

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ตอน ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม
2. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม
3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัยระยะที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคามรวมจำนวน 220 คน และวิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์หัตถิพด (Path Analysis) ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงตัวแปรต่าง ๆ
2. การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม
3. การวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ตามภาวะสันนิษฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อพฤติกรรม  
การทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วน  
ตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม

ผลการหาค่าสถิติต่าง ๆ ที่แสดงไว้ในตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้  
สัญลักษณ์แทนชื่อตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

$n$	หมายถึง	จำนวน
$f$	หมายถึง	ความถี่
$P$	หมายถึง	ร้อยละ
$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$R$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
$S.E$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณ ค่าพารามิเตอร์
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระ
$t$	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$A$	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ
$X^2$	หมายถึง	ค่าไค - สแควร์
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ด้วยค่าระดับชั้น ความอิสระ
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
Q - plot	หมายถึง	ความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับ ค่าควอนไทล์ปกติ

ตัวแปร 11 ตัว มีสัญลักษณ์ดังนี้

SOCSUP	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า
COGLEARN	หมายถึง	การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
TEMPSIT	หมายถึง	สถานการณ์ช่วยในการทำงาน
ACMOTIV	หมายถึง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
SELSUP	หมายถึง	ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน
BUDDHA	หมายถึง	วิถีชีวิตแบบพุทธ
MOREASON	หมายถึง	เหตุผลเชิงจริยธรรม
MONCON	หมายถึง	ค่านิยมทางวัตถุ
ATTITUDE	หมายถึง	เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่
INTERLO	หมายถึง	ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน
NPM	หมายถึง	พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงตัวแปรต่าง ๆ

### 1. ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารและพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคามจำนวน จำนวน 220 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Bonllen (1989 : 268 ; อังโน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 54) ประกอบด้วยเพศชายร้อยละ 92.27 เพศหญิงร้อยละ 7.73 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีร้อยละ 20.91 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.09 จำแนกตามอายุพบว่าอายุระหว่าง 20 – 30 ปี ร้อยละ 37.73 อายุระหว่าง 31-40 ร้อยละ 36.36 และอายุระหว่าง 41-50 ร้อยละ 25.91 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าประสบการณ์การทำงาน 1 – 3 ปี ร้อยละ 21.82 ประสบการณ์ 3.1-5 ปี ร้อยละ 22.73 ประสบการณ์ 5.1 -10 ปี ร้อยละ 18.18 และมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 37.27 โดยสามารถจำแนกข้อมูลเบื้องต้นได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

	ตัวแปร	<i>f</i>	<i>P</i>
1. เพศ	ชาย	203	92.27
	หญิง	17	7.73
	รวม	220	100.00
2. การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	20.91
	ปริญญาตรี	174	79.09
	รวม	220	100.00
3. อายุ	20 – 30 ปี	83	37.73
	31 – 40 ปี	80	36.36
	41 – 50 ปี	57	25.91
	รวม	220	100.00
4. ประสบการณ์	1- 3 ปี	48	21.82
	3.1 – 5 ปี	50	22.73
	5.1 – 10 ปี	40	18.18
	มากกว่า 10 ปี	82	37.27
	รวม	220	100.00

## 2. ลักษณะการแจกแจงตัวแปรต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากสถิติวิเคราะห์ขั้นสูงเกือบทุกชนิดมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า การแจกแจงของตัวแปร โดยเฉพาะตัวแปรตามควรมีค่าการแจกแจงเป็น โค้งปกติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการตรวจสอบ โดยวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลจากค่าความเบ้ และความโด่ง ซึ่งควรมีค่าไม่เกิน 1.96 (Bollen, 1989 : 419) และพิจารณาค่า P Value ของสถิติทดสอบ  $\chi^2$  ซึ่งต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะบ่งชี้ว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็น โค้งปกติ โดยการวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 11 ตัวแปร โดยแบ่งเป็นตัวแปรสังเกตภายใน 4 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ภายนอกจำนวน 7 ตัวแปร ได้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน ของตัวแปรต่าง ๆ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้าน

สถานการณ์ช่วยในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ ปัจจัยด้านเหตุผล เชิงจริยธรรม ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ ปัจจัยด้านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบ การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ปัจจัยด้านความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน และปัจจัยพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงลักษณะการแจกแจงตัวแปรต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	N	k	$\bar{x}$	S.D.	c.v.	Sk	Ku
NPM	220	10	4.455	0.543	12.178	-0.592	0.191
ATTITUDE	220	10	4.468	0.571	12.784	-0.634	0.107
INTERLO	220	10	3.592	0.588	16.366	-0.421	-0.202
SOCSUP	220	10	4.016	0.570	14.193	-0.357	0.053
COGLEARN	220	10	2.321	0.470	20.237	-0.728	0.353
TEMPSIT	220	10	3.545	0.584	16.482	0.173	0.171
ACMOTIV	220	10	4.297	0.577	13.422	-0.094	0.001
SELSUP	220	10	4.301	0.450	10.455	-0.375	0.539
MOREASON	220	10	5.151	0.560	10.872	-0.307	-0.474
BUDDHA	220	10	3.571	0.639	17.881	0.603	0.878
MONCON	220	10	3.693	0.689	18.652	-0.464	0.273

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 11 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับน้อย ถึงค่อนข้างมาก คือเท่ากับ 2.321 – 5.151 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.450 – 0.689 มีการกระจายของข้อมูลอยู่ในช่วง 10.455 – 20.237 เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดจากความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) พบว่าค่าความเบ้ของตัวแปร ไม่เกิน 1.96 จึงบ่งชี้ว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็น โคนึงปกติ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบ การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบ การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ทั้งนี้เพื่อยืนยันว่าตัวแปรที่ศึกษามีองค์ประกอบร่วมกันหรือไม่ ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างในองค์การบริหารส่วนตำบล มีรูปแบบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงรูปแบบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	NPM	ATTITUDE	INTERLO	SOCSUP	COGLEARN	TEMPSIT	ACMOTIV	SELSUP	BUDDHA	MOREASON	MONCON
NPM	1										
ATTITUDE	0.747	1									
INTERLO	0.506	0.581	1								
SOCSUP	0.725	0.573	0.482	1							
COGLEARN	0.453	0.536	0.753	0.430	1						
TEMPSIT	0.666	0.389	0.514	0.771	0.503	1					
ACMOTIV	0.777	0.512	0.505	0.696	0.502	0.761	1				
SELSUP	0.769	0.650	0.674	0.705	0.553	0.694	0.849	1			
MOREASON	<u>0.085</u>	0.230	0.472	<u>0.105</u>	0.404	<u>-0.011</u>	<u>0.136</u>	0.344	1		
BUDDHA	0.551	0.245	0.392	0.544	0.205	0.645	0.705	0.553	<u>-0.041</u>	1	
MONCON	0.300	0.598	0.781	0.323	0.712	0.194	0.304	0.494	0.565	<u>0.125</u>	1

\* 0.000 หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 10 ตัวแปร ยกเว้น ตัวแปร MOREASON โดยความสัมพันธ์



ระหว่าง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.300 – 0.777 ซึ่งไม่น้อยกว่า 0.3

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการสำรวจและระบุงค์ประกอบ พบว่า ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy หรือ KMO มีค่าเท่ากับ 0.804 ซึ่งมากกว่า 0.5 และค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ .00 ซึ่งแสดงว่ามีนัยสำคัญ จึงสรุปว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงรูปแบบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.8038081
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2263.2094
	df	55
	Sig.	0.00

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ตามภาวะสันนิษฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดพฤติกรรมการทำงานภายใต้ การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ที่ประกอบไปด้วยหลัก “ทศธรรม” (ถวิลวดี บุรีกุล. 2549 : 10) หรือหลักการสำคัญ 10 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการสำนึกแห่งความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักการบริหารจัดการ และหลักการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นตัวแปรตาม

สำหรับตัวแปรต้นที่จะแสดงตัวแปรบางประการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล เกิดจากแนวคิดในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมที่พบว่าพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) และทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ จะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ สรุปเป็น 3 กลุ่มใหญ่ รวมทั้งหมด 10 ปัจจัย คือ โดยการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรม

ตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม นำมาเป็นกรอบกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุใน 2 กลุ่มคือกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ในส่วนทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะก็นำมาเป็นกรอบกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่ม จิตลักษณะเดิม ดังมีตัวแปรปัจจัยดังนี้

1. กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลกำลังประสบอยู่ เป็นสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และ สถานการณ์ช่วยใน การทำงาน

2. กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือเรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน หมายถึงการศึกษาลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน มีความไวต่อ การแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรม การทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน และ ค่านิยมทางวัตถุ

3. กลุ่มจิตลักษณะเดิม หมายถึง ลักษณะจิตใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ เป็นลักษณะที่สะสมมาในตัวบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน มีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน เหตุผล เชิงจริยธรรม วิธีชีวิตแบบพุทธ

จากการประมวลแนวคิดการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานจึงสรุปได้ว่าจิตลักษณะกับสถานการณ์ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) โดยมีตัวแปรทางจิตลักษณะเดิม กับตัวแปรทางสถานการณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามตัวหนึ่ง เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม (สถานการณ์) กับเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตลักษณะเดิม) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และสาเหตุทางจิตลักษณะตามสถานการณ์หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน(Organism Interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งจิตลักษณะเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่น ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่ง เป็นต้น ผู้วิจัยจึงประมวลสรุปได้ว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นผลมาจากจิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ทางสังคม จึงนำไปสู่การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล และสถานะของพารามิเตอร์แต่ละตัวในรูปแบบของคำสั่งรูปแบบพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้นพื้นฐานตามภาวะสันนิษฐานไว้ว่า

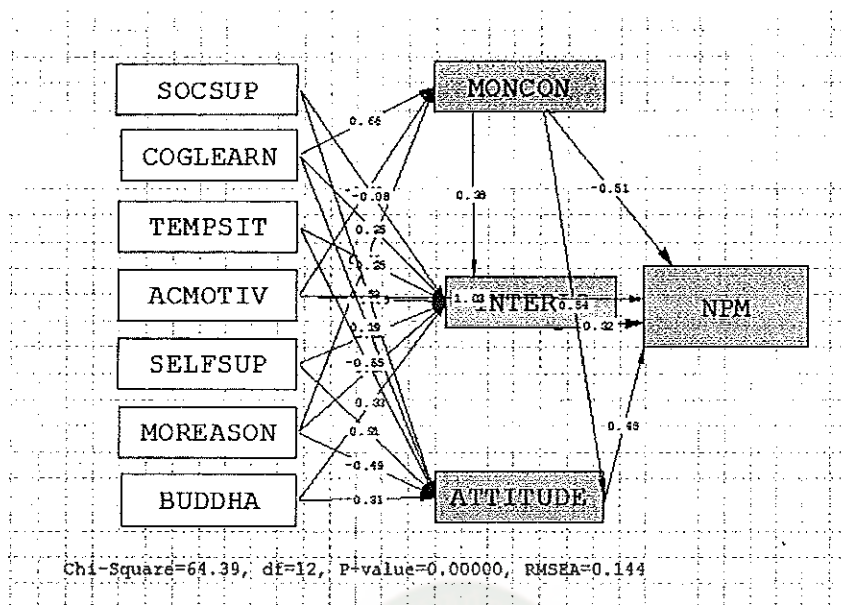


1. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ผ่านตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่

2. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ผ่านตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

3. ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดี ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านเหตุผล เชิงจริยธรรม ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ผ่านตัวแปรค่านิยมทางวัตถุ

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยค่านิยมทางวัตถุ ปัจจัยเจตคติต่อพฤติกรรม การทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ และปัจจัยความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ โดยตรง รูปแบบพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้นำไปวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามภาวะสันนิษฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 220 คน พบว่า รูปแบบพฤติกรรม การทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามสมมติฐาน ปรากฏดังแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามภาวะสันนิษฐาน

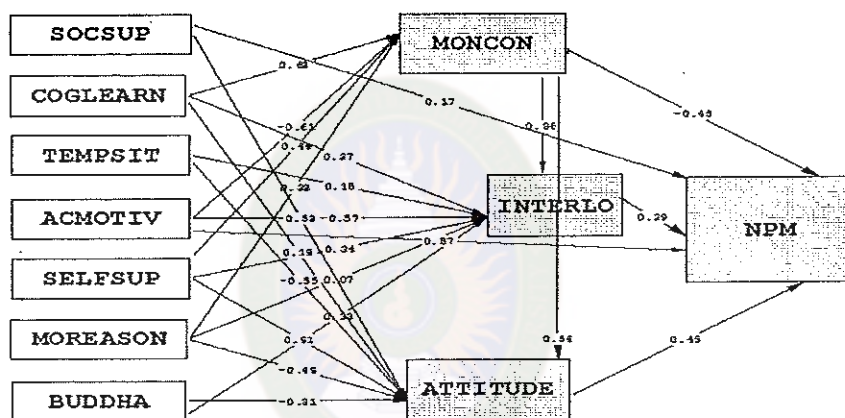
จากภาพประกอบที่ 4 จะเห็นว่า โมเดลตามภาวะสันนิษฐานไม่มีความสอดคล้องของแบบจำลอง เนื่องจากการปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่ง p-value มีค่าน้อยกว่า .05

ผู้วิจัยจึงทำการการปรับ โมเดล (Model Modification) โดยพิจารณาจาก โมเดลที่มีค่า MI (Modification Index) มากที่สุด (Diamantopoulos and Siguaw. 2000 : 42) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลที่มีค่า MI มากที่สุดคือ 17.30 คือ ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงกับค่านิยมทางวัตถุ ผู้วิจัยจึงทำการปรับ โมเดลเมื่อโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จึงพิจารณาค่า MI มากที่รองลงมาคือ 12.44 คือ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าควรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ โดยไม่ผ่านปัจจัยความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน เนื่องจากเมตริกซ์ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardize Residual) น้อยกว่า -2.58 จะพิจารณาตัดเส้นนั้นออกจากโมเดลแล้ววิเคราะห์ใหม่ ดังผลการรายงานค่า Modification Indices for GAMMA

## Modification Indices for GAMMA

	SOCSUP	COGLEARN	TEMPSIT	ACMOTIV	SELSUP	MOREASON	BUDDHA
MONCON	3.86	--	7.40	--	17.30	--	2.30
INTERLO	--	--	--	--	--	--	--
ATTITUDE	--	--	--	0.02	--	--	--
NPM	12.44	0.04	2.99	--	1.69	0.00	--

การวิเคราะห์ดังกล่าวจึงส่งผลให้โมเดลตามภาวะต้นนิยฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้



Chi-Square=40.83, df=32, P-value=0.13625, RMSEA=0.036

แผนภาพที่ 5 แสดงรูปแบบพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่  
ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อมูลเชิงประจักษ์  
ภายหลังการปรับโมเดล

จากแผนภาพที่ 5 จะเห็นว่า รูปแบบพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อมูลเชิงประจักษ์ ภายหลังการปรับโมเดลมีความสอดคล้องกัน โดยมีค่าดัชนีอัตราส่วนไค – สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2 / df$ ) 40.83/32 เท่ากับ 1.276 ซึ่งต่ำกว่า 3.00 ค่า P = 0.136 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) 0.036 ซึ่งต่ำกว่า 0.06 แสดงว่ารูปแบบพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน แต่การพิจารณาความสอดคล้องต้องพิจารณาค่าสถิติ

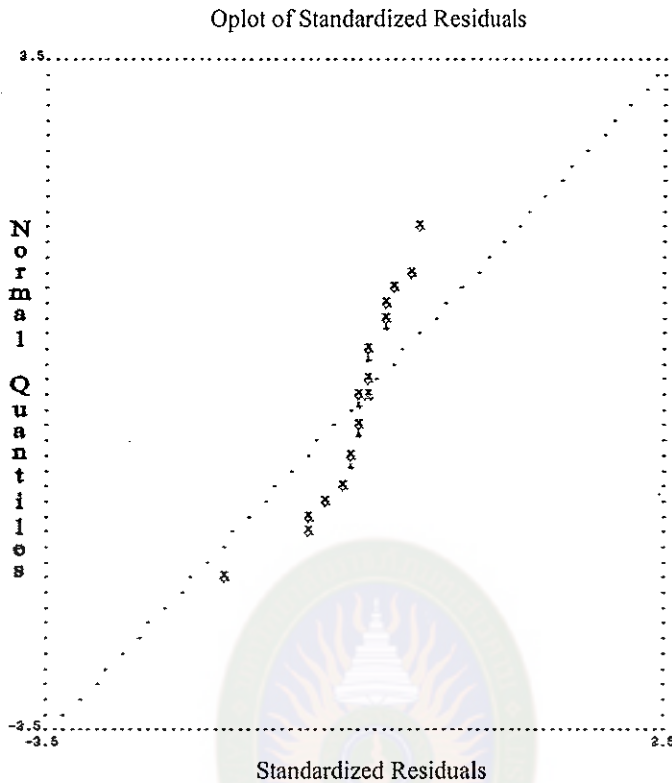
อื่น ๆ เพื่อประกอบและยืนยันความสอดคล้องในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ผลการตรวจสอบปรากฏดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ภายหลังการปรับ โมเดล

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบโมเดล	เกณฑ์	ค่าสถิติ	การประเมิน
ค่าไค - สแควร์ ( $\chi^2$ )	ไม่มี		
	นัยสำคัญ	P = 0.136	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีอัตราส่วนไค - สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2 / df$ )		40.83/32	
	ต่ำกว่า 3.00	เท่ากับ 1.276	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน Comparative Fit Index (CFI)	สูงกว่า 0.95	1.000	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ด้วยค่าระดับชั้นความอิสระ Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	สูงกว่า 0.90	0.930	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Goodness of Fit Index (GFI)	สูงกว่า 0.90	0.970	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ Normed Fit Index (NFI)	สูงกว่า 0.90	0.990	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ Critical N (CN)	สูงกว่า 200	264.700	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	ต่ำกว่า 0.06	0.036	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องดัชนีความคลาดเคลื่อน Largest Standardized Residual	ไม่ควรเกิน		
	2.00	0.76	ผ่านเกณฑ์

นอกจากนี้ยังพบว่า เส้นกราฟควิล็อต (Q - plot) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (Normal quantiles) มีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 1

## TI PATH ANALYSIS OF NPM



ภาพที่ 1 แสดงเส้นกราฟคิวพล็อต (Q - plot) จากการตรวจสอบความสอดคล้อง  
กลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อ  
พฤติกรรม การทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การ  
บริหารส่วนตำบล

จากผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม  
(TE) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนว  
ใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งพบว่ารูปแบบพฤติกรรมการทำงาน  
ภายใต้ระบบ การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล มีความ  
สอดคล้องกับตามข้อมูลเชิงประจักษ์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ  
การวิเคราะห์อิทธิพล และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

(N = 220)

		SOCSUP	COGLEARN	TEMPSIT	ACMOTIV	SELSUP	MOREASON	BUDDHA	MONCON	INTERLO	ATTITUDE
NPM	DE	0.17**	-	-	0.87**	-	-	-	-0.48**	0.29**	0.45**
	R <sup>2</sup> = 0.83										
	IE	0.23**	0.08**	-0.19**	-0.08**	0.44**	-0.24**	-0.04	0.34**	-	-
	TE	0.40**	0.08**	-0.19**	0.79**	0.44**	-0.24**	-0.04	-0.14**	0.29**	0.45**
ATTITUDE	DE	0.53**	0.19	-0.55**	-	0.91**	-0.49**	-0.31**	0.54**	-	-
	R <sup>2</sup> = 0.59										
	IE	-	0.34	-	-0.33**	0.24**	0.18**	-	-	-	-
	TE	0.53**	0.53	-0.55**	-0.33**	1.15**	-0.31**	-0.31**	0.54**	-	-
INTERLO	DE	-	0.27**	0.18**	-0.57**	0.34**	0.07	0.33**	0.36**	-	-
	R <sup>2</sup> = 0.80										
	IE	-	0.22**	-	-0.22**	0.16**	0.12	-	-	-	-
	TE	-	0.49**	0.18**	-0.79**	0.50**	0.19	0.33**	0.36**	-	-
MONCON	DE	-	0.62**	-	-0.61**	0.44**	0.33**	-	-	-	-
	R <sup>2</sup> = 0.60										
	IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	TE	-	0.62**	-	-0.61**	0.44**	0.33**	-	-	-	-

จากตารางที่ 10 สรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACMOTIV) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล มากที่สุด (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.87) ค่านิยมทางวัตถุ (MONCON) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ (ด้วยขนาดอิทธิพล -0.48) เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน (ATTITUDE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.45) ความเชื่อในอำนาจของตนด้านการทำงาน (INTERLO) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.29) และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า (SOCSUP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.17)

2. แบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (COGLEARN) มีอิทธิพลทางตรง เชิงบวกต่อค่านิยมทางวัตถุ (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.62) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACMOTIV) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ (ด้วยขนาดอิทธิพล -0.61) ลักษณะมุ่งอนาคตและการ



ควบคุมตน (SELSUP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.44) และ เหตุผลเชิงจริยธรรม (MOREASON) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.33)

3. ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (SELSUP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.91) สถานการณ์ช่วยในการทำงาน (TEMPSIT) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ (ด้วยขนาดอิทธิพล -0.55) ค่านิยมทางวัตถุ (MONCON) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.54) การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า (SOCSUP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.53) เหตุผลเชิงจริยธรรม (MOREASON) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ (ด้วยขนาดอิทธิพล -0.49) วิถีชีวิตแบบพุทธ (BUDDHA) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ (ด้วยขนาดอิทธิพล -0.31)

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACMOTIV) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเชื่อในอำนาจของตนเองในการทำงาน (ด้วยขนาดอิทธิพล -0.57) ค่านิยมทางวัตถุ (MONCON) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.36) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (SELSUP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.34) วิถีชีวิตแบบพุทธ (BUDDHA) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.33) แบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (COGLEARN) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.27) สถานการณ์ช่วยในการทำงาน (TEMPSIT) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.18)

จากทั้ง 4 ข้อสามารถเขียนเป็นสมการได้ว่า

พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงาน  
กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล (NPM) = 0.87 ACMOTIV - 0.48 MONCON + 0.45  
ATTITUDE + 0.29 INTERLO + 0.17 SOCSUP ;  $R^2 = 83$

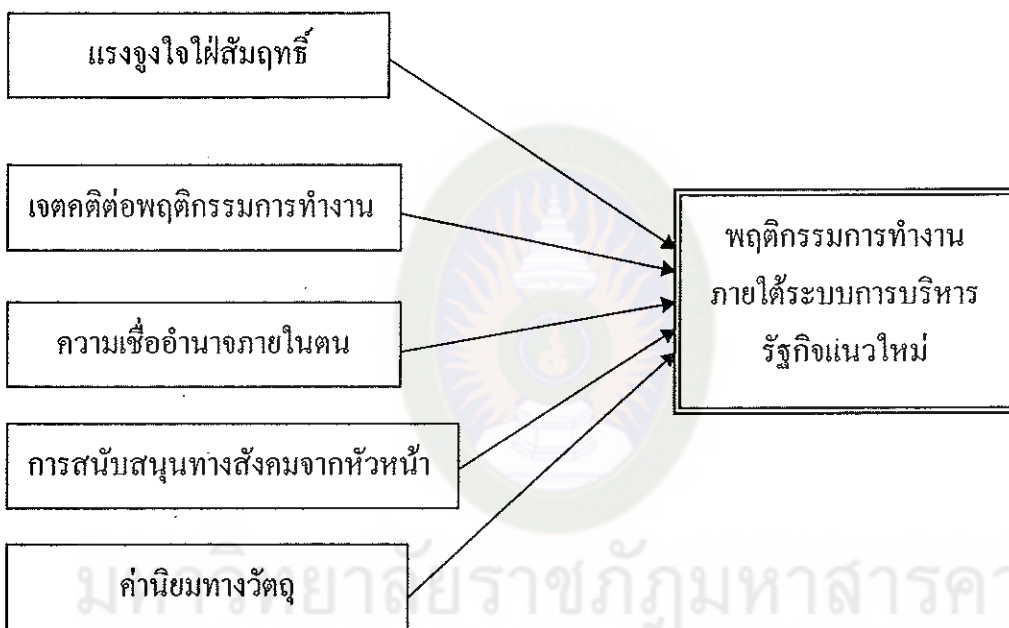
ค่านิยมทางวัตถุ (MONCON) = 0.62 COGLEARN - 0.61 ACMOTIV +  
0.44 SELFSUP + 0.33 MOREASON ;  $R^2 = 60$

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่  
(ATTITUDE) = 0.91 SELFSUP - 0.55 TEMPSIT + 0.54 MONCON + 0.53 SOCSUP - 0.49  
MOREASON - 0.31 BUDDHA ;  $R^2 = 59$

ความเชื่อในอำนาจของตนเองในการทำงาน (INTERLO) = -0.57  
ACMOTIV + 0.36 MONCON + 0.34 SELFSUP + 0.33 BUDDHA + 0.27 COGLEARN  
+ 0.18 TEMPSIT ;  $R^2 = 80$

จากสมการโครงสร้างอธิบายได้ว่า

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจ  
แนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ค่านิยม  
ทางวัตถุ 3) เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน 4) ความเชื่อในอำนาจของตนด้านการทำงาน และ  
5) การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล  
ได้ร้อยละ 83 ดังแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหาร  
รัฐกิจแนวใหม่

ผลการวิจัยระยะที่ 2 การวิพากษ์รูปแบบพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบ  
การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

จากผลการวิจัยระยะที่ 1 ที่พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้  
ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล มากที่สุดคือ  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ค่านิยมทางวัตถุ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ความเชื่อใน  
อำนาจของตนด้านการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า โดยร่วมกันอธิบาย

ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงาน กองช่างองค์การบริหาร ส่วนตำบลได้ร้อยละ 83 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ (Model) พร้อมทั้งกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบ การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล โดยสรุปแนวคิดที่ได้ จากรูปแบบดังนี้

1. การกำหนดหัวข้อเรื่องในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการ บริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีอิทธิพลทางตรง เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล มากที่สุด (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.87)

1.2 ต้องมีการพัฒนาปัจจัยต่อไปนี้จะเกิดเป็นคุณลักษณะของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล

1.2.1 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาด อิทธิพล 0.45)

1.2.2 ความเชื่อในอำนาจของตนด้านการทำงาน มีอิทธิพลทางตรง เชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.29)

1.3 ต้องมีการปรับเปลี่ยนค่านิยมทางวัตถุ เนื่องจากมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ (ด้วยขนาดอิทธิพล -0.48) เพื่อให้เกิดค่านิยมที่ถูกต้องสำหรับพนักงานกองช่างองค์การบริหาร ส่วนตำบล

1.4 ต้องพัฒนาผู้นำของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจาก การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.17)

2. แนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนว ใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล จากหัวข้อเรื่องที่ได้นำไปสู่การกำหนด แนวคิดใน การพัฒนาที่ว่า พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมีทั้งเกิดจากนิสัยเดิมที่ติดตัวมาแต่ กำเนิด นิสัยใหม่ ๆ ที่ได้จากการเรียนรู้หรือเลียนแบบจากสังคม และยังมีพฤติกรรมที่แสดงออก มาตรงกันข้ามกับลักษณะนิสัย ดังนั้นการพัฒนาจึงต้องทำความเข้าใจกับจิตลักษณะ และต้อง คำนึงถึงความแตกต่างของกลไกทางจิตที่แตกต่างกันไป ดังนี้

2.1 การพัฒนาพฤติกรรมที่เกิดจากจิตลักษณะเดิม หมายถึง ลักษณะจิตใจที่ ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ เป็นลักษณะที่สะสมมาในตัวตนตลอดจากอดีตถึงปัจจุบัน มี

ลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ไม่ได้อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งได้แก่การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปรับเปลี่ยนค่านิยมทางวัตถุ การพัฒนาจิตลักษณะเดิม หรือการกระตุ้นให้จิตลักษณะเดิมมีพลังในการสั่งการให้พฤติกรรมของพนักงานกองช่างแสดงออกอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยจึงอาศัยแนวคิดการพัฒนาจิตสำนึก ดังที่สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549 : 41) กล่าวว่า จิตสำนึก (Conscious) หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่อยู่ส่วนลึกของบุคคล ติดตัวติดใจอยู่ตลอดเวลา คงทนและไม่เปลี่ยนโดยง่าย

2.2 การพัฒนาพฤติกรรมที่เกิดจากจิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือเรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน หมายถึง การศึกษาลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน มีความไวต่อการแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ทัศนคติที่ติดต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการงาน ดังนั้น การพัฒนาพนักงานกองช่างให้มีภูมิด้านทานต่อสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ ไม่ปล่อยให้จิตใจตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน ด้วยการสร้างทัศนคติ และความเชื่ออำนาจในตนเอง จึงต้องใช้แนวคิดการพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งธรรมชาติของบุคคลผู้ประสบความสำเร็จ ต้องมีวิธีการสั่งจิตใต้สำนึก สร้างพลังแห่งความเชื่อมั่นในตนเอง ด้วยอำนาจแห่งพลังจิตทางบวก แล้วปลูกฝังอุปนิสัยที่สำคัญลงสู่จิตใต้สำนึกที่เรียกว่าเขาวงกตอารมณ์ ซึ่งซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Peter Salovey and John Mayer) นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงเรียกการควบคุมตนเองดังกล่าว อีคิว (Emotional Intelligence) ซึ่งจะตรงกับคำว่า “ปัญญา” และ “ศรัทธา” ในทางพุทธศาสนาจึงหมายถึง ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลที่ตระหนักถึงความรู้ ความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถ รอคอย การตอบสนอง ความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเอง ในการทำงานที่เผชิญ ข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักขจัดความเครียด ที่จะขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของตนเองได้ สามารถทำงานกับผู้อื่น ทั้งในฐานะผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างมีความสุข จนประสบความสำเร็จในการเรียน ความสำเร็จในอาชีพ ตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิต

2.3 การพัฒนาพฤติกรรมที่เกิดจากสถานการณ์ปัจจุบันหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลกำลังประสบอยู่ เป็นสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ หรือที่เรียกว่า กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ส่วนนี้ไม่สามารถพัฒนาที่ ตัวพนักงานกองช่างได้ แต่ต้องพัฒนาที่ตัวของหัวหน้าหรือผู้บริหารกองช่างให้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ ดังนั้นผู้เข้ารับการพัฒนาจึงต้องมีผู้บริหารของกองช่างด้วย ผู้วิจัย

จึงอาศัยแนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของฟีคเลอร์ (Fiedler. 1977 : 161-163) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ อย่างต่อเนื่องระหว่างบุคคล (Individuals) และสถานการณ์ (Situations) ตามทฤษฎีนี้ ประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าจะสูงเพียงใด ขึ้นกับความเหมาะสมสอดคล้องกันระหว่างลักษณะทางจิตใจของหัวหน้า (เป็นหัวหน้าที่มีบุคลิกภาพมุ่งงานหรือมุ่งสัมพันธ์) กับสถานการณ์ของกลุ่มงานที่หัวหน้าปกครองอยู่ ดังนั้นต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำให้กับผู้บริหารกองช่างให้สามารถสื่อสารให้พนักงานกองช่างรับรู้ว่ามีคนคอยให้ความช่วยเหลือ ทั้งทางด้านรูปธรรมและ นามธรรม ตามแนวทางของ Bhunthumnav (2000 : 155-156) ที่สรุป การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การพูดปลอบโยน การพูดให้กำลังใจ ให้ความห่วงใย ความรัก ความอบอุ่น ความเห็นใจ หรือการยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) เช่น การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ช่วยหาทางออกที่ดี การให้คำแนะนำ คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา การให้รางวัลหรือการลงโทษ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจหรือการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น 3) การสนับสนุนทางด้านวัสดุ เครื่องใช้ รวมทั้งเงินและแรงงาน (Material Support)

3. รูปแบบในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล จากแนวคิดในการพัฒนาที่สรุปว่า ต้องพัฒนาจิตสำนึก เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ ปรับเปลี่ยนค่านิยมทางวัตถุ ต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน และพัฒนาความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ เพื่อสร้างคุณลักษณะของผู้นำให้กับผู้บริหาร รวมถึงพนักงานกองช่างให้สามารถสื่อสารให้ผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงบุคลากรในองค์กรรับรู้ว่ามีคนคอยให้ความช่วยเหลือ ทั้งทางด้านรูปธรรมและ นามธรรม นำไปสู่การสร้างรูปแบบการพัฒนาที่เรียกว่า “การพัฒนาจิตสำนึกทางปัญญา” ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลตระหนักรู้ตนเองที่ผ่านการรู้คิด ไตร่ตรองอย่างมีสติในการที่บุคคลรู้จักเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของตนเองและผู้อื่น ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีจิตใจเอื้ออาทร ตลอดจนเห็นคุณค่าในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งของ เงิน และเวลา รวมทั้งคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและสังคม แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การที่บุคคลตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เข้าใจความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น และจัดการอารมณ์ของตนเองได้



3.2 จิตสำนึกการบริโภคด้วยปัญญา หมายถึง การที่บุคคลตระหนักถึงประโยชน์และคุณค่าที่แท้จริงโดยผ่านการคิดไตร่ตรองอย่างมีสติในการตัดสินใจบริโภค หรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งของ เงิน และเวลา

3.3 จิตสาธารณะ หมายถึง การที่บุคคลตระหนักรู้และคำนึงถึงประโยชน์สุขของส่วนรวมและสังคม เห็นคุณค่าในการเอาใจใส่ ดูแลรักษาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่เป็นของส่วนรวม

หลังจากนั้น ได้เชิญบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ผลการระดมความเห็นเพื่อวิพากษ์รูปแบบการ พัฒนาพฤติกรรม การทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญสรุปดังนี้

1. การพัฒนาจิตลักษณะ ต้องสร้างจิตสำนึกทั้งในด้านการสร้างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และปรับเปลี่ยนค่านิยมทางวัตถุ
2. การสร้างทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน ต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)
3. การสร้างคุณลักษณะผู้นำ ต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อพัฒนาความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหารและพนักงานกองช่าง
4. รูปแบบการพัฒนาควรใช้วิธีการจูงใจ ด้วยเทคนิค “Concert Training Technique” เนื่องจากเป็นการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิคการสร้างความร่วมมือกัน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันและมีอารมณ์ร่วมที่จะดำเนินกิจกรรมไปอย่างพร้อมเพรียงกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน เทคนิคนี้เหมาะสมกับการนำมาพัฒนาพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบุคลิกลักษณะไม่ชอบการศึกษาเรียนรู้ในรูปแบบการบรรยาย ไม่ชอบให้มีการสั่งสอนโดยตรง แต่ชอบเรียนรู้จากกิจกรรม การคิดวิเคราะห์ การใช้เทคนิคนี้จึงนำไปสู่ แนวทางการพัฒนาให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ผ่านการตระหนักรู้ ผ่านการรู้จักอย่างมีสติ จนเกิดเป็นความฉลาดทางอารมณ์ จนเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอย่างมีจริยธรรม



ผลการระดมความเห็นเพื่อวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยจึงนำมาเขียนเป็นแผนภูมิรูปแบบได้ดังนี้



แผนภาพที่ 7 รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

จากรูปแบบการพัฒนาเทคนิคการฝึกอบรมพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบ  
การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัด  
มหาสารคาม ข้างต้นสามารถนำมากำหนดกิจกรรมการพัฒนาตามรูปแบบได้ดังนี้



แผนภาพที่ 8 รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐ  
กิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

### ผลการวิจัยระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

ก่อนการนำรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างในองค์การบริหารส่วนตำบล ไปใช้ในการพัฒนากับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำรูปแบบไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเดียวกับกลุ่มที่จะจัดเก็บข้อมูล กล่าวคือนำไปทดลองกับพนักงานและผู้บริหารกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลาดพัฒนา อำเภอมือเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 4 คน โดยผู้วิจัย และผู้ช่วยวิจัยเป็นวิทยากร นำจุดอ่อนที่ค้นพบมาปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม แล้วจึงนำรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างในองค์การบริหารส่วนตำบลไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร และพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่งคือ อบต.เขาวัวไร่ อบต.เวียงสะอาด อบต.ห้วยแอ่ง อบต.ห้วยเตย และอบต.คันธาราราชฎร์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างในองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการจูงใจด้วยเทคนิคการฝึกอบรมแบบคอนเสิร์ต (Concert Training Technique) โดยใช้เวลาการฝึกอบรม 3 วัน วิทยากรต้องมีคุณลักษณะเป็นทั้งนักวิชาการ และนักนันทนาการในตัวเอง กล่าวคือ
  - 1) ความเป็นวิชาการจะทำให้เกิดความเชื่อถือ และสร้างการยอมรับให้กับพนักงานและผู้บริหารกองช่าง สำหรับความเป็น
  - 2) นักนันทนาการจะมีความสามารถในการจูงใจให้พนักงานและผู้บริหารกองช่างเกิดความคิดเห็น คล้อยตาม มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ทำกิจกรรมร่วมไปด้วยกับวิทยากรอย่างสนุกสนาน ทำให้รูปแบบการฝึกอบรมไม่น่าเบื่อ เมื่อเกิดการทำกิจกรรมร่วมกันด้วยอารมณ์ร่วมไปด้วยกันก็จะส่งผลต่อการจูงใจให้มีจิตสำนึกตามที่วิทยากรตั้งเป้าหมายไว้ โดยลักษณะกิจกรรมปรากฏในภาคผนวก จ

2. ผลการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างในองค์การบริหารส่วนตำบล

หลังจากการฝึกอบรมผู้วิจัยได้ทำแบบประเมินในด้านพฤติกรรมการทำงานตามลักษณะการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏผลในภาพรวมดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงพฤติกรรมการทำงานตามลักษณะการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของผู้เข้ารับ  
การฝึกอบรมโดยภาพรวม

N = 20

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านแรงจูงใจ	4.83	0.35	มาก
ด้านค่านิยมทางวัตถุ	3.88	0.49	ค่อนข้างมาก
ด้านความเชื่ออำนาจในตน	4.09	0.29	ค่อนข้างมาก
ด้านทัศนคติต่อการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่	5.30	0.66	มาก
โดยรวม	4.46	0.24	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมที่ได้รับการพัฒนาโดยภาพรวมในระดับมาก โดยด้านแรงจูงใจ และด้านทัศนคติต่อการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนด้านค่านิยมทางวัตถุและด้านความเชื่ออำนาจในตนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อในแต่ละด้านปรากฏในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงพฤติกรรมการทำงานตามลักษณะการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของผู้เข้ารับ  
การฝึกอบรมจำเนกเป็นรายชื่อ

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านแรงจูงใจ</b>			
1. เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้าจะเลิกทำโดยเร็ว	5.25	0.44	มาก
2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ ติดต่อกันเป็นเวลานาน โดยไม่เบื่อ	4.40	1.05	ค่อนข้างมาก
3. เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้ได้ผลงานดีที่สุดใน	4.85	0.88	มาก
4. เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ	5.20	0.89	มาก
5. เมื่อเริ่มต้นทำอะไร ข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ	5.10	0.55	มาก
6. ข้าพเจ้าของทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง	4.55	0.94	มาก
7. ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับการงานที่ยากและท้าทายความสามารถ	4.60	0.75	มาก
8. ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่ เพื่อจะทำงานสำคัญ ๆ นั้นเป็นสิ่งจำเป็น	5.30	0.57	มาก
9. ข้าพเจ้าจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้	4.70	0.98	มาก
10. เพื่อน ๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนทำงานหนัก	4.35	0.93	ค่อนข้างมาก
<b>รวมแรงจูงใจ</b>	<b>4.83</b>	<b>0.35</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่านิยมทางวัตถุ</b>			
1. ความสำเร็จที่สำคัญในชีวิตของฉันอย่างหนึ่ง คือการได้ครอบครองทรัพย์สินสมบัติมาก ๆ	3.20	1.44	ค่อนข้างน้อย
2. ถ้าหากฉันการมีทรัพย์สิน สิ่งของจำนวนมาก ไม่ใช่เครื่องแสดงถึงความสำเร็จ	4.40	0.75	ค่อนข้างมาก
3. ฉันอยากจะครอบครองสิ่งของที่คนอื่นนิยมกัน	3.70	1.17	ค่อนข้างมาก
4. ฉันพยายามจะใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย โดยไม่สะสมสิ่งของเกินจำเป็น	4.55	1.05	มาก

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
5. ฉันสร้างความสุขให้กับตนเองด้วยการไปช้อปปิ้ง	4.35	1.27	ค่อนข้างมาก
6. ฉันชอบใช้ชีวิตอย่างหรูหรา	4.75	0.91	มาก
7. ปัจจุบันฉันมีทุกสิ่งทุกอย่างที่ต้องการแล้วสำหรับการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข	2.90	1.02	ค่อนข้างน้อย
8. ฉันจะมีความสุขมากขึ้น ถ้าฉันมีเงินซื้อสิ่งของมากกว่านี้	3.65	1.57	ค่อนข้างมาก
9. บางครั้งฉันรู้สึกอารมณ์เสียที่ไม่มีเงินพอที่จะซื้อทุกสิ่งทุกอย่างที่ฉันต้องการได้	3.45	1.28	ค่อนข้างน้อย
10. เงินซื้อได้ทุกอย่าง	4.25	1.25	ค่อนข้างมาก
11. ถ้าฉันมีเงินมาก ๆ จะใช้หาความสุขใส่ตัวอย่างเต็มที่	3.70	1.45	ค่อนข้างมาก
12. คนไม่มีเงินไม่มีคนนับถือ	4.25	1.02	ค่อนข้างมาก
13. เป้าหมายของชีวิตคือการหาเงินให้มาก ๆ	3.95	1.15	ค่อนข้างมาก
14. เงินเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ	3.80	1.06	ค่อนข้างมาก
15. เงินทำให้เรามีโอกาสเป็นในสิ่งที่เราอยากเป็น	3.25	1.21	ค่อนข้างน้อย
<b>รวมค่านิยมทางวัตถุ</b>	<b>3.88</b>	<b>0.49</b>	<b>ค่อนข้างมาก</b>
<b>ความเชื่ออำนาจในตน</b>			
1. เมื่อข้าพเจ้าตั้งใจและทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ข้าพเจ้าเชื่อว่าหน้าที่การงานของข้าพเจ้าจะดีขึ้น	5.10	0.72	มาก
2. ข้าพเจ้าได้ช่วยรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน หรือทำชื่อเสียงให้หน่วยงานแต่ไม่ได้รับผลตอบแทนอย่างไรเลย	3.50	1.28	ค่อนข้างน้อย
3. การที่ข้าพเจ้าจะได้รับเงินเดือนขึ้น 2 ขั้นนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า	4.85	0.99	มาก
4. ในที่ทำงานของข้าพเจ้า คนที่ได้เงินเดือน 1 ขั้นนั้น ไม่จำเป็นต้องทำความดีความชอบอะไรเลย	4.30	1.08	ค่อนข้างมาก
5. ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชย เมื่อข้าพเจ้าส่งผลงานที่ใช้ความพยายามอย่างมากในการจัดทำแก่ผู้บังคับบัญชา	4.85	0.75	มาก
6. ข้าพเจ้าได้สิ่งที่ต้องการด้วยความพยายามและความตั้งใจจริง	4.95	0.69	มาก



รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
7. ถึงแม้ข้าพเจ้าทำงานด้านการเงินอย่างเต็มความสามารถ แต่ชีวิตการทำงานของข้าพเจ้าให้ผลไม่คุ้มค่า	4.00	1.17	ค่อนข้างมาก
8. ในสถานที่ทำงานของข้าพเจ้า ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งสำคัญๆ มักจะเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา	3.95	1.00	ค่อนข้างมาก
9. การไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ทำให้ข้าพเจ้าเกิดความท้อถอยในการทำงาน	3.85	1.18	ค่อนข้างมาก
10. บุคลากรบางคนในที่ทำงานของข้าพเจ้ามาสายเป็นประจำ ลาป่วย ลากิจบ่อยครั้ง แต่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น	4.10	1.07	ค่อนข้างมาก
11. ในหลายกรณีผู้ที่ได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษ ในหน่วยงานของข้าพเจ้านั้น ไม่ใช่คนที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นคนที่ทำงานดี	3.90	0.97	ค่อนข้างมาก
12. แม้ข้าพเจ้าจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่มักถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4.50	0.83	ค่อนข้างมาก
13. ข้าพเจ้าพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่มักไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	4.40	0.94	ค่อนข้างมาก
14. ผู้ทำงานการเงินบางคนไม่เคยถูกลงโทษอย่างรุนแรง ถึงแม้จะทำผิดร้ายแรงอันมีผลเสียต่องาน	3.00	0.92	ค่อนข้างน้อย
15. ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบเพราะข้าพเจ้ากระตือรือร้นในการทำงาน	2.05	0.60	น้อย
<b>รวมด้านความเชื่ออำนาจในตน</b>	<b>4.09</b>	<b>0.29</b>	<b>ค่อนข้างมาก</b>
<b>ทัศนคติที่มีต่อการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่</b>			
1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานประสบผลสำเร็จมากขึ้น หากให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบดูแล	5.30	0.66	มาก
2. ข้าพเจ้าเห็นว่าการแก้ไขปัญหาการทำลายสิ่งแวดล้อมจะถูกลงไปด้วยดี หากประชาชนเข้ามาร่วมหาทางออกกันมาก	5.25	0.64	มาก
3. การมีส่วนร่วมของประชาชน ช่วยให้งานของข้าพเจ้าประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น	5.10	0.64	มาก

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4. การกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานต้องเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณชน ช่วยเสริมสร้างความรอบคอบ ระมัดระวังแก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.80	0.62	มาก
5. ข้าพเจ้าเห็นว่าการระบุนชื่อผู้รับผิดชอบในการทำงานช่วยให้ง่ายต่อการติดตามตรวจสอบ	5.20	0.41	มาก
6. ข้าพเจ้าคิดว่าการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ช่วยให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น	5.20	0.62	มาก
7. ข้าพเจ้าเห็นว่าคนที่ทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด เป็นบุคคลที่น่ายกย่อง	4.90	1.02	มาก
8. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนเป็นประจำ จะช่วยให้สามารถบริการประชาชนได้ตรงตามต้องการ	4.60	1.14	มาก
9. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดใจ ในการทำงานที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้วย	4.90	0.31	มาก
10. ข้าพเจ้ารู้สึกเกี่ยวกับการต้องรับฟังปัญหาของประชาชน	5.00	0.32	มาก
11. ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนที่ต้องทำงานร่วมกับประชาชนจำนวนมาก	5.10	0.64	มาก
12. ข้าพเจ้าเบื่อหน่ายที่ต้องคอยชี้แจงขั้นตอนการทำงานของข้าพเจ้าให้แก่ผู้ตรวจสอบ	4.90	0.55	มาก
13. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายต่อกฎเกณฑ์ และขั้นตอนการทำงานที่ต้องเปิดเผยให้ประชาชนรับทราบตลอดเวลา	4.85	0.75	มาก
14. การระบุนชื่อผู้รับผิดชอบในการทำงานแต่ละขั้นตอนนี้ ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกวิตกกังวล กลัวการผิดพลาด	5.00	0.46	มาก
15. ข้าพเจ้าเครียดกับการทำงาน เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจอยู่เสมอ	4.55	1.28	มาก
16. ข้าพเจ้าท้อแท้ กับการทำงานที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.75	0.97	มาก
17. ข้าพเจ้าเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานภายใต้ กฎ ระเบียบทางราชการที่มากมาย	4.65	0.59	มาก

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
18. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงาน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	5.15	0.75	มาก
19. ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่เสียสละเวลาเข้ามาร่วมกิจกรรมที่เชิญชวน	4.95	0.83	มาก
20. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกเมื่อ	5.35	0.49	มาก
21. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	5.20	0.49	มาก
22. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าส่วนตัว	5.30	0.62	มาก
23. ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะให้ความสะดวกในการตรวจสอบการทำงานของข้าพเจ้า แก่ผู้ตรวจสอบอย่างเต็มที่	5.20	0.47	มาก
24. ข้าพเจ้าตั้งใจจะเก็บหลักฐานไว้ให้ครบทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ	5.30	0.41	มาก
25. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะบริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	5.30	0.47	มาก
26. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะบริการประชาชนให้รวดเร็วขึ้นและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย	5.35	0.47	มาก
27. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานด้านบริการ	5.35	0.59	มาก
28. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว	5.07	0.59	มาก
<b>รวมด้านทัศนคติที่มีต่อการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่</b>	<b>5.30</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

3.2.3 การประเมินผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายว่า หลังจากนำรูปแบบฝึกอบรมไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมที่จัดเตรียมไว้ และภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว ผู้เข้าฝึกอบรมได้มีการนำเอาความรู้และทักษะที่ได้รับระหว่างการฝึกอบรมกลับไปประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ หรือพัฒนาหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่มากขึ้นเพียงใด ซึ่งเครื่องมือที่ใช้สำหรับติดตามผลและประเมินผลการผลิตคือแบบสอบถามติดตามผลการฝึกอบรมหลังจากจบหลักสูตรแล้ว โดยหลังจากการ

ฝึกอบรมสิ้นสุด 1 เดือน ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือกลุ่มตัวอย่าง เฉพาะพนักงานกองช่างเป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชาด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และได้จัดส่งแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือกลุ่มตัวอย่าง เฉพาะผู้บริหารกองช่างเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานกองช่าง นอกจากนี้ได้จัดส่งแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลละ 10 คน รวม 50 คน เป็นผู้ประเมิน ปรากฏผลในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงผลการประเมินผู้บังคับบัญชาด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าโดยพนักงานกองช่างที่เข้ารับการอบรม

N = 15

รายการประเมินการสนับสนุนจากหัวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ฉันรู้สึกว่ามีหัวหน้าที่คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการทำงาน	4.53	1.13	มาก
2. หัวหน้าไม่เคยมีเวลาให้เข้าพบ เมื่อฉันมีปัญหาในการทำงาน	4.93	0.80	มาก
3. หัวหน้าไม่เคยให้กำลังใจฉันเมื่อต้องการ	4.67	0.62	มาก
4. หัวหน้าสนับสนุนในการเสนอ ขอวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานของฉัน	4.53	0.99	มาก
5. ฉันเชื่อว่าหัวหน้าพยายามอย่างมากที่จะช่วยเหลือฉัน	4.73	0.46	มาก
6. หัวหน้าชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนในการทำงานก่อนที่ฉันจะลงมือปฏิบัติ	4.60	0.74	มาก
7. เมื่อหัวหน้าไม่พอใจงานของฉัน ท่านไม่ค่อยบอกว่าจะปรับปรุงอย่างไร	4.73	0.59	มาก
8. หัวหน้ามักพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือข่าวสารกับฉัน	4.20	1.26	ค่อนข้างมาก
9. หัวหน้ามักจะยินดีในความสำเร็จของฉัน	4.67	0.98	มาก

รายการประเมินการสนับสนุนจากหัวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
10. หัวหน้ามักสั่งงานไม่ชัดเจน	4.40	0.63	ค่อนข้างมาก
11. หัวหน้าของฉันไม่ค่อยส่งลูกน้องเข้ารับการอบรม	4.67	0.72	มาก
12. หัวหน้าสนับสนุนให้ลูกน้อง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน	4.73	0.59	มาก
13. ฉันขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เพราะหัวหน้าไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเรื่องนี้	4.80	0.94	มาก
14. ฉันมักได้รับคำชมเชยจากหัวหน้าเมื่อฉันทำสิ่งที่ถูกต้อง	4.73	0.70	มาก
15. ฉันรู้สึกว่าการให้หัวหน้าให้การยอมรับและหวังดีกับฉัน	4.47	0.92	ค่อนข้างมาก
16. หัวหน้าจะอำนวยความสะดวก ในการออกไปทำงานนอกสถานที่	4.60	0.74	มาก
17. หัวหน้าไม่เคยให้กำลังใจฉัน เมื่อฉันต้องการ	4.73	0.70	มาก
18. ฉันรู้สึกว่าหัวหน้าทำตัวห่างเหินกับฉัน	4.60	0.74	มาก
19. แม้งบประมาณจำกัด หัวหน้าก็พยายามจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานให้	4.40	1.18	ค่อนข้างมาก
20. ฉันรู้สึกว่าการให้หัวหน้าให้การสนับสนุนฉันเสมอ	4.20	1.01	ค่อนข้างมาก
<b>รวมการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า</b>	<b>4.60</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>

จากการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือกลุ่มตัวอย่าง เฉพาะพนักงานกองช่างประเมินผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมในฐานะผู้บริหารกองช่างในด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าพบว่า ผู้บริหารกองช่างมีพฤติกรรมที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาโดยภาพรวมในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ที่ผู้วิจัยพัฒนานั้นทำให้ผู้บริหารกองช่างมีพฤติกรรมที่ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างต่อไป

เมื่อประเมินพฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง โดยผู้บริหารกองช่างที่เข้าอบรมประเมิน พบว่าผู้บริหารกองช่างมีความคิดเห็นว่าพนักงานกองช่าง มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 14 แสดงการประเมินพฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของ  
พนักงานกองช่างโดยผู้บริหารกองช่าง

N = 5

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านเสนอให้ประชาชนเข้าร่วมปรึกษาหารือเพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาการจัดระเบียบต่าง ๆ	5.00	0.00	มาก
2. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านเชิญชวนให้ประชาชนช่วยกันบำรุงรักษาพื้นที่สาธารณะ	5.60	0.55	มากที่สุด
3. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านนำเรื่องร้องทุกข์จากประชาชน มากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา	6.00	0.00	มากที่สุด
4. ในกรณีที่ต้องตัดสินใจในเรื่อง ที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชน พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านพยายามให้ข้อมูลในเรื่องนั้นแก่ประชาชนมากพอ ก่อนให้ประชาชนร่วมตัดสินใจเรื่องนั้น ๆ	5.00	0.00	มาก
5. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	5.60	0.55	มากที่สุด
6. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านอาสาทำความเห็นพ้องต้องกัน (ฉันทามติ) ของกลุ่มผู้ค้าไปเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาดำเนินการ	5.80	0.45	มากที่สุด
7. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านนำความคิดเห็นจากประชาชน เกี่ยวกับปัญหาด้านความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยบนทางเท้า มานำเสนอในที่ประชุมเจ้าหน้าที่เพื่อศึกษาหาแนวทางแก้ไขปัญหา	5.80	0.45	มากที่สุด
8. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น กล้องรับข้อมูล การสอบถาม เป็นต้น	6.00	0.00	มากที่สุด
	4.60	0.55	มากที่สุด



รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
9. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการ (ที่ตนเองดูแลอยู่) อย่างเป็นระเบียบ และตามแบบแผนของทางราชการ			
10. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านสามารถแสดงหลักฐานการจับ ปรับ แก่ประชาชน เมื่อได้รับการร้องขอ	5.00	0.00	มาก
11. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านเก็บหลักฐานในการปฏิบัติงานทุกอย่างไว้ เพื่อายแก่การตรวจสอบ	5.00	0.00	มาก
12. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านจัดทำผังขั้นตอน และแสดงชื่อผู้รับผิดชอบในการทำงานไว้ให้ เพื่อายแก่การตรวจสอบ	5.80	0.45	มากที่สุด
13. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านพยายามให้ความสะดวกในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน แก่ผู้ตรวจสอบทั้งภายใน และภายนอกอย่างเต็มที่	5.00	0.00	มาก
14. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านเชิญชวนประชาชนมารับฟังข้อดี และข้อเสียของ โครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดทำ	5.00	0.00	มาก
15. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านชี้แจงให้ประชาชนได้รับรู้ขั้นตอนการทำงานของพนักงานกองช่างในองค์กรของท่าน	5.80	0.45	มากที่สุด
16. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านสามารถแสดงหลักฐานชี้แจงการทำงาน ของพนักงานกองช่างในองค์กรของท่านแก่หน่วยงานที่เข้ามาตรวจสอบได้	5.60	0.55	มากที่สุด
17. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบตามเป้าหมายของงาน	5.80	0.45	มากที่สุด
18. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ	5.80	0.45	มากที่สุด
19. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชน มาประกอบการปรับปรุงพัฒนางาน	6.00	0.00	มากที่สุด

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
20. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านหาโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีขึ้น	6.00	0.00	มากที่สุด
21. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านยอมทำงานนอกเวลาเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลา	6.00	0.00	มากที่สุด
22. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านพยายามปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อบริการประชาชนให้เร็วขึ้น	6.00	0.00	มากที่สุด
23. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านให้บริการแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	6.00	0.00	มากที่สุด
รวม	5.57	0.25	มากที่สุด

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบประเมินให้ผู้ร่วมงานของพนักงานกองช่าง ซึ่งทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเดียวกับพนักงานกองช่างที่เข้ารับการพัฒนา พบว่าผู้ร่วมงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่พนักงานกองช่างปฏิบัติงานอยู่มีความคิดเห็นว่าพนักงานกองช่างมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่โดยภาพรวมในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 15 แสดงการประเมินพฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง โดยผู้บริหารกองช่าง

N = 50

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านเสนอให้ประชาชนเข้าร่วมปรึกษาหารือเพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาการจัดระเบียบต่าง ๆ	5.10	0.36	มาก
2. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านเชิญชวนให้ประชาชนช่วยกันบำรุงรักษาพื้นที่สาธารณะ	5.06	0.37	มาก
3. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านนำเรื่องร้องทุกข์จากประชาชน มากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา	5.04	0.35	มาก

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4. ในกรณีที่ต้องตัดสินใจในเรื่อง ที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชน พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านพยายามให้ข้อมูลในเรื่องนั้นแก่ประชาชนมากพอ ก่อนให้ประชาชนร่วมตัดสินใจเรื่องนั้น ๆ	5.00	0.40	มาก
5. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	5.08	0.53	มาก
6. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านอาสาหาความเห็นพ้องต้องกัน (ฉันทามติ) ของกลุ่มผู้ค้า ไปเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาดำเนินการ	5.20	0.49	มาก
7. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านนำความคิดเห็นจากประชาชน เกี่ยวกับปัญหาด้านความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยบนทางเท้า มานำเสนอในที่ประชุมเจ้าหน้าที่เพื่อศึกษาหาแนวทางแก้ไขปัญหา	5.22	0.51	มาก
8. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น กล้องรับข้อมูล การสอบถาม เป็นต้น	5.12	0.59	มาก
9. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการ (ที่ตนเองดูแลอยู่) อย่างเป็นระเบียบ และตามแบบแผนของทางราชการ	5.06	0.51	มาก
10. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านสามารถแสดงหลักฐานการจับ ปรับ แก่ประชาชน เมื่อได้รับการร้องขอ	5.10	0.54	มาก
11. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านเก็บหลักฐานในการปฏิบัติงานทุกอย่างไว้ เพื่ออำนวยความสะดวก	5.08	0.49	มาก
12. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านจัดทำผังขั้นตอน และแสดงชื่อผู้รับผิดชอบในการทำงานไว้ให้ เพื่ออำนวยความสะดวก	5.18	0.44	มาก

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
13. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านพยายามให้ความสะดวกในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน แก่ผู้ตรวจสอบทั้งภายใน และภายนอกอย่างเต็มที่	5.08	0.44	มาก
14. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านเชิญชวนประชาชนมารับฟังข้อดี และข้อเสียของโครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดทำขึ้น	5.12	0.63	มาก
15. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านชี้แจงให้ประชาชนได้รับรู้ขั้นตอนการทำงานของพนักงานกองช่างในองค์กรของท่าน	5.24	0.62	มาก
16. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านสามารถแสดงหลักฐานชี้แจงการทำงานของพนักงานกองช่างในองค์กรของท่านแก่หน่วยงานที่เข้ามาตรวจสอบได้	5.14	0.50	มาก
17. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบตามเป้าหมายของงาน	5.22	0.51	มาก
18. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ	5.34	0.52	มาก
19. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชน มาประกอบการปรับปรุงพัฒนางาน	5.26	0.53	มาก
20. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านหาโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีขึ้น	5.20	0.53	มาก
21. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านยอมทำงานนอกเวลา เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลา	5.24	0.56	มาก
22. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านพยายามปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อบริการประชาชนให้เร็วขึ้น	5.18	0.56	มาก
23. พนักงานกองช่างในองค์กรของท่านให้บริการแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	5.04	0.53	มาก
<b>รวม</b>	<b>5.14</b>	<b>0.08</b>	<b>มาก</b>

สุดท้ายผู้วิจัยได้ทำการประเมินผลการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยเทคนิค

Discriminant Analysis โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังองค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ผู้ร่วมงานของพนักงานกองช่างซึ่งทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเดียวกับพนักงานกองช่างแห่งละ 10 คน รวมจำนวน 50 คน เป็นผู้ประเมิน แล้วนำผลการประเมินของกลุ่มพนักงานกองช่างที่เข้ารับการพัฒนา กับ ไม่ได้รับการพัฒนามาทำการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 16 แสดงคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนา และไม่ได้รับการพัฒนามาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

N = 100

Group Statistics					
GROUP		Mean	SD.	Valid N (listwise)	
				Unweighted	Weighted
1	NPM	118.300	5.578	50	50
2	NPM	95.500	15.779	50	50
Total	NPM	106.900	16.429	100	100

จากตารางที่ 16 ได้แสดงผลค่าเฉลี่ยของคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนา (กลุ่มที่ 1) ว่ามีคะแนนเฉลี่ย 118.300 และไม่ได้รับการพัฒนามาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนา (กลุ่มที่ 2) มีคะแนนเฉลี่ย 95.500 จากคะแนนเต็ม 138 คะแนน เมื่อทำการเปรียบเทียบทางสถิติ ตามความผันแปรของ Discriminant Score ด้วยเทคนิค Wilks' Lambda ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกัน ตามค่ากลางของตัวแปรอิสระทั้ง 2 กลุ่ม ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่  
ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนา และไม่ได้รับ  
การพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

N = 100

Tests of Equality of Group Means					
	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
NPM	0.514	92.795	1	98	0.00*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณาค่ากลางของแต่ละกลุ่มก็จะพบว่าค่ากลางของพฤติกรรมการทำงาน  
ภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มที่ 1  
แตกต่างจากค่ากลางของพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของ  
พนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มที่ 2 โดยค่ากลางของกลุ่มที่ 1 เท่ากับ 0.963  
และค่ากลางของกลุ่มที่ 2 เท่ากับ -0.963

ตารางที่ 18 แสดงค่ากลางของพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของ  
พนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มที่ 1 กับกลุ่มที่ 2

N = 100

GROUP	Function
	1
1	0.963
2	-0.963

เพื่อให้ทราบการพยากรณ์ว่า พนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการ  
พัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่จะมีพฤติกรรมการทำงาน  
ภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ แตกต่างกับกลุ่มพนักงานกองช่างองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน ตามความผันแปรของ Discriminant  
Score ด้วยเทคนิค Wilks' Lambda ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พนักงานกองช่างองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกัน ตามค่ากลางของตัวแปรอิสระทั้ง 2 กลุ่ม จาก



เทคนิค Canonical Variable และแสดงจำนวนมีความถูกต้องเป็นร้อยละเท่าใด ผู้วิจัยจึงใช้  
 เทคนิค Discriminant Analysis ทำการ Classification Results แล้วจะทดสอบปรากฏผลดัง  
 ตารางที่ 19

ตารางที่ 19 แสดงผลการกำหนดความน่าจะเป็นที่พนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล  
 แต่ละคนจะอยู่ในกลุ่มที่ได้รับการพัฒนา หรือกลุ่มที่ไม่ได้รับการพัฒนาตาม  
 รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

N = 100

Case Number	Actual Group	Highest Group					Second Highest Group			Discriminant Scores
		Predicted Group	P(D>d   G=g)		P(G=g   D=d)	D <sup>2</sup>	Group	P(G=g   D=d)	D <sup>2</sup>	
			p	df						
Original										
1	1	1	0.247	1	0.983	1.340	2	0.017	9.513	2.121
2	1	1	0.432	1	0.585	0.618	2	0.415	1.301	0.177
3	1	2	0.375	1	0.537	0.787	1	0.463	1.080	-0.076
4	1	1	0.630	1	0.942	0.232	2	0.058	5.800	1.445
5	1	1	0.630	1	0.942	0.232	2	0.058	5.800	1.445
6	1	1	0.755	1	0.921	0.098	2	0.079	5.014	1.276
7	1	1	0.537	1	0.661	0.381	2	0.339	1.715	0.346
8	1	1	0.886	1	0.894	0.021	2	0.106	4.286	1.107
9	1	1	0.654	1	0.730	0.201	2	0.270	2.187	0.515
10	1	1	0.537	1	0.661	0.381	2	0.339	1.715	0.346
11	1	1	0.953	1	0.878	0.003	2	0.122	3.943	1.022
12	1	1	0.537	1	0.661	0.381	2	0.339	1.715	0.346
13	1	1	0.432	1	0.585	0.618	2	0.415	1.301	0.177
14	1	1	0.691	1	0.932	0.158	2	0.068	5.400	1.360
15	1	1	0.820	1	0.908	0.052	2	0.092	4.643	1.191
16	1	1	0.953	1	0.878	0.003	2	0.122	3.943	1.022

Case Number	Actual Group	Highest Group					Second Highest Group			Discriminant Scores
		Predicted Group	P(D>d   G=g)		P(G=g   D=d)	D <sup>2</sup>	Group	P(G=g   D=d)	D <sup>2</sup>	
17	1	1	0.515	1	0.957	0.423	2	0.043	6.642	1.614
18	1	1	0.980	1	0.859	0.001	2	0.141	3.615	0.938
19	1	1	0.654	1	0.730	0.201	2	0.270	2.187	0.515
20	1	1	0.980	1	0.859	0.001	2	0.141	3.615	0.938
21	1	1	0.980	1	0.859	0.001	2	0.141	3.615	0.938
22	1	1	0.537	1	0.661	0.381	2	0.339	1.715	0.346
23	1	1	0.691	1	0.932	0.158	2	0.068	5.400	1.360
24	1	1	0.953	1	0.878	0.003	2	0.122	3.943	1.022
25	1	1	0.654	1	0.730	0.201	2	0.270	2.187	0.515
26	1	1	0.953	1	0.878	0.003	2	0.122	3.943	1.022
27	1	1	0.691	1	0.932	0.158	2	0.068	5.400	1.360
28	1	1	0.953	1	0.878	0.003	2	0.122	3.943	1.022
29	1	1	0.953	1	0.878	0.003	2	0.122	3.943	1.022
30	1	1	0.630	1	0.942	0.232	2	0.058	5.800	1.445
31	1	1	0.980	1	0.859	0.001	2	0.141	3.615	0.938
32	1	1	0.691	1	0.932	0.158	2	0.068	5.400	1.360
33	1	1	0.846	1	0.815	0.038	2	0.185	3.001	0.769
34	1	1	0.820	1	0.908	0.052	2	0.092	4.643	1.191
35	1	1	0.953	1	0.878	0.003	2	0.122	3.943	1.022
36	1	1	0.886	1	0.894	0.021	2	0.106	4.286	1.107
37	1	1	0.654	1	0.730	0.201	2	0.270	2.187	0.515
38	1	1	0.716	1	0.761	0.132	2	0.239	2.444	0.600
39	1	1	0.691	1	0.932	0.158	2	0.068	5.400	1.360
40	1	1	0.654	1	0.730	0.201	2	0.270	2.187	0.515

Case Number	Actual Group	Highest Group					Second Highest Group			Discriminant Scores
		Predicted Group	P(D>d   G=g)	P(G=g   D=d)	D <sup>2</sup>	Group	P(G=g   D=d)	D <sup>2</sup>		
41	1	1	0.654	1	0.730	0.201	2	0.270	2.187	0.515
42	1	1	0.412	1	0.969	0.672	2	0.031	7.542	1.783
43	1	1	0.691	1	0.932	0.158	2	0.068	5.400	1.360
44	1	1	0.654	1	0.730	0.201	2	0.270	2.187	0.515
45	1	1	0.755	1	0.921	0.098	2	0.079	5.014	1.276
46	1	1	0.780	1	0.789	0.078	2	0.211	2.715	0.684
47	1	1	0.654	1	0.730	0.201	2	0.270	2.187	0.515
48	1	1	0.820	1	0.908	0.052	2	0.092	4.643	1.191
49	1	1	0.691	1	0.932	0.158	2	0.068	5.400	1.360
50	1	1	0.462	1	0.963	0.540	2	0.037	7.085	1.698
51	2	2	0.069	1	0.995	3.301	1	0.005	14.013	-2.780
52	2	2	0.642	1	0.723	0.216	1	0.277	2.137	-0.499
53	2	2	0.331	1	0.977	0.944	1	0.023	8.400	-1.935
54	2	2	0.375	1	0.537	0.787	1	0.463	1.080	-0.076
55	2	2	0.704	1	0.755	0.145	1	0.245	2.391	-0.583
56	2	2	0.375	1	0.537	0.787	1	0.463	1.080	-0.076
57	2	2	0.016	1	0.998	5.800	1	0.002	18.791	-3.372
58	2	2	0.422	1	0.968	0.644	1	0.032	7.449	-1.766
59	2	2	0.163	1	0.989	1.944	1	0.011	11.028	-2.358
60	2	2	0.767	1	0.783	0.087	1	0.217	2.660	-0.668
61	2	2	0.291	1	0.980	1.116	1	0.020	8.897	-2.020
62	2	2	0.966	1	0.855	0.002	1	0.145	3.551	-0.921
63	2	2	0.583	1	0.949	0.302	1	0.051	6.130	-1.513
64	2	2	0.375	1	0.972	0.787	1	0.028	7.918	-1.851

Case Number	Actual Group	Highest Group					Second Highest Group			Discriminant Scores
		Predicted Group	P(D>d   G=g)		P(G=g   D=d)	D <sup>2</sup>	Group	P(G=g   D=d)	D <sup>2</sup>	
65	2	2	0.375	1	0.972	0.787	1	0.028	7.918	-1.851
66	2	2	0.047	1	0.997	3.943	1	0.003	15.306	-2.949
67	2	1	0.886	1	0.894	0.021	2	0.106	4.286	1.107
68	2	2	0.291	1	0.980	1.116	1	0.020	8.897	-2.020
69	2	1	0.780	1	0.789	0.078	2	0.211	2.715	0.684
70	2	2	0.583	1	0.689	0.302	1	0.311	1.897	-0.414
71	2	1	0.537	1	0.661	0.381	2	0.339	1.715	0.346
72	2	1	0.716	1	0.761	0.132	2	0.239	2.444	0.600
73	2	2	0.642	1	0.940	0.216	1	0.060	5.719	-1.428
74	2	2	0.704	1	0.930	0.145	1	0.070	5.322	-1.344
75	2	2	0.526	1	0.956	0.402	1	0.044	6.555	-1.597
76	2	2	0.966	1	0.874	0.002	1	0.126	3.876	-1.006
77	2	2	0.422	1	0.968	0.644	1	0.032	7.449	-1.766
78	2	2	0.422	1	0.577	0.644	1	0.423	1.263	-0.161
79	2	2	0.526	1	0.654	0.402	1	0.346	1.671	-0.330
80	2	2	0.020	1	0.998	5.400	1	0.002	18.065	-3.287
81	2	2	0.000	1	1.000	17.495	1	0.000	37.324	-5.146
82	2	1	0.432	1	0.585	0.618	2	0.415	1.301	0.177
83	2	2	0.375	1	0.537	0.787	1	0.463	1.080	-0.076
84	2	2	0.375	1	0.537	0.787	1	0.463	1.080	-0.076
85	2	1	0.340	1	0.504	0.912	2	0.496	0.944	0.008
86	2	2	0.422	1	0.577	0.644	1	0.423	1.263	-0.161
87	2	2	0.422	1	0.577	0.644	1	0.423	1.263	-0.161
88	2	2	0.767	1	0.783	0.087	1	0.217	2.660	-0.668

Case Number	Actual Group	Highest Group					Second Highest Group			Discriminant Scores
		Predicted Group	P(D>d   G=g)	P(G=g   D=d)	D <sup>2</sup>	Group	P(G=g   D=d)	D <sup>2</sup>		
89	2	1	0.340	1	0.504	0.912	2	0.496	0.944	0.008
90	2	2	0.767	1	0.783	0.087	1	0.217	2.660	-0.668
91	2	2	0.375	1	0.537	0.787	1	0.463	1.080	-0.076
92	2	2	0.000	1	1.000	14.139	1	0.000	32.340	-4.724
93	2	1	0.432	1	0.585	0.618	2	0.415	1.301	0.177
94	2	1	0.483	1	0.624	0.492	2	0.376	1.501	0.262
95	2	2	0.422	1	0.577	0.644	1	0.423	1.263	-0.161
96	2	2	0.375	1	0.537	0.787	1	0.463	1.080	-0.076
97	2	1	0.340	1	0.504	0.912	2	0.496	0.944	0.008
98	2	2	0.422	1	0.577	0.644	1	0.423	1.263	-0.161
99	2	2	0.642	1	0.723	0.216	1	0.277	2.137	-0.499
100	2	2	0.526	1	0.654	0.402	1	0.346	1.671	-0.330

จากตารางที่ 19 ได้แสดงผลการกำหนดความน่าจะเป็นที่พนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละคนจะอยู่ในกลุ่มที่ได้รับการพัฒนา หรือกลุ่มที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งพิจารณาจากค่า Squared Mahalanobis Distance to Centroid ( $D^2$ ) พบว่า

พนักงานกองช่างลำดับที่ 3 ค่า  $D^2$  ห่างจากจุดกลางของกลุ่มที่ 1 ที่ 1.080 และค่า  $D^2$  ห่างจากจุดกลางของกลุ่มที่ 2 ที่ 0.787 ดังนั้นจึงควรจัดให้พนักงานกองช่างลำดับที่ 3 อยู่ในกลุ่มที่ 2 คือกลุ่มพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

พนักงานกองช่างลำดับที่ 67 ค่า  $D^2$  ห่างจากจุดกลางของกลุ่มที่ 1 ที่ 0.021 และค่า  $D^2$  ห่างจากจุดกลางของกลุ่มที่ 2 ที่ 4.286 ดังนั้นจึงควรจัดให้พนักงานกองช่างลำดับที่ 67 อยู่ในกลุ่มที่ 1 คือกลุ่มพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น





พนักงานกองช่างลำดับที่ 94 ค่า  $D^2$  ห่างจากจุดกลางของกลุ่มที่ 1 ที่ 0.492 และค่า  $D^2$  ห่างจากจุดกลางของกลุ่มที่ 2 ที่ 1.501 ดังนั้นจึงควรจัดให้พนักงานกองช่างลำดับที่ 94 อยู่ในกลุ่มที่ 1 คือกลุ่มพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

และพนักงานกองช่างลำดับที่ 97 ค่า  $D^2$  ห่างจากจุดกลางของกลุ่มที่ 1 ที่ 0.912 และค่า  $D^2$  ห่างจากจุดกลางของกลุ่มที่ 2 ที่ 0.944 ดังนั้นจึงควรจัดให้พนักงานกองช่างลำดับที่ 97 อยู่ในกลุ่มที่ 1 คือกลุ่มพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

เมื่อทำการ Classification Results จึงแสดงผลให้เห็นว่าความน่าจะเป็นที่พนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละคนจะอยู่ในกลุ่มที่ได้รับการพัฒนา หรือกลุ่มที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จะพยากรณ์ความถูกต้องเฉลี่ยร้อยละ 89 ดังตารางที่ 20 ตารางที่ 20 แสดงร้อยละของความถูกต้องในการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

N = 100

Original	Count	GROUP	Predicted Group Membership		
			1	2	Total
		1	49	1	50
		2	10	40	50
	%	1	98	2	100
		2	20	80	100

89.0% of original grouped cases correctly classified.

จากตารางที่ 20 จะเห็นว่าผู้วิจัยใช้วิธี original คือ การใช้ตัวอย่างทั้งหมดที่มีคือ 100 คน ในการสร้างสมการจำแนกกลุ่ม แล้วใช้สมการจำแนกกลุ่มที่สร้างขึ้นนั้นในการพยากรณ์แต่ละกลุ่ม ซึ่งพบว่า การพยากรณ์โดยใช้ข้อมูลทั้ง 100 คน ในการสร้างสมการจำแนกกลุ่ม ซึ่งพบว่า สามารถพยากรณ์ถูกต้องเฉลี่ยร้อยละ 89  $((98+80)/2)$

มีพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีพฤติกรรมการทำงานในระดับเดียวกับพนักงาน  
 กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น  
 จำนวน 1 คน ซึ่งพยากรณ์ถูกต้องร้อยละ 98

และมีพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการพัฒนาตาม  
 รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงาน  
 กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีพฤติกรรมการทำงานในระดับเดียวกับ  
 พนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนา  
 ขึ้นจำนวน 10 คน ซึ่งพยากรณ์ถูกต้องร้อยละ 80

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจ  
 แนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถทำให้  
 พนักงานกองช่างที่ได้รับการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนว  
 ใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล มีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการ  
 บริหารรัฐกิจแนวใหม่ แตกต่างจากพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มที่ไม่ได้รับ  
 การพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่  
 ได้รับการพัฒนา มีพฤติกรรม การทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงกว่า  
 พนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการพัฒนา โดยสามารถจำแนกออกเป็น  
 กลุ่ม ได้อย่างชัดเจน เนื่องจากแต่ละกลุ่มมีค่ากลางที่แตกต่างกัน โดยค่ากลางของกลุ่มที่ 1  
 เท่ากับ 0.963 และค่ากลางของกลุ่มที่ 2 เท่ากับ -0.963 และเมื่อนำตัวอย่างทั้งหมดที่มีคือ 100 คน  
 ในการสร้างสมการจำแนกกลุ่ม แล้วใช้สมการจำแนกกลุ่ม ที่สร้างขึ้นนั้น ในการพยากรณ์แต่ละ  
 กลุ่ม ก็พบว่า การพยากรณ์โดยใช้ข้อมูลทั้ง 100 คน ในการสร้างสมการจำแนกกลุ่ม สามารถ  
 พยากรณ์ถูกต้องเฉลี่ยร้อยละ 89 จึงยืนยันได้ว่ารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรม การทำงาน  
 ภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ที่  
 ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถทำให้พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจ แนวใหม่  
 ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่  
 ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ แตกต่างจากกลุ่ม  
 พนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนา  
 ขึ้น จึงสามารถแบ่งพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 2 กลุ่ม ได้อย่างชัดเจน  
 ซึ่งเปอร์เซ็นต์ความถูกต้องในการจัดกลุ่มมีถึงร้อยละ 89