

รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตาม หลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

A Model for Working Behavior Development to Construct Equity Under Good

Governance of Provincial Administration Officers in Roi-Et Province

เนติพัฒน์ รุ้ยณยง¹ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร² สัญญา เคนาภูมิ³ และ สมเจตน์ ภูศรี⁴
Netipat Rooyuenyong¹, Saowalak Kosonkittimporn², SanyaKenaphoom³ and
Somjet Poosri⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ดได้แก่ ปลัดอำเภอ เจ้าพนักงานปกครอง เสมียนตรา เจ้าหน้าที่ปกครอง จำนวน 160 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ โบลเลน (Bollen) ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานได้แก่ การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง โดยนำรูปแบบการพัฒนามาระดมความคิดเห็นเพื่อวิพากษ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานจำนวน 40 คน และนำการเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาให้สมบูรณ์ขึ้น โดยการวิพากษ์ยืนยันรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล จากผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ที่มีประสบการณ์ จำนวน 11 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรบางประการที่มีอิทธิพลพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง คือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ($R^2 = .65$)

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

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขารัฐประศาสนศาสตร์คณะวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณะวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณะวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

⁴ รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง พบว่า 1) การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอำนวยความสะดวกที่เกิดจากจิตลักษณะเดิม เพื่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม ให้เกิดจิตสำนึกการอำนวยความสะดวก 2) การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เกิดจากจิตลักษณะเดิม เพื่อให้เกิดการพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะ

คำสำคัญ : พฤติกรรม ธรรมาภิบาล

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study factors influencing in working behaviors that contributing to create equity under good governance of provincial administration officers in Roi-Et province and 2) to construct a model of behavior development in working behaviors that contributing to create equity under good governance of provincial administration officers in Roi-Et province. The research process was divided into 2 phases. The first phase was to study the cause that effects to the working behaviors and to establish the equity under good governance of administration officer's officers in Roi-Et province. The targets chosen in this research were deputy district chiefs, governing officers, the chiefs of the finance and accounting and administrative officers; 160 persons in total were chosen by using Bollen concept. The data were collected by questionnaires and analyzed by a computer program. The statistics used in data analysis were structural algebraic, LISREL path analysis program and Pearson's correlation. The second phase was to create a model of the provincial administration officers' the model of behavior development in working to create equity under good governance. It included of 40 experts who expertized in organization development, academics and relevant parties in developing working behavior to create equity under the good governance to brainstorm suggestions for improving the model and then another group of 11 experts in the same area to criticize the model. The results were found that;

1) The factors influencing on the working behavior of the administrative officers were 1) ethical reasons and 2) achievement motivation. It explained the variance of working behavior as 65 percent ($R^2 = .65$).

The structural algebraic $BEHAVIOR = MORAL + 0.01ACTMOTIV$; $R^2 = 0.65$

2) The results of the working behavior has found the results of the model to develop working behavior to create equity under good governance of the administrative officers showed that 1) the development of working behaviors contributing to equity caused by mental characteristics as ethic reason development to create equity contribution consciousness and 2) the development of motivation caused by mental characteristic to create public consciousness.

Keyword : Behavior Good Governance

บทนำ

นับตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเสด็จเถลิงราชสมบัติ เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน พุทธศักราช 2489 ถึงปัจจุบัน กว่า 60 ปี ยั่งยืนนานที่สุดในประวัติศาสตร์ของไทย พระองค์ทรงดำรงไว้ซึ่ง “ธรรม” ทั้งปวงและทรงเปรียบประดุจแสงสว่างที่คอยส่องนำทางการพัฒนาประเทศให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนมาโดยตลอดเวลานับยาวนานนี้ ด้วยมีพระปณิธานอันแน่วแน่ที่จะทรงเสียสละประโยชน์ส่วนพระองค์เพื่อพสกนิกรชาวไทยทั้งมวล โดยไม่แบ่งแยกสถานะศาสนา ชาติพันธุ์หรือหมู่เหล่า และทรงถือว่าทุกซ์พสกนิกรคือทุกซ์ของพระองค์ จึงได้ทรงอุทิศพระวรกายทุ่มเทพระสติปัญญาและพระราชทรัพย์ในการบำเพ็ญพระราชกรณียกิจหลากหลายนานัปการด้วยพระวิริยะอุตสาหะ ทั้งพระราชทานคำสอนและพระจริยวัตรอันเป็นแบบอย่างที่ดีงาม ซึ่งล้วนแต่นำประโยชน์สุขมาสู่พสกนิกรชาวไทยทั้งชาติ สมดังที่ได้พระราชทานพระปฐมราชโองการเป็นพระราชสัถยาธิษฐานเนื่องในพระราชพิธีบรมราชาภิเษก เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พุทธศักราช 2493 ที่ว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรมเพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม (สุเมธ ดันติเวชกุล, 2547 : 6)

งานอันวายเป็นธรรมถือว่าเป็นภารกิจสำคัญของข้าราชการฝ่ายปกครองในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชน ภารกิจของกระทรวงมหาดไทย “การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข” สำหรับการปฏิบัติงานในการอำนวยความสะดวกจะมีแตกต่างกันในเรื่องมาตรฐานของอำเภอ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจในเรื่องของการอำนวยความสะดวกเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันมีรูปแบบที่ชัดเจนทั้งในด้านอาญา แพ่ง ปกครอง ร้องทุกข์กล่าวโทษ และในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ซึ่งแต่เดิมภารกิจไม่ชัดเจน แต่หลังจากที่มีการปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม ภารกิจของกรมการปกครองก็ชัดเจนขึ้นข้อพิพาทบางเรื่องสามารถยุติได้ที่อำเภอไม่ต้องไปฟ้องร้อง

ต่อศาล การประนีประนอมข้อพิพาท เป็นงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ปลัดอำเภอ ที่จะต้องทำให้เกิดการยอมรับ เชื่อถือ ภาพความเป็นอำเภอซึ่งเป็นที่ยอมรับมาแต่เดิม กลับคืนมา (ชาญชัย สุนทรมัญญ์, 2551 : 3) ดังนั้น หลักทศธรรม มีหลักเกณฑ์ในการศึกษาและวัดการปฏิบัติงาน จัดเป็น Good Governance Balance Score Card ที่ประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ 10 ประการ ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักสำนึกรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า 7) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 8) หลักองค์กรแห่งการเรียนรู้ 9) หลักการบริหารจัดการ 10) หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งหลักทศธรรมสามารถนำไปใช้ได้กับหน่วยงานของรัฐอย่างเหมาะสม เป็นการมองภาพรวมอย่างครบวงจรสามารถวัดทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบขององค์กรได้ มิได้คำนึงเฉพาะแก่นแท้ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ที่เน้นความคุ้มค่า ความมีประสิทธิภาพของการทำงานและผลสัมฤทธิ์เท่านั้น แต่เน้นการสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นองค์รวม การคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ทำให้หน่วยงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรสมัยใหม่สามารถมีแนวปฏิบัติได้จริง (สถาบันพระปกเกล้า, 2548 : 6-10)

ผู้วิจัยเห็นว่า หากมีการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองแล้ว น่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมตามอำนาจหน้าที่ได้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมแก่ประชาชน ซึ่งการศึกษาจะสามารถนำไปประยุกต์เพื่อการพัฒนาบุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวก เพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถของอำเภอ จังหวัดในการบริหารจัดการงาน

อำนวยความสะดวก และเป็นระบบการทำงาน และปรับระบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล อันจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ของอำเภอในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเฉพาะการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่เป้าหมายในการวิจัยเป็นการศึกษาเฉพาะจังหวัดร้อยเอ็ด แยกออกเป็น 1 อำเภอ และที่ว่าการอำเภอ 20 แห่ง

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูลเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายอย่าง ตามขั้นตอนการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด

1. แหล่งข้อมูลเอกสาร (Secondary sources) ได้แก่ เอกสารวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and samples)

2.1 ประชากร คือ บุคลากรฝ่ายปกครอง จำนวน 216 คน (ข้อมูล : ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปี 2555)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรฝ่ายปกครอง จำนวน 160 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของโบลเลน (Bonlleen) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 54) กำหนดว่า ข้อมูลการวิเคราะห์โมเดลลิเรล การพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างควรพิจารณาควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า ถ้ามีจำนวนมากควรจะต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎของ ลินเดอร์แมน เมเร็นดา และโกลด์ (Linderman, Merenda & Gold) นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542 : 54) ที่ว่า อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรวัดได้ควรจะเป็น 20 : 1 ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรวัดได้จำนวน 8 ตัวแปร จึงประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามข้อกำหนดนี้ได้ 160 คน

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้น แหล่งข้อมูล แยกออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. แหล่งข้อมูลเอกสาร (Secondary sources) ได้แก่ เอกสารวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

2. กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัย เชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้

กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และตัวแทนประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 40 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

3. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

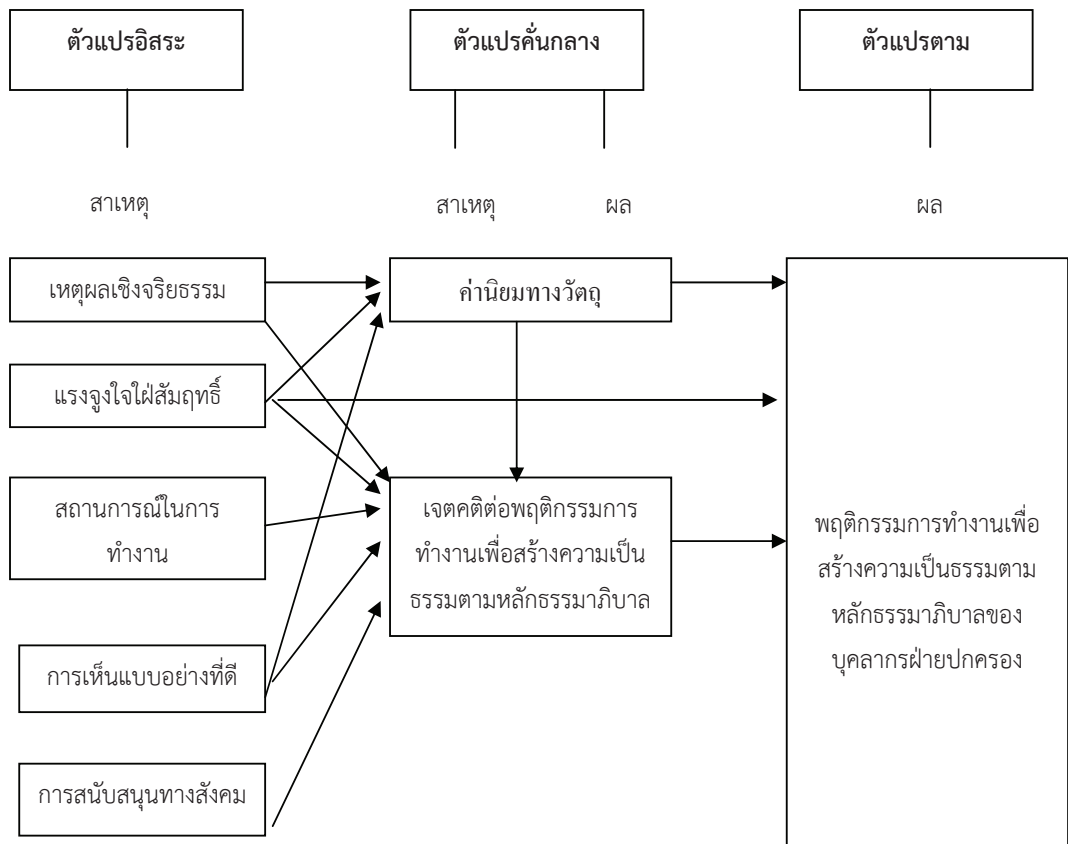
3.1 ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ

ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรมปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงานปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดีปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

3.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ ปัจจัยด้านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ

3.3 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์คือพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 160 คน และวิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) บุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 160 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Bonllen ประกอบด้วย เพศชายร้อยละ 58.10 เพศหญิงร้อยละ 41.90 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 9.40 ระดับปริญญาตรี 30.60 ระดับปริญญาโท 60.00 จำแนกตามอายุพบว่าอายุ 18-25 ปี ร้อยละ 14.40 อายุ 26-33 ปี ร้อยละ 24.40 อายุ 34-41 ปี ร้อยละ 30.00 อายุ 42-49 ปี ร้อยละ 18.10 อายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 13.10 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 14.40 ประสบการณ์ 5-10 ปี ร้อยละ 24.40 ประสบการณ์ 11-15 ปี ร้อยละ 35.00 ประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 26.30 พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามภาวะสันนิษฐานความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ภายหลังการปรับโมเดล พบว่ามีความสอดคล้องกัน โดยมีค่าดัชนีอัตราส่วนไค-แควร์สัมพันธ์ (X^2/df) เท่ากับ 2.48/4 เท่ากับ 0.62 ซึ่งต่ำกว่า 3.00 ค่า $P=0.64903$ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.06 แสดงว่ารูปแบบพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามข้อมูล

เชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (IE) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด สรุปได้ว่า

1. การสนับสนุนทางสังคม (SOCIAL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับค่านิยมทางวัตถุ (MON) มากที่สุด (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.95) เหตุผลเชิงจริยธรรม (MORAL) มีอิทธิพลเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.03) การเห็นแบบอย่างที่ดี (COPEARN) มีอิทธิพลเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.01)

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACTMOTIV) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล (ATTITUDE) มากที่สุด (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.71) สถานการณ์ในการทำงาน (TEMPSIT) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ (ด้วยขนาดอิทธิพล -0.38) การเห็นแบบอย่างที่ดี (COPEARN) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.34) เหตุผลเชิงจริยธรรม (MORAL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ (ด้วยขนาดอิทธิพล -0.08) การสนับสนุนทางสังคม (SOCIAL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.01)

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม (MORAL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับเหตุผลเชิงพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง (BEHAVIOR) มากที่สุด (ด้วยขนาดอิทธิพล 1.00) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACTMOTIV) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.01)

เขียนเป็นสมการได้ว่า

พฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง (BEHAVIOR)

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

จากสมการโครงสร้างอธิบายได้ว่า

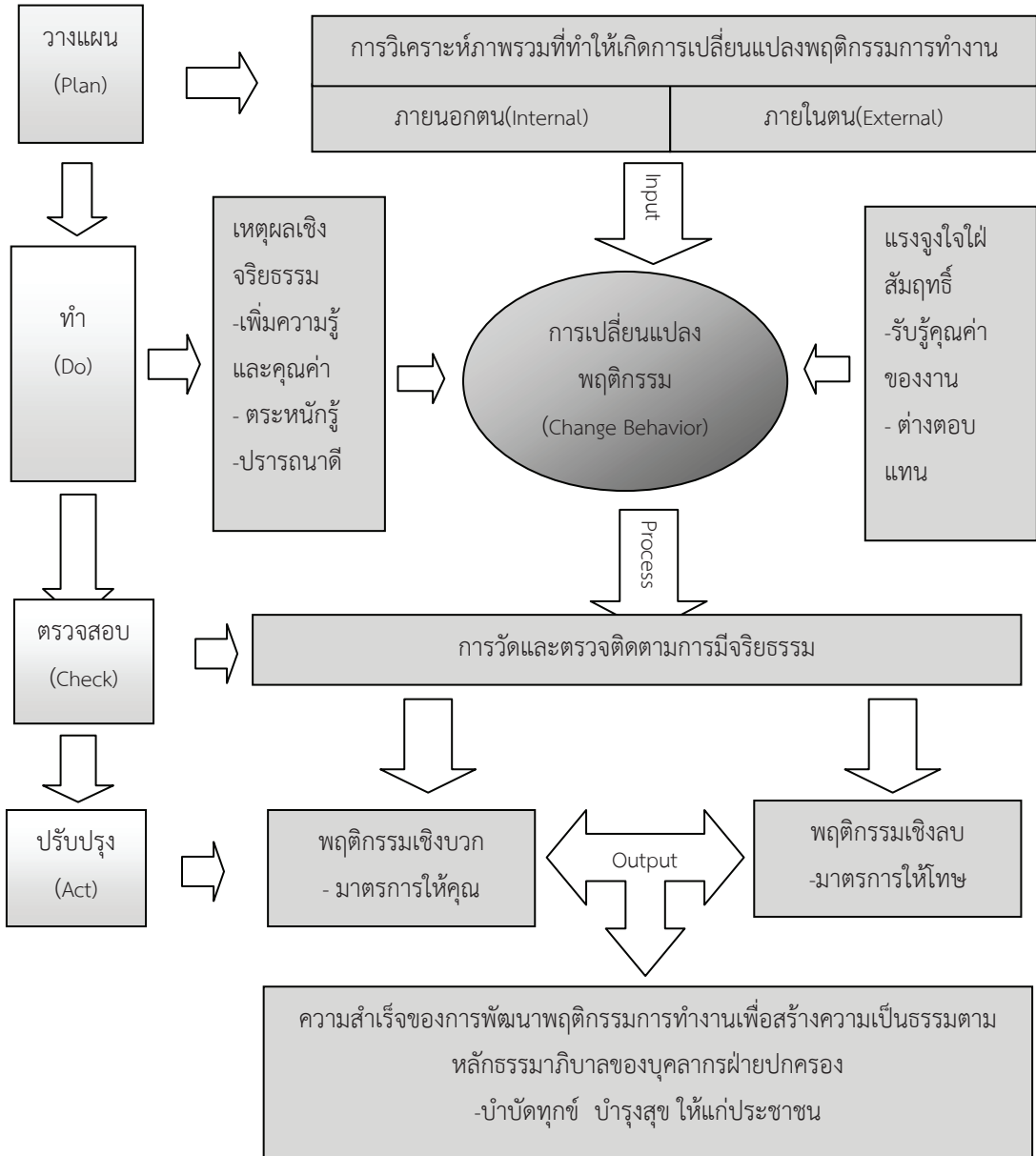
ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง คือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65

ระยะที่ 2 การวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด มากที่สุดคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม และรองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ (Model) ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และตัวแทนประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาล จำนวน 40 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

(Purposive Sampling) และวิพากษ์รูปแบบเพื่อยืนยันรูปแบบ จากผู้เชี่ยวชาญการบริหารจัดการภาครัฐ ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ จำนวน 11 ท่าน

ผลการระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญสรุปว่าการพัฒนาจิตลักษณะเพื่อให้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต้องพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ควบคู่กัน อธิบายได้ว่า การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเริ่มต้นด้วยกระบวนการวางแผนจากการวิเคราะห์ภาพรวมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งแบ่งออก 2 ประการ คือ 1) พฤติกรรมภายในตน (Internal Behavior) 2) พฤติกรรมภายนอกตน (External Behavior) โดยป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบเพื่อให้เกิดกิจกรรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Change Behavior) ปัจจัย 2 ประการคือ 1) ปัจจัยเหตุผลเชิงจริยธรรม 2) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หลังจากนั้นต้องมีกระบวนการตรวจสอบวัดผล และติดตามการมีจริยธรรม หากพบว่าพฤติกรรมแสดงออกเชิงลบจะมีมาตรการลงโทษสำหรับพฤติกรรมแสดงออกเชิงบวกจะมีมาตรการให้คุณ เพื่อให้การพัฒนาพฤติกรรมมุ่งไปสู่เป้าหมายในการอำนวยความสะดวกในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชนต่อไป



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง (Netipat's Model)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลจากวิจัยดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่ควรค่าแก่การนำไปอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัย ว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดี ปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ และปัจจัยด้านทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด มากที่สุดคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยจึงนำเอาปัจจัยทั้งสองมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ดมากที่สุด เนื่องจากเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนการสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น เหตุผลเชิงจริยธรรมในตัวบุคคลจึงเป็นสาเหตุที่นำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลจึงมีอิทธิพลอย่างมาก

ซึ่งสอดคล้องกับดวงเดือน พันธมนาวิน (2538 : 13-14) อธิบายว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่จำเป็นต้องพัฒนาให้มีในตัวบุคคลในการพัฒนาจริยธรรม เพราะจากการศึกษาของโคลเบอร์เกอร์ แสดงให้เห็นว่าการอบรมสั่งสอนบุคคลเพื่อให้มีคุณธรรมหรือจริยธรรมต่างๆ เช่นการรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเอง ความกล้าหาญและความยุติธรรม โดยใช้วิธีการบอกเล่า ฝึกปฏิบัติหรือทำให้ดูเป็นตัวอย่างไม่บังเกิดผลให้บุคคลมีคุณภาพหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ เพราะความรู้ในเนื้อหาหรือความรู้ในคุณธรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เพื่อยกย่องหรือกล่าวโทษผู้อื่นเท่านั้น มิได้นำมาใช้กับตนเอง บุคคลจะทำการตัดสินใจหรือมีพฤติกรรมใด ๆ ย่อมเป็นไปตามเหตุผลที่อยู่เบื้องหลัง การตัดสินใจว่าเขาคิดว่าถูกต้องเหมาะสมแก่ตนเองในสถานการณ์นั้น ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้มีจริยธรรมสูงจะต้องเป็นผู้มีความสามารถควบคุมตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่น บุคคลที่ควบคุมบังคับตนได้ นั้น จะทำได้ในหลายมิติ เช่น ทางด้านเวลา การควบคุมตนให้มุ่งอนาคต หรือ รอคอย หรืออดได้รอได้ มากกว่าจะให้ได้เดี๋ยวนี้ทันที การอดเปรี้ยวไว้กินหวาน ส่วนทางด้านสถานที่คือควบคุมบังคับตนเอง ทั้งในที่ลับและที่แจ้ง คือทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น โดยบุคคลจะต้องสามารถรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนทำความดีแม้ ผู้อื่นจะไม่รู้ไม่เห็นก็สำคัญ และอีกลักษณะหนึ่ง que การวิจัยพบว่า มีความสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ มาก รวมทั้งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้วย คือ ความเชื่ออำนาจในตน นั่นคือเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียแก่ตนเองและแก่ผู้อื่นได้ตามปรารถนาและมุ่งหวัง นอกจากนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 183) ได้ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านได้ชัดเจน ทำนายได้สูงสุด 44.4% วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547 : 171) ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและ

สหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยม ชื่อสัตย์ รับผิดชอบโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .09 ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมตามค่านิยม ชื่อสัตย์รับผิดชอบสูง โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545 : 50) ศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครูอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 276 คน พบว่า ครูอาจารย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และ ศุภชัย สุพรรณทอง (2544 : 245) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมทางเลือกอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญา พบว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมทางเลือกอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ นอกจากนี้ในงานวิจัยต่างประเทศ สอดคล้องกับบริดจ์ (Bridges, 1992 : 669) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และพบว่า วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ และ บัท (Butt, 1993 : 746) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารซึ่งประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารได้ใช้พฤติกรรมต่อไปนี้ในการสร้างวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม การเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม คือ การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ ความโอ้อ้อมอารีในการทำงาน ความซื่อสัตย์สุจริต การสนับสนุนทางสังคม การทุ่มเท

การทำงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์กร

ดังนั้น ข้อค้นพบ จึงยืนยันได้ว่า บุคลากรฝ่ายปกครองที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมมากกว่าบุคลากรฝ่ายปกครองที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ โกวิท อ่อนประทุม, รุ่งสรรค์ สิงห์เลิศ และอวยชัย วาหะ (2556 : 139) กล่าวว่า การสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมช่วยให้สังคมเข้มแข็งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตมุ่งสู่คุณภาพในทุกด้านโดยเฉพาะ การเสริมสร้างคนในสังคมให้มีความรู้ภูมิปัญญา สร้างคุณค่าสังคมดี

1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาความต้องการ แรงผลักดัน ที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นความพยายามของบุคลากรฝ่ายปกครองในการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ถึงแม้จะพบอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อ รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนต่อการทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดิมศักดิ์ คทวนิช (2546 : 153) กล่าวว่า เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ ไม่ว่างานนั้นจะลำบากหรือประสบอุปสรรคเพียงใด บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะอดทนและไม่เกิดความย่อท้อ มีความพยายามฟันฝ่าและเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จและภาคภูมิใจที่เกิดขึ้นกับตน แต่ถ้าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่สามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้บุคคลนั้นจะรู้สึกกังวลอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ ผลการวิจัย สอดคล้องกับ นิมนวล หนึ่งธรรม (2546 : 120) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ พบว่า

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานและด้านความต้องการเผชิญงานยากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานและด้านความต้องการเผชิญงานยากสูง จะมีประสิทธิผลในการทำงานสูง ศิริพร ประโยค (2542 : 133) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา : บริษัททริท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทจำนวน 101 คน ผลการวิจัยในส่วนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก และ วีระชัย บุญจรีนาค (2542 : 119) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การคำของครูสภา กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าวองค์การครูสภา จำนวน 319 คน ผลการวิจัยในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ งานวิจัยต่างประเทศ สอดคล้องกับ มาตา เฮรู (อาร์รัตน์ หิรัญโร, 2532 : 57-58 อ้างถึงใน Mataheru, 1985) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จของงาน

1.3 สำหรับปัจจัยอื่น ๆ คือ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยการเห็นแบบอย่างที่ดี ปัจจัยสถานการณ์ในการทำงาน ปัจจัยค่านิยมทางวัตถุ ปัจจัยเจตคติต่อพฤติกรรม มีผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือ จะเป็นกลุ่มที่ต่อต้านหรือกลุ่มที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการทำงานด้านการอำนวยความสะดวก เนื่องจาก การอำนวยความสะดวกเป็นภารกิจหนึ่งของงานปกครองซึ่งบุคลากรฝ่าย

ปกครองในหลาย ๆ ด้านที่อยู่ในอำนาจหน้าที่การกำกับดูแล บุคลากรกลุ่มนั้นอาจจะให้ความสำคัญงานด้านอื่น ๆ มากกว่างานอำนวยความสะดวก อาทิ งานทะเบียนราษฎร งานป้องกัน งานสำนักงาน ซึ่งเป็นงานที่มีภารกิจของงานแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง ทำให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดความขัดแย้งเพื่อพัฒนางานอำนวยความสะดวก ซึ่งแนวคิดของวันชัย วัฒนศัพท์ (2545 : 285) อธิบายว่า ความขัดแย้งสามารถแยกได้ 3 ประการดังนี้ ประการแรก ความขัดแย้งแฝงระยะนี้เป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะของความมินตึงที่ซ่อนอยู่ ประการที่สอง ความขัดแย้งกำลังเกิดเป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะเกิดขึ้นแต่ยังไม่มีการแก้ไข ประการที่สามความขัดแย้งที่ปรากฏ ออกมาแล้วมีบทบาทอย่างเอาเป็นเอาตายมีการเจรจาไกล่เกลี่ยแล้วหรืออาจถึงทางตันแล้วก็ได้ นอกจากนี้แนวคิดของสุเทพ สุนทรภัสส์ (2540 : 244-245) อธิบายว่าแนวคิดที่สำคัญก็คือ แนวคิดเกี่ยวกับ “การไม่สนับสนุน” พฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นแนวคิดทำในสิ่งที่ตรงข้าม กล่าวคือ ส่งเสริมการสนับสนุนด้วยรางวัลและไม่สนับสนุนด้วยการลงโทษ ควบคู่กันไปตามทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (1973 : 4-5) บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพงานกลางแจ้งจะไม่สนใจอาชีพงานประเภทบริการ การศึกษาและสังคม เขาจะใช้ความสามารถที่เขาแก้ไขปัญหากับงานและเรื่องอื่น ๆ แต่ขาดความสามารถเข้าสังคม บุคคลกลุ่มนี้ จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ ขี้อาย หัวอ่อน เปิดเผย จริงจัง แข็งแรง วัตถุนิยม เป็นธรรมชาติเรียบ ๆ พากเพียร เก็บตัว มั่นคง ไม่คิดลึก ไม่หมกมุ่น

2. รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น หากบุคลากรฝ่ายปกครองได้รับการพัฒนาพฤติกรรมจะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ที่ดีขึ้น จากผล

การสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ผ่านการระดมความคิดเห็นและวิพากษ์รูปแบบ จากผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และตัวแทนประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 40 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และวิพากษ์รูปแบบเพื่อยืนยันรูปแบบ จากผู้เชี่ยวชาญการบริหารจัดการภาครัฐ ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ จำนวน 11 ท่าน สอดคล้องกับดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538 : 13-14) อธิบายว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่จำเป็นต้องพัฒนาให้มีในตัวบุคคลในการพัฒนาจริยธรรมเพราะจากการศึกษาของโคลเบอร์ก แสดงให้เห็นว่าการอบรมสั่งสอนบุคคลเพื่อให้มีคุณธรรมหรือจริยธรรมต่าง ๆ เช่นการรับผิดชอบต่อ ความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเอง ความกล้าหาญและความยุติธรรม โดยใช้วิธีการบอกเล่า ฝึกปฏิบัติหรือทำให้ดูเป็นตัวอย่างไม่บังเกิดผลให้บุคคลมีคุณภาพหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ เพราะความรู้ในเนื้อหาหรือความรู้ในคุณธรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เพื่อยกย่องหรือกล่าวโทษผู้อื่นเท่านั้น มิได้นำมาใช้กับตนเอง บุคคลจะทำการตัดสินใจหรือมีพฤติกรรมใด ๆ ย่อมเป็นไปตามเหตุผลที่อยู่เบื้องหลัง การตัดสินใจว่าเขาคิดว่าถูกต้องเหมาะสมแก่ตนเองในสถานการณ์นั้น ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้มีจริยธรรมสูงจะต้องเป็นผู้มีความสามารถควบคุมตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่น บุคคลที่ควบคุมบังคับตนได้นั้น จะทำได้ในหลายมิติ เช่น ทางด้านเวลา การควบคุมตนให้มุ่งอนาคต หรือ รอคอย หรืออดได้รอได้ มากกว่าจะให้ได้เดี๋ยวนี้ทันที การอดเปรี้ยวไว้กินหวาน ส่วนทางด้านสถานที่คือควบคุมบังคับตนเอง ทั้งในที่ลับและที่แจ้ง คือทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น โดยบุคคลจะต้องสามารถรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนทำความดีแม้ผู้อื่นจะไม่รู้ไม่เห็นก็ไม่สำคัญ นอกจากนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วิลาสลักษณ์ ชั่ววลี และคณะ (2547 : 171) ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและ

สหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และ กระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์ รับผิดชอบโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .09 ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อสูง โภคผล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545 : 50) ศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครูอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 276 คน พบว่า ครูอาจารย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และ ศุภชัย สุพรรณทอง (2544 : 245) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมทางเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาระดับมัธยม พบว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมทางเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

ดังนั้น รูปแบบที่พัฒนาด้าน เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน จึงยืนยันได้ว่า บุคลากรฝ่ายปกครองที่ได้รับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะมีพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมมากกว่าบุคลากรฝ่ายปกครองไม่ได้รับการเหตุผลเชิงจริยธรรม

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอเชิงนโยบาย

ระยะยาว กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง จังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลภารกิจอำนวยความสะดวกเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลต้องมีเจตนารมณ์ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนโดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในภารกิจหลัก

ระยะสั้น จัดให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานแก่บุคลากร อย่างสม่ำเสมอ และต้องให้ประชาชนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของ บุคลากรฝ่ายปกครองอย่างรอบด้านและครอบคลุม

2. ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ

2.1 จังหวัดควรให้มีการนำรูปแบบ การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็น ธรรมตามหลักธรรมาภิบาลไปขยายผลสู่อำเภอทุก อำเภอ เนื่องจากบุคลากรฝ่ายปกครองเป็นบุคลากรที่ ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ ที่จะอำนวยความสะดวก เป็นธรรมให้แก่ประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม

2.2 จังหวัดควรมีนโยบายให้มีการนำ รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็น ธรรมตามหลักธรรมาภิบาลไปขยายผลสู่องค์กรอื่น ๆ เพราะในระบบราชการหากบุคลากรในองค์กรตระหนัก ถึงความเป็นธรรมในการให้บริการประชาชนย่อมนำพา สังคมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัย ติดตาม ประเมิน พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรฝ่ายปกครองเพื่อ สร้างความเป็นธรรม เป็นประจำทุกปีเพื่อการแก้ไข ปรับปรุง และการพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงออกในด้าน อื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดไป

2. ควรวิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรฝ่ายปกครองในแต่ละพื้นที่ (อำเภอ) เพื่อให้เกิดการตระหนักถึงการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ขยายผลสู่ประชาชนอย่างแท้จริง

3. ควรวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุอย่างอื่น กล่าวคือ ปัจจัยการศึกษาของไทย ซึ่งเป็นสาเหตุที่แสดง พฤติกรรมออกมาของบุคลากรในแต่ละตัวบุคคล ปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยการอบรมเลี้ยงดู และ ปัจจัย

สภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นจุดแข็งในด้านพื้นฐานทาง ครอบครัว เนื่องจากหล่อหลอมเป็นพฤติกรรมที่ แสดงออกของแต่ละบุคคลและจะมีความเข้าใจในเรื่อง การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา เนติประวัติ. (2544). การยอมรับรูปแบบการ จัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ตามหลัก บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีใน องค์การภาครัฐ : ศึกษากรณีสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข.(วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์).
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2531). รูปแบบปฏิสัมพันธ์ นิยม เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรม และการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์.วารสาร ทันตภิบาล, 10(2), 105 -108.
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2550).ทศธรรม : ตัวชี้วัด การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- Bandura, A. (1997).Self-efficacy : The Exercise of Control.New York: W.H. Freeman.
- Bhunthumnav, D. (2000). Importance of Supervisory Social Support and its Implications for HRD in Thailand. Psychology and Developing Societies ,12(2), 155 -156.
- Bollen, K.A. (1989).Structural Equations with Latent Variables. New York: John Wiley & Sone.

