

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
 เจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช\*  
 THE FACTORS INFLUENCING THE WORK BEHAVIOR UPON THE  
 GOOD GOVERNANCE OF OFFICIALS IN THE LOCAL ADMINISTRATION  
 ORGANIZATION IN NAKHON SI THAMMARAT

ไพรัตน์ ฉิมหาต\*, พระครูอรุณสุตาลังการ, พระครูวิรัตธรรมโชติ, ดิเรก นุ่นกล้า, ณิชารีย์ ปรีชา

Pairat Chimhat, Phrakru Arunsutalangkan, Phrakru Viratdhammachot, Direk Nunklam, Nicharee Preecha

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Si Thammarat Campus, Thailand

\*Corresponding author E-mail: pairat.chi@mcu.ac.th

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) ศึกษาความสอดคล้อง ระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเท่ากับ .67 รองลงมา คือ ตัวแปรเจตคติ ตัวแปรความพึงพอใจ ตัวแปรแบบอย่างในการทำงาน และตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .61, .52, .31 และ .24 ตามลำดับ และ 2) โมเดลตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยได้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-sauare) มีค่าเท่ากับ 154.655 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .043 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน(GFI) มีค่าเท่ากับ .972 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .962 ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ .972 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่า

\* Received October 15, 2022; Revised November 19, 2022; Accepted January 30, 2023



เท่ากับ .048 ที่องศาอิสระเท่ากับ 128 เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ได้เท่ากับ 1.208 ถือว่ามีความสอดคล้องระดับปานกลาง

**คำสำคัญ:** ปัจจัย, พฤติกรรมการทำงาน, หลักธรรมาภิบาล, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the factors influencing the work behavior upon the Good Governance of officials in the Local Administration Organization in Nakhon Si Thammarat, and 2) to study the relationship between the research model and the empirical data model that influence the work behavior upon the Good Governance of officials in the Local Administration Organization in Nakhon Si Thammarat. The samplings were collected from 400 officials of the Local Administration Organization in Nakhon Si Thammarat by Stratified Sampling. The instruments used in the study were the questionnaires. The research findings revealed that: 1) The variable of awareness of justice influenced to the variable of work behavior upon the Good Governance of officials in the Local Administration Organization in Nakhon Si Thammarat was at the highest level as .67 and then they are put in order from high to low as the following: the variable of attitude, the variable of satisfaction, the variable of being a good role in work behavior, and the variable of future orientation was to be as .61, .52, .31 and .24. 2) The result of the data analysis in comparing the Personnel Administration with Good Governance of the college administrators in Nakhon Si Thammarat under the Vocational Education College reveal that the Personnel Administration with Good Governance with sex and size of college is different with statistical significance of 0.05 level and the Personnel Administration with Good Governance with age and work experience is not different with statistical significance. The hypotheses model of the researcher was perfectly fitted with the empirical data. Chi-Square statistically showed as 154.655, Probability:  $P = .043$ , Goodness of Fit Index:  $GFI = .972$ , the Adjusted Goodness of Fit Index:  $AGFI = .962$ , Comparative Fit Index :  $CFI = .972$ , the Root Mean Square Residual:  $RMR = .048$ , Degree of Freedom = 128. The finding of the study indicated that the value of Chi-Square relationship was statistically at the middle level = 1.208.



**Keywords:** Factors, The Work Behavior, Good Governance, The Local Administration Organization

## บทนำ

เมื่อมีการปฏิรูปการเมืองในปี พ.ศ. 2540 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในมาตรา 78 และมาตรา 282 ถึงมาตรา 290 ซึ่งเป็นที่มาของการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยสรุป กฎหมายทั้งสองฉบับมีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล ท้องถิ่น และการบริหารการเงินการคลังตามหลักการปกครองตนเองและหลักความต้องการของประชาชน ภายใต้กรอบของกฎหมาย จัดแบ่งภารกิจในการจัดบริการสาธารณะระหว่างรัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรทรัพยากรทางการเงินการคลังและบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจัดตั้งคณะกรรมการการกระจายอำนาจเพื่อส่งเสริมและติดตามประเมินผลการกระจายอำนาจ

นับตั้งแต่ที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มีผลบังคับใช้ ได้ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายประการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ดังจะเห็นได้จากกระบวนการกระจายอำนาจได้เริ่มต้นขึ้นและดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการปกครองท้องถิ่นของไทยในช่วงหลังปี พ.ศ. 2540 เป็นการปกครองท้องถิ่นในยุคใหม่ ซึ่งมีความแตกต่างไปจากการปกครองท้องถิ่นในช่วงก่อนหน้านี้ โดยการปกครองท้องถิ่นในยุคใหม่เป็นการปกครองท้องถิ่นที่มีความเป็นอิสระ และเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น

หลักการสำคัญของการกระจายอำนาจตามกฎหมายข้างต้นมี 3 ประการ ได้แก่ หลักความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล และการบริหารการเงินการคลังของตนเองภายใต้กรอบของกฎหมายและภายใต้หลักความเป็นรัฐเดี่ยวในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หลักการจัดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐในการบริหารราชการแผ่นดินโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะระดับชุมชน ราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาครับผิดชอบการดำเนินภารกิจของรัฐในระดับประเทศและในระดับภูมิภาค และให้คำปรึกษา สนับสนุน และกำกับดูแลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงเท่าที่จำเป็น และหลักประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยส่งเสริม



ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประหยัด) และประสิทธิผล (สำเร็จตามเป้าหมาย) มีคุณภาพมาตรฐาน บริหารงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยมี 5 ประเภท ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา อบจ. รับผิดชอบงานจัดบริการสาธารณะในระดับจังหวัด รับผิดชอบงานที่มีความคาบเกี่ยวหรือซ้ำซ้อนระหว่างพื้นที่ รับผิดชอบงานจัดบริการสาธารณะขนาดใหญ่ หรือมีค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าความสามารถของเทศบาลหรือ อบต. และมีหน้าที่ประสานงานจัดบริการสาธารณะร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ภายในจังหวัด เทศบาลมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะในเขตพื้นที่ชุมชนเมืองที่มีความเจริญหรือมีความหนาแน่นของประชากรสูง อบต. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุดที่มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะในระดับตำบลที่เป็นพื้นที่ชนบทหรือมีความเจริญไม่มากนัก ส่วนกรุงเทพมหานครมีบทบาทเหมือนกับ อบจ. และเทศบาลเนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด อีกทั้งมีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะโดยตรง และเมืองพัทยามีบทบาทหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเหมือนกับเทศบาล

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ข้าราชการและบุคลากรของส่วนราชการจำนวนมากมีความกังวลในการถ่ายโอนไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็คือระบบการบริหารงานบุคคลในระดับท้องถิ่น บุคลากรเหล่านี้ขาดความมั่นใจว่าจะได้รับการดูแลภายใต้ระบบคุณธรรม (Merit system) ที่จะทำให้ข้าราชการที่ถ่ายโอนไปสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยมิได้ถูกกลั่นแกล้งจากนักการเมืองท้องถิ่น ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ ได้รับความตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่การงานและความรู้ความสามารถ ความไม่ชัดเจนเช่นนี้ย่อมเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการถ่ายโอนบุคลากรและต่อการกระจายอำนาจในภาพรวม และถือเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ควรมีการกำหนดนโยบายให้มีความชัดเจนในระยะเวลายันสั้น แม้ตามทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ซึ่งเน้นในเรื่องการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสซื่อสัตย์ สามารถตรวจสอบได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและการปกครองที่เน้นระบบการบริหารและการจัดการที่มีคุณภาพเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน และการจัดการให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นแนวทางการดำเนินงานและบริหารยุทธศาสตร์ดังกล่าว ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้ในภาครัฐและภาคเอกชน ถือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารงานภาครัฐ (ไชยวัฒน์ คำชู, 2545) โดยก้าวสำคัญของความตระหนักในการนำหลักการบริหารกิจการที่ดีมาใช้ในไทย คือ การนำหลักการบริหาร



กิจการที่ดีมาเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้ระบุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาประเทศข้อที่ 3 ว่า “เพื่อให้เกิดการบริหารกิจการที่ดีในสังคมไทยทุกระดับ” และมีการกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างการบริหารกิจการที่ดีขึ้นมา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545) โดยมีเป้าหมายที่จะสร้างระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ มีขนาดและโครงสร้างที่เหมาะสม ท้องถิ่นมีขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้สูงขึ้น และมีระบบสนับสนุนการกระจายอำนาจให้โปร่งใส มีระบบการตรวจสอบด้วยการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็ง เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการประพฤตินับชอบเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

ด้วยเหตุที่ธรรมาภิบาลมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบกับจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่พบการศึกษาในประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเน้นธรรมาภิบาลใน 3 ด้าน คือ พฤติกรรมการทำงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม พฤติกรรมการทำงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ พฤติกรรมการทำงานโดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการแก่ประชาชน อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณธรรม จริยธรรมมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ รวมถึงการเข้าถึงและเป็นมิตรกับประชาชน นอกจากนี้ประชาชนยังได้รับการบริการ และอำนวยความสะดวกจากเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างดี โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) มากำหนดเป็นกรอบในการศึกษา เนื่องจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาได้อธิบายสาเหตุการเกิดพฤติกรรมของบุคคลว่าเกิดจากสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ 1). ตัวบุคคล (Person) และ 2). สาเหตุจากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling) และเปรียบเทียบระดับค่าของตัวแปรในแบบจำลองโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝง (Latent Means) ซึ่งจะทำให้ทราบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช รวมทั้งระดับการแสดงออกของพฤติกรรมและปัจจัยเชิงสาเหตุของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยนี้จะสามารถนำมาใช้ในการวางแผนส่งเสริม



และพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาความสอดคล้อง ระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้ง 3 ประเภท จำนวน 187 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) จำนวน 1 แห่ง เทศบาล จำนวน 30 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จำนวน 156 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน สำหรับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportionated Stratified Random Sampling)

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมา โดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) หลักการ



มีส่วนร่วมของประชาชน 2) หลักการบริหารงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ และ 3) หลักมุ่งเน้นประสิทธิภาพและการให้บริการและแก้ปัญหาของประชาชน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช มี 5 ด้าน ได้แก่

1. เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) ด้านความคิด 2) ด้านความรู้สึทางอารมณ์ และ 3) ด้านความพร้อมที่จะกระทำ

2. ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทน 2) ด้านกระบวนการประเมิน และ 3) ด้านปฏิสัมพันธ์

3. ด้านความพึงพอใจภายในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจภายในงาน และ 2) ความพึงพอใจภายนอกงาน

4. ด้านแบบอย่างในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ 1) ด้านหัวหน้างาน และ 2) ด้านเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) ด้านคาดการณ์ไกล 2) ด้านหาทางแก้ปัญหา และ 3) ด้านรู้จักปฏิบัติ

### การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการสร้างและตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด แต่ละฉบับดังนี้ 3.1) กำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแต่ละตัวแปร 3.2) สร้างตารางการกำหนดลักษณะเฉพาะ (Table of Specification) โดยจำแนกสัดส่วนของข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแต่ละตัวแปร 3.3) กำหนดรูปแบบข้อคำถามแล้วทำการสร้างข้อคำถามตามรูปแบบที่กำหนดไว้ 3.4) เสนอเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยฉบับร่างต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามนิยามปฏิบัติการ 3.5) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 3.6) นำเครื่องมือวัดที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ด้านรัฐศาสตร์ ด้านวัดผล และด้านงานบริการสาธารณะรวม 5 ท่าน 3.7) นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ไว้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยได้มีการปรับแก้ให้มีความเหมาะสมตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างใน



การทดลองใช้ (Try out) 3.8) นำเครื่องมือวัดที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน และทำการวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item analysis) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามนั้นๆ (Item-total correlation) ข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนรวมเป็นบวกและมีค่าตั้งแต่ .30 ขึ้นไป จะถูกนำไปใช้ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างต่อไป 3.9) ทำการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบที่นำไปใช้จริงทั้งฉบับและรายด้าน โดยการหาค่าความสอดคล้องภายในด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค 3.10) ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) เพื่อตรวจสอบแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากรองอธิการบดีไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด

3.2) เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดแล้ว จะดำเนินการเก็บข้อมูลโดยประสานงานกับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเก็บข้อมูล

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่ามัธยฐานเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (mean :  $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : SD) ค่าความเบ้ (skewness : SK) ค่าความโด่ง (kurtosis : KU) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการพัฒนาแบบจำลองเพื่อทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์



2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานการวิเคราะห์แบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.2 การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องแบบจำลองเชิงสาเหตุ พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้วยโปรแกรม AMOS ในการวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องแบบจำลองเชิงสาเหตุ

## ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า

1.1 ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเท่ากับ .67 รองลงมา คือ ตัวแปรเจตคติ ตัวแปรความพึงพอใจ ตัวแปรแบบอย่างในการทำงาน และตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .61, .52, .31 และ .24 ตามลำดับ

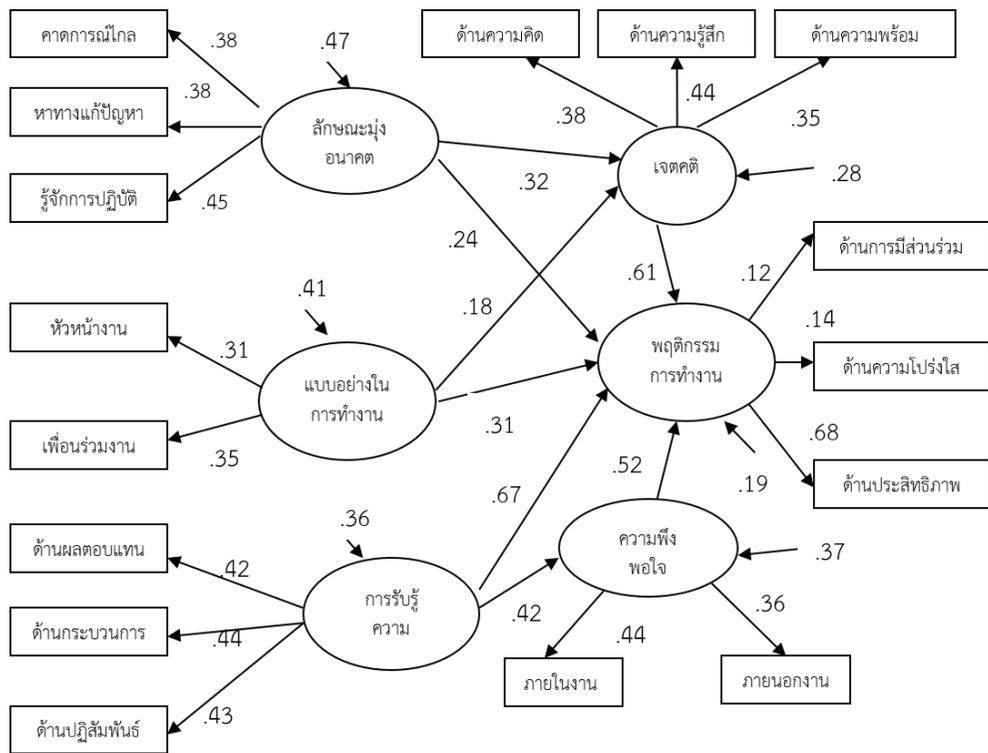
1.2 ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านตัวแปรความพึงพอใจ ขนาดเท่ากับ .42 ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านตัวแปรเจตคติ ขนาดเท่ากับ .32 และ ตัวแปรแบบอย่างในการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านตัวแปรเจตคติ ขนาดเท่ากับ .18

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าตัวแปรแฝงการรับรู้ความยุติธรรม เจตคติ ความพึงพอใจในงาน แบบอย่างในการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคต มีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม มีอิทธิพลทางอ้อมที่เป็นบวก ผ่านตัวแปรความพึงพอใจ ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต มีอิทธิพลทางอ้อมที่เป็นบวก ผ่านตัวแปรเจตคติ และ ตัวแปร



แบบอย่างในการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมที่เป็นบวก ผ่านตัวแปรเจตคติ ซึ่งโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 71.2

2. ความสอดคล้อง ระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของ รูปแบบที่ผู้วิจัยปรับปรุง โดยการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



$\chi^2 = 154.655, df = 128, p = .043, GFI = .972, AGFI = .962, RMR = .048, R^2 = .712$

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช



จากภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามโมเดลสมมติฐาน พบว่า โมเดลตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยได้ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 154.655 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .043 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .972 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .962 ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ .972 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .048 ที่องศาอิสระเท่ากับ 128 เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (ผลหารของค่าไค-สแควร์ด้วย องศาอิสระ) ได้เท่ากับ 1.208 ถือว่ามีความสอดคล้องระดับปานกลาง

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรม มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อตัวพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั่นคือ เจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่า การที่จะทำงานตามหลักธรรมาภิบาลได้ดีที่สุดนั้น จะต้องมีการรับรู้ถึงความยุติธรรมภายในองค์กรเป็นสำคัญ เพราะหากการรับรู้ว่าไม่มีความยุติธรรม การปฏิบัติงานก็จะต้องลงไป การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรก็จะน้อยลง หรือถึงขั้นมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรเลยทีเดียว แต่หากการที่เจ้าหน้าที่รับรู้ถึงความยุติธรรม ก็จะมี ความมุ่งมั่นในการทำงาน มุ่งผลงานเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เหมาะสม จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร พฤติกรรมการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัวร์แมน (Moorman, R. H., 1991) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า การรับรู้ความยุติธรรม มีมิติด้านวิธีปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่ผ่านมามีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร สามารถอธิบายผลของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งอธิบายได้ว่าบุคลากรจะมีพฤติกรรมอย่างไร หากเขาได้รับการปฏิบัติในงานอย่างไม่ยุติธรรม และพฤติกรรมดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อการทำงานในด้านอื่น ๆ อย่างไร (Greenberg, J., 1990) สิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรว่าองค์กรปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างไร หากบุคลากรเห็นว่าองค์กรปฏิบัติต่อพวกเขาด้วยความยุติธรรม ก็จะเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร และเป็นการจูงใจให้



บุคลากรมีพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร แต่หากบุคคลรับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างไม่ยุติธรรม บุคลากรก็จะรู้สึกไม่พอใจ และลดพฤติกรรมที่ดีลง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า จิตลักษณะที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน และเจตคติต่อการเป็นตำรวจ ทำนายความแปรปรวนได้ 36.4% ในกลุ่มรวมสัญญาบัตร และทำนายได้ 40% ในกลุ่มรวมชั้นประทวน (นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ, 2545)

ปัจจัยด้านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเกิดจากการรู้คิดเชิงประเมินค่าต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ทำให้มีความรู้สึกไม่สบายใจ ในทางชอบพอใจมาน้อย ความไม่สบายใจหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้ สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเมื่อบุคคลชอบหรือรักใคร่ในสิ่งใด ย่อมมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมตอบสนองในทางบวกต่อสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากบุคคลไม่ชอบเกลียดชังสิ่งใด ย่อมมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมหลักเล็งหรือตอบสนองในทางลบกับสิ่งนั้นเช่นกัน ซึ่งจากผลการศึกษา ด้านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลทางตรงที่เป็นบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเจตคติที่ดี ที่เป็นบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อ และการปฏิบัติทางพุทธกับการปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต ส่วนหนึ่งของงานวิจัยนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่ดีต่องานกับประสิทธิผลในการทำงานของครู พบว่าทัศนคติที่ดีต่องานเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว ในการทำนายประสิทธิผลในการทำงานของครู โดยทำนายในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 4.06 (ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ, 2540) และสอดคล้องกับวิเชียร ธรรมาธร ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านอุทิศตนของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่องานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านอุทิศตนสูงกว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่องานน้อย (วิเชียร ธรรมาธร, 2547)

ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจภายในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในความก้าวหน้าของงาน และ ความพึงพอใจในงานทั่วไป และ ความพึงพอใจภายนอกงาน ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน และ หัวหน้างาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะหากไม่มีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว งานก็จะไม่เกิดประสิทธิผล ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลทางตรงที่เป็นบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูยศ ศรีวรรณซ์ ที่ได้ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงาน ขององค์กรเพิ่มขึ้น (ชูยศ ศรีวรรณซ์, 2553)

แบบอย่างในการทำงาน ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงหรือการเรียนรู้จากผลการกระทำ และการเรียนรู้จากการสังเกต ซึ่งการรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตัวแบบใน ทำนองของการทำงานอย่างตั้งใจจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน และมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตน โดยทั่วไป เมื่อบุคคลเห็นคนอื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่างเป็นแบบอย่างแล้ว บุคคลผู้เห็นจะกระทำพฤติกรรมเช่นเดียวกันนี้มากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งส่งผลทางตรงที่เป็นบวกต่อ พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ ได้ศึกษา ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรม การทำงานของข้าราชการสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 พบว่า การมีแบบอย่างสามารถเข้าร่วม ทำนายพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มรวมของตำรวจกลุ่มสัญญาบัตรได้ร้อยละ 14.13 นอกจากนี้ ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจกลุ่มสัญญาบัตรมีการศึกษาได้สูงได้มากที่สุด (ร้อยละ 22.62) โดยมีตัวแปรการมีแบบอย่างเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรก ในส่วนของกลุ่ม ตำรวจชั้นประทวน พบว่าการมีแบบอย่างในการทำงานเป็นตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรม การทำงานของตำรวจชั้นประทวนทุกประเภทเป็นลำดับแรก จะเห็นได้ว่าการเห็นแบบอย่างในการ ทำงานที่ดีและไม่ดีของตำรวจ มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจอย่างเด่นชัด โดยเฉพาะในกลุ่มตำรวจชั้นประทวน (นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ, 2545)

ลักษณะมุ่งอนาคต เป็นความสามารถในการคาดการณ์ไกลเล็งเห็นความสำคัญของสิ่ง ที่จะเกิดกับตนในอนาคต และสามารถควบคุมตนเองให้กระทำในสิ่งที่ควรกระทำได้ ซึ่งส่งผล ทางตรงที่เป็นบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพราะเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มองเห็นความสำคัญ และเป้าหมายในอนาคต มีความหวังต่อการทำงาน ทำให้มีส่งผลทางตรงที่เป็นบวกต่อ พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย เป็นตำรวจสัญญาบัตร 203 นาย ชั้นประทวน 1,006 นาย ใน 3 สายงาน คือ สายงานสอบสวน สายงานจราจร และสายงานป้องกันและปราบปราม พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและเจตคติต่อการเป็นตำรวจ ร่วมกัน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปได้ 36.43% ในกลุ่มรวมสัญญาบัตร และทำนายได้ 39.78% ในกลุ่มรวมตำรวจชั้นประทวน โดยมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นตัวทำนาย สำคัญลำดับที่ 2 รองจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต



ควบคุมตน และเจตคติต่อการเป็นตำรวจ ทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไป และการทำงาน เฉพาะสายงานได้สูงสุดในสายงานสอบสวน (ทำนายได้ 40%) (เนืออน พิณประดิษฐ์, 2543) สอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับครูของโกศล มีคุณ และคณะ ที่ศึกษาผลการฝึกใช้เหตุผลเชิง จริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะ และพฤติกรรมจริยธรรมของครู พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุม ตนร่วมกับจิตลักษณะด้านอื่น สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ 61.5% (โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ, 2545)

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ ใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช สรุปได้ว่า ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รองลงมา คือ ตัวแปรเจตคติ ตัวแปรความพึงพอใจ ตัวแปร แบบอย่างในการทำงาน และตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความ สอดคล้อง ระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า โมเดลตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ มีข้อเสนอแนะ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1.1) จากผลการศึกษาที่เป็นข้อมูลเชิง ประจักษ์แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความยุติธรรมเจตคติ ความพึงพอใจในงาน แบบอย่างในการ ทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคต มีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารองค์กรจึงควรนำ ปัจจัยทางจิตสังคมดังกล่าว มากำหนดเป็นแนวทางในการกระตุ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานในองค์กร 1.2) จากผลการศึกษาที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความ ยุติธรรม มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในการบริหารจัดการองค์กร ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องของความยุติธรรมภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริม พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะ ช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป 2.1) ในการทำ วิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม เจตคติ ความ พึงพอใจในงาน แบบอย่างในการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคต ในเชิงลึก ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เห็นจุดเด่นจุดด้อย และข้อเสนอเพื่อการพัฒนาด้านจิตสังคมดังกล่าว ให้สามารถนำไปสู่ รูปธรรมในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มากยิ่งขึ้น 2.2) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปร



ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### เอกสารอ้างอิง

- โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะ และ พฤติกรรมจริยธรรมของครู. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูยศ ศรีวรรณ. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. ใน วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา . มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ไชยวัฒน์ คำชู. (2545). ธรรมาภิบาล: การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม =Promoting good governance : principles, practices and perspectives/Sam Agere (แปล). กรุงเทพมหานคร: น้ำฝน.
- ดวงเดือน พันธุนาวิน และคณะ. (2540). ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย: การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต. กรุงเทพมหานคร: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. .
- นืออน พิณประดิษฐ์. (2543). ปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการติดสารเสพติดของนักเรียนมัธยมศึกษา และนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.
- นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. (2545). ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดตำรวจภูธรภาค 4. ใน รายงานการวิจัย. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิเชียร ธรรมธรร. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านอุทิศตนของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย, 1(2) 97-114.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice : Yesterday, Today and Tomorrow. Journal of Management, 16(2), 399-432.



Moorman, R. H. (1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors : Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.