

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจ
แนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้
ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่
ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

- 1.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน
- 1.2 พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่
- 1.3 การวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่
- 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจ

แนวใหม่

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนว
ใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

- 2.1 การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงาน
- 2.2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า
- 2.3 ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
- 2.4 ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการทำงาน
- 2.5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.6 ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน
- 2.7 ปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ
- 2.8 ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม
- 2.9 ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ
- 2.10 ปัจจัยด้านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจ

แนวใหม่

- 2.11 ปัจจัยด้านความความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

3. บริบทเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์พฤติกรรม

1. ความหมายของพฤติกรรมกรรมการทำงานราชการ

พฤติกรรมกรรมการทำงานราชการ หมายถึง การที่ข้าราชการ หรือพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการได้กระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อประเทศชาติและประชาชน เป็นงานซึ่งจะมีผลกระทบทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อสังคมมากกว่าจะมีผลต่อตนเองและพวกพ้องเป็นสำคัญงานราชการจึงแตกต่างจากงานเอกชน เป็นการลงทุนลงแรงที่ไม่มีกำไรโดยตรงแก่ผู้ทำและหน่วยงาน แต่จะมีผลดีต่อส่วนรวมและส่วนใหญ่จะเป็นผลระยะยาว ฉะนั้นข้าราชการที่ดีจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงในการทำงาน ซึ่งหมายถึงการเป็นคนดีและคนเก่งไปพร้อมกัน (นิชาภัทร โพธิ์บาง. 2550 : 31) พฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนาเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดีเอื้อต่อ การพัฒนาสังคม ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2537 : 85) ได้ประมวลผลงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมและ ได้จัดหมวดหมู่พฤติกรรมที่น่าปรารถนาของข้าราชการไว้ 3 ประเภทด้วยกันคือ 1) พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมข้อดีที่รับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นพฤติกรรมเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ ผู้ที่มีลักษณะนี้จะเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง ไม่ประพฤติดีกฎระเบียบของสังคม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ยึดถือกฎเกณฑ์ และเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีสติปัญญาสูงและมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม 2) พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตัวให้สามารถทำงานที่แปลกใหม่ได้ เช่น การพัฒนาอาชีพของตน พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม นอกจากนี้ยังเป็นพฤติกรรมที่ทำเพื่อส่วนรวมและ หมู่คณะ เช่น พฤติกรรมการเป็นผู้นำกลุ่มงาน พฤติกรรมอาสาพัฒนาชนบท เป็นต้น และ 3) พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ หมายถึง พฤติกรรมการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง มีความมานะบากบั่นถ้าข้าราชการไทยมีค่านิยมที่ถูกต้อง เหมาะสม เป็นหลักสูงสุดในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานใหม่ตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ส่งผลให้งานราชการมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ไม่ว่าจะมี การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง บทบาท ภารกิจ หรือระบบระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัยแค่ไหนก็จะเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ที่ช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานราชการ และการบริการงานบรรลุเป้าหมาย แต่หัวใจที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ได้อย่างแท้จริงก็คือตัวข้าราชการ เพราะถ้าตัวบุคคลในระบบราชการไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมก็เป็นการยาก ที่การพัฒนาจะบรรลุผลได้อย่างรวดเร็วและราบรื่น

2. พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่

พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ เป็นพฤติกรรมการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน และพวกพ้อง มีความมานะบากบั่นถ้าข้าราชการ ไทยมีค่านิยมที่ถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งการบริหารรัฐกิจ แนวใหม่เป็นเรื่องของการที่รัฐบาลไม่ควรบริหารงานในลักษณะองค์กรธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานด้วยการยึดหลักประชาธิปไตย หลายประเทศในโลกกำลังดำเนินการอยู่บนพื้นฐานของหลักการนี้ และมีการยอมรับในแนวทางการทำงานที่ยึดหลักประชาธิปไตยมากขึ้น มีการให้ความสำคัญกับเรื่องต่าง ๆ หลายเรื่อง เช่น ความสนใจของสาธารณชน กระบวนการบริหารหรือการปกครอง และการเป็นพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย ข้าราชการมีการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะใหม่ในการพัฒนานโยบายและปฏิบัติตามนโยบาย มีการรับรู้ มีการเคารพและยอมรับศักดิ์ศรีของการเป็นพลเมืองมากขึ้น โดยปกติข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามากขึ้น เมื่อมีการเพิ่มหรือขยาย การให้บริการของตนและมีการติดต่อกับประชาชนมากขึ้น ผู้บริหารจะรู้สึกว่าตนได้ประโยชน์จากการรับฟังประชาชนมากขึ้น และจากการบริการมากกว่าการกำกับดูแลเท่านั้น ประชาชนและข้าราชการจึงทำงานร่วมกัน และระงับปัญหาและแนวทางแก้ไขร่วมกันด้วย

กระแสการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ที่ให้ความสำคัญกับหลักการของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญกับประชาชน การมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีตามแนวคิดของ การบริหารแนวใหม่จึงเกิดขึ้น การบริหารรัฐกิจแนวใหม่เป็นการรวมกลุ่มของแนวคิดและการปฏิบัติ เป็นหลักการที่ใช้การดำเนินงานแบบเอกชนและธุรกิจ ในภาครัฐ หรือทำราชการให้เหมือนธุรกิจแต่ไม่ใช่ให้เป็นองค์กรทางธุรกิจ นักทฤษฎีที่ศึกษาเรื่องของการเป็นพลเมือง เรื่องของชุมชน ประชาสังคม มนุษยวิทยาองค์กรและการบริหารรัฐกิจแนวใหม่เป็นผู้ที่ได้มีส่วนในการผลักดันให้เกิดการอภิปรายกันถึงหลักการบริหารแนวใหม่ ๆ ขึ้น ซึ่งอาจมีหลักการหลากหลายแตกต่างกันออกไป (Denhardt and Denhardt, 2003 ; อ้างใน ถวิลวดี บุรีกุล, 2546 : 47) เช่น

1. การมุ่งให้บริการแก่ประชาชน ไม่ใช่การกำกับ ข้าราชการจึงไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนแต่ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนด้วย
2. การสำรวจความสนใจและความต้องการของสาธารณชน เพื่อสร้างความสนใจร่วมและรับผิดชอบร่วมกัน

3. การให้คุณค่าแก่ประชาชนในฐานะของการเป็นพลเมืองมากกว่าการเป็นผู้ประกอบการ โดยข้าราชการจะยอมรับที่จะเป็นผู้ช่วยเหลือสังคมมากกว่าการเป็นผู้จัดการธุรกิจที่คิดและทำเสมือนเงินหลวงเป็นเงินของตนเอง

4. การคิดอย่างมีกลยุทธ์ แต่ปฏิบัติอย่างเป็นประชาธิปไตย นโยบายและโครงการต่าง ๆ จะสนองความต้องการของสาธารณชนได้อย่างมีประสิทธิภาพหากมีการทำงานร่วมกัน

5. การตระหนักว่าการมีสำนึกรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่าย ข้าราชการไม่ควรสนใจแค่เรื่องของการทำงานตามนโยบาย หรือเรื่องการตลาด และการอยู่รอดของคน แต่ต้องสนใจเรื่องของกฎหมายรัฐธรรมนูญ ค่านิยมของชุมชน สังคม บรรทัดฐานทางการเมือง มาตรฐานวิชาชีพ และความสนใจสาธารณะด้วย

6. การบริการมากกว่ากำกับ มีการสร้างค่านิยมร่วม การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทางนโยบายถือเป็นการสร้างความสัมพันธ์และค่านิยมร่วมกันด้วย

7. การคำนึงว่าประชาชนเป็นผู้มีคุณค่าไม่ใช่แค่ผลผลิต หน่วยงานราชการต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จในระยะยาวหากดำเนินการด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและสร้างการเป็นผู้นำร่วมกันกับประชาชนบนพื้นฐานของการเคารพประชาชน

เมื่อพิจารณาหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ที่กล่าวแล้วจะพบว่าประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญ เป็นหัวใจของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่นี้ เพราะประชาชนมีฐานะของการเป็นพลเมือง และการเป็นหุ้นส่วนในการดำเนินกิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อเป็นพลเมืองและหุ้นส่วน การปรึกษาหารือ การเปิดเผยข้อมูล การมีส่วนร่วม การทำงานอย่างโปร่งใส การทำงานที่มีหลักการ การยึดหลักนิติธรรมจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการบริการประชาชนให้เป็นที่พึงพอใจเนื่องจากการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางนั้น มีหลักการสำคัญ คือ

1. มีการศึกษาวิจัย ที่เป็นการติดตามการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ ดังนั้นการเสนอข้อมูลต่อประชาชนต้องทันสมัย กว้างขวาง เป็นจริงถูกต้อง เข้าถึงได้ง่าย ดังนั้น การใช้ระบบเครือข่ายสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรืออื่นๆ ก็คิดว่ามีประโยชน์ทั้งสิ้น

3. การรายงานผลการทำงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบ ตลอดจนประชาชน ผู้ร้องเรียนได้ทราบถึงการตอบสนองความต้องการของประชาชน

4. การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน เพื่อสะท้อนการทำงานของ
ให้บริการเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม

นอกจากนี้ มีผู้ให้ความเห็นในเรื่อง การจัด โครงสร้างและระบบการควบคุมดูแล
ที่ดีในองค์กรภาครัฐ ซึ่งสาระสำคัญพื้นฐานเกี่ยวกับระบบการควบคุมดูแลที่ดีในองค์กรภาครัฐ
ยุคใหม่ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) มาเป็นการบริหาร
จัดการภาครัฐ (Public Management) โดยมีหลักการและแนวค้ำเนินการหลัก ซึ่งแต่ละ
หน่วยงานใช้วิธีการแตกต่างกันไปตามลักษณะที่หลากหลายของหน่วยงาน การบริหารจัดการ
ภาครัฐยุคใหม่ การบริหารงานในหน่วยงานรัฐยุคใหม่หรือที่เรียกว่าการบริหารจัดการภาครัฐยุค
ใหม่ (New Public Management) จึงมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการบริหารรัฐกิจ (Public
Administration) ที่หลายประเทศยังติดยึดถือปฏิบัติอยู่ในหลายเรื่องหลายประเด็น (โกวิทย์
โปษยานนท์ และ ปรัชญา เวสารัชช. 2545 : 80-84)

ประการแรก การบริหารยุคใหม่เป็นการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ซึ่งให้
ความสำคัญกับผลงานหรือกระบวนการทำงานอย่างที่ระบบราชการนิยมในปัจจุบัน

ประการที่สอง การบริหารจัดการยุคใหม่ให้ความสำคัญกับการจัดการ
(Management) แทนที่จะเป็นเรื่องของการดูแลให้คนในองค์กรทำงานตามปกติอย่างที่เคยทำ
ในลักษณะที่เรียกว่า การปกครองบังคับบัญชา คำว่าการจัดการนั้นเป็นการเปิด โอกาสให้ทั้ง
ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมมือกันทำงานเพื่อให้เกิดผล โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อเห็นว่าวิธีเดิม ไม่สามารถนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง
ดังนั้น การบริหารจัดการยุคใหม่จึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การ
ทำงานในรูปแบบเครือข่าย การลดความรัดตริงของกฎระเบียบ การปรับรื้อ กระบวนการทำงาน และ
การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุน การปฏิบัติงาน

ประการที่สาม การบริหารจัดการยุคใหม่ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ
ได้แก่ ลูกค้าหรือประชาชนและสังคม โดยถือเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานที่จะต้อง
ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและสังคมโดยปรับปรุงคุณภาพของบริการให้เป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ วัดได้ประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม การทำงานของหน่วยงานไม่ได้วัดแต่
เพียงผลงาน (Output) ที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่ต้องพิจารณาไปถึงผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ
(Impact) ด้วย ตามแนวทางนี้ การวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ การกำหนดมาตรฐาน
บริการ หรือการประเมินผลกระทบจากการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานยุคใหม่ต้อง
ให้ความสนใจ

ประการที่สี่ การบริหารยุคใหม่ยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นเรื่องปกติวิสัย แนวคิดขององค์การเรียนรู้ ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้สามารถเผชิญกับสภาพการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วจึงเป็นกุญแจสำคัญของการทำงานยุคใหม่ หมายความว่า องค์การต้องมีฐานข้อมูลที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ของการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ต้องรู้จักคู่แข่งชั้น ให้ความสำคัญแก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ ซึ่งทำให้องค์การต้องเน้นมาตรฐานการทำงานที่วัดได้ประเมินได้จริงเป็นรูปธรรม (Benchmarking) ต้องเลือกหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดมาใช้ (Best Practices) ต้องมีมาตรฐานงาน (Work Standards) และต้องทำงานให้ฉลาดโดยมียุทธศาสตร์ในการทำงานไม่ใช่ทำงานแบบแก้ปัญหาลงไปวันๆ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานภายใต้การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ (New Public Management) เป็นแนวคิดที่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า และอาศัยกฎระเบียบ เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง สุจริต และเป็นธรรม โดยหันมาเน้นวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต และผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของเงิน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยนำเอาเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้หลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ เรียกว่า “ทศธรรม” (10 Principles of Good Governance) มีหลักเกณฑ์ในการศึกษาและวัดการปฏิบัติงานจัดเป็น Good Governance Balance Score Card ที่ประกอบไปด้วยหลัก “ทศธรรม” หรือหลักการสำคัญ 10 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการสำนึกแห่งความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักการบริหารจัดการ และ หลักการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้

1. มีส่วนร่วม (Participation)

ถ้าว่าการมีส่วนร่วม หมายถึงประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดคล้องประสานกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการให้บริการประชาชนการมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหาร เกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็นให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ทรรศนะไว้ดังนี้

ถวิลวดี บุรีบุตร (2548 : 72-79) กล่าวถึงแนวคิดของการมีส่วนร่วมโดยแบ่งออกเป็นระดับต่าง ๆ ได้ 6 ระดับ โดยเริ่มตั้งแต่การให้ข้อมูลแก่ประชาชน การเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน การขอคำปรึกษา ร่วมตัดสินใจ การวางแผน การร่วมปฏิบัติและการควบคุมและติดตามผลวิธีการแบ่งระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนอาจแบ่งได้หลายวิธี คณะผู้วิจัยขอใช้ การแบ่งระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนจากระดับต่ำสุดไปหาระดับสูงสุด ออกเป็น 6 ระดับ และจำนวนประชาชนที่เข้ามีส่วนร่วมในแต่ละระดับจะเป็นปฏิภาคกับระดับของการมีส่วนร่วมถ้าระดับการมีส่วนร่วมต่ำ จำนวนประชาชนที่เข้ามีส่วนร่วมจะมากและยิ่งระดับการมีส่วนร่วมสูงขึ้นเพียงใด จำนวนประชาชน ที่เข้ามีส่วนร่วมก็จะลดลงตามลำดับ ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเรียงตามลำดับจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ได้แก่ (1) ระดับการให้ข้อมูล (2) ระดับการเปิดรับความคิดเห็นของประชาชน (3) ระดับการปรึกษาหารือ (4) ระดับการวางแผนร่วมกัน (5) ระดับการร่วมปฏิบัติ และ (6) ระดับการควบคุมโดยประชาชน ดังนี้

1. ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับ การตัดสินใจของผู้วางแผนโครงการ และยังเปิด โอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องกับใด ๆ เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ นั่นคือการตัดสินใจ แล้วมาแจ้งให้ทราบ จะเป็นการตัดสินใจที่ไม่มีผลกระทบต่อประชาชน หรืออาจมีแต่ไม่มากนัก

2. ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าระดับแรก กล่าวคือ ผู้วางแผนโครงการเชิญชวนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น และประเด็นในการประเมินข้อดีข้อเสียชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการริเริ่มโครงการต่างๆ และการบรรยายให้ประชาชนฟังเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ แล้วขอความคิดเห็นจากผู้ฟัง เป็นต้นความสำคัญคือการรับฟังตั้งแต่เริ่มตระหนักถึงปัญหา

3. ระดับการปรึกษาหารือ เป็นระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนที่สูงกว่าการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นการเจรจกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างผู้วางแผนโครงการและประชาชน เพื่อประเมินความก้าวหน้า หรือระบุประเด็นหรือข้อสงสัยต่าง ๆ เช่น การจัดประชุม การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น เป็นต้น

4. ระดับการวางแผนร่วมกัน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าการปรึกษาหารือ กล่าวคือ เป็นเรื่องการมีส่วนร่วมที่มีขอบเขตกว้างมากขึ้น มีความรับผิดชอบร่วมกัน ใช้สำหรับการพิจารณาประเด็นที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและมีข้อโต้แย้งมาก เช่น การใช้กลุ่มที่ปรึกษาซึ่งเป็นประชาชนและผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. ระดับการร่วมปฏิบัติ เป็นระดับขั้นที่สูงถัดไปจากระดับการวางแผนร่วมกัน คือ เป็นระดับที่ผู้รับผิดชอบโครงการกับประชาชนร่วมกันดำเนินโครงการเป็นขั้นการนำโครงการไปปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

6. ระดับการกำกับโดยประชาชนโดยตรง เป็นระดับสูงสุดของการมีส่วนร่วมโดยประชาชนเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่มีอยู่ทั้งหมด เช่น การลงประชามติ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตราที่ 214

เบญจวรรณ วันศิศรี (2546 : 25) กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม ถือเป็นหลักที่มีความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่ การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้บริหาร และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ตั้งแต่การรับผู้ข่าวสาร แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจทำอะไร อย่างเป็นขององค์การบริหาร ส่วนตำบล รวมทั้งการตรวจสอบ การประเมินผลงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนมีสิทธิ มีอำนาจในการถอดถอนผู้บริหารหรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ประชาชนเห็นว่าปฏิบัติงานเสียหาย ล้มเหลว มีพฤติกรรมเสื่อมเสีย นอกจากนี้ กฎหมายยังได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ได้แก่ รัฐธรรมนูญมาตรา 76 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในมาตรา 16 (16) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

กัลยา เนติประวัติ (2544 : 51) กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอ ความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ ในระดับองค์กร หมายถึง การวางระบบการรับฟังความคิดเห็น และการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และขณะเดียวกันภายในองค์กรเอง จะต้องสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในด้วย

วิศรา รัตนสมัย (2543 : 45) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Public Participation) คือกระบวนการที่ประชาชนมีโอกาสและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ อย่างเท่าเทียมกัน (Equity) ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการเข้าร่วมทางตรงหรือทางอ้อม โดยผ่านกลุ่มผู้แทนราษฎร ที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยชอบธรรม การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเสรีนี้รวมถึงการให้เสรีภาพแก่สื่อมวลชนและให้เสรีภาพแก่สาธารณชนในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่สาธารณชนจะมีส่วนร่วมคือการมีรูปแบบ การปกครองและบริหารงานที่กระจายอำนาจ (Decentralization)

สรุปได้ว่า หลักการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้และเสนอแนะความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่น การจัดให้มีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการทำประชาพิจารณ์ การเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในกระบวนการวางแผน จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถนำงบประมาณมาใช้ตรงกับความต้องการของประชาชน เพราะงบประมาณจัดสรรตามแผนพัฒนาที่ประชาชนช่วยกันคิดวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขโดยเสนอเป็นโครงการต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาหรือแผนชุมชน การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการเข้าชื่อถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น การเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นคณะกรรมการกิจการสภาวิสามัญ และการมีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์ในการประชุมสภา ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมที่มีพื้นฐานมาจากความรับผิดชอบร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมตรวจสอบ ร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่งเกิดจากการริเริ่มของคนในท้องถิ่นเอง

2. หลักนิติธรรม (Rule of Law)

หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายและกฎข้อบังคับที่ถูกต้องให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ กติกา และกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจหรืออำนาจของตัวบุคคล และต้องคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิกด้วย

หลักนิติธรรม จึงเป็นหลักที่มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจากการใช้อำนาจของรัฐ ตามความเห็นของ Maunz (พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว.

2544) เห็นว่า หลักที่จะกล่าวถึงดังต่อไปนี้ เป็นหลักการสำคัญอันเป็นสาระสำคัญของ “หลักนิติธรรม” คือ

1. หลักการแบ่งแยกอำนาจ

หลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นพื้นฐานที่สำคัญของหลักนิติธรรม เพราะหลักการนิติธรรมไม่สามารถจะสถาปนาขึ้นมาได้ ในระบบการปกครองที่ไม่มีการแบ่งแยกอำนาจ ไม่มีการควบคุมตรวจสอบซึ่งกันและกันระหว่างอำนาจฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ อำนาจทั้งสามมิได้แบ่งแยกออกจากกันโดยเด็ดขาด หากแต่มีการถ่วงดุลกัน (Check and Balance) เพื่อให้สิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้รับความคุ้มครอง เกิดการแบ่งแยกองค์กรตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ ที่แตกต่างกัน วิธีการแบ่งแยกอำนาจของรัฐรวมทั้งการกำหนดให้องค์กรอื่น ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่อำนาจ หรือการให้มีสิทธิโต้แย้งคัดค้านอำนาจอื่น หรือสิทธิในการควบคุมตรวจสอบทั้งในการทำภารกิจขององค์กรนั้นและการตรวจสอบของตัวบุคคล ความสัมพันธ์ดังกล่าว ย่อมก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ ในการยับยั้งซึ่งกันและกัน และทำให้เกิดความสมดุลระหว่างอำนาจ ไม่ทำให้อำนาจใดอำนาจหนึ่งมีอำนาจโดยเบ็ดเสร็จในขณะเดียวกันก็จะไม่ทำให้อำนาจใดอำนาจหนึ่งอยู่ภายใต้อำนาจอื่นโดยสิ้นเชิง ด้วยสภาพการณ์เช่นนี้จะทำให้สิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้รับความคุ้มครองอันเป็นความมุ่งหมายประการสำคัญของหลักนิติธรรม

2. หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

สิทธิในเสรีภาพของบุคคลและสิทธิในความเสมอภาค ทั้งสองประการนี้ถือว่าเป็นพื้นฐานของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” การแทรกแซงในสิทธิและเสรีภาพของปัจเจกบุคคล โดยอำนาจรัฐจะกระทำได้อีกต่อเมื่อมีกฎหมายซึ่งผ่านเห็นชอบจากตัวแทนของประชาชนหรือรัฐสภาเท่านั้น โดยกฎหมายที่จำกัดสิทธิและเสรีภาพของประชาชนนั้น จะต้องไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะเจาะจง กฎหมายนั้นจะต้องระบุบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพ กฎหมายที่จำกัดสิทธินั้น จะจำกัดให้กระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพมิได้ และหลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจะต้องมีการบัญญัติหลักประกันการใช้สิทธิในทางศาล

3. หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง

หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครองหรือที่เรียกว่า หลักความผูกพันต่อกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง” ซึ่งหมายความว่า

การใช้กฎหมายของฝ่ายตุลาการที่ดี หรือฝ่ายปกครองที่ดีจะต้องผูกพันต่อบทบัญญัติของกฎหมายที่ออก โดยองค์กรนิติบัญญัติอันเป็นองค์กรที่มีพื้นฐานมาจากตัวแทนของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบัญญัติของกฎหมายที่เป็นการกระทบต่อสิทธิ หรือจำกัดสิทธิของประชาชนนั้นจะกระทำได้เฉพาะภายใต้เงื่อนไขของรัฐธรรมนุญ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ความผูกพันต่อกฎหมายของฝ่ายตุลาการ หรือหลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการ โดยถือว่าเป็นหลักความเสมอภาคในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของการใช้กฎหมาย โดยองค์กรตุลาการซึ่งศาลมีความผูกพัน 3 รูปแบบ ดังนี้

3.1 ฝ่ายตุลาการจะต้องไม่พิจารณาพิพากษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้แตกต่างไปจากบทบัญญัติของกฎหมายหรือเรียกว่า ความผูกพันของฝ่ายตุลาการในทางปฏิเสธ

3.2 ฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน บุคคลย่อมมีสิทธิเรียกร้องให้ฝ่ายตุลาการใช้บทบัญญัติกฎหมายให้ตรงกับข้อเท็จจริงในกรณีของตน

3.3 ฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้ดุลพินิจโดยปราศจากข้อบกพร่อง ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้มีการใช้ดุลพินิจ

ความผูกพันต่อกฎหมายของฝ่ายปกครองหรือ “หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายปกครอง” ซึ่งแบ่งเป็นหลักย่อยได้ 2 หลัก คือ

1. หลักความมาก่อนของกฎหมาย หมายความว่า การบัญญัติกฎหมายย่อมมาก่อนการกระทำต่าง ๆ ของรัฐทั้งหลาย และฝ่ายปกครอง การกระทำของรัฐหรือการกระทำของฝ่ายปกครองจึงไม่อาจขัดแย้งกับบทบัญญัติของกฎหมายได้ การกระทำทางปกครองที่ขัดต่อกฎหมายย่อมเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2. หลักเงื่อนไขของกฎหมาย ฝ่ายปกครองจะมีอำนาจกระทำการอันใดอันหนึ่งได้ต่อเมื่อมีกฎหมายให้อำนาจ โดยเฉพาะที่เป็นการกระทบสิทธิของปัจเจกบุคคล ดังนั้น การกระทำของฝ่ายปกครองที่ไปกระทบสิทธิและเสรีภาพของประชาชน โดยไม่มีกฎหมายให้อำนาจย่อมเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

4. ความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา

เป็นหลักที่เรียกร้องให้ฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายปกครองที่ออกกฎหมายลำดับรอง กำหนดหลักเกณฑ์ในทางกฎหมายให้เป็นไปตามหลักความแน่นอนของกฎหมาย หลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลังและหลักความพอสมควรแก่เหตุ

หลักความแน่นอนของกฎหมาย เป็นหลักการที่หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ในการใช้กฎหมาย การบัญญัติกฎหมายต้องมีความแน่นอนเพียงพอที่จะทำให้บุคคลในสังคมสามารถทราบได้ว่า บทบัญญัติของกฎหมายใดที่เขาจะต้องคำนึงถึง หลักความแน่นอนของกฎหมายประกอบด้วย หลักย่อย 2 หลัก คือ

1. หลักความชัดเจนของกฎหมาย หมายความว่า การบัญญัติกฎหมายต้องมีความชัดเจนอย่างพอเพียงเพื่อให้บุคคลสามารถกำหนดพฤติกรรมของตนเองภายใต้สภาพการณ์ในทางกฎหมายเรื่องนั้น ๆ
2. หลักคุ้มครองความสุจริต หลักนี้เรียกร่องต่อฝ่ายปกครอง โดยเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องกับการยกเลิกเพิกถอนคำสั่งทางปกครองที่ให้ประโยชน์แก่ผู้รับคำสั่งทางปกครอง ถ้าผู้รับคำสั่งทางปกครองเชื่อโดยสุจริตว่าคำสั่งทางปกครองนั้นออกโดยชอบ กรณีนี้จะต้องคุ้มครองบุคคลที่รับคำสั่งทางปกครองดังกล่าว

หลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลัง โดยเฉพาะการย้อนหลังไปเป็นโทษต่อเหตุการณ์ที่ได้สิ้นสุดไปแล้ว โดยหลักแล้วห้ามมิให้ออกกฎหมายให้มีผลย้อนหลังไปเป็นโทษต่อบุคคล หลักความพอสมควรแก่เหตุ หรือเรียกอีกชื่อว่า “หลักความได้สัดส่วน” ถือว่าเป็นหลักกฎหมายมหาชนทั่วไปที่มีได้บัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่เป็นหลักกฎหมายที่สำคัญในการตรวจสอบการกระทำของรัฐทั้งหลาย

หลักความพอสมควรแก่เหตุมีสาระสำคัญอยู่ 3 หลักย่อย กล่าวคือ หลักความเหมาะสม หลักความจำเป็น และหลักความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบ

1. หลักความเหมาะสม หมายถึง มาตรการที่นำมาใช้นั้นอาจทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้

2. หลักความจำเป็น หมายถึง มาตรการหรือวิธีการที่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดนั้นจะต้องและเป็นมาตรการหรือวิธีการที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบน้อยที่สุด หากมีมาตรการอื่นที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้และมีผลกระทบน้อยกว่า มาตรการที่รัฐเลือกใช้ ย่อมถือได้ว่ามาตรการที่รัฐนำมาใช้มิได้เป็นไปตามหลักความจำเป็น

3. หลักความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบ หมายความว่า เมื่อพิจารณาผลที่ได้จากมาตรการดังกล่าวกับผลกระทบที่เกิดจากมาตรการดังกล่าวแล้วอยู่ในสัดส่วนที่สมดุลกัน หากผลเสียมาก ผลดีน้อย กรณีนี้ย่อมไม่สมดุลกัน

5. หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา

หลักนี้เป็นข้อเรียกร้องเพื่อให้ผู้พิพากษาสามารถทำภาระหน้าที่ตุลาการได้โดยปราศจากการแทรกแซงใด ๆ โดยมีมุ่งหมายให้ผู้พิพากษามีความผูกพันเฉพาะต่อกฎหมายและพิจารณาพิพากษาภายใต้มนธรรมของตนเท่านั้น

ความอิสระของผู้พิพากษามี 3 ประการ กล่าวคือ ความอิสระจากคู่ความ ความอิสระจากรัฐและความอิสระจากสังคม ความไม่เป็นอิสระดังกล่าวก่อให้เกิดอันตรายต่อความเป็นกลางของผู้พิพากษา ความอิสระของผู้พิพากษามีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงต่อความเป็นกลางของผู้พิพากษา

หลักความอิสระของผู้พิพากษายังแบ่งออกได้เป็นอีก 3 ประการ คือ

1. ความอิสระของการทำหน้าที่ในทางตุลาการ เป็นการคุ้มครองการทำภาระหน้าที่ จากอิทธิพลภายนอกทั้งหลาย
2. ความอิสระในทางองค์กรหรือความเป็นอิสระในการจัดองค์กรของศาล นั่นคือ อำนาจตุลาการจะต้องไม่อยู่ใต้อำนาจขององค์กรอื่น
3. ความอิสระในทางส่วนบุคคลซึ่งเป็นการให้หลักประกันในกรณีที่มีการถอดถอนและการโยกย้ายผู้พิพากษานั้น ไม่อาจกระทำได้หากเป็นการขัดกับความประสงค์ของ ผู้พิพากษา เว้นแต่กระทำโดยคำพิพากษาของศาล

6. หลักไม่มีความคิด และไม่มีโทษ โดยไม่มีกฎหมาย

หลักนี้เป็นหลักประกันในทางกฎหมายอาญา และยังมีผลใช้กับเรื่องโทษปรับทางปกครอง เรื่องโทษทางวินัยและโทษในทางวิชาชีพด้วย หลักนี้วางอยู่บนพื้นฐาน 4 ประการคือ (1) หลักการกระทำ (2) หลักการกำหนดโทษ โดยกฎหมาย (3) หลักความแน่นอนชัดเจน และ (4) หลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลัง

หลักการกระทำ (ซึ่งหมายความว่ารวมถึงการละเว้น ไม่กระทำการด้วย) กฎหมายอาญาตามหลักนิติธรรมนั้น ย่อมผูกพันอยู่กับการกระทำ แต่มิได้ผูกพันอยู่กับความคิดซึ่งหมายความว่า การจะกำหนดว่าเรื่องใดเป็นความผิดนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของการกระทำไม่ใช่อยู่บนพื้นฐานในเรื่องของความคิด

หลักการกำหนดโทษ โดยกฎหมาย หมายถึงกฎหมายที่จะบัญญัติว่าการกระทำใดการกระทำหนึ่งนั้นเป็นความผิดและจะกำหนดโทษสำหรับความผิดนั้นจะต้องเป็นกฎหมายที่ออกโดยรัฐสภา หลักดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ประการแรก เพื่อให้บุคคลได้ทราบล่วงหน้าว่า การกระทำเช่นใดที่กฎหมายห้ามมิให้กระทำ และกำหนดโทษไว้ ประการที่

สอง เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าเฉพาะอำนาจนิติบัญญัติเท่านั้น (ไม่หมายรวมถึงอำนาจบริหารและอำนาจตุลาการ) ที่มีอำนาจกำหนดโทษทางอาญา หลักนี้ห้ามมิให้ใช้กฎหมายจารีตประเพณีเป็นกฎหมายที่ลงโทษทางอาญาแก่บุคคล นอกจากนี้ยังห้ามใช้กฎหมายใกล้เคียงอย่างยิ่ง (Analogies) ลงโทษทางอาญาแก่บุคคล

หลักความแน่นอนของกฎหมาย หลักนี้เรียกว่าบุคคลควรจะต้องรู้ตั้งแต่เบื้องต้นว่า กฎหมายอาญา ห้ามกระทำการใดบ้างและหากบุคคลละเมิดการกระทำดังกล่าวจะได้รับโทษเพียงใด

หลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลัง ในกฎหมายอาญานั้นเป็นข้อห้ามโดยเด็ดขาด ในการไปบัญญัติให้เป็นความผิดสำหรับการกระทำอันใดอันหนึ่งที่ผ่านมาแล้วนั้น และห้ามมิให้มีผลย้อนหลังเพื่อกำหนดโทษที่มีอยู่แล้วให้สูงขึ้น

7. หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนุษย์

เป็นส่วนยอดสุดของหลักนิติธรรม หมายความว่า หากกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญกฎหมายดังกล่าวย่อมไม่มีผลบังคับใช้ หลักนี้เป็นข้อเรียกร้องให้อำนาจทั้งหลายนั้นผูกพันกับรัฐธรรมนูญ ซึ่งย่อมหมายความว่า การทำให้หลักที่ได้กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนี้มีความศักดิ์สิทธิ์ยิ่งขึ้น

ในเรื่องของหลักนิติธรรมนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะบริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบัญญัติเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชน ประกอบกับการมีการเปิดเวทีประชาคมให้ประชาชน ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ข้อกฎหมายขององค์การ โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นกรณีพิเศษ เช่น

1. การจัดเก็บภาษีท้องถิ่นต่าง ๆ จากทุกคนที่เข้าข่ายต้องเสียภาษี ไม่มีการยกเว้นแม้ว่าจะเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนตำบลก็ตาม

2. การจัดเวทีประชาคม เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นของประชาชน ในการจัดทำแผนงาน / โครงการประจำปี

3. การปิดประกาศข้อบัญญัติตำบล การเปิดประชุมสภา และอื่น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ โดยทั่วกัน

3. หลักคุณธรรม

หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยบรรณรักษ์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริม

สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ

การให้ความหมายที่ชัดเจนของคำว่า “คุณธรรม” ให้เป็นที่ยอมรับ ตรงกันนั้นเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก เพราะขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ และความละเอียดอ่อน ของตัวบุคคล รวมทั้งขึ้นอยู่กับสภาพของการนำไปใช้ด้วย

ซึ่งการให้ความหมายก็มักจะเกี่ยวกับ โยงคำอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกัน เช่น คำว่า ความดี ค่านิยม ศีลธรรม จริยธรรม มนุษยธรรม เป็นต้น ซึ่งการอธิบายในบางครั้งจะใช้ คำต่าง ๆ เหล่านี้อธิบายซึ่งกันและกัน เช่น กล่าวว่าคุณธรรมคือความดี หรือคุณธรรมหมายถึง การมีศีลธรรม เป็นต้น

ประเทือง เลื่อนมโส (2548 : 7) กล่าวว่า คุณธรรมคือความรู้และนิสัย คน ที่มีคุณธรรมจึงหมายถึงคนที่มีความรู้ในหน้าที่ซึ่งแสดงออกในรูปการหรือในสถานการณ์จริง อันพอมองเห็นได้

ระเบียบ สมจิต (2542 : 12) ได้สรุปความหมายของคุณธรรมไว้ว่า

1. คุณธรรมเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความดี ความเป็นคนดี ความมีน้ำใจดี ที่มีอยู่ในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และความสันติสุขในสังคม
2. คุณธรรมเป็นลักษณะที่ถาวรอยู่ในจิตใจของบุคคล มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด แล้วค่อยพัฒนาขึ้นเป็นลักษณะที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ และการฝึกฝนอบรมมาอย่างต่อเนื่อง จนเป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลที่แสดงออกในด้านดี
3. คุณธรรมเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของบุคคล แสดงออกให้เห็นด้วยการกระทำทั้งทางกาย วาจา และการแสดงความคิดเห็น เป็นการแสดงออกด้วยความจงใจ ความตั้งใจโดยไม่รู้ตัว
4. ผู้บริหาร ผู้ที่มีการศึกษาดี ผู้ที่อยู่ในฐานะการทำงานที่ดี ยังต้องตระหนักถึงเรื่องคุณธรรมให้มากขึ้น เพราะการกระทำของบุคลากรเหล่านี้ ย่อมก่อให้เกิดตัวอย่างแก่ผู้อื่น และมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของผู้อื่นอย่างกว้างขวาง

หลักการสำคัญของหลักคุณธรรม ได้รวบรวมแนวคิดของนักทฤษฎีหลาย ๆ คนมาประมวลไว้ ได้แก่

1. การปลอดคอร์รัปชัน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่จะต้องไม่กระทำผิดกฎหมาย เพื่อประโยชน์ส่วนตน

2. การปลอดจากการกระทำผิดวินัย หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่จะต้องไม่กระทำผิดวินัยในหน่วยงาน
3. การปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่จะต้องไม่กระทำต่างไปจากมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณของอาชีพ แม้ว่าจะไม่ได้มีการระบุไว้ใน กฎและวินัยก็ตาม
4. หลักความเป็นกลางของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องมีการบริหารในหน่วยงานด้วยความเป็นกลางและเป็นธรรม

ความหมายของคุณธรรมในแง่ของผู้วิจัย จึงสรุปความหมายของคำว่า คุณธรรมได้ว่าเป็นลักษณะพฤติกรรมหรือคุณสมบัติที่แสดงออกในทางที่เป็นความดีความ กตัญญูที่มีอยู่ภายในจิตใจ ซึ่งพร้อมจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ที่ปฏิบัติจนเคยชิน เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม ทั้งด้านความคิดและการกระทำ เมื่อปฏิบัติแล้วนำมาซึ่งความสงบสุข เจริญก้าวหน้าในสังคม

ความคิดเรื่องคุณธรรมเมื่อสัมพันธ์กับหน้าที่นั้น ยกตัวอย่างได้ว่า เมื่อมีผู้ทำหน้าที่ที่ไม่สมบูรณ์ผู้นั้นมักกล่าวได้ว่าขาดคุณธรรม แต่ผู้ที่ทำหน้าที่สมบูรณ์นั้นยังไม่แน่ว่าจะเป็นผู้ที่มีคุณธรรมอาจทำหน้าที่เพราะกลัวถูกลงโทษทางวินัย เพราะกลัวความผิด โดยไม่ใช่เพราะความรู้สึกในทางดีงามจากจิตใจที่แท้จริงของผู้นั้นก็ได้ แต่ถ้าผู้นั้นมีความรู้สึกในทางดีงาม มีความยินดีพอใจในการปฏิบัติ และเชื่อว่าการทำหน้าที่เป็นสิ่ง ไม่ดีจึงไม่ทำผิด อย่างนี้ จึงถือว่าผู้นั้นเป็นผู้มีคุณธรรมคุณธรรมจึงแสดงออกถึงหน้าที่ คนมีคุณธรรมเป็นผู้ที่รักหน้าที่ของตนและทำหน้าที่อย่างดีที่สุด ทำหน้าที่ที่เขาทำอย่างดีจนเป็นนิสัยนั่นเอง นำไปสู่การสร้างสรรค์คุณธรรมต่อไปและให้สูงขึ้น ๆ ขึ้นไป หน้าที่กับคุณธรรมจึงต้องอาศัยซึ่งกันและเป็นเหตุเป็นผลของกันและกันอย่างแยกไม่ได้ คุณธรรมจึงเป็นคุณงามความดี เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นในสังคมในเรื่องที่ดีงามและเหมาะสม ทำให้เกิดความสุขความเจริญในสังคม ในองค์กร

ในเรื่องของหลักคุณธรรมนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยึดมั่น ความถูกต้อง ความดีงาม เป็นตัวอย่างแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ สู่ความเป็นคุณธรรม เนื่องจากผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กำหนดบทบาทของตนเองและพนักงานส่วนตำบล และจะต้องมีความเสมอภาคทางด้านสิทธิเสรีภาพตลอดจนงบประมาณสู่ประชาชนด้วยความเป็นธรรมในวงกว้าง เช่น

1. การจัดสรรงบประมาณในการจัดทำโครงการพิจารณาจาก
ความสำคัญ จำเป็น เร่งด่วน ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนส่วนรวมก่อน
ไม่พิจารณาจากตัวบุคคลที่จะได้ประโยชน์

2. การให้บริการประชาชนในการขออนุญาตก่อสร้างอาคาร การ
จัดเก็บภาษี การขอรับทราบข้อมูลข่าวสารทางราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

4. หลักความโปร่งใส (Transparency)

หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของ
คนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผย
ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูล
ข่าวสาร สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

ความโปร่งใส หมายถึง คุณสมบัติที่แสงผ่านได้ และมองเห็นได้
ตลอดเวลา (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525)

ความโปร่งใสพอเทียบได้ว่า มีความหมายตรงกันข้ามหรือเกือบตรงกัน
ข้ามกับ การทุจริตคอร์รัปชัน โดยที่การทุจริตคอร์รัปชันให้ความหมายในเชิงลบและมีความน่า
สะพรึงกลัวแฝงอยู่ ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่บวกและให้ความหมายในเชิง
สงบสุข

การทุจริตคอร์รัปชัน คือ พฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยอำนาจหน้าที่
กระทำ การใด ๆ ในลักษณะซ่อนเร้น เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ส่วนตน ความโปร่งใส
หมายถึง พฤติกรรมที่รู้เห็น ได้อย่างชัดเจนว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยอำนาจหน้าที่กระทำการ
ใด ๆ เพื่อประโยชน์สาธารณะ

พฤติกรรมคอร์รัปชันปรากฏมากในหน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจ
ที่มี การผูกขาดอำนาจหน้าที่ (Monopoly of Authority) และการใช้ดุลยพินิจมาก (Discretion)
แต่มีการตรวจสอบรู้เห็นได้ (Accountability) และมีความโปร่งใส (Transparency) น้อย

สถาบันที่ศึกษาเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน หรือการประพฤตินิชอบ
ในวงราชการ มักนำเอาความคิดเรื่องความโปร่งใสมาใช้บ่งชี้ความดียประสิทธิภาพของระบบ
ราชการและการทุจริตคอร์รัปชัน

ปธาน สุวรรณมงคล (2543 : 31) ได้สรุปเรื่องของการสร้างความ
โปร่งใสในการบริหารการจัดการท้องถิ่นที่ดีว่า

1. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย และตามความคาดหวังของประชาชน โดยที่การปฏิบัติหน้าที่นั้น สามารถที่จะตรวจสอบได้ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ความโปร่งใส (Transparency) ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย สามารถให้ทุกฝ่ายตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งและหลังจากที่พ้นจากตำแหน่ง จากข้อสรุปผลการวิจัยของ พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบอย่างสำคัญในเรื่องของความโปร่งใสประกอบด้วย 4 ตัวแปรหลักคือ (อ้างถึงในสถาบันพระปกเกล้า. 2549 : 81)

1. ความโปร่งใสด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย

- 1.1 มีการตรวจสอบภายในหน่วยงานที่เข้มแข็งเช่น คณะกรรมการตรวจสอบคณะกรรมการสอบสวน เป็นต้น
- 1.2 โปร่งใส เห็นระบบงานทั้งหมดได้อย่างชัดเจน
- 1.3 ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รับรู้การทำงาน
- 1.4 มีเจ้าหน้าที่มาด้วยระบบคุณธรรมและมีความสามารถสูงมาอยู่ใหม่มากขึ้น

- 1.5 มีการแต่งตั้งกรรมการหรือหน่วยงานตรวจสอบขึ้นมาใหม่
- 1.6 มีฝ่ายบัญชีที่เข้มแข็ง

2. ความโปร่งใสด้านให้คุณ ประกอบด้วย

- 2.1 มีค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ
- 2.2 มีค่าตอบแทนเพิ่มสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2.3 มีค่าตอบแทนพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่ที่ซื้อสัตย์
- 2.4 มีมาตรฐานเงินเดือนสูงพอเพียงกับค่าใช้จ่าย

3. ความโปร่งใสด้านการให้โทษ ประกอบด้วย

- 3.1 มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ
- 3.2 มีวิธีการพิจารณาโทษผู้กระทำผิดอย่างรุนแรง
- 3.3 มีการลงโทษจริงจัง หนักเบาตามเหตุแห่งการกระทำผิด
- 3.4 มีระบบการฟ้องร้องผู้กระทำผิดที่มีประสิทธิภาพ

3.5 หัวหน้างานมีการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง

3.6 มีการปรามผู้ส่อทุจริตให้เลิกความพยายามทุจริต

3.7 มีกระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว

4. ความโปร่งใสด้านการเปิดเผย ประกอบด้วย

4.1 ประชาชนได้เข้ารับรู้การทำงานของคณะกรรมการ

ตรวจสอบ

4.2 ประชาชนและสื่อมวลชน มีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดหา

การให้สัมปทาน การออกกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ

4.3 ประชาชน สื่อมวลชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ได้มี

โอกาสควบคุมฝ่ายบริหาร โดยวิธีการต่าง ๆ มากขึ้น

4.4 มีการใช้กลุ่มวิชาชีพภายนอกเข้าร่วมตรวจสอบ

ในเรื่องของหลักความโปร่งใสใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้าง
กลไก และวิธีการที่จะให้ประชาชนทั่วไปได้เข้ามาตรวจสอบรับรู้ รับทราบผลงานการปฏิบัติ
ข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่างกว้างขวาง เช่น

1. การเชิญโดยการทำประกาศให้ประชาชนทราบทุกครั้งที่มีการ
ประชุมสภา โดยเฉพาะการพิจารณางบประมาณรายจ่ายและข้อบัญญัติต่าง ๆ

2. การรายงานผลการปฏิบัติงานต่อสภาฯ ซึ่งเป็นฝ่ายตรวจสอบ
การทำงานขององค์กร ตามกฎหมายเป็นประจำทุกเดือน

3. การปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานจะต้องดำเนินการไป
ในรูปของคณะกรรมการในกรณีที่มีความเกี่ยวเนื่องที่ต้องรับผิดชอบหลายฝ่าย

4. การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง มีการประชาสัมพันธ์อย่าง
แพร่หลายทั้งทางวิทยุ เสียงตามสาย ส่งถึงผู้รับจ้างทุกบริษัทโดยตรง

5. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsiveness)

หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความ
สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการ
กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะ
ยอมรับผลจากการกระทำของตน ระบบหลักสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม จะมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 6
ประการ ดังนี้

1. การที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนว่าต้องการบรรลุเป้าหมายอะไร มีวิธีการหรือกลยุทธ์อย่างไรให้บรรลุเป้าหมาย และมีกำหนดเวลาบรรลุเป้าหมาย (Clear Intention)

2. การที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกร่วมกันว่าพวกตนเป็นเจ้าของ และสำนึกว่าทุกคนในองค์กรต่างมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของไปด้วยกัน มิใช่เป็นองค์กรของคนหนึ่งคนใด (Interlocking Ownership)

3. ต้องมีวิธีการทำงานหรือกลไกภายในองค์กร เพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าที่วางไว้ ซึ่งวิธีการหรือกลไกดังกล่าว ได้แก่ การประสาน / การใช้เวลา / สื่อสาร / การตัดสินใจ (Effective Execution)

4. การที่ไม่ปล่อยคนอุ้งงาน เกีย่งงาน ไม่ยอมปรับปรุงตัวแม้จะให้โอกาสแล้ว จะต้องไม่ล้มเลิกที่จะจัดการกับคนเหล่านี้ เพราะจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในองค์กร (Relentless Attack of Dysfunctional Habits)

5. ต้องวางแผนสำรองไว้เพราะถ้าเกิดเหตุสุดวิสัยจะได้มีการแก้ไขสถานการณ์ได้ทัน (Responsive Recovery)

6. ต้องมีการนำวิธีการวัด / ประเมินผลลัพธ์แบบใหม่ และยกย่องผู้ที่ทำงานได้ตามเป้า หรืออีกนัยหนึ่ง ไม่นำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการประเมินผลงาน (Ruthless Measuring of Results) องค์กรที่มีพฤติกรรมการทำงานในระบบหลักสำนึกรับผิดชอบจะมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 10 ประการ ดังนี้

6.1 มีการทำข้อตกลงสองฝ่าย องค์กรที่มีการทำงานในระบบหลักสำนึกรับผิดชอบ จะต้องมีการเจรจาพูดคุยระหว่างหน่วยงานและพนักงาน และทำเป็นข้อตกลงที่เป็นที่ยอมรับกันทั้งสองฝ่าย

6.2 แบ่งปันข้อมูล จะต้องมีการแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรกัน ไม่มีการหวงข้อมูล เพื่อให้มีการกระจายของข้อมูลข่าวสารกันอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อป้องกันการระแวงสงสัยซึ่งกันและกัน

6.3 มีการแก้ไขความขัดแย้ง หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร จะต้องมีการดำเนินการแก้ไข ไม่ปล่อยให้ความขัดแย้งมีอยู่ต่อไป จนมีผลกระทบต่อการทำงาน และบานปลายจนยากแก่การแก้ไขในภายหลัง

6.4 ให้ความสำคัญสนับสนุนและแนวทาง การปฏิบัติของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรจะสามารถทำได้อย่างราบรื่นปราศจากปัญหา หากองค์กรกำหนดแนว

ทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และผู้ปฏิบัติได้รับการสนับสนุนทั้งในแง่ของทรัพยากรที่จำเป็นแก่การปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย และคำแนะนำปรึกษาหารือ คอยเป็นที่ปรึกษา และให้กำลังใจจากหัวหน้างาน

6.5 เน้นเป้าหมายมากกว่าตำแหน่ง องค์กรที่มีการทำงานในระบบหลักสำนักรับผิดชอบ จะต้องมีการเน้นบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การ ฉะนั้นจึงควรมอบหมายงานแก่บุคคลที่เหมาะสมกับงานมากกว่าดูแลตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ แต่คุณสมบัติไม่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ

6.6 สร้างระบบงานและฝึกรอบรม องค์กรที่มีการทำงานในระบบหลักสำนักรับผิดชอบ จะต้องมีการทำงานที่เป็นระบบ บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถประสานการทำงานกันได้อย่างดี มีประสิทธิภาพ ไม่มีการเกี่ยงงาน และปิดหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีการฝึกรอบรมบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบของระบบงานที่คิดสร้างขึ้นมาได้ อย่างถูกต้องในครั้งแรกที่เริ่มปฏิบัติงานตามระบบงานใหม่ (Right the First Time and Right Every Time) เพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสียชีวิต และสูญเสียเวลา ทรัพยากรในการทำงานอย่างล่องผิดล่องถูก หากไม่ได้มีการอบรมวิธีการปฏิบัติงานระบบงานใหม่

7. มีดัชนีวัดผลงานชัดเจน องค์กรที่มีลักษณะการทำงานในระบบหลักสำนักรับผิดชอบ จะเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย แล้วการที่จะทราบว่าบุคลากรหรือหน่วยงานได้ดำเนินการตามที่ได้ตั้งเจตนารมณ์ไว้หรือไม่ องค์กรจะต้องมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้า หรือล้มเหลวของการปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้้องค์การจะต้องกำหนดดัชนีชี้วัดผลความสำเร็จของงานให้ชัดเจน การสร้างดัชนีชี้วัดควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนด เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและนำไปปฏิบัติทั่วกัน ไม่เกิดการต่อต้าน และทราบในทิศทาง การปฏิบัติงานในองค์กรหากเป็นไปได้ควรมีการเปิดเผยและประกาศให้ทราบทั่วกัน

8. จัดการกับผู้ไม่มีผลงาน (Non-Performers) ลักษณะสำคัญ

อันหนึ่งขององค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานในระบบหลักสำนักรับผิดชอบ คือ การจัดการกับผู้ที่ไม่ทำงาน ไม่มีผลงานปรากฏ หลังจากที่หน่วยงานหรือองค์การได้ทำการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะจะพบว่า มีบุคลากรบางคนที่ไม่ยอมสร้างผลงาน องค์กรโดยทั่วไปอาจจะปล่อยบุคคลเหล่านี้โดยไม่มีการดำเนินการใดๆ แต่สำหรับองค์กรที่มีการทำงานในระบบหลักสำนักรับผิดชอบ จะต้องมีการจัดการกับบุคคลเหล่านี้ ซึ่งอาจจะใช้

มาตรการเบื้องต้น เช่น การพูดคุยว่ากล่าวตักเตือนให้ปรับปรุงตัวเอง จนกระทั่งมาตรการขั้นเด็ดขาด เช่น ไม่ขึ้นเงินเดือน พักงาน หรือให้ออกจากงาน เป็นต้น ทั้งนี้องค์การอาจใช้มาตรการทางสังคมประกอบ เช่น การกดดันจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Pressure) เป็นต้น

9. ปฏิบัติตามพันธกิจที่ตกลง องค์การที่มีการทำงานในระบบหลักสำนึกรับผิดชอบ คือ การที่บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ได้ทำการตกลงกันเอาไว้ให้สำเร็จลุล่วงไป

10. ยอมรับและยกย่องสมาชิก ประการสุดท้ายขององค์การที่มีการทำงานในระบบหลักสำนึกรับผิดชอบ คือ การยอมรับผลงานที่ประสบความสำเร็จและที่สำคัญให้เกียรติและยกย่องทีมงาน (ไม่ใช่ยกย่องตัวบุคคล) ที่นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ในเรื่องของหลักความรับผิดชอบต่อส่วนท้องถิ่นมีความตระหนักในอำนาจหน้าที่ในการให้บริการประชาชน มีความเอาใจใส่ต่อปัญหาและชุมชนและมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนให้บรรลุผลโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีการจัดบริการสาธารณะอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ประชาชนสามารถขอรับความช่วยเหลือได้ตลอดเวลาทั้งในและนอกสถานที่ราชการ เช่น

1. การเน้นหนักเรื่องการให้บริการประชาชนแบบ One Stop

Service

2. การเข้าไปแก้ไขปัญหาที่ว่่มท้นที่ที่ได้รับแจ้งจากประชาชนหรือสมาชิกสภา

3. การให้บริการในการขออนุญาตก่อสร้าง หากผู้ขอส่งเอกสารครบถ้วน ถูกต้อง หัวหน้าส่วนโยธาจะดำเนินการตรวจสอบและเสนอผู้บริหารพิจารณาออกใบอนุญาตให้ภายใน 1 วัน หากมีงานเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการก่อนต้องเสนอภายใน 3 วัน

6. หลักความคุ้มค่า

หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยตรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ในเรื่องของหลักความคุ้มค่า นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาและปฏิบัติการว่าโครงการไหนหรือเรื่องอะไรมีความจำเป็นก่อนหรือหลังการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเน้นความประหยัด คุ้มค่า และการเกิดประโยชน์สูงสุดแก่

ประชาชนโดยส่วนรวมเป็นหลัก การบริหารงบประมาณภายใต้การมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ได้ประโยชน์ตรงตามความต้องการของประชาชน เช่น

1. มีการพิจารณากลับกรองงาน โครงการต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้เป็นไปตามแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนา
2. มีการขยายผลโครงการหรือการติดตามประเมินผลทุกโครงการ เพื่อพิจารณาตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการในการจะนำมาเป็นฐานข้อมูลในการจัดทำแผนงาน โครงการในอนาคต
3. การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ยึดผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและประเทศชาติเป็นหลัก

7. หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความคิดเรื่อง “ความรู้” ไม่ใช่สิ่งใหม่ เพราะเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวและเกิดขึ้นตลอดเวลา เพียงแต่การค้นพบและดึงเอาความรู้มาใช้ต่างหากที่ยังไม่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม มีผู้พยายามให้นิยามความหมายของความรู้ไว้ในหลายนัยและหลายมิติ เช่น

7.1 ความรู้คือ สิ่งที่เมื่อนำไปใช้ จะไม่หมดหรือสึกหรอ แต่จะยิ่งออกเงยหรือออกงามขึ้น

7.2 ความรู้คือ สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

7.3 ความรู้เป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้

7.4 ความรู้เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้นั้น

7.5 ความรู้เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้น โดยความ

ต้องการ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการเสริมสร้างจัดหาและแลกเปลี่ยนความรู้ ตลอดจนนำความรู้ใหม่ ที่มาจากภายนอกองค์กรและภายในองค์กร จากในตัวบุคคลมาปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน

ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงในวิธีการทำงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นเป็นองค์กรที่มีการเสริมสร้างองค์ความรู้ มีการศึกษาวิจัย ถ่ายทอดความรู้ มีการสอนงานและใช้ความรู้กับกิจกรรมของตน

สรุปได้ว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” หมายถึง ระบบหรือกระบวนการต่างๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ขององค์กรหรือกลุ่มเครือข่าย เป็นความรู้ทั้งทฤษฎีและการ

ปฏิบัติ การประยุกต์ใช้ ตลอดจนการนำระบบสารสนเทศมาใช้ให้เกิดความเชื่อมั่นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความรู้ หรือเป็นการสร้างความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น

8. หลักการบริหารจัดการ

คำว่า การปกครองหรือการบริหารจัดการอาจถูกใช้ไปในหลายสถานะ เช่น ในเรื่องของการปกครองหรือการบริหารงานเอกชน การปกครองหรือการบริหารงานในระดับนานาชาติ ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น (ถวิลวดี บุรีกุล. 2546 : 8)

การบริหารจัดการภาครัฐ หรือการบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่ (New Public Management) พบว่า ประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญเป็นหัวใจของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ เพราะประชาชนมีฐานะของการเป็นพลเมือง และการเป็นหุ้นส่วนในการดำเนินกิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อเป็นพลเมืองและหุ้นส่วน การปรึกษาหารือ การเปิดเผยข้อมูล การมีส่วนร่วม การทำงานอย่างโปร่งใส การทำงานที่มีหลักการ การยึดหลักนิติธรรม และการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยมีหลักการบริหารจัดการที่สำคัญดังนี้

ประการแรก การบริหารยุคใหม่เป็นการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ซึ่งให้ความสำคัญกับผลงานหรือกระบวนการทำงานอย่างที่ระบบราชการนิยมในปัจจุบัน

ประการที่สอง การบริหารจัดการยุคใหม่ให้ความสำคัญกับการจัดการ (Management) โดยการเปิดโอกาสให้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมมือกันทำงานเพื่อให้เกิดผล การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การทำงานในรูปแบบเครือข่าย โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อเห็นว่าวิธีเดิมไม่สามารถนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง

ประการที่สาม การบริหารจัดการยุคใหม่ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ได้แก่ ลูกค้า หรือประชาชนและสังคม โดยถือเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานที่จะต้องตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและสังคม

ประการที่สี่ การบริหารยุคใหม่ยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นเรื่องปกติวิสัยแนวคิดขององค์การเรียนรู้ ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้สามารถเผชิญกับสภาพการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วจึงเป็นกุญแจสำคัญของการทำงานยุคใหม่ หมายความว่า องค์การต้องมีฐานข้อมูลที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ของการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ต้องรู้จักคู่แข่งชั้น ให้ความสำคัญแก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ ซึ่งทำให้องค์การต้องเน้นมาตรฐานการทำงานที่วัดได้ประเมินได้จริงเป็นรูปธรรม (Benchmarking) ต้อง

เลือกหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดมาใช้ (Best Practices) ต้องมีมาตรฐานงาน (Work Standards) และต้องทำงานให้ฉลาด โดยมียุทธศาสตร์ในการทำงานไม่ใช่ทำงานแบบแก้ปัญหาไปวัน ๆ

หลักการบริหารจัดการด้านการให้บริการแก่ประชาชนไม่ใช่การกำกับข้าราชการจึงไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน แต่ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนดั่งนั้น การบริหารจัดการอย่างมีระบบจึงมีประเด็นสำคัญ คือต้องการคิดอย่างมีระบบต้องมีความเชี่ยวชาญของบุคลากร ต้องเข้าใจภาพลักษณ์ขององค์กรถูกต้องชัดเจน ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจึงจะเกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และการจัดการของชุมชนเรียนรู้จากความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น มีเครือข่ายทางสังคม เป็นกลุ่มเครือข่าย กลุ่มการปกครอง กลุ่มทางสังคมเศรษฐกิจ ฯลฯ ซึ่งมีการพึ่งพาระหว่างกันในกลุ่ม

9. หลักการพัฒนาศักยภาพคน

หลักการพัฒนาศักยภาพคน เป็นการประกันคุณภาพการทำงาน เป็นการดำเนินการอย่างมีกลยุทธ์ ในการเชื่อมโยงการจัดการงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุภาพร พิศาลบุตร (2546 ; อ้างถึงในพิมพ์ดาว ศิริเพิ่มพูน. 2546 : 22) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งในหนึ่งในการพัฒนาประเทศ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในระบบเศรษฐกิจของโลกยุคใหม่ที่เป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรนั้นว่า เขาเหล่านั้นมีความต้องการอะไร และมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจถือได้ว่าเป็นปรัชญาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารมืออาชีพต้องมี

เป้าหมายสูงสุดของการบริหารงานคือ การนำเอาทรัพยากรอันประกอบไปด้วยคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ไปดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ ต้องยอมรับว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ความจำเป็นในการพัฒนาคนนับวันจะปรากฏเด่นชัดและทวีความสำคัญยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในสภาพปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการพัฒนาคนให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้น กลายเป็นกลยุทธ์สำคัญของการพัฒนาองค์กร

ก่อนที่จะพัฒนาคนได้นั้น จำเป็นจะต้องเข้าใจถึงลักษณะของคนเสียก่อน คนจึงเป็นทรัพยากรที่แตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ โดยทั่วไป ทั้งนี้เพราะมีความละเอียดอ่อนและซับซ้อนมาในแง่ของพฤติกรรมและความคิด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ไม่ใช่เรื่องของ การให้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการศึกษา และการฝึกอบรมแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นการหาวิธีที่จะดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ และสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเหล่านั้นไว้กับองค์กรได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล แต่มุ่งเน้นสิ่งซึ่งในการสร้างคุณภาพคนเพื่อคุณภาพงาน โดยสรุปแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น่าจะมีความหมายรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้ประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
 2. การเพิ่มอัตราการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดอย่างเต็มที่
 3. การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ เช่น การสร้างนวัตกรรม (Innovation) สร้างภาวะผู้นำ (Leadership) สร้างความเต็มใจที่จะทำงานให้องค์การ (Willingness to Work)
 4. สร้างบรรยากาศขององค์กรให้องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจและลักษณะงาน (Organization Structure) ให้เกิดความพอใจในการทำงาน ลดขั้นตอนต่าง ๆ จากโครงสร้างแนวตั้ง (Vertical Approach) ให้เป็น โครงสร้างแนวระนาบ (Horizontal Approach) คือ Flat Not Tall และให้จิ๋วแต่แจ๋ว (Small Is Beautiful)
 5. เปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องสร้างความรับผิดชอบ (Responsibly) สร้างจริยธรรมในอาชีพ (Work Ethics) สร้างความซื่อสัตย์ (Honesty) สร้างความมีส่วนร่วมในงาน (Accountability) สร้างวินัยให้เกิดขึ้น (Disciplines) โดยเฉพาะวินัยแห่งตน
- เมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีค่านิยม ทศนคติ ความต้องการ และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดความต้องการ โครงการใหม่ ๆ ดังจะเห็นได้ว่าในองค์กรต่าง ๆ เมื่อ

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับการพัฒนาสูงขึ้น ซึ่งจะเรียกร้องให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการดำเนินการให้มีขึ้น เช่น ในระยะหลังองค์กรเกือบทุกแห่งถูกเรียกร้องให้มีการจัดระบบเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ระบบการประกันชีวิต และสุขภาพ เป็นต้น และในระดับชาติก็เช่นเดียวกัน การที่ทรัพยากรมนุษย์ของชาติได้รับการพัฒนามีคุณภาพดีขึ้นก็ย่อมจะมีความต้องการ โครงการใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการได้รับบริการจากภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังจะเห็นได้ว่า ภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐบาลเพิ่มมากขึ้นเมื่อระดับการพัฒนาประเทศสูงขึ้น เป็นต้น

10. หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ และระบบงานที่ช่วยให้ได้ สารสนเทศ ที่ต้องการ โดยรวมถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์สื่อสาร โปรแกรมสำเร็จรูป และกระบวนการประมวลผลข้อมูล ให้สามารถแสดงผลออกมาในรูปแบบสารสนเทศ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในลักษณะต่าง ๆ ได้ทันที

เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงหมายถึง เทคโนโลยีทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศ เริ่มจากเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดเก็บ ประมวลผล แสดงผล และเผยแพร่สารสนเทศ ในรูปของข้อมูล ข้อความหมายและเรื่องโดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีโทรคมนาคม ลักษณะของ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย (MSC Technology Centre. 2004 : 7)

1. มีการพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศ ซึ่งผู้รับบริการจำนวนมากสามารถเข้าถึงได้ และมีการพัฒนาเครือข่ายอย่างต่อเนื่องและให้ทันสมัยอยู่เสมอ
2. มีการสร้างความสัมพันธ์ เชื่อมโยงระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านเครือข่ายสารสนเทศและการสื่อสาร
3. มีความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและเกิดมีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
4. มีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการใช้งานมาใช้ในองค์กร และมีนโยบายและแผนงานอย่างชัดเจนในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) หรือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technologies : ICTs) ก็คือ

เทคโนโลยีสองด้านหลัก ๆ ที่ประกอบด้วยเทคโนโลยีระบบคอมพิวเตอร์ และ เทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคมที่ผนวกเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ในกระบวนการจัดหา จัดเก็บ สร้าง และเผยแพร่สารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเสียง ภาพ ภาพเคลื่อนไหว ข้อความหรือตัวอักษร และตัวเลข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วให้ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการมีส่วนร่วมในตลาดโลก ในการส่งเสริมการสำนึกรับผิดชอบในทางการเมือง การปรับปรุงการให้บริการขั้นพื้นฐานและเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาท้องถิ่น แต่หากปราศจากนโยบายด้านการสร้างนวัตกรรม ประชาชนจำนวนมากในประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะประเทศที่ยากจนจะล้าหลังอยู่ต่อไป ดังนั้น การพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และมีแนวปฏิบัติที่ดี ได้มาตรฐานจะช่วยพัฒนามาตรการในการขยายกิจกรรมด้านนี้และช่วยนำไปสู่การพัฒนาโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ จึงได้ให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านนี้เป็นอย่างมาก

3. การวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่

ถวิลวดี บุรีกุล (2548 : ส-6) ได้พัฒนาตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีระดับองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่เรียกว่าหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ (New Public Management) ตัวชี้วัดหลักการต่าง ๆ

1. หลักนิติธรรม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1 การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
- 1.2 ความชอบด้วยกฎหมายทางเนื้อหา
- 1.3 ความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนุญ
- 1.4 หลักไม่มีความผิด ไม่มีโทษ โดยไม่มีกฎหมาย
- 1.5 การแบ่งแยกอำนาจ
- 1.6 ความอิสระของผู้พิพากษา
- 1.7 หลักความผูกพันด้วยกฎหมาย

2. หลักคุณธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 2.1 ปลอดจากการทุจริต
- 2.2 ปลอดจากการทำผิดวินัย
- 2.3 ปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยม จรรยาวิชาชีพ

- 2.4 ความเป็นกลางของผู้บริหาร
3. หลักความโปร่งใส ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้
 - 3.1 ด้านโครงสร้าง
 - 3.2 ด้านการให้โทษ
 - 3.3 ด้านการให้คุณ
 - 3.4 ด้านการเปิดเผยมีส่วนร่วม
4. หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้
 - 4.1 การรับฟังความคิดเห็น
 - 4.2 การให้ข้อมูล
 - 4.3 การร่วมตัดสินใจ
 - 4.4 การพัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วม
5. หลักการสำนึกแห่งความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้
 - 5.1 การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 5.2 การมีเป้าหมายที่ชัดเจน
 - 5.3 การมีการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน
 - 5.4 การมีระบบติดตามประเมินผล
 - 5.5 การจัดการกับผู้ไม่มีผลงาน
 - 5.6 การมีแผนสำรอง
6. หลักความคุ้มค่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้
 - 6.1 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 - 6.2 การประหยัด
 - 6.3 มีศักยภาพในการแข่งขัน
7. หลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้
 - 7.1 การจัดการอย่างบูรณาการ
 - 7.2 การติดต่อสื่อสารในองค์กร
 - 7.3 บริหารปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า
 - 7.4 สร้างสรรค์และสร้างเสริม
 - 7.5 มีการเชื่อมโยงในการทำงาน
 - 7.6 มีการพัฒนาสามารถ

- 7.7 มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- 7.8 มีระบบคัดเลือกและเลิกจ้างที่เป็นธรรม
- 7.9 สร้างความไว้วางใจในองค์กร
- 7.10 มีความผูกพันองค์กร

8. หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

- 8.1 การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 8.2 การพัฒนาการเรียนรู้
- 8.3 การใช้ผลของการเรียนรู้
- 8.4 การเสริมสร้างความสามารถ
- 8.5 การจัดการความรู้
- 8.6 การมีเครื่องมือและเทคโนโลยี
- 8.7 มีการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

9. หลักการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

- 9.1 มีการวางแผนภูมิการทำงานและบทบาทภารกิจ
- 9.2 สำนวความสนใจ/ศึกษาความต้องการของประชาชน
- 9.3 มีกลยุทธ์ในการบริหาร
- 9.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 9.5 ศึกษาวิจัยสถาบัน
- 9.6 คาดคะเนความเสี่ยง และ (บริหารความขัดแย้ง)
- 9.7 การกระจายอำนาจบริหาร
- 9.8 บริการประชาชน-ไม่ใช่กำกับ

10. หลักการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย 4

องค์ประกอบ ดังนี้

- 10.1 การที่องค์กรมีการจัดการชุดข้อมูล
- 10.2 องค์กรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปใช้จริง
- 10.3 องค์กรมีการพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ
- 10.4 มีการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างภายในและระหว่าง

องค์กรอื่น ๆ ด้วยกัน

ผลการพัฒนาตัวชี้วัดทั้ง 10 หลักที่เรียกว่าหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ มีลักษณะ “ทศธรรม” (10 Principles of Good Governance) จัดเป็นความพยายามที่จะวัดสิ่งที่วัดยากหรือวัดไม่ได้ ทำให้อย่างน้อยมีหลักเกณฑ์ในการศึกษาและวัดการปฏิบัติงานจัดเป็น Good Governance Balance Score Card ที่ประกอบไปด้วยหลัก “ทศธรรม” หรือหลักการสำคัญ 10 ประการ ซึ่งผลจากการวัดครั้งแรกจะทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data) ที่สามารถจัดเก็บไว้เพื่อไปวัด วิเคราะห์ เปรียบเทียบ (Benchmarking) กับหน่วยงานลักษณะเดียวกัน หรือไว้ไปทำการปรับปรุงการทำงาน เมื่อถึงเวลาหนึ่ง ทำการวัดใหม่แล้วนำมาวัดตัวเองอีกครั้ง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่นั้นสามารถประมวลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดังนี้

เบญจวรรณ วันดีศรี (2546 : 90) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด มีธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีประสิทธิภาพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม ด้านนิติธรรม มีธรรมาภิบาลระดับสูง ส่วนด้านการมีส่วนร่วม มีธรรมาภิบาลระดับต่ำ สำหรับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความรู้ความเข้าใจในการปกครองด้วยหลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ขณะที่อายุระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ดและได้ให้ข้อเสนอแนะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการประชาสัมพันธ์เปิดเผยข้อมูลข่าวสารการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 และจัดระบบสารสนเทศให้ประชาชนได้รับรู้อย่างทั่วถึง โดยใช้สื่อขององค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการบริหารการรับรู้ข่าวสารการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจทำอะไร อย่างไร องค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งการตรวจสอบ การประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงมีส่วนร่วมในการถอดถอนผู้บริหารหรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ประชาชนเห็นว่า ปฏิบัติงานเสียหาย ล้มเหลว มีพฤติกรรมเสื่อมเสีย ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนเกิดจิตสำนึก ห่วงแหนและรักษาสิทธิและผลประโยชน์ของท้องถิ่นตนเอง

ภาคภูมิ นิยมวิทย์พันธุ์ (2546 : 110) ได้ศึกษาเรื่องความเป็นธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี มีตัวชี้วัดที่ใช้ใน อบต.ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส ดังนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วย 1) ฝ่ายบริหาร อบต.ได้ใช้กลไกประชาพิจารณ์ในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อประชาชนและชุมชนตำบลหรือไม่ 2) เมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ของ อบต.และประชาชน ได้มีการจัดเวทีเพื่อไต่สวนสาธารณะว่าข้อเท็จจริงคืออะไร 3) อบต. ควรจัดให้มีการลงประชาชนในโครงการที่ไม่สามารถหาฉันทมติได้ 4) การให้ประชาชนเข้าร่วมฟังการประชุมของสภา อบต. ได้ ซึ่งได้มีการบันทึกของกระทรวงมหาดไทยถึง อบต. 5) การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดทำแผนพัฒนาตำบลเพื่อทำข้อบังคับงบประมาณประจำปีของ อบต. โดยนำแผนที่จัดทำแล้วมาทำพิจารณาตามหนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย ปี พ.ศ. 2520

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

การประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเพื่อแสดงให้เห็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ และจึงนำเสนอปัจจัยสาเหตุต่อไป

1. การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงาน

ในการศึกษาถึงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงาน สามารถศึกษาได้จากสาเหตุใหญ่ ๆ 2 ประการ คือสาเหตุภายนอกตัวมนุษย์ และสาเหตุภายในตัวมนุษย์ สาเหตุภายนอกตัวมนุษย์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรม สภาพภูมิประเทศ เป็นต้น ส่วนสาเหตุภายในตัวมนุษย์ ได้แก่ ลักษณะทางจิตใจของมนุษย์

การศึกษาเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ จะใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งใน 4 รูปแบบดังต่อไปนี้เป็นหลัก คือ (1) รูปแบบที่เน้นจิตลักษณะ (Trait Model) คือ เน้นที่ลักษณะภายในตัวบุคคลเป็นสาเหตุของพฤติกรรม ได้แก่ การศึกษานุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยลักษณะทางจิตย่อยๆ หลายลักษณะ (2) รูปแบบการวิเคราะห์พลวัตทางจิต (Psychodynamic Model) เป็นการศึกษาโครงสร้างทางจิตที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม

ประกอบด้วยอิด (Id) อีโก้ (Ego) และ ซุปเปอร์อีโก้ (Superego) ซึ่งมีความขัดแย้งกันตลอดเวลา ทั้งในสภาวะที่สมคูลย์ และไม่สมคูลย์แสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม (3) รูปแบบสถานการณ์นิยม (Situationism Model) ที่เน้นว่าพฤติกรรมของมนุษย์แต่ละคนจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หนึ่ง ๆ คือ เน้นที่สถานการณ์ภายนอกว่ามีอิทธิพลต่อมนุษย์ (4) รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจของบุคคลกับสถานการณ์ที่เขาประสบอยู่ ว่าส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์

ดังนั้น การวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรมตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ต้องมีการศึกษาใน 2 รูปแบบ รูปแบบแรก ศึกษา จิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ปัจจุบัน หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) รูปแบบที่สอง ศึกษาจิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismicinteraction) (Magnusson & Endler. 1977 : 18-21) คือปฏิสัมพันธ์แบบกลไก เป็นวิเคราะห์ทางสถิติร่วมกัน ระหว่างลักษณะของสถานการณ์ และจิตลักษณะเดิมของผู้กระทำ ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งของบุคคล โดยใช้ การวิเคราะห์สถิติแบบ Two-way ANOVA Three-way ANOVA และปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismicinteraction) เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น เจตคติต่อสถานการณ์ หรือ ต่อพฤติกรรมที่จะทำ

รูปแบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพการณ์แวดล้อม (The Personenvironment Interactional Model) ถูกคิดค้นและร่วมกันพัฒนารูปแบบขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1960 ถึง 1980 โดยนักจิตวิทยาหลายท่าน (Walsh & Batz. 1985 : 331-332 Citing Wachtel. 1973 ; Endler & Magnusson. 1976 ; Magnusson & Endlor. 1977 : 18-21) รูปแบบการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์แวดล้อมนี้ มีสมมุติฐานว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีแนวโน้มที่จะได้รับอิทธิพลจากสาเหตุสองด้านคือ สาเหตุในตัวบุคคล สาเหตุจากสถานการณ์แวดล้อม และให้ข้อเสนอแนะว่า พฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับ การปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างบุคคล (Individuals) และสถานการณ์ (Situations) (Walsh & Batz. 1985 : 332 citing Endler & Magnusson. 1976) จากมุมมองของรูปแบบการปฏิสัมพันธ์นิยมอาจเสนอในรูปของสมการได้ว่า $B = f(P,E)$ โดย B คือพฤติกรรม P คือบุคคล และ E คือสภาพแวดล้อม ปัจจุบันที่บุคคลนั้นเผชิญอยู่ หรืออีกนัยหนึ่งบุคคลและสถานการณ์แวดล้อมคือแหล่งสำคัญที่ก่อกำเนิดพฤติกรรมมีทฤษฎีจำนวนหนึ่งสะท้อนให้เห็นธรรมชาติของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม

อย่างชัดเจนเช่น ทฤษฎีประสิทธิผลความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของฟีเดเลอร์ (Fiedler. 1977 : 161-163) ก่อนที่จะตั้งเป็นทฤษฎีฟีเดเลอร์และกลุ่มลูกศิษย์หลายท่านได้ทำการวิจัยลักษณะของหัวหน้าและกลุ่มงานประเภทต่าง ๆ เพื่อให้ทราบว่า หัวหน้าลักษณะใดจะทำให้กลุ่มทำงานได้มากที่สุด ตามทฤษฎีนี้ ประสิทธิภาพของหัวหน้าจะสูงหรือต่ำขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญสองส่วน ส่วนแรกคือ จิตลักษณะของหัวหน้า ซึ่งฟีเดเลอร์วัดด้วย แบบวัดแอลพีซี (LPC, The Least Preferred Co-Worker) ซึ่งเป็นตัวย่อของชื่อแบบวัดจิตลักษณะเชิงสะท้อนภาพ โดยให้หัวหน้านึกถึงบุคคลหนึ่งที่เคยทำงานร่วมกันแล้วงานนั้นล้มเหลวว่าคน ๆ นั้นมีลักษณะอย่างไร เช่น เป็นคนดี หรือเลวเพียงใด น่าคบหรือไม่น่าคบเพียงใด ว่องไว หรือเชื่องช้า เป็นต้น แบบวัดแอลพีซีนี้สามารถจำแนกหัวหน้าออกเป็น พวกมุ่งงาน (คะแนนแอลพีซีต่ำ) และพวกมุ่งสัมพันธ์ (คะแนนแอลพีซีสูง) ลักษณะของหัวหน้าดังกล่าวนี้ จากผลวิจัยพบว่าจะต้องมีความเหมาะสมกับองค์ประกอบส่วนที่สอง คือสถานการณ์ของกลุ่มงาน สถานการณ์ของกลุ่มงานมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ปริมาณความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ความชัดเจนของลักษณะงานของกลุ่ม และอำนาจของหัวหน้า เครื่องมือวัดสถานการณ์ของกลุ่มงานนี้ให้หัวหน้าเป็นผู้ตอบตามการรับรู้เกี่ยวกับกลุ่มงาน สรุปได้ตามทฤษฎีของฟีเดเลอร์ประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าจะสูงเพียงใด ขึ้นกับความเหมาะสมสอดคล้องกันระหว่างลักษณะทางจิตใจของหัวหน้า (เป็นหัวหน้าที่มีบุคลิกภาพมุ่งงานหรือมุ่งสัมพันธ์) กับสถานการณ์ของกลุ่มงานที่หัวหน้าปกครองอยู่ทฤษฎีนี้ ได้อธิบาย พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โดยใช้หลักการจาก รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม นั่นคือ การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างจิตลักษณะของหัวหน้ากับสถานการณ์ของกลุ่มงาน

รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม ได้ถูกนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมต่างๆ ของคนไทยมานานกว่า 25 ปี และผลงานวิจัยเหล่านี้ในระยะแรกมีประมาณ 20 เรื่องถูกนำมาสรุปรวมเป็นหลักการทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543 : 7-8) ทฤษฎีนี้สรุปจากผลวิจัยหลายเรื่อง เกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไทยวัยต่าง ๆ จำนวนมาก จนได้ข้อสรุปที่สอดคล้องตรงกันว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมคนดี และคนเก่ง ซึ่งหมายถึง การไม่เบียดเบียนตนเอง การไม่เบียดเบียนผู้อื่นรับผิดชอบต่อหน้าที่ และอาสาพัฒนาสังคม และเปรียบพฤติกรรมได้กับดอกและผลของต้นไม้ นั้น เกิดจากสาเหตุสำคัญทางจิตใจ 2 ส่วน คือ จิตลักษณะส่วนที่เป็นรากของต้นไม้ 3 ประการ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่มีสติปัญญาดี สุขภาพจิตดี และประสบการณ์ทางสังคมสูง และส่วนที่เป็นลำต้นของต้นไม้ คือ จิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่อ

อำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ คุณธรรมและค่านิยม ในการวิจัยครั้งนี้ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงการประพฤติปฏิบัติในการทำงานอย่างตั้งใจและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งได้ประมวลจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างงานวิจัยชิ้นสำคัญ ๆ ในอดีตที่ศึกษาพฤติกรรมโดยอาศัยหลักการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุภายในหรือลักษณะจิตใจของบุคคลกับสาเหตุภายนอกหรือสถานการณ์ทางสังคมที่บุคคลเผชิญอยู่เข้ามาประกอบกัน ได้แก่ การวิจัยเชิงทดลองที่ใช้หลักการปฏิสัมพันธ์เชิงสถิติวิเคราะห์ (Mechanical Interaction) ในการศึกษาพฤติกรรมซื้อสัตย์ของเยาวชนไทยที่มีลักษณะจิตใจบางประการ (เช่น การมีเหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต) ในปริมาณต่างกัน ในสถานการณ์ที่มีตัวแบบที่ดีและในสถานการณ์ช่วย และในการวิจัยภาคสนาม ก็มีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ (Organismic Interaction) ในท้ายที่สุด

ในบทความของนิโคลสัน(Nicholson, 1996 :189-205) ซึ่งได้รับเชิญเป็นผู้เขียนบทความแรก นำเสนอในวารสาร “Applied Psychology : An International Review” ฉบับประเด็นพิเศษเรื่อง “การทำงานและบุคลิกภาพ” (Work and Personality) ได้กล่าวว่า การศึกษาด้านจิตวิทยาการทำงาน (Work Psychology) โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคลากรและการกำหนดตำแหน่งงาน ได้ถูกวิจารณ์ในเรื่องการขาดความเที่ยงตรงในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากเครื่องมือวัดลักษณะจิตใจมีความเที่ยงตรงเชิงการทำนายต่ำและความไม่คงเส้นคงวาของพฤติกรรมที่แฝงไว้ด้วยอารมณ์ความรู้สึก นักจิตวิทยาจึงควรเริ่มให้ความสนใจกับความแปรปรวนด้านสถานการณ์ (Situational Variation) ด้วย ทั้งนี้เพราะการที่บุคคลจะปรับตัวเข้ากับทีมงานหรือวัฒนธรรมหนึ่งได้อย่างกลมกลืนเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนและต้องการพื้นฐานความรู้ที่มีความสมบูรณ์ในระดับหนึ่งมากกว่าการตอบคำถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของลักษณะที่คู่กัน เช่น พนักงานขายสินค้าที่มีลักษณะแสดงตนดีกว่าพนักงานที่มีลักษณะเก็บตัวหรือไม่จากหลักฐานทางวิชาการดังกล่าวข้างต้น ทั้งในรูปของทฤษฎีประสิทธิผลในการทำงานของหัวหน้า ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมซึ่งสรุปสาเหตุของการเป็นคนดีและเก่งในคนไทยตลอดจนบทความทางวิชาการด้านการทำงานและบุคลิกภาพที่เป็นปัจจุบัน ต่างมีทรรศนะที่สอดคล้องตรงกันว่า การที่จะอธิบายหรือทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคคลหรือกลุ่ม ได้อย่างเที่ยงตรงน่าเชื่อถือ ควรทำการศึกษา การแปรเปลี่ยนทั้งในส่วนของบุคคลและสถานการณ์แวดล้อมและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองส่วนนี้

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมแบบ ปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นแนวทางในการประมวลเอกสาร ประกอบด้วย เหตุผลเชิงจริยธรรม ตามใช้ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เป็นกรอบในการกำหนดปัจจัยเชิงเหตุ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรมตามรูปแบบทฤษฎี ปฏิสัมพันธ์นิยม เป็นกรอบในการประมวลเอกสาร และกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุที่จะอธิบาย พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ โดยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ นิยม กล่าวถึงสาเหตุสำคัญในการเกิดพฤติกรรมการของมนุษย์ไว้ 4 กลุ่มสาเหตุ ได้แก่ ลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม (เช่น การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจาก หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ช่วยในการทำงาน และการรับรู้ที่สถานทางสังคม) จิตลักษณะเดิม (เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตแบบพุทธ) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิม (เช่น การ สนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) และจิตลักษณะตามสถานการณ์ (เช่น ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ทักษะติดต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม)

2. ใช้ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เป็นกรอบในการกำหนดปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทฤษฎีนี้สรุปจากผลวิจัยหลายเรื่องเกี่ยวกับ พฤติกรรมของคนไทยวัยต่างๆ จำนวนมาก จนได้ข้อสรุปที่สอดคล้องตรงกันว่า การที่บุคคลจะมี พฤติกรรมคนดี และคนเก่ง ซึ่งหมายถึง การไม่เบียดเบียนตนเอง การไม่เบียดเบียนผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ และอาสาพัฒนาสังคม และเปรียบพฤติกรรมได้กับดอกและผลของต้นไม้ นั้น เกิดจากสาเหตุสำคัญทางจิตใจ 2 ส่วน คือ จิตลักษณะส่วนที่เป็นรากของต้นไม้ 3 ประการ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่มีสติปัญญาดี สุขภาพจิตดี และประสบการณ์ทางสังคมสูง และส่วนที่เป็น ลำต้นของต้นไม้ คือจิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่ง อนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ คุณธรรมและค่านิยม

สรุปเป็น 3 กลุ่มใหญ่ รวมทั้งหมด 10 ปัจจัย คือ โดยการวิเคราะห์สาเหตุ พฤติกรรม ตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม นำมาเป็นกรอบกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุใน 2 กลุ่ม คือกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ในส่วนทฤษฎีต้นไม้ จริยธรรมนำมาเป็นกรอบกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มจิตลักษณะเดิม ดังมีตัวแปรปัจจัยดังนี้

1. กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันหรือสิ่งแวดล้อม ทางสังคมที่บุคคลกำลังประสบอยู่ เป็นสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

และ สถานการณ์ช่วยในการทำงาน

2. กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือเรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน หมายถึง การศึกษาลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน มีความไวต่อการแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ ทักษะคิดที่ดีต่อพฤติกรรม การทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

3. กลุ่มจิตลักษณะเดิม หมายถึง ลักษณะจิตใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ เป็นลักษณะที่สะสมมาในตัวบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน มีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม วิถีชีวิตแบบพุทธ และ ค่านิยมทางวัตถุ

2. ปัจจัยด้านการการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าหมายถึงการที่บุคคลได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าทางด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ ให้กำลังใจในการทำงาน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ความรู้ คำปรึกษา พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทางด้านสิ่งของหรือบริการ เช่น วัสดุอุปกรณ์ การบริการต่าง ๆ ในการวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า

การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเองเชื่อว่ามิบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่ายกย่องเขา เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและ มีความผูกพันซึ่งกันและกัน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย (Network) ของการติดต่อสื่อสาร (Communication) และการทำหน้าที่ที่มีต่อกัน (เอกริดี โสภางศ์, 2547 : 16 ; อ้างอิงจาก Cobb, 1976) อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 51) ได้สรุปความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีคนคอยให้ความช่วยเหลือ ทั้งทางด้านรูปธรรมและ นามธรรม ส่วนบทความของ Bhunthumnav (2000 : 155-156) ได้สรุปนิยามการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่นการพูดปลอบโยน การพูดให้กำลังใจ ให้ความหวังใจ ความรัก ความอบอุ่น ความเห็นใจ หรือการยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) เช่น การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ช่วยหาทางออกที่ดี การให้คำแนะนำ คำปรึกษา เมื่อเกิดปัญหา การให้รางวัลหรือการลงโทษ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจ

หรือการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น 3) การสนับสนุนทางด้านวัสดุ เครื่องใช้ รวมทั้งเงินและแรงงาน (Material Support)

2.2 การวัดปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า

การวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 290) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วยความช่วยเหลือด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นแบบวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่า มีข้อคำถาม 28 ข้อ คำถามแต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นำมาใช้กับครู จำนวน 150 คน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .87 ต่อมา ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541 : 248) ได้นำแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัญทวี มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 299 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ 2) ด้านวัสดุ สิ่งของ 3) ด้านข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับ จากสมาชิกในครอบครัว และจากบุคคลในหน่วยงาน ประกอบด้วยประโยคคำถามการรับรู้การสนับสนุนจากบุคคลสำคัญรอบข้างแต่ละประเภท (สามี บุตร ญาติ หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน) ประเภทละ 7 ข้อความแต่ละประโยคประกอบด้วยมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 นอกจากนี้ มีการสร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มพฤติกรรมอื่น ๆ อีก อาทิเช่น ในงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ได้นำแบบวัดของอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 215) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรับรู้ของตำรวจว่า มีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัวให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม ในเวลาที่เขาต้องการ มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88 และในงานวิจัยของ อภิรดี โสภางค์ (2547 : 232) ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการที่หัวหน้าให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ ให้กำลังใจในการทำงาน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ความรู้ คำปรึกษา พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทางด้านสิ่งของหรือบริการ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ การบริการต่างๆ มีข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .96

ในการวิจัยครั้งนี้จึงนำแบบวัดของ อภิรดี โสภางค์ (2547 : 232) เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูงและศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาล โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มพนักงานกองช่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นเช่นกัน

2.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า

รวีกาญจน์ เดือนดาว (2547 : 274) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถ โดยสารประจำทางขสมก. จำนวน 413 คน พบว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม การขับขี้อย่างปลอดภัยมากกว่า และมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่า พนักงานประเภทตรงข้าม ยังพบผลอีกว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ในการทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย เมื่อร่วมกับตัวทำนายจากชุดสถานการณ์อื่นอีก 2 ตัว คือ ทัศนคติจากคนรอบข้าง และสถานการณ์ชั่วอยู่ใน การขับขี้อย่างปลอดภัย รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ได้ 20.10% ในกลุ่มรวม

อภิรดี โสภางค์ (2547 : 232) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 326 คน พบว่า เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานมุ่งอนาคตสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรม การทำงานอย่างมุ่งอนาคต เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัวคือ การรับรู้ทัศนคติทางสังคม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคต ได้ 27.3% ในกลุ่มรวม และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีจำนวนบุคลากรระหว่าง 7 – 29 คน โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคต เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัวคือ การรับรู้ทัศนคติทางสังคม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคต ได้สูงที่สุด 37.2%

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคม พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่า

ตำรวจที่มี การสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย การได้ รับการสนับสนุนทางสังคมเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์อีก 2 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างและการรับรู้สภาพเร้นแค้นในการทำงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปได้ 14.13% ในกลุ่มรวมของชั้นสัญญาบัตร และ 14.68% ในกลุ่มรวมของชั้นประทวน และงานวิจัย

ณัฐศดา สุจินันท์กุล (2541) ซึ่งศึกษาปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน ลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 299 คน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัวและจากบุคคล ในหน่วยงาน มีความ สัมพันธ์กับพฤติกรรมให้การพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและจากหน่วยงาน ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมทำนายทัศนคติต่อพฤติกรรมกรพยาบาลได้ 7% ในกลุ่มรวม นอกจากนี้

บังอร โสฬส และอัจฉรา วงศ์วัฒน์มงคล (2539 : 82) ศึกษาปัจจัยสาเหตุและผลของความเครียดในการทำงานของผู้บริหาร ในวงราชการไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 5 ถึง 8 จากกระทรวงต่าง ๆ 5 กระทรวง จำนวน 174 คน พบว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมไปถึงการได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในตำแหน่งของตน เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่ทำนายความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่องาน อันได้แก่ ความเครียด และความพึงพอใจในการทำงานได้ 34% และยังพบว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุด มีความพึงพอใจในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

จากการประมวลเอกสารข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามากเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมสูงทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย ดังนั้น จึงคาดได้ว่า พนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก จะมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูง และมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงกว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย

3. ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมระบุว่าพฤติกรรมส่วนมากรวมทั้งพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ เกิดจากการเรียนรู้ การเรียนรู้นี้มี 2 รูปแบบ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงหรือการเรียนรู้จากผลการกระทำ และการเรียนรู้จากการสังเกต ในประเด็นของการเห็นแบบอย่างเป็นการเรียนรู้จากการสังเกต เกิดจากการสังเกตตัวแบบ (Model) ว่าตัวแบบทำอะไร ทำอย่างไรมีกฎเกณฑ์อย่างไร เมื่อสังเกตแล้วก็นำมาคิดว่าตนสามารถทำพฤติกรรมใหม่ได้อย่างไร (อภิลิธิ โสภางค์. 2547 : 23) ดังนั้นการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีนี้อธิบายถึงวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม ทำให้เกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะของตน ทฤษฎีประเภทนี้ได้นำเอาหลักการเสริมแรง (Principle of Reinforcement) และหลักการเชื่อมโยง (Principle of Association) มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้ได้เน้นการเรียนรู้โดยบังเอิญและการเลียนแบบซึ่งทำให้นักคนมีพฤติกรรมที่แปลกใหม่หรือแตกต่างไปจากเดิมได้โดยง่าย โดยทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ว่าจะ เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมซ้ำ ๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปในที่สุด สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ได้คือ การหวังความพอใจและการหลบหลีกความทุกข์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจันทน์. 2520 : 11)

กระบวนการเลียนแบบเป็นกระบวนการจัดเวลาสมาชิกในสังคม ให้มีพฤติกรรมตามอย่างบุคคล ซึ่งในทางจิตวิทยาสังคมศึกษาตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อการเลียนแบบ 2 ตัวแปรตัวแปรแรกได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบกับผู้เลียนแบบ คือ ความสนิทสนมคุ้นเคยเป็นหลัก ซึ่งผู้เลียนแบบจะให้ความสนใจต่อผลตอบแทนที่ตัวแบบได้รับน้อยมาก และอีกตัวแปรหนึ่ง ได้แก่ผลตอบแทนที่ตัวแบบได้รับเมื่อแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกไปแล้ว ว่าตัวแบบได้ผลตอบแทนอย่างไรดีหรือร้าย ซึ่งเป็นพลังเสริมที่ผู้เลียนแบบจะตัดสินใจเลียนแบบ โดยนำรางวัลที่ตัวแบบได้รับมาเป็นเครื่องตัดสินใจว่าควรจะเลียนแบบหรือไม่ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541 : 105 – 106) ทฤษฎีการเรียนรู้โดยมีตัวแบบ (Social Cognitive Learning Theory) ของ Bandura (1997 : 89) แบ่งกระบวนการเรียนรู้แบบเลียนแบบไว้ 4 กระบวนการ ได้แก่ 1) การเอาใจใส่ (Attentional Processes) คือการที่ผู้เลียนแบบมีความเอาใจใส่ สนใจรับรู้ในการกระทำของตัวแบบเพื่อทำการเลียนแบบ 2) การเก็บจำ (Retention Processes) ซึ่งต่อเนื่องจากกระบวนการแรก คือเมื่อสนใจแล้วมีความสามารถในการจดจำการ

กระทำของตัวแบบ ได้มากขึ้นเพียงใดในการเลียนแบบ 3) การแสดงออก (Production Processes) เมื่อจดจำการกระทำของตัวแบบได้แล้ว แบบอย่างที่เคย เห็นและเก็บจำไว้แล้วนั้น จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกับตัวแบบและ 4) สิ่งล่อใจและการจูงใจ (Incentive and Motivation) คือ การที่ผู้เลียนแบบสามารถเลียนแบบจากตัวแบบ ได้ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจและเป็นการ ได้ชื่นชมตัวแบบ ไปพร้อมกัน ทำให้เสมือนการได้รับรางวัลทางอ้อม คือเป็นรางวัลแก่จิตใจของตนเอง และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะยิ่งภูมิใจในตัวแบบมากขึ้น (อภिरดี โสภางค์. 2547 : 23)

การมีตัวแบบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยก่อให้เกิด 1) การสอนพฤติกรรมใหม่ 2) การสอนกฎเกณฑ์หรือหลักการใหม่ อาจโดยการบอกเล่าของตัวแบบ หรือจาก การสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบจดจำและนำมารวมเป็นกฎเกณฑ์หรือหลักการของตน 3) การสอนความคิดหรือพฤติกรรมสร้างสรรค์ การได้เห็นตัวแบบไม่จำเป็นต้องทำให้ผู้สังเกตมีความคิดหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบราวกับพิมพ์เดียวกันเสมอไป ผู้สังเกตอาจได้ความคิดจากการสังเกตออกมาเป็นความคิดใหม่หรือพฤติกรรมใหม่ก็ได้ 4) การยับยั้งการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมใดแล้วนำไปสู่ผลกระทบทางลบ ผู้สังเกตก็มีแนวโน้มจะไม่ทำพฤติกรรมเช่นนั้น 5) การลดความหวั่นเกรงที่จะกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมที่ถูกห้าม โดยไม่มีผลทางลบตามมาให้เห็น มีแนวโน้มให้ผู้สังเกตทำตามตัวแบบได้ 6) การส่งเสริมการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ก็เป็นสิ่งชี้แนะให้ผู้สังเกตทำพฤติกรรมเช่นเดียวกันได้ 7) การเน้นสิ่งเร้าผู้สังเกตที่เห็นตัวแบบพฤติกรรมบางอย่างอาจรับรู้และใส่ใจสิ่งเร้าบางอย่างในสถานการณ์มากเป็นพิเศษ ภายหลังอาจใช้สิ่งเร้าเหล่านั้นมากเป็นพิเศษได้ และ 8) การกระตุ้นอารมณ์ การได้เห็นแบบอย่างแสดงอารมณ์บางอย่างเป็นการกระตุ้นอารมณ์ของผู้สังเกต มักทำให้ผู้สังเกตมีความไวต่อการตอบสนองทางอารมณ์ขึ้น (นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. 2546 : 37)

3.2 การวัดปัจจัยการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

จากการประมวลเอกสารพบว่าสามารถวัดได้ 2 วิธี คือ (1) การให้ผู้ถูกทดลองเล่นเกมในสถานการณ์ขั้วข และให้ได้พบกับตัวแบบประเภทใดประเภทหนึ่งในสี่ประเภท คือ ตัวแบบประเภทอับอายผู้อื่นและคิใจที่ตนไม่ได้ โกงตัวแบบประเภทละอายใจตนเองและคิใจที่ตนไม่ได้ โกง ตัวแบบประเภทอับอายผู้อื่นและเสียใจที่ตนไม่ได้ โกง และตัวแบบประเภทละอายใจตนเองและเสียใจที่ตนไม่ได้ โกง พบในงานวิจัย ของดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก (2520 : 224) และ (2) ใช้แบบวัดชนิดมาตราประเมินรวมค่า

จำนวน 10 – 20 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นประโยคประกอบมาตรฐานประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” การให้คะแนน ในกรณีข้อความทางบวก “จริงที่สุด” ให้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ให้ 1 คะแนน ข้อความทางลบให้คะแนนกลับกัน พบในงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ได้สร้างแบบวัดการเห็นแบบอย่างในการทำงาน โดยดัดแปลง มาจากแบบวัดการเห็นแบบอย่างของ พงศธร เจริญชฎุมาล (2537 : 95) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและผลของการกระทำนั้น ๆ ตามอุดมคติ 9 ข้อของตำรวจซึ่งข้าราชการตำรวจได้เห็นและพิจารณาผลของการกระทำนั้น ๆ ว่าดีหรือไม่ดีและนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใด มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรฐานประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 และในงานวิจัย ของ อภิรดี โสภางค์ (2547 : 232) ได้สร้างแบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานขึ้นเองนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรายงานว่าได้เห็นเพื่อน ๆ ทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จ ทำให้คิดว่าสามารถทำได้เช่นกัน มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรฐานประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 ในงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547 : 171) ได้สร้างแบบวัดการมีแบบอย่างในการทำงานขึ้นเองนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและครูดีเด่นย้อนหลัง 5 ปีจำนวน 900 คน และข้าราชการทั่วไปจำนวน 1,127 คน ซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทยรวมเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 2,027 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับปริมาณการสังเกตเห็นหรือรับรู้ของบุคคลว่ามีบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อตน ได้กระทำพฤติกรรมทั้งดีและไม่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรฐานประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547 : 171) มาใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูง และศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการ

3.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนานั้น ได้มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกันดังเช่น

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ซึ่งศึกษาเรื่องตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่า ผู้ที่มี การเห็นแบบอย่างที่ดี มีพฤติกรรม การทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีน้อยการเห็นแบบอย่างที่ดีเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณื อีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 ได้ 14.13% ในข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร และ 14.68% ในข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

วิลาศลักษณ์ ชวัลลสี และคณะ (2547 : 171) ศึกษาข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุขกระทรวงศึกษาธิการ และ กระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่าการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้าขึ้นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .06 โดยการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ร่วมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวม 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้าขึ้นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ร้อยละ 60

อภิรดี โสภางค์ (2547 : 232) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 326 คน พบว่า เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ที่มีการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานน้อย โดยผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม โดยการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณื อีก 2 ตัวคือ การรับรู้ปทัสถานทางสังคม และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้ 8.7% ในกลุ่มรวม และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ทำงานมากกว่า 10 ปี โดยการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณื อีก 2 ตัวคือ การรับรู้ปทัสถานทางสังคม และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้สูงที่สุด 14.6%

จากการประมวลเอกสารข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีมากเป็นผู้ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมทำงานสูงกว่า และมีพฤติกรรมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างน้อย ดังนั้น จึงคาดได้พนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก จะมีทัศนคติที่ดีต่องานสูง และพฤติกรรมการทำงานภายใต้การบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย

4. ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการทำงาน

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการทำงาน

พฤติกรรมในสถานการณ์ช่วยนั้นเป็นผลของการตัดสินใจของบุคคล ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสามประเภท ประเภทแรก คือ ลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความเชื่อเชิงจริยธรรม ความสามารถในการบังคับตน ความฉลาด ความภาคภูมิใจ ความวิตกกังวล ความโอนอ่อนต่อสิ่งช่วยวนใจ และลักษณะบุคลิกภาพบางประการ ซึ่งหมายถึง การแสดงออกอาการทางประสาท (Neuroticism) และบุคลิกภาพแสดงตน (Extroversion) ประเภทที่สอง คือ ลักษณะสำคัญของสถานการณ์ช่วย เช่น ความเสี่ยงต่อการถูกจับได้ คุณค่าของรางวัลที่จูงใจให้อยากได้ และการมีตัวแปรซึ่งกระทำความดี หรือชักจูงให้กระทำความชั่ว สาเหตุประเภทสุดท้าย คือ ลักษณะของสังคมหรือกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งอาจมีกฎเกณฑ์ ความเชื่อถือและปทัสถานที่แตกต่างกันอันเป็นสาเหตุให้บุคคลจากสังคมหนึ่ง มีความซื่อสัตย์มากหรือน้อยกว่าบุคคลในสังคมอื่น ๆ ได้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก, 2520 : 62 - 63) ซึ่งสถานการณ์ช่วย (Temptation Situations) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีลักษณะชักจูงใจให้บุคคลกระทำในสิ่งซึ่งขัดแย้งกับกฎเกณฑ์ที่ได้วางเป็นหลักปฏิบัติอยู่แต่เดิมในที่นั้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวบางประการ เช่น ได้วัตถุสิ่งของที่ต้องการ ได้รับรางวัลหรือคำชมเชย เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก, 2520 : 62)

4.2 การวัดปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการทำงาน

สุภชัย สุพรรณทอง (2544 : 245) ได้สร้างแบบวัดการอยู่ในสถานการณ์ทุจริตเลือกตั้ง นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 - 4 สถาบันราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 แห่ง และอยู่ต่างจังหวัดจำนวน 2 แห่ง จำนวน 504 คนลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการที่บุคคล จะอยู่ในสถานการณ์ทุจริตเลือกตั้งในแบบต่าง ๆ อาทิเช่นการแจกเงิน และสิ่งของในการซื้อเสียง การข่มขู่ การเล่นพนันเลือกตั้ง การนำรถไปรับลงคะแนนโดยมีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริง

เลข” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 ส่วนในงานวิจัยของ รวิกาญจน์ เตือนดาว (2547 : 274) ได้สร้างแบบวัดสถานการณ์ช่วยในการจับจี นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการให้พนักงานขับรถรายงานว่าคนได้พบกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่จับจี มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 และในงานวิจัย ของ ชัยยุทธ กุลดั่งวัฒนา และคณะ (2547 : 63) ได้สร้างแบบวัดลักษณะช่วยของสถานการณ์ทำงาน นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ไทย ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับปริมาณการรับรู้สภาพแวดล้อมที่มีลักษณะชักจูงใจให้บุคคลกระทำขัดกับกฎเกณฑ์ของสังคม เพื่อประโยชน์ส่วนตัวบางประการ โดยมีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 183) ได้สร้างแบบวัดสถานการณ์ช่วยในการทำงาน มีเนื้อหาเกี่ยวกับปริมาณการรับรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่การเงินและบัญชี เช่น การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การแสดงออกของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่อ ที่กระทบต่อความรู้สึก อารมณ์ และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นมาจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และนำไปทดลองใช้ก่อนการใช้อย่างจริงจังกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง -.21 - .58 และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .69 ผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 15 ข้อ ใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 35 – 85 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .16 - .50 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .75

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบวัดของวัดนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 183) ซึ่งเป็นการวัดพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีค่าความเชื่อมั่นสูง คือ .75

4.3 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการทำงาน

นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 73) ได้ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านได้ชัดเจนทำนายพฤติกรรมการตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ 37.5% ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด

38.1% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการน้อย มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม สถานการณ์ช่วยในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสี่และมีความรับผิดชอบได้ 40.7% ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด 44.4% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับชั้น 6-8 มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสถานการณ์ช่วยในการทำงาน ค่านิยมทางวัตถุ และเหตุผลเชิงจริยธรรม ทำนายพฤติกรรมตามค่านิยม โปร่งใส ตรวจสอบได้ 29.9% ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด 33.4% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อายุมาก มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และ ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของได้ 56% ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด 61.8% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับชั้น 6-8 มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า โดยสรุปพบตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้าน ทั้ง 4 ด้านคือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เป็นตัวทำนายที่สำคัญเป็นอันดับแรก วิชาญจน์ เตือนควา (2547 : 274) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน พบว่า พนักงานขับรถที่ยังอยู่ในสถานการณ์ช่วยในการทำงานขับชื้อมาก จะยังมีทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานขับรถประเภทตรงข้าม

ชัยยุทธ กุลดั่งวัฒนา และคณะ (2547 : 63) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จาก การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยจำนวน 598 คน พบว่า มัคคุเทศก์ที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะช่วยชื้อน้อย เป็นผู้ที่มิตักษะที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงานมากกว่า มัคคุเทศก์ประเภทตรงข้าม และยังพบผลอีกว่า มัคคุเทศก์ที่มีอยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะช่วยชื้อน้อยมีพฤติกรรมชื้อสัตย์ในงานมาก ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย กลุ่มย่อยที่สำคัญได้แก่ กลุ่มอายุน้อยสรุปได้ว่าบุคคลที่เผชิญกับสถานการณ์ช่วยชื้อให้ละเมิดกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่มากก็ย่อมมีพฤติกรรมทำงาน ได้มีประสิทธิผลน้อย ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ช่วยชื้อให้ละเมิดกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า ย่อมมีพฤติกรรมการทำงาน ได้มีประสิทธิผล

มาก ทำให้คาดได้ว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่อยู่ในสถานการณืที่มีการทุจริตในการทำงาน มากจะมีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมน้อยกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่อยู่ในสถานการณืที่มีการทุจริตในการทำงานน้อย

ศุภชัย สุพรรณทอง และคณะ (2544 : 245) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ค่านิยม และลักษณะทางสถานการณืที่เกี่ยวข้องกับเหตุผลเชิงจริยธรรมในการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ส.ส. ของประชาชนเมื่อวันที่ 6 มกราคม 2544 ที่ผ่านมาโดยศึกษาจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งในกรุงเทพและต่างจังหวัด จำนวน 176 คน ผลการวิจัยพบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งมีความสัมพันธ์ทางลบกับสถานการณืทุจริตเลือกตั้งในกลุ่มรวม และพบความสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มผู้ไปใช้สิทธิเลือกตั้งที่มีการศึกษาต่ำ นั้นแสดงว่าผู้มีสิทธิเลือกตั้งถ้าอยู่ในสถานการณืที่มีการทุจริตเลือกตั้งมากจะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งน้อย และมีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติที่มีต่องาน

เกษม จันทกร (2541 : 261) ศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเสพยาบ้าของนักเรียน โดยใช้การวิเคราะห์จำแนกประเภท ซึ่งสามารถคาดคะเนความถูกต้องของ การเป็นสมาชิกกลุ่ม ได้อย่างสูงถึง 85.51% โดยที่ตัวแปรการอยู่ในสถานการณืเสี่ยงต่อการเสพยาบ้า มีน้ำหนักในการทำนายพฤติกรรมได้สูงสุด แสดงให้เห็นว่าการที่เยาวชนจะมีพฤติกรรมการเสพยาบ้าจะเป็นผู้ที่อยู่ในสถานการณืเสี่ยง คืออยู่ในสถานการณืที่มีการซื้อขาย และสามารถที่จะหายาบ้า มาเสพได้ง่าย พฤติกรรมการเลือกตั้ง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก (2520 : 224) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลอง โดยศึกษาพฤติกรรมซื้อสัตย์ของวัยรุ่นไทยที่อยู่ในสถานการณืช่วยุ ซึ่งทางคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดสร้างอุปกรณ์ให้วัยรุ่นที่เข้ารับการทดลองได้เล่นเกมส่ เพื่อชิงรางวัลที่มีค่าพอประมาณ ทั้งนี้การเล่นเกมส์ดังกล่าวทางคณะ ผู้วิจัยได้แจ้งให้ผู้เข้ารับการทดลองได้ทราบว่า หากเล่นได้คะแนนตามที่ผู้วิจัยกำหนด จะได้ของรางวัล ซึ่งการทดลองนี้ ทางคณะผู้วิจัยจะทราบคะแนนจากการเล่นเกมส่ของผู้เข้ารับการทดลองทุกครั้งแต่ทางผู้วิจัยจะปล่อยให้ผู้เข้ารับการทดลองได้เล่นเกมส่อย่างอิสระ โดยปราศจากการควบคุม และให้นำผลคะแนนมาแจ้งแก่คณะกรรมการ ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะศึกษาพฤติกรรมซื้อสัตย์ของผู้เข้ารับการทดลองที่อยู่ในสถานการณืช่วยุ จากผลการทดลองนี้ปรากฏว่า สภาพการเล่นเกมส์ในห้องปฏิบัติการ ได้ช่วยุให้ผู้เข้ารับการทดลองที่เป็นวัยรุ่นชาย ราวครึ่งหนึ่ง (53.6%) โกงเพื่อที่จะให้ได้รับรางวัล นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาถึงลักษณะช่วยุต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคคล เช่น พฤติกรรมการเสพยาบ้า

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยสรุปได้ว่า สถานการณ์ช่วยผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่กองช่าง เช่น การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายการแสดงออกของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่อ ที่กระทบต่อความรู้สึกอารมณ์และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ทำให้สรุปได้ว่า บุคคลที่เผชิญกับสถานการณ์ช่วยผู้ให้ละเมิดกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าย่อมมีพฤติกรรมการทำงานได้มีประสิทธิภาพน้อยกว่า ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ช่วยผู้ให้ละเมิดกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า ย่อมมีพฤติกรรมการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ทำให้คาดได้ว่า พนักงานกองช่าง ที่อยู่ในสถานการณ์ที่มีการทุจริตในการทำงานมากจะมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ น้อยกว่าพนักงานที่อยู่ในสถานการณ์ที่มีการทุจริตในการทำงานน้อย

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

5.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) นับว่าเป็นแรงจูงใจที่ได้รับการกล่าวถึงกันมากในทุกวงการ กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความเพียรพยายามในการปฏิบัติภารกิจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สาเหตุที่นำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรมก็คือแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล ถึงแม้ว่า จินตนาการจะเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสรรค์ แต่สิ่งต่าง ๆ ไม่ได้สำเร็จลงเพียงคิดจินตนาการเท่านั้น หากต้องอาศัยการทดลองกระทำอย่างจริงจัง ต้องผ่านความผิดหวังหลายครั้ง ผู้ที่มีความพยายามอย่างจริงจัง โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเท่านั้น จึงจะมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จได้ และมีมาตรฐานที่ดีกว่าผู้อื่น มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” ไว้ดังนี้

เดมส์คีย์ คทวนิช (2546 : 153) กล่าวว่า เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ ไม่ว่าจะงานนั้นจะลำบากหรือประสบอุปสรรคเพียงใด บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะอดทนและไม่เกิดความย่อท้อ มีความพยายามฟันฝ่าและเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จและภาคภูมิใจที่เกิดขึ้นกับตน แต่ถ้าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่สามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ บุคคลนั้นจะรู้สึกกังวลอยู่ตลอดเวลา

ดวงเดือน คันทะพรหม (2543 : 9) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยุ่งยากซับซ้อน สำเร็จตามความปรารถนา โดยการพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ขงยุทธ เกษากร (2541 : 67) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievable Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ่ยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการมีอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

สุภาภรณ์ อาษาสร้อย (2540 : 12) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้ผลสำเร็จในงานที่ยุ่ยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหา มีความทะเยอทะยานสูง เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการเป็นอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะดีเลิศเพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งไว้อย่างสูง มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่อทำไม่สำเร็จหรือประสบความล้มเหลว

5.2 การวัดปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการประมวลเอกสารพบว่า บุญชัย ศักดิ์คิมณี (2532 : 378) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 120 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสามารถของคนในการอดทนทำงานให้สำเร็จ การรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เป็นต้น มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 ส่วนรวีกาญจน์ เดือนดาว (2547 : 274) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรับมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ บุญชัย ศักดิ์คิมณี (2532 : 378) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน มีข้อคำถาม 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .68 ส่วน นีออน พิณประดิษฐ์และคณะ (2546 : 221) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ บุญชัย ศักดิ์คิมณี (2532 : 378) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปได้ด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยมโดยทุ่มเทความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลีย์ และคณะ (2547 : 171) ได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ บุญชัย ศักดิ์คิมณี (2532 : 378) นำมาใช้กับข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการและ

กระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน มีข้อคำถาม 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 และ อภิรดี ไสภางค์ (2547 : 232) ได้สร้างแบบวัดตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยดัดแปลงมาจาก แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2529 : 226) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการ ที่บุคคลสามารถทำอะไรๆ ที่ตั้งใจไว้แล้ว ให้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ไม่ผัดวันประกัน พรุ่ง ถึงแม้ว่าจะพบอุปสรรค ก็ไม่ย่อท้อ มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมิน ค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา เท่ากับ .84 ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยจึง ได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของบุญทวี ศักดิ์มณี (2532 : 378) มาใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ และเป็นแบบวัดที่วัดกับ ข้าราชการพลเรือน

5.3 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นันทนวล หมั่นธรรม (2546 : 120) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลใน การทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมุ่งมั่นใน การทำงานและด้านความต้องการเจริญงานยาก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพใน การทำงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านความ ต้องการเจริญงานยากสูง จะมีประสิทธิผลในการทำงานสูง ในขณะที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน ความต้องการการแข่งขัน มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลในการทำงาน กล่าวคือ ผู้ที่มี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการแข่งขันสูงจะมีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ

เกียรติคุณ วรกุล (2545 : 180) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงาน อุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับต้น นั่นคือ หากหัวหน้างานระดับต้นมีคะแนน โดยรวมของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแนวโน้มที่จะมีคะแนนผลการปฏิบัติงานสูง

ดวงพร หุตะเสวี (2544 : 160) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทย พาณิชย์ พบว่า ผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์ที่มีจุดหมายในอาชีพแตกต่างกัน มี พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทย

พหุวัฒนธรรมที่มีแรงจูงใจในการบริหารแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จุดหมายในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจในการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กัลยาณี สนิทสุวรรณ (2542 : 122) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์บุคลิกภาพ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมเครือข่ายเจริญโภคภัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 บุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถร่วมงานกันทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 5.91 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน 3 กลุ่มมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่ไม่พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และ ไม่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วน ไหวมันคงในสภาวะอารมณ์ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วีระชัย บุญจรีนาค (2542 : 119) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตำรวจภูธร ตำรวจภูธรภาค ๑ กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพิมพ์ภูธรศาลากลางพร้าวองค์การตำรวจภูธร ตำรวจภูธรภาค ๑ จำนวน 319 คน ผลการวิจัยในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริพร ประโยค (2542 : 133) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา : บริษัทริท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทจำนวน 101 คน ผลการวิจัยในส่วนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก ความต้องการเผชิญความยาก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก และความต้องการการแข่งขัน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงลบ

จากเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปให้เห็นถึงข้อดีของการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีโอกาสประสบ

ความสำเร็จได้มากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ คือมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสม ดังนั้นจึงคาดได้ว่าพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูง และมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

6. ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

6.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2537 : 86 - 88, 93) ได้ให้ความหมาย ลักษณะมุ่งอนาคตหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะคาดการณ์ไกลในอนาคต โดยคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น ทั้งผลดีและผลเสีย และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตนั้น นอกจากนั้นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจะเป็นผู้ที่สามารถกำหนดเป้าหมายในชีวิตของตน โดยมีการกำหนดโครงการระยะสั้น และระยะยาวให้กับตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการงาน ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม เป็นต้น ลักษณะมุ่งอนาคต คือ ส่วนต้นของปรากฏการณ์ ส่วนการควบคุมตน หรือวินัยในตนเองจะเป็น ส่วนปลายและเกิดขึ้นควบคู่กัน คือมีการมุ่งอนาคตในบางเรื่องนำมาก่อนแล้วบุคคลต้องใช้ในการควบคุมตนเองดำเนินการไปตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ จนประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ฉะนั้น การควบคุมตนเอง ก็คือ การมีวินัยในตนเอง ซึ่งหมายความว่าจัดการระเบียบพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้เกิดผลที่ตนต้องการในเวลาที่ต้องการในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคต คือ ลักษณะทางจิต (บุคลิกภาพ) ประเภทหนึ่งของบุคคลในอันที่จะคาดการณ์ไกลและเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตนี้มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถการคาดการณ์ไกล ว่าอะไร จะเกิดในอนาคตทั้งใกล้และไกล เข้าใจได้อย่างทะลุปรุ โปร่ง หนึ่งสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นนั้นมักเป็นสิ่งที่ยังไม่มีตัวตน ยังอยู่ในลักษณะที่เป็นนามธรรม ผู้ที่จะเข้าใจลักษณะของสิ่งที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตอย่างชัดเจน จึงต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูงถึงขั้นนามธรรมด้านผู้ที่มุ่งปัจจุบัน คือผู้ที่ไม่มีสายตาย้อนยาวไกลคิดและรับรู้ได้แต่สิ่งที่ผ่าน ไปแล้ว หรือสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นเฉพาะหน้าในปัจจุบันเท่านั้น 2) ความเชื่อว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตนั้น อาจเกิดกับตน ได้เช่นเดียวกับเกิดกับผู้อื่น มีบ่อยครั้งที่บุคคลสามารถคาดการณ์ไกลได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในอนาคตกับคนอื่น โดยเฉพาะสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเลวร้ายที่บุคคลไม่ปรารถนา แต่บุคคลบางคนจะไม่ยอมรับว่าสิ่งนั้นอาจเกิดกับตัวเองได้เช่นเดียวกัน ความไม่ยอมรับความเลวร้ายหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับตัวเองนั้นมาจาก

ข้อจำกัด 2 ประการ ประการแรกคือ การมองไม่เห็นว่าการกระทำของตนจะส่งผลเช่นไรในอนาคต ประการที่สองคือการมองเห็นผลเสียจากการกระทำประเภทหนึ่ง ซึ่งตนกำลังกระทำอยู่ แต่ปฏิเสธความจริงว่าผลเสียนั้นอาจเกิดขึ้นกับตนได้ในอนาคต 3) สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมีคุณค่า หรือมีความสำคัญที่ไม่ลดลงส่วน การควบคุมตน หรือที่เรียกว่า “วินัยในตนเองนั้น” หมายถึงการบังคับตนเองการปรับปรุงตนเอง หรือการจัดระเบียบพฤติกรรมบางชนิดของตนเอง โดยการจัดการของตนเองและไม่ต้องพึ่งการควบคุมบังคับจากผู้อื่น แต่อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลจะควบคุมตนได้เขาจะต้องมีจุดประสงค์บางอย่างเกิดขึ้นก่อน ซึ่งก็คือการมุ่งอนาคตในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ดังนั้นการควบคุมตนเองโดยปราศจากการมุ่งอนาคตเป็นเบื้องต้นนั้นแทบจะไม่ปรากฏ แต่การที่มุ่งอนาคตที่ไม่มีการควบคุมตนนั้นมีปรากฏอยู่บ่อย ๆ และแสดงถึงความล้มเหลวในความตั้งใจของบุคคลนั่นเอง

6.2 การวัดปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

การวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 378) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2529 : 226) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการรัฐใหม่จำนวน 120 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับนิสัยส่วนตัวของผู้ตอบเกี่ยวกับผลงานและอนาคต การวางแผนการทำงาน การประหยัด เป็นต้น มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วยตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .78 ส่วนชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547 : 63) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 378) ที่ใช้ในงานวิจัยของชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546 : 244) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ไทย ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์ จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 ราย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับปริมาณของการที่ผู้ตอบจะเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับตน และสังคมในอนาคตสามารถคาดการณ์ไกลและมีนิสัยบังคับตนเองให้ออกได้หรือเลือกที่จะรับหรือไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่ หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาในภายหลัง มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ส่วนเนืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2547 : 221) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ที่นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการรายงานนิสัย

และการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 และ อภิศิ โสภางค์ (2547 : 232) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2529 : 226) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความสามารถคาดการณ์ไกล เกี่ยวกับผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน และเห็นความสำคัญของผลเกิดขึ้นในอนาคต มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .69 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ของวิลาศลักษณ์ ชิววลี และคณะ (2547 : 171) มาใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูง และเป็นแบบวัดที่วัดกับข้าราชการพลเรือนทั่วไปได้คืนักวิจัยหลายคนพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมหลายประเภท อาทิเช่น พฤติกรรมการด้านทานการเสพยาบ้า นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 183) สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีเนื้อหาเกี่ยวกับความสามารถคาดการณ์ไกลเกี่ยวกับผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน และเห็นความสำคัญของผลเกิดขึ้นในอนาคต ประกอบด้วยประโยคคำถามจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23 - .59 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .85

ผู้วิจัยใช้แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนของนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ซึ่งเป็นแบบวัดพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด

6.3 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

เกษม จันทสร (2541 : 261) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการด้านทาน การเสพยาบ้า ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมด้านทานการเสพยาบ้ามากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ พฤติกรรมการเลือกตั้ง

ศุภชัย สุพรรณทอง (2544 : 245) ศึกษาปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาสถาบันราชภัฏพบว่านักศึกษาที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมสูงทั้ง 2 ด้าน โดยพบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม พฤติกรรมการทำงานข้าราชการตำรวจ

นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของ พฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า กลุ่มข้าราชการตำรวจ ที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงกว่ากลุ่มที่มี พฤติกรรม การทำงานมีประสิทธิภาพน้อย และยังพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นจิต ลักษณะเดิมที่ควรจะพัฒนาให้มากขึ้น ถ้าจะพัฒนาข้าราชการตำรวจสายจรรยา และสายงาน ปรียบปราม นอกจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมหลายประเภท ยังพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ(2547 : 171) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนมีอิทธิพลสูงสุดต่อเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพลรวม .25 โดยลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 เมื่อรวมกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม หิริ โอตตัมปะปะ ความเครียดในการทำงาน การคิด แบบโยนิโสมนสิการ และ การรับรู้การเมืองในองค์กร โดยตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวข้างต้น อธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 55

อภิรดี โสภางค์ (2547 : 232) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรม การทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ในสังกัดกองคลังหรือสำนักงานคลัง จำนวน 326 คน พบว่าผู้ที่มีลักษณะ มุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุม ตนต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และยังพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นตัวทำนายที่ สำคัญลำดับที่ 2 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน เมื่อรวมกับตัวทำนายจุดจิตลักษณะเดิม และ กลุ่มสถานการณ์ อีก 3 ตัว รวมเป็น 4 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน ได้ 18 % ในกลุ่มรวม และ 24 % ในกลุ่มย่อย

ดังนั้น จึงคาดได้ว่าพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะ มุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง จะมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหาร รัฐกิจแนวใหม่สูง และมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงกว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ

7. ปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ

7.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ

วิถีชีวิต (Life Style) หมายถึง การที่บุคคลเลือกดำเนินชีวิตประจำวันตาม ความเชื่อทัศนคติ ค่านิยม หรือแบบแผนพฤติกรรม อันเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่ม

สังคม ที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ (งามตา วณิชทานันท์. 2536 : 27) วิถีชีวิตของคนไทยผูกพันอยู่กับ พระพุทธศาสนาเป็นเวลายาวนาน การดำเนินชีวิต ประเพณี พิธีการต่าง ๆ ในแต่ละช่วงชีวิต ก็มีความเกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาโดยตลอด เช่น คติการดำเนินชีวิต การแต่งงาน การทำบุญ พิธีศพ ตลอดจนประเพณี และเทศกาลประจำปี ซึ่งเป็นวันสำคัญทางพุทธศาสนา เช่น มาฆบูชา วิสาขบูชา เข้าพรรษา ออกพรรษา ทอดกฐิน เป็นต้น พุทธศาสนิกชนก็จะร่วมกันทำบุญที่วัด เวียนเทียนแบบแผน ตามหลักของพระพุทธศาสนาได้รับการยึดถือเป็นแนวทาง และเป็น มาตรฐานสำหรับความประพฤติ การบำเพ็ญกุศลหน้าที่ และการดำเนินชีวิตของคนในสังคมไทย ในทุกระดับในการเผชิญกับเหตุการณ์ทั้งหลายในช่วงเวลา และวัยต่างๆ ของชีวิต ตั้งแต่เกิดจนตาย สภาพดังกล่าวได้เป็นมาช้านาน จนฝังลึกในจิตของคนไทยกลายเป็นเครื่องหล่อหลอม กลั่นกรองนิสัยใจคอพื้นจิตของคนไทยให้มีลักษณะเฉพาะตน จนเรียกว่าเป็นเอกลักษณ์ของ สังคมไทย (พระธรรมปิฎก. 2537 : 1 - 4)

7.2 การวัดปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ

ชัยพุทธ กุลตังวัฒนา และคณะ (2547 : 63) ได้สร้างแบบวัดลักษณะทางศาสนา โดยคิดแปลงมาจากแบบวัดวิถีชีวิตแบบพุทธที่ใช้ในงานวิจัยมหภาคเรื่อง ความเชื่อและการ ปฏิบัติพุทธศาสนาของคนไทย : การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิ และคณะ (2540 : 423) มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ไทยที่ได้รับใบอนุญาตประกอบเป็น มัคคุเทศก์จาก การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการเลือกที่จะ ปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันอย่างยึดหลักธรรมทางศาสนา และหลีกเลี่ยงการใช้ชีวิตอย่างผิดศีล เช่น การเลือกอาชีพ การพักผ่อนหย่อนใจ การเที่ยวเตร่การทำบุญสุนทาน มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ส่วน อภิศิ โสภ พงศ์ (2547 : 232) ได้นำแบบวัดความเชื่อและการปฏิบัติของคนไทย ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิ และคณะ (2543 : 199) มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาลจำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความเชื่อทางพุทธศาสนา การปฏิบัติทางพุทธศาสนาและวิถีชีวิตแบบ พุทธ มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึง ได้นำแบบวัดวิถีชีวิตแบบพุทธ ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิ และคณะ (2540 : 423) มาใช้เนื่องจาก เป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สู

7.3 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ

ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536 : 132) ได้ศึกษาในกลุ่มครู 400 คน พบว่า ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ และอิทธิบาทสี่ ร่วมกับตัวแปรทางจิตสังคมอื่นๆ อีกสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้

ณัฐศดา สุจินันท์กุล (2541 : 248) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร 10 แห่ง จำนวน 299 คน ลักษณะทางพุทธที่ศึกษาประกอบด้วย การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และวิถีชีวิตแบบพุทธ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีการปฏิบัติทางพุทธ หรือมีวิถีชีวิตแบบพุทธมากจะมีพฤติกรรมกรรมการให้พยาบาลได้เหมาะสมมากกว่าในกลุ่มพยาบาลที่มีการปฏิบัติทางพุทธ หรือมีวิถีชีวิตแบบพุทธน้อย ในกลุ่มรวม นอกจากนี้พบว่า พยาบาลที่มีทัศนคติที่ดีต่อการพยาบาลมาก และมีวิถีชีวิตแบบพุทธมากด้วย จะมีพฤติกรรมกรรมการให้ การพยาบาลที่เหมาะสมมากที่สุด ในทุกกลุ่มเปรียบเทียบ และยังพบอีกว่าลักษณะทางพุทธทั้ง 2 ตัว ร่วมกับตัวแปรด้านปัจจัย ด้านครอบครัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านจิตใจ สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการให้พยาบาลได้ 44%

อภิรดี โสภางค์ (2547 : 232) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 326 คน พบว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีการนับถือพุทธศาสนา มาก เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่องานสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีการนับถือพุทธศาสนา น้อย โดยผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม โดยการนับถือพุทธศาสนา มีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายทัศนคติที่ดีต่องาน เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม อีก 3 ตัวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน รวมเป็น 4 ตัวทำนาย สามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่องานได้ 14.2% ในกลุ่มรวม และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยการนับถือพุทธศาสนา มีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายทัศนคติที่ดีต่องาน เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม อีก 3 ตัวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน รวมเป็น 4 ตัวทำนาย สามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่องานได้สูงที่สุด 25.3% และยังพบอีกว่า เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีการนับถือพุทธศาสนา มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคตสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีนับถือพุทธศาสนา น้อย โดยผลเช่นนี้ พบในกลุ่มรวม โดยการนับถือพุทธศาสนา มีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ในการทำนายพฤติกรรมกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคตสูง เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม อีก 3 ตัวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม รวมเป็น 4

ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอนาคตได้ 26.4% ในกลุ่มรวม และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีจำนวนบุคลากรระหว่าง 7- 29 คน โดยการนับถือพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคต เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม อีก 3 ตัวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม รวมเป็น 4 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคตได้ 29.1%

สรุปได้ว่า วิถีชีวิตแบบพุทธมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน จึงคาดได้ว่าพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีวิถีชีวิตแบบพุทธสูง จะมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูง และมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงกว่า พนักงานที่มีวิถีชีวิตแบบพุทธต่ำ

8. ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม

8.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม

เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) หมายถึง ความมุ่งหวังหรือเจตนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หลีกเลี่ยงโทษที่อาจเกิดต่อตนเอง ผู้อื่น และส่วนรวม โดยการที่ตนจะกระทำ หรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ของหลายฝ่ายขัดแย้งกัน เป็นเหตุผลของบุคคลในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองจำแนกได้เป็น 6 ประเภท เรียงลำดับจากขั้นต่ำสุด ไปสู่สูงสุดตามทฤษฎีพัฒนาการของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ของโคลเบอร์ก (Koberg, 1999 : 71 - 79) ขั้นต่ำสุดคือ การมีเจตนาที่จะหลบหลีกการ โดนลงโทษทางกาย บุคคลเลือกกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดเพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ตนเองถูกลงโทษทางกาย เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะ ได้รับ บุคคลจึงยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตน ขั้นที่สอง คือ เจตนาที่จะได้รับรางวัลเป็นวัตถุสิ่งของ เงินทองเป็นขั้นที่บุคคลเลือกกระทำในสิ่งที่จะนำความพอใจมาให้ตน ความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนแบบดีมาดีตอบ ร้ายมาร้ายตอบ มุ่งผลตอบแทนทางกาย และทางวัตถุมากกว่านามธรรมขั้นที่สามคือ เจตนาที่จะทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบเพื่อให้เขารักและยอมรับตน บุคคลยังไม่เป็นตัวของตัวเอง ชอบทำตามการชักจูงของผู้อื่น เพื่อคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดี ขั้นที่สี่คือเจตนาที่จะทำตามปทัสถานของสังคม เคารพกฎหมายและหลักศาสนา ในขั้นนี้บุคคลมีความรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตน ในฐานะที่เป็นหน่วยหนึ่งของสังคม จึงถือว่าตนมีหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆที่สังคมของตนกำหนดหรือคาดหมายอย่างเคร่งครัด ขั้นที่ห้าคือ การเคารพตนเองสามารถควบคุมตนเองได้ รู้จักละอายใจตนเอง เมื่อทำผิด บุคคลจะเห็นความสำคัญของชนหมู่มาก ไม่ทำตนให้ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

สามารถควบคุมบังคับจิตใจตนเองได้ เกิดความละอายใจหรือภาคภูมิใจในการกระทำของตนเองโดยไม่เกี่ยวข้องกับการควบคุมจากภายนอกหรือบุคคลอื่นหรือทางพุทธศาสนาหรือมีหิริ และขันที่หกชั้นสูงสุดคือ เจตนาที่จะยึดอุคมคติที่เป็นหลักสากล เช่น ความยุติธรรมเสมอภาค การเห็นแก่ส่วนรวม การมีมนุษยสัมพันธ์ หรือการเกลียดกลัวความชั่วในแนวของโอดตัมปะตามหลักของพุทธศาสนา บุคคลตั้งแต่เด็กจนเป็นผู้ใหญ่จะพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมขึ้นตามขั้น จากขั้นต่ำสุดสู่ขั้นที่สูงขึ้นไปหนึ่งขั้นตามลำดับ แต่เมื่อเป็นผู้ใหญ่พัฒนาการของความสามารถ ในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของมนุษย์แต่ละคน แต่ละประเภท อาจไปหยุดอยู่ในขั้นที่แตกต่างกันได้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2539 : 52)

เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่จำเป็นที่ต้องพัฒนาให้มีในตัวบุคคลในการพัฒนาจริยธรรม เพราะจากการศึกษาของโคลเบอร์ก แสดงให้เห็นว่าการอบรมสั่งสอนบุคคลเพื่อให้มีคุณธรรมหรือจริยธรรมต่าง ๆ เช่นการรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเอง ความกล้าหาญและความยุติธรรม โดยใช้วิธีการบอกเล่า ฝึกปฏิบัติหรือทำให้ดูเป็นตัวอย่างไม่บังเกิดผลให้บุคคลมีคุณภาพหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ เพราะความรู้ในเนื้อหาหรือความรู้ในคุณธรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เพื่อยกย่องหรือกล่าวโทษผู้อื่นเท่านั้น มิได้นำมาใช้กับตนเอง บุคคลจะทำการตัดสินใจหรือมีพฤติกรรมใด ๆ ย่อมเป็นไปตามเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจว่าเขาคิดว่าถูกต้องเหมาะสมแก่ตนเองในสถานการณ์นั้น ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้มีจริยธรรมสูงจะต้องเป็นผู้มีความสามารถควบคุมบังคับตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่น บุคคลที่ควบคุมบังคับตนได้นั้น จะทำได้ในหลายมิติ เช่น ทางด้านเวลา การควบคุมตนให้มุ่งอนาคต คือ รอคอย หรืออดได้รอได้มากกว่าจะเอาให้ได้เดี๋ยวนี้ทันที การอดเปรี้ยวไว้กินหวาน ส่วนทางด้านสถานที่คือควบคุมบังคับตนเอง ทั้งในที่ลับและที่แจ้ง คือทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น โดยบุคคลจะต้องสามารถรู้สึภาคภูมิใจที่ตนทำความดีแม้ผู้อื่นจะไม่รู้ไม่เห็นก็ไม่สำคัญ และอีกลักษณะหนึ่งที่การวิจัยพบว่ามีผลสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ปรวมทั้งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้วย คือ ความเชื่ออำนาจในตนนั้นคือเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดี หรือผลเสียแก่ตนเองและแก่ผู้อื่นได้ตามปรารถนาและมุ่งหวัง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538 : 13-14)

8.2 การวัดปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม

โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545 : 50) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมเพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูจำนวน 276 คน โดยนำแนวคิดแบบประเมินรวมค่า

ของลิเคิร์ทมาใช้กับการพัฒนาแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยนำเสนอเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรม 17 เรื่อง บางเรื่องได้จากแบบวัดของดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจันทึก (2520 : 224) และ บางเรื่องเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งลงไปต่อจากนั้นจะมีเหตุผลเพื่อการตัดสินใจ 5 ข้อ ซึ่งเป็นเหตุผลแทนขั้นของพัฒนาการทางจริยธรรม ขั้นที่ 2 ถึงขั้นที่ 6 ตามทฤษฎีของ โกลเบอร์ก เหตุที่ไม่มีขั้นที่ 1 เพราะแบบวัดนี้มุ่งใช้กับผู้ที่อยู่วัยรุ่นตอนปลาย และวัยรุ่นผู้ใหญ่ ซึ่งวัยดังกล่าวมีการใช้เหตุผลขั้นนี้น้อยมาก ในแต่ละเหตุผลจะมีมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับตั้งแต่เห็นด้วยที่สุด จนถึงไม่เห็นด้วยที่สุด การตอบเมื่ออ่านจบในแต่ละเรื่องพร้อมกับการตัดสินใจในทางเลือกนั้น ๆ ผู้ตอบจะต้องอ่านและแสดงความเห็น โดยการประเมินแต่ละเหตุผลทั้ง 5 เหตุผลว่า ตนเห็นด้วยกับแต่ละเหตุผลในระดับใดการตรวจให้คะแนนสำหรับเหตุผลที่แทนขั้น 2 และขั้น 3 ให้คะแนนกลับกันกับระดับความเห็นที่ประเมินคือการประเมิน 1 ถึง 6 ให้คะแนนเป็น 6 ถึง 1 ตามลำดับ ส่วนเหตุผลที่แทนขั้น 4 ถึงขั้น 6 ให้คะแนนตามระดับความเห็นที่ประเมิน คือ การประเมิน 1 ถึง 6 ก็ให้คะแนน 1 ถึง 6 เช่นกัน นำคะแนนความเห็นที่ประเมินคูณด้วยขั้นของเหตุผลนั้น ได้เป็นคะแนนของการตอบเหตุผลนั้น เช่นผู้ตอบประเมินเหตุผลข้อหนึ่งเป็นระดับ 5 ถ้าเหตุผลข้อนั้นเป็นขั้นที่ 3 ผู้ตอบจะได้คะแนนจากการตอบข้อนี้เป็น $3 \times 2 = 6$ คะแนน พิสัยคะแนนจากการประเมินเหตุผลแต่ละข้อจึงเป็นได้ตั้งแต่ 2 ถึง 36 คะแนน (คือ ตั้งแต่ $2 \times 1 = 2$ จนถึง $6 \times 6 = 36$) และได้นำชุดของเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรมทั้ง 17 เรื่องไปทดลองใช้กับครูประจำการซึ่งสอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา และนักศึกษาครุรวม 120 คน ซึ่งมีทั้งชายและหญิง อายุ 18 ปี ถึง 45 ปี โดยให้ทุกคนตอบทุกเรื่อง ประเมินทุกเหตุผลในแต่ละเรื่องนำผลการตอบมาตรวจให้คะแนนตามวิธีที่ได้อธิบายมาแล้ว นำไปวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกรายข้อด้วยสถิติที่ (T-Test) จากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พบว่าเหตุผลซึ่งให้ประเมินส่วนใหญ่ใน 17 เรื่องมีค่า t สูงกว่า 1.75 ซึ่งแสดงว่ามีนัยสำคัญมีความสามารถในการจำแนก แต่มีอยู่ 2 เรื่องที่ทุกเหตุผลค่า t ไม่มีนัยสำคัญ พบว่าเหตุผลที่มีค่า t สูงๆ ซึ่งแสดงว่าจำแนกได้ดีมากนั้น มักเป็นเหตุผลขั้น 5 รองลงไปคือขั้น 6 เรื่องขัดแย้งทางจริยธรรม 2 เรื่องพร้อมเหตุผลที่ไม่พบนัยสำคัญของการจำแนกได้ถูกตัดออก ที่เหลือเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรมพร้อมเหตุผลจำนวน 15 เรื่องได้จัดเป็นชุดแบบวัดใหม่ 7 ชุด ซึ่งแต่ละชุดมีองค์ประกอบที่เป็นเรื่องขัดแย้งและเหตุผลต่าง ๆ กัน จากการตอบเดิมที่ได้นำมาวิเคราะห์ในตอนแรก นำมาตรวจให้คะแนนใหม่ตามแบบของชุดแบบวัดใหม่ที่ละชุดจนครบทั้ง 7 ชุด นอกจากนั้นยังทดลองใช้วิธีตรวจให้คะแนนสองแบบอีกด้วย คือ ให้คะแนนเหตุผลขั้นต่ำกลับกับเหตุผลขั้นสูง กับให้คะแนนเหตุผลขั้นต่ำแบบเดียวกับเหตุผลขั้นสูง (คือให้

คะแนน 1 ถึง 6 กับระดับประเมินไม่เห็นด้วยที่สุด ถึงเห็นด้วยที่สุด) แล้วนำข้อมูลเหล่านี้เข้าวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพ ซึ่งได้พบว่าในส่วนของความสามารถในการจำแนกรายชื่อมีค่า t ตั้งแต่ 1.98 ถึง 5.59 ค่าความเที่ยงตั้งแต่ .58 ถึง .84 เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบคุณภาพทั้งสองครั้ง จากแบบวัด 7 ชุดความสามารถในการจำแนกไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก แต่ค่าความเที่ยงเปลี่ยนแปลงไปทุกชุด โดยพบแนวโน้มว่า การตรวจแบบให้คะแนนเหตุผลขั้นสูงกับขั้นต่ำกลับกัน ให้ค่าความเที่ยงสูงกว่าแบบวัดชุดที่มีค่าความเที่ยงสูง แบบวัดที่มีค่าความเที่ยงดีที่สุดคือ ชุดที่ 5 ซึ่งประกอบด้วย 12 เรื่อง 24 เหตุผล แบบวัดดังกล่าวมีเฉพาะเหตุผลขั้น 5 และขั้น 6 โดยมีความเที่ยง .84 จึงได้ทำการปรับปรุงและจัดพิมพ์แบบวัดชุดที่ 5 นี้ขึ้นเพื่อการนำไปใช้ในภายหลังได้มีผู้นำเครื่องมือนี้ไปใช้ในงานวิจัยอีกหลายเรื่อง เช่น นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ของ โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545 : 50) นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับเหตุผลที่บุคคลใช้ตัดสินใจเลือกกระทำในเหตุการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม 7 เรื่อง แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ประเมินสองเหตุผล ซึ่งตรงกับเหตุผลขั้นที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก แต่ละเรื่องประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .60 ส่วนชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547 : 63) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545 : 50) นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ไทยที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับเหตุผลที่บุคคล ใช้ตัดสินใจเลือกกระทำในเหตุการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม 7 เรื่อง แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ประเมินสองเหตุผล ซึ่งตรงกับเหตุผลขั้นที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก แต่ละเรื่องประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และ อภิรดี โสภาพงศ์ (2547 : 232) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545 : 50) มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรม ซึ่งตรงกับขั้นที่ 5 และขั้นที่ 6 ตามทฤษฎีพัฒนาการเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก จำนวน 7 เรื่อง แต่ละเรื่องประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ รวม 14 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .75 นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 183) สร้างแบบวัดเหตุผลเชิง

จริยธรรม มีเนื้อหาเกี่ยวกับ เรื่องหรือสถานการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ ประเมิน 2 เหตุผล เป็นเหตุผลที่ตรงกับเหตุผลเชิงจริยธรรมชั้นที่ 5 และชั้นที่ 6 ตามทฤษฎีของ โคลเบอร์ก เป็นแบบวัดชนิดให้ผู้ตอบสมมติว่าตนเองอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว และต้อง ตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในแต่ละการตัดสินใจให้ผู้ตอบเลือกแสดง ความเห็น ผู้ตอบเลือกตอบจากเรื่องจำนวน 12 เรื่อง แต่ละเรื่องจะมี 2 คำตอบ จะต้องตอบทั้ง 2 คำตอบ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง” พิสัยของค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่าที) ของแบบวัดนี้อยู่ระหว่าง 2.62 – 5.59 มีค่าความ เชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ของนิชาภัทร โพรธิบาง (2550 : 183) มาใช้เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง

8.3 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม

นิชาภัทร โพรธิบาง (2550 : 183) ได้ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้าน ได้ชัดเจนทำนาย พฤติกรรมตามค่านิยมกล้าขึ้นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ 37.5% มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจาก มากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม สถานการณ์ช่วยในการ ทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคมจาก หัวหน้า ทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ 40.7% ในกลุ่มรวม และ ทำนายได้สูงสุด 44.4%

วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547 : 171) ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และ กระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตาม ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม.09 ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการที่มี ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบสูง กว่าข้าราชการที่มีลักษณะตรงข้าม โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ใน การทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ เมื่อร่วมกับตัวทำนายพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมสามารถทำนาย พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบได้ 61%

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นตัวทำนายที่สำคัญร่วมกับจิตลักษณะเดิมอีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของสายสอบสวนได้ 39.7% และสายป้องกันปราบปรามได้ 36.8 %

โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545 : 50) ศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครูอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 276 คน พบว่าครูอาจารย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เมื่อร่วมกับ ตัวทำนายชุดกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 6 ตัว รวมเป็น 7 ตัวทำนายสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ 35.4% ในกลุ่มรวม และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มเพศหญิง โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดกลุ่มจิตลักษณะเดิม อีก 6 ตัว รวมเป็น 7 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้สูงที่สุด 44.7%

ศุภชัย สุพรรณทอง (2544 : 245) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมทางเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญา พบว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมทางเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ เหตุผลเชิงจริยธรรมร่วมกับตัวทำนายด้านจิตลักษณะอีก 5 ตัวแปร รวมเป็น 6 ตัวทำนายสามารถทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมทางเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมได้ 28.6 % ในกลุ่มรวม โดยมีเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 และเหตุผลเชิงจริยธรรมยังเป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 ในกลุ่มตัวอย่างที่แยกย่อยอีก 7 กลุ่ม

9. ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ

9.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ

ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือสมาชิกในสังคมยึดถือ และยอมรับว่าเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีความสำคัญสำหรับตนและบุคคลอื่นๆ ในสังคม โดยยอมรับเอาเป็นเป้าหมายมาตรฐาน และอุดมคติในชีวิต และมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในการกระทำการต่อสิ่งนั้น ๆ นอกจากนี้ ค่านิยมยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลสมัย และความคิดของบุคคลในสังคมในยุคนั้น ๆ (จรรยา สุวรรณทัต. 2526 : 256) ค่านิยมจึงมี

ความสำคัญมากเพราะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่มีค่านิยมที่ถูกต้องเหมาะสม เช่นค่านิยมในการประหยัด ค่านิยมการพึ่งตนเอง ค่านิยมในการเป็นพลเมืองดี และค่านิยมการศึกษาหาความรู้ เป็นต้น บุคคลนั้นย่อมมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา แต่ถ้าบุคคลใดที่มีค่านิยมไม่เหมาะสม เช่น ค่านิยมด้านวัตถุ และการขาดระเบียบวินัย เป็นต้น บุคคลนั้นย่อมมีพฤติกรรมที่เหมาะสมน้อยวัตถุนิยม หมายถึง การทุ่มเทความสนใจไปยังความต้องการทางวัตถุและการสนองความต้องการทางวัตถุจนไม่สนใจกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางจิตใจ (วันชัย อริยะพุทธิพงษ์ และสุวรรณี ชูชินปรากฏ. 2547 :16) เงินก็เป็นอีกสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์แทบทุกด้าน ได้มีนักวิจัยหลายท่านทำการวิจัยเรื่องเงิน โดยในระยะต้นการวิจัยเรื่องเงินเป็นการค้นคว้าเรื่องความหมายของเงิน ต่อมา (วันชัย อริยะพุทธิพงษ์ และสุวรรณี ชูชินปรากฏ. 2547 :15) ได้นำศัพท์ชนนิยม (Money Conscious) มาใช้โดยให้นิยามว่าชนนิยมเป็นจำนวนครั้งที่เรามีความกังวลเรื่องเงินและมีความเพื่อฝืนเกี่ยวกับเงิน Rubenstein พบว่าคนอเมริกันที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี มีชนนิยมมากกว่าคนในกลุ่มอายุอื่นๆ และคนที่มีอายุมากกว่า 60 ปี มีชนนิยมน้อยที่สุด แนวความคิดของวัตถุนิยมและชนนิยมใกล้เคียงกันในแง่ที่ว่า ผู้ที่มีวัตถุนิยมสูงย่อมเป็นผู้ที่มีความต้องการใช้เงินในการซื้อหาวัตถุต่างๆ มาสนองความต้องการของตน (วันชัย อริยะพุทธิพงษ์ และสุวรรณี ชูชินปรากฏ. 2547 : 16)

ค่านิยมของสังคมที่เป็นวิถีของการจัดรูปความประพฤติที่มีความหมายต่อบุคคลและเป็นแบบฉบับของความคิดที่ฝังแน่นสำหรับยึดถือในการปฏิบัติตัวของคนในสังคม ในสมัยก่อนสังคมไทยถือเกียรติสำคัญกว่าเงิน ความซื่อสัตย์มีค่าต่อการคบหาสมาคม แต่ในปัจจุบันสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้เกิดค่านิยมอย่างใหม่ขึ้นมาแทนที่เราให้ความสำคัญในเรื่องเงินเรื่องวัตถุกันมาก ฉะนั้นบุคคลจึงพยายามดิ้นรนต่อสู้เพื่อเสริมสร้างฐานะของตนให้มั่นคง โดยอาศัยวัตถุเป็นเครื่องวัด เป็นการแสดงถึงฐานะที่แตกต่างกัน เช่นใครมีของแพงกว่ากัน ใครมีบ้านใหญ่กว่ากัน ใครสามารถส่งลูกไปเมืองนอกมากกว่ากัน ใครบริจจาคเงินมากสังคมจะยกย่องให้เหรียญตราเงินมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์แทบทุกอย่างเงินทำให้ได้มาซึ่งอำนาจและตำแหน่ง ความมีหน้ามีตา ความรัก ความเคารพ ฯลฯ เพื่อการยอมรับของสังคม คุณค่าของบุคคลจึงไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะหรือความดีแต่หากไปขึ้นอยู่กับเงินที่บุคคลมี นอกจากนี้สังคมปัจจุบันมักจะให้การยกย่องผู้มีอำนาจ อำนาจสามารถบันดาลให้มีทรัพย์สินทอง บริวาร ตำแหน่ง ฯลฯ ข้าราชการที่มีตำแหน่งสูง ๆ จะมีอำนาจมาก คนก็กลัวมาก เช่น ข้าราชการพลเรือนที่มีระดับ (ซี) น้อยกว่าก็เกรงกลัวข้าราชการที่มีระดับ (ซี) สูงกว่า ดังนั้นเงิน วัตถุสิ่งของ และอำนาจจึงเป็นสิ่งที่คนจำนวนไม่น้อยใฝ่หาและอยากมีให้เท่าเทียมกับ

บุคคลอื่นในสังคม ดังนั้นลักษณะที่แสดงออกถึงการมีค่านิยมทางวัตถุอาจมีผลต่อพฤติกรรม จริยธรรมในบุคคลนั้น (สุพิศรา สุภาพ. 2520 : 4-13)

9.2 การวัดปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดค่านิยมทางวัตถุ พบว่า สามารถวัดได้ 2 ด้าน คือ

9.2.1 วัดในเรื่องชนนิยมหรือความเชื่อในอำนาจเงินพบในงานวิจัยของวันชัย อริยะพุทธิพงศ์ และสุวรรณณี ชูชินปรากฏการ (2548 : 147) ได้สร้างแบบวัดชนนิยมขึ้นเองนำมาใช้ กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักพนันลอตเตอรี่ที่มาซื้อลอตเตอรี่ที่แผงขาย จำนวน 950 คน ลักษณะแบบ วัดเกี่ยวกับความเห็นของผู้ตอบเรื่องความสำคัญของเงินและเป้าหมายของชีวิตคือการหาเงินให้ มาก ๆ มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 หน่วย จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86

9.2.2 วัดวัดค่านิยมของผู้ตอบเกี่ยวกับการสั่งสมสิ่งของ พบในงานวิจัยของ วันชัย อริยะพุทธิพงศ์และสุวรรณณี ชูชินปรากฏการ (2548 : 147) จำนวน 6 ข้อ จาก 18 ข้อ มาใช้กับ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักพนันลอตเตอรี่ที่มาซื้อลอตเตอรี่ที่แผงขาย จำนวน 950 คน ลักษณะแบบ วัดเกี่ยวกับความสำคัญที่ผู้ตอบวัดให้กับการสั่งสมสิ่งของ โดยเฉพาะสิ่งของที่มีราคาแพง มีข้อ คำถามจำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 หน่วย จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .75 ในการวิจัยครั้งนี้

นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 183) สร้างแบบวัดค่านิยมทางวัตถุ มีเนื้อหา เกี่ยวกับการที่บุคคลให้ความสำคัญกับวัตถุสิ่งของ และเงิน เหนือสิ่ง อื่นใด เชื่อว่าเงินและวัตถุ สิ่งของที่มีค่าสามารถซื้อหาจัดหาได้ทุกอย่างในชีวิต บุชชายกย่องสิ่งของเงินทอง วัตถุ เหนือ จิตใจเหนือคุณธรรม ในการวิจัยครั้งนี้ วัดค่านิยมทางวัตถุ 2 ด้าน คือ 1) ด้านชนนิยม และ 2) ด้านวัดค่านิยม แบบวัดมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จ (Success) ความเป็นศูนย์กลาง (Centrality) และความ สุข (Happiness) ประกอบด้วยประโยคคำถามจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมี มาตรฐานวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง .23 - .68 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86

ผู้วิจัยวัดค่านิยมทางวัตถุทั้ง 2 ด้าน คือ 1) ด้านชนนิยม และ 2) ด้านวัดค่านิยม โดยใช้แบบวัดของนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 183) แบบวัดมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จ (Success) ความเป็นศูนย์กลาง (Centrality) และความ สุข (Happiness)

9.3 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ

นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 183) ได้ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้าน ได้ชัดเจนทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้าขึ้นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ 37.5% ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด 38.1% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการน้อย มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม สถานการณ์ช่วยในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน สถานการณ์ช่วยในการทำงาน ค่านิยมทางวัตถุ และเหตุผล เชิงจริยธรรม ทำนายพฤติกรรมตามค่านิยม โปร่งใส ตรวจสอบได้

อุบล เลี้ยววาริณ (2534 : 442) ซึ่งทำการศึกษาค่านิยมด้านชีวิต และสุขภาพของผู้ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และไม่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในกรุงเทพมหานครจำนวน 358 คน พบว่า ค่านิยมด้านสุขภาพ และชีวิต ร่วมกับตัวแปรจิตลักษณะอีก 3 ตัว ทำนายพฤติกรรมหลักเลี่ยงการเสพยาที่เป็นโทษได้สูงสุด 30% โดยจะพบผลในกลุ่มเพศหญิง

พรรณราย พิทักษ์เจริญ (2543 : 254) ได้ทำการศึกษาค่านิยมด้านชีวิต และสุขภาพ กับพฤติกรรมสุขภาพกาย และจิตของข้าราชการสูงวัย (50 – 59 ปี) จำนวน 303 คน จากกระทรวงสาธารณสุขกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย พบว่า ค่านิยมด้านชีวิต และสุขภาพ ร่วมกับลักษณะมุ่งอนาคตและการปรับตัวด้านจิตสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมปรับตัวด้านการกินได้ 13.4%ทำนายพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองได้ 7.5% และทำนายการปฏิบัติทางพุทธศาสนาได้ 16.1%

จากเอกสารที่ได้ประมวลมานี้พอสรุปได้ว่า ผู้ที่มีค่านิยมทางวัตถุสูง มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในด้านต่างๆ น้อยกว่า ผู้ที่มีค่านิยมทางวัตถุต่ำ จึงคาดได้ว่าพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีค่านิยมทางวัตถุต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูง และมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงกว่า พนักงานที่มีค่านิยมทางวัตถุสูง

10. ปัจจัยด้านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจ

แนวใหม่

10.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่

เจตคติ (Attitude) คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล อยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้น ว่าสิ่งนั้นเป็นประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด ซึ่งทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจ และมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบไม่ชอบของตนต่อสิ่งนั้น ฉะนั้นบุคคลจึงสามารถมีเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ มากมาย แม้แต่เจตคติต่อตนเองหรือเจตคติต่อการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2531 : 125)

นอกจากนี้ งามตา วนิทานนท์ (2534 : 215) ให้ความหมายของเจตคติว่า คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล เกิดจากการรู้คิดเชิงประเมินค่าเกี่ยวกับบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด ในทำนองประโยชน์หรือโทษ ทำให้มีความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางชอบพอใจมากน้อยต่อสิ่งนั้น ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า ทำคนคิดเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง เช่น การให้ การสนับสนุน หรือขัดขวาง (วิริติ ปานศิลา. 2542 : 70) ให้ความเห็นว่า เจตคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไร ย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึกและความเข้าใจ ที่มีความโน้มเอียง หรือความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางชอบไม่ชอบต่อบุคคล วัตถุ สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ความรู้สึกหรือทำที่นี้จะนำไปในทำนองที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ (สุชา จันทรเอม. 2522 : 80) โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบรวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง ต่อบุคคล สิ่งของหรือสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้องนอกจากนี้เจตคดียังมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ 1) มีทิศทาง (Direction) คือ ในองค์ประกอบทางการรู้คิดสามารถวัดได้ว่าบุคคลรู้ว่สิ่งนั้นดีหรือเลว เป็นความรู้สึกประเมินค่าสามารถวัดได้ว่าบุคคลรู้สึกชอบพอใจ หรือไม่พอใจสิ่งนั้น มีประโยชน์หรือไร้ประโยชน์ ส่วนองค์ประกอบทางการพร้อมกระทำสามารถวัดได้ว่าบุคคลพร้อมที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือ หรือพร้อมที่จะทำลาย ขัดขวางสิ่งนั้น และ 2) มีปริมาณ (Magnitude) คือ ความเข้มข้นหรือปริมาณ ความรุนแรงของเจตคติที่มีต่อสิ่งนั้น

ไปในทางบวกหรือทางลบ บุคคลอาจมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่ง อย่างรุนแรง แต่มีเจตคติต่ออีกสิ่ง

หนึ่งเพียงบางเบา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้น หรือความเกี่ยวข้องของสิ่งนั้นกับบุคคล (ดวงเดือน พันธมนาวิน. 2524 : 5-9)

10.2 การวัดปัจจัยด้านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหาร รัฐกิจแนวใหม่

การวัดเจตคติต่อการทำงานเป็นตัวแปรที่นิยมใช้ จึงมีผู้สร้างแบบสอบถามไว้ มาก โดยมีสร้างขึ้นเองตามองค์ประกอบของเจตคติ หรือปรับปรุงดัดแปลงจากแบบสอบถาม เจตคติต่อการทำงานของงานวิจัยในอาชีพหรือบริบทที่ใกล้เคียงกัน เช่น แบบวัดเจตคติต่อการทำงานของข้าราชการพลเรือนของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2529 : 226) ซึ่งสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงานราชการ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริการประชาชน การร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น กฎระเบียบ มีประ โยคคำถาม 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 3.81-7.17 นอกจากนี้ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 290) ได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อสภาพการทำงานใน 2 ด้าน ด้านแรก หมายถึง ความรู้และความรู้สึกพอใจของครูที่มีต่อการทำงานในหน้าที่ของครูผู้สอน ส่วนด้านที่สอง หมายถึงแนวโน้มของการกระทำ พฤติกรรมการสอนและอบรมนักเรียนรวม 2 ด้าน มีประ โยคคำถาม 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นใน ด้านแรกเท่ากับ .56 และด้านที่สองเท่ากับ .58 ตามลำดับ ซึ่งแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัญทวี ได้รับความนิยมในการนำมาปรับปรุงหรือนำมาใช้ ในกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ เช่น วิรติ ปานศิลา (2542 : 239) ได้นำมาปรับปรุงเพื่อใช้วัดเจตคติต่อการทำงานสาธารณสุขในกลุ่มบุคลากร สาธารณสุขระดับตำบลภาคเหนือของประเทศไทย ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 สุพรรณนา หนูรักษ์ (2542 : 125) ศึกษาในกลุ่มบุคลากรสายเงินและบัญชีในสถาบันอุดมศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .90 และ วิลาศลักษณ์ ชิววลดี และคณะ (2547 : 171) ได้นำแบบวัดดังกล่าวมาปรับเพื่อใช้วัดเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ของข้าราชการและ ครูดีเด่น และข้าราชการทั่วไป มีประ โยคคำถาม จำนวน 51 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ชาญญา ลีศรีครูพ่าย (2552) แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลลักษณะแบบวัด เป็นการวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่เทศกิจในด้านความคิด ด้านความรู้สึก และด้านความพร้อมที่จะกระทำ โดยผู้วิจัยได้ สร้างแบบวัดขึ้นเอง ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ได้นำไปทดลองใช้และนำมาตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้อง ภายใน ผลปรากฏว่า แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนว

ใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าความเชื่อมั่น .643 เมื่อนำแบบวัดฉบับนี้ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงในงานวิจัยและนำมาตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดอีกครั้งผลปรากฏว่าแบบวัด เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .914 งานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ ชัยญา ลีศัตร์พ่าย (2552 : 237) แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลลักษณะแบบวัด เป็นการวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่เทศกิจในด้านความคิด ด้านความรู้สึกลึก และด้านความพร้อมที่จะกระทำ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด”

10.3 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่

ชัยญา ลีศัตร์พ่าย (2552 : 237) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล การมีแบบอย่างในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน และได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคู่กัน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่างในการทำงานและได้รับอิทธิพลทางลบโดยอ้อมจากการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ผ่านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล และได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยผ่านความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรสาเหตุเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ได้ร้อยละ 50 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคู่กัน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่างในการทำงาน และได้รับอิทธิพลทางลบโดยตรงการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งตัวแปรทั้งหมดร่วมกันสามารถอธิบายเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ได้ร้อยละ 51

วิเชียร ธรรมาธร (2547 : 98) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านอุทิศตนของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 167 คน พบว่า ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่องานมาก เป็นผู้ที่มามีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านอุทิศตนสูงกว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่องานน้อย

นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า จิตลักษณะที่สำคัญต่อพฤติกรรม การทำงานของข้าราชการตำรวจ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเจตคติต่อการเป็นตำรวจ ทำนายความแปรปรวนได้ 36.4% ในกลุ่มรวมสัญญาบัตร และทำนายได้ 40% ในกลุ่มรวมชั้นประทวนผลในทำนองเดียวกันนี้ยังพบในพฤติกรรมที่พึงปรารถนาทางด้านการอนุรักษ์ เช่นพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ

ศุจดใจ บุญอารีย์ (2546 : 177) ศึกษาผลการฝึกการรู้คิด และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ที่มีต่อเจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และปีที่ 3 คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 281 คน พบว่า 1. กลุ่มที่ได้รับการฝึกการรู้คิด มีเหตุผลเชิงจริยธรรม (ทันทีหลังฝึก และ 6 เดือนหลังฝึก) แตกต่างอย่างชัดเจนกับกลุ่มที่ไม่ได้ถูกฝึก โดยผลดีของการฝึกต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมทันทีหลังฝึกพบผลชัดเจนในนักศึกษา 3 ประเภท คือ นักศึกษาชายที่การรู้คิดเดิมสูง นักศึกษาหญิงที่เหตุผลเชิงจริยธรรมเดิมต่ำ และนักศึกษาปีที่ 1 ที่เหตุผลเชิงจริยธรรมเดิมต่ำ ส่วนผลดีของการฝึกต่อเหตุผลเชิงจริยธรรม 6 เดือนหลังฝึก พบผลเฉพาะในนักศึกษา 2 ประเภท คือ นักศึกษาชายที่การรู้คิดเดิมสูงหรือไม่ได้ฝึกเหตุผลเชิงจริยธรรม และนักศึกษาปีที่ 1 ที่เหตุผลเชิงจริยธรรมเดิมต่ำ หรือการรู้คิดเดิมต่ำ และ 2. มีเจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรม (ทันทีหลังฝึก และ 6 เดือนหลังฝึก) แตกต่างอย่างชัดเจนจากกลุ่มที่ไม่ได้ถูกฝึก พบผลชัดเจนในนักศึกษานหญิง 2 กลุ่มที่ได้รับการฝึกเหตุผลเชิงจริยธรรม พบผลสำคัญ 2 ประการ คือ 1) มีผลดีต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมที่วัดผลทันที พบในนักศึกษาที่เหตุผลเชิงจริยธรรมเดิมสูงกว่ากลุ่มฝึกอื่น ๆ และมีผลดีต่อเหตุผล เชิงจริยธรรมที่วัดผล 6 เดือนหลังฝึก พบในนักศึกษาที่เหตุผลเชิงจริยธรรมเดิมสูง โดยเฉพาะที่ไม่ได้รับการฝึกการรู้คิดและมีสุขภาพจิตต่ำด้วย และ 2) มีผลดีต่อเจตคติต่อพฤติกรรม จริยธรรมที่วัดผลทันทีหลังฝึก พบในนักศึกษาที่เจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมเดิมต่ำส่วนผลดีของการฝึกต่อเจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรม 6 เดือนหลังฝึก พบในนักศึกษาที่เจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมเดิมต่ำ

โดยเฉพาะที่ไม่ได้รับการฝึกการรู้คิดแต่มีสุขภาพจิตสูง รวมถึงมีความเกี่ยวข้องและเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญในพฤติกรรมที่พึงปรารถนา อื่น ๆ เช่น พฤติกรรมการเลิกดื่ง

ตินดา สุวรรณดี (2543 : 201) ได้ศึกษาสาเหตุของการมีพฤติกรรมการลดปริมาณ การทิ้งขยะ ของนักเรียนในโครงการรุ่งอรุณ นักวิจัยพบว่า นักเรียนที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการใช้สิ่งของอย่างคุ้มค่ามาก เป็นผู้ที่มามีพฤติกรรมการลดปริมาณการทิ้งขยะมากกว่านักเรียนที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการใช้สิ่งของอย่างค้มน้อย และยังพบว่าเป็นตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สองของพฤติกรรมการลดปริมาณการทิ้งขยะ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540 : 423) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธกับการปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต ส่วนหนึ่งของงานวิจัยนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่ดีต่องานกับประสิทธิผลในการทำงานของครู ซึ่งวัดจากพฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมแก่นักเรียน พบว่าทัศนคติที่ดีต่องานเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียวในการทำนายประสิทธิผลในการทำงานของครู โดยทำนายในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 4.06 และทำนายได้สูงสุด ในกลุ่มครูหญิงร้อยละ 7.83

พ่องพรรณ แว่วพิเศษ (2534 : 182) ได้ศึกษานักศึกษาชายในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 4 แห่ง จำนวน 250 คนพบว่านักศึกษาที่มีพฤติกรรมทะเลาะวิวาทน้อย หรือไม่มีเลย มีเจตคติที่ดีต่อการไม่ทะเลาะวิวาท โดยเจตคติเป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมทะเลาะวิวาทของนักศึกษา และพฤติกรรมการเสพสารเสพติด

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวจึงคาดได้ว่าพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงจะมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูง และมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงกว่า พนักงานที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ต่ำ

11. ปัจจัยด้านความความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

11.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านความความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

ความเชื่ออำนาจในตน (Belief in Internal Locus of Control of Reinforcement) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสู่ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547 : 61) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานสูง มักจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานต่ำ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540 : 85) กล่าวว่าความเชื่ออำนาจในตนหมายถึง ความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลว่า ผลดีและผลเสียที่เกิดกับตนนั้น มีตนเองเป็นสาเหตุมากกว่าที่จะเป็นเพราะคนอื่น โชคเคราะห์ ความบังเอิญหรือพระเจ้าบันดาลให้เป็นไป คนที่เชื่อในตนมาก จึงเป็นผู้ที่มีความหวังในชีวิตและมีความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลดี และป้องกันผลเสียตามที่ตนต้องการ

สตรีกแลนด์ (Strickland, 1977 ; อ้างถึงใน แสง ทวีคุณ, 2538 : 34) ได้รวบรวมพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่แสดงให้เห็นว่าความเชื่ออำนาจในตน เป็นจิตลักษณะที่ส่งเสริมให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่ปรารถนา เช่นพวกที่เชื่ออำนาจในตนจะสูบบุหรี่น้อยกว่า เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสูบบุหรี่ได้มากกว่า เชื่อมั่นในตนเอง อดทนต่อการทำงานหนัก และทำงานที่ยากได้มากกว่า รอคอยได้ดีกว่า เข้ากับคนอื่น ได้ดีกว่า รู้จักแสวงหาความรู้ เพื่อการปฏิบัติตนให้ดีขึ้นกว่าพวกที่เชื่ออำนาจภายนอกตน นอกจากนี้พวกที่เชื่ออำนาจในตน เมื่อประสบกับความล้มเหลวจะเชื่อว่าเป็นเพราะตนได้ใช้ความพยายามในการทำงานน้อยไป และมีแนวโน้มจะใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ

สรุปแล้วความเชื่ออำนาจในตนเป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผล และเป็นแรงผลักดันให้บุคคลรู้จักแสวงหาความรู้เพื่อการปฏิบัติตนให้ดีขึ้น เข้ากับคนอื่น และความสามารถในการอดทนรอคอยได้

11.2 การวัดปัจจัยด้านความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 290) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 405 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรายงานความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของตนเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ตนปรารถนาในการทำงานว่าผลเหล่านั้นเกิดขึ้นจากความรู้ความสามารถของตนเองหรือเกิดขึ้นจากปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือความสามารถของตนเอง มากน้อยเพียงใด มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 ต่อมาชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547 : 63) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน โดยใช้แนวทางจากแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 290) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ทั่วไป (ต่างประเทศ) ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จาก

การทอ้งเที่ยวแห่งประเทศไทยจำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเป็นการถามถึงความรู้สึกนึกคิดของตนเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ตนปรารถนาในการทำงานมักคุเทศก์ว่าผลเหล่านั้นเกิดจากความรู้อำนาจของตนเอง หรือเกิดจากปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากความสามารถของตนเองมากน้อยเพียงใด มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81

สุพรรณา หนูรักษ์ (2542 : 169) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน โดยพัฒนาจากแบบวัดของ สักคีชัย นิรัญทวิ (2532 : 290) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 210 คน แบบวัดเป็นการถามเกี่ยวกับความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตน ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลเสียนั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากคนอื่น หรือความบังเอิญ มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัด ของ จินตนา บิลมาศ (2529 : 226) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความเชื่อว่าคุณสามารถทำให้เกิดผลดี หรือผลเสียแก่ตนเอง และผู้อื่นได้ตามที่ตนปรารถนาและมุ่งหวัง เช่น เชื่อว่า ความสำเร็จ ความล้มเหลว การได้สิ่งที่ปรารถนาหรือสูญเสียประโยชน์เกิดจากการกระทำของตนเอง มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88 และอภิรดี ไสภางค์ (2547 : 232) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัด ของ จินตนา บิลมาศ (2529 : 226) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความเชื่อว่าคุณดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เป็นเพราะการกระทำของตน มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .79 นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 183) สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน มีเนื้อหาเกี่ยวกับความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตน ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลเสียนั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากคนอื่น ประกอบด้วยประโยคคำถามจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 5 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15 – 75

คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ.86 เมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28 - .60 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84

ผู้วิจัยนำแบบวัดของสุพรรณนา หนูรักษ์ (2542 : 169)) มาใช้ แบบวัดมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานสูง

11.3 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านความความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546 : 244) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมประหยัคทรัพย์ากรของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน ร่วมกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิตสามารถทำนายพฤติกรรมประหยัคเวลาได้ 38% ทำนายพฤติกรรมประหยัคพลังงานและวัสดุสำนักงานได้ 31% และทำนายพฤติกรรมประหยัคในการใช้จ่ายได้ 33%

นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า ข้าราชการตำรวจกลุ่มที่ทำงานมีประสิทธิภาพสูง และกลุ่มที่ทำงานมีประสิทธิภาพน้อยกว่า มีความเชื่ออำนาจในตนไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญในพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มข้าราชการตำรวจในชั้นประทวน ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ อีก 8 ตัวแปร คือสุขภาพจิตในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่างที่ดี การสนับสนุนทางสังคม ความใกล้ชิดทางศาสนา และทัศนคติต่ออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ

ศุภชัย สุพรรณทอง (2544 : 245) ได้ศึกษา ปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ พบว่า นักศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการเมืองสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมในการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมสูง ทั้ง 2 ด้าน โดยพบผลในกลุ่มรวม สำหรับพฤติกรรมกรทำงานนั้น การวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาพฤติกรรมและประสิทธิผลในการทำงานของคนในอาชีพต่าง ๆ เช่น ข้าราชการ ครู อาจารย์ นักธุรกิจ ทั้งที่เป็นหัวหน้าและลูกน้องในหน่วยงาน ได้พบอย่างสอดคล้องและต่อเนื่องกันว่า

พรรณราย พิทักษ์เจริญ (2543 : 254) ได้ศึกษาจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกายและจิตของข้าราชการสูงอายุ พบว่า ความเชื่ออำนาจใน

คนต่อสุขภาพพร้อมกับความรู้และทัศนคติ ทำให้สามารถทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรม การปรับตัวด้านการกินของข้าราชการสูงอายุได้มากขึ้นอย่างชัดเจน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540 : 133) ได้ศึกษาความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย การปลูกฝังและอบรม คุณภาพ พบว่า ถ้าบุคคลมีความเชื่อในการที่ตนเองจะควบคุมเหตุการณ์ได้มากกว่าจะเชื่อว่าเกิด โดยความบังเอิญ จะเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลในงานสูง ดังที่พบอย่างชัดเจนในกรุงเทพมหานครกว่า 400 คน

บึงอร โสพล (2536 : 82) ได้ศึกษา การศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกัน พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน ร่วมกับเหตุผลเชิงจริยธรรม ทัศนคติที่ดีต่องานและประสิทธิภาพการทำงาน สามารถทำนายประสิทธิผลในงานของหัวหน้าธนาคารไทยได้ 59 %

จึงคาดได้ว่า พนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูง และมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงกว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

บริบทเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งได้บัญญัติให้สภาตำบลที่มีรายได้เฉลี่ย 3 ปีซ้อนหลังไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ให้ยกเลิกรัฐฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลต่อมาเดือนธันวาคม พ.ศ. 2546 นี้เอง โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็นสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของราษฎรในเขตหมู่บ้าน ๆ ละ 2 คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนทั้งตำบล (มาตรา 58) และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งจากรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมิใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เกิน 2 คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการหนึ่งคนซึ่งมิได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ (มาตรา 58/3)

1. ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

อบต. (องค์การบริหารส่วนตำบล) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538

2. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

จากกฎหมายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นรัฐบาลได้ทำการออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ฉบับที่ 3 แก้ไขเพิ่มเติม ปี พ.ศ. 2542 โดยให้สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (ม.43) ประกอบด้วย

2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (ม.45) มีสมาชิกสภา อบต.หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีที่ อบต.มี 2 หมู่บ้าน มีสมาชิกหมู่บ้านละ 3 คน ถ้ามี 1 หมู่บ้าน มีสมาชิกได้ 6 คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง มีประธาน อบต. 1 คน รองประธานสภา อบต. 1 คน ซึ่งสภาเลือกจากสมาชิก โดยให้นายอำเภอแต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี และมีเลขานุการสภา อบต. 1 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิก

2.2 ประธานกรรมการบริหาร 1 คน กรรมการบริหาร 2 คน ซึ่งสภาเลือกจากสมาชิก เสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี ปลัด อบต.เป็นเลขานุการวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี

2.3 พนักงานส่วนตำบล (ม.72) คือบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 โดยปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกรอบอัตราค่าจ้าง คือ อบต. ชั้น 1 จำนวน 21 ตำแหน่ง อบต.ชั้น 2 จำนวน 12 ตำแหน่ง อบต.ชั้น 3 จำนวน 6 ตำแหน่ง อบต.ชั้น 4 จำนวน 4 ตำแหน่ง อบต.ชั้น 5 จำนวน 3 ตำแหน่ง และ อบต. แต่ละชั้นจะต้องมีปลัด อบต. 1 ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนโยธา 1 ตำแหน่ง และหัวหน้าส่วนการคลัง 1 ตำแหน่ง

โครงสร้าง อบต.ตาม พรบ. สภาตำบลและ อบต. (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เป็นโครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงจาก พรบ.สภาตำบล และ อบต. พ.ศ. 2537 คือ เดิมคณะกรรมการบริหาร อบต. มี 7 คน เปลี่ยนแปลงเหลือเพียง 4 คน และประธานกรรมการบริหารไม่ใช่นายอำเภอ ในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 มาตรา 39 เป็นบทเฉพาะ

กาล 3 มาตรา ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ประเภท ก ฉบับกฤษฎีกา ตอนที่ 55 ก วันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2546 เป็นฉบับที่ 4 แก้ไขเพิ่มเติม ปี พ.ศ. 2546 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2546 เป็นต้นไป มีประเด็นสำคัญโดยสรุปดังนี้

1. เปลี่ยนชื่อ “คณะกรรมการบริหารส่วนตำบล” เป็น “คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล”
2. เปลี่ยนชื่อ “ประธานกรรมการบริหาร” เป็น “นายกองค์การบริหารส่วนตำบล”
3. เปลี่ยนชื่อ “กรรมการบริหาร” เป็น “รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล”
4. เปลี่ยนชื่อ “ข้อบังคับตำบล” เป็น “ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล”
5. ยกเลิกบทบัญญัติ ที่ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหาร และไม่มีบทบัญญัติใดกำหนดที่มาของเลขานุการคณะผู้บริหารไว้
6. แก้ไขเพิ่มเติมคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาตำบล มาตรา 9 (1) เป็น “มีสัญชาติไทยโดยกำเนิด และมีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบห้าปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง” ซึ่งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรา 47 ทวิ (1) ด้วย
7. แก้ไขเพิ่มเติมลักษณะข้อต้องห้ามของผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลอีก 2 ข้อ คือ
 - 7.1 ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างต้องห้ามหรือตัดสิทธิมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเสียสิทธิตามที่กฎหมายบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
 - 7.2 ไม่เคยเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งราษฎรลงคะแนนเสียงให้พ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วย การลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นและยังไม่พ้นกำหนดห้าปีนับตั้งแต่วันที่พ้นจากตำแหน่งครั้งสุดท้ายจนถึงวันเลือกตั้ง
8. แก้ไขเพิ่มเติม ให้ประธานสภาและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
9. แก้ไขเพิ่มเติม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง

มีอำนาจเปรียบเทียบคดีละเมิด ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลได้ เมื่อได้เสียค่าปรับแล้ว ตามที่ได้ปรับเทียบภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่มีการเปรียบเทียบให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

10. แก้ไขเพิ่มเติม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อใช้บังคับในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้กำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน หนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

11. แก้ไขเพิ่มเติมให้นายอำเภอพิจารณาอนุมัติข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมขององค์การบริหารส่วนตำบลให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว ถ้านายอำเภอไม่อนุมัติต้องแจ้งเหตุผลและส่งคืนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาทบทวนร่างข้อบัญญัตินั้นใหม่ หากพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว นายอำเภอพิจารณาไม่แล้วเสร็จให้ถือว่านายอำเภออนุมัติร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว

12. แก้ไขเพิ่มเติม ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีมติยืนยันและนายอำเภอได้ส่งให้พิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบด้วยกับร่างข้อบัญญัตินั้นให้ส่งไปยังนายอำเภอเพื่อลงชื่ออนุมัติ ถ้าไม่เห็นชอบด้วยให้ร่างข้อบัญญัตินั้นเป็นอันตกไป หากพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้วยังพิจารณาไม่เสร็จให้ถือว่าผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบด้วยกับร่างข้อบัญญัตินั้น

13. ให้ประธานสภาและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้บังคับอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

14. ให้ประธานกรรมการบริหารและกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้บังคับอยู่ในตำแหน่งต่อไป และให้ถือว่าประธานกรรมการบริหารเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและกรรมการบริหารเป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3. กรอบอัตรากำลังและการแบ่งชั้นของ อบต.

การกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นอยู่กับ การแบ่งชั้นของ อบต. ซึ่งมีทั้งหมดห้าชั้น ตั้งแต่ชั้นหนึ่งถึงห้า เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งมีศักยภาพแตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องของรายได้จากการจัดเก็บและโอนมาจากผู้จัดเก็บอื่นหรือหน่วยงานรัฐในพื้นที่ โดยไม่รวมเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้เท่า ๆ กันทุก อบต. ไม่ว่าจะเป็น อบต.ชั้นใด ฉะนั้น อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลต้องมีความเหมาะสมกับรายได้และปริมาณของ อบต. ต่าง ๆ จึงดำเนินการจัดแบ่งชั้นอบต. ออกเป็น 5 ชั้น

ในปัจจุบัน ได้แบ่ง อบต.เป็น อบต.ววขนาดใหญ่ คือ อบต.ชั้น 1 อบต.ขนาดกลาง ได้แก่ อบต.ชั้น 2 และ 3 สำหรับ อบต.ขนาดเล็ก ได้แก่ อบต.ชั้น 4 และ 5 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงการแบ่งชั้นและกรอบอัตรากำลังของอบต.

ชั้นของ อบต. (พรบ. ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542)	ขนาดของ อบต. (พรบ. ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546)	เกณฑ์รายได้	กรอบอัตรากำลัง
1	ใหญ่	20 ล้านบาทขึ้นไป	21
2	กลาง	12 -20 ล้านบาท	12
3	กลาง	6 -12 ล้านบาท	6
4	เล็ก	3 -6 ล้านบาท	4
5	เล็ก	ไม่เกิน 3 ล้านบาท	3

ที่มา : ดัดแปลงจาก ลือชา วรรัตน์ และคณะ (2540)

4. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่ หรือสร้างอยู่เย็นเป็นสุขให้ผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นให้ดีขึ้นกว่าเดิมตามแนวคิด การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพราะเป็นองค์กรตามระบบประชาธิปไตยฝ่ายตัวแทนที่ใกล้ชิดประชาชน มากที่สุด มีความเข้าใจสภาพปัญหาและวิถีของชุมชนเป็นอย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ให้ประชาชนเข้าถึงบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยมีระบบบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นความหวังในการสร้างสุขภาวะ ที่มีความสมบูรณ์ของร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมองสุขภาพเป็นลักษณะองค์รวม (Holistic) โดยใช้ทรัพยากรและองค์ความรู้ของท้องถิ่นในการพัฒนาระบบการจัดการด้านสุขภาพให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสังคมท้องถิ่นนั้น

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของท้องถิ่นให้ดีขึ้นเป็นภาระหน้าที่ของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนในชนบทมากที่สุด ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมาย ภารกิจสำคัญในการสร้างสุขภาวะของชุมชนท้องถิ่น คือ การจัดการบริการสาธารณะและการจัดการด้านสุขภาพ ดังนี้

4.1 การจัดการบริการสาธารณะ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรในระดับท้องถิ่นตามระบบประชาธิปไตยที่ประชาชนใช้อำนาจผ่านตัวแทน (Representative Democracy) มีหน้าที่ดูแลกิจการของท้องถิ่นเพื่อประชาชนในท้องถิ่นจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรมภายใต้หลักการกระจายอำนาจ ตาม พรบ. การกระจายอำนาจฯ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดภารกิจจัดการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ 6 ด้าน คือ

4.1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

- 1) การคมนาคมและการขนส่ง (ทางบก,ทางน้ำ)
- 2) สาธารณูปโภค (แหล่งน้ำ, ระบบประปาชนบท)
- 3) สาธารณูปโภค (การจัดให้มีตลาด การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง)
- 4) การผังเมือง
- 5) การควบคุมอาคาร

4.1.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ได้แก่

- 1) การส่งเสริมอาชีพ
- 2) งานสวัสดิการสังคม (การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก

สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส)

- 3) นันทนาการ (การส่งเสริมการกีฬา , การจัดให้มีสถานพักผ่อนหย่อนใจ)
- 4) การศึกษา (การจัดการศึกษาในระบบ , นอกกระบบ)
- 5) การสาธารณสุข (การสาธารณสุขและการรักษาพยาบาล การป้องกัน

และควบคุมโรคติดต่อ)

6) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและที่อยู่อาศัย

4.1.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน / สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่

1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของ

ประชาชน

2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

3) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้ชีวิตและ

ทรัพย์สิน

4.1.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการ

ท่องเที่ยว ได้แก่

1) การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

2) การพัฒนาเทคโนโลยี

3) การส่งเสริมการลงทุน

4) การพัฒนาอุตสาหกรรม

5) การท่องเที่ยว

4.1.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม ได้แก่

1) การคุ้มครอง บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

2) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

3) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

4.1.6 ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่

1) การจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ

2) การจัดการดูแลพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ

ภารกิจเหล่านี้ต้องมีความเชื่อมโยงกันทุกด้านเป็นลักษณะองค์รวม

(Holistic) เนื่องจากผลกระทบของภารกิจแต่ละด้านพัวพันกันเหมือนห่วงโซ่ขนาดใหญ่ที่คล้องต่อกัน เพื่อขับเคลื่อนท้องถิ่นให้มีความน่าอยู่อย่างยั่งยืน

4.2 การจัดการด้านสุขภาพ

การจัดการด้านสุขภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 16 –

19 พรบ. การกระจายอำนาจฯ พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับ

เทศบาล เมืองพัทยาและอบต. มีบทบาทหน้าที่ที่คล้ายคลึงกันมาก ในขณะที่ อบจ. มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ประสานงานด้านการกำจัดของเสียและสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานครมีบทบาทการจัดบริการสุขภาพแบบบูรณาการของตนเองเนื่องจากมีศักยภาพสูงสามารถดูแลปกครองตนเองได้

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการด้านสุขภาพ ดังนี้

1. รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
2. การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
3. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว อื่น ๆ และการรักษา

พยาบาล

4. การอนามัยใน โรงมหรสพและสาธารณสุขสถาน

นอกจากนี้ แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้ภารกิจที่ถ่ายโอนของกระทรวงสาธารณสุข (กาจัดการด้านสุขภาพ) เป็นภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำในพื้นที่ ซึ่งสรุปรายละเอียดของภารกิจด้านสุขภาพของ อบต.พอสังเขปดังนี้ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 สรุปรายละเอียดภารกิจด้านสุขภาพของ อบต.

ประเภท	ภารกิจ	รายละเอียดภารกิจ	อำนาจหน้าที่ของ อบต.
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	สาธารณสุข	1.การจัดหาดูแลแหล่งน้ำ และการจัดหาน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภค บริโภค	1.การจัดหาน้ำสะอาดไว้เป็นน้ำดื่ม น้ำใช้ (เช่น การขุดเจาะบาดาล การประปาท้องถิ่น ถึงเก็บน้ำและอื่นๆ) ตลอดจนการดูแลรักษาให้มีน้ำสะอาดไว้ใช้ อย่างเพียงพออยู่เสมอ
	สาธารณสุขอุปการ	1.การจัดให้มีการดูแลรักษา และการควบคุมความเป็นระเบียบเรียบร้อย	1.การอนุญาต การจัดให้มีตลาดสด การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของตลาด

องค์การบริหารส่วนตำบล จากการศึกษาทบทวนหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้ากองช่างออกได้ ดังต่อไปนี้

บริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง โดยควบคุมและรับผิดชอบหน่วยงานหลายหน่วย และปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควรหรือปฏิบัติงานบริหารงานนอกแบบและก่อสร้างในลักษณะผู้ชำนาญการหรือผู้มีความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และปฏิบัติหน้าที่อื่น

5.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ควบคุมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมการออกแบบและก่อสร้างงานโยธา การวางโครงการ สำรวจวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการออกแบบวางผังหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และออกแบบงานด้านวิศวกรรมต่างๆ ตลอดจนควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษาและติดตามผลวิจยงานทางสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม ควบคุมการเขียนแบบ รายการก่อสร้าง การประมาณราคา จัดพิมพ์แบบรูปรายการต่างๆ ดำเนินการประกวดราคา ทำสัญญาจ้าง ควบคุมงานก่อสร้าง และตรวจรับงานงวดเพื่อเบิกจ่ายเงิน พิจารณาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในด้านงานออกแบบและก่อสร้าง ให้บริการตรวจสอบรูปแบบและรายการ เป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้างของเทศบาลเพื่อให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน สอดคล้องเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ตรวจสอบก่อสร้างต่าง ๆ ของเอกชนที่ขอรับอนุญาตปลูกสร้าง ตรวจสอบแบบก่อสร้างด้านช่างโยธาและอาคาร ควบคุมตรวจสอบงานโยธา เช่น สะพาน ถนน ท่อระบายน้ำ ทางเท้า คู คลอง อาคารและสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ งานสวนสาธารณะ สำรวจข้อมูลการจราจรสำรวจและทดลองวัสดุ ควบคุม ตรวจสอบ ซ่อมแซม ไฟฟ้าสาธารณะ ควบคุมการใช้การบำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ของหน่วยงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาการงานรวบรวมข้อมูลและสถิติ งานสัญญาการจัดทำงบประมาณ งานด้านธุรการ งานจัดตกแต่งสถานที่ในงานพิธีของท้องถิ่น งานราชพิธี งานรัฐพิธี เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุ เป็นกรรมการควบคุมการก่อสร้างเป็น ก.ก.ท. ของเทศบาล เป็นนายตรวจป้องกันอัคคีภัย เป็นนายตรวจเวรยามสำนักงาน ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนงานที่สังกัดและในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากนี้จะปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นแล้วยังทำหน้าที่กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน วางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบและปฏิบัติ

หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน ทำหน้าที่ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน
ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

5.2 โครงสร้างการแบ่งงานของกองช่าง

กองช่าง มีการแบ่งงานควบคุมดูแลงานทั้งหมด 3 ฝ่าย ได้แก่

5.2.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบการ
ปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง

1) งานวิศวกรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 1.1) ออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม
- 1.2) งานวางโครงสร้างและงานก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม
- 1.3) งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้าน

วิศวกรรม

1.4) งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างอาคาร

ทางวิศวกรรม

1.5) งานออกแบบรายการรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม

1.6) งานศึกษา วิจัยทางด้านวิศวกรรม

1.7) งานประมาณราคาก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม

1.8) งานควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม

1.9) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) งานสถาปัตยกรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานออกแบบ เขียนแบบ

ทางด้านสถาปัตยกรรมแลมณฑลศิลป์

2.1) งานวางโครงการจัดทำผัง และควบคุมการก่อสร้าง
สถาปัตยกรรม มณฑลศิลป์ งานให้คำปรึกษาแนะนำด้านสถาปัตยกรรม มณฑลศิลป์

2.2) งานตรวจสอบแบบแปลนขออนุญาตปลูกสร้างทางด้าน
สถาปัตยกรรมตามกฎหมาย

2.3) งานควบคุมการก่อสร้างทางสถาปัตยกรรม

2.4) งานออกรายการทางสถาปัตยกรรม

2.5) งานสำรวจข้อมูลเพื่อออกแบบสถาปัตยกรรม

2.6) งานวิเคราะห์ วิจัยทางสถาปัตยกรรม มณฑลศิลป์

มัลแทนศิลป์

ศิลปกรรมต่าง ๆ

- 2.7) งานประมาณราคาก่อสร้างทางด้านสถาปัตยกรรม
- 2.8) งานให้บริการด้านสถาปัตยกรรม มัลแทนศิลป์และงาน
- 2.9) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- 3) งานผังเมือง มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - 3.1) งานจัดทำผังเมืองรวม
 - 3.2) งานจัดทำผังเมืองเฉพาะ
 - 3.3) งานพัฒนาและปรับปรุงชุมชนแออัด
 - 3.4) งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะ

ประโยชน์

- 3.5) งานสำรวจรวบรวมข้อมูลทางด้านผังเมือง
- 3.6) งานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางบก ทางน้ำ
- 3.7) งานตรวจสอบโครงการพัฒนาผังเมือง
- 3.8) งานให้คำปรึกษาด้านผังเมือง
- 3.9) งานให้คำปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อม
- 3.10) งานควบคุมให้ปฏิบัติตามผังเมืองรวม
- 3.11) งานวิเคราะห์วิจัยด้านผังเมือง
- 3.12) งานวิเคราะห์วิจัยด้านสิ่งแวดล้อม
- 3.13) งานเวนคืนและจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน
- 3.14) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

5.2.2 ฝ่ายการโยธา มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่
ของงานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

- 1) งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - 1.1) งานด้านก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และ
 - 1.2) งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง
 - 1.3) งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน
 - 1.4) งานควบคุมดูแลดูแลอาคารสถานที่

สิ่งติดตั้งอื่น ๆ ฯลฯ

- 1.5) งานปรับปรุงแก้ไขและป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ
- 1.6) งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง
- 1.7) งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา
- 1.8) งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา
- 1.9) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2) งานสวนสาธารณะ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 2.1) งานจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ สวน

สัตว์ สวนหย่อม

- 2.2) งานควบคุมดูแล บำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

- 2.3) งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ พันธุ์ไม้ต่าง ๆ

- 2.4) งานจัดทำ คู่มือรักษาเรือนเพาะชำและขยายพันธุ์ไม้ต่าง ๆ

- 2.5) งานให้คำปรึกษาแนะนำเผยแพร่ทางด้านภูมิสถาปัตยกรรม

- 2.6) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3) งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 3.1) งานด้านการก่อสร้างซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ทางเท้า และสิ่ง

ติดตั้งอื่น ๆ

- 3.2) งานควบคุมดูแลการจัดอาคารสถานที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
 RAJABHAT SUKRATRAH UNIVERSITY

- 3.3) งานจัดสถานที่ที่เกี่ยวกับงานประเพณีต่าง ๆ งานประมาณ

ราคาการบำรุงรักษาด้านสาธารณูปการอื่น ๆ

- 3.4) งานควบคุมพัสดุงานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

- 3.5) งานด้านการก่อสร้างซ่อมบำรุงรักษาเกี่ยวกับการติดตั้งไฟฟ้า

และไฟฟ้าแสงสว่าง

- 3.6) งานออกแบบ เขียนแบบ เกี่ยวกับงานไฟฟ้า

- 3.7) งานควบคุมดูแลเกี่ยวกับงานไฟฟ้า

- 3.8) งานจัดสถานที่ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานไฟฟ้า

- 3.9) งานประมาณราคาเกี่ยวกับงานไฟฟ้า

- 3.10) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4) งานศูนย์เครื่องจักรกล มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 4.1) งานควบคุมการใช้ยานพาหนะและเครื่องจักรกล

- 4.2) งานตรวจสอบซ่อมบำรุงรักษายานพาหนะและเครื่องจักรกล
- 4.3) งานควบคุมพัสดุและอุปกรณ์และเครื่องจักรกล
- 4.4) งานตรวจสอบซ่อมบำรุงรักษาครุภัณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 4.5) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

5.2.3 ฝ่ายช่างสุขาภิบาล มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานธุรการ

1) งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 1.1) งานกำจัดมูลฝอยและควบคุมสถานที่กำจัดมูลฝอย
- 1.2) งานกำจัดสิ่งปฏิกูลตามหลักวิชาการสุขาภิบาล
- 1.3) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2) งานควบคุมและตรวจสอบการบำบัดน้ำเสีย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

2.1) งานรับน้ำเสียอาคาร สถานที่ประกอบการต่าง ๆ ในเขตควบคุมการบำบัดน้ำเสีย เข้าร่วมบำบัดน้ำเสีย

2.2) งานตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสียของอาคาร สถานที่ประกอบการ มิให้ปล่อยน้ำเสียทำลายสภาพแวดล้อมของธรรมชาติ เช่น ทะเล คูคลอง ที่สาธารณะ รวมทั้งการปล่อยน้ำทิ้งลงสาธารณะโดยไม่ได้รับอนุญาต

2.3) งานรับเรื่องราวคำร้องขออนุญาตต่อท่อเชื่อมน้ำเสีย หรือน้ำทิ้ง การตรวจสอบเอกสารรวมทั้งการสำรวจทำผังแนวท่อและประมาณการจำนวนผู้ขออนุญาต

2.4) งานประเมินอัตราค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาตขอต่อท่อเชื่อม น้ำเสีย - น้ำทิ้งรวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่ผู้ขออนุญาตต่อท่อเชื่อม

2.5) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3) งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

3.1) งานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การคุ้มครองดูแลและ

บำรุงรักษาป่า

3.2) งานการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

3.3) งานการดูแลรักษาที่สาธารณะ

3.4) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

4) งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 4.1) งานสารบรรณ
- 4.2) งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ
- 4.3) งานประสานงานเกี่ยวกับการประชุมสภาเทศบาล คณะเทศมนตรีและพนักงานเทศบาล
- 4.4) งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ
- 4.5) งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- 4.6) งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือเหรียญกษาปณ์ และผู้ทำคุณประโยชน์
- 4.7) งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล
- 4.8) งานรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียน
- 4.9) งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน ลูกจ้างและการให้บำเหน็จความชอบเป็นพิเศษ
- 4.10) งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ
- 4.11) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นว่ากองช่าง เป็นหน่วยงานสำคัญในองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามกิจการสาธารณะที่องค์กรบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่จัดทำและดูแลตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 66 กำหนดไว้นั่นเอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรม การทำงานภายใต้การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ (New Public Management) เป็นแนวคิดที่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า และอาศัยกฎระเบียบ เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง สุจริต และเป็นธรรม โดยหันมาเน้นวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต และผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของเงิน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยนำเอาเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้หลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ เรียกว่า “ทศธรรม” (10 Principles of Good Governance) มีหลักเกณฑ์ในการศึกษาและวัดการ

ปฏิบัติงานจัดเป็น Good Governance Balance Score Card ที่ประกอบไปด้วยหลัก “ทศธรรม” หรือหลักการสำคัญ 10 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการสำนึกแห่งความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักการบริหารจัดการ และ หลักการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนั้น ตัวแปรบางประการที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องเกิดจากแนวคิดในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมที่พบว่าพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ที่กล่าวถึงสาเหตุสำคัญในการเกิดพฤติกรรมการของมนุษย์ไว้ 4 กลุ่มสาเหตุ ได้แก่ ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม (เช่น การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ช่วยในการทำงาน และการรับรู้ทัศนคติทางสังคม) จิตลักษณะเดิม (เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ความควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตแบบพุทธ) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิม (เช่น การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) และจิตลักษณะตามสถานการณ์ (เช่น ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม) และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ที่สรุปว่าการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมคนดี และคนเก่ง ซึ่งหมายถึง การไม่เบียดเบียนตนเอง การไม่เบียดเบียนผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ และอาสาพัฒนาสังคม และเปรียบเทียบพฤติกรรม ได้กับดอกและผลของต้นไม้ นั้น เกิดจากสาเหตุสำคัญทางจิตใจ 2 ส่วน คือ จิตลักษณะส่วนที่เป็นรากของต้นไม้ 3 ประการ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่มีสติปัญญาดี สุขภาพจิตดี และประสบการณ์ทางสังคมสูง และส่วนที่เป็นลำต้นของต้นไม้ คือจิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ คุณธรรมและค่านิยม นั้น การสร้างพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยม และ สร้างพฤติกรรมตามแบบทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม จะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ได้ จึงประมวลแนวคิดได้ว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่คาดว่ามีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงาน กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลคือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ ปัจจัยด้านเจตคติต่อ

พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ และปัจจัยด้านความเชื่อ
อำนาจในตนด้านการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

1. กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1

เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการ
บริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิด
พฤติกรรม การทำงานภายใต้การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ที่ประกอบไปด้วยหลัก “ทศธรรม”
(ถวิลวดี บุรีกุล, 2549 : 10) หรือหลักการสำคัญ 10 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลัก
คุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการสำนึกแห่งความรับผิดชอบ หลัก
ความคุ้มค่า หลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักการ
บริหารจัดการ และหลักการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นตัวแปรตาม

สำหรับตัวแปรต้นที่จะแสดงตัวแปรบางประการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
ภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล
เกิดจากแนวคิดในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมที่พบว่าพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยม
(Interactionism Model) และทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ จะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่พึง
ประสงค์ สรุปเป็น 3 กลุ่มใหญ่ รวมทั้งหมด 10 ปัจจัย คือ โดยการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรม
ตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม นำมาเป็นกรอบกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุใน 2 กลุ่มคือกลุ่ม
สถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ในส่วนทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ
นำมาเป็นกรอบกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มจิตลักษณะเดิม ดังมีตัวแปรปัจจัยดังนี้

1. กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันหรือสิ่งแวดล้อม
ทางสังคมที่บุคคลกำลังประสบอยู่ เป็นสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ได้แก่ การ
สนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และ
สถานการณ์ช่วยในการทำงาน

2. กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือเรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน
หมายถึง การศึกษาลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน มี
ความไวต่อ การแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ ทศคติที่ดี
ต่อพฤติกรรม การทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ และความเชื่ออำนาจในตน
ด้านการทำงาน

3. กลุ่มจิตลักษณะเดิม หมายถึง ลักษณะจิตใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ เป็นลักษณะที่สะสมมาในตัวบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน มีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม วิถีชีวิตแบบพุทธ และ ค่านิยมทางวัตถุ

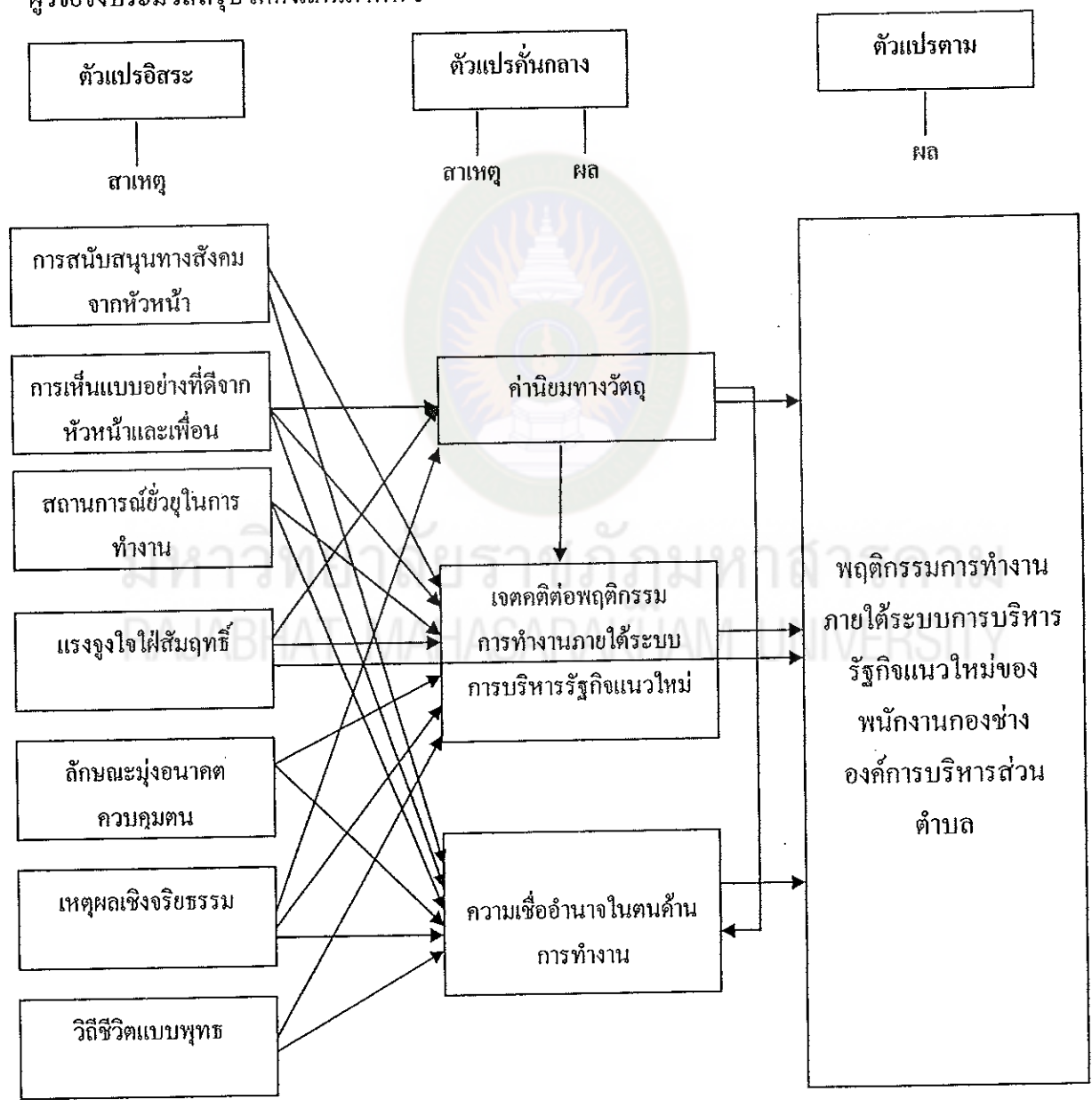
จากการประมวลแนวคิดการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานจึงสรุปได้ว่า จิตลักษณะกับสถานการณ์ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) โดยมีตัวแปรทางจิตลักษณะเดิม กับตัวแปรทางสถานการณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามตัวหนึ่ง เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม (สถานการณ์) กับเหตุผลเชิงจริยธรรม(จิตลักษณะเดิม) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และสาเหตุทางจิตลักษณะตามสถานการณ์หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน(Organism Interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งจิตลักษณะเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่น ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่ง เป็นต้น ผู้วิจัยจึงประมวลสรุปได้ว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นผลมาจากจิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ทางสังคม จึงนำไปสู่ การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล และสถานะของพารามิเตอร์แต่ละตัวในรูปแบบของคำสั่งรูปแบบพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลชั้นพื้นฐานตามภาวะสันนิษฐานไว้ว่า

1. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่าง ที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ ปัจจัยด้านเหตุผล เชิงจริยธรรม ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ผ่านตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่

2. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่าง ที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะ มุ่งอนาคตและการควบคุมตน ปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ผ่านตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

3. ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดี ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ผ่านตัวแปรค่านิยมทางวัตถุ

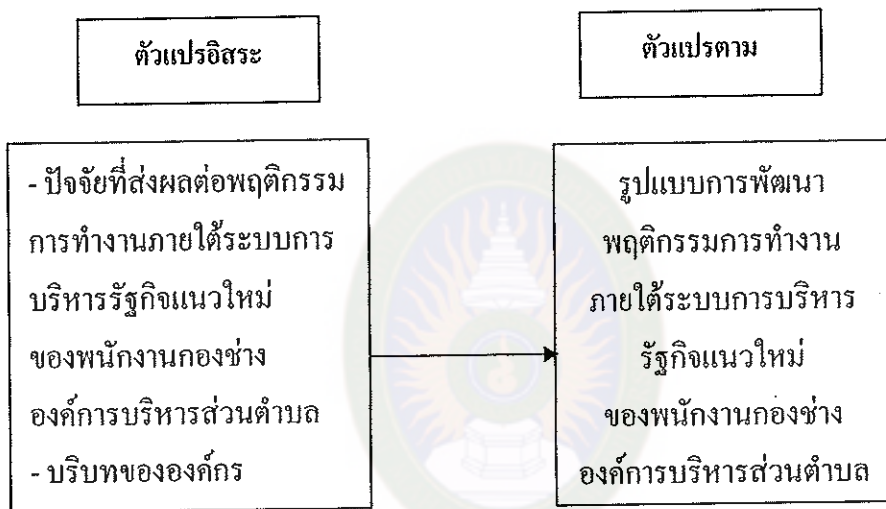
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยค่านิยมทางวัตถุ ปัจจัยเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ และปัจจัยความเชื่ออำนาจในตน ด้าน การทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ โดยตรง ผู้วิจัยจึงประมวลสรุปได้ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 1

2. กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2

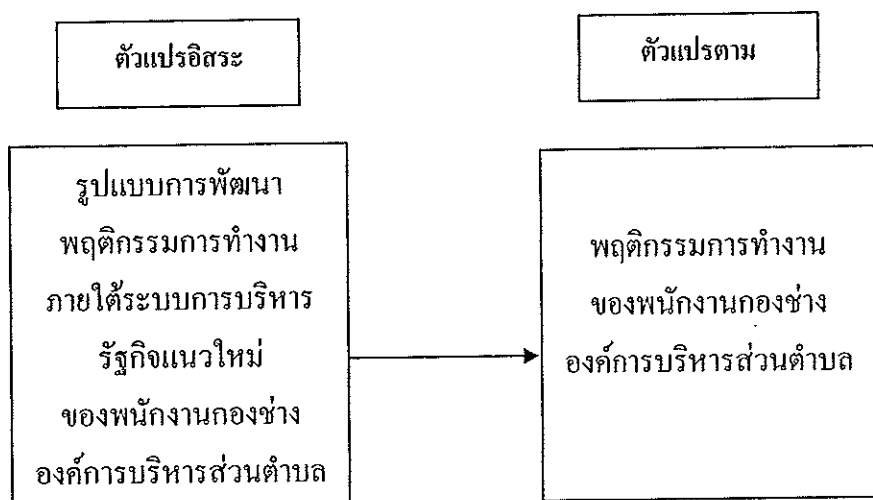
ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดไว้ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 2

3. กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 3

ระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น กับกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม รวมจำนวน 20 คน และวิเคราะห์ผลการทดลองเพื่อยืนยันประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรม กรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดไว้ดังภาพแผนที่ 3



แผนภาพที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 3



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY