



ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ  
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
Behavior of Government Officials University Employees Teacher Education  
Phetchabun Rajabhat University

สิบทิ ดร.พิศุทธิ์      บัวเปรม

สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง      คณะเทคโนโลยีการเกษตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
งานวิจัยได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
ประเภททั่วไป ประจำปีงบประมาณ 2556



ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ  
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
Behavior of Government Officials University Employees Teacher Education  
Phetchabun Rajabhat University

สิบทิ ธดร.พิศุทธิ บัวเปรม  
อาจารย์สุชิรา นวลกำแหง

สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง คณะเทคโนโลยีการเกษตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
งานวิจัยได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
ประเภททั่วไป ประจำปีงบประมาณ 2556

สิบท โคร.พิศุทธิ์ บัวเปรม. 2556. ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน  
สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ . สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ก่อสร้าง  
คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

## บทคัดย่อ

งานวิจัย ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติ งานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ  
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง  
และนักศึกษา ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติ งานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ใน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และเพื่อสรุปข้อเสนอแนะการพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการ พนักงาน  
มหาวิทยาลัย สายวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อไป มีขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ใน  
การศึกษา ในครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการ  
ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ของ ผู้บริหาร ผู้ปกครองและ  
นักศึกษา ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติ งาน ของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการใน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ทั้ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 พฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับ  
ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 และส่วนที่ 2 พฤติกรรม  
เบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ จากผลสรุปการวิจัยพบว่าจากประเด็นความคิดเห็นของผู้บริหาร  
ผู้ปกครองและนักศึกษามีต่อข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เพชรบูรณ์ ในพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยา บรรณ ข้าราชการของ  
สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 รายด้าน จำนวน 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 4.24 และจากประเด็นความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักศึกษามีต่อ ข้าราชการ  
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการ  
ปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม ของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัด  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 โดยมีรายละเอียด ทั้ง  
2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 พฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยา บรรณ ข้าราชการของ  
สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 รายด้าน จำนวน 8 ด้าน ของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย  
สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหาร ผู้ปกครองและ  
นักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรม 1) การยึดมั่นและ  
ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จากผลการวิจัย ผู้บริหารสรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสาย  
วิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจหน้าที่อย่างชอบ

ธรรม ส่วนผู้ปกครอง และนักศึกษา สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ถูกต้องกฎหมาย

2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยผู้บริหาร และนักศึกษา สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเองอย่างเต็มความสามารถ, ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงตรงและเที่ยงธรรม, บริการประชาชน นักศึกษา หน่วยงานภายนอก อย่างจริงใจ ซื่อสัตย์ยุติธรรม และไม่คดโกง หลอกลวง หรือทำให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจผิด ส่วนผู้ปกครองสรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา และไม่คดโกง หลอกลวงหรือทำให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจผิด 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ จากผลการวิจัย ผู้บริหาร และนักศึกษา สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีพฤติกรรมเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอ ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ส่วนผู้ปกครองสรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการเปิดเผยการดำเนินการอย่างมีเหตุผล 4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม จากผลการวิจัยผู้บริหารและนักศึกษา สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร ส่วนผู้ปกครองสรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ไม่มีอคติลำเอียง และให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างสะดวกและรวดเร็ว ส่วนนักศึกษา สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปอย่างมีเหตุผล สุภาพและเท่าเทียมกัน และทำสิ่งที่รับผิดชอบต่อสำเร็จด้วยความเที่ยงตรงและยุติธรรม

5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จากผลการวิจัยผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักศึกษา สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบทางราชการ 6) การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักศึกษา สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีจริยธรรมและเป็นมิตรกับทุกคน ส่วนนักศึกษา สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการ นำความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ 7) การมีจิตมุ่งบริการ จากผลการวิจัย ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักศึกษา สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีพฤติกรรมเต็มใจช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการ 8) การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จากผลการวิจัยผู้บริหารสรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

มีหลักวิชาการโดยใช้ความเป็นกลางเป็นธรรมเที่ยงตรงปราศจากอคติ ส่วนผู้ปกครอง สรุปได้ว่าข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ชื่อสัตย์ต่อตนเอง และผู้อื่น ส่วนนักศึกษา สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนของบุคคล

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม ของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรม 1) หย่อนยาน จากผลการวิจัยผู้บริหารและผู้ปกครอง สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ต่อคุณภาพผลงาน และขาดความกล้าหาญในการทำงาน ส่วนนักศึกษาสรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ขาดระเบียบวินัย ขาดความกล้าหาญในการทำงาน และไม่ให้ความสะดวก 2) ด้อยประสิทธิภาพ จากผลการวิจัย ผู้บริหารสรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนผู้ปกครองและนักศึกษา สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ขาดวิสัยทัศน์ และไม่กล้าที่จะรับผิดชอบ 3) แสวงหาผลประโยชน์ จากผลการวิจัยผู้บริหารและนักศึกษา สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ขัดแย้งในผลประโยชน์ไม่แยกแยะอะไรเป็นของๆ ตน อะไรเป็นของราชการ ส่วนผู้ปกครองสรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประพฤติมิชอบในการทำงาน 4) เล่นพรรคเล่นพวก จากผลการวิจัยผู้บริหารสรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มุ่งเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัว ส่วนผู้ปกครองและนักศึกษา สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ชอบของฝากของกำนัล 5) สร้างเรื่อง จากผลการวิจัยผู้บริหารและนักศึกษา สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน ส่วนผู้ปกครอง สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เกรงครีตหรือหละหลวม เกินพอดี 6) อาฆาตแค้น จากผลการวิจัยผู้บริหารสรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มองโลกในแง่ร้าย ส่วนผู้ปกครองสรุปได้ว่าข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กำกัับดูแลงานด้วยการมุ่งแต่จะลงโทษฝ่ายเดียว ส่วนนักศึกษาสรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ทำอะไรรุนแรงเกินกว่าเหตุ 7) สอพลอ จากผลการวิจัยผู้บริหารและนักศึกษา สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ชอบพูดแต่ไม่

ชอบทำ ส่วนผู้ปกครองสรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏเพชรบูรณ์ เสนอหน้า ต่อเจ้านาย 8) เข้าขามเย็นขาม จากผลการวิจัย ผู้บริหารสรุปได้ว่า  
ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ไม่สะดวกให้กับ  
ทางราชการ ส่วนผู้ปกครองสรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏเพชรบูรณ์ หลบเลี่ยงการทำงานรอให้หมดเวลาราชการ ส่วนนักศึกษาสรุปได้ว่า ข้าราชการ  
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ไม่สะดวกให้กับทางราชการ  
และเปื่องาน, หมดไฟ,หมดกำลังใจ, เสื่อมถอย

CPL.pisut bourpream. 2014. Behavior of Government Officials University

Employees Teacher Education Phetchabun Rajabhat University. Research in Technology industry, Faculty of Agricultural Technology, Phetchabun Rajabhat University.

## ABSTRACT

Research Study of the performance of government officials. University academic staff Phetchabun Rajabhat University under Aims : 1) to explore the opinions of administrators , parents and students to conduct the operations of the Commissioner . University staff in academic kg. To summarize feedback and behavioral development officials. University academic staff to be efficient to be effective . The scope of the population used in this study is that , administrators, parents and students. Phetchabun Rajabhat University Are conducting survey research. In the opinion of respondents , administrators, parents and students on the operational behavior of civil servants .university staff Teacher in Phetchabun Rajabhat University , the second part is the one behavior is good servants in accordance with the ethics commissioner 's office, the Ministry of Education in 2552 and the two behavioral deviations in the performance of official duties . The results of the study revealed that of the opinion of the executive . Parents and students toward officials. University academic staff Phetchabun Rajabhat University under The government is good behavior in accordance with the ethics commissioner 's office , the Ministry of Education , 2552 , 8 the overall level. The mean was 4.24 and opinions of the executives of issues .Parents and students toward officials. University academic staff Phetchabun Rajabhat University under Behavior deviations in the behavior of government officials in eight groups of university academic staff . Phetchabun Rajabhat University under Overall low level The mean was 2.37 , the details of the two parts.

The first behavior is good servants in accordance with the ethics commissioner 's office , the Ministry of Education , 2552 , 8 of the Civil Service Technical University . Phetchabun Rajabhat University under The study concluded that , administrators, parents and students. Phetchabun Rajabhat University There are no reviews about this item behavior. 1 ) adherence and persistence to do what is right. The study concluded that administration officials Technical University . Phetchabun Rajabhat University under A duty is required by mission righteously . The Commissioner concluded that students , parents and university academic staff . Phetchabun Rajabhat University under A duty is required by a legitimate superior command . 2 ) honesty and responsibility. Of Research Administration University employees and students concluded that academic officials . Phetchabun Rajabhat University under Behavior of their duties, responsibilities and capabilities , performance with integrity . Honest and fair , public service agencies , external students sincerely honest , fair and not cheat or scam make others understand . The Commissioner concluded that parental academic university staff . Phetchabun Rajabhat University under Counseling others with straightforward honesty and deceit , deception or make others understand . 3) duties with transparency and accountability. The study concluded that students , administrators and government officials, university academic staff . Phetchabun Rajabhat University under Disclosure behaving for the requester . Under the scope of the law The Commissioner concluded that parental academic university staff . Phetchabun Rajabhat University under Has revealed the reason. 4 ) duty without unfair discrimination . The study concluded that students , administrators and government officials, university academic staff . Phetchabun Rajabhat University under Behaviors duties with politeness , generosity , the Commissioner concluded that parental academic university staff . Phetchabun Rajabhat University under Guest are treated with justice , equality objectively biased. And services to customers quickly and easily , the Commissioner concluded that students academic university staff . Phetchabun Rajabhat University under Guest are treated rationally. Civility and equality Responsibility and do something to accomplish with honest and fair. 5) and result of the work. Based on the findings ,administrators, parents and students, university

officials, concluded that academic affiliation kg. Behavior of legal practitioners Government rules and regulations. 6) to cooperate in a constructive way. Of Research Administration Parents and students concluded that the Civil Service Technical University .Phetchabun Rajabhat University under Are responsible Willingness and commitment to work. And ethical and friendly with everyone, the students concluded that the official University academic staff .Phetchabun Rajabhat University under The knowledge and ability to work creatively in practice . 7) has a mental focus . Based on the findings ,administrators, parents and students, university officials, concluded that academic affiliation kg. Behavior to clients willing to help solve problems. 8) life philosophy of sufficiency economy. The study concluded that administration officials Technical University .Phetchabun Rajabhat University under Using the principles of neutrality, fair, accurate, free from bias. The Commissioner concluded that parental academic university staff .Phetchabun Rajabhat University under Honest to yourself and others, the students concluded that the official University academic staff . Phetchabun Rajabhat University under Respect for human Rights of individuals.

Part 2 of deviant behavior in 8 groups with government officials, university staff, academic behavior . Phetchabun Rajabhat University under The study concluded that , administrators, parents and students. Phetchabun Rajabhat University There are no reviews about this item behavior. 1 ) slackening of research administrators and parents concluded that the Civil Service Technical University . Phetchabun Rajabhat University under Irresponsible Neglect the quality performance And lack of courage in the workplace. The Commissioner concluded that students academic university staff . Phetchabun Rajabhat University under Lack of discipline Lack of courage in the workplace. And not for the convenience. 2 ) inefficient The study concluded that administration officials Technical University . Phetchabun Rajabhat University under Lack of initiative The Commissioner concluded that students , parents and university academic staff . Phetchabun Rajabhat University under Lack of vision And not to be responsible for. 3 ) exploitation The study concluded that students , administrators and government officials, university

academic staff . Phetchabun Rajabhat University under Conflict in the interests of the places they do not distinguish what is what is the government . The Commissioner concluded that parental academic university staff . Phetchabun Rajabhat University under Misconduct in the workplace. 4 ) nepotism The study concluded that administration officials Technical University . Phetchabun Rajabhat University under We took advantage The Commissioner concluded that students , parents and university academic staff . Phetchabun Rajabhat University under Like gifts souvenirs 5 ) Create a subject of research students , administrators and government officials concluded that academic university staff . Phetchabun Rajabhat University under The goal is not the standard practice is unclear. The Commissioner concluded that parental academic university staff . Phetchabun Rajabhat University under Strict or lax excess.6 ) feud executive summary of the findings is that the official University academic staff . Phetchabun Rajabhat University under Pessimistic view of the world The Commissioner concluded that parental academic university staff . Phetchabun Rajabhat University under Regulators with the same aim, but to punish . The Commissioner concluded that students academic university staff . Phetchabun Rajabhat University under What of excessive force.7 ) flattering of findings concluded that students , administrators and government officials, university academic staff . Phetchabun Rajabhat University under But like I do not like The Commissioner concluded that parental academic university staff . Under Phetchabun Rajabhat University offers a master page .8 ) and a bowl of cold bowl The study concluded that administration officials Technical University . Phetchabun Rajabhat University under Not taking the time to government. The Commissioner concluded that parental academic university staff . Phetchabun Rajabhat University under Avoid running out of time to wait for the government . The Commissioner concluded that students academic university staff . Phetchabun Rajabhat University under Not taking the time to government and tired , exhausted, lights, despond , deteriorate, fall .

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้ ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติ งานของข้าราชการ พนักงานสายวิชาการ สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นการดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจแบบการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ งานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุน จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประเภททั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556 ได้มีการบูรณาการวิจัยเข้ากับการบริหารงานของคณะเทคโนโลยีการเกษตร โดยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ตาม ประกาศคณะเทคโนโลยีการเกษตร เรื่อง นโยบายในการ บริหารงานของคณะเทคโนโลยีการเกษตร พ.ศ. 2556 โดย นำผลการวิจัยมาใช้ ในการกำหนดนโยบายในการ บริหารงานของคณะ เทคโนโลยีการเกษตร พ.ศ. 2556 ไว้ดังนี้ 1)ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการผลิตบัณฑิตและ ส่งเสริมวิชาชีพเทคโนโลยี 3) ด้านการวิจัย 4) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม 5) ด้านการปรับปรุง ถ่ายทอดเทคโนโลยี 6) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 7) ด้านการบริหาร 8) ด้านการบริหารความเสี่ยง 9) นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการพัฒนาและกระตุ้นต่อพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ สามารถปฏิบัติการได้ด้วยตนเอง ที่จะนำไปใช้ในการทำงาน จริง หรือประยุกต์เพื่อ งาน อื่นให้มี ประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อไป

ในโอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณบิดา มารดา ที่เป็นกำลังใจ และบุคลากรทุกท่านใน มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบูรณ์ที่กรุณาช่วยเหลือทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ถ้ามีข้อผิดพลาดประการใด ที่เกิดขึ้นใน งานวิจัย ฉบับนี้ ผู้เขียนขออภัยแต่เพียงผู้เดียวและยินดีรับฟังข้อเสนอแนะ พร้อม คำแนะนำที่ [suchira3107@hotmail.com](mailto:suchira3107@hotmail.com)

สิบท

ดร.พิศุทธิ์ บัวเปรม

ผู้วิจัย

อาจารย์สุชีรา นวลกำแหง

ผู้ร่วมวิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ณ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฏ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย	1
วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย	2
ขอบเขตของโครงการวิจัย	2
กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	5
นโยบายการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	5
แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	7
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร	8
พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน	9
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	33
กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	35
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย</b>	37
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย</b>	70
สรุปผลการวิจัย	71
บรรณานุกรม	79

## สารบัญ(ต่อ)

ภาคผนวก	หน้า
ภาคผนวก ก	80
แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	
ภาคผนวก ข	
เอกสารการบูรณาการวิจัยเข้ากับการบริหารงาน ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร	
ภาคผนวก ค	
ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เรื่อง การให้ทุนวิจัยทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556	
ประวัติคณะผู้วิจัย	

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	ตารางแสดงตารางแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้บริหาร (n=35)	38
ตารางที่ 2	ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของ สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552	40
ตารางที่ 3	ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรม เบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการใน 8 กลุ่มพฤติกรรม	44
ตารางที่ 4	ตารางแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ปกครอง (n=50)	48
ตารางที่ 5	ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับ พฤติกรรม การเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552	50
ตารางที่ 6	ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับ พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการใน 8 กลุ่มพฤติกรรม	54
ตารางที่ 7	ตารางแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของนักศึกษา (n=50)	58
ตารางที่ 8	ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของ สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552	59
ตารางที่ 9	ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม เบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการใน 8 กลุ่มพฤติกรรม	63
ตารางที่ 10	ตารางแสดง ค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของ พฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ตามข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552	67
ตารางที่ 11	ตารางแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	68

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1	แสดงกรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย	หน้า 3
----------	-----------------------------------	-----------

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันปัญหาการทุจริตในประเทศไทยมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น สังเกตได้จากข้อมูลและข่าวสารเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตทางสื่อมวลชน ยิ่งกว่านั้น สถาบันจัดอันดับ 10 ความเสี่ยงในการลงทุนและสถาบันศึกษาความโปร่งใสในต่างประเทศได้จัดอันดับประเทศไทยอยู่ในกลุ่มที่มีการทุจริตรุนแรง หรืออยู่ในอันดับท้ายๆของดัชนีชี้วัด ซึ่งองค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทยเปิดเผยการจัดอันดับดัชนีวัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันประจำปี 2552 ซึ่งประเทศไทยได้คะแนน 3.4 คะแนน อยู่ในลำดับที่ 54 จาก 180 ประเทศทั่วโลก ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศ นำมาซึ่งกระแสบริโภคนิยม วัตถุนิยม ประกอบกับลักษณะสังคมไทยเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์ ทำให้เกิดการทุจริตที่มีลักษณะเป็นวัฏจักรและเครือข่าย การกระทำทุจริตมีการร่วมมือจากหลายฝ่าย กระบวนการยุติธรรมถูกแทรกแซง ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจขั้นพื้นฐานด้านกฎหมายและขั้นตอนการอำนวยความสะดวก ปัจจุบันดังกล่าวส่งผลให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันมากขึ้น โดยได้วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประเภท การคอร์รัปชันของไทยที่มีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน ในการปฏิบัติราชการ และมีความเสี่ยงในการก่อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน(พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, 2544) สำนักงาน ก.พ.ร. และ ปปช. ได้ร่วมกันกำหนดเป็นตัวชี้วัดให้ทุกกระทรวง /หน่วยงานได้มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและแผนปราบปรามการทุจริต ประกอบกับในแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2552-2554 กิจกรรมตามพันธกิจที่ 4 เรื่องสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กำหนดกิจกรรมเพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ และเป็นการส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์

ผู้วิจัยสนใจการศึกษาพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อไป ทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และสามารถพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรม จูงใจ สนับสนุน และควบคุมพฤติกรรม ทำให้ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เป็นคุณความดี ที่บุคคลที่ทำงานราชการควรยึดเป็นข้อปฏิบัติโดยกฎหมายใช้เป็นสิ่งบังคับบุคคลทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพว่า ควรปฏิบัติหน้าที่อย่างไรจึงจะเป็นข้าราชการที่ดี และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดควรดำรงตนในสังคมอย่างไร จึงมีความเหมาะสม เพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติภูมิแห่งอาชีพข้าราชการเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังให้ข้าราชการกระทำเพื่อประโยชน์ของสาธารณะ ไม่ใช่ประโยชน์ของตนเอง

## 2.วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะศึกษาการรับรู้ของข้าราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในประเด็นต่อไปนี้

2.1 เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักศึกษาต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

2.2 เพื่อสรุปข้อเสนอแนะการพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อไป

## 3.ขอบเขตของโครงการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่วางไว้ จึงกำหนดขอบเขตการศึกษา ไว้ดังนี้

3.1 ขอบเขตเนื้อหา แบ่งเป็น 2 ส่วนได้แก่

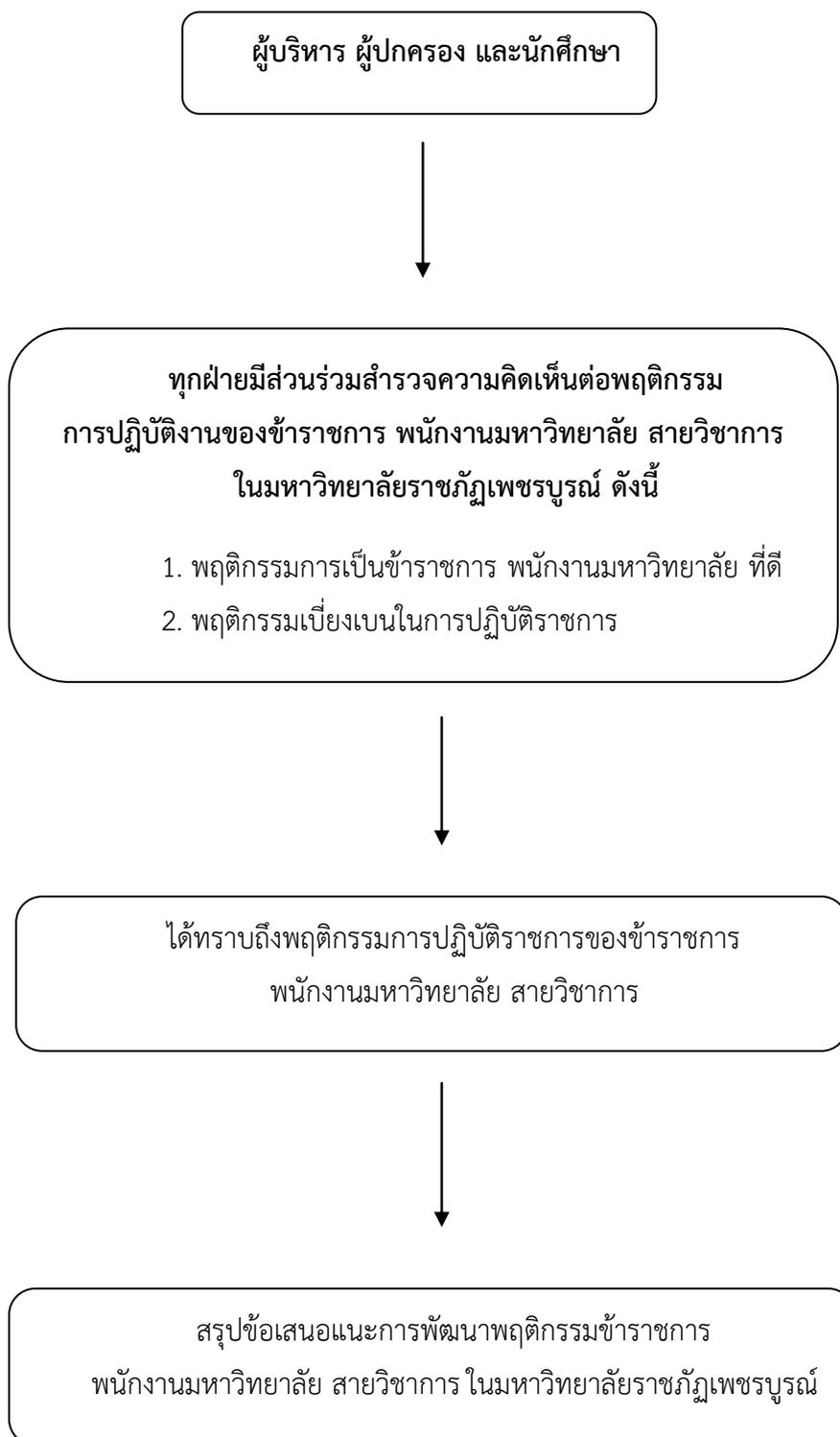
ส่วนที่ 1 พฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ 7) การมีจิตมุ่งบริการ 8) การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม ได้แก่ 1) หย่อนยาน 2) ด้อยประสิทธิภาพ 3) แสวงหาผลประโยชน์ 4) เล่นพรรคเล่นพวก 5) สร้างเรื่อง 6) อาฆาตแค้น 7) สอพลอ 8) เข้าขามเยินขาม

3.2 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ รวมเป็นประชากรจำนวน 135 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 35 คน ผู้ปกครอง จำนวน 50 คน และนักศึกษา จำนวน 50 คน

3.3 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

## 4.กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

## 5.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ได้ทราบถึงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์โดยศึกษาจากพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี และพฤติกรรมเบี่ยงเบน

5.2 ได้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. นโยบายการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
2. แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
3. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ
4. พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน
5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. นโยบายการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

##### 1.1 ด้านการจัดการศึกษา

1.1.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทวิชาต่างๆตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม

1.1.2 ส่งเสริมการผลิตบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม สาขาบริหารธุรกิจ และการจัดการ ภาษาต่างประเทศ และสาขาอื่นตามความต้องการของท้องถิ่น

1.1.3 ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการโดยจัดสภาพแวดล้อมในสถาบันให้เอื้อต่อการแสวงหาความรู้

1.1.4 พัฒนางานด้านวิชาการต่างๆโดยให้มีห้องปฏิบัติการและเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

(1) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้านสารสนเทศระหว่างสถาบันทั้งภายในและต่างประเทศ

(2) ส่งเสริมให้นักศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานจากสถานการณ์จริงอย่างครบวงจร

(3) ส่งเสริมการผลิตให้มีปริมาณเพียงพอมีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรม

##### 1.2 ด้านการวิจัย

1.2.1 ส่งเสริมบุคลากรภายในและภายนอกสถาบันให้มีศักยภาพสูงและมีเจตคติที่ดีในการทำงานวิจัย

1.2.2 พัฒนาสำนักวิจัยให้มีบทบาทในการประสานงานและประสานความร่วมมือระหว่างนักวิจัยด้วยกัน

1.2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรในสถาบันได้ทำงานวิจัยในศาสตร์สาขาต่างๆทุกด้านที่มีผลต่อการพัฒนา

### 1.3 ด้านการบริการวิชาการ

1.3.1 พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

1.3.2 ส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น

1.3.3 พัฒนางานวิชาการให้มีความหลากหลายทั้งในรูปแบบ วิธีการกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้น

เรื่องคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อม

### 1.4 ด้านการปรับปรุงถ่ายทอดเทคโนโลยี

1.4.1 ส่งเสริมให้ศูนย์วิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ทำหน้าที่ตามภารกิจของสถาบัน

1.4.2 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี

1.4.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นเห็นคุณค่า และร่วมมือกันรักษาสีงแวดล้อมรู้จัก

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างชาญฉลาด

### 1.5.ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.5.1 ส่งเสริมให้มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ข้อมูลทางศิลปวัฒนธรรม บูรณาการ การจัดการ

เรียนการสอนและบริการท้องถิ่น

1.5.2 ส่งเสริมให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆในการจัดกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

1.5.3 สนับสนุนให้สถาบันมีการพัฒนาระบบข้อมูลได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ

อุปกรณ์ กระบวนการจัดเก็บข้อมูลด้วยระบบที่ทันสมัย

1.5.4 ส่งเสริมแลกเปลี่ยน เผยแพร่ผลงานทางศิลปวัฒนธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ

### 1.6 ด้านการผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

1.6.1 ผลิตครูที่มีทักษะทางกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่โดย

ประยุกต์ทฤษฎีหลักการกับข้อเท็จจริงในบริบทของสังคมไทย

1.6.2 ส่งเสริมให้นักศึกษามีจิตสำนึกในการรักษาสืบทอดวัฒนธรรมท้องถิ่น

1.6.3 จัดหาบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนเช่น คณิตศาสตร์

1.6.4 ส่งเสริมให้นักศึกษา ครูมีจิตสำนึกในการรักษาสืบทอดศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

### 1.7 ด้านการบริหาร

1.7.1 ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาด้านความรู้ คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มสูงขึ้นสถาบัน

จะสนับสนุนด้วยขวัญและกำลังใจ และสวัสดิการมากขึ้น

1.7.2 จัดหาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการพัฒนาสถาบัน

1.7.3 ปรับปรุงระดับและรูปแบบการบริหารสถาบันแบบมีส่วนร่วมเพื่อมุ่งสู่ความคล่องตัวและ

ความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

1.7.3.1 พัฒนางานบริการเพื่อสนับสนุนกิจการต่างๆของสถาบันให้มีความเพียงพอ

รวดเร็วและถูกต้อง

1.7.3.2 จัดตั้งและพัฒนาเครือข่าย สารสนเทศให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายใน  
ศูนย์สำนัก คณะและระหว่างสถาบัน

1.7.3.3 สนับสนุนให้มีการพัฒนาองค์กรด้านต่างๆทั้งรูปแบบและวิชาชีพดำเนินงานของ  
สถาบัน

## 2.แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล (good governance) คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจการ  
ต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองครองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้ง  
ภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียง  
หลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศิลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่ง  
วิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจาก  
องค์กรภายนอก เป็นต้น

หลักธรรมาภิบาล (ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จากผลการประชุมประจำปี วันที่ 23 ธันวาคม  
2542) ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ คือ

1.หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่  
ยอมรับของสังคม ไม่เลือกปฏิบัติ และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านั้น  
โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรือตามอำนาจของตัวบุคคล

2.หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน โดยมีการให้และการรับข้อมูลที่สะดวก  
เป็นจริง ทันการณ์ ตรงไปตรงมา มีที่มาที่ไปที่ชัดเจนและเท่าเทียมมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้อง  
ชัดเจนได้

3.หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมคิด ร่วมเสนอ  
ความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ในด้านต่าง ๆ เช่น การแจ้งความเห็น การไต่  
สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการร่วมตรวจสอบ และร่วม  
รับผิดชอบต่อผลของการกระทำนั้น

4.หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ได้แก่ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้เป็นการสร้างกลไกให้มี  
ผู้รับผิดชอบ ตระหนักในหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของ  
บ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่  
จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

5.หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า  
เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

6.หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สำนึกในหน้าที่ของตนเอง มีความซื่อสัตย์  
สุจริต จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และเคารพในสิทธิของผู้อื่น

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ประกาศใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2552 ทั้งนี้ เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 มาตรา 279 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมี เนื้อหาสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน มีดังนี้

จริยธรรมข้าราชการพลเรือน มี 10 ประการด้วยกัน คือ

- (1) ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม
- (2) ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
- (3) ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
- (4) ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม
- (5) ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา
- (6) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
- (7) ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (8) ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด
- (9) ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (10) ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล ทำให้ทราบว่า ส่วนราชการจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลายหน่วยงานจะต้องนำแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบริหารคนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพกับงานที่ตนรับผิดชอบ

### 3.แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร

พฤติกรรมองค์กรมาจากการรวมคำสองคำเข้าด้วยกันคือ คำว่า “พฤติกรรม” กับ “องค์กร” พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออก หรือแนวโน้มของปฏิกิริยาที่จะแสดงออกของบุคคลในสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวบุคคลนั้น

คำว่า “พฤติกรรม” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Behavior” ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นไว้หลายความหมาย ดังนี้

โสภณ ชูพิกุลชัย “พฤติกรรม หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่สิ่งมีชีวิตกระทำและบุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้หรือใช้เครื่องมือวัดได้ นอกจากนี้พฤติกรรมมิได้มีความหมายเฉพาะแต่การแสดงออกทางด้านร่างกายภายนอกแต่อย่างเดียว แต่รวมถึงการกระทำหรือกิจกรรมภายในความรู้สึกนึกคิดด้วย”

ประภาเพ็ญ สุวรรณ “พฤติกรรม หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดที่มนุษย์กระทำ ไม่ว่าจะสิ่งนั้นจะสังเกตเห็นหรือไม่ เช่น การทำงานของหัวใจ การทำงานของกล้ามเนื้อ การเดิน การพูด การคิด ความรู้สึก ความชอบ ความสนใจ เป็นต้น”

มัวร์เฮด และ กริฟฟิน ( Moorhead and Griffin, 1995 : 4 ) ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การว่า เป็นการศึกษากิจกรรมของมนุษย์ในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมนุษย์กับองค์การ และตัวองค์การเอง ซึ่งการศึกษาทั้ง 3 ด้านดังกล่าว จะทำให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมองค์การในภาพรวม

สมยศ นาวิการ ( 2543 : 14 ) ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การว่า เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบของบุคคล กลุ่มและโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมภายในองค์การ

จากคำนิยามข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมองค์การ หมายถึง การกระทำของสิ่งมีชีวิตที่อยู่ในองค์การ และทำงานร่วมกัน ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้หรือวัดได้โดยการใช้เครื่องมือ

#### 4.พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2544) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันพบว่าคอร์รัปชันในวงราชการไทยพบว่าพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการไม่ใช่คอร์รัปชัน แต่เป็นพฤติกรรมที่ก่อเหตุให้เกิดคอร์รัปชันมากขึ้นหรือน้อยลงในวงราชการ เปรียบเสมือนระดับภูมิคุ้มกันของร่างกายซึ่งเป็นฐานทำให้คนเจ็บป่วยเมื่อมีโรคภัยไข้เจ็บหรือมีร่างกายไม่แข็งแรง พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ แบ่งออกได้ 8 กลุ่ม คือ

(1) หย่อนยาน ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้ : ขาดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบ, ขาดปฏิภาณ, ด้อยคุณภาพ, ไม่รู้ร้อนรู้หนาว, หยิบโย่ง เหยียบขี่ไถไม่ฝ่อ, ออกนอกกลุ่มนอกทาง, ไม่เอาใจใส่ต่อคุณภาพผลงาน, วางตัวไม่เหมาะสม, ไม่หาวิธียุติปัญหา, ขาดความคงเส้นคงวา ไม่สม่ำเสมอ, ขาดระเบียบวินัย, ไม่ให้ความสะดวก, ไม่ตัดสินใจ, ขาดความยุติธรรมขาดความรู้ความสามารถ, ขาดความเมตตากรุณา, ไม่ยอมทำงาน, มีการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกัน ทำงานไม่ตรงกับความรู้อาจความสามารถ, หย่อนยานทางศีลธรรม, ขาดความกล้าหาญในการทำงาน, ผัดวันประกันพรุ่ง, มีข่าวสารข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

(2) ด้อยประสิทธิภาพ ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้ : ขาดความคิดริเริ่ม, ขาดจินตนาการ, ขาดความคิดสร้างสรรค์ หรือการไม่ยอมทดลองสิ่งใหม่ๆ, ขาดวิสัยทัศน์, ขาดการประสานงาน, หย่อนยานทางศีลธรรม, ขาดความน่าเชื่อถือ มีวิกฤตศรัทธา, ขาดความผูกพันในงาน, ขาดตัวชี้วัดผลงาน, ลังเลใจ/ไม่กล้าที่จะตัดสินใจ, ขาดภาวะผู้นำ, ขาดความเป็นมืออาชีพ, ลังเลใจ/ไม่กล้าที่จะรับผิดชอบ

(3) แสวงหาผลประโยชน์ ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้ : ชอบหลอกลวง มีการฉ้อโกง, ชอบกระทำความผิด, แสวงหาประโยชน์จากผู้อื่น, ชอบประพฤตชั่ว, ประพฤติตนเยี่ยงกลุ่มโจรในการทำงาน, เจ้าเล่ห์, สมคบกันกระทำความผิด, กดขี่ รังแก, ชอบทำผิดกฎระเบียบ, ชอบข่มขู่ผู้อื่น, ขัดแย้งในผลประโยชน์ ไม่แยกของๆ ตนกับของราชการ, มีการเติมแต่งบัญชีเพื่อเบิกจ่ายเงินที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง, ชอบลักขโมย

(4) เล่นพรรคเล่นพวก ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้ : ไม่ตรงไปตรงมา, ชอบของฝากของกำนัล, มุ่งเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัว, ใช้ลูกเล่น หลอกล่อเอาประโยชน์, ส่อทุจริต, อกติ ลำเอียง, เล่นพรรคเล่นพวก ใช้ระบบอุปถัมภ์, ให้สิทธิพิเศษแก่ญาติมิตร, มีการใช้อำนาจ อำนาจหน้าที่ และตำแหน่งในทางที่มีชอบ, ขาดการหักห้ามใจ ไม่อดทนต่อสิ่งเย้าใจ

(5) สร้างเรื่อง ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้ : ชอบทำอะไรยุ่งยากโดยไม่จำเป็น, ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่น, ทำพอเป็นพิธี ขาดความจริงจัง, ทำงานที่ไม่มีความจำเป็น, ทำงานวนไปเวียนมา, ทำงานที่ไม่สมเหตุผล, ยึดเป้าหมายรองมาเป็นเป้าหมายหลัก, กลบเกลื่อนปัญหา เบี่ยงเบนปัญหา, ทำงานแบบถ่วงงาน, ปฏิบัติงานไม่ได้ตามมาตรฐาน, ทำให้งานชะงัก, มีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน, เกรงครัดหรือหละหลวม เกินพอดี, ล่าช้า ไม่ทันการณ์, หวงแหนเขตอิทธิพลของตนเอง, ชอบทำในสิ่งที่ไร้ประโยชน์, ไม่มีผลงานปรากฏเป็นชิ้นเป็นอัน, ให้ความสำคัญส่วนย่อยยิ่งกว่าส่วนรวม, การทำอะไรที่เข้าใจยาก, ทำเป็นลึกลับ เคลือบคลุม, ทำงานเสมือนอยู่อยู่ตลอดเวลา, เต็มไปด้วยความสูญเปล่า, ปฏิบัติงานล่าช้า, ไม่อยากให้ผู้อื่นเข้ามาตรวจสอบ, สะเพร่า ไม่ระมัดระวัง, มีพิธีกรรม พิธีรีตอง มากเกินไป, ไม่ยืดหยุ่น, เหมินห่างจากผู้คน และประชาชน, ชอบทำเป็นทางการจนเกินไป

(6) อาฆาตแค้นประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้ : ชอบขัดขวางผู้อื่น, เจตนาร้าย ใส่ร้ายผู้อื่น, มองโลกในแง่ร้าย, มีการแก้แค้นแบบตาต่อตา ฟันต่อฟัน, ชอบสอดแนมคนอื่น, ชอบเข้าไปแทรกแซงเรื่องของคนอื่น, ทำอะไรรุนแรงเกินกว่าเหตุ, อาฆาตมาดร้ายต่อผู้อื่น จ้องแค้น, มีความผิดปกติทางจิตหวาดระแวง, กำกับบุเล้งานด้วยการมุ่งแต่จะลงโทษถ่ายเดียว, มีอาการโรคประสาท

(7) สอพลอ ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้ : ไม่สุภาพ, ปดแข็ง ปดขำแย่งผลประโยชน์, ชอบแสดงละคร ผักชีโรยหน้า, ประจบประแจง

(8) เข้าขามเย็นขาม ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้ : หมดไฟ หมดกำลังใจ เสื่อมถอย เฉา, ทำงานเข้าขามเย็นขาม เฉื่อยชา, ย่ำอยู่กับที่ ไม่ชวนชววย, เจ้าหน้าที่เบื้องาน เบื่อโลก

สรุปว่าการศึกษเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ จะสามารถทำนายพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกื้อกูลให้เกิดคอร์รัปชันมากขึ้นหรือน้อยลงในวง ราชการ เพื่อเป็นการทราบระดับภูมิคุ้มกันของข้าราชการในปัจจุบัน จากการศึกษาเอกสาร ผู้วิจัยจึงได้นำ พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และกั ได้นำพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกื้อกูลให้ เกิดคอร์รัปชันมากขึ้นหรือน้อยลงในวงราชการ มาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อ พัฒนาของข้าราชการ

## 5 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

5.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556

ได้มีการปรับปรุง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับ พนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้การบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ประกาศใช้ ณ วันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2556 ลงนาม โดย นายวิศัลย์ โฆษิตานนท์ ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 65/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และมาตรา 18 (2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในคราวประชุมครั้งที่ 8/2556 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2556 จึงมีมติออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับ พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551

(2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับ พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552

(3) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับ พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2555

ข้อ 4 ในข้อบังคับนี้

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

“ก.อ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กระทรวงศึกษาธิการ

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน ศูนย์ หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

“ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น” หมายความว่า ผู้เป็นหัวหน้าหน่วยงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดและมีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานมหาวิทยาลัยในหน่วยงานนั้น

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป หรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยหรือจากกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินที่มหาวิทยาลัยจ่ายให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เป็นค่าตอบแทนการทำงานเป็นรายเดือน ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนโดยวิธีใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือเงิน หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่มหาวิทยาลัยหักไว้หรือจ่ายเพิ่มเติมให้แก่พนักงานเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างที่พนักงานมหาวิทยาลัยทำไว้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์เพื่อทำงานในมหาวิทยาลัย

“ปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาการจ่ายเงินงบประมาณระหว่างวันที่ 1 ตุลาคมถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป

ข้อ 5 การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ การใดที่ยังมิได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของทางราชการ หรือตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ 6 ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจตีความวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้ข้อบังคับนี้ คำวินิจฉัยของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด และมีอำนาจออกระเบียบ ประกาศของมหาวิทยาลัยได้ตามความจำเป็นและเห็นสมควร

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 7 ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยที่เรียกโดยย่อว่า “ก.บ.ม.” ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์มีอำนาจและหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย

ข้อ 8 ก.บ.ม. นอกจากมีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว ให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วย

(1) เสนอแนะนโยบายและแผนการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการออกระเบียบหรือประกาศมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

- (3) พิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การจำแนกตำแหน่งอัตรา เงินเดือน แต่ละตำแหน่ง และจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย
- (4) พิจารณาการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งที่ต้องเสนอเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา
- (5) พิจารณาดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เว้นแต่การสรรหาบุคคลตามข้อ 21 วรรคสอง ให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา
- (6) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องจรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (7) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

## หมวด 2

### พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 9 พนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งเป็นสองประเภท ดังนี้

- (1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
- (2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ข้อ 10 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

- (1) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (2) เป็นผู้เสื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

- (1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
- (2) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.
- (3) ป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น
- (4) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (5) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

- (8) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากมหาวิทยาลัย หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (9) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น หรือตามข้อบังคับนี้
- (10) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ
- (11) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น เว้นแต่การจ้างเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ
- (12) เป็นผู้ออกรากราชการตามโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต
- (13) คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในประกาศ การสรรหาหรือการคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็นหรือเหมาะสมกับภารกิจของมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่เห็นสมควร ก.บ.ม. อาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้นหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ 11 ให้มหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. กำหนดกรอบอัตราค่า ล้างและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยโดยแสดงประเภท ชื่อสายงาน ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและจำนวนตำแหน่ง เสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

ข้อ 12 การกำหนดตำแหน่งที่จะบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย ในหน่วยงานใดจะมีตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างไร ให้ ก.บ.ม. กำหนดภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากงบประมาณหรือจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงลักษณะ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานเป็นหลักให้ ก.บ.ม. นำกรอบอัตราค่าล้างที่สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย โดยอนุโลม

ข้อ 13 เครื่องแบบพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

### หมวด 3

#### ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 14 พนักงานมหาวิทยาลัย มีตำแหน่งดังนี้

- (ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

- (1) ศาสตราจารย์
- (2) รองศาสตราจารย์
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (4) อาจารย์
- (5) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ดำเนินการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราช ภัฏเพชรบูรณ์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการมาใช้บังคับโดยอนุโลม

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ดังนี้

- (1) อธิการบดี
- (2) รองอธิการบดี
- (3) คณบดี
- (4) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (5) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (6) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (7) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองหรือตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (8) หัวหน้างานหรือเทียบเท่า หรือภายในสถาบัน สำนัก ศูนย์ สำนักงานอธิการบดี หรือหน่วยงานอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งปฏิบัติการหลักของสถาบันอุดมศึกษา
- (9) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนดการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามกฎหมายมหาวิทยาลัยราชภัฏ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์เกี่ยวกับวิธีการสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งนั้น

โดยอนุโลมตำแหน่งใดซึ่งยังไม่มีข้อบังคับหรือระเบียบกำหนดวิธีการ สรรหาบุคคลเพื่อดำรง ตำแหน่งนั้น ให้มหาวิทยาลัยออกระเบียบหรือประกาศกำหนดวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น โดยความเห็นชอบจาก ก.บ.ม.

(ค) ตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (1) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (2) ระดับเชี่ยวชาญ
- (3) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (4) ระดับชำนาญการ
- (5) ระดับปฏิบัติการ

(ง) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

- (1) ระดับชำนาญงานพิเศษ
- (2) ระดับชำนาญงาน
- (3) ระดับปฏิบัติงาน

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตาม (ค) (1) (2) (3) (4) และ (ง) (1) (2) ให้มหาวิทยาลัยออกระเบียบกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ โดยความเห็นชอบจาก ก.บ.ม.

#### หมวด 4

#### การจ้างและการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ 15 การสรรหาบุคคลเพื่อจ้างและบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

- (1) การสอบแข่งขัน
- (2) การคัดเลือก
- (3) วิธีการอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

มหาวิทยาลัยอาจมอบอำนาจให้ส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่ง หรือหลายส่วนราชการดำเนินการสรรหาตามวรรคหนึ่งก็ได้หลักเกณฑ์การสอบแข่งขัน การคัดเลือก หรือวิธีการอื่นให้เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

ข้อ 16 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องทำ สัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย โดยทำสัญญาเป็นสามระยะเวลา ดังนี้

- (1) ระยะเวลาหนึ่ง ทำสัญญากำหนดระยะเวลาสี่ปี ในปีแรกให้เป็นเวลาทดลองปฏิบัติงานหนึ่งปีเมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้วให้ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างต่อไป
- (2) ระยะเวลาสอง เมื่อผ่านการประเมินการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างระยะที่หนึ่งแล้ว ให้ทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาแปดปี และในระหว่างระยะที่สองนี้ ตำแหน่งวิชาการ จะต้องดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือต้องมีคุณวุฒิปริญญาเอกอย่างใดอย่างหนึ่ง และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตำแหน่งประเภททั่วไป จะต้องดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- (3) ระยะเวลาสาม เมื่อผ่านการประเมินการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างระยะที่สองแล้ว ให้ทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานไปจนถึงปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ มหาวิทยาลัยอาจจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติงานบางเวลา หรือตามภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง

เป็นการชั่วคราว หรือตามโครงการใดโครงการหนึ่งก็ได้ โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.บ.ม.และให้ทำสัญญาจ้างคราวละไม่เกินหนึ่งปี

ข้อ 17 เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจอนุมัติให้มหาวิทยาลัยจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีขึ้นไปแต่ไม่เกินหกสิบห้าปี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ โดยทำสัญญาจ้างเป็นรายปี แต่ทั้งนี้ต้องมีการตรวจสอบสภาพร่างกายและจิตใจเพื่อแสดงว่าบุคคลนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีผลงานทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไปสำหรับสายงานวิชาการหรือระดับชำนาญการพิเศษ สำหรับสายงานวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ 18 หลักเกณฑ์การทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบจาก ก.บ.ม.

ข้อ 19 ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และทำสัญญาจ้างตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบจาก ก.บ.ม.คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งอย่างน้อยต้องระบุประเภท ชื่อสายงาน ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่งเลขที่ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนไว้ในบัญชีแนบท้ายคำสั่งด้วย

ข้อ 20 ในกรณีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยใด มีความจำเป็นและอาจเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย ก.บ.ม. จะกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น หาหลักประกันสัญญาโดยมีบุคคลค้ำประกัน หรือหลักทรัพย์เป็นประกันก็ได้

#### หมวด 5

#### เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

-----

ข้อ 21 ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ได้รับเงินเดือนแรกบรรจุตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ให้พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา คุณวุฒิ ความสามารถ ผลงาน ประสบการณ์หรือความขาดแคลนในสาขาวิชาชีพนั้นมหาวิทยาลัยอาจบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานเฉพาะด้านอันจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างยิ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุก็ได้ โดยความเห็นชอบจาก ก.บ.ม.

ข้อ 22 พนักงานมหาวิทยาลัย อาจได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มเติมจากเงินเดือนได้ตำแหน่งใดจะได้รับเงินประจำ ตำแหน่งเท่าใด ให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบจาก ก.บ.ม.

ข้อ 23 พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนหรือกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับเงินเดือนถึงอัตราสูงสุดในตำแหน่งนั้น ให้ ก.บ.ม. กำหนดค่าตอบแทนพิเศษโดยความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย และจัดทำ เป็นประกาศของมหาวิทยาลัยทั้งนี้โดยพิจารณาจาก

- (1) ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากภาระงานขั้นต่ำที่ได้รับมอบหมาย
- (2) คุณวุฒิหรือประสบการณ์ในสาขาที่ขาดแคลน
- (3) เหตุผลและความจำเป็นอื่นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ 24 การเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้เลื่อนได้ปีละสองครั้ง ดังนี้

- (1) ครั้งที่หนึ่งเลื่อนเมื่อสิ้นรอบการประเมินครั้งที่หนึ่ง
- (2) ครั้งที่สองเลื่อนเมื่อสิ้นรอบการประเมินครั้งที่สอง

การเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งต้องไม่เกินวงเงินของครั้งนั้นและไม่เกินอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งนั้นพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน ไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง

ข้อ 25 พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด

ข้อ 26 หลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราในการจ่ายเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนพิเศษ และการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าเบี้ยประชุม ตามความในหมวดนี้ให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบจาก ก.บ.ม.

#### หมวด 6

#### สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

-----

ข้อ 27 พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับสวัสดิการประกันสุขภาพจากสวัสดิการรักษายาบาล ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ 28 ให้มหาวิทยาลัยจัดระบบสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

- (1) สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลและการตรวจสุขภาพประจำปี
- (2) สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (3) สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์
- (4) สวัสดิการเงินบำเหน็จ
- (5) สวัสดิการอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจัดสวัสดิการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบจาก ก.บ.ม.

ข้อ 29 พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามระเบียบมหาวิทยาลัยว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยความเห็นชอบจาก ก.บ.ม.

ข้อ 30 มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิประโยชน์ ดังนี้

- (1) สิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา
- (2) สิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- (3) สิทธิได้รับเบี้ยประชุม
- (4) สิทธิการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- (5) สิทธิอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนดหลักเกณฑ์และการได้รับสิทธิประโยชน์ตามวรรคหนึ่งให้

เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ 31 ให้มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดินในหมวดเงินต่างๆ ที่สามารถดำเนินการได้ตามระเบียบของทางราชการ หรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย นำมาจัดตั้งเป็นกองทุนเพื่อใช้เป็นเงินเดือน เงินสวัสดิการ เงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง เงินพัฒนาวิชาการ หรือเงินค่าใช้จ่ายอื่นหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกองทุน ให้จัดทำเป็นระเบียบมหาวิทยาลัย

#### หมวด 7

#### วัน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุดและวันลา

ข้อ 32 วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ วันหยุดประเพณี ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนด วันเวลาปฏิบัติราชการ และวันหยุดราชการ เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญาจ้างบางเวลา หรือตามภารกิจ หรือตามโครงการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

ข้อ 33 การลาของพนักงานมหาวิทยาลัยมี 10 ประเภท ได้แก่

- (1) การลาป่วย
- (2) การลากิจส่วนตัว
- (3) การลาคลอดบุตร
- (4) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรและภริยาหลังคลอด
- (5) การลาพักผ่อนประจำปี
- (6) ลาทำหมัน
- (7) การลาอุปสมบท ลาบวชชีพรามณ์ หรือเพื่อไปประกอบพิธีฮัจย์
- (8) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (9) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย
- (10) การลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

การลาป่วยที่เจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ไม่ถือว่าเป็นการลาป่วยตามข้อบังคับนี้ให้ถือว่าเป็นวันทำงาน แต่หากเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้เกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน มหาวิทยาลัยอาจบอกเลิกสัญญาได้หลักเกณฑ์ และวิธีการลา ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนพิเศษระหว่างลา ให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบจาก ก.บ.ม.เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการปฏิบัติงานให้ในวันหยุด วันลาตามข้อบังคับนี้รวมเป็นระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้วย

## หมวด 8

## การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

-----

ข้อ 34 ให้หัวหน้าหน่วยงานแต่ละระดับพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละประเภทแต่ละตำแหน่งนั้นด้วย

ข้อ 35 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีการพัฒนาดังนี้

- (1) การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การประชุมสัมมนา
- (2) การปฏิบัติงานวิจัย
- (3) การปฏิบัติงานบริการทางวิชาการ
- (4) การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (5) การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ
- (6) การอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสม มหาวิทยาลัยอาจกำหนดเพิ่มเติมได้หลักเกณฑ์และ

วิธีการในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตาม ก.บ.ม. กำหนดโดยทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

## หมวด 9

## วินัย การรักษาวินัย และจรรยาบรรณ

-----

ข้อ 36 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ 37 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ 38 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียรและดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงพนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการมติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของทางราชการการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ มติ

คณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 39 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิด ข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือเป็นการรายงานเท็จด้วยการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 40 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกันการกลั่นแกล้ง การดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักเรียน นักศึกษาหรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 41 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนการกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ 42 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ 43 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วการกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 44 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยจรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากร

ข้อ 45 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บนให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 46 ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด 10 ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งพนักงานมหาวิทยาลัยในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 47 โฆษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

หมวด 10

การดำเนินการทางวินัย

-----

ข้อ 48 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัยหรือความปรากฏต่ออธิการบดี หรือผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยให้อธิการบดี หรือผู้บังคับบัญชาตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลันและต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

ข้อ 49 กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้าเป็นเวลาไม่เกินสามเดือนหรือลดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้าของเงินเดือนขณะนั้น

ข้อ 50 กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก โดยความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ 51 ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ 52 หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้ที่มีอำนาจในการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และผลแห่งการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษทางวินัย

หมวด 11

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

-----

ข้อ 53 ให้มหาวิทยาลัยประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อประกอบการต่ออายุสัญญาจ้าง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือเพื่อประโยชน์อื่นในการบริหารงานบุคคล โดยให้ประเมินประจำปีละสองรอบ ดังนี้

(1) รอบที่หนึ่งระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

(2) รอบที่สองระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

ข้อ 54 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยจะไม่ต่ออายุสัญญาจ้างหรือเลิกจ้างพนักงานผู้นั้น เพราะเหตุไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อ 55 กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีข้อผูกพันต้องปฏิบัติงานเพื่อخذใช้นี้ทุนหรือเงินทุนการลาศึกษาต่อกีดี หรือการอื่นก็ดี ไม่ว่าข้อผูกพันนั้นจะทำ สัญญาเป็นหนังสือหรือไม่ก็ตามไม่ผ่านการประเมินและไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง หรือไม่ผ่านการประเมินและมีคำสั่งเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นไม่พ้นความรับผิดชอบตามข้อผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ 56 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์มาใช้บังคับโดยอนุโลม

#### หมวด 11

#### การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

-----

ข้อ 57 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือนมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.อ.ม. ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ 58 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ 59 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกเลิกจ้างหรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้บังคับบัญชาหรืออธิการบดี ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.อ.ม. ภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือวันทราบเหตุแห่งการกระทำ หรือได้รับคำสั่งหากคำวินิจฉัยของ ก.อ.ม. ยังไม่เป็นที่พอใจให้ร้องทุกข์ต่อสภามหาวิทยาลัยภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยของ ก.อ.ม.

ข้อ 60 ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งเลิกจ้าง ดำเนินการแก้ไขคำสั่งลงโทษ หรือการสั่งเลิกจ้างให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.อ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณีโดยเร็ว

ข้อ 61 การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ 57 ข้อ 58 การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ตามข้อ 59 ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การอุทธรณ์และการพิจารณาโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง หรือ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือเหตุคับข้องใจ

ข้อ 62 หลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

## หมวด 13

## การฟื้นฟูสภาพพนักงานมหาวิทยาลัย

-----

ข้อ 63 พนักงานมหาวิทยาลัยฟื้นฟูสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 10
- (4) สิ้นสุดสัญญาจ้างหรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง
- (5) สิ้นปีงบประมาณในปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (6) มีคำสั่งเลิกจ้างตามข้อ 65
- (7) ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
- (8) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ตามข้อ 54

ข้อ 64 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยยื่นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของตน และให้ผู้บังคับบัญชาผู้นั้นเสนอหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงอธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายพิจารณาภายในเจ็ดวัน นับแต่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้รับหนังสือลาออก เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงถือว่าพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่กำหนดในคำสั่งกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกเพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อไปสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาองค์กรท้องถิ่น หรือผู้บริหารองค์กรท้องถิ่นให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นอย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก และให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นดังกล่าวเสนอหนังสือลาออกต่ออธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายโดยเร็วเมื่ออธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายได้รับหนังสือขอลาออกแล้ว ให้มีคำสั่งอนุญาตให้ลาออกตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออกในกรณีมีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย จะอนุญาตให้พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ประสงค์จะลาออก ยื่นหนังสือลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก็ได้

ข้อ 65 อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติงานในหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ
- (2) หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ บกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมในตำแหน่งหน้าที่
- (3) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับดีสองครั้งติดต่อกัน
- (4) จำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด
- (5) ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำ ผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่สภามหาวิทยาลัยมีมติว่าถ้าให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

ข้อ 66 เพื่อประโยชน์ทางราชการ มหาวิทยาลัยอาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานมหาวิทยาลัยอ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใดๆ ในการนี้มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

ข้อ 67 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำการก่อให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยในระหว่างปฏิบัติงานอันจะต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหาย หรือเงินค่าสินไหมทดแทนในความเสียหายนั้น เว้นแต่เป็นความเสียหายที่เกิดจากเหตุสุดวิสัย หรือได้รับการยกเว้นโดยกฎหมาย แม้พนักงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไปแล้ว ก็ยังต้องชดเชยค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทนนั้น ในการนี้มหาวิทยาลัยอาจหักเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง เงินประกันการทำงาน หรือเงินอื่นใดที่พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับจากมหาวิทยาลัย เพื่อชำระเป็นค่าเสียหาย หรือค่าสินไหมทดแทนดังกล่าวได้

#### หมวด 14

##### การนับระยะเวลา

ข้อ 68 การนับระยะเวลาตามข้อบังคับนี้ สำหรับเวลาเริ่มต้นให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้น เป็นวันเริ่มนับระยะเวลา เว้นแต่จะเริ่มทำการในวันนั้นก็ให้นับตั้งแต่วันเริ่มทำการในวันนั้นเป็นต้นไป ส่วนเวลาสิ้นสุดถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดทำการให้นับวันที่เริ่มทำการใหม่ต่อจากวันที่หยุดทำการนั้นเป็นวันสุดท้ายของระยะเวลา

##### บทเฉพาะกาล

ข้อ 69 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 และยังคงปฏิบัติงานอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับให้ผู้นั้นเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ 70 บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ข้อกำหนด กรอบอัตราค่าจ้าง มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง หรือกรณีอื่นใด ซึ่งได้ออกโดยอาศัยอำนาจตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ซึ่งใช้อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับโดยอนุโลมไปพลางก่อนเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้จนกว่าจะได้มีการออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ข้อกำหนดตามข้อบังคับนี้

5.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2554

โดยที่เป็นการเห็นสมควรให้มีข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลใหม่ ตามที่ ก.พ.อ. ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประกาศใช้ ณ วันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2554 โดยลงนามรองศาสตราจารย์ ดร.สมพร ไชยะ ตำแหน่งอุปนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 18 ( 2) และ (13) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกอบกับความในมาตรา 10 และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในคราวประชุม ครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2554 จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2554”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2554 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้

“ข้าราชการพลเรือน” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สถาบัน สำนัก ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และให้หมายความรวมถึงสำนักงานอธิการบดีด้วย

“คณะกรรมการกลั่นกรอง” หมายความว่า คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการ” หมายความว่า การประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานแบ่ง หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมินและพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามสมรรถนะที่สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์กำหนดในข้อบังคับนี้

ข้อ 4 ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ให้มหาวิทยาลัยนำไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่นการแต่งตั้งการเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การต่อเวลาปฏิบัติราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัล

ประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ หรือมหาวิทยาลัยจะนำไปประกอบการพิจารณาเรื่องอื่น ๆ ตามมหาวิทยาลัยเห็นสมควรก็ได้

ข้อ 5 การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละสองรอบ รอบละหกเดือนโดยกำหนดให้

รอบที่หนึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่าง วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม  
รอบที่สองเป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน

ข้อ 6 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนได้แก่

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ประเมินอธิการบดี
- (2) อธิการบดี ประเมินรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
- (3) คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีประเมินข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งในสังกัด

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการบดีให้คณะกรรมการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวน 5 คน พิจารณาทำการประเมินในเบื้องต้น นำเสนอต่อผู้ประเมินตามวรรคหนึ่ง(1)

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนตามวรรคหนึ่ง (2) ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการตามที่เห็นสมควรจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ขึ้นพิจารณาทำการประเมินเบื้องต้น แล้วนำเสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผู้ประเมินตามวรรคหนึ่ง(2)

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนตามวรรคหนึ่ง (3) ให้ผู้ประเมินแต่งตั้งคณะกรรมการมีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยคณะกรรมการอย่างน้อยต้องแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีหน้าที่มอบหมายงานและกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ขึ้นพิจารณาทำการประเมินในเบื้องต้นและนำเสนอผลการประเมินผู้ประเมินตามวรรคหนึ่ง (3)

ข้อ 7 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินสององค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมของการปฏิบัติราชการ โดยสัดส่วนคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละเจ็ดสิบ และพฤติกรรมของการปฏิบัติราชการให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละสามสิบ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 โดยองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้มีสัดส่วนคะแนนตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ 8 ในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็นห้าระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	คะแนนร้อยละ 90-100
ระดับดีมาก	คะแนนร้อยละ 80-89
ระดับดี	คะแนนร้อยละ 70-79



ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(4) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาและแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงานและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(5) ให้ผู้ประเมินจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานของตน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนนั้น ก่อนนำเสนอต่ออธิการบดี

(6) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการหาพยานบุคคลลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

(7) ให้มหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องและชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ในการประเมินรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ 13 ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุอันสมควร ก.บ.ม.อาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยก็ได้

ข้อ 14 ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ ในกรณีเกิดปัญหาการใช้ข้อบังคับนี้ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด

## 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รวีวรรณ บัณฑิตธรรมกุล (2546) ศึกษาวิธีการบริหารจัดการที่ดีในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชน พบว่า การมีระบบการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานทุกระดับอย่างมีแบบแผน มีเป้าหมาย มีการรายงานและติดตามผล และมีวิธีการจูงใจอย่างเป็นระบบ การสร้างระบบสื่อสารที่ดีทั่วทั้งองค์กรและการสนับสนุนจากผู้บริหาร ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจการต่างๆ ตามความถนัดและพึงพอใจของพนักงาน กิจกรรมเหล่านี้ก่อให้เกิดการปรับปรุงระบบการบริหารโดยรวม นอกจากนี้การที่

ผู้บริหารให้ความสำคัญในกิจกรรมการปรับปรุงคุณภาพต่างๆ อย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

นายพิพัฒน์ จตุรโกมล(2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สืบสวน : ศึกษาเฉพาะข้าราชการกองบังคับการตำรวจนครบาลที่ 9 พบว่า ระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สืบสวน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลและปัจจัยด้านเทคโนโลยี

น้ำอ้อย สท้านไผท (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติต่อนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของ องค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลตำรวจ พบว่าบุคลากรทางการแพทย์มีทัศนคติต่อนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การอยู่ใน ระดับปานกลาง มีพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ และมีความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การในระดับสูง บุคลากรทางการแพทย์ระดับบริหารและระดับปฏิบัติการมีทัศนคติต่อนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกัน บุคลากรทางการแพทย์ระดับบริหารมีพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรทางการแพทย์ระดับปฏิบัติการ บุคลากรสายงานสนับสนุน มีทัศนคติต่อนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรสายงานหลัก บุคลากรทางการแพทย์สายงานสนับสนุน และบุคลากรสายงานหลัก มีพฤติกรรมเป็น พนักงานที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ทัศนคติต่อนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึด มั่นผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

รัตนะ บัวสนธ์ (2556)ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คอรัปชั่นในวงการการศึกษาของไทย : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีผลกระทบ การคอรัปชั่นในวงการการศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างอยู่ในระดับน้อยและระดับปานกลาง ในกรณีการให้ความหมายการจัดกลุ่มลักษณะการกระทำนั้นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความหมายการจัดกลุ่มลักษณะการกระทำเป็นการกระทำคอรัปชั่นและประพตมิชอบ สำหรับสาเหตุ แรงจูงใจ และพฤติกรรมการคอรัปชั่นนั้นพบว่ามีสาเหตุ แรงจูงใจ ที่กระทำการคอรัปชั่นได้แก่ค่านิยมในการดำเนินชีวิต การได้รับโอกาสให้กระทำ การยอมรับทางสังคม เป็นต้น ทั้งนี้พฤติกรรมคอรัปชั่นประกอบด้วยพฤติกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ค่าพัสดุรายหัวนักเรียน การจัดซื้อนมในโครงการอาหารเสริมนมและการจัดซื้ออาหารในโครงการอาหารกลางวัน เป็นต้น จากการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การกระทำคอรัปชั่นของบุคคลในวงการการศึกษา เกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุและสามารถกระทำการคอรัปชั่นได้หลายแบบ ดังนั้นหน่วยงานทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดวิธีการหาทางป้องกันและแก้ไขให้สอดคล้องกับสาเหตุของการเกิดคอรัปชั่นนั้น

ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การป้องกันการทุจริต คอร์รัปชันในหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า ด้วยเทคนิคการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและการใช้ดัชนีชี้วัดความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชัน” พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาลในหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หลักนิติธรรม รองลงมาคือ หลักความคุ้มค่าและหลักสำนึกรับผิดชอบ ตามลำดับ และมีประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “น้อย” ได้แก่ หลักคุณธรรมเมื่อแยกพิจารณาในรายละเอียดของตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า จะพบว่า ในด้านของหลักนิติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ กฎระเบียบของหน่วยงานมีความถูกต้องตามกฎหมาย รองลงมาคือ หน่วยงานมีความผูกพันต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆ และหน่วยงานมีการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคลากรและประชาชน ตามลำดับ และมีประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “มาก” คือ หน่วยงานมีการกำหนดขอบเขตการใช้อำนาจอย่างชัดเจน ส่วนประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “น้อย” คือ กฎหมายที่กำหนดโทษของหน่วยงานเป็นไปตามหลักกฎหมาย

จุฑามาศ ปานสมบุญ (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยเชิงจิตด้านความอยู่รอด ปัจจัยเชิงจิตด้านความต้องการความสัมพันธ์และปัจจัยเชิงจิตด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต ในด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยเทียบกับปีที่ผ่านมาด้านการมาทำงานสาย/ขาดงาน ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ต่ำในทิศทางเดียวกัน

ปัทิตตา สันหมักดี (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บีแอนดีอี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับการจูงใจในปัจจัยด้านการจูงใจ ERG โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีการจูงใจอยู่ในระดับดีคือ ความต้องการความเจริญก้าวหน้าและความต้องการเพื่อความอยู่รอด มีการจูงใจในระดับปานกลาง คือ ความต้องการมีสัมพันธภาพ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบอีกว่า

1. ปัจจัยจูงใจ ERG ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพและปัจจัยจูงใจของ McGregor สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ได้ร้อยละ 49.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยจูงใจ ERG ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพและปัจจัยจูงใจของ McGregor สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงานของพนักงาน ในทิศทางเดียวกัน ได้ร้อยละ 19.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.ปัจจัยจิตใจ ERG ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มในการทำงานต่อไปของพนักงาน ในทิศทางตรงกันข้าม ได้ร้อยละ 33.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จินทนา ประสงค์ศิลป์กุล (2547) ศึกษาแรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สายงานระบบ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับมาก และด้านโอกาสความก้าวหน้าในระดับน้อย ส่วนพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับพนักงานที่มีเพศและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่า แรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจกับความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจมาก จะทุ่มเทให้กับการทำงานมาก อีกทั้งยังมีความจงรักภักดีต่อธนาคารมากด้วย

ศิริกุล รัตนสุวรรณชัย (2548) ศึกษาถึงทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร จากการวิจัยพฤติกรรมการทำงานของพนักงานกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับดีและมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกละและการรับรู้ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกละ ด้านการรับรู้ในทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับดีและมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกละในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ในทิศทางเดียวกัน

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลตามลำดับหัวข้อ ต่อไปนี้

#### 1.กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ รวมเป็นประชากรจำนวน 135 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 35 คน ผู้ปกครอง จำนวน 50 คน และนักศึกษา จำนวน 50 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

#### 2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเป็นจำนวน 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นการตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักศึกษา ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 พฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ 7) การมีจิตมุ่งบริการ 8) การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม ได้แก่

1) หย่อนยาน 2) ด้อยประสิทธิภาพ 3) แสวงหาผลประโยชน์ 4) เล่นพรรคเล่นพวก 5) สร้างเรื่อง 6) อาฆาตแค้น 7) สอพลอ 8) เข้าขามเยินขาม

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยให้ผู้ตอบบอกระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามความคิดเห็นใน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ในระดับน้อยที่สุดหรือไม่มี

### 3.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ศึกษาจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 3.2 ร่างแบบสอบถามจากตำรา เอกสาร และหลักการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมเนื้อหา
- 3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้คณะกรรมการ เพื่อขอคำแนะนำ
- 3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ กับผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

### 4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักศึกษา โดยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จกับ โครงการวิจัย เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการประเมินแบบ 360 องศา กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักศึกษา ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์เพื่อสรุปข้อเสนอแนะการพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อไป

4.2 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยให้ผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักศึกษา ทำแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาแปร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัย

## 5.การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีรายละเอียดดังนี้

5.1.นำข้อมูลเชิงพื้นที่คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และข้อมูลเชิงพฤติกรรมคือ ข้อมูลที่ได้โดยใช้วิธีการประเมินแบบ 360 องศาเกี่ยวกับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาลงรหัสในกระดาษ

5.2.วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยนำข้อมูลนี้มาประกอบในการประเมินผลและรายงานสรุปผลการวิจัยแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อไป

5.3. ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3.1 ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ เป็นการแสดงค่าความถี่ของข้อมูลที่ได้เก็บมาได้ โดยแสดงเป็นจำนวนร้อยละ และคำนวณหาค่าร้อยละ

ค่าร้อยละ คือ การคำนวณหาสัดส่วนของข้อมูลในแต่ละตัวเทียบกับข้อมูลรวมทั้งหมด โดยให้ข้อมูลรวมทั้งหมดมีค่าเป็นร้อยละ

สูตรการคำนวณหา

$$\text{ร้อยละ} = (X/N) \times 100$$

เมื่อ X คือ จำนวนข้อมูลที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ  
N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

5.3.2 ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักศึกษา ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต คือ การคำนวณหาค่าเฉลี่ยจากข้อมูลดิบที่ไม่อยู่ในรูปของตารางแจกแจงความถี่ มีสูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^N X_i}{N}$$

$\bar{X}$  คือ ค่าเฉลี่ย

$$\sum_{i=1}^N X_i$$

คือ ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

ใช้แบ่งเกณฑ์การประเมินระดับความพึงพอใจ ของ John W. Best ในการแปลผลคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.5	0 - 5.00	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50	3.50 - 4.49	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.5	0 - 3.49	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.5	0 - 2.49	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.	49	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คือ ค่ารากที่สองของผลรวมของความแตกต่างระหว่าง ข้อมูลดิบกับค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง (sum of squares ของผลต่าง) หารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด

สูตร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (X - \mu)^2}{N}}$$

X คือ ข้อมูลแต่ละจำนวน

$\mu$  คือ ค่าเฉลี่ยของข้อมูลชุดนั้น

N คือ จำนวนข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติ งานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับมาแล้ว นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน ได้จำนวน 135 ฉบับ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร 35 ฉบับ ผู้ปกครองและนักศึกษาอย่างละ 50 ฉบับ จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ใน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบและคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักศึกษา ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ แบ่งเป็น 2 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 พฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ 7) การมีจิตมุ่งบริการ 8) การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม ได้แก่ 1) หย่อนยาน 2) ด้อยประสิทธิภาพ 3) แสวงหาผลประโยชน์ 4) เล่นพรรคเล่นพวก 5) สร้างเรื่อง 6) อาฆาตแค้น 7) สอพลอ 8) เข้าขามเยินขาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่เป็นของ ผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคะแนนแบบสอบถามการศึกษากฎการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ในสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยนำเสนอในตารางที่ 1 ถึง ตารางที่ 9 ดังนี้

การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการกำหนดคะแนน ใช้แบ่งเกณฑ์การประเมินระดับความพึงพอใจ ของ John W. Best ในการแปลผลคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.5	0 - 5.00	หมายถึง	มีระดับ	ความคิดเห็น	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	มีระดับ	ความคิดเห็น	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.5	0 - 3.49	หมายถึง	มีระดับ	ความคิดเห็น	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.5	0 - 2.49	หมายถึง	มีระดับ	ความคิดเห็น	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.	49	หมายถึง	มีระดับ	ความคิดเห็น	น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นของผู้บริหาร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 1 ถึง ตารางที่ 3

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้บริหาร

ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้บริหาร โดยนำเสนอในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้บริหาร (n=35)

	ข้อมูลสถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	9	25.71
	ชาย	26	74.29
อายุ	31-40 ปี	10	28.57
	41-50 ปี	11	31.43
	51-60 ปี	14	40.00
สถานภาพ	โสด	10	28.57
	สมรส	25	71.43
วุฒิทางการศึกษา	ปริญญาโท	27	77.14
	ปริญญาเอก	8	22.86
อาชีพ	ข้าราชการ	25	71.43
	พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	10	28.57
	<b>รวม</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 1 ตารางแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้บริหาร (n=35) (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สังกัด		
คณะครุศาสตร์	2	5.71
คณะวิทยาการจัดการ	3	8.57
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3	8.57
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	11	31.44
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4	11.43
สำนักอธิการบดี	4	11.43
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	3	8.57
สำนักงานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	2.86
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	2	5.71
สถาบันวิจัย	2	5.71
รายได้ต่อเดือน		
10,001-20,000 บาท	6	17.14
20,001-30,000 บาท	8	22.86
30,001-40,000 บาท	11	31.43
มากกว่า40,000 บาท	10	28.57
อายุงาน/ราชการ		
1-5ปี	2	5.71
6-10ปี	4	11.43
11-15ปี	6	17.14
16-20ปี	6	17.14
20ปีขึ้นไป	17	48.58
<b>รวม</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย (จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 74.29) มีอายุอยู่ระหว่าง 51-60 ปี (จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 40) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43) ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโท (จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 77.14) ส่วนใหญ่มีอาชีพข้าราชการ (จำนวน 25 คน คิดเป็น ร้อยละ 71.43) ส่วนใหญ่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท (จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 31.44) ส่วนใหญ่มีอายุงาน/ราชการ 20 ปีขึ้นไป (จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 48.58)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติ งาน ของ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 พฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ 7) การมีจิตมุ่งบริการ 8) การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยนำเสนอในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมกาเป็นข้าราชการ ที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>1.การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง</b>			
ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจหน้าที่อย่างชอบธรรม	4.59	0.61	มากที่สุด
ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ถูกกฎหมาย	4.47	0.51	มาก
กระทำการใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการ กฎหมาย หลัก คุณธรรม	4.47	0.71	มาก
ดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและของสาธารณะ	4.24	0.74	มาก
<b>2.ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ</b>			
ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ	4.41	0.61	มาก
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงตรงและเที่ยงธรรม	4.41	0.61	มาก
ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา	4.29	1.03	มาก
บริการประชาชน นักศึกษา หน่วยงานภายนอก อย่างจริงใจ ซื่อสัตย์ยุติธรรม	4.41	0.70	มาก
ไม่คดโกง หลอกลวงหรือทำให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจผิด	4.41	0.70	มาก
<b>3.การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้</b>			
รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	4.29	0.84	มาก
ดูแลข้อมูลของราชการอย่างระมัดระวังและใช้ประโยชน์ ในทางที่ถูกต้อง	4.24	0.89	มาก
เปิดเผยการดำเนินการอย่างมีเหตุผล	4.35	0.77	มาก
เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย	4.41	0.70	มาก

ตารางที่ 2 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นข้าราชการ  
ที่ติดตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
ไม่เปิดเผยข้อมูลของราชการ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวก พ้อง	4.00	1.15	มาก
<b>4.การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม</b>			
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร	4.47	0.71	มาก
ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปอย่างมีเหตุผล สุภาพและเท่าเทียมกัน	4.29	0.84	มาก
ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปด้วยความยุติธรรม	4.18	0.94	มาก
เสมอภาค ไม่มีอคติลำเอียง			
ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างสะดวกและรวดเร็ว	4.24	0.82	มาก
ทำสิ่งที่รับผิดชอบให้สำเร็จด้วยความเที่ยงตรงและยุติธรรม	4.35	0.85	มาก
<b>5.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>			
ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบทางราชการ	4.59	0.61	มากที่สุด
ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง ใส่ใจระมัดระวัง	4.35	0.77	มาก
รักษาผลประโยชน์สาธารณะ			
ปฏิบัติงานโดยใช้กลยุทธ์ป้องกันการทุจริต คอร์รัปชั่น	4.18	1.00	มาก
ใช้งบประมาณอย่างซื่อสัตย์ประหยัดและคุ้มค่า			
มีมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ	4.24	0.82	มาก
ตามเป้าหมาย			
ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ ในงานที่รับผิดชอบอย่าง	4.35	0.77	มาก
มีอาชีพ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย			
โดยใช้วิธีการกระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรม			
<b>6.การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์</b>			
มีความรับผิดชอบ ตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.53	0.61	มากที่สุด
มีจริยธรรมและเป็นมิตรกับทุกคน	4.53	0.61	มากที่สุด
นำความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	4.35	0.60	มาก
ร่วมมือ ช่วยเหลือ ให้เกียรติและยกย่องกันในการทำงานกับเพื่อน	4.41	0.99	มาก
ร่วมงาน			
ปฏิบัติหน้าที่ของตนในการทำงานกลุ่มให้สำเร็จ	4.47	0.79	มาก

ตารางที่ 2 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นข้าราชการ  
ที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
<b>7.การมีจิตมุ่งบริการ</b>			
เต็มใจช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการ	4.41	0.61	มาก
แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการ	4.35	0.60	มาก
ให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	4.29	0.68	มาก
ให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนแก่ผู้รับบริการ	4.24	0.74	มาก
<b>8.การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</b>			
ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	4.29	0.68	มาก
มีหลักวิชาการโดยใช้ความเป็นกลางเป็นธรรมเที่ยงตรง ปราศจากอคติ	4.41	0.61	มาก
ดำรงชีวิตโดยยึดค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่ายและปฏิบัติตน ตามหลักของศาสนาที่นับถือ	4.00	0.70	มาก
ไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เอาเปรียบธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	4.00	0.78	มาก
เคารพต่อสิทธิมนุษยชนของบุคคล	4.18	0.94	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการประเมินความคิดเห็น ของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จากความคิดเห็น  
โดยส่วนที่ 1 คือพฤติกรรมกรเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงาน  
กระทรวงศึกษาธิการ 2552 จำนวนทั้งหมด 8 ข้อสามารถสรุปได้ดังนี้

**1.การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก  
ที่สุด และ มาก โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจหน้าที่อย่างชอบ  
ธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.59 (ระดับมากที่สุด) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เท่ากับ 0.61 โดยด้านที่มีค่า ความคิดเห็น น้อยที่สุดคือ ดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและของ  
สาธารณะ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.24 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เท่ากับ 0.74

**2.ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
ทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็ม  
ความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงตรงและเที่ยงธรรม บริการประชาชน หน่วยงาน

ของรัฐและรัฐบาลอย่างจริงจัง ซื่อสัตย์ยุติธรรม และไม่คดโกง หลอกลวงหรือทำให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจผิด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.41 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ,0.61 ,0.70 และ0.70 ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่า ความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.29 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.03

**3.การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอ ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.41 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ไม่เปิดเผยข้อมูลของราชการ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้องซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.00 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15

**4.การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.47 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 โดยด้านที่มีค่า ความคิดเห็น น้อยที่สุดคือ ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ไม่มีอคติลำเอียงซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.18 (ระดับ มาก) และมีค่าส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.94

**5.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปฏิบัติงาน ตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบทางราชการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.59 (ระดับมากที่สุด) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 โดยด้านที่มีค่า ความคิดเห็น น้อยที่สุดคือ ปฏิบัติงานโดยใช้กลยุทธ์ป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน ใช้งบประมาณอย่างซื่อสัตย์ประหยัดและคุ้มค่าซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.18 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00

**6.การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีความรับผิดชอบ ตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีจริยธรรมและเป็นมิตรกับทุกคน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.53 (ระดับมากที่สุด) และมีค่าส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 โดยด้านที่มีค่า ความคิดเห็น น้อยที่สุดคือ นำความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.35 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60

**7.การมีจิตมุ่งบริการ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ เต็มใจช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.41 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 โดยด้านที่มีค่า ความคิดเห็น น้อยที่สุดคือ

ให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนแก่ผู้รับบริการซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.24 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74

**8.การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีหลักวิชาการโดยใช้ความเป็นกลางเป็นธรรมเที่ยงตรงปราศจากอคติ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.41 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ดำรงชีวิตโดยยึดค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่ายและปฏิบัติตนตามหลักของศาสนาที่นับถือ และไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เอาเปรียบธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.00 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 , 0.78 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม ได้แก่

- 1) หย่อนยาน 2) ด้อยประสิทธิภาพ 3) แสวงหาผลประโยชน์ 4) เล่นพรรคเล่นพวก 5) สร้างเรื่อง
- 6) อาฆาตเคັัน 7) สอพลอ 8) เข้าขามเย็นขาม โดยนำเสนอในตารางที่ 3 ดังนี้

**ตารางที่ 3 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการใน 8 กลุ่มพฤติกรรม**

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>1. หย่อนยาน</b>			
ขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ต่อคุณภาพผลงาน	2.94	1.23	ปานกลาง
ขาดระเบียบวินัย	2.76	1.28	ปานกลาง
ขาดความยุติธรรม	2.65	1.35	ปานกลาง
ขาดความกล้าหาญในการทำงาน	2.94	1.37	ปานกลาง
ไม่ให้ความสะดวก	2.65	1.15	ปานกลาง
ผัดวันประกันพรุ่ง	2.76	1.37	ปานกลาง
<b>2. ด้อยประสิทธิภาพ</b>			
ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.12	1.25	ปานกลาง
ขาดการทดลองสิ่งใหม่ๆ	3.00	1.30	ปานกลาง
ขาดวิสัยทัศน์	2.88	1.30	ปานกลาง
ขาดการประสานงาน	2.76	1.23	ปานกลาง
ขาดความน่าเชื่อถือ มีวิกฤตศรัทธา	2.65	1.35	ปานกลาง
ขาดความผูกพันในงาน	2.82	1.53	ปานกลาง
ล้งเลใจ/ไม่กล้าตัดสินใจ	3.00	1.21	ปานกลาง

ตารางที่ 3 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบน  
ในการปฏิบัติราชการใน 8 กลุ่มพฤติกรรม (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
ขาดความเป็นมืออาชีพ	3.06	1.41	ปานกลาง
ไม่กล้าที่จะรับผิดชอบ	3.00	1.21	ปานกลาง
<b>3. แสวงหาผลประโยชน์</b>			
ประพฤติมิชอบในการทำงาน	2.41	1.26	น้อย
กระทำผิดกฎระเบียบของทางราชการ ชอบข่มขู่ผู้อื่น กดขี่	2.12	1.25	น้อย
หลอกลวง มีการฉ้อโกง ฉ้อฉล	2.06	1.28	น้อย
ขัดแย้งในผลประโยชน์ไม่แยกว่าอะไรเป็นของๆตน	2.47	1.48	น้อย
อะไรเป็นของราชการ			
แสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น	2.41	1.31	น้อย
มีการเติมแต่งบัญชีเพื่อเบิกจ่ายเงินที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง	2.12	1.25	น้อย
ชอบลักขโมย	1.82	1.31	น้อย
<b>4. เล่นพรรคเล่นพวก</b>			
มีการใช้อำนาจ หน้าที่ และตำแหน่ง ในทางที่มีชอบ	2.53	1.48	ปานกลาง
มุ่งเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัว	2.82	1.60	ปานกลาง
ใช้ลูกเล่น หลอกล่อเอาผลประโยชน์	2.24	1.46	น้อย
เล่นพรรคเล่นพวก ใช้ระบบอุปถัมภ์	2.65	1.55	ปานกลาง
ให้สิทธิพิเศษแก่ญาติมิตร อคติ ลำเอียง	2.35	1.30	น้อย
ชอบของฝากของกำนัล	2.29	1.24	น้อย
<b>5. สร้างเรื่อง</b>			
ปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน	2.88	1.09	ปานกลาง
ทำงานที่ไม่มีความจำเป็น ทางานวนไปวนมา ปฏิบัติงาน ล่าช้า	2.82	1.11	ปานกลาง
ทำงานที่ไม่สมเหตุผล ยึดเป้าหมายรองมาเป็น เป้าหมายหลัก	2.53	1.40	ปานกลาง
ทำงานเสมือนยุ่งตลอดเวลา เต็มไปด้วยความสูญเปล่า	2.47	1.16	น้อย
ทำในสิ่งที่ไร้ประโยชน์ ไม่มีผลงานปรากฏเป็นชิ้น เป็นอัน	2.29	1.29	น้อย
ทำพ้อเป็นพิธี ขาดความจริงจัง	2.59	1.44	ปานกลาง
กลบเกลื่อนปัญหา เบี่ยงเบนปัญหาแบบถ่วงงานทำให้ งานชะงัก	2.47	1.26	น้อย
มีพิธีกรรม พิธีรีตองมากเกินไป ชอบทำเป็นทางการ จนเกินไป	2.59	1.40	ปานกลาง

ตารางที่ 3 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบน  
ในการปฏิบัติราชการใน 8 กลุ่มพฤติกรรม (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
สะเพร่า ไม่ระมัดระวัง	2.71	1.19	ปานกลาง
ให้ความสำคัญส่วนย่อยยิ่งกว่าส่วนรวม	2.47	1.21	น้อย
หวงแหนเขตอิทธิพลของตนเอง	2.82	1.45	ปานกลาง
เคร่งครัดหรือหละหลวม เกินพอดี	2.41	1.21	น้อย
<b>6 .อาฆาตแค้น</b>			
มองโลกในแง่ร้าย	2.29	1.29	น้อย
เจตนาร้าย ชอบใส่ร้ายผู้อื่นชอบขัดขวางผู้อื่น	2.18	1.36	น้อย
เข้าไปแทรกแซงเรื่องของคนอื่น ชอบสอดแนมคนอื่น	2.24	1.23	น้อย
ทำอะไรรุนแรงเกินกว่าเหตุ	2.12	1.25	น้อย
มีการแก้แค้นแบบตาต่อตา ฟันต่อฟัน	2.06	1.37	น้อย
กำกับดูแลงานด้วยการมุ่งแต่จะลงโทษฝ่ายเดียว	2.06	1.28	น้อย
อาฆาตมาดร้ายต่อผู้อื่น จ้องแวง	2.12	1.25	น้อย
มีความผิดปกติทางจิต หวาดระแวงมีอาการโรคประสาท	1.88	1.25	น้อย
<b>7 สอพลอ</b>			
ประจบสอพลอ	2.47	1.52	น้อย
ชอบพูดแต่ไม่ชอบทำ	2.71	1.66	ปานกลาง
เสนอนหน้า ต่อเจ้านาย	2.65	1.52	ปานกลาง
ไม่สุภาพ ไร้มารยาท	2.12	1.30	น้อย
ปิดแข็งปิดขาคคนอื่น แย่งผลประโยชน์	2.41	1.26	น้อย
<b>8 เข้าขามเย็นขาม</b>			
ไม่สละเวลาให้กับทางราชการ	2.88	1.55	ปานกลาง
หลบเลี่ยงการทำงานรอให้หมดเวลาราชการ	2.71	1.51	ปานกลาง
เบื่องาน, หมดไฟ, หมดกำลังใจ, เสื่อมถอย	2.35	1.20	น้อย
เฉา, ทำงานเข้าขามเย็นขาม เฉื่อยชา ย่ำอยู่กับที่	2.12	1.30	น้อย
เห็นงานของตนสำคัญกว่างานราชการ	2.18	1.40	น้อย

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยส่วนที่ 2 คือ พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม ซึ่งมีผลการประเมินดังนี้

**1. หย่อนยาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ต่อคุณภาพผลงาน และขาดความกล้าหาญในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.94 (ระดับปานกลาง) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.23 และ 1.37 ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ขาดความยุติธรรม และไม่ให้ความสะดวก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.65 (ระดับปานกลาง) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.35, 1.15 ตามลำดับ

**2. ด้อยประสิทธิภาพ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.12 (ระดับปานกลาง) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.25 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ขาดความน่าเชื่อถือ มีวิฤตศรัทธา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.65 (ระดับปานกลาง) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.35

**3. แสวงหาผลประโยชน์** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ขัดแย้งในผลประโยชน์ไม่แยกว่าอะไรเป็นของๆตน อะไรเป็นของราชการซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.47 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.48 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ชอบลักขโมยซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 1.82 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.31

**4. เล่นพรรคเล่นพวก** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลางและน้อย โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ มุ่งเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.82 (ระดับปานกลาง) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.60 โดยด้านที่มีค่าความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ใช้ลูกเล่น หลอกล่อเอาผลประโยชน์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.24 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.46

**5. สร้างเรื่อง** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลางและน้อย โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 2.88 (ระดับปานกลาง) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.09 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ทำในสิ่งที่ไร้ประโยชน์ ไม่มีผลงานปรากฏเป็นชิ้น เป็นอัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.29 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.29

**6. อาฆาตแค้น** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ทำมองโลกในแง่ร้าย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.29 (ระดับน้อย) และ

มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.29 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ มีความผิดปกติทางจิต หวาดระแวงมีอาการโรคประสาทซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 1.88 (ระดับ น้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.25

**7. สอพลอ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลางและน้อย โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ชอบพูดแต่ไม่ชอบทำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.71 (ระดับ ปานกลาง) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.66 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ไม่สุขภาพ ไร้มารยาท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.12 (ระดับ น้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.30

**8. เข้าขามเย็นขาม** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยปานกลางและน้อย โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ไม่สละเวลาให้กับทางราชการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.88 (ระดับปานกลาง) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.55 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ เฉา, ทำงานเข้าขามเย็นขาม เฉื่อยชา ย่ำอยู่กับที่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.12 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.30

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นของผู้ปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4 ถึง ตารางที่ 6

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ปกครอง

ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ปกครอง โดยนำเสนอในตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ตารางแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ปกครอง (n=50)

	ข้อมูลสภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	33	66.00
	ชาย	17	34.00
อายุ	20-30 ปี	5	10.00
	31-40 ปี	8	16.00
	41-50 ปี	34	68.00
	51-60 ปี	3	6.00
สถานภาพ	โสด	3	6.00
	สมรส	44	88.00
	หย่าร้าง	3	6.00

ตารางที่ 4 ตารางแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ปกครอง (n=50) (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อาชีพ		
ข้าราชการ	3	6.00
พนักงาน	3	6.00
ลูกจ้าง	7	14.00
ธุรกิจส่วนตัว	27	54.00
อื่นๆ	10	20.00
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	25	50.00
10,001 – 20,000 บาท	22	44.00
20,001 – 30,000 บาท	2	4.00
30,001 – 40,000 บาท	0	0
มากกว่า 40,000 บาท	1	2.00
<b>รวม</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง(จำนวน33 คน คิดเป็นร้อยละ 66 ) มีอายุอยู่ ระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด (จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (จำนวน 44คน คิดเป็นร้อยละ 88) ส่วนใหญ่ มีวุฒิทางการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี (จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 70) ส่วนใหญ่ มีอาชีพ ธุรกิจส่วนตัว (จำนวน 27 คน คิดเป็น ร้อยละ 54 ) ส่วนใหญ่ มีรายได้ ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 พฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ 7) การมีจิตมุ่งบริการ 8) การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตารางที่ 5 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็น  
ข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
<b>1.การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง</b>			
ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจหน้าที่อย่างชอบธรรม	4.23	0.65	มาก
ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ถูกกฎหมาย	4.29	0.52	มาก
กระทำการใดๆ บนพื้นฐานของหลักการ กฎหมาย หลักคุณธรรม	4.20	0.58	มาก
ดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและของสาธารณะ	4.26	0.70	มาก
<b>2.ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ</b>			
ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเองอย่างเต็มความสามารถ	4.17	0.79	มาก
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงตรงและเที่ยงธรรม	4.20	0.58	มาก
ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา	4.34	0.64	มาก
บริการประชาชน นักศึกษา หน่วยงานภายนอก อย่างจริงจัง ซื่อสัตย์ยุติธรรม	4.31	0.58	มาก
ไม่คดโกง หลอกลวงหรือทำให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจผิด	4.34	0.64	มาก
<b>3.การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้</b>			
รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	4.09	0.78	มาก
ดูแลข้อมูลของราชการอย่างระมัดระวังและใช้ประโยชน์ ในทางที่ ถูกต้อง	4.23	0.65	มาก
เปิดเผยการดำเนินการอย่างมีเหตุผล	4.26	0.74	มาก
เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย	4.17	0.66	มาก
ไม่เปิดเผยข้อมูลของราชการ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองพวกพ้อง	4.17	0.71	มาก
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร	4.20	0.72	มาก
ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปอย่างมีเหตุผล สุภาพและเท่าเทียมกัน	4.23	0.65	มาก
ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปด้วยความยุติธรรม	4.37	0.60	มาก
เสมอภาค ไม่มีอคติลำเอียง			
ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างสะดวกและรวดเร็ว	4.37	0.60	มาก
ทำสิ่งที่รับผิดชอบต่อสำเร็จด้วยความเที่ยงตรงและยุติธรรม	4.29	0.71	มาก

ตารางที่ 5 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นข้าราชการ  
ที่ติดตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
<b>5.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>			
ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบทางราชการ	4.17	0.79	มาก
ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง ใส่ใจระมัดระวัง รักษา ผลประโยชน์สาธารณะ	4.11	0.87	มาก
ปฏิบัติงานโดยใช้กลยุทธ์ป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน ใช้งบประมาณอย่างซื่อสัตย์ประหยัดและคุ้มค่า	3.97	0.98	มาก
มีมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้ สำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.14	0.77	มาก
ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ ในงานที่รับผิดชอบอย่าง มืออาชีพ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยใช้วิธีการ กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรม	4.14	0.85	มาก
<b>6.การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์</b>			
มีความรับผิดชอบ ตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.26	0.66	มาก
มีจริยธรรมและเป็นมิตรกับทุกคน	4.17	0.71	มาก
นำความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	4.15	0.70	มาก
ร่วมมือ ช่วยเหลือ ให้เกียรติและยกย่องกันในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงาน	4.14	0.73	มาก
ปฏิบัติหน้าที่ของตนในการทำงานกลุ่มให้สำเร็จ	4.20	0.68	มาก
<b>7.การมีจิตมุ่งบริการ</b>			
เต็มใจช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการ	4.37	0.65	มาก
แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการ	4.23	0.81	มาก
ให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	4.20	0.76	มาก
ให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนแก่ผู้รับบริการ	4.14	0.77	มาก
<b>8.การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</b>			
ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	4.46	0.61	มาก
มีหลักวิชาการโดยใช้ความเป็นกลางเป็นธรรมเที่ยงตรงปราศจาก อคติ	4.29	0.71	มาก

ตารางที่ 5 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นข้าราชการ  
ที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
ดำรงชีวิตโดยยึดค่านิยมพึงตนเองเรียบง่ายและปฏิบัติตามหลัก ของศาสนาที่นับถือ	4.31	0.63	มาก
ไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เอาเปรียบธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	4.40	0.55	มาก
เคารพต่อสิทธิมนุษยชนของบุคคล	4.29	0.67	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการประเมินความคิดเห็น ของผู้ปกครองเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์  
ปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดย  
ส่วนที่ 1 คือพฤติกรรมการณ์เป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงาน  
กระทรวงศึกษาธิการ 2552 จำนวนทั้งหมด 8 ข้อสามารถสรุปได้ดังนี้

**1.การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
ทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ถูก  
กฎหมาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.29 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เท่ากับ 0.52 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ กระทำการใดๆ บนพื้นฐานของหลักการ กฎหมาย  
หลักคุณธรรมซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.20 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เท่ากับ 0.58

**2.ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
ทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา  
และไม่คดโกง หลอกลวงหรือทำให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจผิด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.34  
(ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติ  
หน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.17  
(ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79

**3.การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความ  
คิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ เปิดเผยการดำเนินการอย่างมี  
เหตุผล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.26 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เท่ากับ 0.74 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ย  
ของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.09 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78

**4.การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ไม่มีอคติลำเอียง และ ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.37 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทรซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.20 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72

**5.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบทางราชการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.17 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติงานโดยใช้กลยุทธ์ป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน ใช้งบประมาณอย่างซื่อสัตย์ประหยัดและคุ้มค่าซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.97 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98

**6.การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีความรับผิดชอบ ตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.26 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ร่วมมือ ช่วยเหลือ ให้เกียรติและยกย่องกันในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.14 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73

**7.การมีจิตมุ่งบริการ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ เต็มใจช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.37 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนแก่ผู้รับบริการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.14 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77

**8.การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.46 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ มีหลักวิชาการโดยใช้ความเป็นกลางเป็นธรรมเที่ยงตรงปราศจากอคติ และเคารพต่อสิทธิมนุษยชนของบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.29 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71, 0.67 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม ได้แก่ 1) หย่อนยาน 2) ด้อยประสิทธิภาพ 3) แสวงหาผลประโยชน์ 4) เล่นพรรคเล่นพวก 5) สร้างเรื่อง 6) อาฆาตแค้น 7) สอพลอ 8) เข้าขามเย็นขาม

ตารางที่ 6 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบน  
ในการปฏิบัติราชการใน 8 กลุ่มพฤติกรรม

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
<b>1. หย่อนยาน</b>			
ขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ต่อคุณภาพผลงาน	2.49	1.31	น้อย
ขาดระเบียบวินัย	2.37	1.29	น้อย
ขาดความยุติธรรม	2.40	1.33	น้อย
ขาดความกล้าหาญในการทำงาน	2.29	1.18	น้อย
ไม่ให้ความสะดวก	2.14	1.17	น้อย
ผัดวันประกันพรุ่ง	2.23	1.17	น้อย
<b>2. ค้อยประสิทธิภาพ</b>			
ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.29	1.30	น้อย
ขาดการทดลองสิ่งใหม่ๆ	2.26	1.29	น้อย
ขาดวิสัยทัศน์	2.37	1.29	น้อย
ขาดการประสานงาน	2.31	1.28	น้อย
ขาดความน่าเชื่อถือ มีวิกฤตศรัทธา	2.29	1.23	น้อย
ขาดความผูกพันในงาน	2.26	1.15	น้อย
ลังเลใจ/ไม่กล้าตัดสินใจ	2.34	1.24	น้อย
ขาดความเป็นมืออาชีพ	2.34	1.19	น้อย
ไม่กล้าที่จะรับผิดชอบ	2.37	1.24	น้อย
<b>3. แสวงหาผลประโยชน์</b>			
ประพฤติมิชอบในการทำงาน	2.29	1.23	น้อย
กระทำผิดกฎระเบียบของทางราชการ	2.00	1.06	น้อย
ชอบข่มขู่ผู้อื่น กดขี่			
หลอกลวง มีการฉ้อโกง ฉ้อฉล	2.00	1.16	น้อย
ขัดแย้งในผลประโยชน์ไม่แยกว่าอะไรเป็นของตนเอง	2.20	1.35	น้อย
อะไรเป็นของราชการ			
แสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น	2.11	1.18	น้อย
มีการเติมแต่งบัญชีเพื่อเบิกจ่ายเงินที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง	1.97	1.10	น้อย
ชอบลักขโมย	1.91	1.17	น้อย

ตารางที่ 6 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบน  
ในการปฏิบัติราชการใน 8 กลุ่มพฤติกรรม (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
<b>4. เล่นพรรคเล่นพวก</b>			
มีการใช้อำนาจ หน้าที่ และตำแหน่ง ในทางที่มีขอบ	2.23	1.19	น้อย
มุ่งเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัว	2.20	1.21	น้อย
ใช้ลูกเล่น หลอกล่อเอาผลประโยชน์	2.17	1.22	น้อย
เล่นพรรคเล่นพวก ใช้ระบบอุปถัมภ์	2.11	1.13	น้อย
ให้สิทธิพิเศษแก่ญาติมิตร อคติ ลำเอียง	2.23	1.26	น้อย
ชอบของฝากของกำนัล	2.26	1.31	น้อย
<b>5. สร้างเรื่อง</b>			
ปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน	2.26	1.34	น้อย
ทำงานที่ไม่มีความจำเป็น ทำงานวนไปวนมา ปฏิบัติงาน ล่าช้า	2.20	1.26	น้อย
ทำงานที่ไม่สมเหตุผล ยึดเป้าหมายรองมาเป็น เป้าหมายหลัก	2.23	1.26	น้อย
ทำงานเสมือนยุ่งตลอดเวลา เต็มไปด้วยความสูญเปล่า	2.11	1.21	น้อย
ทำในสิ่งที่ไร้ประโยชน์ ไม่มีผลงานปรากฏเป็นชิ้น เป็นอัน	2.11	1.30	น้อย
ทำพอเป็นพิธี ขาดความจริงจัง	2.14	1.22	น้อย
กลบเกลื่อนปัญหา เบี่ยงเบนปัญหาแบบถ่วงงานทำให้ งานชะงัก	2.11	1.18	น้อย
มีพิธีกรรม พิธีรีตองมากเกินไป ชอบทำเป็นทางการ จนเกินไป	2.23	1.31	น้อย
สะเพร่า ไม่ระมัดระวัง	2.20	1.16	น้อย
ให้ความสำคัญส่วนย่อยยิ่งกว่าส่วนรวม	2.11	1.11	น้อย
หวงแหนเขตอิทธิพลของตนเอง	2.29	1.30	น้อย
เคร่งครัดหรือหละหลวม เกินพอดี	2.34	1.30	น้อย
<b>6 .อาฆาตแค้น</b>			
มองโลกในแง่ร้าย	1.97	1.20	น้อย
เจตนาร้าย ชอบใส่ร้ายผู้อื่นชอบขัดขวางผู้อื่น	1.97	1.22	น้อย
เข้าไปแทรกแซงเรื่องของคนอื่น ชอบสอดแนมคนอื่น	1.89	1.11	น้อย
ทำอะไรรุนแรงเกินกว่าเหตุ	1.91	1.29	น้อย
มีการแก้แค้นแบบตาต่อตา ฟันต่อฟัน	1.86	1.17	น้อย
กำกับดูแลงานด้วยการมุ่งแต่จะลงโทษฝ่ายเดียว	2.00	1.28	น้อย

ตารางที่ 6 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบน  
ในการปฏิบัติราชการใน 8 กลุ่มพฤติกรรม (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
อาฆาตมาดร้ายต่อผู้อื่น จ้องแหว	1.97	1.27	น้อย
มีความผิดปกติทางจิต หวาดระแวงมือการโรคประสาท	1.86	1.29	น้อย
<b>7. สอพลอ</b>			
ประจบสอพลอ	2.17	1.38	น้อย
ชอบพูดแต่ไม่ทำ	2.26	1.42	น้อย
เสนอหน้า ต่อเจ้านาย	2.29	1.41	น้อย
ไม่สุภาพ ไร้มารยาท	2.09	1.27	น้อย
ปิดแข็งปิดขาคคนอื่น แย่งผลประโยชน์	2.17	1.38	น้อย
<b>8. เข้าขามเยินขาม</b>			
ไม่สละเวลาให้กับทางราชการ	2.23	1.33	น้อย
หลบเลี่ยงการทำงานรอให้หมดเวลาราชการ	2.34	1.41	น้อย
เบื่องาน ,หมดไฟ, หมดกำลังใจ, เสื่อมถ้อย	2.26	1.34	น้อย
เฉา ,ทำงานเข้าขามเยินขาม เฉื่อยชา ย่ำอยู่กับที่	2.14	1.24	น้อย
เห็นงานของตนสำคัญกว่างานราชการ	2.29	1.34	น้อย

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการประเมินความคิดเห็น ของผู้ปกครองเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยส่วนที่ 2 คือพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม ซึ่งมีผลการประเมินดังนี้

**1. หย่อนยาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ต่อคุณภาพผลงานซึ่งมีค่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.31 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ไม่ให้ความสะดวก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.14 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.17

**2. ด้อยประสิทธิภาพ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ขาดวิสัยทัศน์ และไม่กล้าที่จะรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.37 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.29 และ 1.24 ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ขาดการทดลองสิ่งใหม่ๆ และขาดความผูกพันในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.26 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.29, 1.15 ตามลำดับ

**3. แสวงหาผลประโยชน์** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย ทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ประพศติมิชอบในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.29 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.23 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ขอบลักขโมย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 1.91 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.17

**4. เล่นพรรคเล่นพวก** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย ทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ชอบของฝากของกำนัล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.26 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.31 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ เล่นพรรคเล่นพวก ใช้ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.11 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13

**5. สร้างเรื่อง** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ เครื่องครัดหรือหละหลวม เกินพอดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.34 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.30 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ทำงานเสมือนอยู่ตลอดเวลา เต็มไปด้วยความสูญเปล่า ,ให้ความสำคัญส่วนย่อยยิ่งกว่าส่วนรวม ,กลบเกลื่อนปัญหาเบี่ยงเบนปัญหาแบบถ่วงงานทำให้ งานชะงัก และทำในสิ่งที่ไร้ประโยชน์ ไม่มีผลงานปรากฏเป็นชิ้น เป็นอัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.11 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.21,1.30,1.18และ1.11 ตามลำดับ

**6. อาฆาตแค้น** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ กำกับดูแลงานด้วยการมุ่งแต่จะลงโทษฝ่ายเดียว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.00 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.28 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ มีการแก้แค้นแบบตาต่อตา ฟันต่อฟัน และมีความผิดปกติทางจิต หวาดระแวงมีอาการโรคประสาท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 1.86 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.29,1.17

**7. สอพลอ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ เสนอหน้า ต่อเจ้านาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.29 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.41 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ไม่สุภาพ ไร้มารยาท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.09 (ระดับน้อยที่สุด) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.27

**8. เข้าขามเย็นขาม** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ หลบเลี่ยงการทำงานรอให้หมดเวลาราชการซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.34 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.41 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ฉะ ,ทำงานเข้าขามเย็นขาม ฉะเย็นชา ย่ำอยู่กับที่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.14 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.24

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นของนักศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามตารางที่ 7 ถึง ตารางที่ 9

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของนักศึกษา

ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของนักศึกษา โดยนำเสนอในตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 ตารางแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของนักศึกษา (n=50)

	ข้อมูลสภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	33	66.00
	ชาย	17	34.00
อายุ	20-30 ปี	50	100
	31-40 ปี	0	0
	41-50 ปี	0	0
สถานภาพ	โสด	50	100
	สมรส	0	0
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	50	100
	ปริญญาโท	0	0
	รวม	50	100

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง(จำนวน33 คนคิดเป็นร้อยละ 66 ) มีอายุอยู่ ระหว่าง 20-30 ปี (จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 100) ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 100) ส่วนใหญ่ มีวุฒิทางการศึกษา ปริญญาตรี (จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 100)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของ นักศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติ งานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยนำเสนอในตารางที่ 8 ถึง ตารางที่ 9 ดังนี้

ส่วนที่ 1 พฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ 7) การมีจิตมุ่งบริการ 8) การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตารางที่ 8 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกาเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>1.การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง</b>			
ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจหน้าที่อย่างชอบธรรม	4.00	0.71	มาก
ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ถูกกฎหมาย	4.38	0.65	มาก
กระทำการใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการ กฎหมาย หลัก คุณธรรม	4.08	0.86	มาก
ดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและของสาธารณะ	4.15	0.38	มาก
<b>2.ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ</b>			
ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ	4.46	0.66	มาก
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงตรงและเที่ยงธรรม	4.46	0.66	มาก
ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา	4.38	0.65	มาก
บริการประชาชน นักศึกษา หน่วยงานภายนอก อย่างจริงจัง ซื่อสัตย์ยุติธรรม	4.23	0.60	มาก
ไม่คดโกง หลอกลวงหรือทำให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจผิด	4.31	0.48	มาก
<b>3.การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้</b>			
รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	4.15	0.69	มาก
ดูแลข้อมูลของราชการอย่างระมัดระวังและใช้ประโยชน์ ในทางที่ถูกต้อง	3.92	0.76	มาก
เปิดเผยการดำเนินการอย่างมีเหตุผล	4.08	0.64	มาก
เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย	4.23	0.73	มาก
ไม่เปิดเผยข้อมูลของราชการ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองพวกพ้อง	4.00	0.71	มาก

ตารางที่ 8 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็น  
ข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552  
(ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
<b>4.การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม</b>			
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร	4.23	0.73	มาก
ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปอย่างมีเหตุผล สุภาพและเท่าเทียมกัน	4.23	0.60	มาก
ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปด้วยความยุติธรรม	4.08	0.86	มาก
เสมอภาค ไม่มีอคติลำเอียง			
ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างสะดวกและรวดเร็ว	4.00	0.71	มาก
ทำสิ่งที่รับผิดชอบให้สำเร็จด้วยความเที่ยงตรงและยุติธรรม	4.23	0.73	มาก
<b>5.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>			
ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบทางราชการ	4.54	0.66	มากที่สุด
ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง ใส่ใจระมัดระวัง รักษา ผลประโยชน์สาธารณะ	4.15	0.69	มาก
ปฏิบัติงานโดยใช้กลยุทธ์ป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน ใช้ งบประมาณอย่างซื่อสัตย์ประหยัดและคุ้มค่า	4.08	0.76	มาก
มีมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้ สำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.08	0.64	มาก
ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ ในงานที่รับผิดชอบอย่าง มี อาชีพ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยใช้วิธีการกระบวนการ ที่ถูกต้องเป็นธรรม	4.15	0.69	มาก
<b>6.การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์</b>			
มีความรับผิดชอบ ตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.15	0.90	มาก
มีจริยธรรมและเป็นมิตรกับทุกคน	4.23	0.73	มาก
นำความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	4.23	0.83	มาก
ร่วมมือ ช่วยเหลือ ให้เกียรติและยกย่องกันในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงาน	4.08	0.76	มาก
ปฏิบัติหน้าที่ของตนในการทำงานกลุ่มให้สำเร็จ	4.08	0.76	มาก

ตารางที่ 8 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกาารเป็น  
ข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552  
(ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
<b>7.การมีจิตมุ่งบริการ</b>			
เต็มใจช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการ	4.08	0.76	มาก
แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการ	4.08	0.49	มาก
ให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	4.00	0.72	มาก
ให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนแก่ผู้รับบริการ	4.00	0.71	มาก
<b>8.การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</b>			
ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	4.23	0.73	มาก
มีหลักวิชาการโดยใช้ความเป็นกลางเป็นธรรมเที่ยงตรงปราศจากอคติ	4.15	0.55	มาก
ดำรงชีวิตโดยยึดค่านิยมพึงตนเองเรียบง่ายและปฏิบัติตนตามหลักของศาสนาที่น่าเชื่อถือ	4.23	0.83	มาก
ไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เอาเปรียบธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	4.31	0.75	มาก
เคารพต่อสิทธิมนุษยชนของบุคคล	4.38	0.65	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ผลการประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกาารปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์ จากความคิดเห็นส่วนที่ 1 คือพฤติกรรมกาารเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 จำนวนทั้งหมด 8 ข้อสามารถสรุปได้ดังนี้

**1.การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ถูกต้องกฎหมาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.38 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจทำหน้าที่อย่างชอบซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.00 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71

**2.ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็ม

ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงตรงและเที่ยงธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.46 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ บริการประชาชน นักศึกษา หน่วยงานภายนอก อย่างจริงใจ ซื่อสัตย์ยุติธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.23 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60

**3.การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอ ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.23 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ดูแลข้อมูลของราชการอย่างระมัดระวังและใช้ประโยชน์ ในทางที่ถูกต้อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.92 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

**4.การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทรปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปอย่างมีเหตุผล สุภาพและเท่าเทียมกัน และทำสิ่งที่รับผิดชอบให้สำเร็จด้วยความเที่ยงตรงและยุติธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.23 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.00 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71

**5.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบทางราชการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.54 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ มีมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย และปฏิบัติงานโดยใช้กลยุทธ์ป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน ใช้งบประมาณอย่างซื่อสัตย์ประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.08 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76,0.64 ตามลำดับ

**6.การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีจริยธรรมและเป็นมิตรกับทุกคน และนำความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.23 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติหน้าที่ของตนในการทำงานกลุ่มให้สำเร็จ และร่วมมือ ช่วยเหลือ ให้เกียรติและยกย่องกันในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.08 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

**7.การมีจิตมุ่งบริการ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ เต็มใจช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการ และแสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการ

ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.08 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และ 0.49 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนแก่ผู้รับบริการ และให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.00 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 , 0.71 ตามลำดับ

**8.การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ เคารพต่อสิทธิมนุษยชนของบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.38 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ มีหลักวิชาการโดยใช้ความเป็นกลางเป็นธรรมเที่ยงตรงปราศจากอคติซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.15 (ระดับมาก) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม ได้แก่ 1) หย่อนยาน 2) ด้อยประสิทธิภาพ 3) แสวงหาผลประโยชน์ 4) เล่นพรรคเล่นพวก 5) สร้างเรื่อง 6) อาฆาตแค้น 7) สอพลอ 8) เข้าขามเย็นขาม

**ตารางที่ 9** ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการใน 8 กลุ่มพฤติกรรม

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>1. หย่อนยาน</b>			
ขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ต่อคุณภาพผลงาน	2.77	1.01	ปานกลาง
ขาดระเบียบวินัย	2.85	0.90	ปานกลาง
ขาดความยุติธรรม	2.62	0.96	ปานกลาง
ขาดความกล้าหาญในการทำงาน	2.85	0.99	ปานกลาง
ไม่ให้ความสะดวก	2.85	0.90	ปานกลาง
ผัดวันประกันพรุ่ง	2.69	0.85	ปานกลาง
<b>2. ด้อยประสิทธิภาพ</b>			
ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.69	1.11	ปานกลาง
ขาดการทดลองสิ่งใหม่ๆ	2.62	1.04	ปานกลาง
ขาดวิสัยทัศน์	2.62	0.77	ปานกลาง
ขาดการประสานงาน	2.38	0.96	น้อย
ขาดความน่าเชื่อถือ มีวิกฤตศรัทธา	2.69	1.32	ปานกลาง
ขาดความผูกพันในงาน	2.69	1.03	ปานกลาง

ตารางที่ 9 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบน  
ในการปฏิบัติราชการใน 8 กลุ่มพฤติกรรม (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
ลั้งเลใจ/ไม่กล้าตัดสินใจ	2.92	1.04	ปานกลาง
ขาดความเป็นมืออาชีพ	2.85	1.28	ปานกลาง
ไม่กล้าที่จะรับผิดชอบ	3.00	1.29	ปานกลาง
<b>3. แสวงหาผลประโยชน์</b>			
ประพฤติมิชอบในการทำงาน	2.31	1.11	น้อย
กระทำผิดกฎระเบียบของทางราชการ	2.23	1.09	น้อย
ชอบข่มขู่ผู้อื่น กดขี่			
หลอกลวง มีการฉ้อโกง ฉ้อฉล	2.38	1.04	น้อย
ขัดแย้งในผลประโยชน์ไม่แยกว่าอะไรเป็นของตนเอง อะไรเป็นของราชการ	2.69	1.39	ปานกลาง
แสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น	2.46	1.20	น้อย
มีการเติมแต่งบัญชีเพื่อเบิกจ่ายเงินที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง	2.46	1.33	น้อย
ชอบลักขโมย	2.62	1.25	ปานกลาง
<b>4. เล่นพรรคเล่นพวก</b>			
มีการใช้อำนาจ หน้าที่ และตำแหน่ง ในทางที่มีชอบ	2.54	1.20	ปานกลาง
มุ่งเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัว	2.23	1.24	น้อย
ใช้ลูกเล่น หลอกล่อเอาผลประโยชน์	2.31	1.32	น้อย
เล่นพรรคเล่นพวก ใช้ระบบอุปถัมภ์	2.31	1.11	น้อย
ให้สิทธิพิเศษแก่ญาติมิตร อกติ ลำเอียง	2.46	1.33	น้อย
ชอบของฝากของกำนัล	2.92	1.12	ปานกลาง
<b>5. สร้างเรื่อง</b>			
ปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน	2.85	1.41	ปานกลาง
ทำงานที่ไม่มีความจำเป็น ทำงานวนไปวนมา ปฏิบัติงาน ล่าช้า	2.62	1.50	ปานกลาง
ทำงานที่ไม่สมเหตุผล ยึดเป้าหมายรองมาเป็น เป้าหมายหลัก	2.69	1.44	ปานกลาง
ทำงานเสมือนยุ่งตลอดเวลา เต็มไปด้วยความสูญเปล่า	2.62	1.45	ปานกลาง
ทำในสิ่งที่ไร้ประโยชน์ ไม่มีผลงานปรากฏเป็นชิ้น เป็นอัน	2.69	1.32	ปานกลาง
ทำพอเป็นพิธี ขาดความจริงจัง	2.54	1.27	ปานกลาง

ตารางที่ 9 ตารางแสดงผลการประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบน  
ในการปฏิบัติราชการใน 8 กลุ่มพฤติกรรม (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
กลบเกลื่อนปัญหา เบี่ยงเบนปัญหาแบบถ่วงงานทำให้ งานชะงัก	2.54	1.33	ปานกลาง
มีพิธีกรรม พิธีรีตองมากเกินไป ชอบทำเป็นทางการ จนเกินไป	2.69	1.38	ปานกลาง
สะเพร่า ไม่ระมัดระวัง	2.62	1.45	ปานกลาง
ให้ความสำคัญส่วนย่อยยิ่งกว่าส่วนรวม	2.46	1.20	น้อย
หวงแหนเขตอิทธิพลของตนเอง	2.38	1.33	น้อย
เคร่งครัดหรือหละหลวม เกินพอดี	2.31	1.38	น้อย
<b>6. อาฆาตเคັน</b>			
มองโลกในแง่ร้าย	2.31	1.32	น้อย
เจตนาร้าย ชอบใส่ร้ายผู้อื่นชอบขัดขวางผู้อื่น	2.23	1.30	น้อย
เข้าไปแทรกแซงเรื่องของคนอื่น ชอบสอดแนมคนอื่น	2.00	1.00	น้อย
ทำอะไรรุนแรงเกินกว่าเหตุ	2.54	1.05	ปานกลาง
มีการแก้แค้นแบบตาต่อตา ฟันต่อฟัน	2.31	1.11	น้อย
กำกับดูแลงานด้วยการมุ่งแต่จะลงโทษฝ่ายเดียว	2.15	1.28	น้อย
อาฆาตมาดร้ายต่อผู้อื่น จ้องแวง	2.31	1.25	น้อย
มีความผิดปกติทางจิต หวาดระแวงมีอาการโรคประสาท	2.31	1.25	น้อย
<b>7. สอพลอ</b>			
ประจบสอพลอ	1.92	1.12	น้อย
ชอบพูดแต่ไม่ทำ	2.38	1.50	น้อย
เสนอนหน้า ต่อเจ้านาย	2.00	1.35	น้อย
ไม่สุภาพ ไร้มารยาท	1.92	1.19	น้อย
ปัดแข้งปัดขาคนอื่น แย่งผลประโยชน์	2.15	1.34	น้อย
<b>8. เข้าขามเยินขาม</b>			
ไม่สละเวลาให้กับทางราชการ	2.15	1.21	น้อย
หลบเลี่ยงการทำงานรอให้หมดเวลาราชการ	1.92	1.19	น้อย
เบื่องาน ,หมดไฟ, หมดกำลังใจ, เสื่อมถ้อย	2.15	1.28	น้อย
เฉา ,ทำงานเข้าขามเยินขาม เฉื่อยชา ย้อยอยู่กับที่	2.00	1.47	น้อย
เห็นงานของตนสำคัญกว่างานราชการ	2.00	1.29	น้อย

จากตารางที่ 9 พบว่า ผลการประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยส่วนที่ 2 คือ พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม ซึ่งมีผลการประเมินดังนี้

**1. หย่อนยาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลางทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ขาดระเบียบวินัย ขาดความกล้าหาญในการทำงาน และไม่ให้ความสะดวก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.85 (ระดับปานกลาง) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 ,0.99 และ 0.90 ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ขาดความยุติธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.62 (ระดับปานกลาง) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96

**2. ด้อยประสิทธิภาพ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ไม่กล้าที่จะรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.00 (ระดับปานกลาง) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.29 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ขาดการประสานงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.38 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96

**3. แสวงหาผลประโยชน์** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ขัดแย้งในผลประโยชน์ไม่แยกว่าอะไรเป็นของๆตนเองอะไรเป็นของราชการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.69 (ระดับปานกลาง) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.39 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ กระทำผิดกฎระเบียบของทางราชการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.23 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.09

**4. เล่นพรรคเล่นพวก** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ชอบของฝากของกำนัล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.92 (ระดับปานกลาง) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.12 โดยด้านที่มีค่าความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ มุ่งเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.23 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.24

**5. สร้างเรื่อง** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.85 (ระดับปานกลาง) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.41 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ เครื่องครัดหรือหละหลวม เกินพอดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.31 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.38

**6. อาฆาตแค้น** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ทำอะไรรุนแรงเกินกว่าเหตุ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.54 (ระดับปานกลาง) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ

เข้าไปแทรกแซงเรื่องของคนอื่น ชอบสอดแนมคนอื่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.00 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00

**7. สอพลอ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ชอบพูดแต่ไม่ทำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.38 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.50 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ประจบสอพลอและไม่สุภาพ ไร้มารยาท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 1.92 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.12,1.19

**8. เข้าขามเยินขาม** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ไม่สละเวลาให้กับทางราชการ และ เบื้องาน, หมดไฟ, หมดกำลังใจ, เสื่อมถอย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.15 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.21,1.28 โดยด้านที่มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ หลบเลี่ยงการทำงานรอให้หมดเวลาราชการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 1.92 (ระดับน้อย) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.19

ผู้วิจัยได้นำผลค่า คะแนนเฉลี่ย จากความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักศึกษา ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติ งานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ แบ่งเป็น 2 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 พฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม

โดยจำแนกเป็นรายการพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน ของแต่ละด้าน ตามตารางที่ 10 ถึง ตารางที่ 11 ดังนี้

ตารางที่ 10 ตารางแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552

รายการพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย				ระดับ
	ผู้บริหาร	ผู้ปกครอง	นักศึกษา	รวม	
1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	4.44	4.25	4.14	4.28	มาก
2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ	4.39	4.17	4.37	4.31	มาก
3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	4.26	4.18	4.08	4.17	มาก
4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	4.31	4.29	4.15	4.23	มาก
5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.34	4.11	4.20	4.22	มาก

ตารางที่ 10 ตารางแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 (ต่อ)

รายการพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย				ระดับ
	ผู้บริหาร	ผู้ปกครอง	นักศึกษา	รวม	
6) การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์	4.45	4.18	4.15	4.25	มาก
7) การมีจิตมุ่งบริการ	4.32	4.23	4.04	4.20	มาก
8) การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4.18	4.35	4.26	4.26	มาก
รวม	4.34	4.22	4.17	4.24	มาก

จากตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 จำแนกเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนั้นพบว่า ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ มีค่ามากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาด้านการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีค่าน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

ตารางที่ 11 ตารางแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

รายการพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย				ระดับ
	ผู้บริหาร	ผู้ปกครอง	นักศึกษา	รวม	
1) หย่อนยาน	2.78	2.32	2.77	2.62	ปานกลาง
2) ด้อยประสิทธิภาพ	2.92	2.31	2.72	2.65	ปานกลาง
3) แสวงหาผลประโยชน์	2.20	2.07	2.45	2.24	น้อย
4) เล่นพรรคเล่นพวก	2.48	2.20	2.46	2.38	น้อย
5) สร้างเรื่อง	2.59	2.19	2.58	2.45	น้อย
6) อาฆาตแค้น	2.12	1.93	2.27	2.11	น้อย
7) สอพลอ	2.47	2.20	2.07	2.25	น้อย
8) เข้าขามเยินขาม	2.44	2.25	2.04	2.24	น้อย
รวม	2.50	2.18	2.42	2.37	น้อย

จากตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านด้อยประสิทธิภาพมีค่ามากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 รองลงมาด้าน หย่อนยาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ส่วนด้านแสวงหาอาณาเขตแค้น มีค่าน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์โดยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักศึกษา ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติ งานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และ สรุปข้อเสนอแนะการพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อไป ได้มีการบูรณาการวิจัยเข้ากับ การบริหารงานของคณะเทคโนโลยีการเกษตร โดย นำผลการวิจัยมาใช้ ประโยชน์ตามประกาศ คณะเทคโนโลยีการเกษตร เรื่องนโยบายในการ บริหารงานของคณะเทคโนโลยีการเกษตร พ.ศ. 2556 ไว้ ดังนี้ 1)ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการผลิตบัณฑิตและส่งเสริมวิชาชีพเทคโนโลยี 3) ด้านการวิจัย 4) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม 5) ด้านการปรับปรุงถ่ายทอดเทคโนโลยี 6) ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม 7) ด้านการ บริหาร 8) ด้าน การบริหารความเสี่ยง 9) นโยบายด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา

กลุ่มประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 35 คน ผู้ปกครอง จำนวน 50 คน และนักศึกษา จำนวน 50 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 135 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) โดยลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นการตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักศึกษา ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยอาศัยเครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการรวม 16 ด้าน จำนวน 96 ข้อ ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา แบ่งเป็น 2 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 พฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ 7) การมีจิตมุ่งบริการ 8) การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม ได้แก่ 1) หย่อนยาน 2) ด้อยประสิทธิภาพ 3) แสวงหาผลประโยชน์ 4) เล่นพรรคเล่นพวก 5) สร้างเรื่อง 6) อาฆาตแค้น 7) สอพลอ 8) เข้าขามเยินขาม

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยให้ผู้ตอบบอกระดับความคิดเห็น 5 ระดับความคิดเห็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผู้บริหาร ผู้ปกครอง นักศึกษา ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้บริหารแต่ละหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และกำหนดวันส่งข้อมูลคืนตามเวลาที่กำหนด เพื่อความสะดวกในการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะแบบสอบถามดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน โดยหาค่าความถี่ร้อยละ ตอนที่ 2 ข้อมูลที่เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในรายการพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าจะใช้สถิติด้วย ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ สรุปได้ดังนี้

จากความคิดเห็นของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

**ผู้บริหาร** มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย (จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 74.29 ) มีอายุอยู่ระหว่าง 51-60 ปี (จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 40) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43) ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโท (จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 77.14) ส่วนใหญ่มีอาชีพข้าราชการ (จำนวน 25 คน คิดเป็น ร้อยละ 71.43) ส่วนใหญ่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 (จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43) ส่วนใหญ่มีอายุงาน/ราชการ 20 ปีขึ้นไป (จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57)

**ผู้บริหาร** มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการ พฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 ของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนั้นพบว่า ด้านการให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ มีค่ามากที่สุด ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าน้อยที่สุด ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2552 รายด้าน จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

1.ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ในเรื่องปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจหน้าที่อย่างชอบธรรม มีค่ามากที่สุด ส่วนดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและของสาธารณะ มีค่าน้อยที่สุด

2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่อง ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ ,ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงตรงและเที่ยงธรรม , บริการประชาชน นักศึกษา หน่วยงานภายนอก อย่างจริงใจ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และไม่คดโกง หลอกลวงหรือทำให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจผิด มีค่ามากที่สุด ส่วนให้คำปรึกษา แนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา มีค่าน้อยที่สุด

3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอ ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย มีค่ามากที่สุด ส่วนไม่เปิดเผยข้อมูลของราชการ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง มีค่าน้อยที่สุด

4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร มีค่ามากที่สุด ส่วนปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ไม่มีอคติลำเอียง มีค่าน้อยที่สุด

5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบทางราชการ มีค่ามากที่สุด ส่วน ปฏิบัติงานโดยใช้กลยุทธ์ป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน ใช้งบประมาณอย่างซื่อสัตย์ประหยัดและคุ้มค่า มีค่าน้อยที่สุด

6. การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องมีความรับผิดชอบ ตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีจริยธรรมและเป็นมิตรกับทุกคน ค่ามากที่สุด ส่วน นำความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ มีค่าน้อยที่สุด

7. การมีจิตมุ่งบริการ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องเต็มใจช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการ มีค่ามากที่สุด ส่วนให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนแก่ผู้รับบริการมีค่าน้อยที่สุด

8. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องมีหลักวิชาการโดยใช้ความเป็นกลางเป็นธรรมเที่ยงตรงปราศจากอคติ มีค่ามากที่สุด ส่วนดำรงชีวิตโดยยึดค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่ายและปฏิบัติตามหลักของศาสนาที่นับถือ และไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เอาเปรียบธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีค่าน้อยที่สุด

ผู้บริหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมเบี่ยงเบน ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางและ น้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านด้อยประสิทธิภาพ มีค่าสูงสุด ด้านอาฆาตแค้น มีค่าต่ำสุด ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมเบี่ยงเบน ของบุคลากรในหน่วยงาน รายด้าน จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

1.ด้านหย่อนยาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ต่อคุณภาพผลงาน และขาดความกล้าหาญในการทำงาน มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง ขาดความยุติธรรม และไม่ให้ความสะดวก มีค่าต่ำที่สุด

2.ด้านด้อยประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง ขาดความน่าเชื่อถือ มีวิกฤตศรัทธา มีค่าต่ำที่สุด

3. แสวงหาผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อยและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่องขัดแย้งในผลประโยชน์ไม่แยกว่าอะไรเป็นของๆตน อะไรเป็นของราชการ มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง ชอบลักขโมย มีค่าต่ำที่สุด

4.ด้านเล่นพรรคเล่นพวก โดยรวมอยู่ในระดับน้อย นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่องมุ่งเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัว มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่องใช้ลูกเล่น หลอกล่อเอาผลประโยชน์มีค่าต่ำที่สุด

5.ด้านสร้างเรื่อง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นพบว่า ปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง ทำในสิ่งที่ไร้ประโยชน์ ไม่มีผลงานปรากฏเป็นชิ้น เป็นอัน มีค่าต่ำที่สุด

6.ด้านอาฆาตแค้น โดยรวมอยู่ในระดับน้อยและเมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับน้อยทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง มองโลกในแง่ร้าย มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง มีความผิดปกติทางจิต หวาดระแวงมีอาการโรคประสาท มีค่าต่ำที่สุด

7.ด้านสอพลอ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง ชอบพูดแต่ไม่ชอบทำ มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง ไม่สุภาพ ไร้มารยาท มีค่าต่ำที่สุด

8. ด้านเข้าขามเย็นขาม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง ไม่สละเวลาให้กับทางราชการ มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง ฉะ, ทำงานเข้าขามเย็นขาม เฉื่อยชา ย่ำอยู่กับที่ มีค่าต่ำที่สุด

จากความคิดเห็นของผู้ปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผู้ปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 66 ) มีอายุอยู่ ระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด (จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (จำนวน 44คน คิดเป็นร้อยละ 88) ส่วนใหญ่ มีวุฒิทางการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี (จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 70) ส่วนใหญ่ มีอาชีพ ธุรกิจส่วนตัว (จำนวน 27 คน คิดเป็น ร้อยละ 54 ) ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50)

ผู้ปกครอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมที่เป็นข้าราชการที่ติดตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 ของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนั้นพบว่า ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีค่ามากที่สุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าน้อยที่สุด ผู้ปกครอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2552 รายด้านจำนวน 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยรวมอยู่ในระดับ มากทั้งหมด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ในเรื่อง ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ถูกกฎหมาย มีค่ามากที่สุด ส่วนกระทำการใดๆ บนพื้นฐานของหลักการ กฎหมาย หลักคุณธรรม มีค่าน้อยที่สุด

2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ในเรื่อง ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา และไม่คดโกง หลอกลวงหรือทำให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจผิด มีค่ามากที่สุด ส่วนปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเองอย่างเต็มความสามารถมีค่าน้อยที่สุด

3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยรวมอยู่ในระดับ มากทั้งหมด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ในเรื่องเปิดเผยการดำเนินการอย่างมีเหตุผล มีค่ามากที่สุด ส่วนรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้น มีค่าน้อยที่สุด

4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ มากทั้งหมด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ในเรื่องปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ไม่มีอคติลำเอียง และให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างสะดวกและรวดเร็ว มีค่ามากที่สุด ส่วนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร มีค่าน้อยที่สุด

5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มากทั้งหมด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ในเรื่อง ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบทางราชการ มีค่ามากที่สุด ส่วน ปฏิบัติงานโดยใช้กลยุทธ์ ป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน ใช้งบประมาณอย่างซื่อสัตย์ประหยัดและคุ้มค่า มีค่าน้อยที่สุด

6. การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับ มากทั้งหมด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ในเรื่องมีความรับผิดชอบ ตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีค่ามากที่สุด ส่วนร่วมมือ ช่วยเหลือ ให้เกียรติและยกย่องกันในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีค่าน้อยที่สุด

7. การมีจิตมุ่งบริการ โดยรวมอยู่ในระดับ มากทั้งหมด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า เต็มใจช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการ มีค่ามากที่สุด ส่วนให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนแก่ผู้รับบริการ มีค่าน้อยที่สุด

8. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมอยู่ในระดับ มากทั้งหมด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ในเรื่องซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีค่ามากที่สุด ส่วนมีหลักวิชาการโดยใช้ความเป็นกลางเป็นธรรมเที่ยงตรงปราศจากอคติ และเคารพต่อสิทธิมนุษยชนของบุคคล มีค่าน้อยที่สุด

ผู้ปกครอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมเบี่ยงเบน ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหย่อนยาน มีค่าสูงสุด ด้านอาชญากรรม มีค่าต่ำสุด ผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมเบี่ยงเบน ของบุคลากรในหน่วยงาน รายด้าน จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

1.ด้านหย่อนยาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับน้อยทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ต่อคุณภาพผลงาน มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง ไม่ให้ความสะดวกมีค่าต่ำที่สุด

2.ด้านด้อยประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับน้อย ทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง ขาดวิสัยทัศน์ และไม่กล้าที่จะรับผิดชอบ มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง ขาดการทดลองสิ่งใหม่ๆ และขาดความผูกพันในงาน มีค่าต่ำที่สุด

3.แสวงหาผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง ประพฤติมิชอบในการทำงาน มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง ลักขโมย มีค่าต่ำที่สุด

4.ด้านเล่นพรรคเล่นพวก โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง ชอบของฝากของกำนัล มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง เล่นพรรคเล่นพวก ใช้ระบบอุปถัมภ์ มีค่าต่ำที่สุด

5.ด้านสร้างเรื่อง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า เครื่องครัดหรือลหะหลวม เกินพอดี มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง ทำงานเสมือนยุ่งตลอดเวลา เต็มไปด้วยความสูญเปล่า ,ให้ความสำคัญส่วนย่อยยิ่งกว่าส่วนรวม ,กลบเกลื่อนปัญหา เบี่ยงเบนปัญหาแบบถ่วงงานทำให้ งานชะงัก และทำในสิ่งที่ไร้ประโยชน์ ไม่มีผลงานปรากฏเป็นชิ้น เป็นอัน มีค่าต่ำที่สุด

6.ด้านอฆาตแค้น โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง กำกับดูแลงานด้วยการมุ่งแต่จะลงโทษฝ่ายเดียว มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง มีการแก้แค้นแบบตาต่อตา ฟันต่อฟัน และมีความผิดปกติทางจิต หวาดระแวงมีอาการโรคประสาท มีค่าต่ำที่สุด

7.ด้านสอพลอ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง เสนอหน้า ต่อเจ้านายมีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง ไม่สุภาพ ไร้มารยาท มีค่าต่ำที่สุด

8.ด้านเข้าขามเย็นขาม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง หลบเลี่ยงการทำงานรอให้หมดเวลาราชการ มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง เฉา ,ทำงานเข้าขามเย็นขาม ฉ้อโกง ย่ำอยู่กับที่ มีค่าต่ำที่สุด

จากความคิดเห็นของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

นักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง(จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 66 ) มีอายุอยู่ ระหว่าง 20-30 ปี (จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 100) ส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด (จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 100) ส่วนใหญ่ มีวุฒิทางการศึกษา ปริญญาตรี (จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 100)

นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 ของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนั้นพบว่า ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ มีค่ามากที่สุด ด้านการมีจิตมุ่งบริการ มีค่าน้อยที่สุด นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2552 รายด้าน จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

1.ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ถูกกฎหมาย มีค่ามากที่สุด ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจหน้าที่อย่างชอบ มีค่าน้อยที่สุด

2.ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเองอย่างเต็มความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงตรงและเที่ยงธรรม มีค่ามากที่สุด ส่วนบริการประชาชน นักศึกษา หน่วยงานภายนอก อย่างจริงใจ ซื่อสัตย์ยุติธรรม มีค่าน้อยที่สุด

3.การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย มีค่ามากที่สุด ส่วนดูแลข้อมูลของราชการอย่างระมัดระวัง และใช้ประโยชน์ ในทางที่ถูกต้องมีค่าน้อยที่สุด

4.การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปอย่างมีเหตุผล สุภาพและเท่าเทียมกัน และทำสิ่งที่รับผิดชอบต่อให้สำเร็จด้วยความเที่ยงตรงและยุติธรรม มีค่ามากที่สุด ส่วนให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างสะดวกและรวดเร็ว มีค่าน้อยที่สุด

5.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบทางราชการ มีค่ามากที่สุด ส่วน มีมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย และปฏิบัติงานโดยใช้กลยุทธ์ป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน มีค่าน้อยที่สุด

6.การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง มีจริยธรรมและเป็นมิตรกับทุกคน และนำความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์มีค่ามากที่สุด ส่วนปฏิบัติหน้าที่ของตน

ในการทำงานกลุ่มให้สำเร็จ และร่วมมือ ช่วยเหลือ ให้เกียรติและยกย่องกันในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีค่าน้อยที่สุด

7.การมีจิตมุ่งบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง เต็มใจช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการ และแสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการมีค่ามากที่สุด ส่วนให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนแก่ผู้รับบริการ และให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการมีค่าน้อยที่สุด

8.การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง เคารพต่อสิทธิมนุษยชนของบุคคล มีค่ามากที่สุด ส่วนมีหลักวิชาการโดยใช้ความเป็นกลางเป็นธรรมเที่ยงตรงปราศจากอคติมีค่าน้อยที่สุด

นักศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมเบี่ยงเบน ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางและ น้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหย่อนยาน มีค่าสูงสุด ด้านด้านเข้าขามเย็นขาม มีค่าต่ำสุด นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมเบี่ยงเบน ของบุคลากรในหน่วยงาน รายด้าน จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

1.ด้านหย่อนยาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางทั้งหมด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง ขาดระเบียบวินัย ขาดความกล้าหาญในการทำงาน และไม่ให้ความสะดวก มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง ขาดความยุติธรรมมีค่าต่ำที่สุด

2.ด้านด้อยประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นพบว่า ไม่กล้าที่จะรับผิดชอบ มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง ขาดการประสานงานมีค่าต่ำที่สุด

3.แสวงหาผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง ชัดแย้งในผลประโยชน์ไม่แยกว่าอะไรเป็นของๆตนอะไรเป็นของราชการ มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง กระทำผิดกฎระเบียบของทางราชการ มีค่าต่ำที่สุด

4.ด้านเล่นพรรคเล่นพวก โดยรวมอยู่ในระดับน้อย นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง ชอบของฝากของกำนัล มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง มุ่งเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัวมีค่าต่ำที่สุด

5.ด้านสร้างเรื่อง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นพบว่า ปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง เกรงครีตหรือหละหลวม เกินพอดี มีค่าต่ำที่สุด

6.ด้านอาฆาตแค้น โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง ทำอะไรรุนแรงเกินกว่าเหตุ มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง เข้าไปแทรกแซงเรื่องของคนอื่น ชอบสอดแนมคนอื่นมีค่าต่ำที่สุด

7.ด้านสอพลอ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง ชอบพูดแต่ไม่ทำมีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง ประจบสอพลอและไม่สุภาพ ไร้มารยาท มีค่าต่ำที่สุด

8. ด้านเข้าชามเย็นชาม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ นอกจากนั้นพบว่า ในเรื่อง ไม่สละเวลาให้กับทางราชการ และ เบื่องาน, หมดไฟ, หมดกำลังใจ, เสื่อมถอย มีค่าสูงสุด ส่วนเรื่อง หลบเลี่ยงการทำงานรอให้หมดเวลาราชการ มีค่าต่ำที่สุด

## บรรณานุกรม

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2554. (2554).
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556. (2556).
- พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. (2544). **ดัชนีคอร์รัปชันของไทย** : การสร้างและการตรวจสอบความเชื่อถือได้  
กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ  
ประภาพัฒน์ สุวรรณ. (2527). “การศึกษาพฤติกรรมสุขภาพ” เอกสารประกอบการประชุมเชิงวิชาการ  
เรื่องพฤติกรรมการกินของคนไทย ภาควิชาสุขศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล  
รวีวรรณ บัณฑิตธรรมกุล.(2546). **วิธีการบริหารจัดการที่ดี (Good practices) กรณีศึกษามุ่งเน้นที่  
ทรัพยากรบุคคลการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัทไทยเซฟตี้กลาส จำกัด.**  
งานนิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา วิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,มหาวิทยาลัยบูรพา  
สำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2547).  
**ประมวลผลงานด้านวิจัยของคณะกรรมการ ป.ป.ช. กรุงเทพฯ คณะกรรมการ ป.ป.ช.**

**แบบสอบถาม**  
**ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ**  
**พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์**  
**(สำหรับผู้บริหาร)**

ภายใต้โครงการวิจัยเรื่องศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ  
 สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
 โดยมี สิบโท ดร.พิศุทธิ์ บัวเปรม หัวหน้าโครงการวิจัย  
 อาจารย์สุชีรา นวลกำแหง ผู้ร่วมโครงการวิจัย

**คำอธิบาย** แบบ สอบถาม ฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบให้ครบทั้ง 3 ตอน  
 เพื่อให้การดำเนินโครงการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

**ตอนที่ 1** รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพทั่วไป

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหน้าข้อความ

1. เพศ  หญิง  ชาย
2. อายุ  20-30 ปี  31-40 ปี  41-50 ปี  51-60 ปี  60 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ  โสด  สมรส  หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก
5. ตำแหน่ง  ข้าราชการ  พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ  พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน  
 อื่นๆ.....
6. สังกัด  คณะครุศาสตร์  คณะวิทยาการจัดการ  คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
 คณะเทคโนโลยีการเกษตร  คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  สำนักงานอธิการบดี  
 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน  สำนักงานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ  
 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม  สถาบันวิจัยและพัฒนา
7. รายได้ต่อเดือน  ต่ำกว่า 10,000 บาท  10,001 – 20,000 บาท  20,001 – 30,000 บาท  
 30,001 – 40,000 บาท  มากกว่า 40,000 บาท
8. อายุงาน/ราชการ  อายุงาน/ราชการ 1-5 ปี  อายุงาน/ราชการ 6-10 ปี  
 อายุงาน/ราชการ 11-15 ปี  อายุงาน/ราชการ 16-20 ปี  
 อายุงาน/ราชการ 20 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกเป็น 2 ส่วน ตามรายชื่อดังตาราง

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานต่อ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึก ของท่านมากที่สุด

โดยให้ผู้ตอบบอกระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ในระดับน้อยที่สุดหรือไม่มี

**ส่วนที่ 1** พฤติกรรมกาเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ 2552 จำนวน 8 ข้อ

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกาเป็นข้าราชการที่ดี ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณต่อข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1.การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง</b>					
ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจหน้าที่อย่างชอบธรรม					
ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ถูกกฎหมาย					
กระทำการใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการ กฎหมาย หลัก คุณธรรม					
ดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและของสาธารณะ					
<b>2.ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ</b>					
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ					
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงตรงและเที่ยงธรรม					
ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา					
บริการประชาชน หน่วยงานของรัฐและรัฐบาลอย่างจริงจัง ซื่อสัตย์ ยุติธรรม					
ไม่คดโกง หลอกลวงหรือทำให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจผิด					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นข้าราชการที่ดี ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณต่อข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>3.การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้</b>					
รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้น					
ดูแลข้อมูลของราชการอย่างระมัดระวังและใช้ประโยชน์ ในทางที่ถูกต้อง					
เปิดเผยการดำเนินการอย่างมีเหตุผล					
เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย					
ไม่เปิดเผยข้อมูลของราชการ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง					
<b>4.การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม</b>					
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร					
ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปอย่างมีเหตุผล สุภาพและเท่าเทียมกัน					
ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ไม่มีอคติลำเอียง					
ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างสะดวกและรวดเร็ว					
ทำสิ่งที่รับผิดชอบให้สำเร็จด้วยความเที่ยงตรงและยุติธรรม					
<b>5.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>					
ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบทางราชการ					
ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง ใส่ใจระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์สาธารณะ					
ปฏิบัติงานโดยใช้กลยุทธ์ป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน ใช้งบประมาณอย่างซื้อสัตย์ประหยัดและคุ้มค่า					
มีมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ ในงานที่รับผิดชอบอย่าง มีอาชีพ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยใช้วิธีการกระบวนการที่ถูกต้อง เป็นธรรม					
<b>6.การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์</b>					
มีความรับผิดชอบ ตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
มีจริยธรรมและเป็นมิตรกับทุกคน					
นำความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์					
ร่วมมือ ช่วยเหลือ ให้เกียรติและยกย่องกันในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
ปฏิบัติหน้าที่ของตนในการทำงานกลุ่มให้สำเร็จ					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ต่อข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>7.การมีจิตมุ่งบริการ</b>					
เต็มใจช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการ					
แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการ					
ให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ					
ให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนแก่ผู้รับบริการ					
<b>8.การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</b>					
ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น					
มีหลักวิชาการโดยใช้ความเป็นกลางเป็นธรรมเที่ยงตรงปราศจากอคติ					
ดำรงชีวิตโดยยึดค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่ายและปฏิบัติตามหลักของศาสนาที่นับถือ					
ไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เอาเปรียบธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
เคารพต่อสิทธิมนุษยชนของบุคคล					

## ส่วนที่ 2 พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม ได้แก่

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ต่อข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1 หย่อนยาน</b>					
ขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ต่อคุณภาพผลงาน					
ขาดระเบียบวินัย					
ขาดความยุติธรรม					
ขาดความกล้าหาญในการทำงาน					
ไม่ให้ความสะดวก					
ผัดวันประกันพรุ่ง					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ต่อข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>2 ด้อยประสิทธิภาพ</b>					
ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
ขาดการทดลองสิ่งใหม่ๆ					
ขาดวิสัยทัศน์					
ขาดการประสานงาน					
ขาดความน่าเชื่อถือ มีวิกฤตศรัทธา					
ขาดความผูกพันในงาน					
ลึกลับใจ/ไม่กล้าตัดสินใจ					
ขาดความเป็นมืออาชีพ					
ไม่กล้าที่จะรับผิดชอบ					
<b>3 แสวงหาผลประโยชน์</b>					
ประพฤติมิชอบในการทำงาน					
กระทำผิดกฎระเบียบของทางราชการ ชอบข่มขู่ผู้อื่น กดขี่					
หลอกลวง มีการฉ้อโกง ฉ้อฉล					
ขัดแย้งในผลประโยชน์ไม่แยกว่าอะไรเป็นของตนเอง อะไรเป็นของราชการ					
แสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น					
มีการเติมแต่งบัญชีเพื่อเบิกจ่ายเงินที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง					
ชอบลักขโมย					
<b>4 เล่นพรรคเล่นพวก</b>					
มีการใช้อำนาจ หน้าที่ และตำแหน่ง ในทางที่มีชอบ					
มุ่งเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัว					
ใช้ลูกเล่น หลอกล่อเอาผลประโยชน์					
เล่นพรรคเล่นพวก ใช้ระบบอุปถัมภ์					
ให้สิทธิพิเศษแก่ญาติมิตร อคติ ลำเอียง					
ชอบของฝากของกำนัล					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ต่อข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>5 สร้างเรื่อง</b>					
ปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน					
ทำงานที่ไม่มีความจำเป็น ทางานวนไปวนมา ปฏิบัติงาน ล่าช้า					
ทำงานที่ไม่สมเหตุสมผล ยึดเป้าหมายรองมาเป็น เป้าหมายหลัก					
ทำงานเสมือนยุ่งตลอดเวลา เต็มไปด้วยความสูญเปล่า					
ทำในสิ่งที่ไร้ประโยชน์ ไม่มีผลงานปรากฏเป็นชิ้น เป็นอัน					
ทำพอเป็นพิธี ขาดความจริงจัง					
กลบเกลื่อนปัญหา เบี่ยงเบนปัญหาแบบถ่วงงานทำให้ งานชะงัก					
มีพิธีกรรม พิธีรีตองมากเกินไป ชอบทำเป็นทางการ จนเกินไป					
สะเพร่า ไม่ระมัดระวัง					
ให้ความสำคัญส่วนย่อยยิ่งกว่าส่วนรวม					
วางแผนเขตอิทธิพลของตนเอง					
เคร่งครัดหรือหละหลวม เกินพอดี					
<b>6 อาฆาตแค้น</b>					
มองโลกในแง่ร้าย					
เจตนาร้าย ชอบใส่ร้ายผู้อื่นชอบขัดขวางผู้อื่น					
เข้าไปแทรกแซงเรื่องของคนอื่น ชอบสอดแนมคนอื่น					
ทำอะไรรุนแรงเกินกว่าเหตุ					
มีการแก้แค้นแบบตาต่อตา ฟันต่อฟัน					
กำกับดูแลงานด้วยการมุ่งแต่จะลงโทษฝ่ายเดียว					
อาฆาตมาดร้ายต่อผู้อื่น จ้องเวร					
มีความผิดปกติทางจิต หวาดระแวงมีอาการโรคประสาท					

## แบบสอบถาม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการ  
พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
(สำหรับผู้ปกครอง)

ภายใต้โครงการวิจัยเรื่องศึกษาพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ  
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
โดยมี สิบโท ดร.พิศุทธิ์ บัวเปรม หัวหน้าโครงการวิจัย  
อาจารย์สุชิรา นวลกำแหง ผู้ร่วมโครงการวิจัย

**คำอธิบาย** แบบ สอบถาม ฉบับนี้ทั้งหมด 3 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบให้ครบทั้ง 3 ตอน

เพื่อให้การดำเนินโครงการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

**ตอนที่ 1** รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพทั่วไป

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหน้าข้อความ

1. เพศ  หญิง  ชาย
2. อายุ  20-30 ปี  31-40 ปี  41-50 ปี  51-60 ปี  60 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ  โสด  สมรส  หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก
5. ตำแหน่ง  ข้าราชการ  พนักงาน  ลูกจ้าง  ธุรกิจส่วนตัว  อื่นๆ.....
- 6.รายได้ต่อเดือน  ต่ำกว่า 10,000 บาท  10,001 – 20,000 บาท  20,001 – 30,000 บาท  
 30,001 – 40,000 บาท  มากกว่า 40,000 บาท

**ตอนที่ 2** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ  
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกเป็น 2 ส่วน ตามรายชื่อดังตาราง

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานต่อ  
ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับ  
ความรู้สึกของท่านมากที่สุด

โดยให้ผู้ตอบบอกระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ในระดับน้อยที่สุดหรือไม่มี

ส่วนที่ 1 พฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงาน  
กระทรวงศึกษาธิการ 2552 จำนวน 8 ข้อ

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณต่อข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1.การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง</b>					
ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจหน้าที่อย่างชอบธรรม					
ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ถูกกฎหมาย					
กระทำการใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการ กฎหมาย หลัก คุณธรรม					
ดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและของสาธารณะ					
<b>2.ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ</b>					
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ					
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงตรงและเที่ยงธรรม					
ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา					
บริการประชาชน หน่วยงานของรัฐและรัฐบาลอย่างจริงใจ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม					
ไม่คดโกง หลอกลวงหรือทำให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจผิด					
<b>3.การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้</b>					
รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้น					
ดูแลข้อมูลของราชการอย่างระมัดระวังและใช้ประโยชน์ ในทางที่ ถูกต้อง					
เปิดเผยการดำเนินการอย่างมีเหตุผล					
เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย					
ไม่เปิดเผยข้อมูลของราชการ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง					
<b>4.การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม</b>					
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร					
ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปอย่างมีเหตุผล สุภาพและเท่าเทียมกัน					
ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ไม่มีอคติลำเอียง					
ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างสะดวกและรวดเร็ว					
ทำสิ่งที่รับผิดชอบต่อให้สำเร็จด้วยความเที่ยงตรงและยุติธรรม					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นข้าราชการที่ดี ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณต่อข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>5.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>					
ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบทางราชการ					
ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง ใส่ใจระมัดระวัง รักษา ผลประโยชน์สาธารณะ					
ปฏิบัติงานโดยใช้กลยุทธ์ป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน ใช้งบประมาณ อย่างซื่อสัตย์ประหยัดและคุ้มค่า					
มีมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้ สำเร็จตาม เป้าหมาย					
ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ ในงานที่รับผิดชอบอย่าง มีอาชีพ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยใช้วิธีการกระบวนการที่ถูกต้อง เป็นธรรม					
<b>6.การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์</b>					
มีความรับผิดชอบ ตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
มีจริยธรรมและเป็นมิตรกับทุกคน					
นำความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์					
ร่วมมือ ช่วยเหลือ ให้เกียรติและยกย่องกันในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงาน					
ปฏิบัติหน้าที่ของตนในการทำงานกลุ่มให้สำเร็จ					
<b>7.การมีจิตมุ่งบริการ</b>					
เต็มใจช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการ					
แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการ					
ให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ					
ให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนแก่ผู้รับบริการ					
<b>8.การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</b>					
ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น					
มีหลักวิชาการโดยใช้ความเป็นกลางเป็นธรรมเที่ยงตรงปราศจากอคติ					
ดำรงชีวิตโดยยึดค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่ายและปฏิบัติตนตามหลักของ ศาสนาที่นับถือ					
ไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เอาเปรียบธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม					
เคารพต่อสิทธิมนุษยชนของบุคคล					

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม ได้แก่

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ต่อข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1 หย่อนยาน</b>					
ขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ต่อคุณภาพผลงาน					
ขาดระเบียบวินัย					
ขาดความยุติธรรม					
ขาดความกล้าหาญในการทำงาน					
ไม่ให้ความสะดวก					
ผิดวันประกันพุ่ม					
<b>2 ด้อยประสิทธิภาพ</b>					
ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
ขาดการทดลองสิ่งใหม่ๆ					
ขาดวิสัยทัศน์					
ขาดการประสานงาน					
ขาดความน่าเชื่อถือ มีวิกฤตศรัทธา					
ขาดความผูกพันในงาน					
ลึกลับใจ/ไม่กล้าตัดสินใจ					
ขาดความเป็นมืออาชีพ					
ไม่กล้าที่จะรับผิดชอบ					
<b>3 แสวงหาผลประโยชน์</b>					
ประพฤติมิชอบในการทำงาน					
กระทำผิดกฎระเบียบของทางราชการ ชอบข่มขู่ผู้อื่น กดขี่					
หลอกลวง มีการฉ้อโกง ฉ้อฉล					
ขัดแย้งในผลประโยชน์ไม่แยกว่าอะไรเป็นของๆตน อะไรเป็นของราชการ					
แสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น					
มีการเติมแต่งบัญชีเพื่อเบิกจ่ายเงินที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง					
ชอบลักขโมย					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ต่อข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>4 เล่นพรรคเล่นพวก</b>					
มีการใช้อำนาจ หน้าที่ และตำแหน่ง ในทางที่มีชอบ					
มุ่งเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัว					
ใช้ลูกเล่น หลอกล่อเอาผลประโยชน์					
เล่นพรรคเล่นพวก ใช้ระบบอุปถัมภ์					
ให้สิทธิพิเศษแก่ญาติมิตร อคติ ลำเอียง					
ชอบของฝากของกำนัล					
<b>5 สร้างเรื่อง</b>					
ปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน					
ทำงานที่ไม่มีความจำเป็น ทำงานวนไปวนมา ปฏิบัติงาน ล่าช้า					
ทำงานที่ไม่สมเหตุผล ผล ยึดเป้าหมายรองมาเป็น เป้าหมายหลัก					
ทำงานเสมือนยุ่งตลอดเวลา เต็มไปด้วยความสูญเปล่า					
ทำในสิ่งที่ไร้ประโยชน์ ไม่มีผลงานปรากฏเป็นชิ้น เป็นอัน					
ทำพอเป็นพิธี ขาดความจริงจัง					
กลบเกลื่อนปัญหา เบี่ยงเบนปัญหาแบบถ่วงงานทำให้ งานชะงัก					
มีพิธีกรรม พิธีรีตองมากเกินไป ชอบทำเป็นทางการ จนเกินไป					
สะเพร่า ไม่ระมัดระวัง					
ให้ความสำคัญส่วนย่อยยิ่งกว่าส่วนรวม					
หวงแหนเขตอิทธิพลของตนเอง					
เคร่งครัดหรือหละหลวม เกินพอดี					
<b>6 .อาฆาตแค้น</b>					
มองโลกในแง่ร้าย					
เจตนาร้าย ชอบใส่ร้ายผู้อื่นชอบขัดขวางผู้อื่น					
เข้าไปแทรกแซงเรื่องของคนอื่น ชอบสอดแนมคนอื่น					
ทำอะไรรุนแรงเกินกว่าเหตุ					
มีการแก้แค้นแบบตาต่อตา ฟันต่อฟัน					
กำกับดูแลงานด้วยการมุ่งแต่จะลงโทษฝ่ายเดียว					
อาฆาตมาดร้ายต่อผู้อื่น จ้องเวร					
มีความผิดปกติทางจิต หวาดระแวงมีอาการโรคประสาท					

## แบบสอบถาม

### ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (สำหรับนักศึกษา)

ภายใต้โครงการวิจัยเรื่องศึกษาพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ  
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
โดยมี สิบโท ดร.พิศุทธิ์ บัวเปรม หัวหน้าโครงการวิจัย  
อาจารย์สุชิรา นวลกำแหง ผู้ร่วมโครงการวิจัย

**คำอธิบาย** แบบ สอบถาม ฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบให้ครบทั้ง 3 ตอน  
เพื่อให้การดำเนินโครงการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

**ตอนที่ 1** รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพทั่วไป

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหน้าข้อความ

1. เพศ  หญิง  ชาย
2. อายุ  20-30 ปี  31-40 ปี  41-50 ปี  51-60 ปี  60 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ  โสด  สมรส  หย่าร้าง

**ตอนที่ 2** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ  
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกเป็น 2 ส่วน ตามรายชื่อดังตาราง

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานต่อ  
ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับ  
ความรู้สึกของท่านมากที่สุด

โดยให้ผู้ตอบบอกระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ในระดับน้อยที่สุดหรือไม่มี

ส่วนที่ 1 พฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของสำนักงาน  
กระทรวงศึกษาธิการ 2552 จำนวน 8 ข้อ

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณต่อข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1.การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง</b>					
ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจหน้าที่อย่างชอบธรรม					
ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ถูกกฎหมาย					
กระทำการใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการ กฎหมาย หลัก คุณธรรม					
ดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและของสาธารณะ					
<b>2.ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ</b>					
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ					
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงตรงและเที่ยงธรรม					
ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา					
บริการประชาชน หน่วยงานของรัฐและรัฐบาลอย่างจริงจัง ซื่อสัตย์ ยุติธรรม					
ไม่คดโกง หลอกลวงหรือทำให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจผิด					
<b>3.การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้</b>					
รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้น					
ดูแลข้อมูลของราชการอย่างระมัดระวังและใช้ประโยชน์ ในทางที่ ถูกต้อง					
เปิดเผยการดำเนินการอย่างมีเหตุผล					
เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย					
ไม่เปิดเผยข้อมูลของราชการ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง					
<b>4.การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม</b>					
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร					
ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปอย่างมีเหตุผล สุภาพและเท่าเทียมกัน					
ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ไม่มีอคติลำเอียง					
ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างสะดวกและรวดเร็ว					
ทำสิ่งที่รับผิดชอบต่อสำเร็จด้วยความเที่ยงตรงและยุติธรรม					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นข้าราชการที่ดี ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณต่อข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>5.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>					
ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบทางราชการ					
ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง ใส่ใจระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์สาธารณะ					
ปฏิบัติงานโดยใช้กลยุทธ์ป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน ใช้งบประมาณอย่างซื่อสัตย์ประหยัดและคุ้มค่า					
มีมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ ในงานที่รับผิดชอบอย่าง มีอาชีพ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยใช้วิธีการกระบวนการที่ถูกต้อง เป็นธรรม					
<b>6.การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์</b>					
มีความรับผิดชอบ ตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
มีจริยธรรมและเป็นมิตรกับทุกคน					
นำความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์					
ร่วมมือ ช่วยเหลือ ให้เกียรติและยกย่องกันในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
ปฏิบัติหน้าที่ของตนในการทำงานกลุ่มให้สำเร็จ					
<b>7.การมีจิตมุ่งบริการ</b>					
เต็มใจช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการ					
แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการ					
ให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ					
ให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนแก่ผู้รับบริการ					
<b>8.การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</b>					
ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น					
มีหลักวิชาการโดยใช้ความเป็นกลางเป็นธรรมเที่ยงตรงปราศจากอคติ					
ดำรงชีวิตโดยยึดค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่ายและปฏิบัติตนตามหลักของศาสนาที่นับถือ					
ไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เอาเปรียบธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
เคารพต่อสิทธิมนุษยชนของบุคคล					

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม ได้แก่

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ต่อข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1 หย่อนยาน</b>					
ขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ต่อคุณภาพผลงาน					
ขาดระเบียบวินัย					
ขาดความยุติธรรม					
ขาดความกล้าหาญในการทำงาน					
ไม่ให้ความสะดวก					
ผิดวันประกันพุ่ม					
<b>2 ด้อยประสิทธิภาพ</b>					
ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
ขาดการทดลองสิ่งใหม่ๆ					
ขาดวิสัยทัศน์					
ขาดการประสานงาน					
ขาดความน่าเชื่อถือ มีวิกฤตศรัทธา					
ขาดความผูกพันในงาน					
ลึกลับใจ/ไม่กล้าตัดสินใจ					
ขาดความเป็นมืออาชีพ					
ไม่กล้าที่จะรับผิดชอบ					
<b>3 แสวงหาผลประโยชน์</b>					
ประพฤติมิชอบในการทำงาน					
กระทำผิดกฎระเบียบของทางราชการ ชอบข่มขู่ผู้อื่น กดขี่					
หลอกลวง มีการฉ้อโกง ฉ้อฉล					
ขัดแย้งในผลประโยชน์ไม่แยกว่าอะไรเป็นของๆตน อะไรเป็นของราชการ					
แสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น					
มีการเติมแต่งบัญชีเพื่อเบิกจ่ายเงินที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง					
ชอบลักขโมย					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ต่อข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>4 เล่นพรรคเล่นพวก</b>					
มีการใช้อำนาจ หน้าที่ และตำแหน่ง ในทางที่มีชอบ					
มุ่งเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัว					
ใช้ลูกเล่น หลอกล่อเอาผลประโยชน์					
เล่นพรรคเล่นพวก ใช้ระบบอุปถัมภ์					
ให้สิทธิพิเศษแก่ญาติมิตร ญาติ ลำเอียง					
ชอบของฝากของกำนัล					
<b>5 สร้างเรื่อง</b>					
ปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน					
ทำงานที่ไม่มีความจำเป็น ทำงานวนไปวนมา ปฏิบัติงาน ล่าช้า					
ทำงานที่ไม่สมเหตุผล ผล ยึดเป้าหมายรองมาเป็น เป้าหมายหลัก					
ทำงานเสมือนยุ่งตลอดเวลา เต็มไปด้วยความสูญเปล่า					
ทำในสิ่งที่ไร้ประโยชน์ ไม่มีผลงานปรากฏเป็นชิ้น เป็นอัน					
ทำพอเป็นพิธี ขาดความจริงจัง					
กลบเกลื่อนปัญหา เบี่ยงเบนปัญหาแบบถ่วงงานทำให้ งานชะงัก					
มีพิธีกรรม พิธีรีตองมากเกินไป ชอบทำเป็นทางการ จนเกินไป					
สะเพร่า ไม่ระมัดระวัง					
ให้ความสำคัญส่วนย่อยยิ่งกว่าส่วนรวม					
หวงแหนเขตอิทธิพลของตนเอง					
เคร่งครัดหรือหละหลวม เกินพอดี					
<b>6 .อาฆาตแค้น</b>					
มองโลกในแง่ร้าย					
เจตนาร้าย ชอบใส่ร้ายผู้อื่นชอบขัดขวางผู้อื่น					
เข้าไปแทรกแซงเรื่องของคนอื่น ชอบสอดแนมคนอื่น					
ทำอะไรรุนแรงเกินกว่าเหตุ					
มีการแก้แค้นแบบตาต่อตา ฟันต่อฟัน					
กำกับดูแลงานด้วยการมุ่งแต่จะลงโทษฝ่ายเดียว					
อาฆาตมาดร้ายต่อผู้อื่น จ้องแค้น					
มีความผิดปกติทางจิต หวาดระแวงมีอาการโรคประสาท					





ประกาศคณะเทคโนโลยีการเกษตร  
เรื่อง นโยบายในการบริหารงานของคณะเทคโนโลยีการเกษตร พ.ศ. ๒๕๕๖

เพื่อให้การบริหารงานของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นไปอย่างมีทิศทาง และเพื่อแนวปฏิบัติในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดังนั้น คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จึงได้กำหนดนโยบายในการบริหารงานไว้ดังนี้

1. ด้านการจัดการศึกษา

- 1.1 พัฒนาบัณฑิตให้มีความรู้ ทักษะ ทศนครีที่ต่อวิชาชีพ สามารถนำไปประกอบอาชีพได้อย่างเป็นสุข และก่อประโยชน์สูงสุดต่อสังคม
- 1.2 ผลิตบัณฑิตมีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นที่พึ่งของชุมชนท้องถิ่นได้
- 1.3 ผลิตบัณฑิตสาขาวิชาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น สังคม และแผนพัฒนาประเทศ

2. ด้านการผลิตบัณฑิตและส่งเสริมวิชาชีพเทคโนโลยี

- 2.1 ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
- 2.2 ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้และประสบการณ์สามารถนำไปประกอบอาชีพด้านเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.3 ผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ

3. ด้านการวิจัย

- 3.1 ส่งเสริมบุคลากรภายในคณะฯ ให้มีศักยภาพในการทำงานวิจัย
- 3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรภายในคณะฯ ทำผลงานวิจัยที่สามารถนำไปพัฒนา ไปใช้ประโยชน์ และแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ของชุมชนและท้องถิ่นได้
- 3.3 ส่งเสริมให้มีการบูรณาการงานวิจัยเข้ากับการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และงานด้านอื่น ๆ

4. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

- 4.1 ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างคณะฯ ภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม
- 4.2 พัฒนางานวิชาการให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นในหลาย ๆ รูปแบบ
- 4.3 ถ่ายทอดความรู้ทางด้านงานวิชาการที่เกิดประโยชน์ให้กับแก่ท้องถิ่น
- 4.4 ส่งเสริมให้มีการบูรณาการงานบริการวิชาการกับการจัดการเรียนการสอน งานวิจัยและงานด้านอื่น ๆ ของคณะฯ

/5. ด้านการ.....

## 5. ด้านการปรับปรุงถ่ายทอดเทคโนโลยี

5.1 ส่งเสริมให้มีการทำสิ่งประดิษฐ์ คิดค้น ปรับปรุง ถ่ายทอด พัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

5.2 ส่งเสริมให้มีระบบเครือข่ายข้อมูล และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้งานการสืบค้นข้อมูล และใช้ในงานบริการ การบริหารและการจัดการศึกษา ให้มีความสะดวก และรวดเร็ว ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์

## 6. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

6.1 ส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

6.2 ส่งเสริมให้มีการสอดแทรกความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ในกระบวนการเรียนสอน และงานด้านอื่น ๆ ของคณะฯ

## 7. ด้านการบริหาร

7.1 บริหารงานตามภารกิจของคณะฯ อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

7.2 บริหารงานเพื่อให้มีทรัพยากรเพียงพอต่อการจัดการศึกษา และเพียงพอต่อการใช้งาน

7.3 บริหารงานด้านบุคลากรเพื่อให้มีการพัฒนาด้านความรู้ คุณวุฒิและมีตำแหน่งทางวิชาการให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในคณะฯ

## 8. ด้านการบริหารความเสี่ยง

8.1 ให้มีการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรแบบบูรณาการ โดยมีการจัดการอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

8.2 ให้มีการกำหนดกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่เป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

8.3 ให้มีการติดตาม ประเมินผล และการบริหารความเสี่ยงที่มีการทบทวนและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

8.4 ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการที่ดี

8.5 ให้มีการบริหารความเสี่ยงที่เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามปกติ

ทั้งนี้ ให้ถือว่านโยบายด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงของคณะเทคโนโลยีการเกษตร เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตรทุกคน ทุกระดับ ที่จะต้องปฏิบัติโดยเคร่งครัด และมอบให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการดำเนินงานด้านความเสี่ยง มีหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการ ประสานงาน ผลักดัน ติดตาม และประเมิน ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของภาครัฐระดับพื้นฐาน

## 9. นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

9.1 ให้มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะและหน่วยงานทุกระดับ ภายใต้การดำเนินงานของคณะ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.2 ให้มีระบบติดตามตรวจสอบ โดยให้มีการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ระดับคณะ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในหน่วยงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับการตรวจสอบและประเมินจากทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัยฯ

9.3 ให้มีการพัฒนาความร่วมมือระหว่างคณะกับบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานภายนอก มหาวิทยาลัยในการประกันคุณภาพการศึกษา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖

สืบทอ 

(ดร.พิศุทธิ์ บัวเปรม)  
คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร

## ประวัติคณะผู้วิจัย

### ประวัติผู้วิจัย



1.ชื่อ – นามสกุล(ภาษาไทย) สิบโท ดร.พิศุทธิ์ บัวเปรม

ชื่อ – นามสกุล(ภาษาอังกฤษ) CPL.pisut bourpream

2.ตำแหน่งปัจจุบัน คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร

3.หน่วยงาน สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง คณะเทคโนโลยีการเกษตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 83 หมู่ 11 ต.สะเดียง อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์ 67000

โทรศัพท์ 056-717100 e-mail ; [pisut@chaiyo.com](mailto:pisut@chaiyo.com)

#### 4.ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี พ.ศ.2534 อุตสาหกรรมศิลป์ ( กศ.บ. )

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จ.พิษณุโลก

ปริญญาโท พ.ศ.2537 อุตสาหกรรมศึกษา ( กศ.ม. )

มหาวิทยาลัยนเรศวร จ.พิษณุโลก

ปริญญาเอก พ.ศ.2553 บริหารการศึกษา ( ปร.ด. )

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จ.ขอนแก่น

#### 5.ประวัติการทำงาน

2531 – 2534 พลขับรด สถานีคลังน้ำมันที่ 1 กองบัญชาการช่วยรบที่ 3

จ.พิษณุโลก

2534 – 2537 อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนเมืองกลางวิทยาคม

อ.หล่มสัก จ.เพชรบูรณ์

2537 – ปัจจุบัน อาจารย์ข้าราชการ สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

2553 – ปัจจุบัน คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

## 6.งานวิจัย

พ.ศ. 2554 งานวิจัย เรื่องเครื่องแกะสลักไม้อัตโนมัติ ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 (ตำแหน่งหัวหน้าวิจัย)

พ.ศ. 2555 งานวิจัย เรื่องการศึกษาพฤติกรรมการเข้าเรียนของนักศึกษาสาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัยประเภท วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ตำแหน่งหัวหน้าวิจัย)

พ.ศ. 2556 งานวิจัย เรื่อง ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยวิชาการ สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัยประเภททั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (ตำแหน่งหัวหน้าวิจัย)

## 7.งานบริการวิชาการ

พ.ศ. 2555 งานบริการวิชาการ เรื่อง โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการวัสดุสำหรับงานก่อสร้างและศึกษาดูงาน ได้รับทุนสนับสนุนในการจัดงานบริการวิชาการจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

พ.ศ. 2556 งานบริการวิชาการ เรื่อง โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการตรวจงานให้เป็นไปตามรูปแบบรายละเอียดของการก่อสร้าง ได้รับทุนสนับสนุนในการจัดงานบริการวิชาการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (ตำแหน่งผู้ช่วยโครงการ)

## ประวัติผู้ร่วมวิจัย



1. ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวสุชรา นวลกำแหง

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Miss.suchira Nounkomhang

2. ตำแหน่งปัจจุบัน

2.1 อาจารย์ข้าราชการ

2.2 รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาฝ่ายวิชาการและเผยแพร่งานวิจัย

2.3 ประธานสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง

3. หน่วยงาน สาขา วิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง คณะเทคโนโลยีการเกษตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 83 หมู่ 11 ต.สะเตียง อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์

67000 โทรศัพท์ 056 -717100 e-mail : [Suchira3107@hotmail.com](mailto:Suchira3107@hotmail.com)

4. ประวัติการศึกษา

พ .ศ. 2539 ปริญญาตรี วศ.บ.(วิศวกรรมโยธา) เทคโนโลยีมหานคร

พ.ศ. 2547 ปริญญาโท คอ.ม.(โยธา) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

5.ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2537 - 2539 ช่างสำรวจ บริษัทกำแพงเพชรวิวัฒนาการก่อสร้าง

พ.ศ. 2540 - 2541 นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลนามะตูม จ.ชลบุรี

พ.ศ. 2541 - ปัจจุบัน อาจารย์ข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

พ.ศ. 2553 - 2556 รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

ฝ่ายวิชาการและเผยแพร่งานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

พ.ศ. 2554 - 2556 ประธานสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

พ.ศ. 2556 - 2556 รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ฝ่ายบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

## 6.งานวิจัย

พ.ศ. 2554 งานวิจัย เรื่อง การทดลองผลิตแผ่นวัสดุจากฟางข้าวสำหรับงานก่อสร้าง ได้รับทุนอุดหนุนการ ทำวิจัยประเภท วิจัยทั่วไปจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 (ตำแหน่งหัวหน้าวิจัย)

พ.ศ. 2555 งานวิจัย เรื่อง ศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติการทดสอบวิเคราะห์ขนาดของดินเม็ดหยาบ โดยวิธีตะแกรงร่อนในวิชาปฏิบัติการปฐพีกลศาสตร์ ได้รับทุนอุดหนุนการ ทำวิจัยประเภท วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ตำแหน่งหัวหน้าวิจัย)

พ.ศ. 2555 งานวิจัย เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมและการเข้าเรียนของนักศึกษาสาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง ได้รับทุนอุดหนุนการ ทำวิจัยประเภทวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ตำแหน่งผู้ร่วมวิจัย)

พ.ศ. 2556 งานวิจัย เรื่อง รูปแบบการส่งเสริม พฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ในอาคารของบุคลากรและนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับทุนอุดหนุนการ ทำวิจัยประเภทประเภททั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (ตำแหน่งหัวหน้าวิจัย)

พ.ศ. 2556 งานวิจัย เรื่อง ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติ งานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยวิชาการ สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับทุนอุดหนุนการ ทำวิจัยประเภทประเภททั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (ตำแหน่งผู้ร่วมวิจัย)

พ.ศ. 2556 งานวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมวิเคราะห์ปริมาณงานและประมาณราคา โครงสร้าง บ้านคอนกรีตเสริมเหล็ก ได้รับทุนอุดหนุนการ ทำวิจัยประเภทประเภททั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (ตำแหน่งผู้ร่วมวิจัย)

## 7.งานบริการวิชาการ

พ.ศ. 2554 งานบริการวิชาการ เรื่อง การเขียนโครงร่างและรายงานการวิจัย ได้รับทุนสนับสนุนในการจัดงานบริการวิชาการจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 (ตำแหน่งหัวหน้าโครงการ)

พ.ศ. 2555 งานบริการวิชาการ เรื่อง โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการควบคุมงานก่อสร้างอาคาร ได้รับทุนสนับสนุนในการจัดงานบริการวิชาการจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ตำแหน่งหัวหน้าโครงการ)

พ.ศ. 2555 งานบริการวิชาการ เรื่องโครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการการประหยัดพลังงานและลดค่าใช้จ่ายทางด้านพลังงาน ได้รับทุนสนับสนุนในการจัดงานบริการวิชาการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ตำแหน่งหัวหน้าโครงการ)

พ.ศ. 2555 งานบริการวิชาการ เรื่อง โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการวัสดุสำหรับงานก่อสร้างและศึกษาดูงาน ได้รับทุน สนับสนุนในการจัดงานบริการวิชาการจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ตำแหน่งผู้ช่วยโครงการ)

พ.ศ. 2555 งานบริการวิชาการ เรื่อง โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการขั้นตอนสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ได้รับทุนสนับสนุนในการจัดงานบริการวิชาการจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ตำแหน่งผู้ช่วยโครงการ)

พ.ศ. 2556 งานบริการวิชาการ เรื่อง โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การבודัดดินสำหรับงานก่อสร้าง ได้รับทุน สนับสนุนในการจัดงานบริการวิชาการจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (ตำแหน่งหัวหน้าโครงการ)

พ.ศ. 2556 งานบริการวิชาการ เรื่อง โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการตรวจงานให้เป็นไปตามรูปแบบรายละเอียดของการก่อสร้าง ได้รับทุนสนับสนุนในการจัดงานบริการวิชาการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (ตำแหน่งผู้ช่วยโครงการ)

พ.ศ. 2556 งานบริการวิชาการ เรื่อง โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินราคาแยกวัสดุงานอาคาร และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการประเมินราคาเบื้องต้น ได้รับทุนสนับสนุนในการจัดงานบริการวิชาการจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (ตำแหน่งผู้ช่วยโครงการ)