

บทความที่ : 6  
Article :

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน  
ตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตภาคใต้

A Causal Model of Factors Affecting Good  
Governance Working Behavior of Sub-district  
administration Organization in the South

ประเชิญ พันธุ์อร่าม\*, ชีรวัดน์ นิจนตร และนิคม จารุมณี\*\*\*

Prachern Panaram, Chirawat Nitchanet and Nicom  
Charumane

---

\* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สุราษฎร์ธานี [Degree of Doctor of Education In Leadership in Educational  
Management Surattthani Rajabhat University ] ; E-mail snt\_pdt864@hotmail.co.th

\*\* รองศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

\*\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลกระบวนการวิจัยมี 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบโดยสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง จำนวน 5 คน และระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้แบบสอบถามมาตรวจวัดประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ จำนวน 570 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าส่วนใหญ่มีการปฏิบัติในระดับมาก ยกเว้นการรับรู้ความสัมพันธ์ระดับอุปถัมภ์และความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ที่มีการปฏิบัติระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่ามีการปฏิบัติในระดับมากทุกองค์ประกอบสำหรับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ รูปแบบที่ปรับแก้แล้วมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติดังนี้  $\chi^2 = 560.47$ ,  $df = 86$ ,  $p\text{-value} = 0.00$ ,  $CFI = 0.941$ ,  $TLI = 0.928$ ,  $SRMR = 0.030$ ,  $RMSEA = 0.098$ . ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลรับรู้อิทธิพลโดยตรงจากตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญคือเจตคติในการทำงานขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงสุดคือเจตคติในการทำงาน รองลงมาคือลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยที่ตัวแปรเชิง

สาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานตาม  
หลักธรรมาภิบาล ได้ร้อยละ 91.00

**คำสำคัญ :** พฤติกรรมการทำงาน; หลักธรรมาภิบาล; นายองค์การบริหารส่วนตำบล

### **Abstract**

This research aimed to construct a causal model of factors affecting good Governance working behavior of chairman of sub-district administration organization in the south, to investigate the congruity of the causal model with the empirical data, and to study direct, indirect and total influences of causal factors affecting good governance working behavior of chairman of sub-district administration organization. The research was conducted in two phases: Firstly, a causal model construction in which conceptual framework, theories and related studies were investigated and synthesized as well as an in-depth interviewing of five experts by structure-constructed question; Secondly, an investigation of congruent model with empirical data in which the population of 570 sub-district administration organization chairman in the south, was asked for answering questionnaires with five-level Likert scale. In analysis of data, a packaged statistical program was engaged for congruity of relationship model of causal factors. As a result, it indicated that: The factors affecting good governance working behavior of chairman of sub-district administration organization in the south had high level of performance. In considering each factor, most of in the factors had high level of performance, except the recognition of patronage system relationship and role ambiguity having moderate level. In the other hand, the overall element of good governance working behavior of chairman, sub-district administration organization had also high level of performance. When considered each element, most of the elements had high level of performance too. For the relationship model of causal factors of good governance working

behavior of chairman of sub-district administration organization in the South, it was adjusted into the model of congruence with empirical data by statistics notably:  $\chi^2 = 560.47$ ,  $df = 86$ ,  $p\text{-value} = 0.00$ ,  $CFI = 0.941$ ,  $TLI = 0.928$ ,  $SRMR = 0.030$ ,  $RMSEA = 0.098$ . It indicated that the good governance working behavior of chairman of sub-district administration organization was directly influenced by attitude. However, the factors having total influences to good governance working behavior of chairman of sub-district administration organization was also attitude and future orientation. The factors in the causal model could account for 91.00 % of the variation of good governance working behavior.

**Key word:** Working behavior; Good Governance; Chairman of sub-district.

## บทนำ

การทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทยกำลังกลายเป็นประเด็นร้อนที่โจทก์จั่นกันมาก เพราะมีข้อกล่าวหาต่อ นักการเมือง ข้าราชการ และนักการเมืองท้องถิ่น ว่ามีพฤติกรรมในเชิงทุจริตคอร์รัปชันที่มีการกระทำกันในหลายรูปแบบทั้งในแง่การยกยอกการแอบเอางบประมาณหรือทรัพย์สินของรัฐไปเป็นของตน การเลือกจ้างและการทำสัญญาจ้างหรือให้สัมปทานเฉพาะพรรคพวกผู้สนับสนุนตนเท่านั้น การใช้ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เอื้อประโยชน์ให้บริษัทของตนเองและพรรคพวก ผลประโยชน์ขัดกันหรือผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) และการเอื้อประโยชน์ (Trading Influence) ตลอดจนการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การ समयมราคา (โกวิท พวงงาม, 2557) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในปัจจุบันทั้งในรูปแบบของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจน กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ซึ่งเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยทั้งหลายได้ถูกจับตามองจากสังคมว่ามีการทุจริตคอร์รัปชันเช่นกัน มีข้อมูลสถานการณ์ทุจริตในสังคมไทยและการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากหลายๆแห่งที่ยืนยันค่อนข้างตรงกันว่า โดยภาพรวมคนไทยและสังคมไทยยังมีปัญหาด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช ได้รวบรวมสถิติตัวเลขในรอบ 6 ปี ล่าสุด เพื่อดูว่ากระทรวงใดหรือหน่วยงานใดถูกกล่าวหาร้องเรียนเจ้าหน้าที่ว่าทุจริตคอร์รัปชันมากน้อยแค่ไหน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2550) พบว่ามีการกล่าวหาร้องเรียนว่าเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริตเกือบทุกกระทรวงและกระทรวงที่ถูกกล่าวหามากที่สุด ลำดับแรกคือ กระทรวงมหาดไทย 9,317 เรื่อง กระทรวงศึกษาธิการ 1,387 เรื่อง และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 1,247 เรื่อง ในขณะที่การทุจริตที่ประชาชนพบเห็นมากที่สุด ได้แก่ การฮั้วประมูลในการจัดซื้อจัดจ้างของทางราชการ (ร้อยละ 44.3) การเลือกตั้ง (ร้อยละ 44.2) กินตามน้ำ ค่าน้ำร้อนน้ำชา (ร้อยละ 40.0) นักการเมืองขาดคุณธรรม (ร้อยละ 42.5) ซึ่งกลุ่มผู้กระทำการทุจริตมากที่สุด ได้แก่ ข้าราชการ (ร้อยละ 47.8)

พนักงานบริษัทเอกชน พนักงานรัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 39.6) นักวิชาการ (ร้อยละ 34.0) เกษตรกร (ร้อยละ 31.8) ในขณะที่ สำนักงาน ป.ป.ช ได้รวบรวมสถิติการกล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ากระทำการทุจริต ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543-2550 รวม 8 ปี (โกวิทย์ พวงงาม. 2554) พบว่าบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งหมายถึงผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานท้องถิ่น ถูกกล่าวหาว่ากระทำการทุจริต รวมทั้งสิ้น 5,508 เรื่อง และมีผู้ถูกกล่าวหา 9,467 ราย โดยที่องค์กรบริหารส่วนตำบลถูกกล่าวหาว่าทุจริตมากที่สุด รวมทั้งสิ้น 3,235 เรื่อง และมีผู้ถูกกล่าวหาจำนวน 5,778 ราย ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งได้สะท้อนสภาพหรือลักษณะปัญหาการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสามารถแบ่งสภาพหรือลักษณะปัญหาการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดังนี้ (โกวิทย์ พวงงาม. 2557) สภาพหรือลักษณะปัญหาการทุจริตที่เกิดจากการทุจริตด้านงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการเงิน การคลัง พบว่ากระบวนกรทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับด้านงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการเงินการคลัง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบฯและอ้างว่าไม่ทราบเกี่ยวกับเรื่องที่มีการให้จัดทำและไม่จัดทำซึ่งเมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนเรื่องที่ถูกผู้้องการปกครองส่วนท้องถิ่นไม่จัดทำ อันเป็นผลให้เกิดการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นปัญหาที่มีในท้องถิ่นคือความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างนักการเมืองทั้งในระดับประเทศกับนักการเมืองระดับท้องถิ่น นักการเมืองระดับท้องถิ่นกับนักธุรกิจ กลุ่มผลประโยชน์และนักการเมืองระดับท้องถิ่นกับข้าราชการ บุคคลเหล่านี้ยังมีความเข้มแข็งมากกว่าพลังในการตรวจสอบของภาคประชาชนและภาคประชาสังคมและสิ่งที่ต้องเสริมก็คือ ทำอย่างไรให้บุคคลเหล่านี้มีสัมพันธ์กันโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ดังกล่าว

สำหรับประเทศไทยมีความตื่นตัวสนใจเรื่องธรรมาภิบาลเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะภายหลังการบังคับใช้รัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. 2540 นอกจากนี้วิกฤติเศรษฐกิจก็มีส่วนทำให้ความสนใจเกี่ยวกับธรรมาภิบาลมีมากยิ่งขึ้น เป็นที่เชื่อกันว่าหากประเทศไทยมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานภาครัฐราชการ เอกชนและประชาชนแล้ว จะทำให้ประเทศมีการพัฒนาไปในทางที่ดีและเกิดเป็นธรรมในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง อย่างไรก็ตามประเทศไทยในปัจจุบันยังมีปัญหามานับการ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาไปสู่การมีธรรมาภิบาลอย่างแท้จริงเช่น วัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์ กลุ่มอิทธิพลและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆที่ต้องการรักษา สภาพดั้งเดิมไว้ นอกจากความพยายามของนักวิชาการผู้รู้และผู้สนใจที่เกี่ยวข้องแล้ว องค์กระระหว่างประเทศอย่างเช่น ธนาคารโลก สถาบันการเงินระหว่างประเทศก็มีส่วนกระตุ้นให้เกิดกระแสหลักธรรมาภิบาลในทุกภูมิภาคของโลกด้วย สำหรับประเทศไทยแนวคิดเรื่องธรรมาภิบาลมีการสอดแทรกในการบริหารราชการแผ่นดินมาช้านานแล้วแต่ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ยุคปัจจุบันตั้งจะเห็นได้จาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) กำหนดให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาในทุกภาคส่วนทั้งในระดับชุมชน ระดับภาคและระดับประเทศในทุก ขั้นตอนของแผนดังกล่าว โดยเน้นให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.2555) และนโยบายรัฐบาลของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์ โอชา ให้การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ การปรับปรุงกฎหมายและ กระบวนการยุติธรรมจัดระเบียบสังคม สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล ให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะเห็นได้จาก คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบ แห่งชาติ ที่ 19/2558 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2558 เรื่อง การแต่งตั้งและให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อื่น ในคำสั่งนี้ได้อาศัยอำนาจตามมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ.2557 ซึ่งเป็นการส่ง



สัญญาเตือนภัยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่าสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกการบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะและการทุจริตประพฤตินิชอบในวงราชการ ดังนั้นจึงควรมีมาตรการในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นอีกในอนาคตโดยสร้างกฎเกณฑ์และกลไกที่ดีในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม เพื่อให้หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงสามารถปรับเปลี่ยนฟันเฟืองกลไกการทำงานและการประสานงานในภาครัฐและภาคเอกชนรองรับได้อย่างท่วงทีในยามที่มีปัญหา จึงได้มีการออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เพื่อให้ภาครัฐต้องปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กำหนดไว้ 6 ประการได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ หลักความคุ้มค่าและต่อมาได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขอบข่ายของตัวชี้วัดธรรมาภิบาลให้อยู่ภายใน 6 ประเด็นสำคัญคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ทั้งนี้กรอบตัวชี้วัดธรรมาภิบาลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมายของธรรมาภิบาลในองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคใต้

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคใต้

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคใต้

### **ขอบเขตของการวิจัย**

#### **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ จำนวน 852 ราย ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 686 ราย ซึ่งได้มาโดยการใช้สูตรในการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงทำการสุ่มทุกองค์การบริหารส่วนตำบล จนได้ครบตามจำนวนที่ต้องการด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement) โดยวิธีจับสลาก และผู้วิจัยได้ทดสอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 686 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 570 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.09

#### **ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา**

ตัวแปรตามได้แก่พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีอยู่ 6 หลักคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

ตัวแปรอิสระแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เจตคติในการทำงาน มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้คือ ความรู้เชิงประเมินค่า ความรู้สึกทางอารมณ์และความพร้อมที่จะกระทำ ปัจจัยทางด้านกรรับรู้ข่าวสารจากสื่อ มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้คือ การสนใจติดตามข่าวสาร การพิจารณาข้อเท็จจริงของข่าวสารและคุณค่าของข่าวสาร ปัจจัย

ทางด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้คือ สามารถคาดการณ์ไกลหาทางแก้ไขปัญหาและการรู้จักปฏิบัติตน ปัจจัยทางด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีตัวบ่งชี้คือ สถานการณ์จำนวน 12 สถานการณ์ ส่วนทางด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมประกอบไปด้วย การมีแบบอย่างในการทำงาน มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้คือ การเอาใจใส่ การเก็บจำ การแสดงออก สิ่งล่อใจและการจูงใจ ปัจจัยทางด้านความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้คือ ความคลุมเครือภายในกลุ่มและความคลุมเครือภายนอกกลุ่ม และปัจจัยทางการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคนและความสัมพันธ์ที่มีลักษณะต่างตอบแทน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคใต้ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของแบนดูรา (Bandura) มากำหนดเป็นกรอบในการศึกษา แบนดูราอธิบายว่าการเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมในสังคม ซึ่งทั้งบุคคลและสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน แบนดูรากล่าวว่าคนเรามีปฏิสัมพันธ์ (Interact) กับสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ตัวเราอยู่เสมอการเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม ซึ่งทั้งบุคคลและสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน พฤติกรรมของคนเราส่วนมากจะเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) หรือการเลียนแบบจากตัวแบบ (Modeling) โดยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ได้อธิบายสาเหตุการเกิดพฤติกรรมของบุคคลว่าเกิดจากสาเหตุหลักสองประการ คือตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าตัวแปรที่มีสาเหตุจากตัวบุคคลได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การรับรู้ข่าวสารจากสื่อและเจตคติในการทำงาน ส่วนตัวแปรที่มีสาเหตุจาก

สภาพแวดล้อมคือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ การมีแบบอย่างในการทำงาน และความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่

### วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ สำหรับวิธีการดำเนินการวิจัยในระยะนี้ผู้วิจัยดำเนินการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยกำหนดแนวทางไว้ 5 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) วิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย 3) จัดทำร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ 4) สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ และ 5) จัดทำร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคใต้ ที่จะนำมาตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ชาย โปธิสตา. 2550 : 33-34) ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ ระยะนี้ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ในรูปแบบการวิจัยความสัมพันธ์ (Interrelationship) ตามลักษณะการศึกษาเปรียบเทียบเพื่อสืบหาสาเหตุ (Causal Comparative Study) คือ การศึกษาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์หรือตัวแปรในเชิงสาเหตุที่เกิดขึ้นแล้ว (พิสนุ พองศรี. 2553 : 28-29) สอดคล้องกับ สุภมาศ อังสุโชติ และคณะ (2554 : 178) ที่กล่าวว่าเทคนิคการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผลต้องอาศัยการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่สมบูรณ์และเพียงพอที่จะนำมาศึกษาหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ด้วยการนำเทคนิคการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis) มาปรับใช้ จึงนับว่าเป็นวิธีวิจัยที่มีประสิทธิภาพ สำหรับ

วิธีดำเนินการวิจัยระยะนี้ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการวิจัยไว้ 4 ขั้นตอนคือ 1) การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การวิเคราะห์และตรวจสอบรูปแบบ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวของวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ แบ่งออกเป็น 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบคำถามให้เลือกตอบ ตอนที่ 2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มี 6 องค์ประกอบคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า เป็นมาตรวัดประมาณค่าแบบ Likert Scale ชนิดเลือกตอบ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ตอนที่ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มี 7 ปัจจัยคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ เจตคติในการทำงาน การมีแบบอย่างในการทำงาน ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่และการรับรู้ข่าวสารจากสื่อ เป็นมาตรวัดประมาณค่าแบบ Likert Scale ชนิดเลือกตอบ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยนำไปหาคุณภาพโดยอิงผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบแล้วพบว่ามีความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Content Validity Index : CVI) อยู่ระหว่าง 0.73-1.00 ซึ่งค่า CVI แต่ละด้านมีค่าดังนี้ หลักธรรมาภิบาล = 0.93, เจตคติในการทำงาน = 0.86, การรับรู้ข่าวสารจากสื่อ = 0.73, ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน = 0.86, การมีแบบอย่างในการทำงาน = 0.90, ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ = 1.00, การรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ = 1.00, และเหตุผลเชิงจริยธรรม = 1.00. และผู้วิจัยได้พิจารณาปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่า CVI = 0.70-1.00 แต่ยังคงได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ เมื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามเรียบร้อยแล้วจึงจัดทำแบบสอบถามพร้อมเสนออาจารย์ผู้ควบคุมคุณฉวีนิพนธ์

อีกครั้งหนึ่ง และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) ของแต่ละปัจจัยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961 (พิสนุ พงศ์ศรี. 2553:175)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบรูปแบบ ผู้วิจัยดำเนินการภายหลังที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทำให้ได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่กำหนดไว้ในรูปแบบของสมมุติฐานการวิจัย โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ซึ่งค่าที่ได้เป็นได้ทั้งบวกและลบ (บุญธรรม กิจปริดาภิรุตติ. 2546 : 348-349) ซึ่งในการวิเคราะห์ในขั้นนี้ ผู้วิจัยกำหนดการหาค่าพยากรณ์ รูปแบบ ค่าความสอดคล้องกลมกลืนของปัจจัยเชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ที่ส่งผลกระทบระหว่างปัจจัย ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่เป็นคะแนนมาตรฐาน (Standard Solution) ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผลได้มาโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือ Path Analysis ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อให้

ได้ค่าสถิติ สำหรับใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล รายละเอียดมีดังต่อไปนี้ (Diamantopoulos and Sigauw. 2000 : 83-88, นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือยังมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใด แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าประมาณรากที่สองของความคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error Approximation : RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (Close Fit) ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05-0.08 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกันในระดับพอใช้ได้ และถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08-0.10 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ควรมีค่าไม่เกิน 0.10 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) ใช้เปรียบเทียบโมเดลที่คาดไว้กับโมเดลอิสระ โดยที่โมเดลอิสระหมายถึง ตัวแปรที่อิสระต่อกันหรือค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรเป็นศูนย์นั่นเอง โดยค่า CFI มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึงเกิดความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั่วไปค่า CFI มีค่ามากกว่า 0.90 จึงจะถือว่าเกิดความสอดคล้องกลมกลืนกันดีค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเปรียบเทียบ (Relative Fit Index) และค่า Tucker-Lewis Index (TLI) เป็นค่าดัชนีที่บอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลยหรือโมเดลอิสระ (Independence model) ค่าของดัชนีมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 และค่า TLI ควรมีค่ามากกว่า 0.90 จึงนับว่ามีความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์กันดีค่ารากที่สองของส่วนเหลือกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐาน (Root Mean Square Residual : RMR) เป็นค่าของความคลาดเคลื่อน โดยที่ค่าน้อยแสดงถึงโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ค่า RMR ขึ้นอยู่กับหน่วยของการ

วัดของตัวแปร เมื่อตัวแปรมีสเกลการวัดที่แตกต่างกันมาก ตัวแปรบางตัวที่มีสเกลการวัดกว้างจะทำให้ค่าเฉลี่ยของ Residual บิดเบือนทำให้ได้ค่าที่ผิดไปด้วย ดังนั้นจึงอาจไปพิจารณาร่วมกับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Residual) ซึ่งเป็นค่าความคลาดเคลื่อนหารด้วยความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (Estimated Standard Error) ค่า Standardized RMR เป็นค่าสรุปของ Standardized Residual ควรมิต้าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยนี้เป็นการสรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้ง 2 ระยะ ผู้วิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลจากการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคใต้ มี 4 ปัจจัยได้แก่ 1) ปัจจัยทางด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีตัวบ่งชี้คือสถานการณ์จำนวน 12 สถานการณ์ 2) ปัจจัยทางด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัวคือ การคาดการณ์ไกล การหาทางแก้ไขปัญหาและการรู้จักปฏิบัติ 3) ปัจจัยทางด้าน การรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคนและความสัมพันธ์ที่มีลักษณะต่างตอบแทน 4) ปัจจัยทางด้านเจตคติ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัวคือ ความรู้เชิงประเมินค่า ความรู้สึกทางอารมณ์และความพร้อมที่จะกระทำสำหรับตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคใต้ มี 6 ตัวบ่งชี้คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 560.47 ที่ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 86 ค่าความน่าจะเป็น (p)



เท่ากับ 0.00 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.941 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเปรียบเทียบ (TLI) เท่ากับ 0.928 ค่ารากที่สองของส่วนเหลือกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.030 ค่าประมาณรากที่สองของความคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.098 และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกเส้นทางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปว่ารูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พหุการณ (R<sup>2</sup>) ซึ่งเป็นค่าที่สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลได้พบว่าตัวแปรแฝงภายนอกที่เป็นสาเหตุของตัวแปรแฝงภายใน เจตคติ เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมได้ร้อยละ 92.70 62.10 และร้อยละ 91.00 ตามลำดับ

3. ผลจากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น การศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ การมีแบบอย่างในการทำงาน ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ เจตคติ การรับรู้ข่าวสารจากสื่อ โดยภาพรวมพบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การมีแบบอย่างในการทำงาน การรับรู้ข่าวสารจากสื่อและเจตคติ มีระดับการปฏิบัติมาก ส่วนการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ มีระดับการปฏิบัติปานกลางซึ่งต่ำกว่าปัจจัยอื่นๆ

2. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความ

รับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมพบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับการปฏิบัติมากทุกองค์ประกอบ เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่าการมีส่วนร่วมมีระดับการปฏิบัติสูงสุดรองลงมาเป็นองค์ประกอบหลักความโปร่งใส ส่วนองค์ประกอบที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือหลักความรับผิดชอบต่อ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 24 ตัวแปรพบว่าตัวแปรทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) อยู่ระหว่าง 0.115 ถึง 0.817 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายนอก (X) และตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายใน (Y) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 อันดับแรกคือ 1) การเก็บจำ (X8) กับ หลักการรับผิดชอบต่อ (Y11) 2) การเก็บจำ (X8) กับ ความพร้อมที่จะกระทำ (Y3) 3) การคาดการณ์ไกล (X2) กับความพร้อมที่จะกระทำ (Y3) 4) การคาดการณ์ไกล (X2) กับ การแสดงออก (Y9) 5) การหาทางแก้ไขปัญหา (X3) กับ หลักความคุ้มค่า (Y12) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.817 0.812 0.804 0.795 และ 0.793 ตามลำดับ

2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้

2.1 เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีรายละเอียดสำคัญดังนี้

2.1.1 เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลใน

เขตภาคใต้ โดยส่งผ่านเจตคติด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.081 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรพบว่ามีความน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.000

2.1.2 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลัก ธรรมชาติของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคใต้ โดยส่งผ่านเจตคติด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.855 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปร พบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ การคาดการณ์ไกล รองลงมาได้แก่ การหาทางแก้ไข ปัญหาและการรู้จักปฏิบัติ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.856 0.855 และ 0.850 ตามลำดับ

2.1.3 การรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมชาติของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ โดยส่งผ่านเจตคติด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.066 และยังพบอีกว่าการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อเหตุผลเชิงจริยธรรม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.788 เมื่อรวมทั้งสองปัจจัยแล้วการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมชาติของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคใต้ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.063 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ แต่ละตัวแปรพบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคน รองลงมาเป็นความสัมพันธ์ที่มีลักษณะต่างตอบแทน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.867 และ 0.844 ตามลำดับ

2.1.4 เจตคติมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมชาติของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.954 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละตัวแปร พบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ความรู้เชิงประเมินค่า รองลงมาได้แก่ ความพร้อมที่จะกระทำและความรู้สึกทางอารมณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.875 0.835 และ 0.308 ตามลำดับ

2.1.5 พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมชาติของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคใต้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละตัวแปร พบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ หลักการมีส่วนร่วม รองลงมาได้แก่หลักคุณธรรม หลักการรับผิดชอบต่อ หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่าและหลักนิติธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.865 0.858 0.850 0.843 0.843 และ 0.818 ตามลำดับ

2.2 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ ได้แก่เจตคติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.954

2.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ เรียงลำดับตัวแปรเชิงสาเหตุจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม 3) การรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.855 0.081 และ 0.063 ตามลำดับ

2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ เรียงลำดับตัวแปรเชิงสาเหตุจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) เจตคติ 2) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม และ 4) การรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.954 0.855 0.081 และ 0.063 ตามลำดับ

2.2.4 อิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุระหว่างกันพบว่า 1) เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อเจตคติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.084 2) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อเจตคติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.896 3) การรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อเหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.788 และ 4) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการรับรู้

ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกซึ่งกันและกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.986

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคใต้ ผู้วิจัยได้จำแนกการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ ประเด็นที่หนึ่ง ผลจากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคใต้

ผลจากการศึกษา พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกเส้นทางที่ส่งไปยังพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของปัจจัยเชิงสาเหตุในโมเดลทั้ง 4 ปัจจัยได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และเจตคติ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกปัจจัย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยในโมเดลทั้ง 4 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคใต้ นอกจากนี้ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยยังสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคใต้ ได้ร้อยละ 91.00 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 4 ปัจจัยในโมเดลไปยังตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากงานวิจัยในลักษณะนี้เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่หลากหลายของนักวิชาการหรือนักวิจัยและบูรณาการร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้แสดงความคิดเห็นไว้ในหัวข้อร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ เกี่ยวกับตัวแปรสังเกต ตัวแปรแฝงภายนอก ตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรตาม ซึ่งสอดคล้องกับ

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมานั้นถูกกำหนดออกมาจากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของงานวิจัยชิ้นนี้ จึงทำให้ปัจจัยเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกับอธิบายความแปรปรวนหรือร่วมกันทำนายตัวแปรตามร้อยละ 91.00 ส่วนปัจจัยที่ไม่ได้อยู่ในโมเดล การวิจัยประกอบด้วย ปัจจัยทางการรับรู้ข่าวสารจากสื่อ การมีแบบอย่างในการทำงานและความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ ซึ่งปัจจัยทั้งสามมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเป็นลบต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับโมเดลการวิจัยเพื่อให้ค่าสถิติสอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดความสอดคล้อง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากว่าปัจจัยการรับรู้ข่าวสารจากสื่อเป็นปัจจัยทางด้านตัวบุคคล คือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อนายกได้รับการสื่อสารจากสื่อจึงทำการพิจารณาข้อเท็จจริงของข่าวสารและประเมินคุณค่าของข่าวสารแล้วนายกองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้นำความรู้ที่ได้รับจากสื่อเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลเพราะความเป็นอัตลักษณ์ในตัวของนายกเองที่มักจะไม่ใช่เชื่อว่าข่าวสารที่ได้รับเว้นแต่ได้ประสบพบเห็นกับตัวเอง ส่วนทางด้านปัจจัยการมีแบบอย่างในการทำงานด้วยความเป็นผู้ผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจึงไม่จำเป็นจะต้องเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบ ด้วยความเป็นตัวของตัวเอง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมักมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงอยู่แล้วจึงไม่จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยนี้เป็นตัวชี้วัดการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และปัจจัยทางด้านความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ ก่อนที่นายกจะได้รับการเลือกตั้งมาเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตัวของนายกก็มีความมุ่งมั่นและจริงจังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ดังนั้นนายกจึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่จึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะมากำหนดพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลได้ จะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้งสามปัจจัยนี้ ซึ่งมีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเลย

จากที่กล่าวมาแล้วจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ปัจจัยเชิงสาเหตุในโมเดลทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การรับรู้ความสัมพันธ์ระบอบอุปถัมภ์และเจตคติ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตาม

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคใต้

**ประเด็นที่สอง ผลจากการตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ ที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์**

ผลจากการศึกษา พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบที่ผ่านหลักเกณฑ์พิจารณาทุกค่าดัชนี ได้แก่ ค่าสถิติทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบคือ ค่าไค-สแควร์ ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเข้าใกล้ศูนย์หรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจากผลการวิเคราะห์พบว่าค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 560.47 และไม่มีนัยสำคัญ จึงนับว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยมีค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ย ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องกับความแปรปรวนร่วมของประชากรเท่ากับ 0.098 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ย ที่ดีควรมีค่าน้อยกว่า 0.10 นอกจากนี้ผลการตรวจสอบระดับความสอดคล้องสัมบูรณ์ ความสอดคล้องสัมพัทธ์และความสอดคล้องกลมกลืนในรูปของความคลาดเคลื่อนก็เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) ต้องมีค่ามากกว่า 0.90 จึงนับว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกันดี ซึ่งค่าที่วิเคราะห์ได้เท่ากับ 0.941 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเปรียบเทียบ (TLI) ที่เป็นไปตามเกณฑ์ต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งค่าที่วิเคราะห์ได้เท่ากับ 0.928 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อนจะต้องมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ซึ่งค่าที่วิเคราะห์ได้มีค่าเท่ากับ 0.030 จึงนับว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ ที่ผู้วิจัยสร้าง

ขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดีด้วยเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

**ประเด็นที่สาม ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้**

#### **อิทธิพลทางตรง**

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากตัวแปรเชิงสาเหตุทางด้านเจตคติ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.954 จึงทำให้ได้ข้อสรุปว่าเจตคติเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ โดยที่ตัวแปรเจตคติดีมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลเพียงตัวเดียวตามโมเดลการวิจัย และผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าเจตคติเป็นตัวแปรที่มีความใกล้ชิดกับพฤติกรรมมนุษย์ โดยมักพบว่าเจตคติเป็นตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญและส่วนใหญ่เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกๆของการกระทำและพฤติกรรมต่างๆเป็นจิตลักษณะที่มีผู้เห็นว่ามีความเกี่ยวข้องโดยตรงมากที่สุดกับพฤติกรรม เช่นการศึกษาของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) พบว่าทัศนคติต่อสภาพการทำงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกของพฤติกรรมการสอน และยังเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกของพฤติกรรมการสอนในกลุ่มย่อยอีกหลายกลุ่ม นอกจากนี้ดวงเดือน พันธมนาวิน (2540) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธกับการปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต ส่วนหนึ่งของงานวิจัยนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่ดีต่องานกับประสิทธิผลในการทำงานของครู ซึ่งวัดจากพฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมแก่นักเรียน พบว่าทัศนคติที่ดีต่องานเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียวในการทำนายประสิทธิผลการทำงานของครู เช่นเดียวกับวิเชียรธรรมมาธร (2547) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านอุทิศตนของข้าราชการกำลังพลทหารอากาศ พบว่าผู้ที่มีทัศนคติต่องานมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านอุทิศตนสูงกว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่องานน้อย



### อิทธิพลทางอ้อม

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากตัวแปรเชิงสาเหตุเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรมและการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.855 0.081 และ 0.063 ตามลำดับ จึงทำให้ได้ข้อสรุปว่าตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ โดยที่ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงสุดคือ 0.855 โดยส่งผ่านตัวแปรทางด้านเจตคติ ซึ่งตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นหนึ่งในแปดของจิตลักษณะที่มีสาเหตุของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในสังคม โดยอยู่ในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539) ซึ่งหมายถึงปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับตนในอนาคต ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในการควบคุมตนกระทำในสิ่งที่ควรกระทำโดยเลือกพฤติกรรมที่แสดงถึงการอดได้รอได้ และเชื่อว่าการกระทำของตนจะทำให้เกิดผลดี ตามที่ต้นตอการได้จากความหมายจะพบได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานได้นั้นจะต้องผ่านตัวแปรคั่นกลางอย่างเจตคติเสียก่อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย เอียดบัว (2534) ได้ศึกษาลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครูประถมศึกษา พบว่าครูที่มีเจตคติที่ดีต่องานมากและมุ่งอนาคตสูงมีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม 3 ด้านมากกว่าครูที่มีจิตลักษณะสองด้านนี้ต่ำและครูที่มีเจตคติที่ดีต่องานมาก มุ่งอนาคตสูงและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะทั้ง 3 ด้านนี้น้อย และโกศล มีคุณและคณะ (2545) ที่ศึกษาผลการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู พบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนร่วมกับจิตลักษณะด้านอื่นสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 61.50

### อิทธิพลรวม

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ มีอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่พิจารณาได้จากผลรวม

ระหว่างอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรเชิงสาเหตุ เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ เจตคติ เหตุผลเชิงจริยธรรม การรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.954 0.855 0.081 และ 0.063 ตามลำดับ ทำให้ได้ข้อสรุปว่า เจตคติเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ โดยที่เจตคติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงสุดคือ 0.954 ซึ่งเจตคติ อธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคมทำให้เกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมเป็นลักษณะของตน จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมระบุว่าพฤติกรรมส่วนมากรวมทั้งพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้มี 2 แบบคือการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงหรือการเรียนรู้จากผลการกระทำ และการเรียนรู้จากการสังเกตว่าตัวแบบทำอะไร อย่างไร มีกฎเกณฑ์อย่างไรเมื่อสังเกตแล้วก็นำมาคิดว่าตนสามารถทำพฤติกรรมใหม่ได้อย่างไร ซึ่งมีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงให้เห็นถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติกับพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาต่างๆ เช่น งานวิจัยของวิลลาสลักษ์ ชั่ววัลลี (2547) ที่พบว่าเจตคติ มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง นอกจากนี้เจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกับการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ร่วมกับอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ร้อยละ 60 นอกจากนี้ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) พบว่าพนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย โดยพบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวมและทุกๆกลุ่มย่อย และยังพบอีกว่าการมีเจตคติที่ดีเป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 เมื่อร่วมกับตัวแปรอีก 6 ตัวสามารถทำนายเจตคติที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 31.60

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคใต้ ซึ่งประกอบไปด้วยเหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ โดยที่เจตคติเป็นตัวแปรคั่นกลางของปัจจัยอื่นๆ และส่งผ่านไปยังตัวแปรตามคือพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

และจากผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมได้ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura ที่กล่าวว่าพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกส่วนมากเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือเลียนแบบและเนื่องจากมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ (Interactive) กับสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบๆตัวอยู่เสมอซึ่งหมายถึงพฤติกรรมเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน โดยพฤติกรรมของมนุษย์ส่วนมากจะเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) หรือการเลียนแบบจากตัวแบบ (Modeling) ดังนั้นทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาจึงให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของบุคคลว่าเกิดจากสาเหตุหลัก 2 ประการคือ ตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม สาเหตุที่มาจากตัวบุคคลมีหลายประการ แต่ตัวแปรที่ได้รับจากผลการวิจัย ได้แก่ เจตคติ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและเหตุผลเชิงจริยธรรม ส่วนสาเหตุที่มาจากสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่การรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทฤษฎีนี้้อธิบายถึงวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับจากสังคมทำให้เกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะของตนโดยสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้กับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในสังคม

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการพัฒนาตนเองในเรื่องการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าสัมพันธ์อิทธิพลต่ำ โดยการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดโครงการฝึกอบรมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยการสอดแทรก (Intervention) กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์เข้าสู่ชุดฝึกอบรม
2. จากผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิง

สาเหตุของปัจจัย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 ควรนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนานายกองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพัฒนาในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลคือ ปัจจัยทางด้านเจตคติต่อการทำงาน ปัจจัยทางด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ปัจจัยทางด้านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและปัจจัยทางด้านความรู้ความสัมพันธระบบอุปถัมภ์

2.2 สำหรับการนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไปปรับใช้ควรปรับให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่งมีบริบทที่แตกต่างกัน เช่น ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่ง ซึ่งบริบทเหล่านี้มีผลต่อปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 4 ปัจจัย โดยจะทำให้พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนแปลงไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาที่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น นายกเทศบาล นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือผู้นำหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำหน่วยงานที่ทำการศึกษานี้ว่ามีความเหมือนหรือต่างกันอย่างไร

2. ควรนำรูปแบบจากการวิจัยไปพัฒนานายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยทำเป็นกระบวนการวิจัยและ

พัฒนา (Research and Development) ด้วยการนำกลุ่มตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพล ซึ่งประกอบด้วยเจตคติในการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ มาสร้างเป็นชุดฝึกอบรมเพื่อใช้ในการพัฒนา นายกองค้การบริหารส่วนตำบลต่อไป

3. จากการพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อทำการศึกษาวิจัยในเชิงลึก โดยอาศัยรูปแบบการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้นเพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่ และมีอะไรที่แตกต่างกันที่สามารถนำแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล จากนั้นจึงนำข้อค้นพบจากการวิจัยทั้งสองวิธีคือการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมาสร้างเป็นข้อสรุปงานวิจัยในภาพรวมเพื่อประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำผลการพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ไปปรับเป็นต้นแบบในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อไปในอนาคต

#### เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2554). การทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : **มาตรการและกลไกการป้องกัน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มิสเตอร์ก็อปปี.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2557). การวิจัยเรื่อง **แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). **ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อ จิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู**. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

คำสั่งหัวหน้ารักษาความสงบแห่งชาติ. (2558). **เรื่องแต่งตั้งและให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อื่น**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

ชาย โพธิ์สีตา.(2550). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:บริษัทอัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2539). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย**. การวิจัยประยุกต์. ฉบับพิเศษ ในวันครบรอบปีที่ 33. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). **ทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมทางสังคม**. เอกสารประกอบการบรรยายวิชา พค.713. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธวัชชัย ศรีพรงาม. (2547). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม สิ่งทอและปั่นด้าย**. ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลสี่เรล :สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2546). **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.

พิสณุ พองศรี. (2553). **การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสุขภาพการพิมพ์.

มูลนิธิส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2551). **คู่มือการเรียนรู้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บพิตรการพิมพ์.

- วิชัย เอียดบัว. (2534). **ลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.** ปรียญญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร ธรรมธธร. (2547). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านอุทิศตนของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ.** วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์:ระบบพฤติกรรมไทย. 1(2).97-114.
- วิลาสลักษณ์ ชิววลีลี. และคณะ. (2547). **รายงานการวิจัยกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่.**รายงานการวิจัยฉบับที่ 100 สถาบันการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี.(2532). **ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.** ปรียญญาณิพนธ์ กศ.ด.(พัฒนบริหารศาสตร์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภมาศ อังคุโชติ สมถวิล จิตวรธรณ และรัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ : เจริญมั่นคงการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2550). **หลักสูตรสัมมนาเจ้าหน้าที่ของรัฐเรื่อง การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : ศรีเมืองการพิมพ์.
- Bandura, A. (1986). **Social foundations of thought and action. A social cognitive theory.** Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.

- Diamantopoulos, A. & Siguaw, A.D.(2000). **Introducing LISREL. A Guide for the Uninitiated**. London: Sage Publications.
- Kohlberg, L. (1976). **Moral Development and Behavior**. New York : Richard and Winston, inc.Konovesky, M. A.; &Cropanzano, R. (1991).Percived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*.76 : 698 – 707.
- Maxwell,J.A.(1996). **Qualitative Research Design: An Interactive Approach**.California:Sage.
- Muttalip M.A. &Khan.M.A.A.(1982).**Theory of local government**. New Delhi: Sterling.
- Piaget, J. (1932). **The moral Judgement of the child**. London : Harcourt, brace.
- United Nations Development Programme (UNDP). (2011). **UNDP Chief. Poorest countries must have a say in shaping their future**. Retrieved April 6, 2017, from [http:// www. Undp. Org / content/ undp/ en/ home/ presscenter/ speeches\\_undp-chief-poorest-countries-must-have-a-say-in-shaping-their-future.html](http://www.undp.org/content/undp/en/home/presscenter/speeches_undp-chief-poorest-countries-must-have-a-say-in-shaping-their-future.html).

### Translated Thai References

- Aertbou, Vichai. (1991). **Psychosocial correlates of academically innovative behavior of primary school teachers under Bangkok**. *Metropolitan administration*. Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
- Angsuchoti, S., Jittrawan, S., & Pinyopanuwat, R. (2011). **Analytical**



**statistics for social research and behavioral sciences:**

**Techniques for the use of LISREL program (3<sup>rd</sup> ed.).** Bangkok:  
Charoen Munkong Printing.

Bandura, A. (1986). **Social foundations of thought and action. A social cognitive theory.** Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.

Bhanthumnavin, Duangduen. (1996). **Moral tree theory for Thai People. Applied Research. [Special issue].** Bangkok: Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University.

Bhanthumnavin, Duangduen. (2001). **Attitudes, values, and social behaviors. [Class handout].** Bangkok: School of Social and Environmental Development, National Institute of Development Administration.

Chuawanlee et al. (2004). **A case study of sample and indicators leading to behavioral development of new government officials.** Bangkok: Office of the Civil Service Commission.

Diamantopoulos, A. & Siguaw. A.D.(2000). **Introducing LISREL. A Guide for the Uninitiated.** London: Sage Publications.

Fongsi, Pitsanu. (2010). **Creating and developing research tools (3<sup>rd</sup> ed.).** Bangkok: Darnsutha Press Co., Ltd.

Kohlberg, L. (1976). **Moral Development and Behavior.** New York : Richard and Winston, inc.Konovesky, M. A.; &Cropanzano, R. (1991).Percived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance. Journal

of Applied Psychology.76 : 698 – 707.

Foundation of Local Administration Promotion. (2008). **A learning guide for local administrative organizations (2<sup>nd</sup> ed.)**.

Bangkok: Borpit Press.

Kijpredaborisuthi, Boontham. (2003). *Analytical statistics for research (3<sup>rd</sup> ed.)*. Bangkok: Chamchuri Products.

Maxwell,J.A.(1996). **Qualitative Research Design:An Interactive Approach**.California:Sage.

Meekhun, K. & Thiammek, N. (2002). **Effects of moral reasoning training on moral characteristics and moral behaviors of teachers**. Bangkok: Sukhothai Thammathirat Open University.

Muttalip M.A. &Khan.M.A.A.(1982).**Theory of local government**. New Delhi: Sterling.

National Economic and Social Development Board. (2002). **The Eleventh National Economic and Social Development Plan (2012-2016)**. Bangkok: Prime Minister Office.

Nirundhawe, Sakchai. (1989). ***Alienation and job performance of teachers in Bangkok metropolis*** (Doctoral dissertation).

Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.

Office of the National Anti-Corruption Commission. (2007). **Prevention and Suppression of Corruption in Local Government in Thailand**. Bangkok: Srimuang Printing.

Order of The Head of The National Council for Peace and Order. (2015). **Appointment and authorization for government officials in holding a position and performing other duties**. Bangkok:

Prime Minister Office.

- Podhisita, Chai. (2007). *Sciences and arts of qualitative research* (3<sup>rd</sup> ed.). Bangkok: Amarin Printing and Publishing PCL.
- Puang-ngam, Kowit. (2011). **Corruption in local administrative organizations: Measures and mechanisms of protection.** Bangkok: Mister Copy Press.
- Puang-ngam, Kowit. (2014). **Guidelines for development and strengthening of anti-corruption mechanisms in local administrative organizations.** Bangkok: Thammasart University.
- Thammathorn, Vichian. (2004). **Psychosocial factors related to ethical behaviors regarding dedication of government officials of The Directorate of Personnel.** *Journal of Behavioral Science: Thai behavioral system*, 1(2), 97 – 114.
- Thawatchai Sriporn Ngarm (2004). **Psychological factors related to the security of Textile and Spinning.** Factory Master's degree thesis National Institute of Development Administration
- United Nations Development Programme (UNDP). (2011). **UNDP Chief. Poorest countries must have a say in shaping their future.** Retrieved April 6, 2017, from <http://www.undp.org/content/undp/en/home/presscenter/speeches/undp-chief-poorest-countries-must-have-a-say-in-shaping-their-future.html>.
- Wiratchai, Nonglak. (1999). *LISREL model: Analytical statistics for research* (3<sup>rd</sup> ed.). Bangkok: Chulalongkorn University