



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

รายงานผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายงานผู้เขี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

1. ผศ.พรชัย ศรีสารานนท์ ตำแหน่งประธานสถาบันธรรมจักรวัดมหาสารคาม
(ปูชนียบุคลด้านภาษาไทย)

2. ดร.ชรัส บุญยานะ ตำแหน่งปลัดจังหวัดสระบุรี วุฒิการศึกษารัฐ

ประจำสอนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

3. ดร.ธนยาภรณ์ พาพลงาม ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายมาตรฐานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด วุฒิการศึกษา บริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิต

4. ดร.ไพรожน์ เพชรสังหาร ตำแหน่งวัฒนธรรมจังหวัดมหาสารคาม วุฒิการศึกษา
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวัฒนธรรมศาสตร์

5. ดร.พัฒนา นุเครือัน ตำแหน่งเกย์ตรและสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข
ระยะที่ 1

- หนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
- หนังสือเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๒๐๑๓

บัญชีวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๓๓ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ปลัดจังหวัดมหาสารคาม

ด้วย นายเนติพัฒน์ รุ่งขันยง รหัสประจำตัว ๕๕๕๗๖๐๐๑๐๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ สูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาหน่วยคิดกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด”

บัญชีวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือ^๑
และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรฝ่ายปกครอง จำนวน ๔๐ คน เพื่อนำข้อมูลไป
ทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านคำยศ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ปลัดจังหวัดมหาสารคาม.

- เผื่อนปีรอดิจารณา

- ผู้อธิการวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย, ขอแสดงความนับถือ

รายงานกิจกรรมมหาสารคาม. ขอขอบคุณค่ะ

ผู้ช่วยเลขานุการสมชัย เครื่องมือและเงิน.

ณ

ชุมชนวัฒนธรรมกรุงรัชชบูรย์ คร.เกรียงศักดิ์ ไพรารณ)

นางสาวชนิษฐา ชุษฐ์ยุทธ์ ชากศักดิ์ สถาบันบัญชีวิทยาลัย

บัญชีวิทยาลัย มหาสารคาม ศูนย์ฯ ศูนย์ฯ

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๗๖๒๔๔๘๙

(นฤทธิ์พิมพ์, รุ่งขันยง)

เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านเอกสาร

๐๔๗๖๒๔๘๙
นายสุรพล เพียนสุวรรณ

ปลัดจังหวัดมหาสารคาม

- ๑ 月. ๒๕๕๖

ที่ทำการปักครองจังหวัดร้อยเอ็ด
เลขที่ ๕๔๒๘
วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๖
๑๓๐๑



ส.ย. ๒๕๕๖
ที่ ศธ ๐๔๔๐.๐๑/๑๐๑๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๓๑ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน ปลัดจังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รุ่งขันยง รหัสประจำตัว ๕๕๕๒๖๐๐๑๐๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกสถานที่ราชการ สูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาเพดานอุติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภินิหาร
ของบุคลากรฝ่ายปักครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
การวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรฝ่ายปักครอง โดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๖๐ คน ตามแนวคิด Borller
(๑ : ๒๐) ห้องหนอด ๙ ห้อง เปรีย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นาย.๖๐.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรณ์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรณ์)

คอมบดีบัณฑิตวิทยาลัย

- อ.พุฒิ

- ๑๗๗ หมู่บ้านหนองค้อ ๑๑๑๑๐

จังหวัดร้อยเอ็ด

นายสมเกียรติ รัตนเมธาร

ปลัดจังหวัดร้อยเอ็ด

นางสาว โสหน่องบัว
๒๔ มี.ย. ๒๕๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๓๒-๕๔๓๘



ที่ ศธ.๐๙๔๐.๐๗/๑๐๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๓๑ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. ชรัส บุญยันต์

ด้วย นายเนคพ็อนน์ รัชปันยัง รหัสประจำตัว ๕๕๕๒๖๐๐๑๐๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาเพรียกติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ของนักการศึกษาในปัจจุบัน”

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องค้านເນື້ອຫາ ການ
 ตรวจสอบค้านການວັດແລະປະເມີນພດ
 ตรวจสอบຄ້ານສົດຕິ ການວິຊຍ
 ອື່ນໆ ຮະບຸ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านค่าวายคิ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๔๔๓๘

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๒๐๑๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เข้าร่วมการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. รัตนภรณ์ พาพลงาม

ด้วย นายณัตพัฒน์ รุ่งขันยง รหัสประจำตัว ๕๕๕๒๖๐๐๑๐๑๖ นักศึกษานิรัญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกวิชาการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผลิตกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด”

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ

เชิญเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้เชิญ ดร. รัตนภรณ์ พาพลงาม.

- เพื่อไปรษณีย์ชารณา
- นำเสนอวิชาการต่อ มหาวิทยาลัย

ขอแสดงความนับถือ

ผู้เชิญ

รองคณบดีด้านวิชาการ มหาวิทยาลัย

ในส่วนของวิชาชีวศึกษา ศูนย์เรียนรู้ฯ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณา)

รองคณบดีด้านวิชาชีวศึกษา ศูนย์เรียนรู้ฯ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณา)

รองคณบดีด้านวิชาชีวศึกษา ศูนย์เรียนรู้ฯ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

- ผู้เชิญด้วยความร่วมมือ

ผู้เชิญ

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๕๓๙

(ชานุภาพนิริย์, รุ่งเรือง)

เจ้าหน้าที่ดูแลห้องเรียน ห้องเรียน

ดร. รัตนภรณ์ พาพลงาม



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๑๐๑๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๒๔๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ชี้บัวณตรีสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พศ. พรษชัย ศรีสารคาม

ด้วย นายเนติพัฒน์ รุ่งขันยง รหัสประจำตัว ๕๔๕๒๖๐๐๑๐๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภินิหาร
ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด”

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวิเคราะห์และประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสติ๊กติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน พศ. พรษชัย ศรีสารคาม.

ขอแสดงความนับถือ

- เพื่อโปรดพิจารณา

- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย.

ณ

ราชภัฏมหาสารคาม เรียนเชิญมาที่ห้องค่าครองราชบัลลังก์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรษ

เมื่อ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ตามกำหนดการวิจัย คอมบีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอ ด้วยความนับถือ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เชิญมา

โทรสารที่ โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๕๓๘

บ.บ. ๗๗๗

๗๗ ๘๘๘

๗๗ ๘๘๘

(ยานุเบกษา รักษา รักษา)
คณานุการของบุณฑุณิชาสารคาม



ที่ ศธ ๐๔๕๐.๐๑/๑๐๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๒๔๐๐๑

๓๑ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เข้าร่วมการสอนเครื่องมือการวิจัย

เรียน คร. ไหโรมน์ เพชรสังหาร

ด้วย นายเดนิดพัฒน์ รุ่งสินธง รหัสประจำตัว ๕๕๕๒๖๐๐๑๐๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาเพดานทางดูติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในอังหวัดร้อยเอ็ด”

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวิเคราะห์และประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ร.อ. ดร.ไหโรมน์ เพชรสังหาร

- เผื่อนปีระพิจารณา
- ข้อกังวลที่ต้องการแก้ไข

ขอแสดงความนับถือ

McGrath Mahasarakham University ๒๕๕๖ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรารณ)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มนักศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย

ฯ ชานุเบศรี ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาฯ

บัณฑิตวิทยาลัย ศูนย์วิจัยและพัฒนาฯ มหาสารคาม

โทร. ๐-๔๓๗๗-๔๔๓๘

(นายไหโรมน์ เพชรสังหาร
ผู้อำนวยการกลุ่มนักศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย)

(ชานุเบศรี ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ)
เลขที่นักศึกษา ๐๔๓๗๗-๔๔๓๘



ପ୍ରକାଶ ନମ୍ବର ୦୫୫୫୦.୦୧/୧୦୭୭୭

บัญชีติดวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
จ.เมือง จ.มหาสารคาม ๒๕๐๑

๑๙ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. พัฒนา นุศรีอัน

ด้วย นายณติพัฒน์ รุยีนยง รหัสประจำตัว ๕๔๕๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด”

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการรับและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ପ୍ରେସ୍‌ରେ. କାନ୍ତିକାଳୀଙ୍ଗା ଅମ୍ବାଶ୍ରୀ.

- ເຊື້ອີກປະເທດຂອງລາວ.

- ឯកសារនៃវិទ្យាល័យ និងវគ្គិសន៍

ขอแสดงความนับถือ

ราชกุญแจราษฎร์. ใช้สัญญาณภาษาป่าเมือง.
๗ ๗ ผู้จัดทำสารทราภาร์ย์ครุเกริยงศักดิ์ ไพรารณ

မြန်မာစွဲသုတေသနရုပ်ပန်ချောင်းများ

ກារវិទ្យា និងសាស្ត្រ ដើម្បីជួយបង្កើតរឹងចាំបូណ្ឌ និងការអភិវឌ្ឍន៍
ប្រជាជាតិ និងប្រជាពលរដ្ឋ នៃប្រជាជាតិ និងប្រជាធិបតេយ្យ នៅក្នុងប្រជាជាតិ

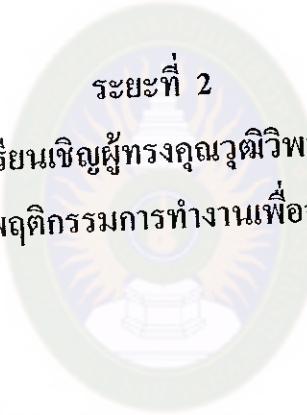
ໂທຣສິພໍຖ້າ, ໂກງສາງ ០ - ៤៣៣២ - ៥៩៣៨

ଶ୍ରୀମତୀ ପାତ୍ନୀ କଣ୍ଠରୁ ଏହାରେ ଆମେ ଯାଇଲୁ ଏହାରେ ଆମେ ଯାଇଲୁ

(ตร.พัฒนา บุศรีอัน)
ทางตระและสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม

ระยะที่ 2

หนังสือขออนุญาตเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงการพัฒนา公寓กรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**รายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ วิภาคย์ยืนยัน รูปแบบการพัฒนาเพื่อการติดตามประเมินผล
เพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด**

1. พระครูปัจฉินมารานุกูล.คร. (เจ้าอาวาสวัดดาวดึงส์)

2. ดร.สุรชัย ศรีสาราม (ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

3. ดร.ชรัส บุญยันต์ (ปลัดจังหวัดระบุรี)

4. ดร.พัฒนา นุเครือ (เกย์ตรและสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม)

5. ดร.ไพรожน์ เพชรสังหาร (วัฒนธรรมจังหวัดมหาสารคาม)

6. ผศ.ว่าที่พันโท ดร.กิตติกรณ์ บำรุงนุญ (ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม)

7. ผศ.ดร.สุรทิน นารากิริมย์ (รองนายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม/อธิบดีประจำ
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม)

8. ดร.ภาณุ พงศ์ศาสตร์ (คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด)

9. ดร.ธันยากรณ์ พาผลงาม (หัวหน้าฝ่ายมาตรฐานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด)

10. ดร.อุ่นชิดา ชาบัญญา (อาจารย์ประจำสาขาวิชา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด)

11. นายจักรธร วีระพันธุ์ (นักพัฒนาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.ร.)

**มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY**



ที่ ศธ ๐๔๕๐.๐๑/ว.๑๙๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ดร.สุรชัย ศรีสารคาม (ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)
สังที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รุยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๘๗๖๐๐๑๐๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษาอก渥าราชการ สูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงครรชขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบ
วิพากษ์ “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของ
บุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โกรก้าท์, โกรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๔๕๓๙



ย ๐๐๑๓.๓/ ๗๔๒๐

ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส
ถนนสุวรรณศร นย ๒๖๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๖

๑ เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

๒ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

๓ หนังสือบันทึกวิทยาลัย ที่ ศธ ๐๕๕๐.๐๑/๑๙๙๓ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

ตามที่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิพากษ์
ปแบบการพัฒนาผลติดตามการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง
จังหวัดร้อยเอ็ด” ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ของ นายเนติพัฒน์ รุ้ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๐๑๐๑๑๖
ศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม นั้น

ในการนี้ ขอเรียนว่า มีความยินดีรับเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิพากษ์ และขอขอบคุณบันทึก
วิชาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ให้เกียรติเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสรุชัย ศรีสารคาม)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาส

เลขานุการผู้ว่าราชการจังหวัด
โทร./ โทรศัพท์ ๐-๘๗๓๓-๑๒๙๘

วิสัยทัศน์เชิงบัณฑิตวิทยา
ผู้อุปถัมภ์ “เมืองที่มีความดุรุณีย์เจ้าที่ทางทิพย์”
เพื่อเป็นฐานการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจพอที่ยั่งยืน”



ศธ ๐๔๙๐.๐๑/ว.๑๘๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๖๐๐๗

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เขี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ดร.ชรัส บุญยัน殊(ปลัดจังหวัดสระบุรี)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รุ่ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๕๙๖๐๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษาอก渥าราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม วัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เขี่ยวชาญดูแบบ วิพากษ์ “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของ บุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอเชิญ ดร.ชรัส บุญยัน殊 (ปลัดจังหวัดสระบุรี)
ให้แสดงความนับถือ

โดย ดร.ชรัส บุญยัน殊 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงหักกี้ ไพรารอน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วิทยาลัยฯ ฯ ฯ

นาย. ชรัส.

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาสารคาม ๐ - ๕๗๗๑ - ๕๕๓

๗๐๙๖

บ.๖๖๖

บ.๖๖๖



ศธ ๐๔๔๐.๐๑/ว.๑๘๗๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๗๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

ร่อง เรียนเชิญเป็นผู้เข้าข่ายตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
รียน พระครูปัจฉิมภราณกุล .ดร.
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

เดวิ นายเนติพัฒน์ รุ่งอินยง รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เข้าข่ายตอบแบบ
วิพากษ์ “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของ
บุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ “ไพรารอน)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ศธ ๐๔๔๐.๐๑/ว.๑๘๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๗๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ดร.พัฒนา นุศรีอัน (เกษตรและสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม)
สั่งที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รุ่ยสินยง รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษาอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบ
วิพากษ์ “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของ
บุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ศธ ๐๔๐.๐๑/ว.๑๙๗๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

รื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เขี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ดร.ไฟโรจน์ เพชรสังหาร (วัดนธรรมจักรมหาสารคาม)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนตตี้พันนี รุ่งขึ้นยง รหัสประจำตัว ๕๕๘๙๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เขี่ยวชาญตอบแบบ
วิพากษ์ “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของ
บุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ศธ ๐๔๕๐.๐๑/ว.๑๙๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๖๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน คุณจักรร อีรษพันธุ์ (นักพัฒนาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.ร.)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวิพากรรูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รัชินยง รหัสประจำตัว ๕๕๕๗๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพุทธกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบ
วิพากร “รูปแบบการพัฒนาพุทธกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของ
บุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ พีระวารณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทร. ๓๐๐
ที่ ๖๙. ๖ ๑๓๐๘/๒๕๕๖ วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖
เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันโท ดร.กิตติกรณ์ บำรุงบุญ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

ด้วย นายเนติพัฒน์ รุจิณรงค์ รหัสประจำตัว ๕๕๕๘๖๐๐๑๐๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษาอุตสาหกรรม ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบ
ริพากษ์ “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของ
บุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ศธ ๐๔๕๐.๐๑/ก.๑๙๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๖๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เขี่ยวษัญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ดร.อันยากรณ์ พาพลงาม
สังที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รักยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๕๗๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษาอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม วัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เขี่ยวษัญตอบแบบ วิพากษ์ “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของ บุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรารณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ศธ ๐๔๙๐.๐๑/ว.๑๘๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ดร.ยุวธิดา ชาปัญญา
เงื่อนไขที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รุ่งยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๗๒๖๐๐๑๐๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบ
วิพากษ์ “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของ
บุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ศธ ๐๔๙.๐๑/ว.๑๗๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๖๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

ร้อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
รียน ดร.การุณ พงษ์ศาสตร์
ลงทะเบียนด้วย แบบวิภาคษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รุ่ยสินยง รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา ศูนย์ประสานศาสตร์ รูปแบบการศึกษา nokwatra.com ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำที่ไทยนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงคร่าวขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบวิภาคษ์ “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และห่วงเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ศธ ๐๔๔๐.๐๑/ว.๑๙๗๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

ร่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรทิน พารากิรนย์ (รองนายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม)
ถึงที่ส่งมาด้วย แบบวิพากษ์รูปแบบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเนติพัฒน์ รุ่ยืนยง รหัสประจำตัว ๕๕๗๒๖๐๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบ
วิพากษ์ “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของ
บุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด” ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๗๗๒ - ๕๕๗๓

ผู้ให้ข้อมูล.....

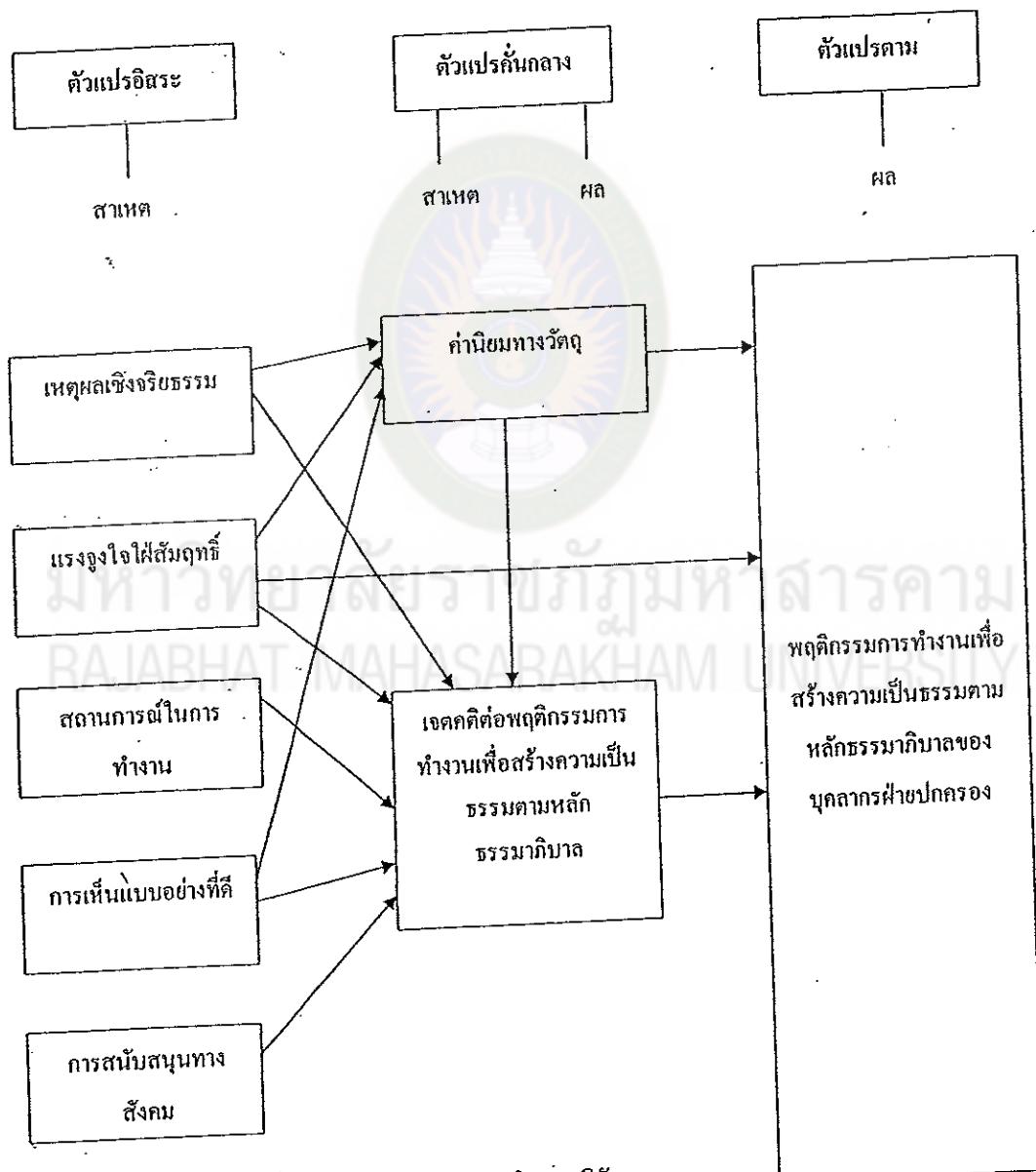
ตำแหน่ง.....

ผู้ว่าราชการจังหวัดคนนี้ยก.....

วันเดือนปี.....

แบบวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภินาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในสังหารด้วยอิทธิพล

กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประเด็นการวิพากษ์

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

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า เหตุผลเชิงริยะธรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด เพิ่กัน 1.00 และรองลงมาคือ แรงจูงใจสัมฤทธิ์ มีค่าอิทธิพลเชิงบวก เพิ่กัน 0.01 โดยอิทธิพลความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model)(แผนภาพที่ 2-3)

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานโดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและน้อยอ่อน ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลกระทบความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด (แผนภาพที่ 4)

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ถูกใช้わชากุย ยืนยันรูปแบบ ว่ามีความเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนออย่างไร

 เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

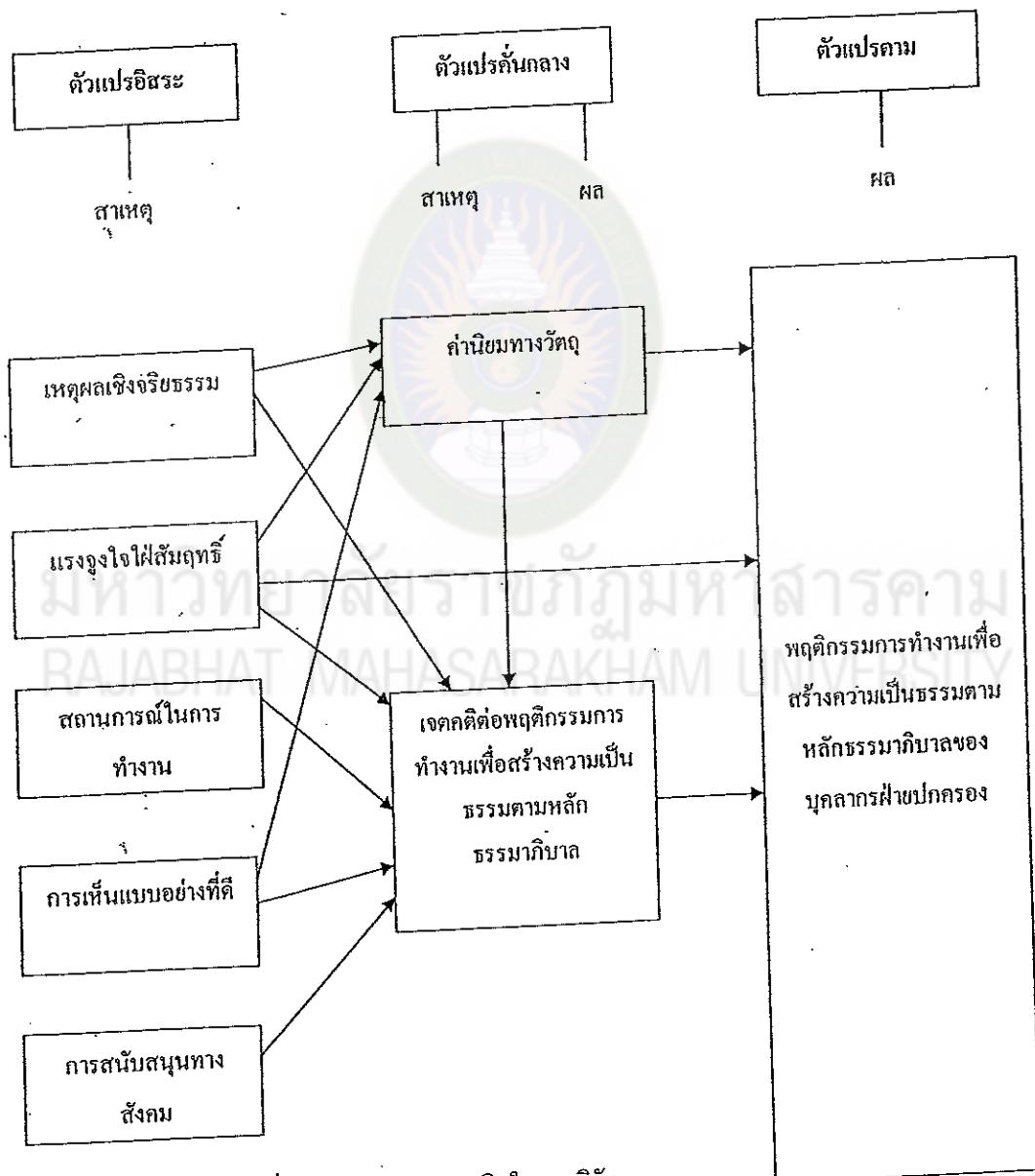
ข้อเสนอการพัฒนา

ทราบของพระคุณในการตอบวิพากษ์/แนวพัฒนา รู้สึกบุญ

ผู้ให้ข้อมูล..... นธ.๑๖..... นางสาวชลธร ตำแหน่ง..... นักวิชาการ/อาจารย์/ผู้สอน/ผู้ทรงคุณวุฒิ
อัจฉริยะ สถาบันฯ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
วันเดือนปี..... ๑๓ ๗ ๒๕๖๗

แบบวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมด้านหลักธรรมาภิบาลของ
บุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประเด็นการวิพากษ์

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

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพหุคุณการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด เท่ากับ 1.00 และรองลงมาคือ แรงจูงใจฝีสัมฤทธิ์ มีค่าอิทธิพลเชิงบวกเท่ากับ 0.01 โดยอธิบายความแปรปรวนพหุคุณการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model)(แผนภาพที่ 2-3)

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาพหุคุณการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาพหุคุณการการทำงานโดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพหุคุณการทำงาน ผลการรวมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพหุคุณการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด (แผนภาพที่ 4)

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาพหุคุณการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบ ว่ามีความเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนออย่างไร

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอการพัฒนา

๑. ควรสร้างระบบสนับสนุนทางด้าน ปัจจัยต้นทุน/ก่อจดหมาย/กฎหมาย/บัญชีฯลฯ

๒. จัดทำข้อบังคับ ๑๙๕๗/๒๐๑๗/๒๐๑๙/๒๐๑๘

๓. ควรนำ งานร่างกฎ ก.พ. ยุบ ก.พ. ออก ให้กับ ก.พ. ของ ก.พ. ของ ก.พ.

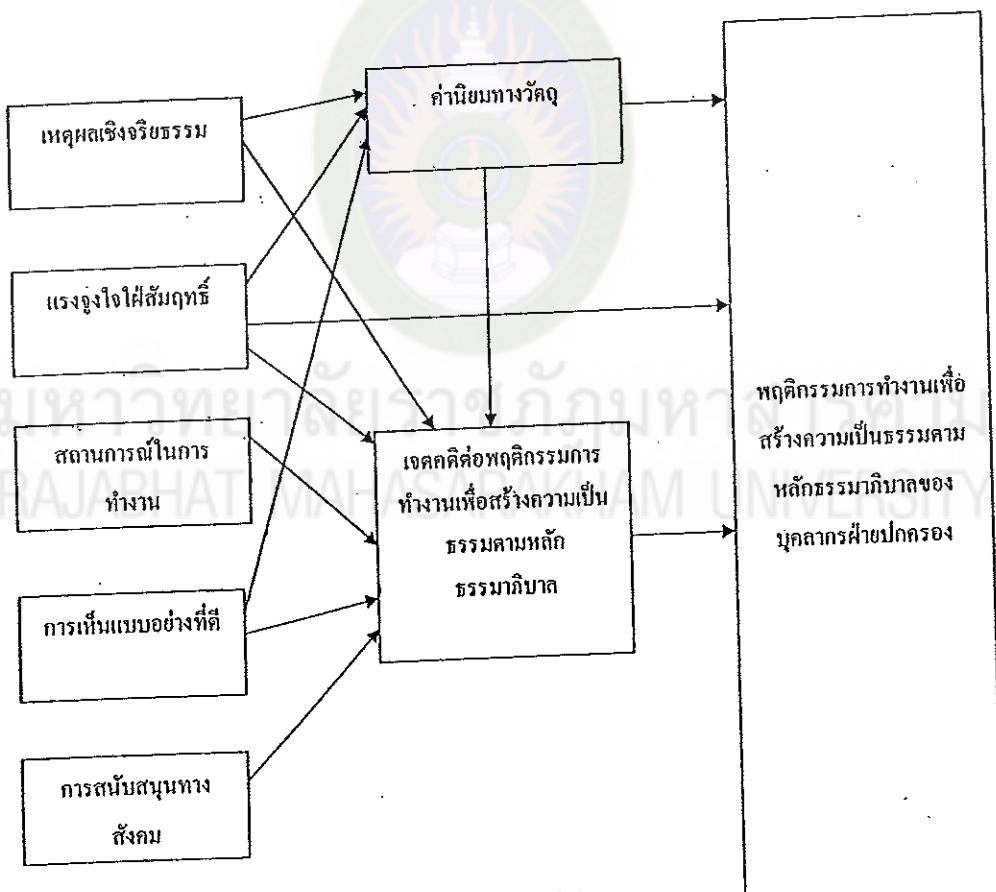
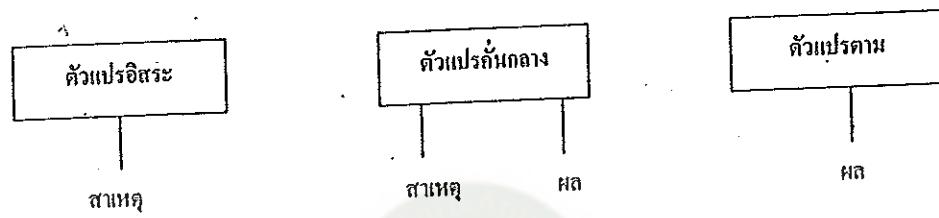
๔. กฎหมาย ๑๙๕๗/๒๐๑๘

กราบขอบพระคุณในการตอบวิพากษ์/แต่พิพากษ์ รัชดา

ผู้ให้ข้อมูล: พล.ต.ท.พม. ดร.นิติบุตร ชัยวงศ์ ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการสถาบันฯ
 วันเดือนปี: ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

แบบวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมคนหลักธรรมปฏิบัติของ
 บุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประเด็นการวิพากษ์

รูปแบบการพัฒนาเหตุติกรรมการทำงานที่่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการดำเนินการวิจัยโดยการบททวนวรรณกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดตามแนวทางขั้นตอน(แผนภาพที่ 1) และได้กำหนดเป็น 2 ระบบ คือ

ระบบที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้มีเป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า เหตุผลเชิงริบบอร์น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด เท่ากับ 1.00 และรองลงมาคือ แรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ มีค่าอิทธิพลเชิงบวก เท่ากับ 0.01 โดยอธิบายความแปรปรวนเหตุติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model)(แผนภาพที่ 2-3)

ระบบที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาเหตุติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาเหตุติกรรมการทำงาน โดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลการระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาเหตุติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด (แผนภาพที่ 4)

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาเหตุติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิมพ์ขึ้นรูปแบบ ว่ามีความเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนออย่างไร



เห็นด้วย



ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอการพัฒนา

ผู้วิจัยขอเสนอ ร่างรัฐบัญญัติเพื่อแก้ไข 修正案 กฎหมาย จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้เป็น
กฎหมาย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่สำคัญที่สุด ที่มีผลต่อการพัฒนา ให้เป็นไปตามที่ต้องการ

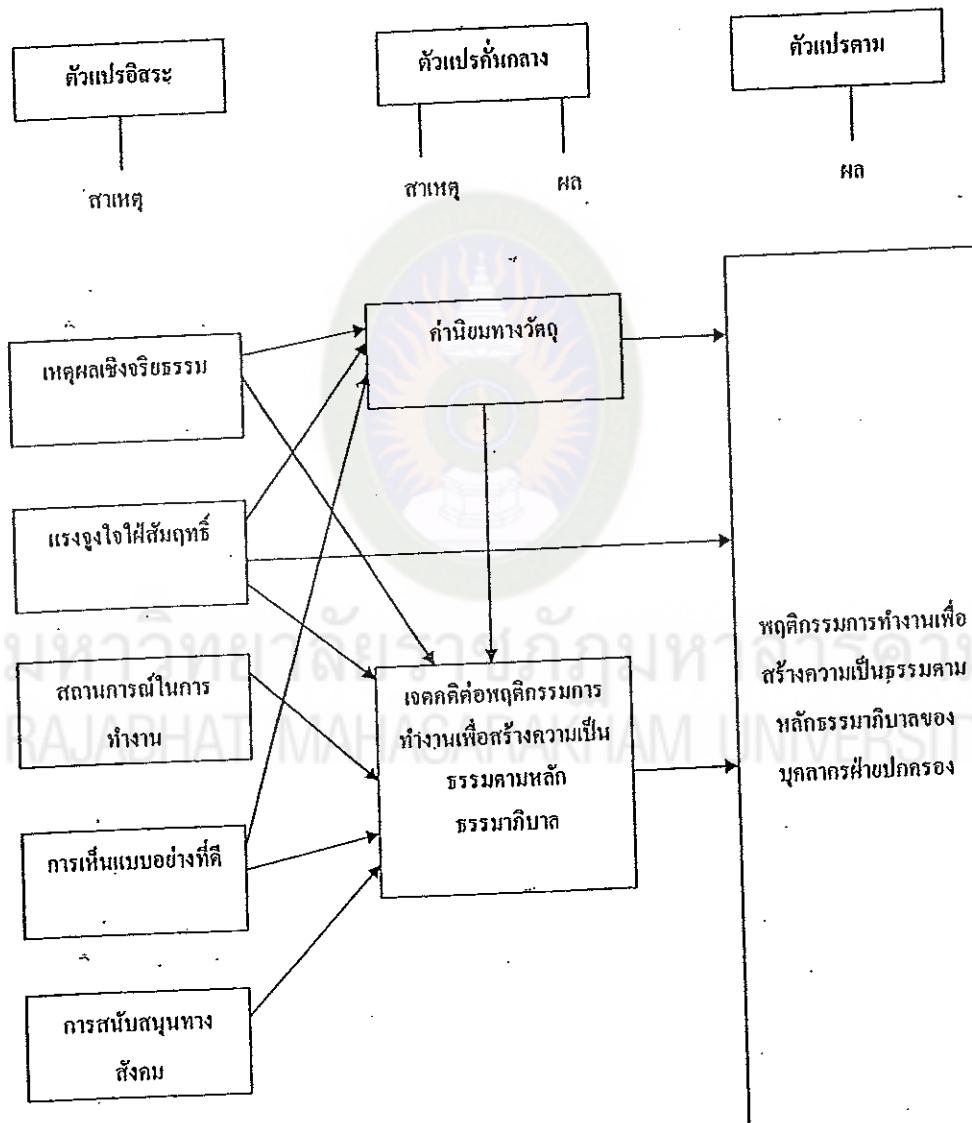
กราบขอบพระคุณในการตอบวิพากษ์/นิติพัฒน์ รัฐบัญญัติ

ผู้ให้ข้อมูล..... ๑๘๖๗๙๒ ๒๕๔๒ ๘๘๘๘ คำแนะนำ..... เทศบาลนครปัตตานีจังหวัดมุสลิมห้ามนำความ

วันเดือนปี.....

แบบวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของ
บุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ ๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประเด็นการวิพากษ์

รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการดำเนินการวิจัยโดยกรบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดตามแนวทางข้างด้าน(แผนภาพที่ 3) และได้กำหนดเป็น 2 ระบบ คือ

ระบบที่ 1 เพื่อศึกษานิรจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลถ้าหากการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า เหตุผลเชิงริบบอร์น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด เท่ากับ 1.00 และรองลงมาคือ แรงจูงใจสัมฤทธิ์ มีค่าอิทธิพลเชิงบวก เท่ากับ 0.01 โดยอธิบายความแปรปรวนหาดีกรีรุ่ปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model)(แผนภาพที่ 2-3)

ระบบที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานโดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลการระดุมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด (แผนภาพที่ 4)

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบมีความสมมูลน์ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบ ว่ามีความเห็นเดียวกันคือ ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนออย่างไร

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอการพัฒนา

ผู้เชี่ยวชาญ ๖ คน ๔ คนเห็นด้วย ๒ คนไม่เห็นด้วย
การตั้งเป้าหมาย ๕ คนเห็นด้วย ๑ คนไม่เห็นด้วย
การประเมิน ๕ คนเห็นด้วย ๑ คนไม่เห็นด้วย
การสนับสนุน ๕ คนเห็นด้วย ๑ คนไม่เห็นด้วย

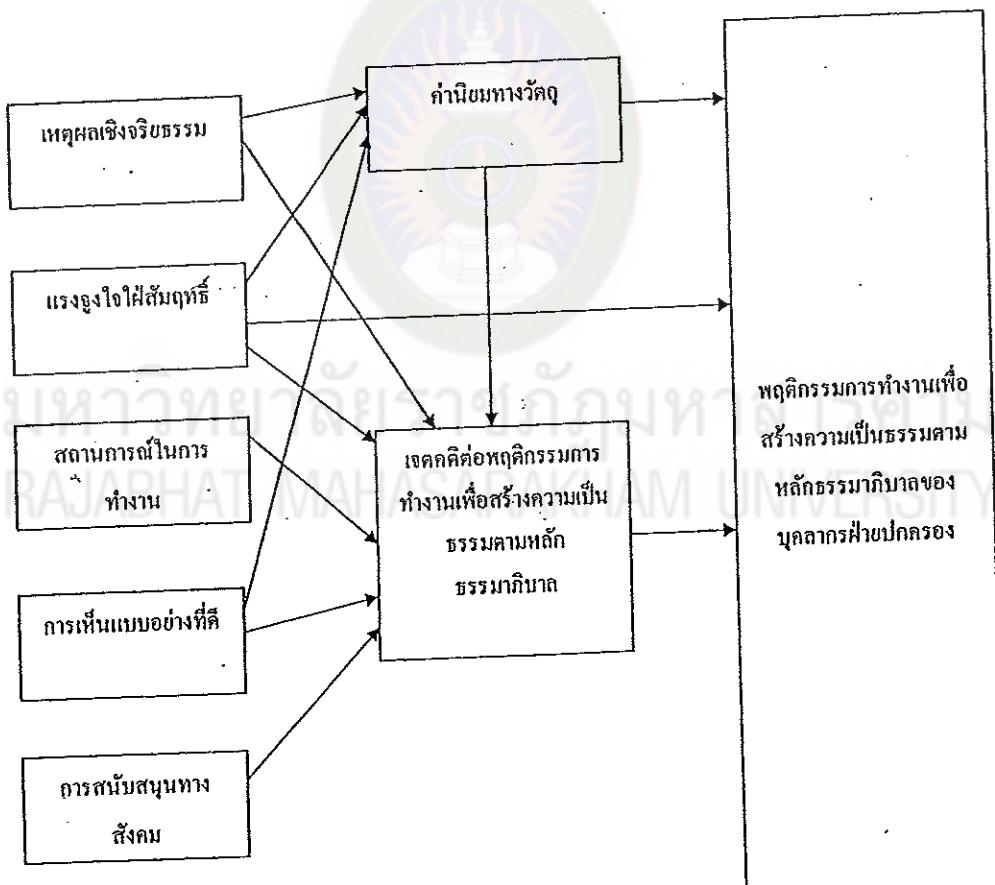
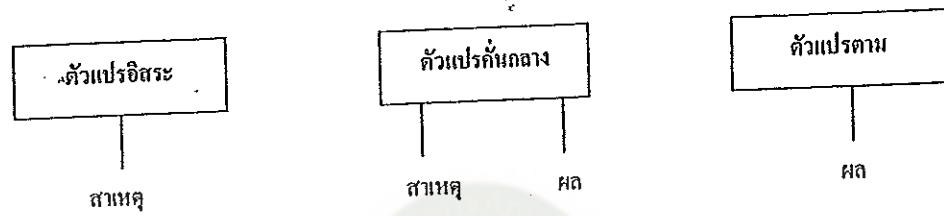
กราฟข้อมูลคุณภาพในการตอบวิพากษ์/นักพัฒนา รูปที่ ๔

ผู้ให้ข้อมูล.....ดร.ไพรัตน์ พงษ์สันติพงษ์ ตำแหน่ง.....วัฒนธรรมอัจฉริยะด้านการบริหารฯ

วันเดือนปี.....

**แบบวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพุทธิติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภินาถของ
บุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด**

กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประเด็นการวิพากษ์

รูปแบบการพัฒนาหาดูติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการดำเนินการวิจัยโดยการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดตามแนวทางข้างต้น(แผนภาพที่ 1) และได้กำหนดเป็น 2 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อหาดูติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า เหตุผลเชิงธิรบัณฑุรน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด ท่ากัน 1.00 และรองลงมาคือ แรงจูงใจสืบสานถูก มีค่าอิทธิพลเชิงบวก ท่ากัน 0.01 โดยอธิบายความแปรปรวนหาดูติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model)(แผนภาพที่ 2-3)

ระดับที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาหาดูติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาหาดูติกรรมการทำงานโดยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลมากที่สุดและนั่งขึ้น ฯ ที่ส่งผลโดยตรงต่อหาดูติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย ความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาหาดูติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด (แผนภาพที่ 4)

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาหาดูติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญชี้แนะรูปแบบ ว่ามีความเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนออย่างไร

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอการพัฒนา

ท่านอาจารย์/先生 คือชื่อของศาสตราจารย์ท่านนี้ ตามที่ระบุไว้ในเอกสาร

1. กำหนดพัฒนาการทักษะทางภาษา ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย ภาษาอีสาน ภาษาลาว

2. จัดทำแบบทดสอบภาษาอังกฤษ ภาษาไทย ภาษาอีสาน ภาษาลาว

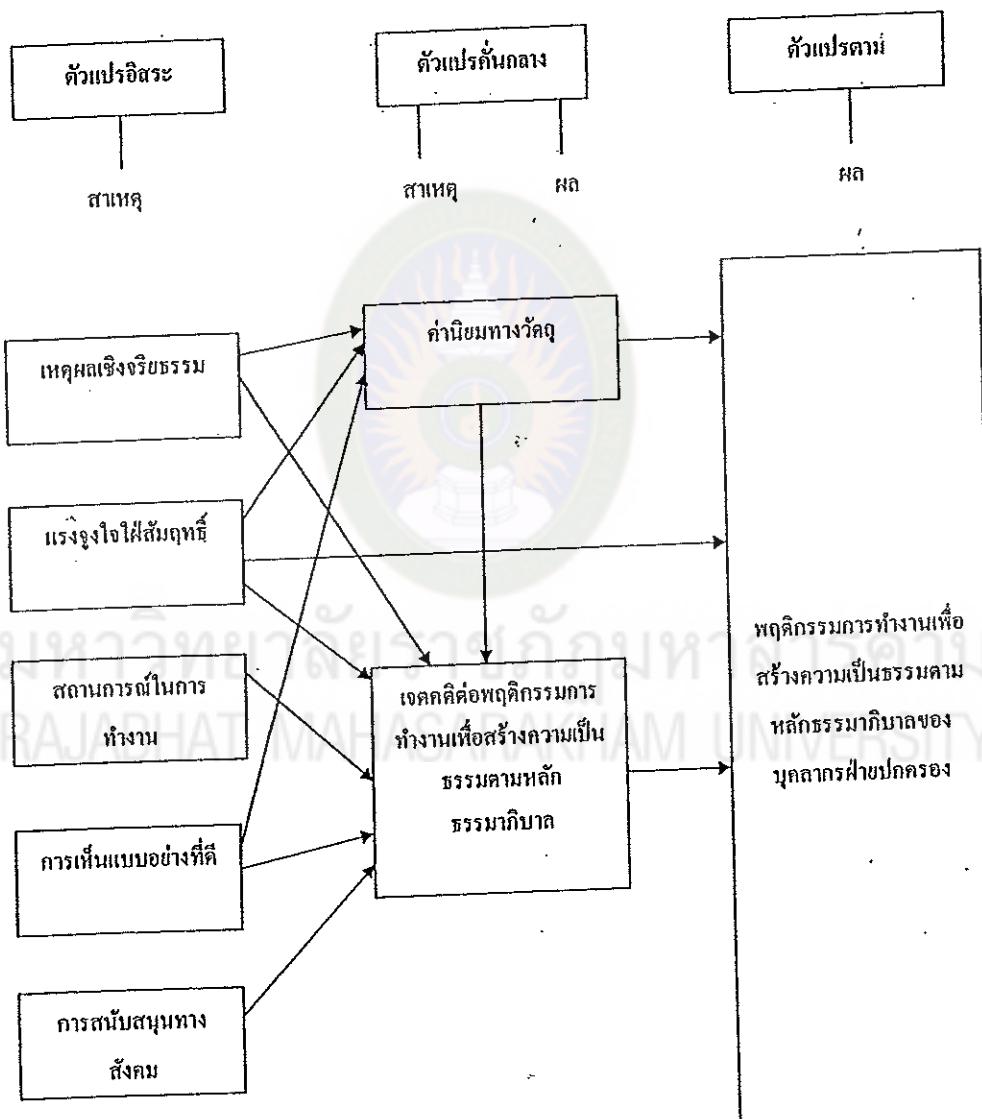
ทราบขอบเขตคุณในกระบวนการวิพากษ์/แนวพัฒนา รู้สึก

คู่มือชั้นมูล... ก้าวแรก จังหวัดพัทลุง คำหนึ่ง นักพัฒนาคนงาน/ส่วนบุคคล
256

วันเดือนปี.....

แบบวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพุทธกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมด้านหลักธรรมกิษาด้วย
บุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประเด็นการวิพากษ์

รูปแบบการพัฒนาเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการ ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการดำเนินการวิจัยโดยการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดความแนวทางชั้นต้น(แผนภาพที่ 1) และได้กำหนดเป็น 2 ระยะ คือ

ระบบที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมาภินิคีน หลักธรรมากับมาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า เหตุผลเชิงรัฐธรรมนูญ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด เท่ากับ 1.00 และรองลงมาคือ แรงจูงใจฝ่ายสัมฤทธิ์ มีค่าอิทธิพลเชิงบวกเท่ากับ 0.01 โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมาภินิคีนหลักธรรมากับมาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาดำเนินด้วยรูปแบบ(Model)(แผนภาพที่ 2-3)

ระบบที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก
ธรรมาภินิ妄ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน
โดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน พลการระดับ
ความทึ่นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภินิ妄
ของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด (แผนภาพที่ 4)

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญขึ้นรูปแบบ ว่ามีความเห็น เทืนถียง ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนออย่างไร

 เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอการหัตถนา

ມີຄວາມສັບສົນໃຈ ທີ່ ດີເລີກໄດ້ ໂດຍມີຄວາມສັບສົນໃຈ ທີ່ ດີເລີກໄດ້

กระบวนการนี้จะดูแลโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านนิติบัญญัติ ที่มีความรู้ใน
กฎหมายและวัฒนธรรมทางการค้า รวมถึงความต้องการของประเทศ
ที่ได้รับผลกระทบ ในการจัดทำกฎหมายนี้ ควรคำนึงถึงความต้อง^{การค้า}
การค้าระหว่างประเทศ ที่สำคัญที่สุด ไม่ใช่แค่การค้าภายในประเทศ
แต่เป็นการค้าระหว่างประเทศ ที่สำคัญที่สุด

ପ୍ରକାଶନ କମିଶନ





the same time, the number of individuals per unit area decreased from 1000 to 10000.

Conclusion

Species	Number of individuals per unit area			
Arcto-Nordic species	1000	10000	100000	1000000
Subarctic species	10000	100000	1000000	10000000
Temperate species	100000	1000000	10000000	100000000
Tropical species	1000000	10000000	100000000	1000000000



ประเด็นการวิพากษ์

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

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

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒnarูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานโดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลการระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด (แผนภาพที่ 4)

เพื่อให้การพัฒnarูปแบบมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เขียนช่วยขึ้นยันรูปแบบ ว่ามีความเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนออย่างไร



เห็นด้วย



ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอการพัฒนา

ปริญญา
(นายวิภาดา บุญมาวงศ์)
ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาคผนวก ค

- แบบสอบถามการวิจัยพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
- ชุดที่ 1 แบบวัดปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
- ชุดที่ 2 แบบวัดปัจจัยด้านค่านิยมทางวัฒนธรรม
- ชุดที่ 3 แบบวัดปัจจัยด้านแรงจูงใจสัมฤทธิ์
- ชุดที่ 4 แบบวัดปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม
- ชุดที่ 5 แบบวัดปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม
- ชุดที่ 6 แบบวัดปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงาน
- ชุดที่ 7 แบบวัดปัจจัยด้านเขตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมของพนักงาน
ฝ่ายปกครองตามหลักธรรมาภิบาล
- ชุดที่ 8 แบบวัดปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดี

แบบสอบถามการวิจัยพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก

ธรรมาภินิผลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

**เรียน บุคลากรฝ่ายปกครอง (จังหวัด ป้องกันจังหวัด นิติกรที่ทำการปกครองจังหวัด
เจ้าหน้าที่ปกครอง ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง) จังหวัดร้อยเอ็ด**

ผู้วิจัยมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ท่านกรุณารับตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามความรู้สึกนิ่งคิด และการปฏิบัติราชการและวิธีชีวิตทั่ว ๆ ไป ของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิผลและเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาข้าราชการฝ่ายปกครองต่อไป ในอนาคต โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของผู้ตอบ

แบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของพนักงานปกครอง กำหนดเวลาจะ จังหวัด ป้องกันจังหวัด นิติกรที่ทำการปกครองจังหวัด เจ้าหน้าที่ปกครอง ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง โดยคุณลักษณะต่าง ๆ คือ อายุ ระดับการศึกษา สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว อายุราชการ โดยให้เลือกคำตอบที่มีอยู่แล้วและเติมคำในห่วงว่าว่าที่กำหนดให้

ตอนที่ 2 แบบวัดกลุ่มพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภินิผล แบบวัดกลุ่มจิตลักษณะเดิม แบบวัดกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ แบบวัดกลุ่มสถานการณ์ และแบบวัดสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว รวม 8 แบบวัด

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ความจริงใจและตามที่ เป็นจริง กรุณาอย่าให้บุคคลอื่นตอบในนามตัวท่าน และกรุณาตอบทุกข้อ เพื่อจะสามารถนำ ข้อมูลที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถาม ให้ถือเป็นความลับ จะไม่มีการนำไปใช้ในกรณีอื่นใดนอกจากการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยทราบว่าท่านจะต้องเสีย sometime และกำลังความคิดในการตอบครั้งนี้อย่างมาก ผู้วิจัยรู้สึกชานชื่นและขอรบกวนพระคุณอย่างยิ่ง ในความร่วมมือของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

หากท่านมีข้อสงสัยประการใดหรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อผู้วิจัย นายเนติพัฒน์ รุ่งนิยม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทรศัพท์ 0835003355 , 0910535400 หรือที่ สำนักงานเลขานุการรองผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม (นายยิ่งยศ ชนะจันทร์) โดยตรงที่ นายเนติพัฒน์ รุ่งนิยม ปลัดอำเภอ

สำนักงานปกของ) สำนักงาน ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการรองผู้ว่าราชการจังหวัด
มหาสารคาม(นายอุดม จันทนปุ่ม) โทรศัพท์ 043-777532 สป.มท. 41713 โทรสาร 043-777532

นายเนติพัฒน์ รุจิรนยง
นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้วิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อมูลส่วนบุคคล

เงื่อนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำตาม
กี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของพนักงานปักครอง กำหนดเจาะจง จังหวัด ปัจจันจังหวัด
ภูติกรที่ทำการปักครองจังหวัด เจ้าพนักงานปักครอง ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปักครอง โดย
ภูมิลักษณะต่าง ๆ คือ อายุ ระดับการศึกษา สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว อายุราชการ โดย
ให้เลือกคำตอบที่มีอยู่แล้วและเติมคำในช่วงว่างที่กำหนดให้
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หรือเติมคำลงช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของ
ท่าน

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. ระยะเวลาการทำงานถึงปัจจุบันนี้นาน ปี เดือน

องที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

เกี้ยง โปรดอ่านข้อความที่กำหนดแล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากหรือน้อยเพียงใด
โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรม					
1.1 ข้าพเจ้าเสนอให้ประชาชนเข้าร่วมรือกษากาหรือเพื่อหา วิธีการแก้ปัญหาการจัดระเบียบต่าง ๆ					
1.2 ข้าพเจ้าเชิญชวนให้ประชาชนช่วยกันนำร่องรักษาพื้นที่ สาธารณะ					
1.3 ข้าพเจ้านำเสนอเรื่องร้องทุกข์จากประชาชน มาดำเนินการ ทางแก้ไขปัญหา					
1.4 ในกรณีที่ต้องตัดสินใจในเรื่อง ที่อาจส่งผลกระทบต่อ ประชาชน ข้าพเจ้ายพยายามให้ข้อมูลในเรื่องนั้นแก่ประชาชน มากพอ ก่อนให้ประชาชนร่วมตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ					
1.5 ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
1.6 ข้าพเจ้าอาสานำความเห็นฟังของต้องกัน (ผู้นำทีม) ของ กลุ่มไปเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาดำเนินการ					
1.7 ข้าพเจ้านำความคิดเห็นจากประชาชน เกี่ยวกับปัญหาด้าน ความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยบนทางเท้ามานำเสนอ ในที่ประชุมเพื่อศึกษาแนวทางแก้ไข					
1.8 ข้าพเจ้าได้รับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านวิธีการ ต่าง ๆ เช่น กล่องรับข้อมูล การสอบถาม เป็นต้น					
1.9 ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการ (ที่ตนเอง คูแลอยู่) อย่างเป็นระเบียบ และตามแบบแผนของทางราชการ					
1.10 ข้าพเจ้าสามารถแสดงหลักฐานการจับ ปรับ แก่ ประชาชน เมื่อได้รับการร้องขอ					

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1.11 ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานในการปฏิบัติงานทุกอย่างไว้ เพื่อจ่ายแก่การตรวจสอบ					
1.12 ข้าพเจ้าจัดทำผังขั้นตอนและแสดงชื่อผู้รับผิดชอบในการทำงานไว้ให้ เพื่อจ่ายแก่การตรวจสอบ					
1.13 ข้าพเจ้ายามให้ความสำคัญในการตรวจสอบการปฏิบัติงานแก่ผู้ตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกอย่างเต็มที่					
1.14 ข้าพเจ้าเชิญชวนประชาชนนารับฟังข้อคิดและข้อเดียของโครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดทำขึ้น					
1.15 ข้าพเจ้าชี้แจงให้ประชาชนได้รับรู้ขั้นตอนการทำงานของข้าพเจ้า					
1.16 ข้าพเจ้าสามารถแสดงหลักฐานการชี้แจงการทำงานของข้าพเจ้าแก่หน่วยงานที่เข้ามาตรวจสอบได้					
1.17 ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน เป็นหมายเลขของงาน					
1.18 ข้าพเจ้าปฏิบัติงาน โดยยึดประเด็นของประชาชนเป็นสำคัญ					
1.19 ข้าพเจ้านำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชน มาประกอบการปรับปรุงพัฒนางาน					
1.20 ข้าพเจ้าหาโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่ เสมอเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น					
1.21 ข้าพเจ้ายอมทำงานนอกเวลา เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลา					
1.22 ข้าพเจ้ายามปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อบริการประชาชนให้เร็วขึ้น					
1.23 ข้าพเจ้าให้บริการแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
2. ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัฒนธรรม					
2.1 ความสำเร็จที่สำคัญในชีวิตของข้าพเจ้าอย่างหนึ่ง คือ การได้ครอบครองทรัพย์สมบัติมาก ๆ					
2.2 สำหรับข้าพเจ้าการมีทรัพย์ สิ่งของจำนวนมาก ไม่ใช่เครื่องแสดงถึงความสำเร็จ					
2.3 ข้าพเจ้าจะครอบครองสิ่งของที่คนนิยมกัน					
2.4 ข้าพเจ้ายามจะใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย โดยไม่奢靡 สิ่งของที่เกินความจำเป็น					
2.5 ข้าพเจ้าสร้างความสุขให้กับตนเองด้วยการไปซื้อบริการ					
2.6 ข้าพเจ้าชอบใช้ชีวิตอย่างหุ้นหุ้น					
2.7 ปัจจุบันข้าพเจ้ามีทุกสิ่งทุกอย่างที่ต้องการแล้วสำหรับการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข					
2.8 ข้าพเจ้ามีความสุขมากขึ้น ถ้าข้าพเจ้ามีเงินซื้อสิ่งของมากกว่าทุกวันนี้					
2.9 บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกอารมณ์เสียที่ไม่มีเงินพอที่จะซื้อทุกสิ่งทุกอย่างที่ข้าพเจ้าต้องการได้					
2.10 เงินซื้อได้ทุกอย่าง					
2.11 ถ้าข้าพเจ้ามีเงินมาก ๆ จะใช้หากความสุขได้ตัวอย่างเด่นที่					
2.12 คนไม่มีเงินไม่มีคุณนับถือ					
2.13 เป้าหมายของชีวิตคือการหาเงินให้มาก ๆ					
2.14 เงินเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ					
2.15 เงินทำให้เรามีโอกาสเป็นในสิ่งที่เราอยากรู้					
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจให้ล้มทุกที่					
3.1 ข้าพเจ้าทำงานเกินกว่าที่ข้าพเจ้าคาดหวังไว้					
3.2 ข้าพเจ้าคิดว่าสิ่งจำเป็นประการหนึ่งคือการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่องานที่สำคัญ ๆ จะทำให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย					
3.3 ข้าพเจ้ามีความสนใจในงานที่ยากและท้าทายความสามารถ					

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
3.4 ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง					
3.5 ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตั้งแต่เริ่มต้นที่ได้รับมอบหมายงานนั้น					
3.6 ข้าพเจ้าเชื่อว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำงานให้สำเร็จ					
3.7 ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่างโดยย่างหนักให้ติดตอกันเป็นเวลานานโดยไม่มีเบื่อ					
3.8 เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่ทำอยู่นั้นยากข้าพเจ้าจะเลิกทำโดยเร็ว					
3.9 ข้าพเจ้าศึกษาหาความรู้ใหม่อุ่นรู้เสมอเพื่อนำมาพัฒนางานที่ทำ					
3.10 ข้าพเจ้าชอบที่จะทำงานจนเกิดทักษะและเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ					
3.11 ข้าพเจ้าสร้างความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเพื่อขับเคลื่อนงานที่ทำไปสู่เป้าหมาย					
3.12 ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด					

	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต					
4. ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม					
4.1 ข้าพเจ้าให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติสาขาร้ายได้ฝ่ายหนึ่ง					
4.2 ข้าพเจ้ายึดหลักกฎหมายเมื่อบนการตรวจสอบอย่างเคร่งครัด					
4.3 ข้าพเจ้ายึดมั่นในกฎหมายที่ไม่เป็น福音ให้มีการครอบจำจากอิทธิพลต่าง ๆ ในกรุงเทพฯ ให้แก่ประชาชน					
4.4 ข้าพเจ้าทำงานตามขั้นตอนของระเบียบเพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริต					
4.5 ข้าพเจ้ารอนองค์ให้ทุกภาคส่วนร่วมมือกันป้องกันและปราบปรามการทุจริต					
5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม					
5.1 ข้าพเจ้ารู้สึกได้ว่าหัวหน้าให้การสนับสนุนข้าพเจ้าเสมอ					
5.2 เมื่องประเมินในการให้บริการประชาชนมีกำลัง หัวหน้าของข้าพเจ้าเก็บเรียนรู้ความคุณูปกรรมาที่จำเป็นในการทำงาน นำไปใช้เพื่อความสะดวกในการให้บริการประชาชน					
5.3 หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะไม่ใส่ใจในการทำงานของข้าพเจ้า					
5.4 หัวหน้าไม่เคยให้กำลังใจข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าต้องการกำลังใจในการทำงานในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาด					
5.5 ใน การปฏิบัติงาน nokpin ที่สำนักงาน หัวหน้าของข้าพเจ้าจะอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าพเจ้าในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ nokpin ที่					
5.6 ข้าพเจ้ารู้สึกได้ว่าหัวหน้าข้าพเจ้ามีความหวังดีและให้การยอมรับในตัวของข้าพเจ้า					
5.7 ข้าพเจ้ามักได้รับคำชี้แจงจากหัวหน้าข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง					

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
5.8 ข้าพเจ้าคาดว่าสกุลปกรณ์ในการทำงาน เพราะหัวหน้าไม่ค่อยให้ความสำคัญในเรื่องนี้					
5.9 หัวหน้าของข้าพเจ้ายอมรับในความคิดเห็นของข้าพเจ้าในการทำงานและมีการให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสมอ					
5.10 หัวหน้าของข้าพเจ้าไม่ค่อยส่งลูกน้องเข้าอบรม					
5.11 หัวหน้ามักสั่งงานงานไม่ชัดเจน					
5.12 หัวหน้ามักพูดคุยกับเพื่อนความคิดเห็นหรือข่าวสารกับข้าพเจ้า					
5.13 หัวหน้าไม่พอใจงานของข้าพเจ้า ท่านจะไม่ค่อยยกเว้นปรับปรุงอย่างไร					
5.14 หัวหน้าชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนในการทำงานก่อนที่จะให้ข้าพเจ้าลงมือปฏิบัติเสมอ					
5.15 ข้าพเจ้าเชื่อว่าหัวหน้ามีความพยายามอย่างมากที่จะช่วยเหลือข้าพเจ้า					
5.16 หัวหน้าสนับสนุนในการเสนอขอวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานของข้าพเจ้า					
5.17 บ่อยครั้งที่หัวหน้าสอบถามความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิตของข้าพเจ้า					
5.18 หัวหน้าไม่เคยมีเวลาให้เข้าพบเมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงาน					
6. บังคับด้านสถานการณ์ในการทำงาน					
6.1 ข้าพเจ้ามักถูกเพื่อนชักชวนให้ทำหุจิมเสมอ					
6.2 เพื่อร่วมงานของข้าพเจ้ามีภาระเรื่องส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน					
6.3 ข้าพเจ้ามักพบข้อผิดพลาดในการเบิกจ่ายเอกสารทางการเงินของฝ่ายการเงินเสมอ					
6.4 หัวหน้ามักจะมองหมายงานไม่ตรงกับสายงาน งานบางครั้งงานในหน้าที่ของข้าพเจาคนอื่นยังไก่ทำ					

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
6.5 เมื่อมีงานเร่งด่วนข้าพเจ้ามักจะขอให้หัวหน้าเตือนอุบัติแบบฟอร์มเปล่าไว้ให้ล่วงหน้า					
6.6 หัวหน้ามักแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวกันข้าพเจ้า					
6.7 เมื่อข้าพเจ้าแนะนำให้ผู้รับบริการเข้ามารับบริการตามลำดับทำให้ผู้รับบริการแสดงความไม่พอใจ					
6.8 ข้าพเจ้าไม่มีพอใจผู้มารับบริการที่มาติดต่อขอรับบริการนอกเวลาทำการ					
6.9 ข้าพเจ้าอารมณ์เสียกับผู้มาติดต่อที่ชอบเร่งรัด โดยไม่ดำเนินการตามขั้นตอนการทำงาน					
6.10 ข้าพเจ้าไม่มีเวลาสอบถามความคุ้นเคยของเอกสารเนื่องจากเอกสารมีจำนวนมากและมีเวลาไม่มากพอ					
6.11 บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าต้องทึ่งงานที่ทำอยู่เพื่อไปทำงานค่ำของหัวหน้าก่อน					
6.12 ข้าพเจ้ามีภาระงานมากในแต่ละวัน จึงไม่มีเวลาที่จะศึกษาเรียนให้เข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติงาน					
6.13 ระเบียบการปฏิบัติงานในบางส่วนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยๆ แต่ข้าพเจ้าพยายามติดตามและศึกษานำมาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน					
6.14 มีบุคคลเสนอสิ่งของต่างๆ ให้ข้าพเจ้าปฎิบัติเพื่อให้ไม่ถูกต้องตามระเบียบ					
6.15 หัวหน้าให้ให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ผิดกฎหมายโดยไม่แจ้งเหตุผลให้ข้าพเจ้าทราบว่าเพราะอะไร					

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
7. ปัจจัยด้านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมของพนักงานฝ่ายปกครองตามหลักธรรมาภินิยม					
7.1 ข้าพเจ้าเชื่อว่าการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานประสานประมาณผลสำเร็จมากขึ้น หากให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบดูแลด้วยดี หากประชาชนเข้ามาร่วมทางออกกันมาก					
7.2 ข้าพเจ้าเห็นว่าการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนจะลุล่วงไปด้วยดี หากประชาชนเข้ามาร่วมทางออกกันมาก					
7.3 การมีส่วนร่วมของประชาชน ช่วยให้การทำงานของข้าพเจ้าประสบความสำเร็จได้จริงขึ้น					
7.4 การกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานต้องเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะ ช่วยเสริมสร้างความรอบคอบบรรมัดระวังแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
7.5 ข้าพเจ้าเห็นว่าการระบุชื่อผู้รับผิดชอบในการทำงานช่วยให้ง่ายต่อการติดตามตรวจสอบ					
7.6 ข้าพเจ้าคิดว่าการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ช่วยให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น					
7.7 ข้าพเจ้าเห็นว่าคนที่ทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด เป็นบุคคลที่น่ายกย่อง					
7.8 ข้าพเจ้าเชื่อว่าการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนเป็นประจำ จะช่วยให้สามารถบริการประชาชนได้ตรงตามต้องการ					
7.9 ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดในการทำงานที่ให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้วย					
7.10 ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อกับการต้องรับฟังปัญหาของประชาชนมาก					
7.11 ข้าพเจ้ารู้สึกสนับสนุนที่ต้องทำงานร่วมกับประชาชนจำนวน					
7.12 ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องอยู่ที่แขวงขันตอนการทำงานของข้าพเจ้าให้แก่ผู้ตรวจสอบ					

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
7.13 ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายต่อกฎเกณฑ์และขั้นตอนการทำงานที่ต้องเปิดเผยให้ประชาชนรับทราบตลอดเวลา					
7.14 การระบุชื่อผู้รับผิดชอบในการทำงานแต่ละขั้นตอนนั้นทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกวิตกกังวล กลัวการผิดพลาด					
7.15 ข้าพเจ้าเครียดกับการทำงาน เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจอยู่เสมอ					
7.16 ข้าพเจ้าห้อแท้ กับการทำงานที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
7.17 ข้าพเจ้าเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานภายใต้กฎระเบียบทางราษฎร ที่มีเป็นจำนวนมาก					
7.18 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงาน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น					
7.19 ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ที่เสียสละเวลาเข้ามาร่วมกิจกรรมที่เชิญชวน					
7.20 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกเมื่อ					
7.21 ข้าพเจ้ารุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ด้วยความโปร่งใส					
7.22 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าส่วนตัว					
7.23 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะบริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
8. ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดี					
8.1 หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเคร่งครัดต่อกฎระเบียบรากурс					
8.2 เพื่อนร่วมงานบางคนมาทำงานสายบ่อยครั้ง					
8.3 หัวหน้างานแผนการทำงานอย่างมีขั้นตอน ที่สามารถติดตามตรวจสอบได้ง่าย					
8.4 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เลือกให้บริการแก่ญาติและคนรู้จักก่อนคนอื่น ๆ					

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับค่าคะแนนพฤติกรรมที่สังเกต				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
8.5 หัวหน้างานของข้าพเจ้าพยายามใช้จ่ายเงินงบประมาณโดยเน้นที่ความประทับใจและมีประสิทธิภาพ					
8.6 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าทำงานราชการ โดยยึดหลักมาตรฐานวิชาชีพนี้มีความจริงจังก้าวหน้า					
8.7 หัวหน้าของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่ทำงานอย่างเต็มที่					
8.8 หลายครั้งที่หัวหน้าส่งให้ทำงาน โดยไม่บอกหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน					
8.9 เพื่อนของข้าพเจ้ามุ่งคุยกับประธานที่มารับบริการอย่างถูกทาง					
8.10 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน หัวหน้าของข้าพเจ้าไม่จะยอมรับว่ามีปัญหาและพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไข					
8.11 ข้าพเจ้าสังเกตเห็นหัวหน้าในหน่วยงานพยายามทำตัวให้สีซีดสนิทสนมกับนักการเมือง					
8.12 หัวหน้าของข้าพเจ้า เป็นคัวอย่างที่ดีของผู้ที่พยายามทำงานให้สำเร็จตามกำหนด					

ขอขอบคุณในความกรุณาตอบแบบสอบถาม

นายเนตตี้พัฒน์ รุ่ยสันยง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบประเมินความสอดคล้องพฤติกรรมกับเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรม							
1.1 ข้าพเจ้าเสนอให้ประชาชนเข้าร่วมบริการหรือเพื่อหารือการแก้ไขปัญหาการจัดระเบียบต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
1.2 ข้าพเจ้าเชิญชวนให้ประชาชนช่วยกันบำรุงรักษาที่สาธารณะ	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
1.3 ข้าพเจ้านำเรื่องร้องทุกข์จากประชาชน มาดำเนินแนวทางแก้ไขปัญหา	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
1.4 ในกรณีที่ต้องตัดสินใจในเรื่อง ที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชน ข้าพเจ้าพยายามให้ข้อมูลในเรื่องนั้นแก่ประชาชนมากทอ ก่อนให้ประชาชนร่วมตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
1.5 ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
1.6 ข้าพเจ้าสามารถนำเสนอตัวเองให้กับผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาดำเนินการของกลุ่มไปเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาดำเนินการ	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
1.7 ข้าพเจ้านำความคิดเห็นจากประชาชน เกี่ยวกับปัญหาด้านความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยบนทางเท้ามานำเสนอในที่ประชุมเพื่อศึกษาแนวทางแก้ไข	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
1.8 ข้าพเจ้ามีครับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น กล่องรับข้อมูล การสอบถาม เป็นต้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/ภารกิจกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
1.9 ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการ (ที่ตนเองดูแลอยู่) อย่างเป็นระเบียบ และตามแบบแผนของทางราชการ	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
1.10 ข้าพเจ้าสามารถแสดงหลักฐานการซื้อ ปรับ แก่ประชาชน เมื่อได้รับการร้องขอ	0	0	1	1	1	0.60	ใช่ได้
1.11 ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานในการปฏิบัติงานทุกอย่างไว้ เพื่อจ่ายแก่การตรวจสอบ	1	1	0	0	1	0.60	ใช่ได้
1.12 ข้าพเจ้าจัดทำฝั่งขั้นตอนและแสดงชื่อผู้รับผิดชอบ ในการทำงานไว้ให้ เพื่อจ่ายแก่การตรวจสอบ	1	1	1	1	0	0.80	ใช่ได้
1.13 ข้าพเจ้าพยายามให้ความše懈怠 ในการตรวจสอบ การปฏิบัติงานแก่ผู้ตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก อย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
1.14 ข้าพเจ้าเชิญชวนประชาชนนำรับฟังข้อคิดและข้อเตือน ของโครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดทำขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
1.15 ข้าพเจ้าชี้แจงให้ประชาชนได้รับรู้ขั้นตอนการ ทำงานของข้าพเจ้า	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
1.16 ข้าพเจ้าสามารถแสดงหลักฐานการชี้แจงการทำงาน ของข้าพเจ้าแก่หน่วยงานที่เข้ามาตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
1.17 ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ ครบถ้วนเป้าหมายของงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
1.18 ข้าพเจ้าปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของประชาชน เป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
1.19 ข้าพเจ้านำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชน มาประกอบการปรับปรุงพัฒนางาน	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
1.20 ข้าพเจ้าหาโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่ เสมอเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
1.21 ข้าพเจ้ายอมทำงานนอกเวลา เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลา	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
1.22 ข้าพเจ้ายานไปรับประทานอาหารเพื่อบริการประชาชนให้เร็วขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
1.23 ข้าพเจ้าให้บริการแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
2. ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัฒนธรรม							
2.1 ความสำเร็จที่สำคัญในชีวิตของข้าพเจ้าย่างหนึ่ง คือ การได้ครอบครองทรัพย์สมบัติมาก ๆ	1	1	0	1	1	0.80	ใช่ได้
2.2 สำหรับข้าพเจ้าการมีทรัพย์ สิ่งของจำนวนมากไม่ใช่เครื่องแสดงถึงความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
2.3 ข้าพเจ้าจะครอบครองสิ่งของที่คุณนิยมกัน	1	1	1	0	0	0.60	ใช่ได้
2.4 ข้าพเจ้ายานจะใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย โดยไม่สะสมสิ่งของที่เกินความจำเป็น	1	1	0	1	1	0.80	ใช่ได้
2.5 ข้าพเจ้าสร้างความสุขให้กับตนเองด้วยการไปซื้อปั่นปั่น	1	1	0	0	1	0.60	ใช่ได้
2.6 ข้าพเจ้าชอบใช้ชีวิตอย่างหรูหรา	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
2.7 ปัจจุบันข้าพเจ้ามีทุกสิ่งทุกอย่างที่ต้องการแล้วสำหรับการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข	0	1	1	1	1	0.80	ใช่ได้
2.8 ข้าพเจ้ามีความสุขมากก็น ถ้าข้าพเจ้ามีเงินซื้อสิ่งของมากกว่าทุกวันนี้	0	1	0	1	1	0.60	ใช่ได้
2.9 บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกอารมณ์เสียที่ไม่มีเงินพอที่จะซื้อทุกสิ่งทุกอย่างที่ข้าพเจ้าต้องการได้	0	1	1	0	1	0.60	ใช่ได้
2.10 เงินซื้อได้ทุกอย่าง	1	1	1	0	0	0.60	ใช่ได้
2.11 ถ้าข้าพเจ้ามีเงินมาก ๆ จะใช้ห้าความสุขได้ตัวอย่างเดิมที่	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
2.12 คนไม่มีเงินไม่มีกันนับดือ	1	1	1	0	0	0.60	ใช่ได้
2.13 เป้าหมายของชีวิตคือการหาเงินให้มาก ๆ	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
2.14 เงินเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ	1	1	0	1	1	0.80	ใช่ได้
2.15 เงินทำให้เราไม่โอกาสเป็นในสิ่งที่เราอยากรู้	1	0	0	1	1	0.60	ใช่ได้
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจฝั่นฤทธิ์	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
3.1 ข้าพเจ้าทำงานเกินกว่าที่ข้าพเจ้าคาดหวังไว้	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
3.2 ข้าพเจ้าคิดว่าสิ่งจำเป็นประการหนึ่งคือการเครื่ยมตัวอย่างเดิมที่เพื่องานที่สำคัญ ๆ จะทำให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย	1	0	1	0	1	0.60	ใช่ได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
3.3 ข้าพเจ้ามีความสนใจในงานที่ยากและท้าทาย ความสามารถ	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
3.4 ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
3.5 ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตั้งแต่ เริ่มต้นที่ได้รับมอบหมายงานนั้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
3.6 ข้าพเจ้าเชื่อว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำงาน ให้สำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
3.7 ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่างโดยย่างหนึ่งได้ติดต่อกัน เป็นเวลานานโดยไม่เบื่อ	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
3.8 เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่ทำอยู่นั้นยากข้าพเจ้าจะเลิกทำ โดยเร็ว	1	0	1	1	0	0.60	ใช่ได้
3.9 ข้าพเจ้าศึกษาความรู้ใหม่อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนา งานที่ทำ	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
3.10 ข้าพเจ้าชอบที่จะทำงานชนิดทักษะและเชี่ยวชาญ ในงานนั้นๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
3.11 ข้าพเจ้าสร้างความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเพื่อ ช่วยเหลืองานที่ทำไปสู่เป้าหมาย	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
3.12 ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
4. ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม							
4.1 ข้าพเจ้าให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติเฉพาะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
4.2 ข้าพเจ้าเข็คหลักกฎหมายเบื้องต้นในการตรวจสอบอย่างเคร่งครัด	1	1	0	1	1	0.80	ใช่ได้
4.3 ข้าพเจ้าขึ้นบันทึกในกฎหมายที่ไม่เปิดโอกาสให้มีการครอบงำจากอิทธิพลต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
4.4 ข้าพเจ้าทำงานตามขั้นตอนของระเบียบที่ป้องกันมิให้เกิดการทุจริต	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
4.5 ข้าพเจ้ารณรงค์ให้ทุกภาคส่วนร่วมมือกันป้องกันและปราบปรามการทุจริต	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม							
5.1 ข้าพเจ้ารู้สึกได้ว่าหัวหน้าให้การสนับสนุนข้าพเจ้าเสมอ	0	1	1	1	1	0.80	ใช่ได้
5.2 แม้จะบ่นประมาณในการให้บริการประชาชนมีจำกัด หัวหน้าของข้าพเจ้าที่พยายามจัดทำวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานให้ข้าพเจ้าใช้เพื่อความสะดวกในการให้บริการประชาชน	1	1	1	0	0	0.60	ใช่ได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
5.3 หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะไม่ใส่ใจในการทำงานของข้าพเจ้า	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
5.4 หัวหน้าไม่เคยให้กำลังใจข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าต้องการกำลังใจในการทำงานในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาด	1	0	1	1	0	0.60	ใช่ได้
5.5 ใน การปฏิบัติงานนอกพื้นที่สำนักงาน หัวหน้าของข้าพเจ้าจะอ่านความระดู谷ให้แก่ข้าพเจ้าในการเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกพื้นที่	1	1	1	0	0	0.60	ใช่ได้
5.6 ข้าพเจ้ารู้สึกได้ว่าหัวหน้าข้าพเจ้ามีความหวังดีและให้การยอมรับในตัวของข้าพเจ้า	1	1	0	1	1	0.80	ใช่ได้
5.7 ข้าพเจ้ามักได้รับคำชมเชยจากหัวหน้าข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง	1	1	1	0	0	0.60	ใช่ได้
5.8 ข้าพเจ้าขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เพราะหัวหน้าไม่ค่อยให้ความสำคัญในเรื่องนี้	1	1	0	1	1	0.80	ใช่ได้
5.9 หัวหน้าของข้าพเจ้ายอมรับในความคิดเห็นของข้าพเจ้าในการทำงานและมีการให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสมอ	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
5.10 หัวหน้าของข้าพเจ้าไม่ค่อยส่งสุกน้องเข้าอบรม	1	1	0	0	1	0.60	ใช่ได้
5.11 หัวหน้ามักสั่งงานงานไม่ชัดเจน	0	1	1	1	0	0.60	ใช่ได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
5.12 หัวหน้ามักพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือช่วยเหลือข้าพเจ้า	0	1	1	1	1	0.80	ใช่ได้
5.13 หัวหน้าไม่พอใจงานของข้าพเจ้า ท่านจะไม่ค่อยบอกร่างประับปูงอย่างไร	1	0	1	1	0	0.60	ใช่ได้
5.14 หัวหน้าชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนในการทำงาน ก่อนที่จะให้ข้าพเจ้าลงมือปฏิบัติเสมอ	1	1	1	1	0	0.80	ใช่ได้
5.15 ข้าพเจ้าเชื่อว่าหัวหน้ามีความพยายามอย่างมากที่จะช่วยเหลือข้าพเจ้า	1	1	0	1	1	0.80	ใช่ได้
5.16 หัวหน้าสนับสนุนในการเสนอขอวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานของข้าพเจ้า	1	1	0	1	1	0.80	ใช่ได้
5.17 บ่อยครั้งที่หัวหน้าสอบถามความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิตของข้าพเจ้า	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
5.18 หัวหน้าไม่เคยมีเวลาให้เข้าพบเมื่อข้าพเจ้ามีัญหาในการทำงาน	0	1	1	1	1	0.80	ใช่ได้
6. ปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงาน							
6.1 ข้าพเจ้ามักถูกเพื่อนรักชวนให้ทำธุจริตเสมอ	1	1	1	1	0	0.80	ใช่ได้
6.2 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามักมากคำปรึกษาระเรื่องส่วนตัวในเวลาปฎิบัติงาน	1	1	1	1	0	0.80	ใช่ได้
6.3 ข้าพเจ้ามักพบข้อผิดพลาดในการเบิกจ่ายเอกสารทางการเงินของฝ่ายการเงินเสมอ	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
6.4 หัวหน้ามักจะมอบหมายงานไม่ตรงกับสายงาน จนบางครั้งงานในหน้าที่ของข้าพเจ้าคนอื่นยังได้ทำ	1	1	0	1	1	0.80	ใช่ได้
6.5 เมื่อมีงานเร่งด่วนข้าพเจ้ามักจะขอให้หัวหน้าชี้แจง อนุมัติแบบฟอร์มเปล่าไว้ให้ล่วงหน้า	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
6.6 หัวหน้ามักแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวกับข้าพเจ้า	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
6.7 เมื่อข้าพเจ้าแนะนำให้ผู้รับบริการเข้ามารับบริการตามลำดับ ทำให้ผู้รับบริการแสดงความไม่พอใจ	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
6.8 ข้าพเจ้าไม่พอใจผู้นำรับบริการที่มาติดต่อขอรับบริการ nokwela ทำการ	1	1	1	1	0	0.80	ใช่ได้
6.9 ข้าพเจ้าอารมณ์เสียกับผู้มาติดต่อที่ชอบเร่งรัด โดยไม่ดำเนินการตามขั้นตอนการทำงาน	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
6.10 ข้าพเจ้าไม่มีเวลาสอบทานความถูกต้องของเอกสาร เนื่องจากเอกสารมีจำนวนมากและมีเวลาไม่นานพอ	1	1	0	1	1	0.80	ใช่ได้
6.11 บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าต้องพึ่งงานที่ทำอยู่เพื่อไปทำงานค่วนของหัวหน้าก่อน	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
6.12 ข้าพเจ้ามีปริมาณงานมากในแต่ละวัน จึงไม่มีเวลาที่จะศึกษาระเบียนให้เข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติงาน	1	1	1	0	1	0.80	ใช่ได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
6.13 ระเบียนการปฏิบัติงานในบางส่วนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย แต่ข้าพเจ้าพยายามติดตามและศึกษานำมาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน	1	0	0	1	1	0.60	ใช่ได้
6.14 มีบุคคลเสนอสิ่งชูงใจค่า ฯ ให้ข้าพเจ้าปฏิบัติเพื่อให้ไม่ถูกต้องตามระเบียน	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
6.15 หัวหน้าใช้ให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ผิดกฎหมายเปลี่ยนที่ทางไว้โดยไม่แจ้งเหตุผลให้ข้าพเจ้าทราบว่าเพราะอะไร	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
7. ปัจจัยด้านจดคติต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมของพนักงานฝ่ายปกครองตามหลักธรรมาภิบาล							
7.1 ข้าพเจ้าเชื่อว่าการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานประสบผลสำเร็จมากขึ้น หากให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบดูแล	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
7.2 ข้าพเจ้าเห็นว่าการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนจะสุลวไปด้วยดี หากประชาชนเข้ามาร่วมทางออกกันมาก	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
7.3 การมีส่วนร่วมของประชาชน ช่วยให้การทำงานของข้าพเจ้าประสบความสำเร็จได้จริงขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
7.4 การกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานต้องเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะ ช่วยเสริมสร้างความรอบคอบระหว่างแก่ผู้ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
7.5 ข้าพเจ้าเห็นว่าการระบุชื่อผู้รับผิดชอบในการทำงานช่วยให้ง่ายต่อการติดตามตรวจสอบ	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
7.6 ข้าพเจ้าคิดว่าการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ช่วยให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
7.7 ข้าพเจ้าเห็นว่าคนที่ทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดเป็นบุคคลที่น่ายกย่อง	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
7.8 ข้าพเจ้าเชื่อว่าการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนเป็นประจำ จะช่วยให้สามารถบริการประชาชนได้ตรงตามต้องการ	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
7.9 ข้าพเจ้ารู้สึกอัศจรรยาในการทำงานที่ให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้วย	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
7.10 ข้าพเจ้ารู้สึกเมื่อกับการต้องรับฟังปัญหาของประชาชน	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
7.11 ข้าพเจ้ารู้สึกสนับสนุนที่ต้องทำงานร่วมกับประชาชนจำนวนมาก	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
7.12 ข้าพเจ้ารู้สึกเมื่อหน่วยที่ต้องอยู่ริมแม่น้ำบ้านตอนการทำงานของข้าพเจ้าให้แก่ผู้ตรวจสอบ	0	1	1	1	1	0.80	ใช่ได้
7.13 ข้าพเจ้ารู้สึกเมื่อหน่วยต่อ กนก. กมท. และบ้านตอนการทำงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงให้ประชาชนรับทราบตลอดเวลา	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
7.14 การระบุชื่อผู้รับผิดชอบในการทำงานแต่ละขั้นตอน หน้า ทำให้เข้าใจถูกต้องก็คง กลัวการผิดพลาด	1	1	0	0	1	0.60	ใช่ได้
7.15 ข้าพเจ้าเครียดกับการทำงาน เพื่อให้ประชาชนเกิด ความพึงพอใจอยู่เสมอ	1	0	1	1	0	0.60	ใช่ได้
7.16 ข้าพเจ้าท้อแท้ กับการทำงานที่ต้องมีการ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	1	1	0	1	1	0.80	ใช่ได้
7.17 ข้าพเจ้าเนื่องจากต้องทำงานภายใต้กฎระเบียบ ทางราชการ ที่มีเป็นจำนวนมาก	1	1	1	0	1	0.80	ใช่ได้
7.18 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงาน โดยให้ประชาชนมีส่วน ร่วมแสดงความคิดเห็น	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
7.19 ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ที่เดินทางมาเรื่องกิจกรรมที่เชิญชวน	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
7.20 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ทุกเมือง	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
7.21 ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ด้วยความ โปร่งใส	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
7.22 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตาม หน้าที่ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าส่วนตัว	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
7.23 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะบริการประชาชนทุกคนอย่างเท่า เทียมกัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
8. ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดี							
8.1 หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเคร่งครัดต่อภาระเบี้ยน ราชการ	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน/พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	IOC	สรุป
8.2 เพื่อนร่วมงานบางคนมาทำงานสายบ่อยครั้ง	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
8.3 หัวหน้าวางแผนการทำงานอย่างมีขั้นตอน ที่สามารถติดตามตรวจสอบได้ง่าย	1	0	0	1	1	0.60	ใช่ได้
8.4 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เลือกให้บริการแก่ญาติและคนรู้จักก่อนคนอื่น ๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
8.5 หัวหน้างานของข้าพเจ้าพยายามใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยเน้นที่ความประทัยและความประศิริภาพ	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
8.6 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าทำงานราชการ โดยมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าหัวหน้า	0	1	1	1	1	0.80	ใช่ได้
8.7 หัวหน้าของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่ทำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	0	0.80	ใช่ได้
8.8 หลักทรัพย์ที่หัวหน้าสั่งให้ทำงาน โดยไม่บอกหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
8.9 เพื่อนของข้าพเจ้ามุ่งคุยกับประชาชนที่มารับบริการอย่างสุภาพ	1	0	0	1	1	0.60	ใช่ได้
8.10 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะยอมรับว่ามีปัญหาและพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไข	1	1	1	1	1	1.00	ใช่ได้
8.11 ข้าพเจ้าสังเกตเห็นหัวหน้าในหน่วยงานพยายามทำตัวให้ลึกลับสนิทสนมกับนักการเมือง	1	0	1	1	1	0.80	ใช่ได้
8.12 หัวหน้าของข้าพเจ้า เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ที่พยายามทำงานให้สำเร็จตามกำหนด	1	1	0	1	1	0.80	ใช่ได้

หมายเหตุ พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 ซึ่งแสดง
ตัววัดนี้ได้ครอบคลุมเนื้อหา และถ้าข้อใดได้คะแนนค่า IOC ต่ำกว่า 0.60 ต้องนำไป
ปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาค่า

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนความสอดคล้องรายข้อในการแสดงพฤติกรรมแต่ละปีจะยัง
พบว่า ข้อคำานหงหนด มีค่าคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำานใน
การแสดงพฤติกรรมในแต่ละปีมีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาของปัจจัยที่ต้องการศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก จ

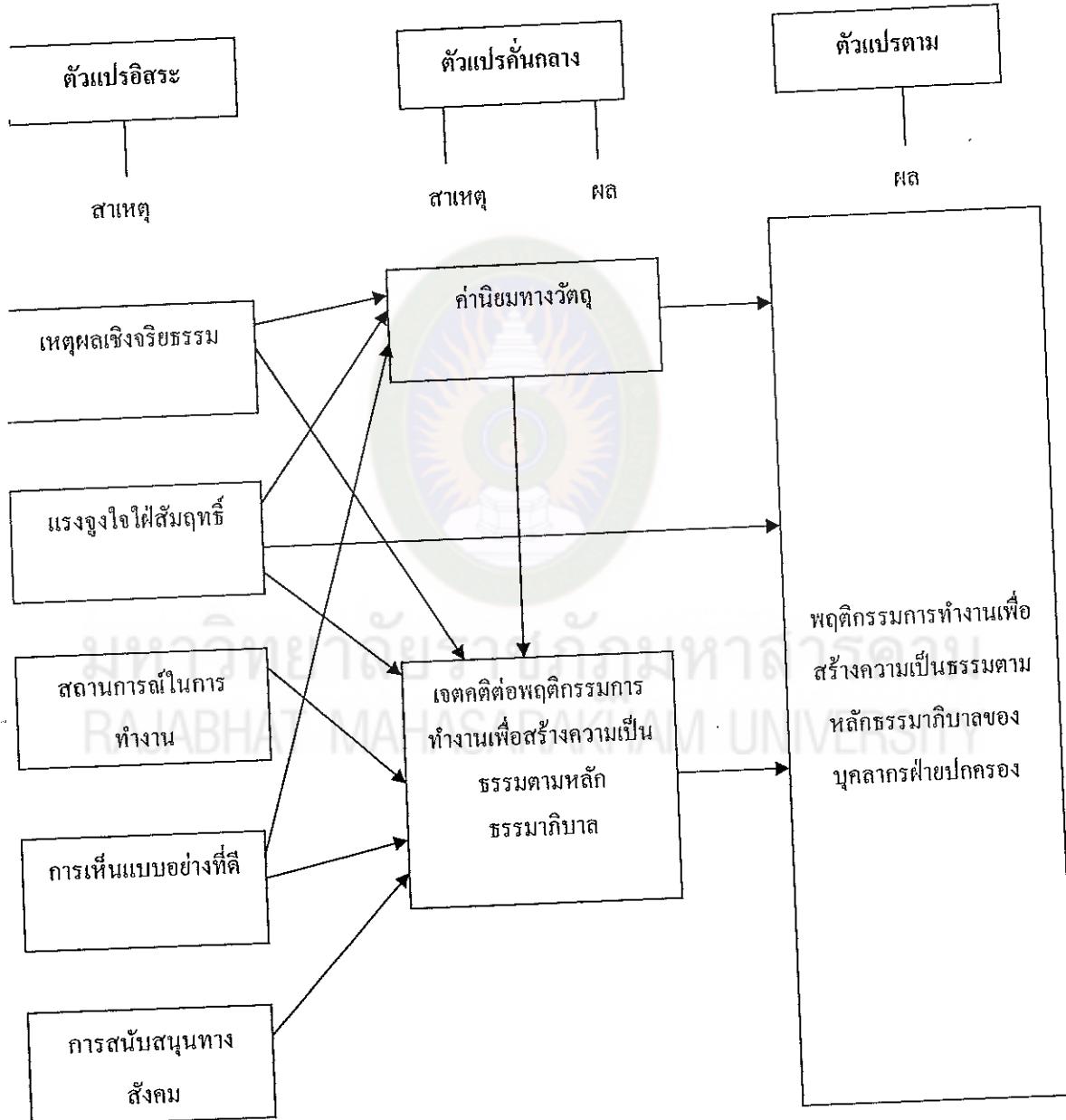
แบบวิพากษ์ยืนยันรูปแบบการพัฒนาพฤษทิกรรมการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ให้ข้อมูล..... ดำเนิน..... วันเดือนปี.....

แบบพากผู้รู้แบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

เรียนแนวคิด



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประเด็นการวิจัย

ผู้จัดได้กำหนดการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

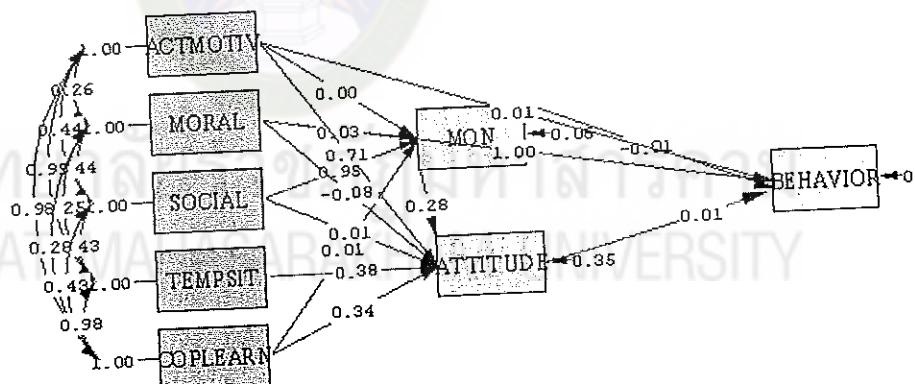
ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดอยอี้ดี สก็อตที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ได้รับการ ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง
(BEHAVIOR)

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

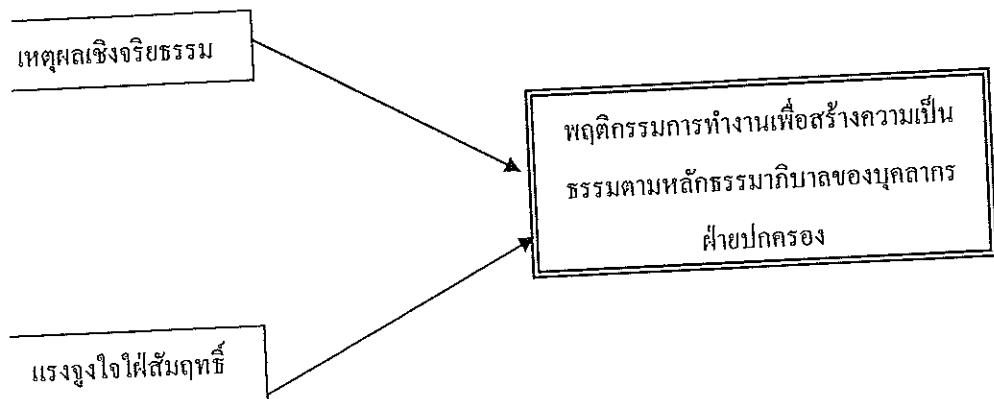
จากสมการ โครงสร้างอธิบายได้ว่า

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง คือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) แรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ โดย ဓารณากิbalance ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ได้ร้อยละ 65 ดังแผนภาพ



Chi-Square=2.48, df=4, P-value=0.64903, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ด้วย Path Analysis



แผนภาพที่ 3 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง

ระยะที่ 2 การวิพากษ์รูปแบบพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

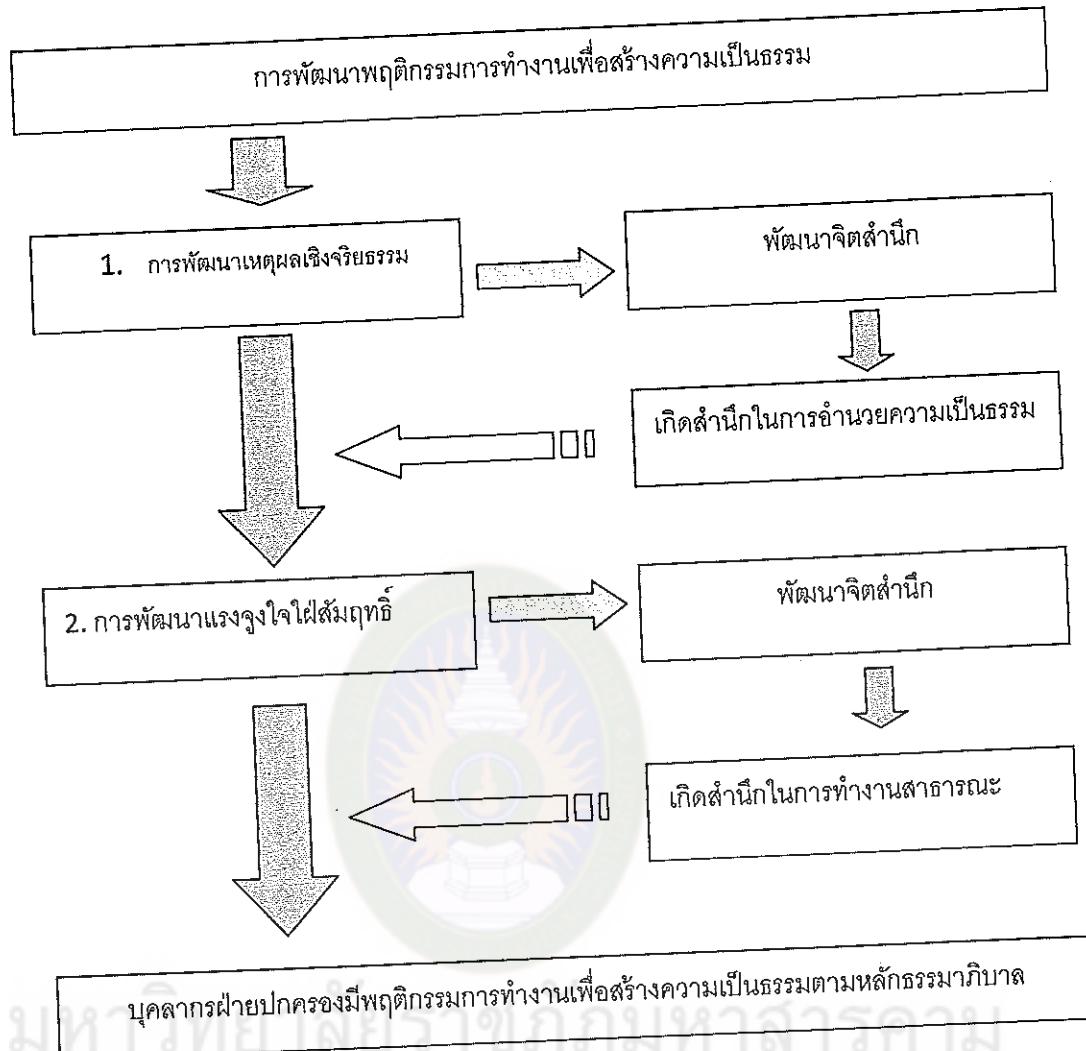
จากผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด มากที่สุดคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม และรองลงมาคือแรงจูงใจไฟลัมทุธ โดยอธิบายความเปรียบเทียบ ว่า แรงจูงใจไฟลัมทุธมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model) พร้อมทั้งกำหนดค่ากิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยสรุปแนวคิดจากรูปแบบดังนี้

1. การกำหนดหัวข้อเรื่องในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

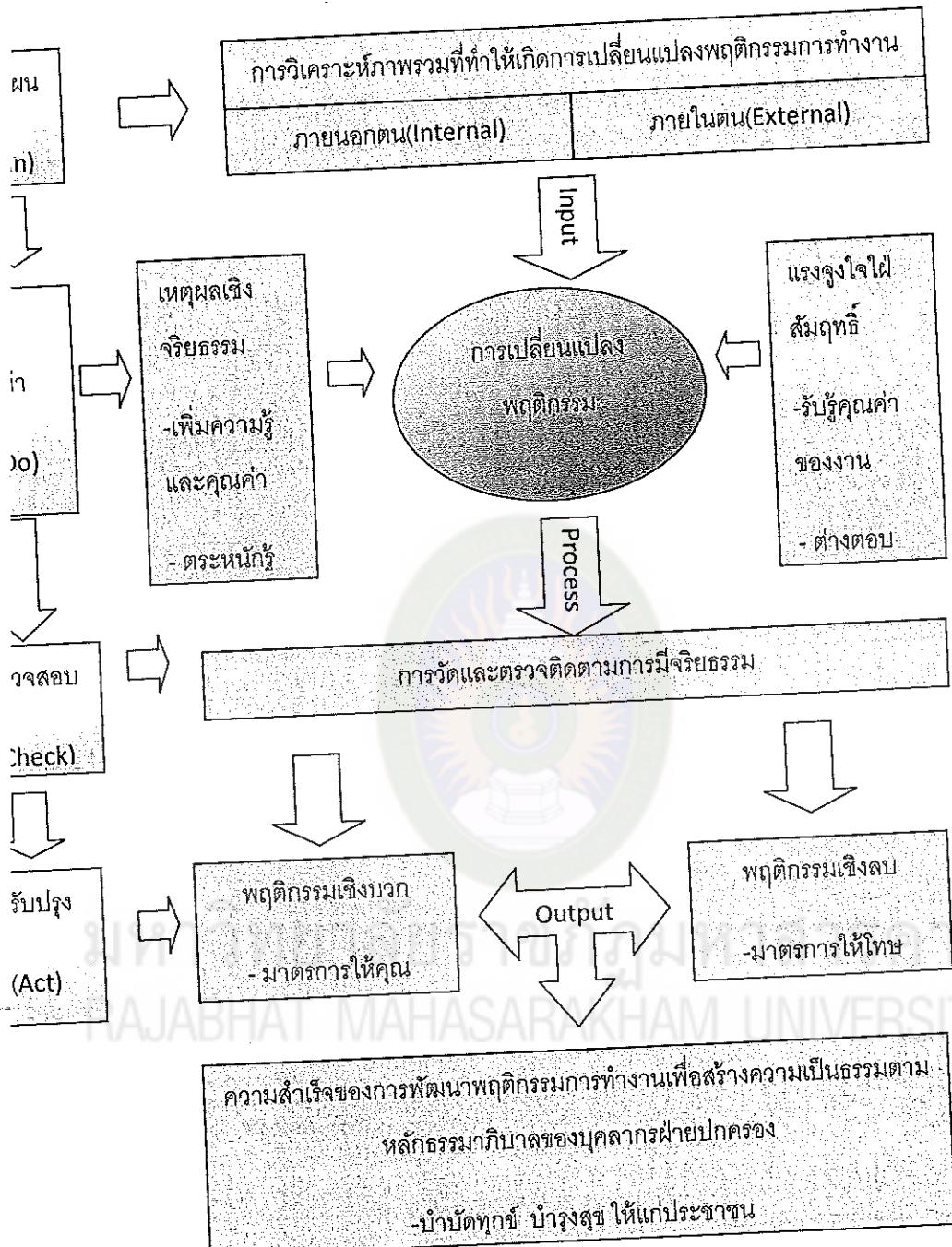
1.1 ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง มากที่สุด (ด้วยขนาดอิทธิพล 1.00)

1.2 ต้องมีการพัฒนาแรงจูงใจไฟลัมทุธ เนื่องจากมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.01)

2. แนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก
ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากหัวข้อเรื่องที่ได้นำไปสู่การ
งานด้านแนวคิดเหตุผลเชิงจริยธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายปกครองให้เป็นคนดีและคนเก่ง
ด้วยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นปะ迤ชน์ส่วนรวมมากกว่าปะ迤ชน์ส่วนตัว หรือที่เรียกว่า มี
เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ดังที่ ดวงเดือน พันธุวนานวิน (2538) กล่าวว่า หลักในการพัฒนา
เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นลักษณะทางจิตใจด้านหนึ่งในหลาย ๆ ด้าน มีความสัมพันธ์กับ
พฤติกรรมและเหตุผลเชิงจริยธรรมร่วมกับลักษณะอื่น ๆ สามารถทำนายพฤติกรรมเชิง
จริยธรรมของบุคคล ได้ดี นอกจากนี้ เพียงเจท (1932) นักคิดทฤษฎีพัฒนาจริยธรรม ชี้แจง
ความสำคัญของศติปัญญา เขาเชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญา
เป็นสำคัญ และโคลเบอร์ก(1958) ได้สรุปเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยได้จำแนกกลุ่มของการคิด
ทางจริยธรรมดังต่อไปนี้ ได้แก่ 1) หลักการเชื่อฟังคำสั่งและほとบ
หลักการถูกลงโทษทางกาย 2) หลักการแสวงหารังวัล 3) หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ
4) หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม 5) หลักการทำตามคำมั่นสัญญา 6) หลักการยึดอุดมคติ
3. รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิ
บาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด แนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการ
ทำงานโดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการ
ทำงาน ผลการระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้าง
ความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยจึง
นำมาเขียนเป็นแผนภาพรูปแบบได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๕ รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก
ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด



แผนภาพที่ 6 รูปแบบการพัฒนาพุ่ติกิจกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมมากิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากแผนภาพ ผู้เขียนได้สร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้าง
ความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ยิบ้ายได้ว่า
การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเริ่มต้นด้วยกระบวนการวางแผนจากการวิเคราะห์ภาพรวมที่ทำ
ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งแบ่งออก 2 ประการ คือ 1) พฤติกรรมภายในตน
(Internal Behavior) 2) พฤติกรรมภายนอกตน (External Behavior) โดยป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบ
เพื่อให้เกิดกิจกรรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม(Change Behavior) ปัจจัย 2 ประการคือ 1) ปัจจัย
หตุผลเชิงจริยธรรม 2) ปัจจัยแรงจูงใจฝีสัมฤทธิ์ หลังจากนั้นต้องมีกระบวนการตรวจสอบ
วัดผล และติดตามการมีจริยธรรม หากพบว่าพฤติกรรมแสดงออกเชิงลบจะมีมาตรการลงโทษ
สำหรับพฤติกรรมแสดงออกเชิงบวกจะมีมาตรการให้คุณ เพื่อให้การพัฒนาพฤติกรรมมุ่งไปสู่
เป้าหมายในการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชนต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประเด็นการวิพากษ์

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

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า หาดูผลเชิงจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด เท่ากับ 1.00 และรองลงมาคือ แรงจูงใจ/สมถุท์ มีค่าอิทธิพลเชิงบวก เท่ากับ 0.01 โดยขอใบอนุญาตความแปรปรวนพฤติกรรม การทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model)(แผนภาพที่ 2-3)

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการดำเนินการ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลการระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด (แผนภาพที่ 4)

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรม การทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ใน จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบ ว่ามีความเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมี ข้อเสนออย่างไร

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอการพัฒนา

กรอบขอบพระคุณในการตอบวิพากษ์/หนติพัฒน์ รู้สึ้นยัง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



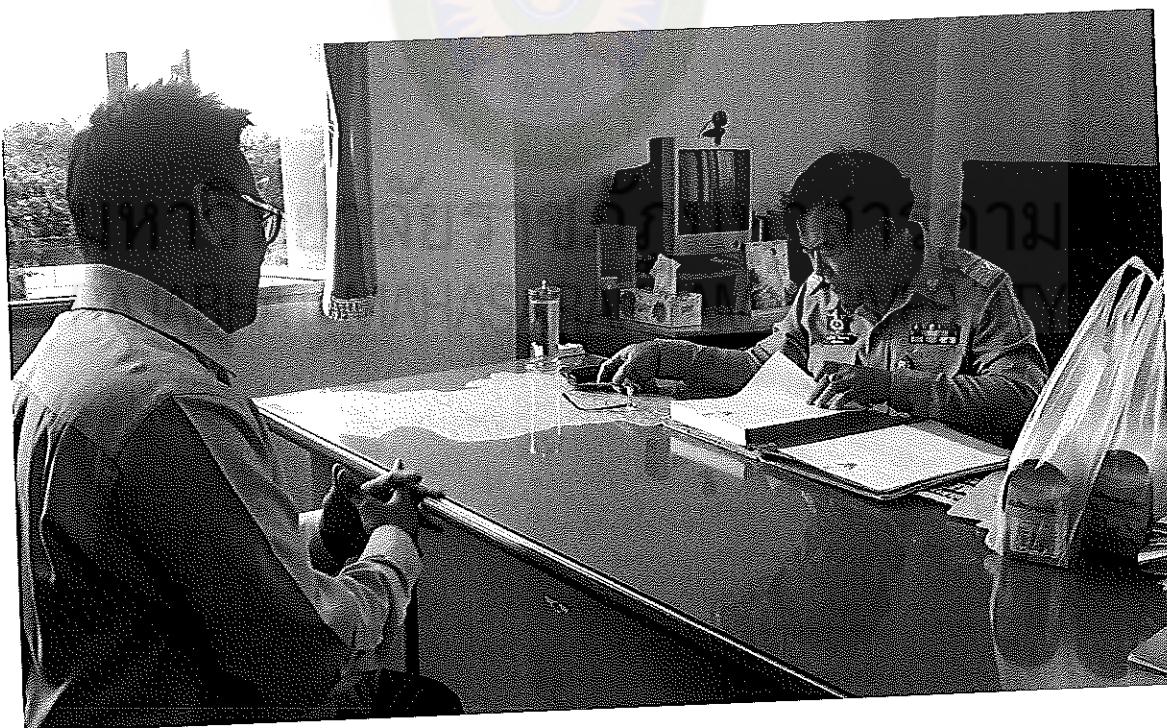
ภาคผนวก ๙

ภาพกิจกรรมประกอบการวิจัย

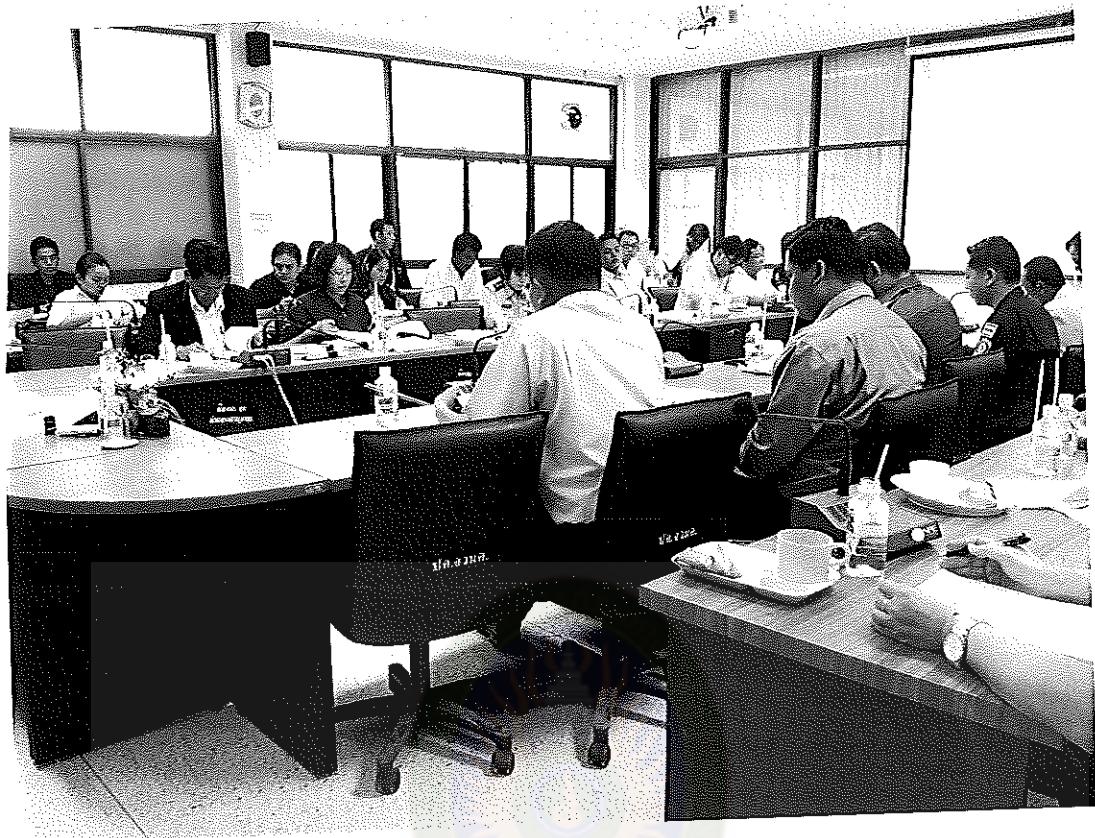
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพมองของที่ฝ่ากท่านปลัดจังหวัดร้อยเอ็ด (ท่านสมเกียรติ รัตนเมธาร)



ขอเข้าเก็บข้อมูลในพื้นที่เพื่อดำเนินการวิจัยระยะที่ 1



ภาพบรรยายการระดมสมองเพื่อพัฒนารูปแบบในระยะที่ 2

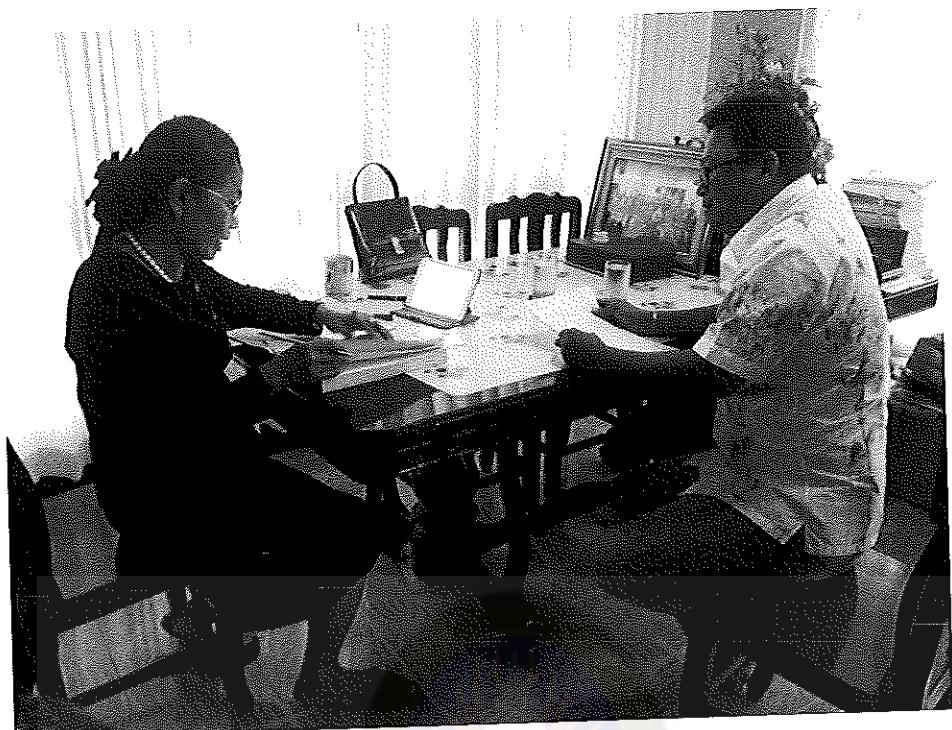


มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



คุณจักรชร วีระพันธุ์ นักพัฒนาระบบราชการ ให้เกียรติวิพากษ์ยืนยัน
รูปแบบระยะที่ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ท่าน ผศ.ดร.สุรพิน พารมภิรมย์ รองนายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม
อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามวิพากษ์ยืนยันรูปแบบ



ท่าน ดร.สุรชัย ศรีสาราม ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี /
 อดีตผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี ผู้บุกเบิกการจัดเก็บข้อมูลด้วยเลข
 ประจำตัวประชาชนแบบ 13 หลัก และการพัฒนาประเทศไทยสู่การเป็น
 Smart Country นำร่องที่จังหวัดนนทบุรี ให้คำแนะนำการพัฒนาธุรกิจแบบ
 พฤติกรรมการทำงานในบริบทของภาครวม



ท่านปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้ความเมตตาอย่างสูงยิ่งใน
การวิพากษ์ยืนยันรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน



ท่าน ดร.ชรัส บุญวนะ ปลัดจังหวัดสระบุรี ให้เกียรติวิพากษ์ยืนยัน
รูปแบบการพัฒนาพฤษกรรมการทำงาน



เยี่ยมการวางแผน ดร.ชรัส บุญวนะ ปลัดจังหวัดสระบุรี