

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจ แนวใหม่ของพนักงานกองช่างในองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจ แนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคามรวมจำนวน 220 คน และวิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผู้บริหารและพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคามจำนวน จำนวน 220 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Bonllen ประกอบด้วยเพศชายร้อยละ 92.27 เพศหญิง ร้อยละ 7.73 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีร้อยละ 20.91 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.09 จำแนกตามอายุพบว่าอายุระหว่าง 20 – 30 ปี ร้อยละ 37.73 อายุระหว่าง 31-40 ร้อยละ 36.36 และอายุระหว่าง 41-50 ร้อยละ 25.91 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ประสบการณ์การทำงาน 1 – 3 ปี ร้อยละ 21.82 ประสบการณ์ 3.1-5 ปี ร้อยละ 22.73 ประสบการณ์ 5.1 -10 ปี ร้อยละ 18.18 และมากกว่า 10 ปีร้อยละ 37.27 พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามภาวะสันนิษฐานมีความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ภายหลังการปรับ โมเดลมีความสอดคล้องกัน โดยมีค่าดัชนีอัตราส่วนไค – สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) 40.83 / 32 เท่ากับ 1.276 ซึ่งต่ำกว่า 3.00 ค่า $P = 0.136$ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) 0.036 ซึ่งต่ำกว่า 0.06 แสดงว่ารูปแบบพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล สรุปได้ว่า

1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Amative) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุด (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.87) ค่านิยมทางวัตถุ (Moncon) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ (ด้วยขนาดอิทธิพล -0.48) เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน (Attitude) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.45) ความเชื่อในอำนาจของตนด้านการทำงาน (Interlo) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.29) และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า (Socsup) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.17)

1.2 แบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (Coglearn) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อค่านิยมทางวัตถุ (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.62) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Ac motive) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ (ด้วยขนาดอิทธิพล -0.61) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (Selfsup) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.44) และ เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moreason) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.33)

1.3 ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (Selfsup) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.91) สถานการณ์ช่วยในการทำงาน (Tempsit) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ (ด้วยขนาดอิทธิพล -0.55) ค่านิยมทางวัตถุ (Moncon) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.54) การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า (Socsup) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.53) เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moreason) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ (ด้วยขนาดอิทธิพล -0.49) วิถีชีวิตแบบพุทธ (Buddha) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ (ด้วยขนาดอิทธิพล -0.31)

1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Ac moti v) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเชื่อในอำนาจของตนเองในการทำงาน (ด้วยขนาดอิทธิพล -0.57) ค่านิยมทางวัตถุ (Moncon) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.36) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (Selfsup) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.34) วิถีชีวิตแบบพุทธ (Buddha) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.33) แบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (COGLEARN) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.27) สถานการณ์ช่วยในการทำงาน (TEMPSIT) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.18)

จากทั้ง 4 ข้อสามารถเขียนเป็นสมการได้ว่า

พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล (NPM) = 0.87 Acmotiv - 0.48 Moncon + 0.45 Attitude + 0.29 Interl O + 0.17 Scsup ; $R^2 = 83$

ค่านิยมทางวัตถุ (Moncon) = 0.62 Coglearn - 0.61 Acmotiv + 0.44 Selefsup + 0.33 Moreason ; $R^2 = 60$

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ (Attitude) = 0.91 Selfsup - 0.55 Tempsit + 0.54 Moncon + 0.53 Socsup - 0.49 Moreason - 0.31 Buddha ; $R^2 = 59$

ความเชื่อในอำนาจของตนเองในการทำงาน (Interl) = -0.57 Acmotiv + 0.36 Moncon + 0.34 Selfsup + 0.33 Buddha + 0.27 Coglearn + 0.18 Tempsit ; $R^2 = 80$

จากสมการโครงสร้างอธิบายได้ว่า

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ค่านิยม ทางวัตถุ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ความเชื่อในอำนาจของตนด้านการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบ การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ร้อยละ 83

2. ผลการวิจัยระยะที่ 2 การวิพากษ์รูปแบบพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

จากผลการวิจัยระยะที่ 1 ที่พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล มากที่สุดคือ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ค่านิยมทางวัตถุ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ความเชื่อในอำนาจของตนด้านการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 83 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมา กำหนดเป็นรูปแบบ (Model) พร้อมทั้งกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

หลังจากนั้น ได้เชิญบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

ผลการระดมความเห็นเพื่อวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญสรุปว่าการพัฒนาจิตลักษณะ ต้องสร้างจิตสำนึกทั้งในด้านการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปรับเปลี่ยนค่านิยมทางวัตถุ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน ต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) การสร้างคุณลักษณะผู้นำ ต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อพัฒนาความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหารและพนักงานกองช่าง รูปแบบการพัฒนาควรใช้วิธีการจูงใจ ด้วยเทคนิค “Concert Training Technique” ซึ่งเป็นการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิคการสร้างความร่วมมือกัน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันและมีอารมณ์ร่วมที่จะดำเนินกิจกรรมไปอย่างพร้อมเพรียงกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยมีรูปแบบการพัฒนาภายใต้หัวข้อว่า “การพัฒนาจิตสำนึกทางปัญญาสำหรับผู้บริหาร และพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล” ประกอบด้วย

2.1 การพัฒนาพฤติกรรมที่เกิดจากจิตลักษณะเดิม เพื่อการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการปรับเปลี่ยนค่านิยมทางวัตถุ โดยเน้นการพัฒนาจิตสำนึก ให้เกิดจิตสำนึกสาธารณะเกิดจิตสำนึกการบริโภคร่วมด้วยปัญญา

2.2 การพัฒนาพฤติกรรมที่เกิดจากจิตลักษณะตามสถานการณ์ เพื่อการพัฒนาทัศนคติที่ดี และความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน โดยเน้นการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ให้สามารถควบคุมอารมณ์ และเกิดแรงกระตุ้นภายใน

2.3 การพัฒนาพฤติกรรมที่เกิดจากสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า โดยเน้นการพัฒนาความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ให้เกิดบุคลิกผู้นำมุ่งสัมพันธ์ เกิดทักษะการสนับสนุน (สนับสนุนทางอารมณ์ ข่าวสาร วัสดุ)

และมีกิจกรรมการพัฒนารูปแบบ คือ การพัฒนาจิตสำนึกทางปัญญา สำหรับผู้บริหาร และพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยเทคนิค Concert Training Technique ประกอบด้วย

1. การพัฒนาจิตสำนึกของการทำงานราชการ ด้วยการพัฒนาแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ในกิจกรรมที่ชื่อว่า **To Improve is To Chance... To Be Perfect is To Chance
Often** รูปแบบกิจกรรมประกอบด้วย การร้องเพลง บรรยาย เกมส์

2. การพัฒนาการรู้จักเชิงประเมิน ด้วยการพัฒนาค่าทัศนคติที่ดีต่อ
ระบบการบริหารรัฐกิจ ในกิจกรรมที่ชื่อว่า **ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล** รูปแบบกิจกรรม
ประกอบด้วย การบรรยาย คู่มือ วิเคราะห์ จินตนาการ

3. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้วยการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อระบบ
การบริหารรัฐกิจ ในกิจกรรมที่ชื่อว่า **ผู้อาวุส** รูปแบบกิจกรรมประกอบด้วย การบรรยาย ร้อง
เพลง ทดสอบ เกมส์ ทอล์กโชว์

4. การพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ ด้วยการพัฒนาทักษะการ
สนับสนุนทางสังคม ในกิจกรรมที่ชื่อว่า **ผู้นำแบบนี้ใคร ๆ ก็รัก** รูปแบบกิจกรรมประกอบด้วย
การบรรยาย คู่มือ วิเคราะห์ เขียนจดหมาย เกมส์ ฝึกคิดสร้างสรรค์ ฝึกทำงานเป็นทีม

5. การจัดการกับอารมณ์ที่ยึดติดด้วยการปรับเปลี่ยนค่านิยมทางวัตถุ ใน
กิจกรรมที่ชื่อว่า **นิยามของความสุข** รูปแบบกิจกรรมประกอบด้วย การบรรยาย ทอล์กโชว์
จินตนาการ

3. ผลการวิจัยระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้
ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัด
มหาสารคาม

ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจ
แนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน
ประกอบด้วยผู้บริหาร และพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่งคือ อบต.เขวาไร่
อบต.เวียงสะอาด อบต.ห้วยแอ่ง อบต.ห้วยเตย และอบต.คันธารารามณูร์ โดยใช้รูปแบบการ
พัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างใน
องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการจูงใจ ด้วยเทคนิคการฝึกอบรมแบบ
คอนเสิร์ต (Concert Training Technique) โดยใช้เวลาการฝึกอบรม 3 วัน วิทยากรต้องมี
คุณลักษณะเป็นทั้งนักวิชาการและนักนันทนาการในตัวเอง กล่าวคือ ความเป็นวิชาการจะทำให้
เกิดความเชื่อถือ และสร้างการยอมรับให้กับพนักงานและผู้บริหารกองช่าง สำหรับความเป็น
นักนันทนาการ จะมีความสามารถในการจูงใจให้พนักงานและผู้บริหารกองช่างเกิดความ
คิดเห็น คล้อยตาม มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ทำกิจกรรมร่วมไปด้วยกับวิทยากรอย่าง

สนุกสนาน ทำให้รูปแบบการฝึกอบรมไม่น่าเบื่อ เมื่อเกิดการทำกิจกรรมร่วมกันด้วยอารมณ์ร่วมไปด้วยกันก็จะส่งผลต่อการตั้งใจให้มีจิตสำนึกตามที่วิทยากรตั้งเป้าหมายไว้

3.1 หลังจากการฝึกอบรมผู้วิจัยได้ทำแบบประเมินในด้านพฤติกรรมการทำงานตามลักษณะการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมที่ได้รับ การพัฒนาโดยภาพรวมในระดับมาก โดยด้านแรงจูงใจ และด้านทัศนคติต่อการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่านิยมทางวัตถุและด้านความเชื่ออำนาจในตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

3.2 หลังจากการฝึกอบรมสิ้นสุด 1 เดือน ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมหรือกลุ่มตัวอย่าง เฉพาะพนักงานกองช่างเป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชาด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และได้จัดส่งแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือกลุ่มตัวอย่าง เฉพาะผู้บริหารกองช่างเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานกองช่าง นอกจากนี้ได้จัดส่งแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลละ 10 คน รวม 50 คน เป็นผู้ประเมิน พบว่า

3.2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือกลุ่มตัวอย่าง เฉพาะพนักงานกองช่าง ประเมินผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมในฐานะผู้บริหารกองช่างในด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าพบว่า ผู้บริหารกองช่างมีพฤติกรรมที่สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาโดยภาพรวมในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้นทำให้ผู้บริหารกองช่างมีพฤติกรรมที่ให้การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา

3.2.2 เมื่อประเมินพฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ของพนักงานกองช่าง โดยผู้บริหารกองช่างที่เข้าอบรมประเมิน พบว่า ผู้บริหารกองช่างมีความคิดเห็นว่าพนักงานกองช่างมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด

3.2.3 ผู้ร่วมงานของพนักงานกองช่าง ซึ่งทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเดียวกับพนักงานกองช่างที่เข้ารับการพัฒนา พบว่าผู้ร่วมงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่พนักงานกองช่างปฏิบัติงานอยู่มีความคิดเห็นว่าพนักงานกองช่างมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหาร รัฐกิจแนวใหม่โดยภาพรวมในระดับมากทุกข้อ

3.2.4 การประเมินผลการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหาร ภารกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยเทคนิค Discriminant Analysis โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังองค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ผู้ร่วมงานของพนักงานกองช่าง ซึ่งทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเดียวกับพนักงานกองช่าง แห่งละ 10 คน รวมจำนวน 50 คน เป็นผู้ประเมิน แล้วนำผลการประเมินของกลุ่มพนักงานกองช่างที่เข้ารับการพัฒนา กับ ไม่ได้รับการพัฒนามา ทำการวิเคราะห์ พบว่า รูปแบบ การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารภารกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถทำให้พนักงานกองช่างที่ได้รับการพัฒนาพฤติกรรม การทำงานภายใต้ระบบการบริหารภารกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล มีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารภารกิจแนวใหม่ แตกต่างจากพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนา มีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารภารกิจแนวใหม่สูงกว่าพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการพัฒนา โดยสามารถจำแนกออกเป็นกลุ่มได้อย่างชัดเจน เนื่องจากแต่ละกลุ่มมีค่ากลางที่แตกต่างกัน โดยค่ากลางของกลุ่มที่ 1 เท่ากับ 0.963 และค่ากลางของกลุ่มที่ 2 เท่ากับ -0.963 และเมื่อนำตัวอย่างทั้งหมดที่มีคือ 100 คน ในการสร้างสมการจำแนกกลุ่ม แล้วใช้สมการจำแนกกลุ่มที่สร้างขึ้นนั้น ในการพยากรณ์แต่ละกลุ่ม ก็พบว่า การพยากรณ์โดยใช้ข้อมูลทั้ง 100 คน ในการสร้างสมการจำแนกกลุ่ม สามารถพยากรณ์ถูกต้องเฉลี่ยร้อยละ 89 จึงยืนยันได้ว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหาร ภารกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถทำให้พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารภารกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารภารกิจแนวใหม่ แตกต่างจากกลุ่มพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จึงสามารถแบ่งพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 2 กลุ่มได้อย่างชัดเจน ซึ่งเปอร์เซ็นต์ความถูกต้อง ในการจัดกลุ่มมีถึงร้อยละ 89

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่ควรค่าแก่การนำไปอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ ปัจจัยด้านทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และปัจจัยด้านความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ที่พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ค่านิยมทางวัตถุ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ความเชื่อในอำนาจของตนเองด้านการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 83 นั้น ผู้วิจัยจึงนำปัจจัย 5 ปัจจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุด เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นพฤติกรรมหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามในการปฏิบัติภารกิจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเมื่อบุคคลใดมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากก็จะมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จได้ และมีมาตรฐานที่ดีกว่าผู้อื่น ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอยู่ในตัวแต่ละบุคคลจึงเป็นสาเหตุที่นำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรม และเมื่อการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่เป็นพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดมคักดิ์ คทวณิช (2546 : 153) กล่าวว่า เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการ ที่จะพยายามทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ ไม่ว่าจะงานนั้นจะลำบาก

หรือประสบอุปสรรคเพียงใด บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะอดทนและไม่เกิดความย่อท้อ มีความพยายามฟันฝ่าและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จและภาคภูมิใจที่เกิดขึ้นกับตน แต่ถ้าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่สามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ บุคคลนั้นจะรู้สึกกังวลอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทพล ธรรม (2546 : 120) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานและ ด้านความต้องการเจริญงานยาก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านความต้องการเจริญงานยากสูงจะมีประสิทธิผลในการทำงานสูง และวีระชัย บุญจูนาค (2542 : 119) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การค้ำของครูสภา กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าวองค์การค้ำครูสภา จำนวน 319 คน ผลการวิจัยในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ข้อค้นพบที่ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับพฤติกรรม การทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล จึงยืนยันได้ว่า พนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ คือมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสม จึงมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูง และมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงกว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

1.2 ค่านิยมทางวัตถุ มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากค่านิยม เป็นสิ่งที่บุคคลหรือสมาชิกในสังคมยึดถือ และยอมรับว่าเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีความสำคัญสำหรับตนและบุคคลอื่นๆ ในสังคม โดยยอมรับเอาเป็นเป้าหมายมาตรฐาน และอุดมคติในชีวิต และมีอิทธิพลต่อ การกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในการกระทำการต่อสิ่งนั้น ๆ ค่านิยมจึงมีความสำคัญมากเพราะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล แต่เมื่อค่านิยมด้านวัตถุเป็นค่านิยมที่ไม่เหมาะสมจึงทำให้มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจ แนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วน

ตำบล ซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติของ (วันชัย อริยะพุทธพิงส์ และสุวรรณณี ชูชินปราวการ. 2547 :16) ที่กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดที่มีค่านิยมไม่เหมาะสม เช่น ค่านิยมด้านวัตถุ และการขาดระเบียบวินัย เป็นต้น บุคคลนั้นย่อมมีพฤติกรรมที่เหมาะสมน้อยวัตถุนิยม หมายถึง การทุ่มเทความสนใจไปยังความต้องการทางวัตถุและการสนองความต้องการทางวัตถุจนไม่สนใจกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางจิตใจ ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 183) ได้ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พบว่าค่านิยมทางวัตถุ สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมไปรษณีย์ ตรวจสอบได้ ผลการวิจัยดังกล่าวจึงยืนยันได้ว่า ผู้ที่มีค่านิยมทางวัตถุสูง มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ น้อยกว่า ผู้ที่มีค่านิยมทางวัตถุต่ำ จึงคาดได้ว่าพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีค่านิยมทางวัตถุต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจ แนวใหม่สูง และมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงกว่า พนักงานที่มีค่านิยมทางวัตถุสูง

1.3 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล อยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้อิงประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้น ว่าสิ่งนั้นเป็นประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด ซึ่งทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจ และมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบไม่ชอบของตนต่อสิ่งนั้น ฉะนั้นบุคคลจึงสามารถมีเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ มากมาย แม้แต่เจตคติต่อตนเองหรือเจตคติต่อการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2531: 125) ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับวิเชียร ธรรมมาธร (2547 : 98) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านอุทิศตนของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 167 คน พบว่า ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่องานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านอุทิศตนสูงกว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่องานน้อย และดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540 : 423) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธกับการปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต ส่วนหนึ่งของงานวิจัยนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่ดี ต่องานกับประสิทธิผลในการทำงานของครู ซึ่งวัดจากพฤติกรรมการสอน และพฤติกรรมอบรมจริยธรรมแก่นักเรียน พบว่าทัศนคติที่ดีต่องานเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว ในการทำนายประสิทธิผลในการทำงานของครู โดยทำนายในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 4.06 และทำนายได้สูงสุด

ในกลุ่มครูหญิงร้อยละ 7.83 จึงยืนยันได้ว่าพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูง จะมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูง และมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงกว่า พนักงานที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ต่ำ

1.4 ความเชื่อในอำนาจของตนด้านการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540 : 85) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลว่า ผลดีและผลเสียที่เกิดกับตนนั้น มีตนเองเป็นสาเหตุมากกว่าที่จะเป็นเพราะคนอื่น โสภะเคราะห์ ความบังเอิญ หรือพระเจ้าบันดาลให้เป็นไป คนที่เชื่อในตนมาก จึงเป็นผู้ที่มีความหวังในชีวิตและมีความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลดี และป้องกันผลเสียตามที่ตนต้องการผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับนีออน พิณประคิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า ข้าราชการตำรวจกลุ่มที่ทำงานมีประสิทธิภาพสูง และกลุ่มที่ทำงานมีประสิทธิภาพน้อยกว่า มีความเชื่ออำนาจในตนไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญในพฤติกรรมการทำงาน ของกลุ่มข้าราชการตำรวจในชั้นประทวน จึงยืนยันได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผล และเป็นแรงผลักดันให้บุคคลรู้จักแสวงความรู้เพื่อการปฏิบัติตนให้ดีขึ้น เข้ากับคนอื่น และความสามารถในการอดทนรอคอยได้ ดังนั้น เมื่อพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงกว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

1.5 การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเนื่องจาก การที่หัวหน้าทำให้บุคคลให้ได้รับรู้ว่าตนเองได้รับการสนับสนุน ไม่ว่าจะทางด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ ให้กำลังใจในการทำงาน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ความรู้ คำปรึกษา พுகุญแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทางด้านสิ่งของหรือบริการ เช่น วัสดุอุปกรณ์ การบริการต่าง ๆ ย่อมทำให้พนักงานกองช่างมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของอภิศิ โสภางค์ (2547: 16) ที่กล่าว

ว่า การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ ตัวเขาเองเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่ายกย่องเขา เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย (Network) ของการติดต่อสื่อสาร และการทำหน้าที่ที่มีต่อกัน ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับนีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่า ตำรวจที่มีการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับ การสนับสนุนทางสังคมน้อย และอภิรดี โสภางค์ (2547 : 232) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 326 คน พบว่า เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก เป็นผู้ที่มึพฤติกรรมการทำงานมุ่งอนาคตสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย จึงยืนยันได้ว่าพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก จะมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงและมีพฤติกรรม การทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงกว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย

1.6 สำหรับปัจจัยอื่น ๆ คือปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการทำงาน ปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ และปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากบุคลิกของพนักงานกองช่างที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือจะเป็นกลุ่มชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ เครื่องมือ จักรกล และสัตว์เลี้ยง แต่ไม่ชอบกิจกรรมด้านการศึกษา และการแพทย์ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านการช่าง เครื่องยนต์ การเกษตร ไฟฟ้า และเทคนิค แต่ด้อยความสามารถทางด้านสังคม ตามทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ Holland (1973 : 4 - 5) ที่ระบุว่า บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง (Realistic) บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานบริการ การศึกษาและสังคม เขาจะใช้ความสามารถที่เขาแก้ปัญหาลึกเกี่ยวกับงานและเรื่องอื่น ๆ เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้มีความสามารถทางด้านเครื่องยนต์และกีฬา แต่ขาดความสามารถทางด้านการศึกษาสังคม เขาจะนิยม สิ่งที่เป็นรูปธรรมและนิยมลักษณะภายนอกของบุคคล เช่น เงิน อำนาจ สถานภาพ บุคคลกลุ่มนี้ จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ ใจหาย หัวอ่อน เปิดเผย จริงจัง แข็งแรง วัตถุนิยม เป็นธรรมชาติ เรียบ ๆ พากเพียร เสมอต้นเสมอ

ปลาย เก็บตัว มั่นคง มัธยัสถ์ ไม่คิดลึก ไม่หมกมุ่น และเป็นไปตามผลการวิจัยของพินดา ธน วัฒนากุล (2547 : 59) ที่ระบุว่า พนักงานช่างเป็นอาชีพที่มีความอิสระในการวิเคราะห์ปัญหา และหาสาเหตุของปัญหาของรถยนต์หรือเครื่องจักร ซึ่งมักทำกิจกรรมดังกล่าวด้วยตนเอง และไม่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น

ดังนั้น ลักษณะเฉพาะที่ชอบทำกิจกรรมด้วยตนเอง ไม่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ไม่คิดลึก ไม่หมกมุ่น เปิดเผย จริงจัง เป็นธรรมชาติ เรียบ ๆ พากเพียร เสมอต้นเสมอปลาย เก็บตัว มั่นคง จึงทำให้พนักงานกองช่างซึ่งมีบุคลิกภาพที่ขาดความสามารถทางการเข้าสังคม และไม่คิดลึก จึงไม่มีพฤติกรรม พฤติกรรมการหวังความพอใจ และการหลบหลีกความทุกข์ ด้วยการแสดงพฤติกรรมการเลียนแบบเป็นหลักของชีวิต ตามที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ เพ็ญแข ประจวบปัจฉิม (2520 : 11) กล่าวว่าทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ว่าจะเป็นเรื่องกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมซ้ำ ๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปมากที่สุด สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ได้คือการหวังความพอใจ และการหลบหลีกความทุกข์ จึงทำให้ปัจจัยด้านวิถีชีวิตแบบพุทธ และปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยในกลุ่มจิตลักษณะเดิม ไม่ถือเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มช่าง ดังที่ ฮอลแลนด์ Holland (1973 : 4 - 5) ที่ระบุว่า กลุ่มช่างจะนิยมสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนิยามลักษณะภายนอกของบุคคล เช่น เงิน อำนาจ สถานภาพ

2. การประเมินรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหาร

รัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ว่า หลังจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปทดลองใช้แล้ว พนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งหลังจากการฝึกอบรมผู้วิจัยได้ทำแบบประเมินในด้านพฤติกรรมการทำงานตามลักษณะการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมที่ได้รับการพัฒนาโดยภาพรวมในระดับมาก โดยด้านแรงจูงใจ และด้านทัศนคติต่อการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่านิยมทางวัตถุและด้านความเชื่ออำนาจในตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และ จากการประเมินหลังจากการฝึกอบรมสิ้นสุด 1 เดือน ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือกลุ่มตัวอย่าง เฉพาะพนักงานกองช่างเป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชาด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และได้จัดส่งแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือกลุ่มตัวอย่าง เฉพาะ

ผู้บริหารกองช่างเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานกองช่าง นอกจากนี้ได้จัดส่งแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมหรือกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลละ 10 คน รวม 50 คน เป็นผู้ประเมิน พบว่า

2.1 ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมหรือกลุ่มตัวอย่าง เฉพาะพนักงานกองช่างประเมินผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในฐานะผู้บริหารกองช่างในด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าพบว่า ผู้บริหารกองช่างมีพฤติกรรมที่สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาโดยภาพรวมในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ที่ผู้วิจัยพัฒนานั้นทำให้ผู้บริหารกองช่างมีพฤติกรรมที่ให้การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้วิจัยพัฒนานั้น ได้นำผลจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลมาเป็นหัวข้อในการพัฒนา และรูปแบบที่ใช้ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ เกิดจากผลการระดมความคิดเห็น มีการนำไปทดลองใช้และปรับปรุงก่อนการนำไปเก็บข้อมูล ซึ่งเมื่อนำมาทดลองกับผู้บริหารกองช่าง โดยเน้นการพัฒนาในด้านความเป็นผู้นำที่ดีโดยเน้นความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหารและพนักงานกองช่างให้รู้จักวิธีการสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนทางด้านวัตถุ ตามแนวทางของ Bhunthumnav (2000 : 155-156) ที่สรุปการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การพูดปลอบโยน การพูดให้กำลังใจ ให้ความหวังใจ ความรัก ความอบอุ่น ความเห็นใจ หรือการยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) เช่น การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ช่วยหาทางออกที่ดี การให้คำแนะนำ คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา การให้รางวัลหรือการลงโทษ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจหรือการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น 3) การสนับสนุนทางด้านวัสดุ เครื่องใช้ รวมทั้งเงินและแรงงาน (Material Support) ก็ทำให้รูปแบบการพัฒนาสามารถนำไปใช้ และเกิดทักษะที่นำไปสู่การนำไปปฏิบัติของผู้บริหารกองช่าง เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของฟีคเลอร์ (Fiedler, 1977 : 161-163) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างบุคคล (Individuals) และสถานการณ์ (Situations) ตามทฤษฎีนี้ ประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าจะสูงเพียงใด ขึ้นกับความเหมาะสมสอดคล้องกันระหว่างลักษณะทาง

จิตใจของหัวหน้า (เป็นหัวหน้าที่มีบุคลิกภาพมุ่งงานหรือมุ่งสัมพันธ์) กับสถานการณ์ของกลุ่มงานที่หัวหน้าปกครองอยู่ ดังนั้น ต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำให้กับผู้บริหารกองช่างให้สามารถสื่อสารให้พนักงานกองช่างรับรู้ว่ามีความช่วยเหลือ ทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม

2.2 เมื่อประเมินพฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่าง โดยผู้บริหารกองช่างที่เข้าอบรมประเมิน พบว่า ผู้บริหารกองช่างมีความคิดเห็นว่าพนักงานกองช่างมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด ผู้ร่วมงานของพนักงานกองช่าง ซึ่งทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเดียวกับพนักงานกองช่างที่เข้ารับการพัฒนา พบว่า ผู้ร่วมงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่พนักงานกองช่างปฏิบัติงานอยู่มีความคิดเห็นว่าพนักงานกองช่างมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด และเมื่อนำผลการประเมินผลการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยเทคนิค Discriminant Analysis พบว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถทำให้พนักงาน กองช่างที่ได้รับการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล มีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ แตกต่างจากพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนา มีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่สูงกว่าพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ไม่ได้รับการพัฒนา โดยสามารถจำแนกออกเป็นกลุ่ม ได้อย่างชัดเจน การพยากรณ์โดยใช้ข้อมูลทั้ง 100 คน ในการสร้างสมการจำแนกกลุ่ม สามารถพยากรณ์ถูกต้องเฉลี่ยร้อยละ 89

ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่าหลังจากการทดลองใช้รูปแบบ การพัฒนาพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ไปทดลองใช้แล้ว พนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้วิจัยใช้วิธีการพัฒนาในรูปแบบผสมผสานแนวคิด ทฤษฎีทางจิตวิทยา แต่ละด้านซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้วิจัยจะพัฒนาจิตลักษณะด้วยการสร้างจิตสำนึกทั้งในด้าน การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ ปรับเปลี่ยน ค่านิยมทางวัตถุ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของชาลเมอร์ส (Chalmers, 1996 : 3) ที่กล่าวว่าจิตสำนึก

ไว้ว่าเป็นการตระหนักรู้ของการมีอยู่ของการรับรู้ ความคิด และความรู้สึก จิตสำนึกจึงหมายถึงความสามารถทางการรู้คิดของสภาวะจิตที่ตื่นตัวที่จะทำให้รู้ตัว เอาใจใส่บางสิ่งบางอย่าง หรือควบคุมพฤติกรรมได้อย่างสมัครใจ โดยจิตสำนึกทางจิตใจ (Psychological Consciousness) ต้องสร้างการตื่นตัว (Awakeness) เป็นความสามารถที่จะประมวลข้อมูลเกี่ยวกับโลกและจัดการได้อย่างมีเหตุผลและรู้ตัว การใคร่ครวญ (Introspection) เป็นกระบวนการที่บุคคลตระหนักรู้ถึงสภาวะทางจิตใจภายในเป็นกระบวนการที่มีเหตุผลของบุคคลที่ไวต่อข้อมูลสภาวะภายใน และสามารถใช้อ้างอิงข้อมูลนี้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถที่จะรายงาน (Report Ability) เป็นความสามารถของบุคคลที่สามารถรายงานสภาวะทางจิตใจภายในของบุคคลได้ การตระหนักรู้ตนเอง (Self-Consciousness) เป็นความสามารถของบุคคลที่จะคิดถึงตนเองตระหนักรู้ การดำรงอยู่ของบุคคล และความแตกต่างของตนเองกับผู้อื่น ความใส่ใจ (Attention) เป็นส่วนการรู้คิดที่อุทิศให้กับข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การควบคุมโดยสมัครใจ (Voluntary Control) เป็นการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่จงใจ เนื่องมาจากการรู้ตัว ความรู้ (Knowledge) เป็นการตระหนักรู้ถึงสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เมื่อรู้ความจริงเกี่ยวกับสิ่งนั้น ดังนั้น การรู้ตัวของบุคคลถ้าผสมผสานกับการใช้ปัญญาเข้าไปแล้ว จิตสำนึกนั้นจะเป็นผลดีต่อคุณภาพของคน เป็นประโยชน์ขอส่วนรวมสังคม

เมื่อผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดกระบวนการตระหนักรู้ตนเอง โดยผ่านการรู้คิดอย่างมีสติในการที่บุคคลรู้จักเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของตนเองและผู้อื่นและควบคุมอารมณ์ของตนเอง ได้มีจิตใจเอื้ออาทร ตลอดจนเห็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและสังคม ก็จะเกิดความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ผู้วิจัยใช้การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาร์ออน (Bar-On, 1997) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะ สมรรถนะ และ ความฉลาดที่ไม่ใช่การรู้คิดที่มีอิทธิพลต่อความสามารถของบุคคลที่จะจัดการสภาพแวดล้อมและความกดดันได้อย่างประสบความสำเร็จ ความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของบาร์ออนได้แบ่งเป็นห้าองค์ประกอบ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ภายในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ในการจัดการความเครียด ความฉลาดทางอารมณ์ในการปรับตัว และสภาวะอารมณ์ทั่วไป ตลอดจนใช้การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อพัฒนาความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหารและพนักงานกองช่างให้รู้จักวิธีการสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนทางด้านวัตถุ ในลักษณะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด

ของ Pamela, Stephen & Patricia (2001: 34) ที่เชื่อว่า การเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงนั้น สิ่งสำคัญไม่ได้อยู่ที่ความสามารถในการเชื่อมต่อเพื่อการสื่อสารทางเทคโนโลยี แต่เป็น ความสามารถในการ เชื่อมโยงระหว่างคนเข้าด้วยกันมากกว่า และยังหมายถึง ความสามารถในการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการเป็น ผู้นำ แนวทางใหม่ ๆ ในการกระตุ้นบุคลากรให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรม การทำงานใหม่ ๆ และคำนึงว่าอะไรที่สิ่งที้องค์กรต้องมี

การพัฒนาจิตสำนึกให้เข้ารับการพัฒนากิจกรรมบนการตระหนักรู้ตนเอง โดยผ่านการรู้คิดอย่างมีสติ แล้วพัฒนาลำดับขั้นเป็นเกิดความฉลาดทางอารมณ์ ไม่ว่าจะเป็นความฉลาดทางอารมณ์ภายในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ในการจัดการความเครียด ความฉลาดทางอารมณ์ในการปรับตัว และสภาวะอารมณ์ทั่วไปย่อมเป็นลำดับการพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน และที่สำคัญที่สุดเมื่อพนักงานกองช่างมีจิตสำนึกในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปรับเปลี่ยนค่านิยมทางวัตถุ มีความฉลาดทางอารมณ์ทั้งในตนเอง ระหว่างบุคคล กับความเครียด กับการปรับตัว และสภาวะอารมณ์ทั่วไปก็จะสร้างทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม การทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน ให้เกิดขึ้นในพฤติกรรมของพนักงานกองช่าง และที่สำคัญเมื่อผู้วิจัยใช้รูปแบบการพัฒนาใช้วิธีการจูงใจ ด้วยเทคนิค “Concert Training Technique” ซึ่งเป็นการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิคการสร้างความร่วมมือกัน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และมีอารมณ์ร่วมที่จะดำเนินกิจกรรมไปอย่างพร้อมเพรียงกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสิ่งสำคัญที่ผู้วิจัยเน้นก็คือ บรรยากาศและการจูงใจ เน้นการมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การร่วมมือในกิจกรรมการอบรมการจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม มีความตื่นตัวอยากที่จะเรียนรู้ จึงส่งผลให้หลังจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรม การทำงานภายใต้ระบบการบริหารรัฐกิจแนวใหม่แตกต่างจากพนักงานกองช่างองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายให้มีการนำรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ไปขยายผลสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ เนื่องจาก พนักงานกองช่าง เป็น

บุคคลส่วนสำคัญในการพัฒนางานสาธารณสุขปโภค งานวิศวกรรม งานสวนสาธารณะ และงาน
ธุรกิจ ซึ่งเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายให้มีการนำรูปแบบการพัฒนา
พฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ของพนักงานกองช่างองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ไปขยายผลสู่การพัฒนาพนักงานกองอื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชน หากทุกคนในองค์กรมี
พฤติกรรม การทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่แล้วย่อมนำพาชุมชน สังคม ประเทศ
ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายให้มีการนำรูปแบบการพัฒนา
พฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ของพนักงานกองช่างองค์การบริหาร
ส่วนตำบลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ไปสร้างวิทยากรพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค “Concert Training
Technique” ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยขยายผลการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหาร
รัฐกิจแนวใหม่ของพนักงานทุกภาคส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดีขึ้น

1.4 รูปแบบการพัฒนาศิลปะการด้วยเทคนิค “Concert Training Technique” ซึ่ง
เป็นการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิคการสร้างความร่วมมือกัน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และมี
อารมณ์ร่วม ที่จะดำเนินกิจกรรมไปอย่างพร้อมเพรียงกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสิ่ง
สำคัญที่ผู้วิจัยเน้นก็คือบรรยากาศ และการจูงใจ เน้นการมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้
การร่วมมือในกิจกรรม การอบรมการจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม มีความตื่นตัวอยาก
ที่จะเรียนรู้ เป็นรูปแบบ ที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการพัฒนาศิลปะการประจำการที่มี
ลักษณะเฉพาะ กล่าวคือกลุ่มที่ไม่ชอบการพัฒนาแบบ Classroom Training และเหมาะสมกับการ
พัฒนาที่เน้นจิตสำนึก และปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจ เพราะนอกจากผู้เข้า
รับการฝึกอบรมจะไม่เบื่อหน่ายแล้วยังได้รับแนวคิดและหลักการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้
ได้เป็นอย่างดี

1.5 การนำรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหารรัฐกิจ
แนวใหม่ ของพนักงานกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา
ตามลำดับขั้นตอน วิธีการ ลักษณะเฉพาะของวิทยากร ตลอดจนวัตถุประสงค์ จากรูปแบบการ
พัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เนื่องจากการพัฒนาแต่ละขั้นตอนจะก่อให้เกิดแรงจูงใจ และปรับเปลี่ยน
ทัศนคติ และสร้างจิตสำนึก ไปตามลำดับขั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย และที่สำคัญไม่

ควรใช้กลุ่มผู้เข้ารับ การฝึกอบรมจำนวนมาก ซึ่งจำนวน 30 คนที่ผู้วิจัยใช้ต่อการพัฒนาหนึ่ง หลักสูตรถือว่ามีความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามหลักการบริหาร รัฐกิจแนวใหม่ ของพนักงานกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากพนักงานกองคลังเป็น กลุ่มหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดกับการเงินและงบประมาณ และลักษณะเฉพาะของพนักงานกองคลังจะแตกต่างจากพนักงานกองช่าง กล่าวคือ พนักงานกองคลังส่วนใหญ่จะเป็นผู้หญิง เมื่อศึกษาบุคลิกภาพกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ ก็พบว่าพนักงานกองคลังจะเป็น บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน (Conventional) บุคคล กลุ่มนี้จึงมีลักษณะ ชอบเลียนแบบ ยุติธรรม วางท่า มีสมรรถภาพ ไม่ยืดหยุ่น มีหิริ โอบอ้อม อ่อนน้อม เรียบร้อย พากเพียร คล่องแคล่ว เข้าระเบียบ เข้มแข็ง ไม่มีจินตนาการ ซึ่งต่างกับ พนักงานกองช่าง หากมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตาม หลักการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ของพนักงานกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลอาจนำไปสู่ข้อ ค้นพบปัจจัยที่มีความแตกต่างกับพนักงานกองช่าง และนำไปสู่ การพัฒนารูปแบบการพัฒนา พฤติกรรมที่แตกต่างกัน