

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก
ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล
และมีข้อเสนอแนะตามลำดับดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรม
ตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิง
ปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 160 คน และ
วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์หัตถิพผล (Path Analysis) บุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด
จำนวน 160 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Bonllen ประกอบด้วย เพศชายร้อยละ
58.10 เพศหญิงร้อยละ 41.90 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าการศึกษาต่ำกว่า
ปริญญาตรีร้อยละ 9.40 ระดับปริญญาตรี 30.60 ระดับปริญญาโท 60.00 จำแนกตามอายุ
พบว่าอายุ 18-25 ปี ร้อยละ 14.40 อายุ 26-33 ปี ร้อยละ 24.40 อายุ 34-41 ปี ร้อยละ 30.00
อายุ 42-49 ปี ร้อยละ 18.10 อายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 13.10 จำแนกตามประสบการณ์การ
ทำงาน ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 14.40 ประสบการณ์ 5-10 ปี ร้อยละ 24.40
ประสบการณ์ 11-15 ปี ร้อยละ 35.00 ประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 26.30 พบว่า
รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก
ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามภาวะสันนิษฐานความ
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ภายหลังการปรับโมเดล พบว่ามีความสอดคล้องกัน โดยมีค่า
ดัชนีอัตราส่วนไค-แควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.48/4 เท่ากับ 0.62 ซึ่งต่ำกว่า 3.00 ค่า
 $P=0.64903$ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง ดัชนีความคลาดเคลื่อน
ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.06 แสดงว่ารูปแบบพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรม

ตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (IE) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด สรุปได้ว่า

2. การสนับสนุนทางสังคม (SOCIAL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับค่านิยมทางวัตถุ (MON) มากที่สุด (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.95) เหตุผลเชิงจริยธรรม (MORAL) มีอิทธิพลเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.03) การเห็นแบบอย่างที่ดี (COPEARN) มีอิทธิพลเชิงบวก (ด้วยขนาดอิทธิพล 0.01)

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

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

จากทั้ง 3 ข้อสามารถเขียนเป็นสมการได้ว่า

ค่านิยมทางวัตถุ (MON)

$$MON = 0.95 \text{ SOCIAL} + 0.03 \text{ MORAL} + 0.01 \text{ COPEARN}; R^2 = 0.99$$

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

(ATTITUDE)

$$ATTITUDE = 0.71 \text{ ACTMOTIV} - 0.38 \text{ TEMPSIT} + 0.34 \text{ COPEARN} - 0.08$$

$$\text{MORAL} + 0.01 \text{ SOCIAL}; R^2 = 0.94$$

พฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร

ฝ่ายปกครอง(BEHAVIOR)

$$\text{BEHAVIOR} = \text{MORAL} + 0.01 \text{ ACTMOTIV} ; R^2 = 0.65$$

จากสมการโครงสร้างอธิบายได้ว่า

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง คือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ได้ร้อยละ 65

5. ผลการวิจัยระยะที่ 2 การวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด มากที่สุดคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม และรองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ(Model) พร้อมทั้งกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และตัวแทนประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 40 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

ผลการระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญสรุปว่าการพัฒนาจิตลักษณะเพื่อให้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต้องพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ควบคู่กัน ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด อธิบายได้ว่า การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเริ่มต้นด้วยกระบวนการวางแผนจากการวิเคราะห์ภาพรวมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งแบ่งออก 2 ประการ คือ 1) พฤติกรรมภายในตน (Internal Behavior) 2) พฤติกรรมภายนอกตน (External Behavior) โดยป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบเพื่อให้เกิดกิจกรรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Change Behavior) ปัจจัย 2 ประการคือ 1) ปัจจัยเหตุผล

เชิงจริยธรรม 2) บังคับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หลังจากนั้นต้องมีกระบวนการตรวจสอบ วัดผล และติดตามการมีจริยธรรม หากพบว่าพฤติกรรมแสดงออกเชิงลบจะมีมาตรการลงโทษ สำหรับพฤติกรรมแสดงออกเชิงบวกจะมีมาตรการให้คุณ เพื่อให้การพัฒนาพฤติกรรมมุ่งไปสู่เป้าหมายในการอำนวยความสะดวกในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชนต่อไป

ดังนั้น ผลการระดมความเห็นเพื่อวิพากษ์ภายใต้หัวข้อ รูปแบบการพัฒนา พฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย

1. การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอำนวยความสะดวกที่เกิดจากจิตลักษณะเดิม

- เพื่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม ให้เกิดจิตสำนึกการอำนวยความสะดวก

2. การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เกิดจากจิตลักษณะเดิม เพื่อให้เกิดการพัฒนา

จิตสำนึกสาธารณะ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการระดมความเห็นเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ 11 ท่าน วิพากษ์ยืนยันรูปแบบ มีความเห็นสอดคล้องกับผลการระดมความคิดเห็น ว่า การพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะทำให้บุคลากรฝ่ายปกครองมีพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

อภิปรายผล

จากผลจากวิจัยดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่ควรค่าแก่การนำไปอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัย ว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดี ปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยด้านค่านิยมทางวัตถุ และปัจจัยด้านทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่าย

ปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด มากที่สุด คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองได้ร้อยละ 65 ผู้วิจัยจึงนำเอาปัจจัยทั้งสองมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ดมากที่สุด เนื่องจากเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนการสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น เหตุผลเชิงจริยธรรมในตัวบุคคลจึงเป็นสาเหตุที่นำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรมกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลจึงมีอิทธิพลอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538 : 13-14) อธิบายว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่จำเป็นต้องพัฒนาให้มีในตัวบุคคลในการพัฒนาจริยธรรมเพราะจากการศึกษาของโคลเบอร์ก แสดงให้เห็นว่าการอบรมสั่งสอนบุคคลเพื่อให้มีคุณธรรมหรือจริยธรรมต่าง ๆ เช่นการรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเอง ความกล้าหาญและความยุติธรรม โดยใช้วิธีการบอกเล่า ฝึกปฏิบัติหรือทำให้ดูเป็นตัวอย่างไม่บังเกิดผลให้บุคคลมีคุณภาพหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ เพราะความรู้ในเนื้อหาหรือความรู้ในคุณธรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เพื่อยกย่องหรือกล่าวโทษผู้อื่นเท่านั้น มิได้นำมาใช้กับตนเอง บุคคลจะทำการตัดสินใจหรือมีพฤติกรรมใด ๆ ย่อมเป็นไปตามเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจว่าเขาคิดว่าถูกต้องเหมาะสมแก่ตนเองในสถานการณ์นั้น ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้มีจริยธรรมสูงจะต้องเป็นผู้มีความสามารถควบคุมตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่น บุคคลที่ควบคุมบังคับตนได้นั้น จะทำได้ในหลายมิติ เช่น ทางด้านเวลา การควบคุมตนให้มุ่งอนาคตหรือ รอคอย หรืออดได้รอได้ มากกว่าจะให้ให้ได้เดี๋ยวนี้ทันที การอดเปรี้ยวไว้กินหวาน ส่วนทางด้านสถานที่คือควบคุมบังคับตนเอง ทั้งในที่ลับและที่แจ้ง คือทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น โดยบุคคลจะต้องสามารถรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนทำความดีแม้ผู้อื่นจะไม่รู้ไม่เห็นก็ไม่สำคัญและอีกลักษณะหนึ่งที่การวิจัยพบว่ามีผลสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ มาก รวมทั้งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้วย คือ ความเชื่ออำนาจในตนนั้นคือเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียแก่ตนเองและแก่ผู้อื่นได้ตามปรารถนาและมุ่งหวัง นอกจากนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 183) ได้ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านได้ชัดเจน ทำนายได้

สูงสุด 44.4% วิทยาลัยกษัตริย์ ชั่ววาลี และคณะ(2547 : 171) ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสี่ ร้อยละ 20.9 ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสี่ ร้อยละ 20.9 ในขณะที่ผู้มีผลเฉลยต่ำมีผลเฉลยเพียงร้อยละ 10.9 (2545 : 50) ศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครูอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 276 คน พบว่า ครูอาจารย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และ สุขชัย สุพรรณทอง (2544 : 245) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ นอกจากนี้ในงานวิจัยต่างประเทศ สอดคล้องกับ บริดจ์ (Bridges, 1992 : 669) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และพบว่า วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ และ บัท (Butt, 1993 : 746) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารซึ่งประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารได้ใช้พฤติกรรมต่อไปนีในการสร้างวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม การเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม คือ การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ ความโอบอ้อมอารีในการทำงาน ความซื่อสัตย์ สุจริต การสนับสนุนทางสังคม การทุ่มเทการทำงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์กร

ดังนั้น ข้อค้นพบที่ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง จึงยืนยันได้ว่า บุคลากรฝ่ายปกครองที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมมากกว่าบุคลากรฝ่ายปกครองที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงาน

เพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนา ความต้องการ แรงผลักดัน ที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นความพยายามของบุคลากรฝ่ายปกครองในการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ถึงแม้จะพบอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อ รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนต่อการทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดิมศักดิ์ คทวนิช (2546 : 153) กล่าวว่า เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ ไม่ว่าจะงานนั้นจะลำบากหรือประสบอุปสรรคเพียงใด บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะอดทนและไม่เกิดความย่อท้อ มีความพยายามฟันฝ่าและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จและภาคภูมิใจที่เกิดขึ้นกับตน แต่ถ้าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่สามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้บุคคลนั้นจะรู้สึกกังวลอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ ผลการวิจัย สอดคล้องกับ นิมนวล หมั่นธรรม (2546 : 120) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานไทย ในบริษัทข้ามชาติ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานและด้านความต้องการเผชิญงานยาก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานและด้านความต้องการเผชิญงานยากสูง จะมีประสิทธิผลในการทำงานสูง ศิริพร ประโยค (2542 : 133) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา : บริษัททริท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทจำนวน 101 คน ผลการวิจัยในส่วนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก และ วีระชัย บุญจรรย์นาค (2542 : 119) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การค่าของครูสภา กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าวองค์การครูสภา จำนวน 319 คน ผลการวิจัยในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้งานวิจัยต่างประเทศ สอดคล้องกับ มาตา เฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร, 2532 : 57-58) (อ้างถึงใน Mataheru, 1985) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จของงาน

1.3 สำหรับปัจจัยอื่น ๆ คือ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยการเห็น
 แบบอย่างที่ดี ปัจจัยสถานการณ์ในการทำงาน ปัจจัยค่านิยมทางวัตถุ ปัจจัยเจตคติต่อ
 พฤติกรรม มีผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมา
 ภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือจะเป็นกลุ่มที่ต่อต้านหรือกลุ่มที่ไม่
 ชอบการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการทำงานด้านการอำนวยความสะดวกเป็นธรรม เนื่องจาก การ
 อำนวยความสะดวกเป็นธรรมเป็นภารกิจหนึ่งของงานปกครองซึ่งบุคลากรฝ่ายปกครองในหลาย ๆ
 ด้านที่อยู่ในอำนาจหน้าที่การกำกับดูแล บุคลากรกลุ่มนั้นอาจจะให้ความสำคัญงานด้านอื่น ๆ
 มากกว่างานอำนวยความสะดวก อาทิ งานทะเบียนราษฎร งานป้องกัน งานสำนักงาน ซึ่ง
 เป็นงานที่มีภารกิจของงานแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง ทำให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือ
 เกิดความขัดแย้งเพื่อพัฒนางานอำนวยความสะดวก ซึ่งแนวคิดของวันชัย วัฒนศัพท์ (2545 :
 285) อธิบายว่า ความขัดแย้งสามารถแยกได้ 3 ประการดังนี้ ประการแรก ความขัดแย้งแฝง
 ระยะเวลาเป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะของความมีนตึงที่ซ่อนอยู่ ประการที่สอง ความขัดแย้งกำลั
 ้งเกิด เป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะเกิดขึ้นแต่ยังไม่มีการแก้ไข ประการที่สามความขัดแย้งที่ปรากฏ
 ออกมาแล้ว มีบทบาทอย่างเอาเป็นเอาตายมีการเจรจาไกล่เกลี่ยแล้วหรืออาจถึงทางตันแล้วก็ได้
 นอกจากนี้แนวคิดของสุเทพ สุนทรเกสัช(2540 : 244-245) อธิบายว่า แนวคิดที่สำคัญก็คือ
 แนวคิดเกี่ยวกับ “การไม่สนับสนุน” พฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นแนวคิดทำในสิ่งที่ตรงข้าม
 กล่าวคือ ส่งเสริมการสนับสนุนด้วยรางวัล และ ไม่สนับสนุนด้วยการลงโทษ ควบคู่กันไป
 ตามทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์(1973 : 4-5) บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพงาน
 กลางแจ้งจะไม่สนใจอาชีพงานประเภทบริการ การศึกษาและสังคม เขาจะใช้ความสามารถที่
 เขามีแก้ไขปัญหาคือเกี่ยวกับงานและเรื่องอื่น ๆ แต่ขาดความสามารถการเข้าสังคม บุคคลกลุ่มนี้
 จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ ขี้อาย หัวอ่อน เปิดเผย จริงจัง แข็งแรง วัตถุนิยม เป็นธรรมชาติ
 เรียบ ๆ หากเพียร เก็บตัว มั่นคง ไม่คิดลึก ไม่หมกมุ่น

ดังนั้น ลักษณะเฉพาะที่ชอบทำกิจกรรมด้วยตนเอง ไม่เกี่ยวกับบุคคลอื่น
 จึงทำให้บุคลากรในกลุ่มนี้ขาดความสามารถในการพัฒนางานอำนวยความสะดวกประกอบ
 กับมีความถนัดเฉพาะทาง อาทิ งานปกครอง งานทะเบียน งานป้องกัน งานสำนักงาน
 ซึ่งเป็นในหน้าที่ของแต่ละฝ่าย/กลุ่มงาน

2. รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น หากบุคลากรฝ่ายปกครองได้รับการพัฒนาพฤติกรรมจะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ที่ดีขึ้น จากผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ผ่านการระดมความคิดเห็นและวิพากษ์รูปแบบ จากผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และตัวแทนประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 40 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และวิพากษ์รูปแบบเพื่อยืนยันรูปแบบ จากผู้เชี่ยวชาญการบริหารจัดการภาครัฐ ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ จำนวน 11 ท่าน สอดคล้องกับดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538 : 13-14) อธิบายว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่จำเป็นต้องพัฒนาให้มีในตัวบุคคลในการพัฒนาจริยธรรมเพราะจากการศึกษาของโคลเบอร์ก แสดงให้เห็นว่าการอบรมสั่งสอนบุคคลเพื่อให้มีคุณธรรมหรือจริยธรรมต่าง ๆ เช่นการรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเอง ความกล้าหาญและความยุติธรรม โดยใช้วิธีการบอกเล่า ฝึกปฏิบัติหรือทำให้ดูเป็นตัวอย่างไม่บังเกิดผลให้บุคคลมีคุณภาพหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ เพราะความรู้ในเนื้อหาหรือความรู้ในคุณธรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เพื่อยกย่องหรือกล่าวโทษผู้อื่นเท่านั้น มิได้นำมาใช้กับตนเอง บุคคลจะทำการตัดสินใจหรือมีพฤติกรรมใด ๆ ย่อมเป็นไปตามเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจว่าเขาคิดว่าถูกต้องเหมาะสมแก่ตนเองในสถานการณ์นั้น ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้มีจริยธรรมสูงจะต้องเป็นผู้มีความสามารถควบคุมตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่น บุคคลที่ควบคุมบังคับตนได้นั้น จะทำได้ในหลายมิติ เช่น ทางด้านเวลา การควบคุมตนให้มุ่งอนาคต หรือ รอคอย หรืออดได้รอได้ มากกว่าจะให้ได้เดี๋ยวนี้ทันที คือทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น โดยบุคคลจะต้องสามารถรู้สึกลักษณะจิตใจที่ตนทำความดีแม้ผู้อื่นจะไม่รู้ไม่เห็นก็ไม่สำคัญ นอกจากนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วิลลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547 : 171) ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และ กระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์ รับผิดชอบโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .09 ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบสูง โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545 : 50) ศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรม

วิชาชีพของครูอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 276 คน พบว่า ครูอาจารย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และ ศุภชัย สุพรรณทอง (2544 : 245) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมทางเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมทางเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

ดังนั้น รูปแบบที่พัฒนาด้าน เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง จึงยืนยันได้ว่า บุคลากรฝ่ายปกครองที่ได้รับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะมีพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมมากกว่าบุคลากรฝ่ายปกครองไม่ได้รับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม จึงเห็นได้ว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝ่ายปกครองหากบุคลากรฝ่ายปกครองได้รับการพัฒนาพฤติกรรมจะทำให้พฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยค้นพบข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอเชิงนโยบาย

ระยะยาว กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง จังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลภารกิจอำนวยความสะดวกความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลต้องมีเจตนาสนับสนุนในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนโดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในภารกิจหลัก

ระยะสั้น จัดให้มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และต้องให้ประชาชนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของบุคลากรฝ่ายปกครองอย่างรอบด้านและครอบคลุม

1.2 ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ

1.2.1 จังหวัดควรให้มีการนำรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลไปขยายผลสู่อำเภอทุกอำเภอ เนื่องจากบุคลากรฝ่ายปกครองเป็นบุคลากรที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ ที่จะอำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้แก่ประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม

1.2.2 จังหวัดควรมีนโยบายให้มีการนำรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลไปขยายผลสู่องค์กรอื่น ๆ เพราะในระบบราชการหากบุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความเป็นธรรมในการให้บริการประชาชน ย่อมนำพาสังคมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัย ติดตาม ประเมินพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรฝ่ายปกครองเพื่อสร้างความเป็นธรรม เป็นประจำทุกปีเพื่อการแก้ไข ปรับปรุง และการพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดไป

2.2 ควรวิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรฝ่ายปกครองในแต่ละพื้นที่ (อำเภอ) เพื่อให้เกิดการตระหนักถึงการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลขยายผลสู่ประชาชนอย่างแท้จริง

2.3 ควรวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุอย่างอื่น กล่าวคือ ปัจจัยการศึกษาของไทย ซึ่งเป็นสาเหตุที่แสดงพฤติกรรมออกมาของบุคลากรในแต่ละตัวบุคคล ปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยการอบรมเลี้ยงดู และ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นจุดแข็งในด้านพื้นฐานทางครอบครัว เนื่องจากหล่อหลอมเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคลและจะมีความเข้าใจในเรื่องการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมที่แตกต่างกัน