

ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)

ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

The Performance of Permanent and Temporary Support Staff at Phetchabun Rajabhat University

พิศุทธิ์ บัวเปรม¹ และ สุชีรา นวลกำแพง²

Pisut Bourpream¹ and Suchira Nounkomhang²

^{1,2} วิชาเอกเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ผู้ปกครองและนักศึกษาต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ผู้ปกครองและนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ผู้ปกครองและนักศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ทั้ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 พฤติกรรมการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ดี ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณคณาจารย์และบุคลากรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 2556 และส่วนที่ 2 พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ผลสรุปการวิจัยพบว่าจาก ประเด็นความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ผู้ปกครองและนักศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบูรณ์ ในพฤติกรรมการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ดี ตาม ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณรายด้าน จำนวน 10 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และจากประเด็น ความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ผู้ปกครองและนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์ ในพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ ใน 8 กลุ่มพฤติกรรม ของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้าง สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.83

คำสำคัญ : พนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ,ลูกจ้างประจำ , ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Abstract

This research aims to explore the opinions of executive officers, government officers, academic staff, parents or guardians and students towards the performance permanent and temporary support staff employed at Phetchabun Rajabhat University. The population of this study

was limited to executive staff, government officers, academic staff, parents or guardians and students at Phetchabun Rajabhat University. The exploratory research procedure gave the relevant sample group a questionnaire regarding the topic. The questionnaire had two parts, 1) performance of permanent and temporary support staff employed at Phetchabun Rajabhat University employed in 2556 in relation to the code of conduct and 2) behavior judged deviant by government service outlines. The behavior of the relevant workers was assessed according to the ten codes of conduct and the overall rating was high at 4.32 and assessed for the presence of eight deviant behaviors, which had a low overall rating of 1.83.

Keywords : University Staff (Support), Permanent Employees, Employed Worker Phetchabun Rajabhat University

บทนำ

การปฏิบัติงานในปัจจุบันต้องสร้างองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (บุญจง ขวศิริวงศ์, 2550) ด้วยเหตุผลนี้ทำให้ทุกองค์กรต่างพากันแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรของตน แต่บางครั้งองค์กรกลับต้องพบกับปัญหาบุคลากรไม่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความคาดหวังขององค์กร หรืออาจเป็นเพราะตัวบุคลากรเองไม่ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ หรือมีผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ทั้งนี้สาเหตุอาจเกิดจากการที่องค์กรจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งอาจเกิดจากการที่องค์กรขาดการมุ่งใจให้บุคลากรในองค์กรทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร ตามทฤษฎีองค์การทุกประเภทต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ได้แก่ ภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์และการจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำตามวัตถุประสงค์ และสามารถกระทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน เป็นหัวใจหลักอันสำคัญยิ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยทั่วไปองค์กรมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถ ในเรื่องความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสามารถในการปฏิบัติ และความสามารถทางด้านความคิดในการแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้วิจัยสนใจการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตามหน่วยงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อไป ทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และสามารถพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรม จูงใจ สนับสนุน

และควบคุมพฤติกรรม ทำให้ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานราชการ ว่า ควรปฏิบัติหน้าที่อย่างไรจึงจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ดี และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดควรดำรงตนในสังคมอย่างไรจึงมีความเหมาะสม ในหน่วยงานต่างๆของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (พ.ศ. 2556 – 2559)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ผู้ปกครองและนักศึกษา ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรม เป็นกิจกรรมต่างๆที่สิ่งมีชีวิตกระทำและบุคคลอื่นสามารถสังเกตได้หรือใช้เครื่องมือวัดได้ นอกจากนี้พฤติกรรมมิได้มีความหมายเฉพาะแต่การแสดงออกทางด้านร่างกายภายนอกแต่อย่างเดียว แต่รวมถึงการกระทำหรือกิจกรรมภายในความรู้สึกนึกคิดด้วย(โสภา ชูพิกุลชัย) ส่วนพฤติกรรมองค์การ เป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมนุษย์กับองค์การ และตัวองค์การเอง ซึ่งการศึกษาทั้ง 3 ด้านดังกล่าว จะทำให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมองค์การในภาพรวม (มัวร์เฮด และ กริฟฟิน . Moorhead and Griffin, 1995 : 4) และ คอรัปชันในวงราชการไทย เป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการไม่ใช่คอรัปชัน แต่เป็นพฤติกรรมที่เกื้อกูลให้เกิดคอรัปชันมากขึ้นหรือน้อยลงในวงราชการ (พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว.2544) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เช่น ฉันทธา กริทธิธู (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจำนวน 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า เกือบทุกด้านมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงในงาน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วน นฤเทพ คะเนิงทรัพย์ (2551:บทคัดย่อ)ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการสนเทศทหารกองบัญชาการทหารสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการสนเทศทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความพึงพอใจในด้านต่างๆ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานะของอาชีพ ความมั่นคงภายในงาน ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความเป็นอยู่ส่วนตัว นโยบายขององค์กรความก้าวหน้า สภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตวิธีการปกครองบังคับบัญชา และเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการสนเทศทหารกองบัญชาการทหารสูงสุด จำแนกตามตามข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ เพียว์ สายทองงสุข และคณะ(2553:บทคัดย่อ) ได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนของอายุมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และปัจจัยด้านการทำงานในส่วนของราชการได้รับการสนับสนุนและพัฒนาสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านผลสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือในการทำงาน แต่พบว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านผลสำเร็จของงาน แต่ยังไม่พบความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการนิเทศงานและด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ความคิดเห็นของผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ผู้ปกครองและนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลตามลำดับหัวข้อ ต่อไปนี้

1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ผู้ปกครอง และนักศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 150 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 20 คน ข้าราชการจำนวน 20 คน พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) จำนวน 50 คน ผู้ปกครองจำนวน 10 คน และนักศึกษาจำนวน 50 คน

2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ในรูปของแบบสอบถามโดยแบ่งเป็นจำนวน 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ผู้ปกครองและนักศึกษา ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความร่วมมือกับผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ผู้ปกครองและนักศึกษา โดยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จกับโครงการวิจัยเป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการประเมินแบบ 360 องศา กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ)ผู้ปกครอง และนักศึกษาต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์เพื่อสรุปข้อเสนอแนะการพัฒนาพฤติกรรมพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

3.2 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยให้ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ผู้ปกครองและนักศึกษา ทำแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เกณฑ์การให้คะแนนมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยให้ ผู้ตอบบอกระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามความคิดเห็นใน ดังนี้ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ระดับมาก 3 หมายถึง ระดับปานกลาง 2 หมายถึง ระดับน้อย 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง มีระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง มีระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง มีระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง มีระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง มีระดับ น้อยที่สุด

ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ นำข้อมูลนี้มาประกอบในการประเมินผลและรายงานสรุปผลการวิจัย ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังนี้

4.1 นำข้อมูลข้อมูลเชิงพฤติกรรมที่จากวิธีการประเมินแบบ 360 องศา เกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์มาประกอบในการประเมินผลและรายงานสรุปผลการวิจัยแนวทางการส่งเสริมการพัฒนา

พฤติกรรมพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

4.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพทั่วไป วิเคราะห์สถิติในรูปแบบการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.3 ข้อมูลแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ผู้ปกครองและนักศึกษา ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชายคิดเป็นร้อยละ 70 มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 75 ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษา ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 70 ส่วนใหญ่มีอาชีพ ข้าราชการ คิดเป็น ร้อยละ 60 ส่วนใหญ่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 20 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนใหญ่มีอายุงานราชการ 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30 ทางด้าน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60 มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 70 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 70 ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษา ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 80 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 65 ส่วนใหญ่มีอายุงาน ราชการ 16-20ปี และ 20ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40 ทางด้านพนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ)ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52 ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษา ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 90 ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60 ทางด้านผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60 มีอายุอยู่ ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนใหญ่ มีวุฒิทางการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพการทำงาน ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 76 มีอายุอยู่ ระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 72 ส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 76

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ผู้ปกครอง และนักศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ แบ่งเป็น 2 ส่วนได้แก่

- ส่วนที่ 1 พฤติกรรมความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราวที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณคณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 2556 จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2)จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน 4) จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน 5)

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา 6)จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 7)จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน 8)จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ 9)จรรยาบรรณต่อประชาชน 10)จรรยาบรรณต่อสังคม (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ดี ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณคณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 2556

รายการพฤติกรรม บุคลากรในหน่วยงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย						ระดับ
	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงาน (สายวิชาการ)	ผู้ปกครอง	นักศึกษา	เฉลี่ย	
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง	4.2	4.2	3.75	4.33	3.93	4.08	มาก
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.25	4.25	3.78	4.75	3.90	4.19	มาก
3. จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน	4.23	4.23	3.53	4.30	3.93	4.04	มาก
4. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน	4.38	4.38	4.10	4.62	4.03	4.30	มาก
5. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา	4.45	4.45	4.09	4.58	4.03	4.32	มาก
6. จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.36	4.36	3.99	4.67	3.97	4.27	มาก
7. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน	4.20	4.20	3.83	4.50	3.90	4.13	มาก
8. จรรยาบรรณต่อนักศึกษา และผู้รับบริการ	4.21	4.21	3.51	4.62	3.91	4.09	มาก
9. จรรยาบรรณต่อประชาชน	4.25	4.25	3.77	4.26	3.87	4.08	มาก
10. จรรยาบรรณต่อสังคม	4.25	4.25	2.68	4.50	4.00	3.94	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	4.28	4.28	3.70	4.06	3.56	4.14	มาก

จากตารางที่ 1 ทำให้ทราบว่าพฤติกรรมการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ดี สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณคณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 2556 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนั้นยังพบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา มีค่ามากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาด้านจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนด้านจรรยาบรรณต่อสังคม มีค่าน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

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

ตารางที่ 2 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมเปี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

รายการพฤติกรรม บุคลากรในหน่วยงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย						ระดับ
	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงาน (สายวิชาการ)	ผู้ปกครอง	นักศึกษา	รวม	
1) หย่อนยาน	2.05	2.05	2.81	2.07	2.82	2.36	น้อย
2) ด้อยประสิทธิภาพ	2.50	2.50	2.89	2.05	2.65	2.52	ปานกลาง
3) แสวงหาผลประโยชน์	1.42	1.42	2.22	1.76	2.35	1.83	น้อย
4) เล่นพรรคเล่นพวก	1.78	1.78	2.77	1.76	2.37	2.09	น้อย
5) สร้างเรื่อง	2.18	2.18	2.74	1.88	2.21	2.24	น้อย
6) อาฆาตแค้น	1.70	1.70	2.10	1.67	2.19	1.87	น้อย
7) สอพลอ	2.32	2.32	2.42	1.99	2.18	2.25	น้อย
8) เข้าขามเยินขาม	2.08	2.08	2.58	1.78	2.20	2.14	น้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.00	2.00	2.30	1.87	2.10	2.16	น้อย

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้คะแนนความคิดเห็นโดยเฉลี่ยเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านด้อยประสิทธิภาพมีค่ามากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 รองลงมาด้านหย่อนยานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 ส่วนด้านแสวงหาผลประโยชน์ มีค่าน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.83

สรุปและวิจารณ์ผล

การศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดำเนินการโดยให้ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ผู้ปกครอง และนักศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 150 คน เป็นผู้ประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในรูปแบบของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ติดตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณคณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 2556 และพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการ โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโท มีอาชีพข้าราชการ ส่วนใหญ่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีอายุงานราชการ 16 - 20 ปี ด้านข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีอายุงานราชการ 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ทางด้านพนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ)ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 - 30,000 บาท ด้านผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี มีวุฒิทางการศึกษา

ปริญญาดรี มีสถานภาพการทำงานข้าราชการ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 – 30,000 บาท และทางด้านนักศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ ระหว่าง 20-30 ปี มีสถานภาพโสด

ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ผู้ปกครองและนักศึกษาทำการประเมินพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์ พบว่าส่วนของพฤติกรรมการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ดี ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณคณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 2556 มีคะแนนเฉลี่ยในระดับ มากทุกด้าน โดย ด้านจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา มีค่ามากที่สุด รองลงมาด้านจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน ส่วนด้าน จรรยาบรรณต่อสังคม มีค่าน้อยที่สุด และส่วนของพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการมีคะแนนเฉลี่ยในระดับน้อยทุก ด้าน โดยด้านด้อยประสิทธิภาพมีค่ามากที่สุด รองลงมาเป็นด้านหย่อนยาน ส่วนด้านแสวงหาผลประโยชน์ มีค่าน้อยที่สุด

การศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้าง ชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่จรรยาบรรณต่อประชาชนและสามารถตรวจสอบได้เป็นพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงมากที่สุด ผลเป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์อาจไม่ประเมินพฤติกรรมการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราวที่ดี ด้วยจรรยาบรรณคณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์ 2556 อย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา อาจมีแนวทางการปรับปรุงโดยการสร้างแบบแผนการปฏิบัติงานให้ สามารถทวนสอบได้ในทุกขั้นตอน

ข้อเสนอแนะ

- 1.ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ควรจัดอบรมพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานพนักงาน มหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างสม่ำเสมอทุกปีการศึกษา
- 2.ผู้บริหารแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ควรประเมินพฤติกรรมการเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราวที่ดี อย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพต่อไป
- 3.คณะกรรมการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ควรคัดเลือกบุคคลที่มีพฤติกรรมการเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราวที่ดีของแต่ละหน่วยงานเพื่อเชิญเกียรติอย่างสม่ำเสมอ ทุกปีการศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีจึงขอขอบพระคุณคำแนะนำจากผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร ผู้ปกครอง นักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นอย่างสูงที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ข้อมูล และสถาบันวิจัย และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยครั้งนี้ และครอบครัวที่เป็นกำลังใจ มา ณ ที่นี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556. (2556).

ณัฏฐา กรีหิรัญ. 2550. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ศรินครินทร์วิโรฒ. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรินครินทร์วิโรฒ.

นฤเทพ คะนิงทรัพย์. 2551. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการสนเทศทหารกองบัญชาการทหาร

สูงสุด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. (2544). ดัชนีคอร์รัปชันของไทย. การสร้างและการตรวจสอบความเชื่อถือได้. กรุงเทพมหานคร

: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

เพียว สายทองสุข และคณะ. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์.