

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ตอน ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

2. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งวิเคราะห์จาก 2 ประการ ดังนี้

2.1 การระดมสมองเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 การวิพากษ์ยืนยันรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยระยะที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 160 คน และวิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อภิมวล (Path Analysis) ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงตัวแปรต่าง ๆ
2. การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

3. การวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามภาวะต้นนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการหาค่าสถิติต่าง ๆ ที่แสดงไว้ในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนชื่อตัวแปรต่าง 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	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพารามิเตอร์
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระ
$t$	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$A$	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ
$X^2$	หมายถึง	ค่าไค-สแควร์
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

## ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ด้วยค่าระดับชั้น ความอิสระ
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
Q-plot	หมายถึง	ความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่า ควอนไทล์ปกติ

ตัวแปร 8 ตัว มีสัญลักษณ์ ดังนี้

MORAL	หมายถึง	เหตุผลเชิงจริยธรรม
ACTMOTIV	หมายถึง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
TEMPSIT	หมายถึง	สถานการณ์ในการทำงาน
COPEARN	หมายถึง	การเห็นแบบอย่างที่ดี
SOCIAL	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคม
MON	หมายถึง	ค่านิยมทางวัตถุ
ATTITUDE	หมายถึง	เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็น ธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
BEHAVIOR	หมายถึง	พฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตาม หลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจง

ตัวแปรต่าง ๆ

### 1. ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 160 คน ที่ได้มาจากกลุ่ม  
ตัวอย่างตามแนวคิดของ Bonllen (1989 : 268 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 54)  
ประกอบด้วย เพศชายร้อยละ 58.10 เพศหญิงร้อยละ 41.90 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา  
พบว่าการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 9.40 ระดับปริญญาตรี 30.60 ระดับปริญญาโท  
60.00 จำแนกตามอายุพบว่าอายุ 18-25 ปี ร้อยละ 14.40 อายุ 26-33 ปี ร้อยละ 24.40 อายุ  
34-41 ปี ร้อยละ 30.00 อายุ 42-49 ปี ร้อยละ 18.10 อายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 13.10

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 14.40 ประสบการณ์ 5-10 ปี ร้อยละ 24.40 ประสบการณ์ 11-15 ปี ร้อยละ 35.00 ประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 26.30

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร		F	P
1.	เพศ ชาย	93	58.10
	หญิง	67	41.90
	รวม	160	100.00
2.	ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	9.40
	ปริญญาตรี	49	30.60
	ปริญญาโท	96	60.00
	รวม	160	100.00
3.	อายุ 18-25 ปี	23	14.40
	26-33 ปี	39	24.40
	34-41 ปี	48	30.00
	42-49 ปี	29	18.10
	50 ปีขึ้นไป	21	13.10
	รวม	160	100.00
4.	ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี	23	14.40
	5-10 ปี	39	24.40
	11-15 ปี	56	35.00
	15 ปีขึ้นไป	42	26.30
	รวม	160	100.00

## 2. ลักษณะการแจกแจงตัวแปรต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากสถิติวิเคราะห์ขั้นสูงเกือบทุกชนิดมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า การแจกแจงของตัวแปร โดยเฉพาะตัวแปรตามควรมีค่าการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการตรวจสอบ โดยวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และการตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลจากค่าความเบ้และค่าความโด่งซึ่งควรมีค่าไม่เกิน 1.96 (Bollen, 1989 : 419) และพิจารณาค่า P Value ของสถิติทดสอบ  $\chi^2$  ซึ่งต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะบ่งชี้ว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยการวิจัยในครั้งนี้ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 8 ตัวแปร โดยแบ่งเป็นตัวแปรสังเกตภายใน 3 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ภายนอกจำนวน 5 ตัวแปร ได้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน ของตัวแปรต่าง ๆ ประกอบด้วย ปัจจัยเหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยสถานการณ์ในการทำงาน ปัจจัยการเห็นแบบอย่างที่ดี ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยค่านิยมทางวัตถุ ปัจจัยเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงลักษณะการแจกแจงตัวแปรต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	N	K	$\bar{X}$	S.D.	c.v.	Sk	Ku
พฤติกรรมการทำงาน	160	7	4.082	0.159	3.451	0.244	-0.442
ค่านิยมทางวัตถุ	160	7	3.255	0.528	14.525	-0.018	-0.861
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	160	7	3.973	0.537	22.376	-0.348	-0.924
เหตุผลเชิงจริยธรรม	160	7	4.080	0.158	3.517	0.270	-0.415
การสนับสนุนทางสังคม	160	7	3.241	0.559	8.180	-0.145	-0.714
สถานการณ์ในการทำงาน	160	7	3.962	0.540	24.852	-0.340	-0.954
เจตคติ	160	7	3.301	0.570	11.493	-0.039	-0.806
การเห็นแบบอย่างที่ดี	160	7	3.957	0.537	23.556	-0.293	-0.949

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด มีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 8 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมากคือเท่ากับ 3.241-4.082 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.158-0.570 มีการกระจายของข้อมูลอยู่ในช่วง 3.451-24.852 เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดจากความเบ้

(Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) พบว่าความเบ้ของตัวแปร ไม่เกิน 1.96 จึงบ่งชี้ว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ทั้งนี้เพื่อยืนยันว่าตัวแปรที่ศึกษามีองค์ประกอบร่วมกันหรือไม่ ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด มีรูปแบบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงรูปแบบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต

	BEHAVIOR	MON	ATTITUDE	ACTMOTIV	MORAL	SOCIAL	TEMPIT	COPEARN
BEHAVIOR	1.000							
MON	0.444	1.000						
ATTITUDE	0.248	0.431	1.000					
ACTMOTIV	0.696	0.450	0.255	1.000				
MORAL	0.428	0.667	0.437	0.436	1.000			
SOCIAL	0.239	0.426	0.689	0.246	0.429	1.000		
TEMPIT	0.223	0.535	0.765	0.224	0.532	0.751	1.000	
COPEARN	0.268	0.428	0.682	0.275	0.433	0.687	0.760	1.000

\*0.000 หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ 8 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ BEHAVIOR MON ACTMOTIV MORAL โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าความสัมพันธ์กันโดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.428-0.696 ซึ่งไม่น้อยกว่า 0.3 ยกเว้น ATTITUDE SOCIAL TEMPIT COPEARN

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการสำรวจและระบุองค์ประกอบพบว่าค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy หรือ KMO จาก Factor

Analysis มีค่าเท่ากับ 0.771 ซึ่งมากกว่า 0.5 และค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ .00 ซึ่งแสดงว่ามีนัยสำคัญ จึงสรุปว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงรูปแบบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธี KMO and Bartlett's Test

รายการ	ค่าสถิติ
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0.771
Bartlett's Test of Sphericity	2551.260
Approx. Chi-Square	
df	28
Sig.	.000

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดพฤติกรรมการทำงานภายใต้การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ที่ประกอบไปด้วยหลัก "ทศธรรม" (ถวิลวดี บุรีกุล. 2549 : 10) หรือหลักการสำคัญ 10 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการสำนึกแห่งความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักการบริหารจัดการและหลักการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นตัวแปรตาม สำหรับตัวแปรต้นที่แสดงตัวแปรบางประการที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด เกิดจากแนวคิดในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมที่พบว่าพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) และทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม จะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ สรุปเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ รวมทั้งหมด 8 ปัจจัย คือ โดยการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรมตามแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม นำมากรอบกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุใน 2 กลุ่มคือ กลุ่มสถานการณ์ทาง

สังคมและกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ในส่วนทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะนำมาเป็นกรอบกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มจิตลักษณะเดิม ดังมีตัวแปรปัจจัยดังนี้

1. กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลกำลังประสบอยู่ เป็นสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การเห็นแบบอย่างที่ดีและสถานการณ์ในการทำงาน

2. กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือ เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน หมายถึง การศึกษาลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ ปัจจุบันมีความไวต่อ การแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมมาภิบาล

3. กลุ่มจิตลักษณะเดิม หมายถึง ลักษณะจิตใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ เป็นลักษณะที่สะสมในตัวบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน มีลักษณะค่อนข้างคงที่ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมทางวัตถุ

จากการประมวลแนวคิดการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมจึงสรุปได้ว่า จิตลักษณะกับสถานการณ์ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) โดยมีตัวแปรทางจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรทางสถานการณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามตัวหนึ่ง เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม (สถานการณ์) กับเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตลักษณะเดิม) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและสาเหตุทางจิตลักษณะตามสถานการณ์หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organism Interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ซึ่งจิตลักษณะเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่นทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง เป็นต้น ผู้วิจัยจึงประมวลสรุปได้ว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นผลมาจากจิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ทางสังคมจึงนำไปสู่ การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลและสถานะของพารามิเตอร์แต่ละตัวในรูปแบบของคำสั่งรูปแบบพฤติกรรมการทำงานอำนวยความสะดวกภายใต้หลักบริหารทศธรรมของบุคลากรฝ่ายปกครองชั้นพื้นฐานตามภาวะสันนิษฐานไว้ว่า

1. ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดี ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตาม



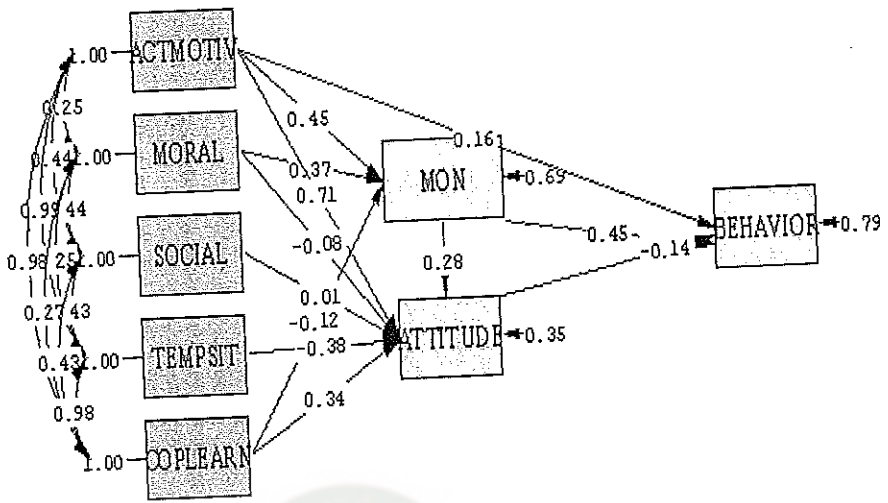
หลักธรรมาภิบาล ผ่านตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

2. ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดี ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

3. ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดี ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลผ่านตัวแปรค่านิยมทางวัตถุ

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยค่านิยมทางวัตถุ ปัจจัยเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลโดยตรง

รูปแบบพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จึงได้นำไปวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 160 คน พบว่ารูปแบบพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามสมมติฐาน ปราบกฏดังแผนภาพที่ 2



Chi-Square=323.56, df=6, P-value=0.00000, RMSEA=0.586

แผนภาพที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากแผนภาพที่ 18 จะเห็นว่า รูปแบบพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามข้อมูลเชิงประจักษ์ภาพก่อนการปรับโมเดลมีความสอดคล้องกัน โดยมีค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 323.56/6 เท่ากับ 53.9266 ซึ่งสูงกว่า 3.00 ค่า  $P=0.00000$  ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.586 ซึ่งสูงกว่า 0.06 แสดงว่ารูปแบบพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่มีความสอดคล้องกัน

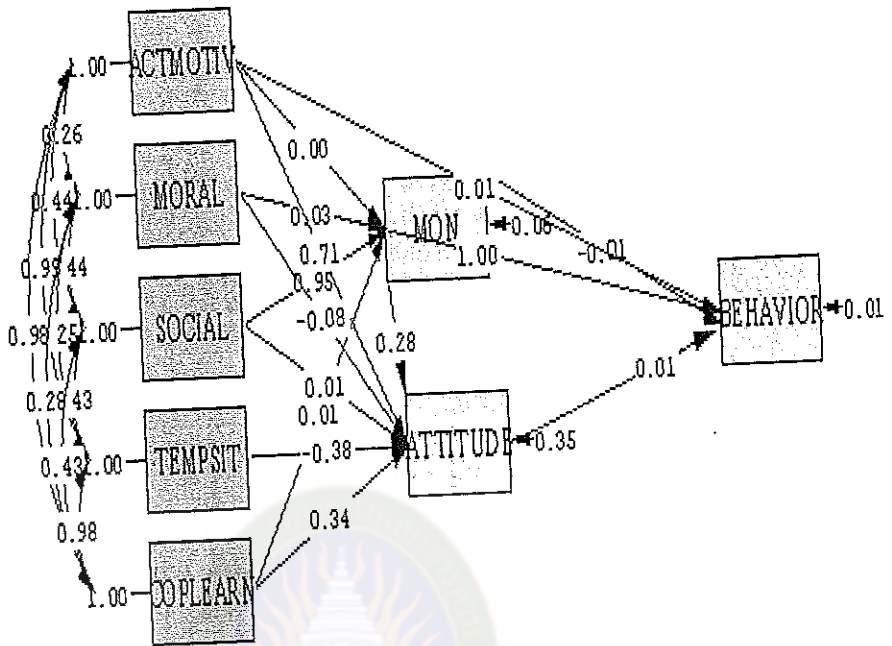
ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดล (Model Modification) โดยพิจารณาจากโมเดลที่มีค่า MI (Modification Index) มากที่สุด (Diamantopoulos and Sigauw, 2000 : 42) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลที่มีค่า MI มากที่สุด คือ 157.33 คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม (MORAL) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง (BEHAVIOR) ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดล เมื่อโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จึงพิจารณาค่า MI มากที่รองลงมาคือ 144.28 คือ การ

สนับสนุนทางสังคม (SOCIAL) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงกับค่านิยมทางวัตถุ(MON) หลังจากนั้นผู้วิจัยปรับค่า MI ตามลำดับเพื่อให้ได้ค่าการปรับ โมเดลที่สอดคล้องมากที่สุด คือ 3.15 คือ การเห็นแบบอย่างที่ดี (COPEARN) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง (BEHAVIOR) ต่อมาคือ 0.45 คือ สถานการณ์ในการทำงาน(TEMPSIT) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง (BEHAVIOR) และ ต่อมาคือ 0.09 คือ สถานการณ์ในการทำงาน (TEMPSIT) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงกับค่านิยมทางวัตถุ(MON) หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ใหม่ ดังผลรายงานค่า Modification Indices for GAMMA ตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่า Modification indices for GAMMA

ปัจจัย	แรงจูงใจไม่ สัมฤทธิ์	เหตุผลเชิง จริยธรรม	การสนับสนุนทาง สังคม	สถานการณ์ใน การทำงาน	การเห็นแบบอย่าง ที่ดี
พฤติกรรมการทำงาน	-	157.33	0.00	0.45	3.15
ค่านิยมทางวัตถุ	-	-	144.28	0.09	-
เจตคติในการทำงาน	-	-	-	-	-

การวิเคราะห์ดังกล่าวจึงส่งผลให้โมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้



Chi-Square=2.48, df=4, P-value=0.64903, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ 19 แสดงรูปแบบพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากแผนภาพที่ 19 จะเห็นว่า รูปแบบพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามข้อมูลเชิงประจักษ์ภาพหลังการปรับโมเดลมีความสอดคล้องกัน โดยมีค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 2.48/4 เท่ากับ 0.62 ซึ่งต่ำกว่า 3.00 ค่า  $P=0.64903$  ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.06 แสดงว่ารูปแบบพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน แต่การพิจารณาความสอดคล้องต้องพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ เพื่อประกอบและยืนยันความสอดคล้องในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ผลการตรวจสอบปรากฏดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิง  
ประจักษ์ภายหลังการปรับโมเดล

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบโมเดล	เกณฑ์	ค่าสถิติ	การประเมิน
ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ )	ไม่มี	0.000	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ )	น้อยสำคัญ (น้อยกว่า 0.05)	P=0.62	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(Comparative Fit Index(CFI))	น้อยกว่า 2 กลมกลืนดี	2.48/4.00	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(Comparative Fit Index(CFI))	สูงกว่า 0.95 กลมกลืนดี	1.00	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ด้วย ค่าระดับชั้นความอิสระ (Adjusted Goodness of Fit Index(AGFI))	สูงกว่า 0.95 กลมกลืนดี	0.97	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Goodness of Fit Index (GFI)	สูงกว่า 0.95 กลมกลืนดี	1.00	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ Normed Fit Index (NFI)	สูงกว่า 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ Critical N (CN)	สูงกว่า 200	846.96	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง ดัชนีความคลาด เคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	ต่ำกว่า 0.05 กลมกลืนดี	0.0	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องดัชนีความ คลาดเคลื่อน Largest Standardized Residual	ไม่ควรเกิน 2.00	1.01	ผ่านเกณฑ์

นอกจากนี้ ยังพบว่า เส้นกราฟควิล็อต (Q-plot) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง  
ค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (Normal quantiles) มีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม  
แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรม  
การทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัด  
ร้อยเอ็ด

จากผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง(DE) อิทธิพลทางอ้อม(IE) และอิทธิพลรวม  
(TE) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก  
ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง  
ประจักษ์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพล และ  
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัว  
แปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก  
ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

(N=160)

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ตัวแปรผลลัพธ์ภายในแบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่								
	MON			ATTITUDE			BEHAVIOR		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ACTMOTIV	-	-	-	0.71	-	0.71	0.01	-0.01	0.00
MORAL	0.03	-	0.03	-0.08	0.01	-0.07	1.00	-	1.00
SOCIAL	0.95	-	0.95	0.01	0.26	0.27	-	-	-
TEMPSIT	-	-	-	-0.38	-	-0.38	-	-0.01	-0.01
COPLEARN	0.01	-	0.01	0.34	-	0.34	-	-	-
R <sup>2</sup>	0.99			0.94			0.65		

จากตารางที่ 8 สรุปได้ว่า

1. การสนับสนุนทางสังคม(SOCIAL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับค่านิยมทาง  
วัตถุ(MON) มากที่สุด (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.95) เหตุผลเชิงจริยธรรม(MORAL) มีอิทธิพลเชิง  
บวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.03) การเห็นแบบอย่างที่ดี (COPLEARN) มีอิทธิพลเชิงบวก (ด้วย  
ขนาดอิทธิพล 0.01)

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

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

จากทั้ง 3 ข้อสามารถเขียนเป็นสมการได้ว่า

ค่านิยมทางวัตถุ (MON)

$$MON = 0.95 SOCIAL + 0.03 MORAL + 0.01 COPEARN ; R^2 = 0.99$$

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

(ATTITUDE)

$$ATTITUDE = 0.71 ACTMOTIV - 0.38 TEMPSIT + 0.34 COPEARN - 0.08$$

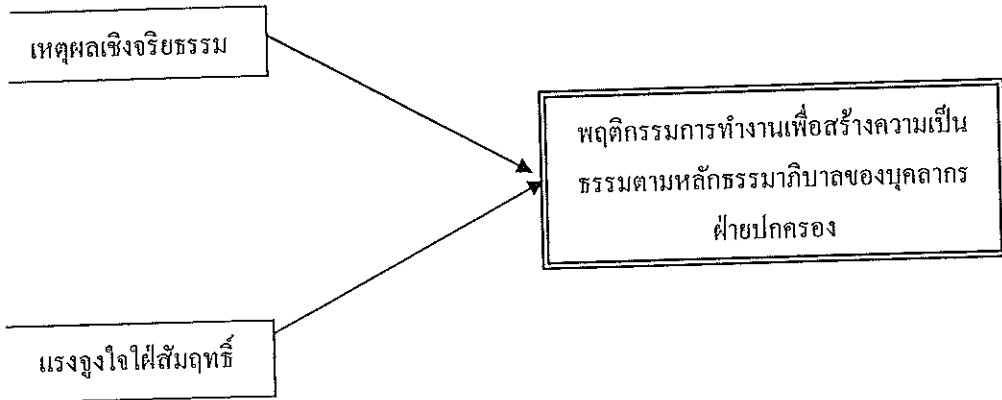
$$MORAL + 0.01 SOCIAL ; R^2 = 0.94$$

พฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง(BEHAVIOR)

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

จากสมการ โครงสร้างอธิบายได้ว่า

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง คือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ดังแผนภาพที่ 20



แผนภาพที่ 20 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง

## ผลการวิจัยระยะที่ 2 การวิพากษ์รูปแบบพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด มากที่สุดคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม และรองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ (Model) พร้อมทั้งกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยสรุปแนวคิดจากรูปแบบดังนี้

1. การกำหนดหัวข้อเรื่องในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

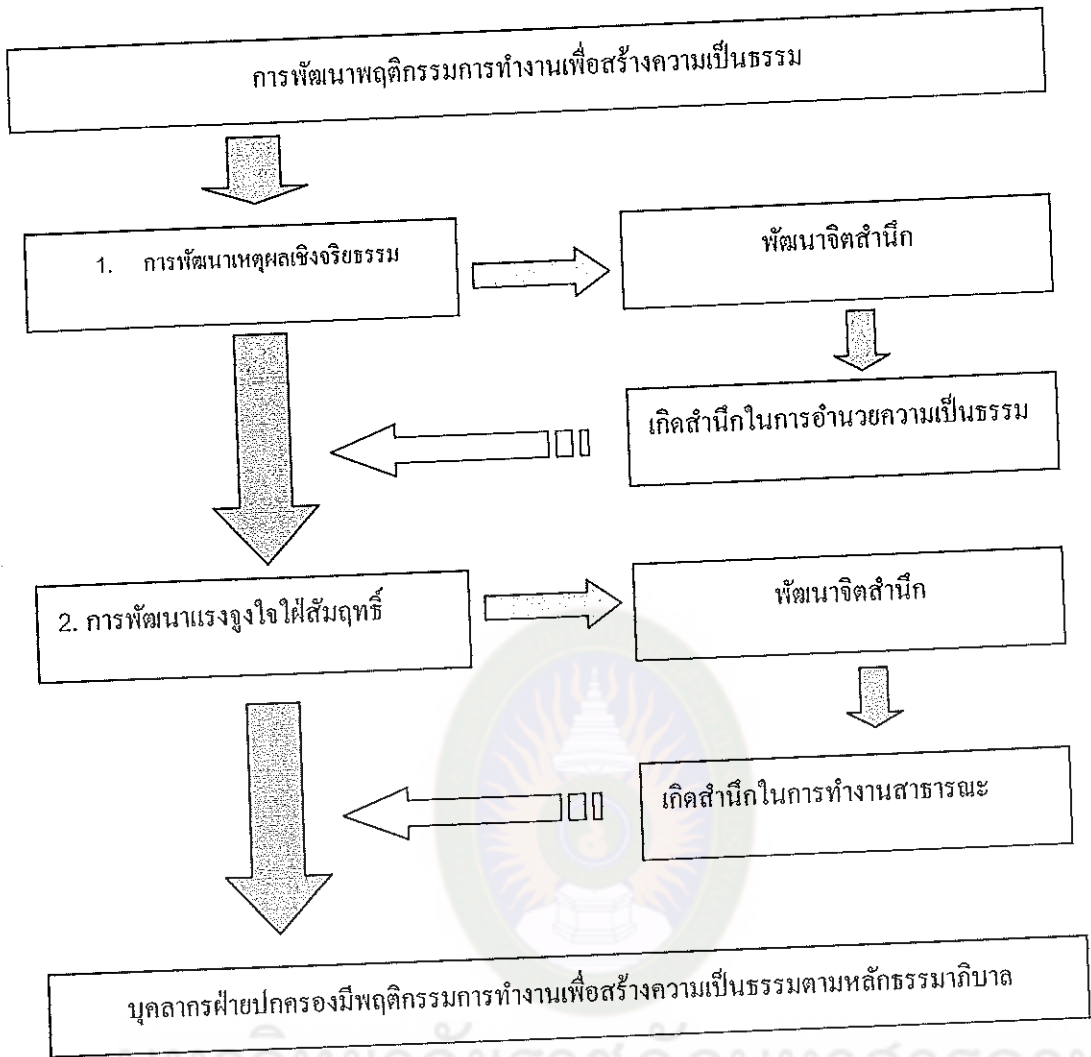
1.1 ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง มากที่สุด

1.2 ต้องมีการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เนื่องจากมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.01)



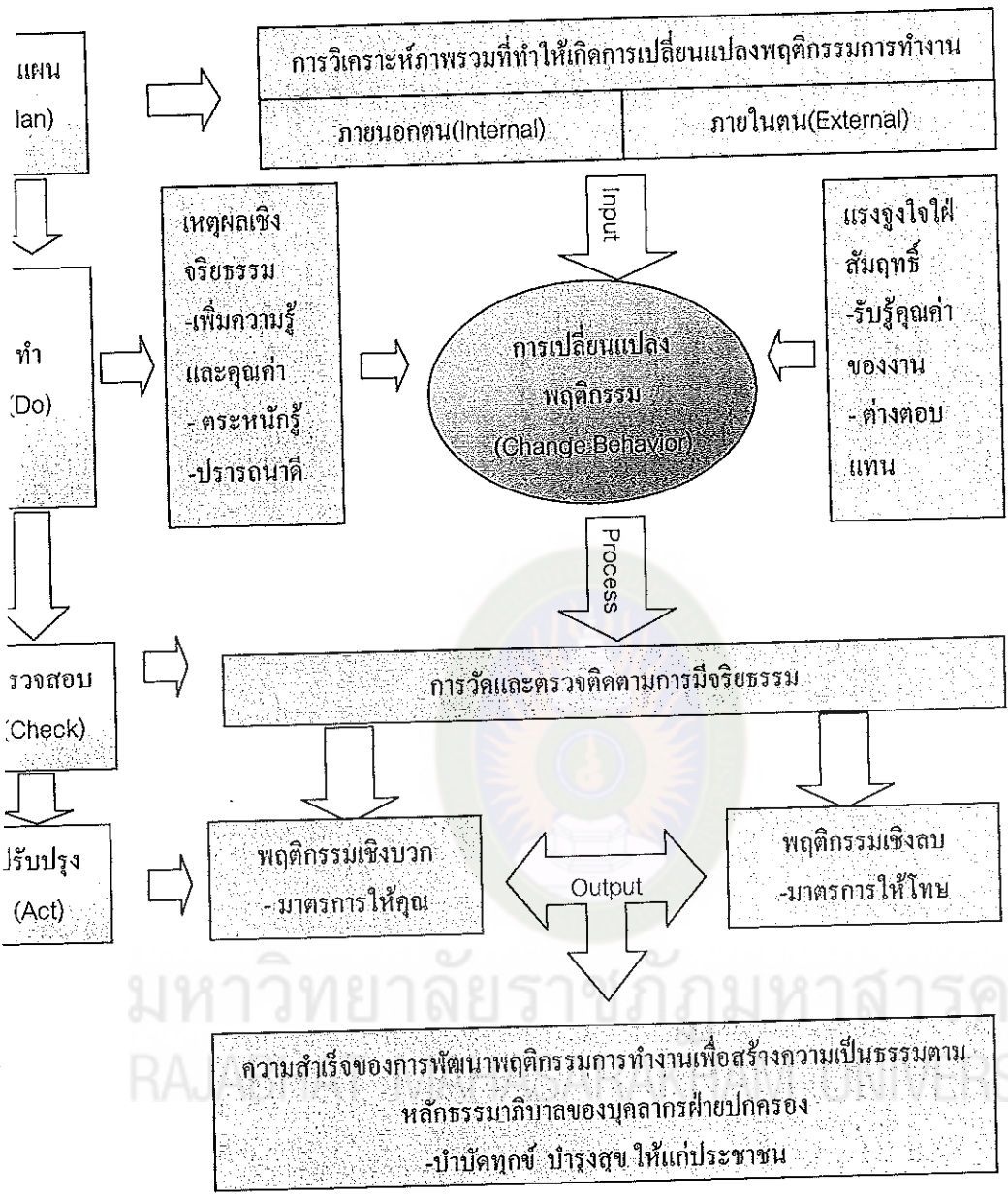
2. แนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากหัวข้อเรื่องที่ได้นำไปสู่การ  
 กำหนดแนวคิดเหตุผลเชิงจริยธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายปกครองให้เป็นคนดีและคนเก่ง  
 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หรือที่เรียกว่า มี  
 เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ดังที่ ดวงเดือน พันธมนาวิน (2538) กล่าวว่า หลักในการพัฒนา  
 เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นลักษณะทางจิตใจด้านหนึ่งในหลาย ๆ ด้าน มีความสัมพันธ์กับ  
 พฤติกรรมและเหตุผลเชิงจริยธรรมร่วมกับลักษณะอื่น ๆ สามารถทำนายพฤติกรรมเชิง  
 จริยธรรมของบุคคลได้ดี นอกจากนี้ เพียเจท์(1932) นักจิตวิทยาพัฒนาจริยธรรม ซึ่งเน้น  
 ความสำคัญของสติปัญญา เขาเชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญา  
 เป็นสำคัญ และโคลเบอร์เกอร์(1958) ได้สรุปเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยได้จำแนกกลุ่มของการคิด  
 ทางจริยธรรมตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยรุ่นใหญ่ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบ  
 หลีกการถูกลงโทษทางกาย 2) หลักการแสวงหารางวัล 3) หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ  
 4) หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม 5) หลักการทำตามคำมั่นสัญญา 6) หลักการยึดอุดมคติ  
 สากล

3. รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรม  
 มาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน  
 โดยยึดปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน  
 ผลการระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้าง  
 ความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยจึง  
 นำมาเขียนเป็นแผนภาพรูปแบบได้ดังนี้



แผนภาพที่ 21 การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาได้แผนภาพที่



แผนภาพที่ 22 รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากแผนภาพที่ 22 ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด อธิบายได้ว่า การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเริ่มต้นด้วยกระบวนการวางแผนจากการวิเคราะห์ภาพรวมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งแบ่งออก 2 ประการ คือ 1) พฤติกรรมภายใน (Internal Behavior) 2) พฤติกรรมภายนอก (External Behavior) โดยป้อนข้อมูล

เข้าสู่ระบบเพื่อให้เกิดกิจกรรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม(Change Behavior) ปัจจัย 2 ประการคือ 1) ปัจจัยเหตุผลเชิงจริยธรรม 2) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หลังจากนั้นต้องมีกระบวนการตรวจสอบ วัดผล และติดตามการมีจริยธรรม หากพบว่าพฤติกรรมแสดงออกเชิงลบจะมีมาตรการลงโทษ สำหรับพฤติกรรมแสดงออกเชิงบวกจะมีมาตรการให้คุณ เพื่อให้การพัฒนาพฤติกรรมมุ่งไปสู่เป้าหมายในการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชนต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY