

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบ การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคามเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อประเมินผลรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้รูปแบบ การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ และใช้เทคนิคการหาสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล และนำผลการวิจัยมาพัฒนาโปรแกรม การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนศึกษาผลของการใช้โปรแกรมดังกล่าว โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) และ ได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบ การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรูปแบบการพัฒนา

ระยะที่ 3 เพื่อทดลองใช้ และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงทดลอง

1. กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

5. การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

6. กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร คือ พนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากร พนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม

อำเภอ	ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนพนักงานกองช่าง
เมือง	เล็ก	5
	กลาง	41
โกสุมพิสัย	เล็ก	10
	กลาง	34

อำเภอ	ขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบล	จำนวนพนักงานกองช่าง
บรบือ	เล็ก	12
	กลาง	33
วาปีปทุม	เล็ก	5
	กลาง	34
พยัคฆภูมิพิสัย	เล็ก	11
	กลาง	23
นาเชือก	เล็ก	13
	กลาง	19
กันทรวิชัย	เล็ก	8
	กลาง	23
นาคูน	เล็ก	8
	กลาง	8
เขียงยืน	เล็ก	-
	กลาง	18
ยางสีสุราช	เล็ก	9
	กลาง	7
แกดำ	เล็ก	4
	กลาง	6
กุฉีกรัง	เล็ก	8
	กลาง	7
ชื่นชม	เล็ก	1
	กลาง	3
รวม		350

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ใน จังหวัดมหาสารคามจำนวน จำนวน 220 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Bonllen (1989 : 268 ; อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 54) กำหนดว่าข้อมูลในการวิเคราะห์โมเดลอิสระ การพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างควรพิจารณาควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า

ถ้ามีจำนวนมากควรจะต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้กฎของลินเดอร์แมน มีเรนดา และ โกลด์ ที่ว่าอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง และจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรวัดได้ควรจะเป็น 20 : 1 (Linderman, Merenda & Gold. 1980 : 163 ; อังโน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 54) ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรวัดได้จำนวน 11 ตัวแปร จึงประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามข้อกำหนดนี้ได้ 220 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เรียกว่า ระดับชั้น หรือชั้นภูมิ แล้วสุ่มหน่วยตัวอย่างจากทุกระดับชั้น จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เอาหน่วยตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มระดับชั้นตามจำนวนสัดส่วนที่กำหนดตามตัวอย่าง ตามตารางที่ 3 มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัด

มหาสารคาม

อำเภอ	ขนาด อบต.	จำนวนพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล		
		ประชากร	ร้อยละ	กลุ่มตัวอย่าง
เมือง	เล็ก	5	1.43	3
	กลาง	41	11.71	26
โกสุมพิสัย	เล็ก	10	2.86	6
	กลาง	34	9.71	21
บรบือ	เล็ก	12	3.43	8
	กลาง	33	9.43	21
วาปีปทุม	เล็ก	5	1.43	3
	กลาง	34	9.71	21
พยัคฆภูมิพิสัย	เล็ก	11	3.14	7
	กลาง	23	6.57	14
นาเชือก	เล็ก	13	3.71	8
	กลาง	19	5.43	12

อำเภอ	ขนาด อบต.	จำนวนพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล		
		ประชากร	ร้อยละ	กลุ่มตัวอย่าง
กันทรวิชัย	เล็ก	8	2.29	5
	กลาง	23	6.57	14
นาคูน	เล็ก	8	2.29	5
	กลาง	8	2.29	5
เขียงยี่น	กลาง	18	5.14	11
	เล็ก	9	2.57	6
ยางสีสุราช	กลาง	7	2.00	4
	เล็ก	4	1.14	3
แกดำ	กลาง	6	1.71	4
	เล็ก	8	2.29	5
กุฉีกรัง	กลาง	7	2.00	4
	เล็ก	1	0.29	1
ชื่นชม	กลาง	3	0.86	2
	รวม	350	100	220

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล คือ

- 2.1.1 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า
- 2.1.2 ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
- 2.1.3 ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการทำงาน
- 2.1.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.1.5 ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน
- 2.1.6 ปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ
- 2.1.7 ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม
- 2.1.8 ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ

2.2.1 ปัจจัยด้านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจ
แนวใหม่

2.2.2 ปัจจัยด้านความความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

2.3 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ คือพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการ
บริหารรัฐกิจแนวใหม่

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถาม
ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับใช้และพัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามที่มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้
แล้ว และนำเครื่องมือวัดตัวนั้นมาปรับข้อคำถามบางส่วนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา
ในครั้งนี้ ภายใต้การควบคุมและให้คำแนะนำจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ลักษณะของเครื่องมือที่
ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของผู้ตอบ
แบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะต่างๆ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี คือ อายุ
ระดับการศึกษา สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว อาชวราชการ โดยให้เลือกคำตอบที่มีอยู่แล้วและ
เติมคำในช่องว่างที่กำหนดให้

ตอนที่ 2 แบบวัดกลุ่มพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจ
แนวใหม่ แบบวัดกลุ่มจิตลักษณะเดิม แบบวัดกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ แบบวัดกลุ่ม
สถานการณ์และแบบวัดสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว รวม 12 แบบวัด โดยมีรายละเอียดของ
แบบวัดแต่ละ แบบวัดดังนี้

2.1 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจ
แนวใหม่ มีดัชนีชี้วัดคือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม
หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักการบริหาร
จัดการ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และหลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตาม
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 และ
ปรับปรุงเพิ่มเติมตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
โดยแบ่งพฤติกรรมการทำงานใน 3 ด้านคือพฤติกรรมการทำงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม
พฤติกรรมการทำงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการทำงานโดยมุ่งเน้น
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการ โดยใช้แบบวัดของ ชัญญา ลีศัตร์พ่าย แบบวัดมี

ข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่

1. ข้าพเจ้าเชิญชวนให้ประชาชนช่วยกันบำรุงรักษาพื้นที่สาธารณะ

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

2.2 แบบวัดปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า มี

เนื้อหาเกี่ยวกับการสนับสนุนจากหัวหน้าทางด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ ให้กำลังใจในการทำงาน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ความรู้ คำปรึกษา พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทางด้านสิ่งของหรือบริการ เช่น วัสดุอุปกรณ์การบริการต่างๆ ในการวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า โดยใช้แบบวัดของ อภิรดี โสภางค์ แบบวัดมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

ตัวอย่างแบบวัดปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า

1. ฉันรู้สึกว่ามีหัวหน้าที่คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการทำงาน

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

2.3 แบบวัดปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อน

ร่วมงาน มีเนื้อหาเกี่ยวกับหัวหน้าให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ ให้กำลังใจในการทำงาน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ความรู้ คำปรึกษา พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทางด้านสิ่งของหรือบริการ เช่น วัสดุอุปกรณ์ การบริการต่างๆ โดยใช้แบบวัดของ อภิรดี โสภางค์ ประกอบด้วยประโยคคำถามจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

ตัวอย่างแบบวัดปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้าจะเลิกทำ โดยเร็ว

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

2.6 แบบวัดปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน มี

เนื้อหาเกี่ยวกับความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ เพื่อรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคตนั้นในการวัดลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน ผู้วิจัยนำแบบวัดของนิชาภัทร โพธิ์บาง มาใช้ แบบวัดมีข้อคำถาม 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23 - .59 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .85

ตัวอย่างแบบวัดปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

1. ข้าพเจ้ามักจัดเตรียมกระเป๋าและสิ่งของที่จะต้องนำไปที่ทำงาน ไว้ตั้งแต่ตอนเย็น เพื่อว่าจะไม่ลืมในวันรุ่งขึ้น

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

2.7 แบบวัดปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการเลือก

ที่จะปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันอย่างยึดหลักธรรมะทางพุทธศาสนา และหลีกเลี่ยงการใช้ชีวิตอย่างผิดศีล เช่น นำหลักความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนามาประกอบการเลือกอาชีพ การพักผ่อนหย่อนใจ การเที่ยวเตร่ การทำบุญสุนทาน ในการวัดวิถีชีวิตแบบพุทธ ผู้วิจัยนำแบบวัดของดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ มาใช้ แบบวัดมีข้อคำถาม 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23 - .52 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .76

ตัวอย่างแบบวัดปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ

1. ลักษณะที่จะไปเที่ยวตามวัดวาอารามมากกว่าสถานที่อื่นๆ

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

2.8 แบบวัดปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่อง หรือสถานการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ประเมิน 2 เหตุผล เป็นเหตุผลที่ ตรงกับเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 5 และขั้นที่ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก ผู้วิจัยนำแบบวัดของ นิชาภัทร โพธิ์บาง มาใช้ ประกอบด้วยสถานการณ์ 7 เรื่อง แต่ละเรื่องประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ รวม 14 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่า อำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .32 - .57 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .82

ตัวอย่างแบบวัดปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม

นายมิ่งเป็นราษฎรที่มีความขยันขันแข็ง เขาทำมาหากินด้วยความซื่อสัตย์ เขาบริจาค เงินกำไรส่วนหนึ่งให้กับการกุศลช่วยพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญขึ้นอย่างมาก และยังได้บริจาคเงิน ก้อนใหญ่ให้กับ โรงเรียนในหมู่บ้านอีกด้วยวันหนึ่งท่านได้ทราบข่าวว่านายมิ่งนั้น ที่แท้จริงคือ ผู้ต้องหาซึ่งหลบหนีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาเมื่อ 2-3 ปีที่แล้ว ซึ่งทางตำรวจออกหมายจับทั่วประเทศ โดยให้รางวัลอย่างสูงแก่ผู้บอกเบาะแสแก่ตำรวจ คนในครอบครัวบอกให้ท่านไปแจ้งความ ท่านพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความเพราะ

1. การแจ้งความเป็นการแสดงถึงความร่วมมือกันรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

2.9 แบบวัดปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่ บุคคลให้ความสำคัญกับวัตถุสิ่งของ และเงิน เหนือสิ่ง อื่นใด เชื่อว่าเงินและวัตถุสิ่งของที่มีค่า สามารถซื้อหาจัดทำได้ทุกอย่างในชีวิต บุชชกย่องสิ่งของเงินทอง วัตถุ เหนือจิตใจเหนือ

คุณธรรม ในการวิจัยครั้งนี้ วัดค่านิยมทางวัตถุ 2 ด้านคือ ด้านชนนิยม และด้านวัตถุนิยม นำแบบวัดของวันชัย อริยะพุทธิพงศ์ และสุวรรณีย์ ชูชินปราการ มาใช้ แบบวัดมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จ (Success) ความเป็นศูนย์กลาง (Centrality) และความสุข (Happiness) ประกอบด้วย ประโยคคำถามจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23 - .68 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86

ตัวอย่างแบบวัดปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ

1. ความสำเร็จที่สำคัญในชีวิตของฉันอย่างหนึ่ง คือการได้ครอบครองทรัพย์สินสมบัติ มาก ๆ

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

2.10 แบบวัดปัจจัยด้านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบ การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินค่าพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบ การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ เป็นสิ่งที่ดี มีคุณค่า เป็นสิ่งที่มีประโยชน์มากน้อยเพียงใด มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ มีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบในพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ และพร้อมที่จะส่งเสริม สนับสนุน ในการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งสามารถประเมินได้จากแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ของ ชัญญา ลีศัตร์พ่าย แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ในด้านความคิด ด้านความรู้สึก และด้านความพร้อมที่จะกระทำ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .895

ตัวอย่างแบบวัดปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่

1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าพื้นที่ค้าขายจะสะอาดเรียบร้อยมากขึ้น หากให้ผู้ค้ามีส่วนร่วม

รับผิดชอบดูแล

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

2.11 แบบวัดปัจจัยด้านความความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน มีเนื้อหาเกี่ยวกับความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตน ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย นั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากคนอื่น โดยใช้แบบวัดของ สุพรรณนา หนูรักษ์ ประกอบด้วยประโยคคำถามจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86 เมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28 - .60 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84

ตัวอย่างแบบวัดปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า

1. เมื่อข้าพเจ้าตั้งใจและทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ข้าพเจ้าเชื่อว่าหน้าที่การงานของข้าพเจ้าจะดีขึ้น

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 เครื่องมือวัดทุกฉบับ ได้ผ่านการพิจารณาคำถามเนื้อหา ความหมาย และ

การใช้ภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความครอบคลุมตามโครงสร้างของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) ว่าข้อคำถาม

เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่นำมาศึกษาทั้ง 10 ปัจจัยนั้น เป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการวิจัย มีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ใช้ศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์หรือไม่ และตรวจสอบการใช้ถ้อยคำภาษาว่ามีความเหมาะสมและสื่อความหมายที่ต้องการจะสอบถามหรือไม่ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนคือ

1) ดร.พัฒนาพงษ์ วันจันทร์ทิพย์ สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตรวจสอบด้านสถิติ การวัด และประเมินผลการวิจัย

2) รองศาสตราจารย์ ดร.นิรุฒ ถึงนาค วุฒิการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตรวจสอบด้านโครงสร้าง และเนื้อหาการวิจัย

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุท เมฆเมืองทอง วุฒิการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล

3.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

3.2.3 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค (Item – Total Correlation) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามด้านนั้น เลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ .2 ขึ้นไป

3.2.4 นำข้อที่ได้ตามเกณฑ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค

3.2.5 จากนั้นนำข้อมูลที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จนได้รับความเห็นชอบ จึงนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ไปยังผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว จะดำเนินการเก็บข้อมูลโดยประสานงานกับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในการเก็บข้อมูล

5. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบของเครื่องมือในแต่ละชุด โดยคัดลอกข้อมูล ของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์

5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับเครื่องมือการวิจัยแต่ละชุด

5.1.3 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่ามัธยฐานเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : $S.D.$) ค่าความเบ้ (Skewness : SK) ค่าความโด่ง (Kurtosis : KU) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการพัฒนาแบบจำลองเพื่อทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร ซึ่งในงานวิจัยนี้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซนต์ ค่า

SK และ KU ต้องไม่เกิน 1.96 (สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณนา และ รัชนีกุล ภิญโญภา นุวัฒน์. 2550 : 84) แสดงให้เห็นว่าข้อของโค้งข้อมูลทั้งหมดต้องมีการกระจายเป็น โค้งปกติจึง จะนำไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานการวิเคราะห์แบบจำลองเชิงสาเหตุของ พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการตรวจสอบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสำรวจ และระบุองค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis : EFA) หลังจากที่ผู้วิจัยเตรียมเมทริกซ์ Matrix สหสัมพันธ์แล้ว จะทำการสกัดองค์ประกอบ หมุนแกน และกำหนดองค์ประกอบ เพื่อ พิจารณาค่าความสัมพันธ์ ซึ่งค่าความสัมพันธ์นั้น Correlation Matrix ต้องไม่น้อยกว่า 0.30 ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy หรือ KMO ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 และค่า Bartlett's Test of Sphericity ต้องมีนัยสำคัญ แสดงว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณนา และ รัชนี กุล ภิญโญภา นุวัฒน์. 2550 : 84)

2.2. การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง (Goodness – of – Fit Measure) เพื่อศึกษาภาพรวมของแบบจำลองว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้การยืนยันองค์ประกอบ (Confirmatory Factor Analysis : CFA) โดยผู้วิจัยจะทำการ ตรวจสอบทฤษฎีว่าองค์ประกอบที่สนใจประกอบด้วยตัวแปรที่วัดจริงหรือไม่ ดังนี้ (Bollen. 2550 : 97)

2.2.1 ต้องยอมรับสมมติฐานว่า $H_0 : \sum : \sum(\theta)$ ต้องการให้ p-value มีค่ามากกว่า .05

2.2.2 ค่าไค – สแควร์ (Chi-square) ทหารด้วยค่าองศาอิสระ หรือ df ต้องไม่เกิน 2

2.2.3 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของ เศษเหลือ (Root Mean Square Residual : RMR) ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05

2.2.4 ค่า Largest Standardize Residual ต้องไม่เกิน 2

2.2.5 Q-Plot ต้องมีความชันมากกว่าแนวแท่ง

2.2.6 ค่าการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้อง (Comparative Fit Index : CFI) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of fit index : AGFI) ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.9 – 1.10

3. การประเมินโมเดลการวัด

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการประเมินความกลมกลืนในผลลัพธ์ที่เป็นส่วนประกอบสำคัญของแบบจำลองภายหลังจากการประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองในภาพรวมแล้ว จะตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละส่วนว่ามีความถูกต้อง และอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผลหรือไม่ การตรวจสอบนี้ทำให้ทราบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างแท้จริงหรือไม่ในแต่ละส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในงานวิจัยนี้จะทำ การประเมินโมเดลการวัดดังนี้ (สุภมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณนา และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. 2550 : 180)

3.1 ตรวจสอบความเที่ยงของตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Squared Multiple Correlation : R^2) ซึ่งค่าสถิติที่มีค่าสูง แสดงว่าแบบจำลองมีความเที่ยงตรง แต่ถ้ามีค่าสถิติน้อย แสดงว่าแบบจำลองมีความเที่ยงตรงน้อย ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่ง R^2 ต้องมากกว่า 0.05

3.2 ตรวจสอบความเที่ยงของตัวแปรแฝง (ρ) ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.6

3.3 ตรวจสอบค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดไว้ (ρ_v) ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.5

4. การปรับโมเดล (Model Modification) หากโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะพิจารณาจาก โมเดลที่มีค่า MI (Modification Index) มากที่สุด ซึ่งโมเดลที่มีค่า MI มากกว่า 3.84 ถือว่า มากจะพิจารณาจากเมตริกซ์ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardize Residual) ที่มากกว่า 2.58 ควรเพิ่มพารามิเตอร์นั้น แล้ววิเคราะห์ใหม่ แต่ถ้าน้อยกว่า -2.58 จะพิจารณาตัดเส้นนั้นออกจาก โมเดลแล้ววิเคราะห์ใหม่ (Diamantopoulos and Siguaw. 2000 : 42)

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเส้นทางอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งอิทธิพลทางตรงทางอ้อม เพื่อนำไปสู่การวิจัยระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนำผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นร่างในการพิจารณาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ วิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ จำนวน 20 คน ร่วมกระบวนการระดมสมอง (Brain Storming) วิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมจากแบบรวบรวมการวิจารณ์และข้อเสนอแนะ โดยการจดบันทึกลงในแบบวิจารณ์และข้อเสนอแนะ และทำการบันทึกภาพบันทึกเสียงทุกเนื้อหา และทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบรวบรวมการวิจารณ์ ถอดข้อความ และนำมาเทียบเคียงกับบริบทของการวิจัยและปรับปรุงให้ได้รูปแบบในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบ

การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่เหมาะสม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและการสร้างรูปแบบการพัฒนา

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความที่อยู่ในตัวแปรใด (ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1) และนำมาจัดกลุ่มจากนั้นทำการสังเคราะห์กลุ่มการวิจารณ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความเพื่อนำผล การวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดทำรูปแบบการพัฒนา โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นร่างในการพัฒนา

3.2 นำรูปแบบที่สร้างขึ้นจากการระดมสมอง เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้น และให้คำแนะนำโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ จำนวน 20 คน ผู้วิจัยแบ่งให้หนึ่งเป็น กลุ่มย่อย และร่วมกันเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ของตนเองแล้วมาสรุปผลในที่ประชุมกลุ่มใหญ่ (Brain Storming) และนำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบ การพัฒนาให้สมบูรณ์ขึ้น เพื่อนำไปทดลองในระยะที่ 3 ต่อไป

ระยะที่ 3 เพื่อทดลองใช้ และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงทดลอง

1. กลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลอง ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม โดยผู้วิจัยมีเหตุผลในการเลือกกลุ่มทดลองดังนี้

1.1 เป็นกลุ่มทดลองที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีความต้องการที่จะพัฒนา โดยระบุไว้ในแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล รวม 20 คน

1.2 เป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม มีความพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาในทุกกระบวนการ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการพัฒนาพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมในการนำระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่มาใช้ในการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบไปด้วย

3.1.1 กิจกรรมการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย หลักสูตรเนื้อหา กิจกรรม สื่อ การประเมินผล

3.2.2 แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานตามลักษณะของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่

3.2.3 การประเมินผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายว่า หลังจากนำรูปแบบฝึกอบรมไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมที่จัดเตรียมไว้ และภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว ผู้เข้าฝึกอบรมได้มีการนำเอาความรู้ และทักษะที่ได้รับระหว่างการศึกษาฝึกอบรมกลับไปประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ หรือพัฒนาหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่อย่างน้อยเพียงใด ซึ่งเครื่องมือที่ใช้สำหรับติดตามผลและประเมินผลการผลิต คือ แบบสอบถามติดตามผลการฝึกอบรมหลังจากจบหลักสูตรแล้ว โดยผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประเมินโดยตรง

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการวิจัยแบบแผนการทดลองจริง (True-Experimental Design) แบบแผนการทดลองแบบ One – group Pretest – prottest Design โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 เลือกกลุ่มทดลองในการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม รวม 20 คน

4.2 ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

4.3 ประเมินหลังการพัฒนา โดยประเมินพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารภารกิจแนวใหม่

4.4 นำผลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการดำเนินการ

5. การประเมินผลการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค Discriminant Analysis ซึ่งเชื่อว่าพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่จะมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกับกลุ่มพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น