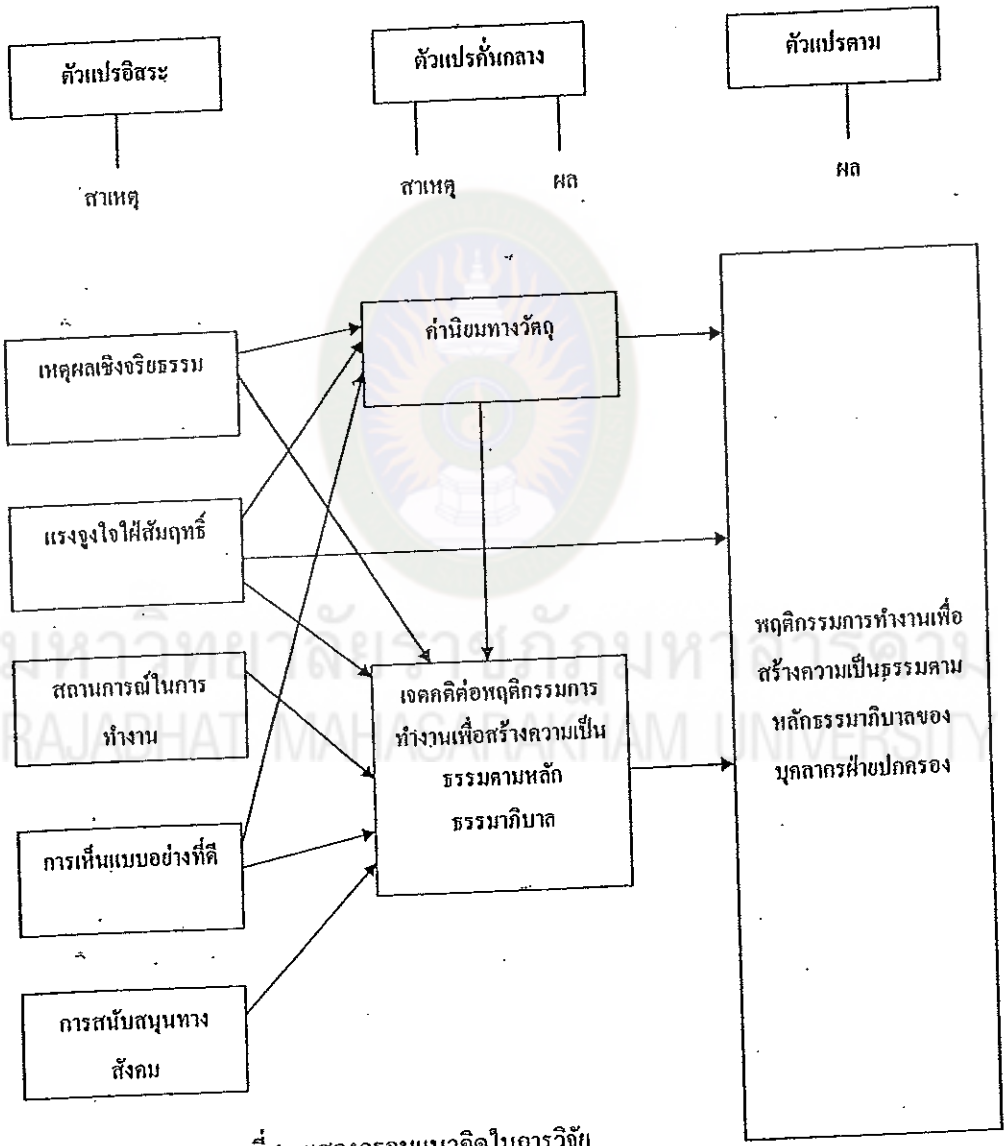
กราบขอบพระคุณในการตอบวิพากษ์/เนติพัฒน์ รู้ยืนยง

ผู้ให้ข้อมูล.....ตำแหน่ง.....(ดร.พัฒนา บุศรีอัน) เกษตรและสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม

วันเดือนปี.....

แบบวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประเด็นการวิพากษ์

รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการดำเนินการวิจัยโดยการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดตามแนวทางข้างต้น(แผนภาพที่ 1) และได้กำหนดเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด เท่ากับ 1.00 และรองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าอิทธิพลเชิงบวก เท่ากับ 0.01 โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model)(แผนภาพที่ 2-3)

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานโดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลการระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด (แผนภาพที่ 4)

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบ ว่ามีความเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนออย่างไร

(✓) เห็นด้วย

( ) ไม่เห็นด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อเสนอการพัฒนา

ปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จคือ ความเป็นธรรม ควรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด

ควรมีการนำเสนอในรูปแบบของแผนภาพ เพื่อความสะดวกในการสื่อความหมาย

ขอบคุณครับ

กราบขอบพระคุณในการตอบวิพากษ์/แนติพัดเน์ รู้ยืนยง

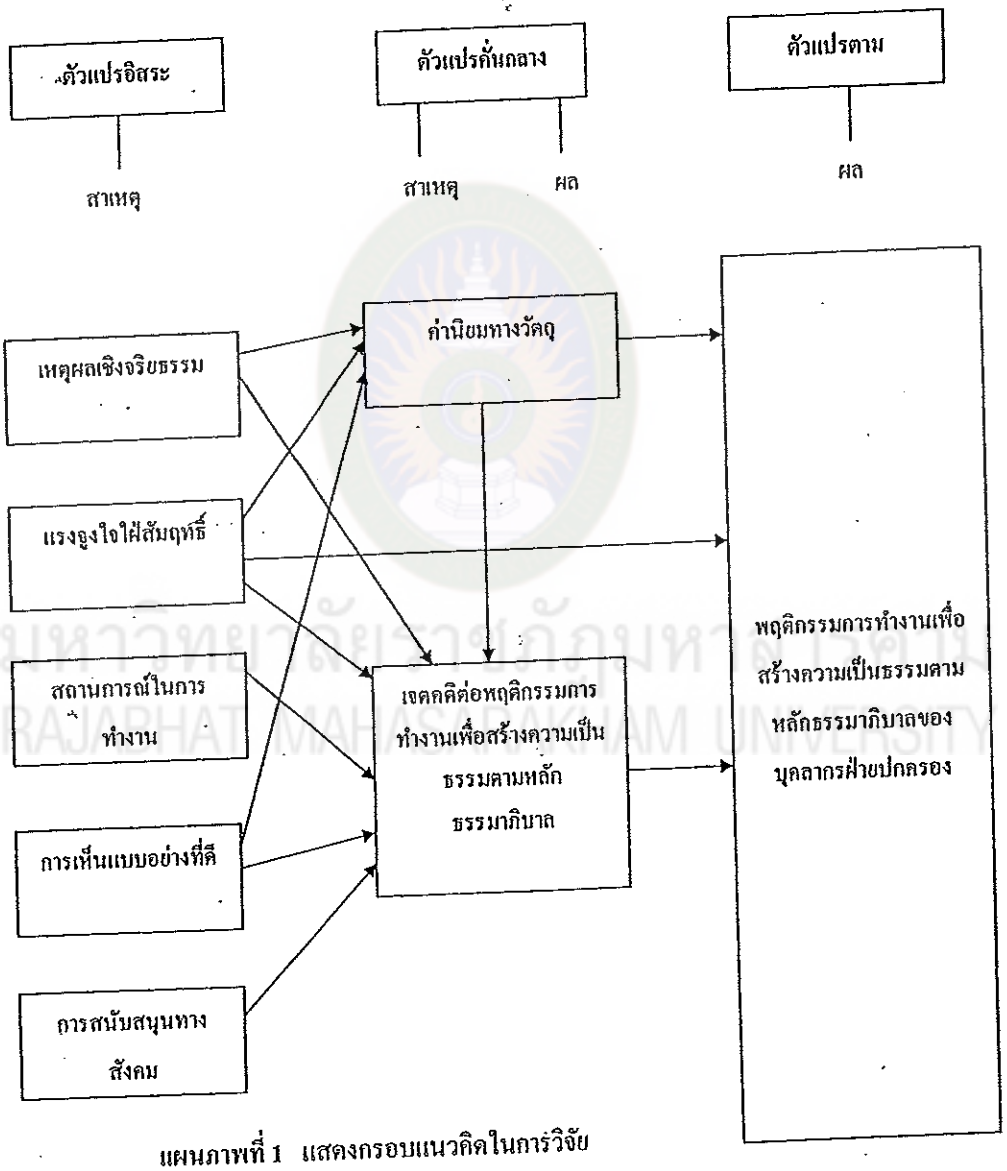
(ดร.ไพโรจน์ เพชรสังหาร)

ผู้ให้ข้อมูล ดร.ไพโรจน์ เพชรสังหาร ตำแหน่ง วัฒนธรรมจังหวัดมหาสารคาม

วันเดือนปี.....

แบบวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประเด็นการวิพากษ์

รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการดำเนินการวิจัยโดยการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดตามแนวทางข้างต้น(แผนภาพที่ 1) และได้กำหนดเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด เท่ากับ 1.00 และรองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าอิทธิพลเชิงบวก เท่ากับ 0.01 โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model)(แผนภาพที่ 2-3)

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน โดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลการระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด (แผนภาพที่ 4)

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบ ว่ามีความเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนออย่างไร

(✓) เห็นด้วย

( ) ไม่เห็นด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อเสนอการพัฒนา

ขาดเรื่องเงื่อนไข ปัจจัยควรศึกษาปัจจัยตัวอื่นที่ไม่ตามสัมพันธ์
เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน นอก จาก ปัจจัยเหตุผลทางจริยธรรม
และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อให้ครอบคลุมระบบราชการไทย

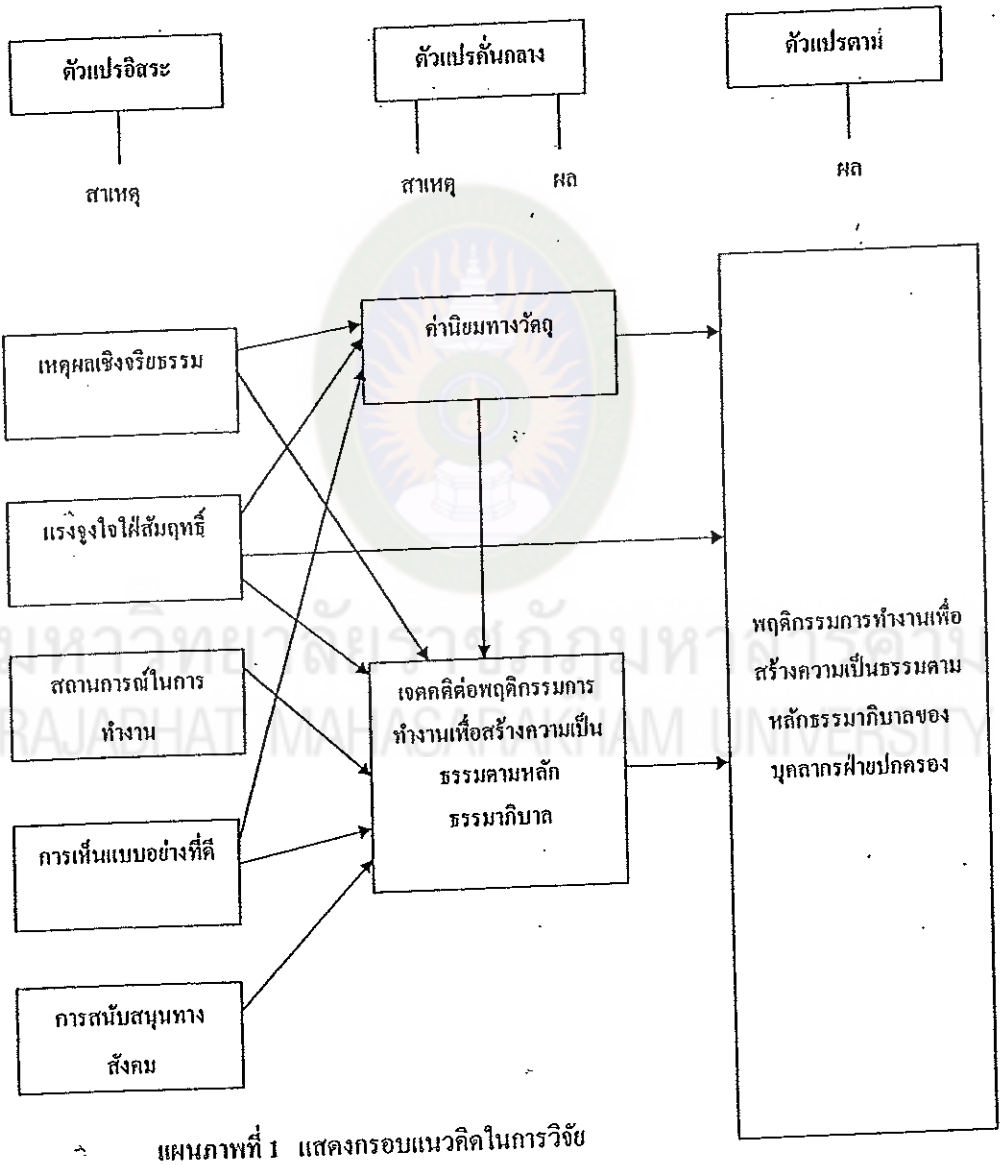
กราบขอบพระคุณในการตอบวิพากษ์/เนติพัฒน์ รู้ยืนยง

ผู้ให้ข้อมูล จักรชัย สัระพันธุ์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ/ส่วนง...

วันเดือนปี.....

แบบวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY

ประเด็นการวิพากษ์

รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการดำเนินการวิจัยโดยการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดตามแนวทางข้างต้น(แผนภาพที่ 1) และได้กำหนดเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด เท่ากับ 1.00 และรองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าอิทธิพลเชิงบวก เท่ากับ 0.01 โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model)(แผนภาพที่ 2-3)

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานโดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลการระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด (แผนภาพที่ 4)

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบ ว่ามีความเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนออย่างไร

(/) เห็นด้วย

( ) ไม่เห็นด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

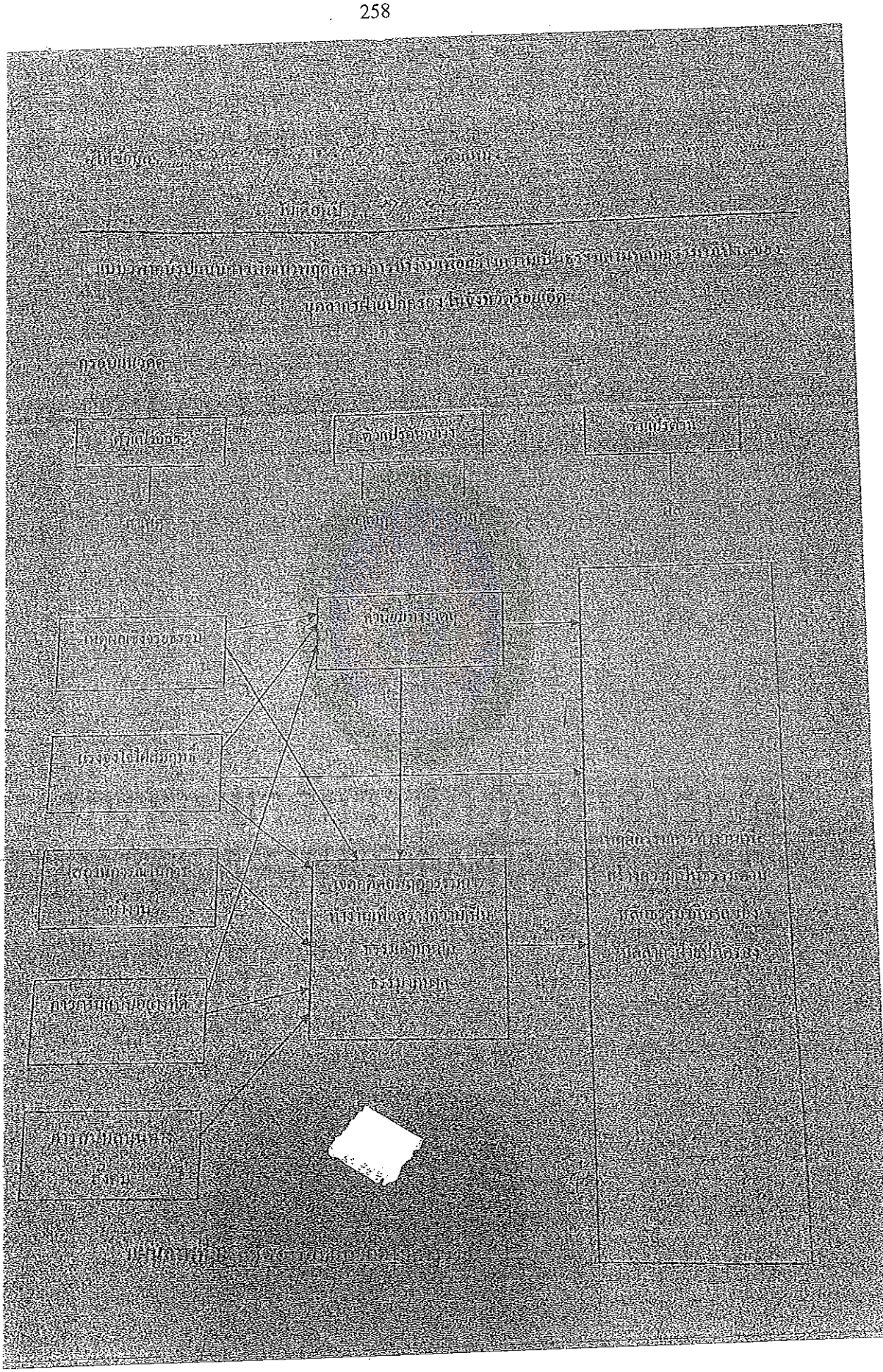
ข้อเสนอการพัฒนา

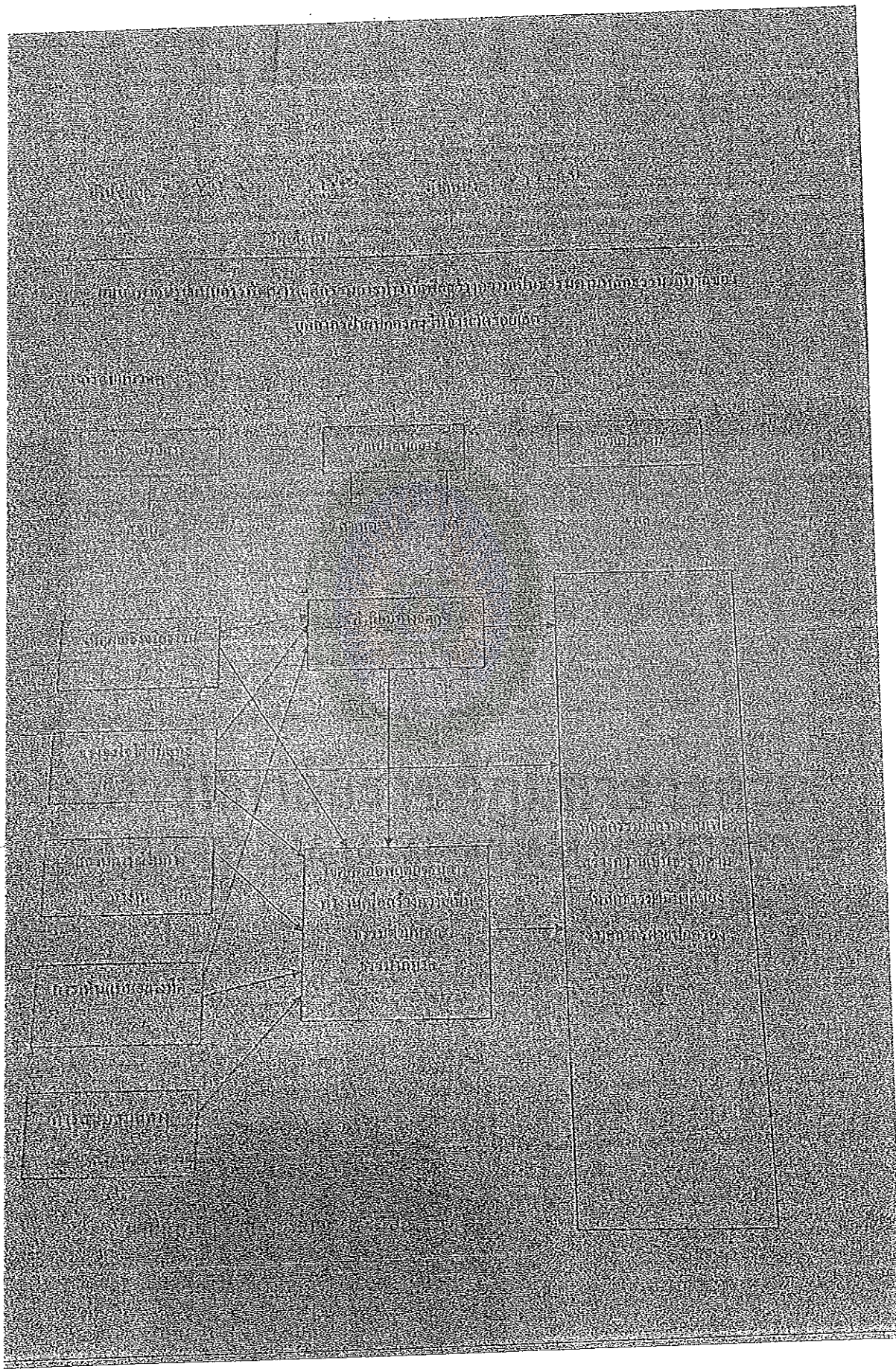
มีข้อเสนอแนะว่า ควรจะเสนอในชื่อหัวข้อว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรฝ่ายปกครอง ตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด แทนคำว่า รูปแบบ เพราะคำว่ารูปแบบ ไม่ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด ที่ได้ศึกษามา ควรจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักธรรมาภิบาล

กราบขอบพระคุณในการตอบวิพากษ์/เนติพัฒน์ รู้ยืนยง

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้ข้อมูลเพิ่มเติม ทราบว่า จุดแข็งที่ผู้วิจัยได้ค้นพบ ยังขาดส่วนที่เป็นจุดอ่อน ซึ่งจุดอ่อนนี้ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้ทราบว่า พฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละคนครบ และจะมีความเหมาะสมในระดับใด





ประเด็นการวิพากษ์

รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการดำเนินการวิจัยโดยการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดตามแนวทางข้างต้น(แผนภาพที่ 1) และได้กำหนดเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด เท่ากับ 1.00 และรองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าอิทธิพลเชิงบวก เท่ากับ 0.01 โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model)(แผนภาพที่ 2-3)

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานโดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลการระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด (แผนภาพที่ 4)

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบ ว่ามีความเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนออย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

☑ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

(ดารารัตน์ บุญมาก)
ปลัดจังหวัดสระบุรี

กราบขอบพระคุณในการตอบวิพากษ์/เนติพัฒน์ รู้ยืนยง

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามการวิจัยพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ชุดที่ 1 แบบวัดปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ชุดที่ 2 แบบวัดปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ

ชุดที่ 3 แบบวัดปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ชุดที่ 4 แบบวัดปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม

ชุดที่ 5 แบบวัดปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

ชุดที่ 6 แบบวัดปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงาน

ชุดที่ 7 แบบวัดปัจจัยด้านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมของพนักงานฝ่ายปกครองตามหลักธรรมาภิบาล

ชุดที่ 8 แบบวัดปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดี

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามการวิจัยพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

เรียน บุคลากรฝ่ายปกครอง (จ่าจังหวัด ป้องกันจังหวัด นิติกรที่ทำการปกครองจังหวัด เจ้าพนักงานปกครอง ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง) จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ท่านกรุณารับตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามความรู้สึกนึกคิด และการปฏิบัติราชการและวิถีชีวิตทั่ว ๆ ไป ของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิผลและเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาข้าราชการฝ่ายปกครองต่อไปในอนาคต โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของผู้ตอบ แบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของพนักงานปกครอง กำหนดเจาะจง จ่าจังหวัด ป้องกันจังหวัด นิติกรที่ทำการปกครองจังหวัด เจ้าพนักงานปกครอง ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง โดยคุณลักษณะต่าง ๆ คือ อายุ ระดับการศึกษา สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว อายุราชการ โดยให้เลือกคำตอบที่มีอยู่แล้วและเติมคำในช่วงว่างที่กำหนดให้

ตอนที่ 2 แบบวัดกลุ่มพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล แบบวัดกลุ่มจิตลักษณะเดิม แบบวัดกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ แบบวัดกลุ่มสถานการณ์ และแบบวัดสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว รวม 8 แบบวัด

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ความจริงใจและตามที่เป็นจริง กรุณาอย่าให้บุคคลอื่นตอบในนามตัวท่าน และกรุณาตอบทุกข้อ เพื่อจะสามารถนำข้อมูลที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามให้ถือเป็นความลับ จะไม่มีการนำไปใช้ในกรณีอื่นใดนอกจากการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยทราบว่าท่านจะต้องเสียสละเวลาและกำลังความคิดในการตอบครั้งนี้อย่างมาก ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่ง ในความร่วมมือของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

หากท่านมีข้อสงสัยประการใดหรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อผู้วิจัย นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทรศัพท์ 0835003355 , 0910535400 หรือที่ สำนักงานเลขานุการรองผู้ว่าราชาการจังหวัดมหาสารคาม (นายยิ่งยศ ธนะจันทร์) โดยตรงที่ นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง ปลัดอำเภอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เจ้าพนักงานปกครอง) ชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการรองผู้ว่าราชการจังหวัด
มหาสารคาม(นายอดุล จันทนปุ่ม) โทรศัพท์ 043-777532 สป.มท. 41713 โทรสาร 043-777532

นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง
นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อมูลส่วนบุคคล

อนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถาม กี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของพนักงานปกครอง กำหนดเจาะจง จ่าจังหวัด ป้องกันจังหวัด มิติกรที่ทำการปกครองจังหวัด เจ้าพนักงานปกครอง ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง โดย ุณลักษณะต่าง ๆ คือ อายุ ระดับการศึกษา สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว อายุราชการ โดย ให้เลือกคำตอบที่มีอยู่แล้วและเติมคำในช่วงว่างที่กำหนดให้

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หรือเติมคำลงช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ : ( ) ชาย ( ) หญิง
2. ขณะนี้ท่านอายุ (เต็ม).....ปี
3. สถานภาพสมรส : ( ) โสด ( ) สมรส
   ( ) มีบุตร จำนวน.....คน
4. วุฒิการศึกษา : ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี
   ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก
5. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง : .....ระดับ.....
   สถานที่ทำงาน.....
6. ระยะเวลาการทำงานถึงปัจจุบันนี้มานาน.....ปี.....เดือน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ำชี้แจง โปรดอ่านข้อความที่กำหนดแล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากหรือน้อยเพียงใด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรม					
1.1 ข้าพเจ้าเสนอให้ประชาชนเข้าร่วมปรึกษาหารือเพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาการจัดระเบียบต่าง ๆ					
1.2 ข้าพเจ้าเชิญชวนให้ประชาชนช่วยกันบำรุงรักษาพื้นที่สาธารณะ					
1.3 ข้าพเจ้านำเรื่องร้องทุกข์จากประชาชน มากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา					
1.4 ในกรณีที่ต้องตัดสินใจในเรื่อง ที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชน ข้าพเจ้าพยายามให้ข้อมูลในเรื่องนั้นแก่ประชาชนมากพอ ก่อนให้ประชาชนร่วมตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ					
1.5 ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
1.6 ข้าพเจ้าอาสานำความเห็นพ้องต้องกัน (ฉันทามติ) ของกลุ่มไปเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาดำเนินการ					
1.7 ข้าพเจ้านำความคิดเห็นจากประชาชน เกี่ยวกับปัญหาด้านความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยบนทางเท้ามานำเสนอในที่ประชุมเพื่อศึกษาหาแนวทางแก้ไข					
1.8 ข้าพเจ้าเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น กล่องรับข้อมูล การสอบถาม เป็นต้น					
1.9 ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการ (ที่ตนเองดูแลอยู่) อย่างเป็นระเบียบ และตามแบบแผนของทางราชการ					
1.10 ข้าพเจ้าสามารถแสดงหลักฐานการจับ ปรับ แก่ประชาชน เมื่อได้รับการร้องขอ					

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.11ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานในการปฏิบัติงานทุกอย่างไว้ เพื่อง่ายแก่การตรวจสอบ					
1.12 ข้าพเจ้าจัดทำผังขั้นตอนและแสดงชื่อผู้รับผิดชอบในการทำงานไว้ให้ เพื่อง่ายแก่การตรวจสอบ					
1.13 ข้าพเจ้าพยายามให้ความสะดวกในการตรวจสอบการปฏิบัติงานแก่ผู้ตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกอย่างเต็มที่					
1.14 ข้าพเจ้าเชิญชวนประชาชนมารับฟังข้อดีและข้อเสียของโครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดทำขึ้น					
1.15 ข้าพเจ้าชี้แจงให้ประชาชนได้รับรู้ขั้นตอนการทำงานของข้าพเจ้า					
1.16 ข้าพเจ้าสามารถแสดงหลักฐานการชี้แจงการทำงานของข้าพเจ้าแก่หน่วยงานที่เข้ามาตรวจสอบได้					
1.17 ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบตามเป้าหมายของงาน					
1.18 ข้าพเจ้าปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ					
1.19 ข้าพเจ้านำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนมาประกอบการปรับปรุงพัฒนางาน					
1.20 ข้าพเจ้าหาโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่ เสมอเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น					
1.21 ข้าพเจ้ายอมทำงานนอกเวลา เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลา					
1.22 ข้าพเจ้าพยายามปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อบริการประชาชนให้เร็วขึ้น					
1.23 ข้าพเจ้าให้บริการแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2. ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ					
2.1 ความสำเร็จที่สำคัญในชีวิตของข้าพเจ้าอย่างหนึ่ง คือ การได้ครอบครองทรัพย์สมบัติมาก ๆ					
2.2 สำหรับข้าพเจ้าการมีทรัพย์ สิ่งของจำนวนมาก ไม่ใช่เครื่องแสดงถึงความสำเร็จ					
2.3 ข้าพเจ้าจะครอบครองสิ่งของที่คนนิยมกัน					
2.4 ข้าพเจ้าพยายามจะใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย โดยไม่สะสมสิ่งของที่เกินความจำเป็น					
2.5 ข้าพเจ้าสร้างความสุขให้กับตนเองด้วยการไปช้อปปิ้ง					
2.6 ข้าพเจ้าชอบใช้ชีวิตอย่างหรูหรา					
2.7 ปัจจุบันข้าพเจ้ามีทุกสิ่งทุกอย่างที่ต้องการแล้วสำหรับการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข					
2.8 ข้าพเจ้ามีความสุขมากขึ้น ถ้าข้าพเจ้ามีเงินซื้อสิ่งของมากกว่าทุกวันนี้					
2.9 บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกอารมณ์เสียที่ไม่มีเงินพอที่จะซื้อทุกสิ่งทุกอย่างที่ข้าพเจ้าต้องการได้					
2.10 เงินซื้อได้ทุกอย่าง					
2.11 ถ้าข้าพเจ้ามีเงินมาก ๆ จะใช้หาความสุขใส่ตัวอย่างเต็มที่					
2.12 คนไม่มีเงินไม่มีคนนับถือ					
2.13 เป้าหมายของชีวิตคือการหาเงินให้มาก ๆ					
2.14 เงินเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ					
2.15 เงินทำให้เรามีโอกาสเป็นในสิ่งที่เราอยากเป็น					
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					
3.1 ข้าพเจ้าทำงานเกินกว่าที่ข้าพเจ้าคาดหวังไว้					
3.2 ข้าพเจ้าคิดว่าสิ่งจำเป็นประการหนึ่งคือการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่องานที่สำคัญ ๆ จะทำให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย					
3.3 ข้าพเจ้ามีความสนใจในงานที่ยากและท้าท้ายความสามารถ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.4 ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง					
3.5 ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตั้งแต่เริ่มต้นที่ได้รับมอบหมายงานนั้น					
3.6 ข้าพเจ้าเชื่อว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำงานให้สำเร็จ					
3.7 ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อ					
3.8 เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่ทำอยู่นั้นยากข้าพเจ้าจะเลิกทำโดยเร็ว					
3.9 ข้าพเจ้าศึกษาหาความรู้ใหม่อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนางานที่ทำ					
3.10 ข้าพเจ้าชอบที่จะทำงานจนเกิดทักษะและเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ					
3.11 ข้าพเจ้าสร้างความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเพื่อขับเคลื่อนงานที่ทำไปสู่เป้าหมาย					
3.12 ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม					
4.1 ข้าพเจ้าให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติเขาข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง					
4.2 ข้าพเจ้ายึดหลักกฎระเบียบกระบวนการตรวจสอบอย่างเคร่งครัด					
4.3 ข้าพเจ้ายึดมั่นในกฎเกณฑ์ไม่เปิดโอกาสให้มีการครอบงำจากอิทธิพลต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน					
4.4 ข้าพเจ้าทำงานตามขั้นตอนของระเบียบเพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริต					
4.5 ข้าพเจ้ารณรงค์ให้ทุกภาคส่วนร่วมมือกันป้องกันและปราบปรามการทุจริต					
5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม					
5.1 ข้าพเจ้ารู้สึกได้ว่าหัวหน้าให้การสนับสนุนข้าพเจ้าเสมอ					
5.2 แม้งบประมาณในการให้บริการประชาชนมีจำกัด หัวหน้าของข้าพเจ้าก็พยายามจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานมาให้ข้าพเจ้าใช้เพื่อความสะดวกในการให้บริการประชาชน					
5.3 หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะไม่ใส่ใจในการทำงานของข้าพเจ้า					
5.4 หัวหน้าไม่เคยให้กำลังใจข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าต้องการกำลังใจในการทำงานในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาด					
5.5 ในการปฏิบัติงานนอกพื้นที่สำนักงาน หัวหน้าของข้าพเจ้าจะอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าพเจ้าในการเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกพื้นที่					
5.6 ข้าพเจ้ารู้สึกได้ว่าหัวหน้าข้าพเจ้ามีความหวังดีและให้การยอมรับในตัวของข้าพเจ้า					
5.7 ข้าพเจ้ามักได้รับคำชมเชยจากหัวหน้าข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง					

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5.8 ข้าพเจ้าขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เพราะหัวหน้าไม่ค่อยให้ความสำคัญในเรื่องนี้					
5.9 หัวหน้าของข้าพเจ้ายอมรับในความคิดเห็นของข้าพเจ้าในการทำงานและมีการให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสมอ					
5.10 หัวหน้าของข้าพเจ้าไม่ค่อยส่งลูกน้องเข้าอบรม					
5.11 หัวหน้ามักสั่งงานงานไม่ชัดเจน					
5.12 หัวหน้ามักพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือข่าวสารกับข้าพเจ้า					
5.13 หัวหน้าไม่พอใจงานของข้าพเจ้า ท่านจะไม่ค่อยบอกว่าจะปรับปรุงอย่างไร					
5.14 หัวหน้าชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนในการทำงานก่อนที่จะให้ข้าพเจ้าลงมือปฏิบัติเสมอ					
5.15 ข้าพเจ้าเชื่อว่าหัวหน้ามีความพยายามอย่างมากที่จะช่วยเหลือข้าพเจ้า					
5.16 หัวหน้าสนับสนุนในการเสนอขอวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานของข้าพเจ้า					
5.17 บ่อยครั้งที่หัวหน้าสอบถามความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิตของข้าพเจ้า					
5.18 หัวหน้าไม่เคยมีเวลาให้เข้าพบเมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงาน					
6. ปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงาน					
6.1 ข้าพเจ้ามักถูกเพื่อนชักชวนให้ทำทุจริตเสมอ					
6.2 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามักมาขอคำปรึกษาเรื่องส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน					
6.3 ข้าพเจ้ามักพบข้อผิดพลาดในการเบิกจ่ายเอกสารทางการเงินของฝ่ายการเงินเสมอ					
6.4 หัวหน้ามักจะมอบหมายงานไม่ตรงกับสายงาน จนบางครั้งงานในหน้าที่ของข้าพเจ้าคนอื่นยังได้ทำ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6.5 เมื่อมีงานเร่งด่วนข้าพเจ้ามักจะขอให้หัวหน้าเซ็นอนุมัติแบบฟอร์มเปล่าไว้ให้ล่วงหน้า					
6.6 หัวหน้ามักแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวกับข้าพเจ้า					
6.7 เมื่อข้าพเจ้าแนะนำให้ผู้รับบริการเข้ามารับบริการตามลำดับทำให้ผู้รับบริการแสดงความไม่พอใจ					
6.8 ข้าพเจ้าไม่พอใจผู้มารับบริการที่มาติดต่อขอรับบริการนอกเวลาทำการ					
6.9 ข้าพเจ้าอารมณ์เสียกับผู้มาติดต่อที่ชอบเร่งรัด โดยไม่ดำเนินการตามขั้นตอนการทำงาน					
6.10 ข้าพเจ้าไม่มีเวลาสอบทานความถูกต้องของเอกสารเนื่องจากเอกสารมีจำนวนมากและมีเวลาไม่มากพอ					
6.11 บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าต้องทิ้งงานที่ทำอยู่เพื่อไปทำงานด่วนของหัวหน้าก่อน					
6.12 ข้าพเจ้ามีปริมาณงานมากในแต่ละวัน จึงไม่มีเวลาที่จะศึกษาระเบียบให้เข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติงาน					
6.13 ระเบียบการปฏิบัติงานในบางส่วนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย แต่ข้าพเจ้าพยายามติดตามและศึกษานำมาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน					
6.14 มีบุคคลเสนอสิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้ข้าพเจ้าปฏิบัติเพื่อให้ไม่ถูกต้องตามระเบียบ					
6.15 หัวหน้าใช้ให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ผิดกฎ ระเบียบ ที่วางไว้โดยไม่แจ้งเหตุผลให้ข้าพเจ้าทราบว่าเพราะอะไร					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. ปัจจัยด้านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมของพนักงานฝ่ายปกครองตามหลักธรรมาภิบาล					
7.1 ข้าพเจ้าเชื่อว่าการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานประสบผลสำเร็จมากขึ้น หากให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบดูแล					
7.2 ข้าพเจ้าเห็นว่าการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนจะลุล่วงไปด้วยดี หากประชาชนเข้ามาร่วมหาทางออกกันมาก					
7.3 การมีส่วนร่วมของประชาชน ช่วยให้การทำงานของข้าพเจ้าประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น					
7.4 การกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานต้องเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณชน ช่วยเสริมสร้างความรอบคอบระมัดระวังแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
7.5 ข้าพเจ้าเห็นว่าการระบุชื่อผู้รับผิดชอบในการทำงานช่วยให้ง่ายต่อการติดตามตรวจสอบ					
7.6 ข้าพเจ้าคิดว่าการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ช่วยให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น					
7.7 ข้าพเจ้าเห็นว่าคนที่ทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด เป็นบุคคลที่น่ายกย่อง					
7.8 ข้าพเจ้าเชื่อว่าการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนเป็นประจำ จะช่วยให้สามารถบริการประชาชนได้ตรงตามต้องการ					
7.9 ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดใจในการทำงานที่ให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้วย					
7.10 ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อกับการต้องรับฟังปัญหาของประชาชน					
7.11 ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนที่ต้องทำงานร่วมกับประชาชนจำนวนมาก					
7.12 ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องคอยชี้แจงขั้นตอนการทำงานของข้าพเจ้าให้แก่ผู้ตรวจสอบ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM RAJABHAT UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7.13 ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายต่อกฎเกณฑ์และขั้นตอนการทำงานที่ต้องเปิดเผยให้ประชาชนรับทราบตลอดเวลา					
7.14 การระบุชื่อผู้รับผิดชอบในการทำงานแต่ละขั้นตอนนั้นทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกวิตกกังวล กลัวการผิดพลาด					
7.15 ข้าพเจ้าเครียดกับการทำงาน เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจอยู่เสมอ					
7.16 ข้าพเจ้าท้อแท้ กับการทำงานที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
7.17 ข้าพเจ้าเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานภายใต้ กฎ ระเบียบทางราชการ ที่มีเป็นจำนวนมาก					
7.18 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงาน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น					
7.19 ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ที่เสียสละเวลาเข้ามาร่วมกิจกรรมที่เชิญชวน					
7.20 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกเมื่อ					
7.21 ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ด้วยความโปร่งใส					
7.22 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าส่วนตัว					
7.23 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะบริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
8. ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดี					
8.1 หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเคร่งครัดต่อกฎระเบียบราชการ					
8.2 เพื่อนร่วมงานบางคนมาทำงานสายบ่อยครั้ง					
8.3 หัวหน้าวางแผนการทำงานอย่างมีขั้นตอน ที่สามารถติดตามตรวจสอบได้ง่าย					
8.4 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เลือกให้บริการแก่ญาติและคนรู้จักก่อนคนอื่น ๆ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8.5 หัวหน้างานของข้าพเจ้าพยายามใช้จ่ายเงินงบประมาณโดยเน้นที่ความประหยัดและมีประสิทธิภาพ					
8.6 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าทำงานราชการ โดยยึดหลักมาตรฐานวิชาชีพจนมีความเจริญก้าวหน้า					
8.7 หัวหน้าของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่ทำงานอย่างเสียสละ					
8.8 หลายครั้งที่หัวหน้าสั่งให้ทำงาน โดยไม่บอกหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน					
8.9 เพื่อนของข้าพเจ้าพูดคุยกับประชาชนที่มารับบริการอย่างสุภาพ					
8.10 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะยอมรับว่ามีปัญหาและพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไข					
8.11 ข้าพเจ้าสังเกตเห็นหัวหน้าในหน่วยงานพยายามทำตัวใกล้ชิดสนิทสนมกับนักการเมือง					
8.12 หัวหน้าของข้าพเจ้า เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ที่พยายามทำงานให้สำเร็จตามกำหนด					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอขอบคุณในความกรุณาตอบแบบสอบถาม

นายเนติพัฒน์ รู้ยืนยง

ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บบประเมินความสอดคล้องพฤติกรรมกับเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรม							
1.1 ข้าพเจ้าเสนอให้ประชาชนเข้าร่วมปรึกษาหารือเพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาการจัดระเบียบต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.2 ข้าพเจ้าเชิญชวนให้ประชาชนช่วยกันบำรุงรักษาพื้นที่สาธารณะ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.3 ข้าพเจ้านำเรื่องร้องทุกข์จากประชาชน มากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.4 ในกรณีที่ต้องตัดสินใจในเรื่อง ที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชน ข้าพเจ้าพยายามให้ข้อมูลในเรื่องนั้นแก่ประชาชนมากพอ ก่อนให้ประชาชนร่วมตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.5 ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
1.6 ข้าพเจ้าอาสานำความเห็นพ้องต้องกัน (ฉันทามติ) ของกลุ่มไปเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาดำเนินการ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.7 ข้าพเจ้านำความคิดเห็นจากประชาชน เกี่ยวกับปัญหาด้านความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยบนทางเท้ามานำเสนอในที่ประชุมเพื่อศึกษาหาแนวทางแก้ไข	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.8 ข้าพเจ้าเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น กล่องรับข้อมูล การสอบถาม เป็นต้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
1.9 ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการ (ที่ตนเองดูแลอยู่) อย่างเป็นระเบียบ และตามแบบแผนของทางราชการ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.10 ข้าพเจ้าสามารถแสดงหลักฐานการจับ ปรับ แก่ประชาชน เมื่อได้รับการร้องขอ	0	0	1	1	1	0.60	ใช้ได้
1.11ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานในการปฏิบัติงานทุกอย่างไว้เพื่อง่ายแก่การตรวจสอบ	1	1	0	0	1	0.60	ใช้ได้
1.12 ข้าพเจ้าจัดทำผังขั้นตอนและแสดงชื่อผู้รับผิดชอบในการทำงานไว้ให้ เพื่อง่ายแก่การตรวจสอบ	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
1.13 ข้าพเจ้าพยายามให้ความสะดวกในการตรวจสอบการปฏิบัติงานแก่ผู้ตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.14 ข้าพเจ้าเชิญชวนประชาชนมารับฟังข้อดีและข้อเสียของโครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดทำขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.15 ข้าพเจ้าชี้แจงให้ประชาชนได้รับรู้ขั้นตอนการทำงานของข้าพเจ้า	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.16 ข้าพเจ้าสามารถแสดงหลักฐานการชี้แจงการทำงานของข้าพเจ้าแก่หน่วยงานที่เข้ามาตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.17 ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบตามเป้าหมายของงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.18 ข้าพเจ้าปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
1.19 ข้าพเจ้านำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชน มาประกอบการปรับปรุงพัฒนางาน	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
1.20 ข้าพเจ้าหาโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่ เสมอเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.21 ข้าพเจ้ายอมทำงานนอกเวลา เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.22 ข้าพเจ้าพยายามปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อบริการประชาชนให้เร็วขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.23 ข้าพเจ้าให้บริการแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ							
2.1 ความสำเร็จที่สำคัญในชีวิตของข้าพเจ้าอย่างหนึ่ง คือ การได้ครอบครองทรัพย์สมบัติมาก ๆ	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
2.2 สำหรับข้าพเจ้าการมีทรัพย์ สิ่งของจำนวนมาก ไม่ใช่เครื่องแสดงถึงความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.3 ข้าพเจ้าจะครอบครองสิ่งของที่คนนิยมกัน	1	1	1	0	0	0.60	ใช้ได้
2.4 ข้าพเจ้าพยายามจะใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย โดยไม่สะสมสิ่งของที่เกินความจำเป็น	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
2.5 ข้าพเจ้าสร้างความสุขให้กับตนเองด้วยการไปช้อปปิ้ง	1	1	0	0	1	0.60	ใช้ได้
2.6 ข้าพเจ้าชอบใช้ชีวิตอย่างหรูหรา	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
2.7 ปัจจุบันข้าพเจ้ามีทุกสิ่งทุกอย่างที่ต้องการแล้วสำหรับการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
2.8 ข้าพเจ้ามีความสุขมากขึ้น ถ้าข้าพเจ้ามีเงินซื้อสิ่งของมากกว่าทุกวันนี้	0	1	0	1	1	0.60	ใช้ได้
2.9 บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกอารมณ์เสียที่ไม่มีเงินพอที่จะซื้อทุกสิ่งทุกอย่างที่ข้าพเจ้าต้องการได้	0	1	1	0	1	0.60	ใช้ได้
2.10 เงินซื้อได้ทุกอย่าง	1	1	1	0	0	0.60	ใช้ได้
2.11 ถ้าข้าพเจ้ามีเงินมาก ๆ จะใช้หาความสุขใส่ตัวอย่างเต็มที่	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
2.12 คนไม่มีเงินไม่มีคนนับถือ	1	1	1	0	0	0.60	ใช้ได้
2.13 เป้าหมายของชีวิตคือการหาเงินให้มาก ๆ	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
2.14 เงินเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
2.15 เงินทำให้เรามีโอกาสเป็นในสิ่งที่เราอยากเป็น	1	0	0	1	1	0.60	ใช้ได้
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์							
3.1 ข้าพเจ้าทำงานเกินกว่าที่ข้าพเจ้าคาดหวังไว้	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
3.2 ข้าพเจ้าคิดว่าสิ่งจำเป็นประการหนึ่งคือการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่องานที่สำคัญ ๆ จะทำให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย	1	0	1	0	1	0.60	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
3.3 ข้าพเจ้ามีความสนใจในงานที่ยากและท้าท้ายความสามารถ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.4 ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.5 ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตั้งแต่เริ่มต้นที่ได้รับมอบหมายงานนั้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.6 ข้าพเจ้าเชื่อว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำงานให้สำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.7 ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อ	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
3.8 เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่ทำอยู่นั้นยากข้าพเจ้าจะเลิกทำโดยเร็ว	1	0	1	1	0	0.60	ใช้ได้
3.9 ข้าพเจ้าศึกษาหาความรู้ใหม่อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนางานที่ทำ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.10 ข้าพเจ้าชอบที่จะทำงานจนเกิดทักษะและเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.11 ข้าพเจ้าสร้างความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเพื่อขับเคลื่อนงานที่ทำไปสู่เป้าหมาย	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
3.12 ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม							
4.1 ข้าพเจ้าให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติเขาข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.2 ข้าพเจ้ายึดหลักกฎระเบียบกระบวนการตรวจสอบอย่างเคร่งครัด	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
4.3 ข้าพเจ้ายึดมั่นในกฎเกณฑ์ไม่เปิดโอกาสให้มีการครอบงำจากอิทธิพลต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.4 ข้าพเจ้าทำงานตามขั้นตอนของระเบียบเพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริต	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.5 ข้าพเจ้ารณรงค์ให้ทุกภาคส่วนร่วมมือกันป้องกันและปราบปรามการทุจริต	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม							
5.1 ข้าพเจ้ารู้สึกได้ว่าหัวหน้าให้การสนับสนุนข้าพเจ้าเสมอ	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
5.2 แม้งบประมาณในการให้บริการประชาชนมีจำกัด หัวหน้าของข้าพเจ้าก็พยายามจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานมาให้ข้าพเจ้าใช้เพื่อความสะดวกในการให้บริการประชาชน	1	1	1	0	0	0.60	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
5.3 หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะไม่ใส่ใจในการทำงานของข้าพเจ้า	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
5.4 หัวหน้าไม่เคยให้กำลังใจข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าต้องการกำลังใจในการทำงานในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาด	1	0	1	1	0	0.60	ใช้ได้
5.5 ในการปฏิบัติงานนอกพื้นที่สำนักงาน หัวหน้าของข้าพเจ้าจะอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าพเจ้าในการเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกพื้นที่	1	1	1	0	0	0.60	ใช้ได้
5.6 ข้าพเจ้ารู้สึกได้ว่าหัวหน้าข้าพเจ้ามีความหวังดีและให้การยอมรับในตัวของข้าพเจ้า	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
5.7 ข้าพเจ้ามักได้รับคำชมเชยจากหัวหน้าข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง	1	1	1	0	0	0.60	ใช้ได้
5.8 ข้าพเจ้าขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เพราะหัวหน้าไม่ค่อยให้ความสำคัญในเรื่องนี้	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
5.9 หัวหน้าของข้าพเจ้ายอมรับในความคิดเห็นของข้าพเจ้าในการทำงานและมีการให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสมอ	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
5.10 หัวหน้าของข้าพเจ้าไม่ค่อยส่งลูกน้องเข้าอบรม	1	1	0	0	1	0.60	ใช้ได้
5.11 หัวหน้ามักสั่งงานงานไม่ชัดเจน	0	1	1	1	0	0.60	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
5.12 หัวหน้ามักพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือข่าวสารกับข้าพเจ้า	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
5.13 หัวหน้าไม่พอใจงานของข้าพเจ้า ท่านจะไม่ค่อยบอกว่าจะปรับปรุงอย่างไร	1	0	1	1	0	0.60	ใช้ได้
5.14 หัวหน้าชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนในการทำงานก่อนที่จะให้ข้าพเจ้าลงมือปฏิบัติเสมอ	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
5.15 ข้าพเจ้าเชื่อว่าหัวหน้ามีความพยายามอย่างมากที่จะช่วยเหลือข้าพเจ้า	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
5.16 หัวหน้าสนับสนุนในการเสนอขอวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานของข้าพเจ้า	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
5.17 บ่อยครั้งที่หัวหน้าสอบถามความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิตของข้าพเจ้า	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
5.18 หัวหน้าไม่เคยมีเวลาให้เข้าพบเมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงาน	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
6. ปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงาน							
6.1 ข้าพเจ้ามักถูกเพื่อนชักชวนให้ทำทุจริตเสมอ	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
6.2 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามักมาขอคำปรึกษาเรื่องส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
6.3 ข้าพเจ้ามักพบข้อผิดพลาดในการเบิกจ่ายเอกสารทางการเงินของฝ่ายการเงินเสมอ	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
6.4 หัวหน้ามักจะมอบหมายงานไม่ตรงกับสายงาน จนบางครั้งงานในหน้าที่ของข้าพเจ้าคนอื่นยังได้ทำ	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
6.5 เมื่อมีงานเร่งด่วนข้าพเจ้ามักจะขอให้หัวหน้าเซ็นอนุมัติแบบฟอร์มเปล่าไว้ให้ล่วงหน้า	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
6.6 หัวหน้ามักแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวกับข้าพเจ้า	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
6.7 เมื่อข้าพเจ้าแนะนำให้ผู้รับบริการเข้ามารับบริการตามลำดับ ทำให้ผู้รับบริการแสดงความไม่พอใจ	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
6.8 ข้าพเจ้าไม่พอใจผู้มารับบริการที่มาติดต่อขอรับบริการนอกเวลาทำการ	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
6.9 ข้าพเจ้าอารมณ์เสียกับผู้มาติดต่อที่ชอบเร่งรัด โดยไม่ดำเนินการตามขั้นตอนการทำงาน	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
6.10 ข้าพเจ้าไม่มีเวลาสอบทานความถูกต้องของเอกสาร เนื่องจากเอกสารมีจำนวนมากและมีเวลาไม่มากพอ	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
6.11 บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าต้องทิ้งงานที่ทำอยู่เพื่อไปทำงานด่วนของหัวหน้าก่อน	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
6.12 ข้าพเจ้ามีปริมาณงานมากในแต่ละวัน จึงไม่มีเวลาที่จะศึกษาระเบียบให้เข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติงาน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
6.13 ระเบียบการปฏิบัติงานในบางส่วนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย แต่ข้าพเจ้าพยายามติดตามและศึกษานำมาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน	1	0	0	1	1	0.60	ใช้ได้
6.14 มีบุคคลเสนอสิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้ข้าพเจ้าปฏิบัติเพื่อให้ไม่ถูกต้องตามระเบียบ	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
6.15 หัวหน้าใช้ให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ผิดกฎ ระเบียบ ที่วางไว้โดยไม่แจ้งเหตุผลให้ข้าพเจ้าทราบว่าเพราะอะไร	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
7. ปัจจัยด้านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมของพนักงานฝ่ายปกครองตามหลักธรรมาภิบาล							
7.1 ข้าพเจ้าเชื่อว่าการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานประสบผลสำเร็จมากขึ้น หากให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบดูแล	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.2 ข้าพเจ้าเห็นว่าการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนจะลุล่วงไปด้วยดี หากประชาชนเข้ามาร่วมหาทางออกกันมาก	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.3 การมีส่วนร่วมของประชาชน ช่วยให้การทำงานของข้าพเจ้าประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.4 การกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานต้องเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณชน ช่วยเสริมสร้างความรอบคอบระมัดระวังแก่ผู้ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
7.5 ข้าพเจ้าเห็นว่าการระบุชื่อผู้รับผิดชอบในการทำงานช่วยให้ง่ายต่อการติดตามตรวจสอบ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.6 ข้าพเจ้าคิดว่าการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ช่วยให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.7 ข้าพเจ้าเห็นว่าคนที่ทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดเป็นบุคคลที่น่ายกย่อง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.8 ข้าพเจ้าเชื่อว่าการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนเป็นประจำ จะช่วยให้สามารถบริการประชาชนได้ตรงตามต้องการ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.9 ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดใจในการทำงานที่ให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้วย	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.10 ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อกับการต้องรับฟังปัญหาของประชาชน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.11 ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนที่ต้องทำงานร่วมกับประชาชนจำนวนมาก	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.12 ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องคอยชี้แจงขั้นตอนการทำงานของข้าพเจ้าให้แก่ผู้ตรวจสอบ	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
7.13 ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายต่อกฎเกณฑ์และขั้นตอนการทำงานที่ต้องเปิดเผยให้ประชาชนรับทราบตลอดเวลา	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
7.14 การระบุชื่อผู้รับผิดชอบในการทำงานแต่ละขั้นตอนนั้น ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกวิตกกังวล กลัวการผิดพลาด	1	1	0	0	1	0.60	ใช้ได้
7.15 ข้าพเจ้าเครียดกับการทำงาน เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจอยู่เสมอ	1	0	1	1	0	0.60	ใช้ได้
7.16 ข้าพเจ้าท้อแท้ กับการทำงานที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
7.17 ข้าพเจ้าเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานภายใต้ กฎ ระเบียบทางราชการ ที่มีเป็นจำนวนมาก	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
7.18 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงาน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.19 ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่เสียสละเวลาเข้ามาร่วมกิจกรรมที่เชิญชวน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.20 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกเมื่อ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.21 ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.22 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าส่วนตัว	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.23 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะบริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8. ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดี							
8.1 หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเคร่งครัดต่อกฎระเบียบราชการ	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
8.2 เพื่อนร่วมงานบางคนมาทำงานสายบ่อยครั้ง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8.3 หัวหน้าวางแผนการทำงานอย่างมีขั้นตอน ที่สามารถติดตามตรวจสอบได้ง่าย	1	0	0	1	1	0.60	ใช้ได้
8.4 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เลือกให้บริการแก่ญาติและคนรู้จักก่อนคนอื่น ๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8.5 หัวหน้างานของข้าพเจ้าพยายามใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยเน้นที่ความประหยัดและมีประสิทธิภาพ	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
8.6 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าทำงานราชการ โดยยึดหลักมาตรฐานวิชาชีพจนมีความเจริญก้าวหน้า	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
8.7 หัวหน้าของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่ทำงานอย่างเสียสละ	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
8.8 หลายครั้งที่หัวหน้าสั่งให้ทำงาน โดยไม่บอกหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8.9 เพื่อนของข้าพเจ้าพูดคุยกับประชาชนที่มารับบริการอย่างสุภาพ	1	0	0	1	1	0.60	ใช้ได้
8.10 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะยอมรับว่ามีปัญหาและพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไข	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8.11 ข้าพเจ้าสังเกตเห็นหัวหน้าในหน่วยงานพยายามทำตัวใกล้ชิดสนิทสนมกับนักการเมือง	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
8.12 หัวหน้าของข้าพเจ้า เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ที่พยายามทำงานให้สำเร็จตามกำหนด	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หมายเหตุ พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 ซึ่งแสดงาตัววัดนั้นได้ครอบคลุมเนื้อหา และถ้าข้อใดได้คะแนนค่า IOC ต่ำกว่า 0.60 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนความสอดคล้องรายข้อในการแสดงพฤติกรรมแต่ละปัจจัย พบว่า ข้อคำถามทั้งหมด มีค่าคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามในการแสดงพฤติกรรมในแต่ละข้อมีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาของปัจจัยที่ต้องการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก จ

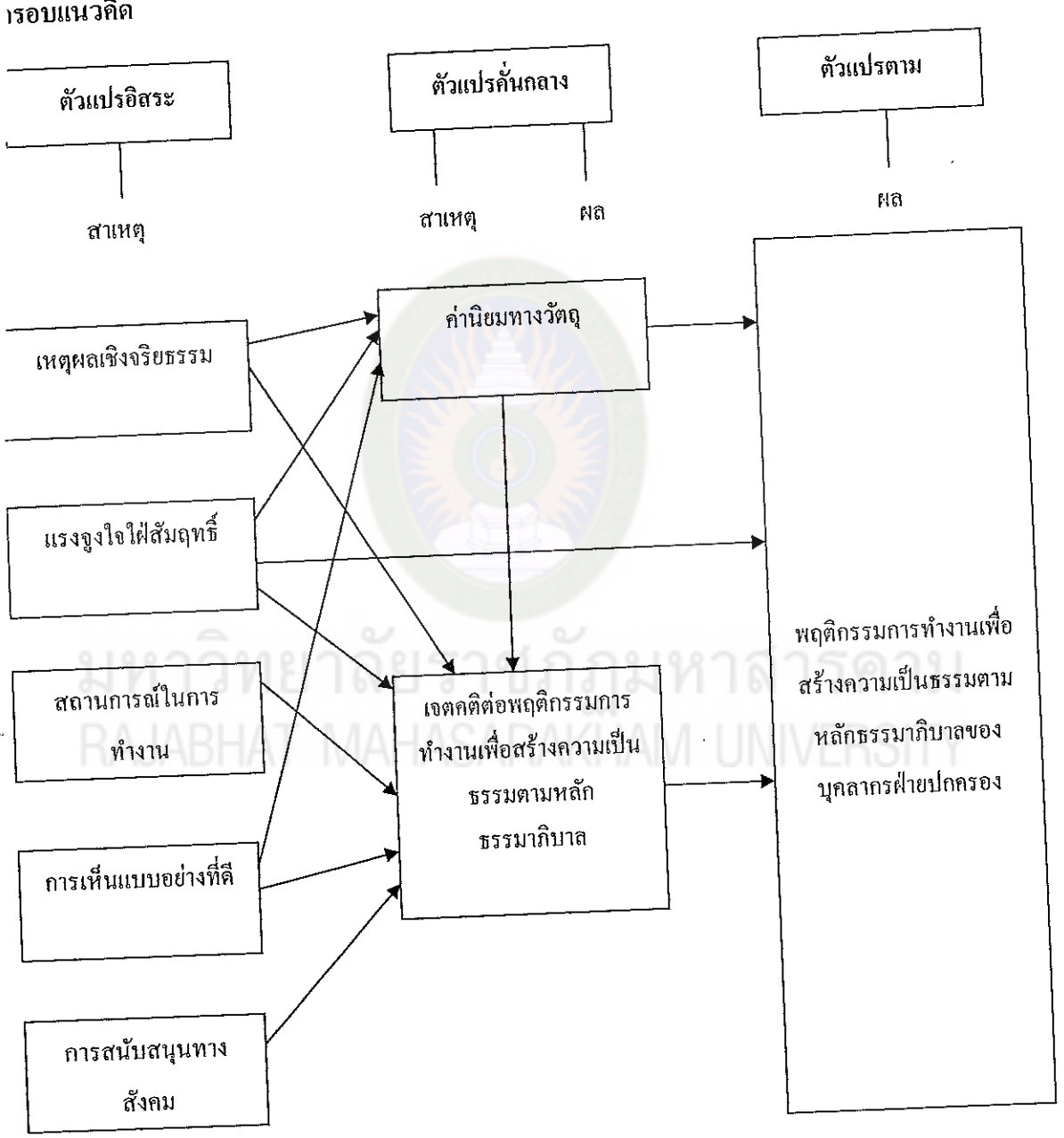
แบบวิพากษ์ยืนยันรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ให้ข้อมูล.....ตำแหน่ง.....วันเดือนปี.....

บบวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

รอบแนวคิด



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เรดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

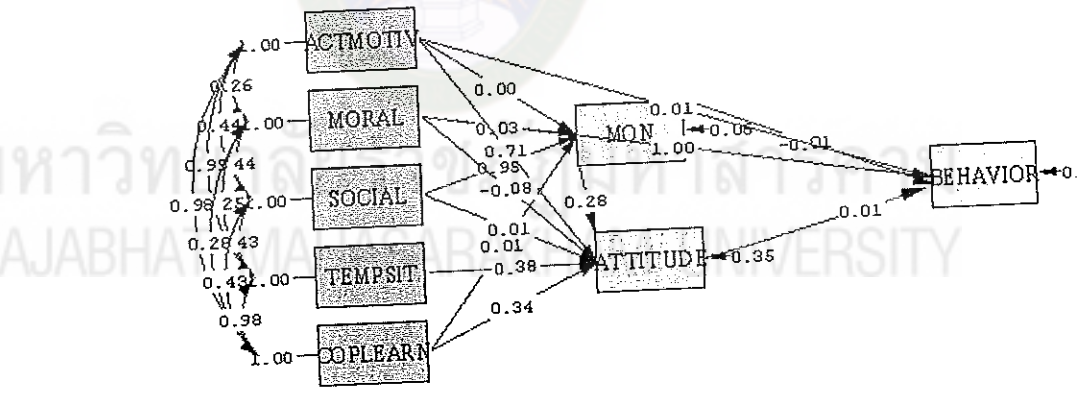
ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดอยเอ็ด สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ได้สมการ ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง (BEHAVIOR)

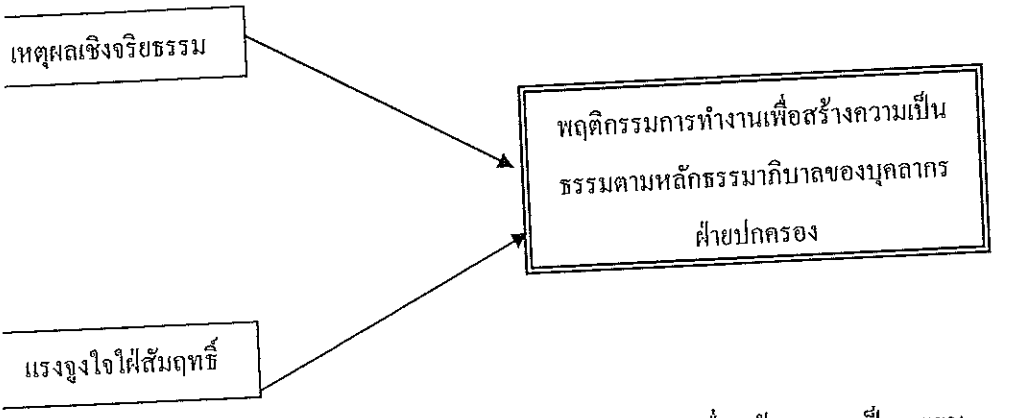
$$BEHAVIOR = MORAL + 0.01\ ACTMOTIV\ ;\ R^2 = 0.65$$

จากสมการโครงสร้างอธิบายได้ว่า

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง คือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ด้วย Path Analysis



แผนภาพที่ 3 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง

ระยะที่ 2 การวิพากษ์รูปแบบพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด มากที่สุดคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม และรองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model) พร้อมทั้งกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยสรุปแนวคิดจากรูปแบบดังนี้

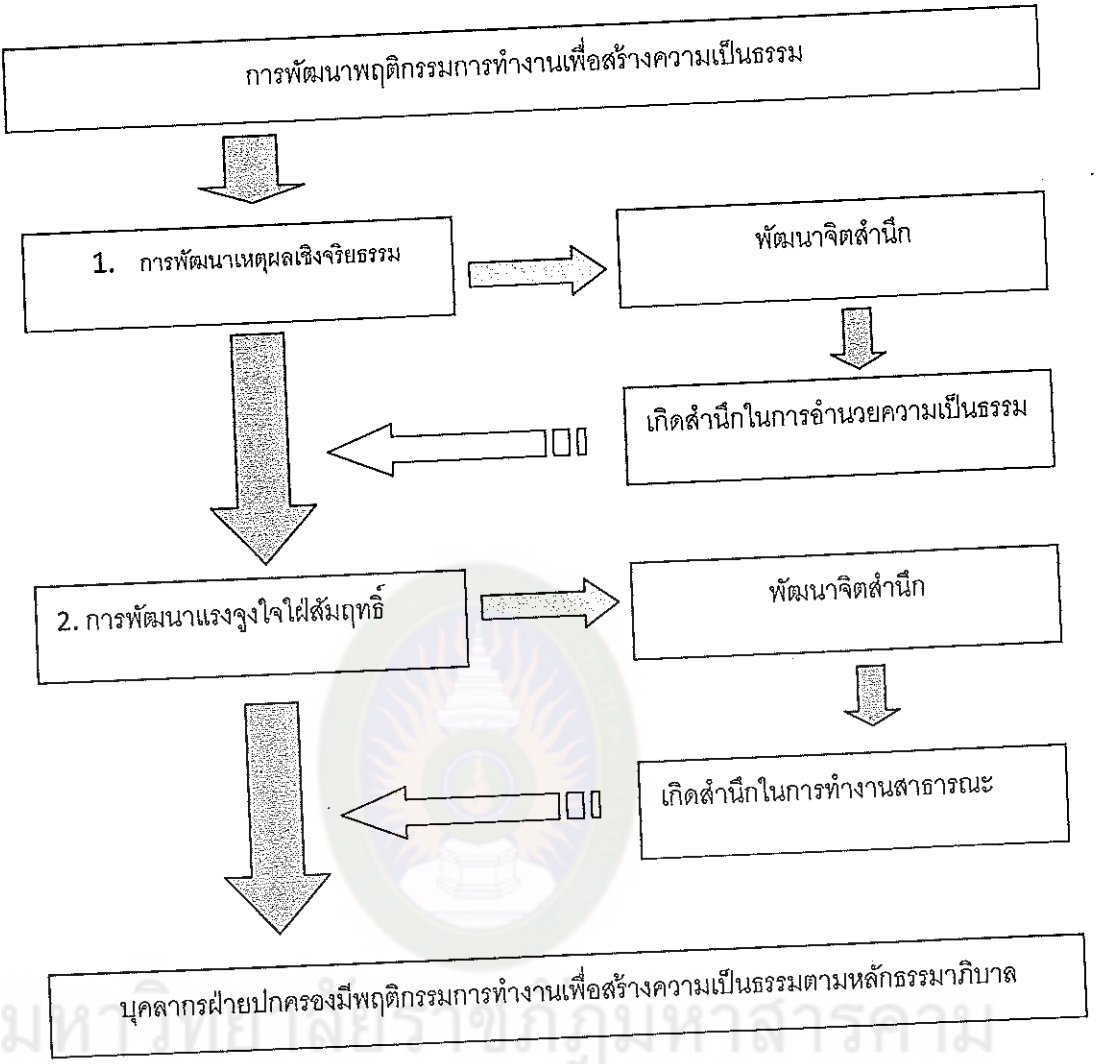
1. การกำหนดหัวข้อเรื่องในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1.1 ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง มากที่สุด (ด้วยขนาดอิทธิพล 1.00)

1.2 ต้องมีการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เนื่องจากมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.01)

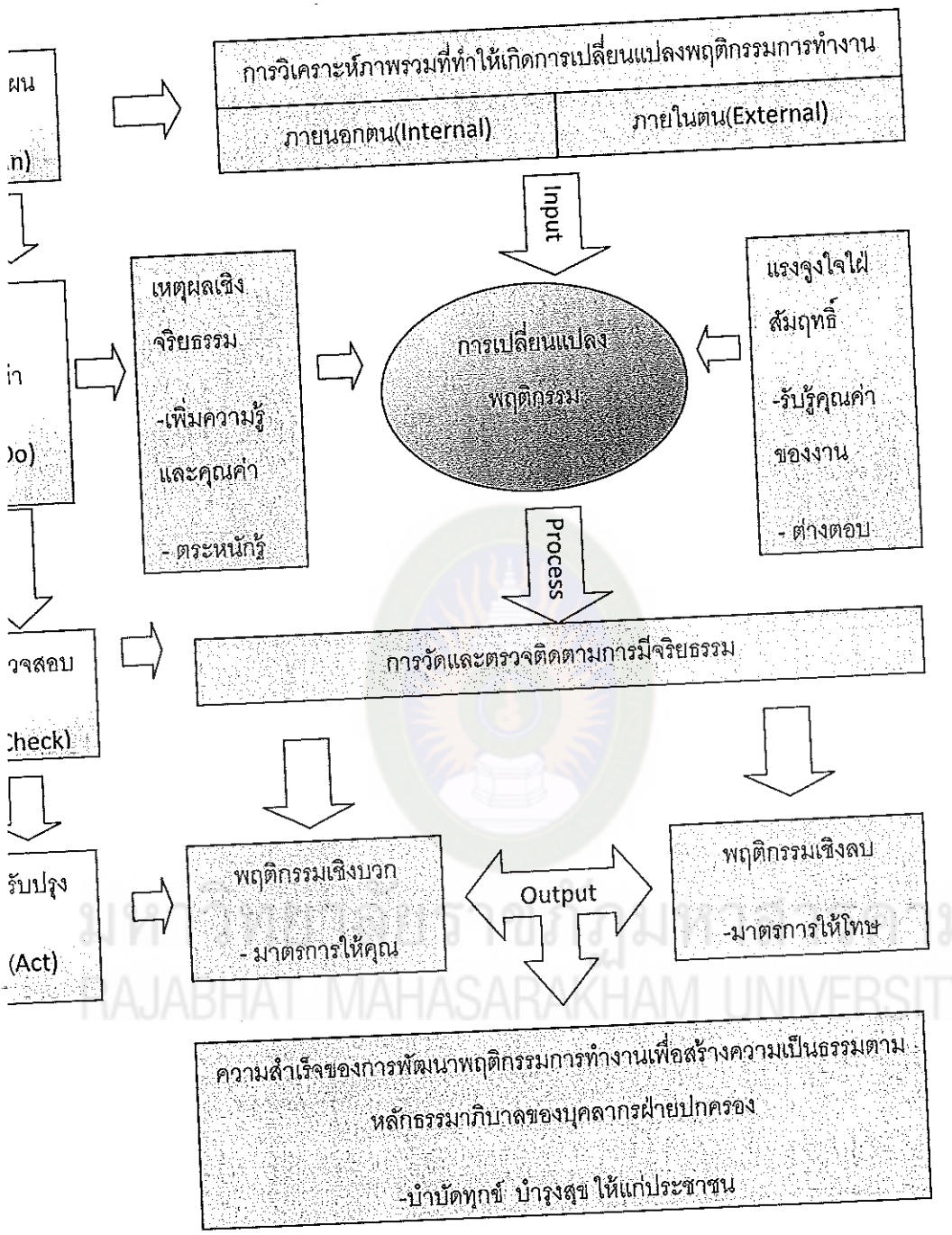
2. แนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากหัวข้อเรื่องที่ได้นำไปสู่การกำหนดแนวคิดเหตุผลเชิงจริยธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายปกครองให้เป็นคนดีและคนเก่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หรือที่เรียกว่า มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ดังที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) กล่าวว่า หลักในการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นลักษณะทางจิตใจด้านหนึ่งในหลาย ๆ ด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและเหตุผลเชิงจริยธรรมร่วมกับลักษณะอื่น ๆ สามารถทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคคลได้ดี นอกจากนี้ เพียเจท์ (1932) นักคิดทฤษฎีพัฒนาจริยธรรม ซึ่งเน้นความสำคัญของสติปัญญา เขาเชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาเป็นสำคัญ และโคลเบอร์ก(1958) ได้สรุปเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยได้จำแนกกลุ่มของการคิดทางจริยธรรมตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษทางกาย 2) หลักการแสวงหารางวัล 3) หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ 4) หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม 5) หลักการทำตามคำมั่นสัญญา 6) หลักการยึดอุดมคติสากล 3. รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานโดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลการระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยจึงนำมาเขียนเป็นแผนภาพรูปแบบได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภาพที่ 5 รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด



แผนภาพที่ 6 รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากแผนภาพ ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างวามเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด อธิบายได้ว่า ารพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเริ่มต้นด้วยกระบวนการวางแผนจากการวิเคราะห์ภาพรวมที่ทำ ห้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งแบ่งออก 2 ประการ คือ 1) พฤติกรรมภายในตน Internal Behavior) 2) พฤติกรรมภายนอกตน (External Behavior) โดยป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบ พื่อให้เกิดกิจกรรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม(Change Behavior) ปัจจัย 2 ประการคือ 1) ปัจจัย หตุผลเชิงจริยธรรม 2) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หลังจากนั้นต้องมีกระบวนการตรวจสอบ วัดผล และติดตามการมีจริยธรรม หากพบว่าพฤติกรรมแสดงออกเชิงลบจะมีมาตรการลงโทษ สำหรับพฤติกรรมแสดงออกเชิงบวกจะมีมาตรการให้คุณ เพื่อให้การพัฒนาพฤติกรรมมุ่งไปสู่ เป้าหมายในการอำนวยความเป็นธรรมในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประเด็นการวิพากษ์

รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการดำเนินการวิจัยโดยการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดตามแนวทางข้างต้น(แผนภาพที่ 1) และได้กำหนดเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด เท่ากับ 1.00 และรองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าอิทธิพลเชิงบวก เท่ากับ 0.01 โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model)(แผนภาพที่ 2-3)

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน โดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลการระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด (แผนภาพที่ 4)

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบ ว่ามีความเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนออย่างไร

◯ เห็นด้วย

◯ ไม่เห็นด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อเสนอการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณในการตอบวิพากษ์/เนติพัฒน์ รู้ยืนยง

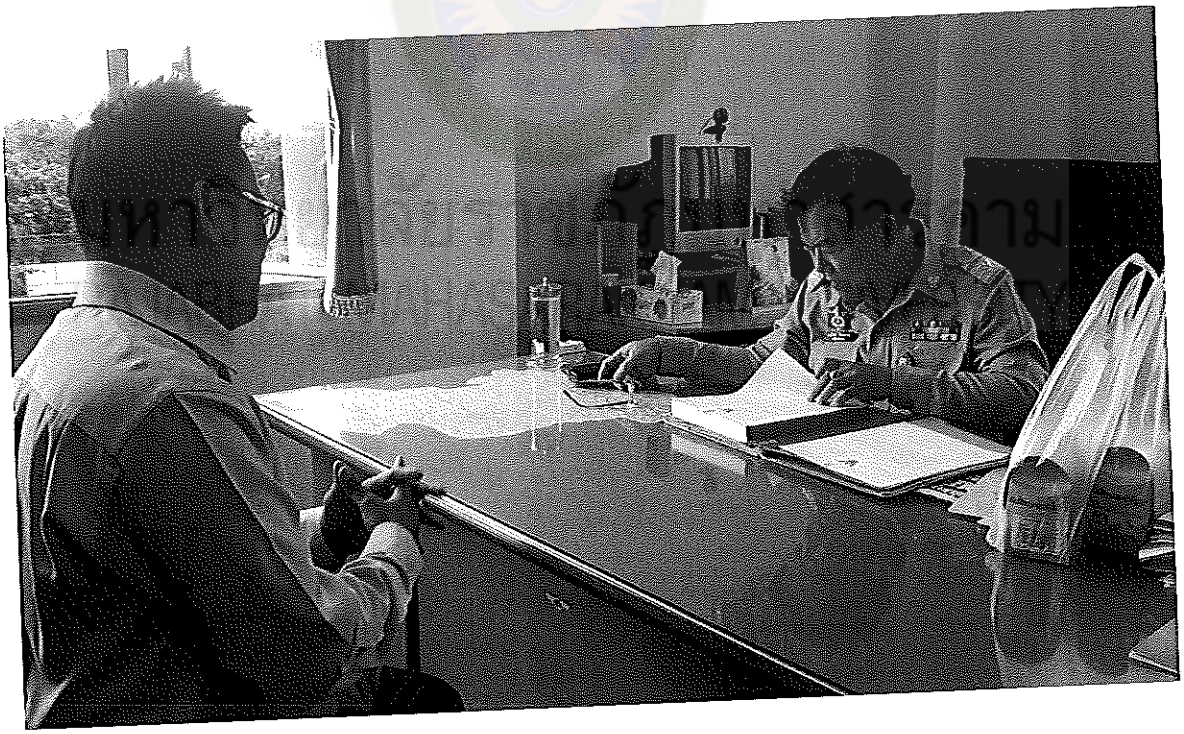
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ฉ

ภาพกิจกรรมประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพมอบของที่ฝากท่านปลัดจังหวัดร้อยเอ็ด (ท่านสมเกียรติ รัตนเมธาธร)



ขอเข้าเก็บข้อมูลในพื้นที่เพื่อดำเนินการวิจัยระยะที่ 1

ภาพบรรยากาศการระดมสมองเพื่อพัฒนารูปแบบในระยะที่ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คุณจักรธร วีระพันธุ์ นักพัฒนาระบบราชการ ให้เกียรติวิพากษ์ยืนยัน

รูปแบบระยะที่ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ท่าน ผศ.ดร.สุรทิน นารมภิรมย์ รองนายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามวิพากษ์ยืนยันรูปแบบ

ท่าน ดร.สุรชัย ศรีสารคาม ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี /

อดีตผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก ผู้บุกเบิกการจัดเก็บข้อมูลด้วยเลข

ประจำตัวประชาชนแบบ 13 หลัก และการพัฒนาประเทศไทยสู่การเป็น

Smart Country นำร่องที่จังหวัดนครนายก ให้คำแนะนำการพัฒนารูปแบบ

พฤติกรรมการทำงานในบริบทของภาพรวม

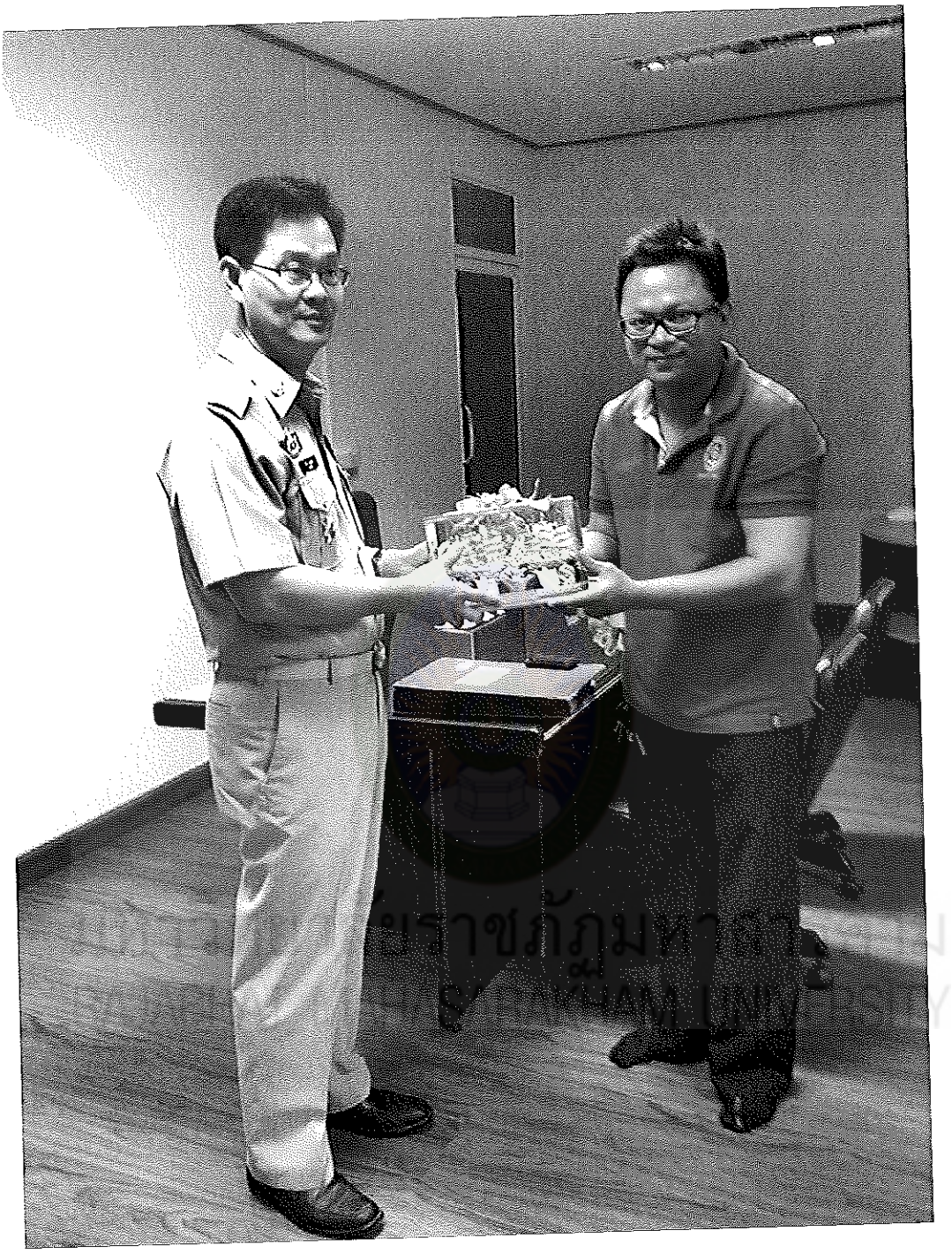
ท่านปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้ความเมตตาอย่างสูงยิ่งใน

การวิพากษ์ยืนยันรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน

ท่าน ดร.ชรัส บุญณสะ ปลัดจังหวัดสระบุรี ให้เกียรติวิพากษ์ยืนยัน

รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



เยี่ยมคารวะท่าน ดร.ชรัส บุญณสะ ปลัดจังหวัดสระบุรี