

**รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล
ของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด**

**A Model for Work Performance Behaviors of Village Leaders in Roi-Et Province
Based on the Good Governance Principles**

อภิชาติ เทพชมภู¹ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร² และยุภาพร ยุภาศ²

Apichat Thepchompu¹ Saovalak Kosolkittiamporn² and YupapornYupas²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้าน 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้าน การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 สอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 344 คน โดยใช้สูตรทาร์โร ยามาเน่ และสุ่มแบบสัดส่วนประชากร สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้านและนำรูปแบบดังกล่าวไปเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบยืนยัน (Expert Verifiestion)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา สถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน ความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม และความเชื่อมั่นในตนเอง 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้าน ได้รูปแบบในการฝึกอบรมผู้ใหญ่บ้าน 4 รูปแบบ ได้แก่ การพัฒนาแรงสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสร้างความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน การพัฒนาความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและรูปแบบดังกล่าวผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : พฤติกรรมการทำงาน หลักธรรมาภิบาล ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดร้อยเอ็ด

¹ คุษภูบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² ที่ปรึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Abstract

The purposes of the research were to 1) analyze the factors affecting work performance behaviors of village leaders based on the good governance principles 2) design a model for improving work performance behaviors of the village leaders. The research methodology was divided into two phases. Phase 1 focused on analyzing the factors affecting work performance behaviors of the village leaders in Roi-Et province. The sample was three hundred and forty four village leaders in Roi-Et province. Taro Yamane method and stratified random sampling. The statistics used structural equation model were LISREL, and Pearson Correlation. Phase 2 focused on designing and assessing a model for improving work performance behaviors of the village leaders by experts, and the model was assured by the expert verification technique and criticizing method.

Results of the research were as follows: 1) The finding showed that the factors affected work performance behaviors of the village leaders were social support of superiors, working conditions, moral reasons and self-esteem. 2) The model for improving work performance behaviors of the village leaders consisted of four model : social support of superior, emotional intelligence in working, improving moral reasons and self-esteem development. The findings indicated that the value of the model efficiency regarding the assessment of the experts was at a high level.

Keywords: Work Performance Behaviors, Good Governance, Village Leader, Roi-et Province

บทนำ

ผู้ใหญ่บ้านเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองตำแหน่งหนึ่ง ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนภูมิภาค เพราะผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคลากรภาครัฐระดับล่างสุดที่จะนำนโยบายและแผนงานของกระทรวงและกรมต่าง ๆ ไปสู่ราษฎร และเป็นหน่วยงานแรกที่น่าเรื่องราวความเดือดร้อนของราษฎรมาสู่งานระบบราชการ ดังนั้นผู้ใหญ่บ้านจึงมีหน้าที่เช่นเดียวกับนักปกครองอื่น ๆ ที่มีจิตวิญญาณ อันเป็นหัวใจของกรมมหาดไทยที่จะ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับราษฎร เพราะทางราชการได้ให้อำนาจหน้าที่ในการทำงานหลายประการทั้งการปกครองหมู่บ้าน การรักษาความมั่นคง การดูแลรักษาสาธารณูปโภค การประสานงานและขอรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ในท้องที่ปกครองของตน (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2552)

ในสภาวะทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ชีวิตของคนในระดับตำบลและหมู่บ้านก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย ปัญหาที่มักพบในชุมชน ได้แก่ ปัญหาที่ทำกิน ปัญหาน้ำเพื่อการเกษตร ปัญหาการแบ่งพวกพ้อง และการทะเลาะเบาะแว้ง เป็นต้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นสาเหตุของความยากจนและความไม่เสมอภาคในสังคม ผู้ที่จะมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้คือ ผู้ใหญ่บ้านเพราะการบริหารงานปกครองในระดับนี้ ถือเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านโดยตรง ถ้าหากผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานก็จะสามารถนำนโยบายของรัฐบาลมาตอบสนองความต้องการของราษฎรในท้องที่ปกครองได้ แต่ถ้าผู้ใหญ่บ้านทำงานบกพร่องในหน้าที่ ไม่เอาใจใส่ต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน ชาวบ้านก็จะขาดที่พึ่งในการปรึกษาปัญหาความเดือดร้อนที่จะขอความช่วยเหลือจากส่วนราชการต่าง ๆ ในการหาทางร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน (กรมการปกครอง, 2552)

การปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร กล่าวคือมีการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่อันมิชอบของผู้ใหญ่บ้านผ่านศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดอยู่หลายกรณี เรื่องราวการร้องเรียนส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับกรณีที่ผู้ใหญ่บ้านไม่เอาใจใส่งานในหน้าที่และขาดคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น ความไม่เสมอภาคต่อราษฎร การวางตัวไม่เป็นกลางทางการเมือง การเรียกรับสินบน และการไม่ทำประชาพิจารณ์รับฟังความคิดเห็นการดำเนินโครงการต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน เป็นต้น

พื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดก็เป็นอีกจังหวัดทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยที่ผู้ใหญ่บ้านจะต้องปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 12 พุทธศักราช 2552 จำนวนทั้งหมด 20 อำเภอ 193 ตำบล 2,412 หมู่บ้าน ซึ่งศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดร้อยเอ็ดก็ได้รับข้อร้องเรียนจากราษฎรเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่อันมิชอบของผู้ใหญ่บ้านอยู่หลายกรณี (จังหวัดร้อยเอ็ด, 2554)

ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าวซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด มีปัญหาและอุปสรรค ซึ่งควรจะมีการศึกษาหาสาเหตุที่แท้จริงว่าเกิดจากสาเหตุใดและมีปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้านประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้าน โดยจะสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้านขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการปกครองในระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขให้มีความมั่นคงถาวรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ระยะที่ 1 ประชากร ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 2,412 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 344 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการ คำนวณของทาโร ยามานะ (Yamane, 1973) และ สุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนประชากร
2. ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และบุคคลที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 10 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ ส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานผู้ใหญ่บ้านใน จังหวัดร้อยเอ็ด คือ
 - 1.1 ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา
 - 1.2 ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดี จากเพื่อนร่วมงาน
 - 1.3 ปัจจัยด้านสถานการณ์ยู่ยู่ในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 1.5 ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม
2. **ตัวแปรตาม** คือ พฤติกรรม การปฏิบัติงาน ภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้าน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนทาง สังคมจากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่าง ที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสถานการณ์ยู่ยู่ ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และปัจจัยด้าน ความเชื่อมั่นในตนเอง มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัด ร้อยเอ็ด
2. การประเมินผลตรวจสอบยืนยันรูปแบบ การพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานภายใต้หลัก ธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้านที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดย ผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

- ระยะที่ 1 ใช้แบบสอบถามมาตราส่วน ประเมินค่า แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะต่างๆ ของ ผู้ใหญ่บ้าน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานภายใต้ หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้านโดยจัดเรียงเนื้อหา ตามลำดับของปัจจัยที่นำมาศึกษา มีจำนวนทั้งหมด 70 ข้อคำถาม และตอนที่ 3 ให้กลุ่มตัวอย่างเขียน ข้อเสนอแนะ แสดงความคิดเห็น ซึ่งมีค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) เท่ากับ 1 ทุกข้อ โดยพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มีการนำไปทดลองใช้ (Try Out) แล้ว หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Alpha) ได้เท่ากับ .92
- ระยะที่ 2 ใช้แบบสอบถามโดยเสนอไปยัง ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และบุคคลที่เกี่ยวข้องใน การปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านพร้อมกับร่างรูปแบบ การพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานภายใต้หลัก ธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้านที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้

แนวคิดทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริบทที่
ศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบ
แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ
ให้คะแนนความเป็นไปได้ ส่วนตอนที่ 2 เป็นแบบ
วิจารณ์เพื่อรับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัย
หาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความ
สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)
แบบสอบถามมีทั้งหมด 24 ข้อ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง
.66-1 โดยการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐ
ประศาสนศาสตร์ ด้านภาษา และด้านการวัดผล
จำนวน 3 ท่าน มีการนำไปทดลองใช้ (Try Out)
แล้วหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Alpha) ได้เท่ากับ .91

การรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 เป็นการดำเนินการวิจัยเพื่อให้
ได้มาซึ่งคำตอบของวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษา
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานภายใต้
หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด
ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย
ตนเองกับผู้ใหญ่บ้านแต่ละอำเภอในวันที่ทางอำเภอ
จัดประชุมประจำเดือนของหัวหน้าส่วนราชการและ
กำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยผู้วิจัยทำการอบรมชี้แจงก่อน
ลงมือเก็บข้อมูล หากคำถามใดมีปัญหาก็อธิบาย
เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่จะนำมา
วิเคราะห์ต่อไป ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบ
สมบูรณ์ถูกต้องทั้งหมด 20 อำเภอ 344 ชุด

ระยะที่ 2 เป็นการดำเนินการวิจัยเพื่อให้
ได้มาซึ่งคำตอบของวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อสร้าง
รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติงานภายใต้
หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด
ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการพัฒนา
พฤติกรรมกาปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล
ของผู้ใหญ่บ้านขึ้น แล้วเสนอร่างรูปแบบดังกล่าว
ไปยังผู้เชี่ยวชาญพร้อมกับแบบสอบถามมาตรฐาน
ประมาณค่าและแบบวิจารณ์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณาให้คะแนนความเป็นไปได้และให้ข้อเสนอแนะ
ในการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรม

การปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของ
ผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด

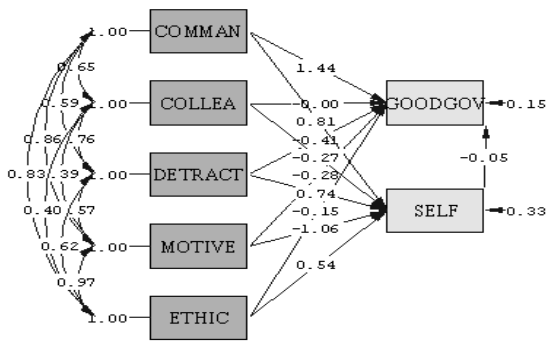
การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของ
ผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยใช้เทคนิคการ
วิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นโดยโปรแกรม
ลิสเรล (LISREL) (Joreskog & Sorbom, 1998) และ
สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

ระยะที่ 2 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน
มาจากผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์
ค่าเฉลี่ย (Mean) คะแนนความเป็นไปได้ของรูปแบบ
และวิเคราะห์เนื้อหาของแบบวิจารณ์ แล้วนำมา
เทียบเคียงกับบริบทของการวิจัยและปรับปรุง
เพื่อให้ได้รูปแบบในการพัฒนาพฤติกรรมกา
ปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้าน
ที่เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญต่อไป

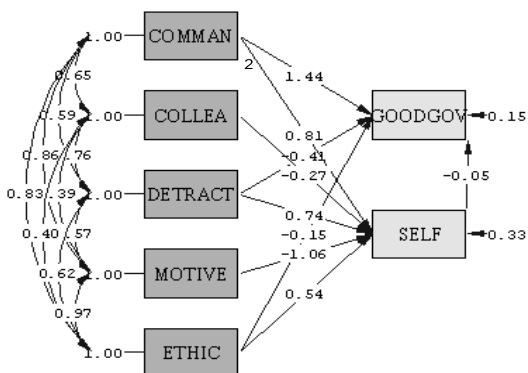
ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน
ภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้าน คือ ปัจจัย
ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา
ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน ปัจจัย
ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นใน
ตนเอง ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ตัวแบบ
แบบจำลองและการปรับแก้ตามข้อตกลงเพื่อยืนยัน
ตัวแปรที่ค้นพบ ดังนี้ $X/df = 1.05$, $p\text{-value} = 0.08$,
 $GFI = 0.93$, $RMSEA = 0.03$ ค่าสถิติทั้งหมด
เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด



ภาพที่ 1 ตัวแบบจำลองตามตัวแบบสมมติฐานตั้งต้น

เมื่อทราบค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุและตัวแปรผลแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบค่าแจกแจงวิกฤติ (t) อีกครั้งจากรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลของโปรแกรมลิสเรล (Output) เพื่ออ่านค่า GRAMMA โดยละเอียด ทำให้พบว่า ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน (ค่า $t = -0.04$) และปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม (ค่า $t = -1.58$) ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามซึ่งในเกณฑ์การพิจารณา ค่า t จะต้องมามีค่าตั้งแต่ 1.96 ขึ้นไป จึงจะถือว่า ตัวแปรนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงปรับปรุงแบบจำลองใหม่โดยตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ออกไป เพื่อให้ได้ ตัวแบบจำลองที่สมบูรณ์ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ตัวแบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่โดยตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

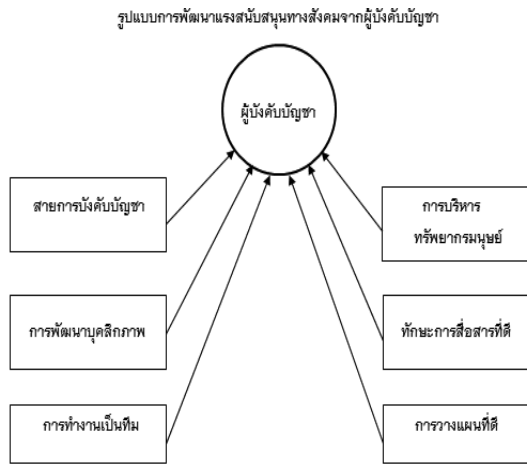
ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพล

ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านมี 6 ปัจจัย แต่เมื่อเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่าเหลือเพียง 4 ปัจจัยเท่านั้นที่ควรนำไปพัฒนาต่อ คือ ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และปัจจัยด้านความเชื่อมั่น ในตนเอง

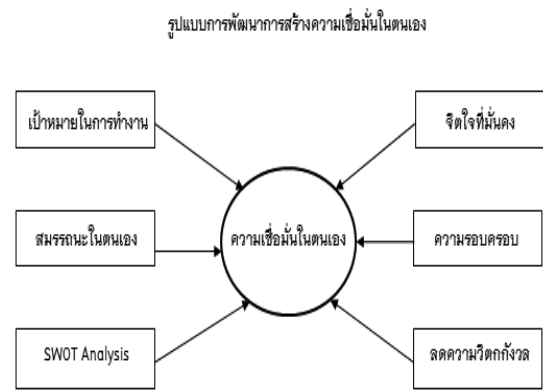
2. การสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรม

การปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้าน ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่ค้นพบในระยะเวลาที่ 1 มาร่างเป็นรูปแบบการฝึกอบรมผู้ใหญ่ จำนวน 4 รูปแบบ คือ การพัฒนาแรงสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

จากนั้นเสนอร่างรูปแบบดังกล่าวไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้คะแนนความเป็นไปได้และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขร่างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยคะแนน (Mean) แทนระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อหาคำตอบว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้านที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น มีความเป็นไปได้ มากน้อยเพียงใด ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน ประกอบด้วย นักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์และเจ้าพนักงานปกครอง และพิจารณาความเป็นไปได้ของรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) ซึ่งรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถสรุปเป็นรูปภาพดังนี้



ภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนาแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา

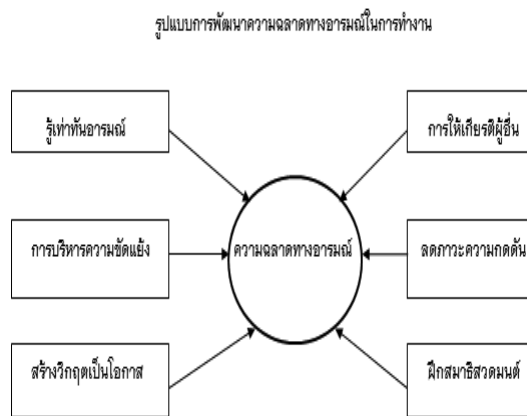


ภาพที่ 6 รูปแบบการพัฒนาการสร้างเชื่อมั่นในตนเอง

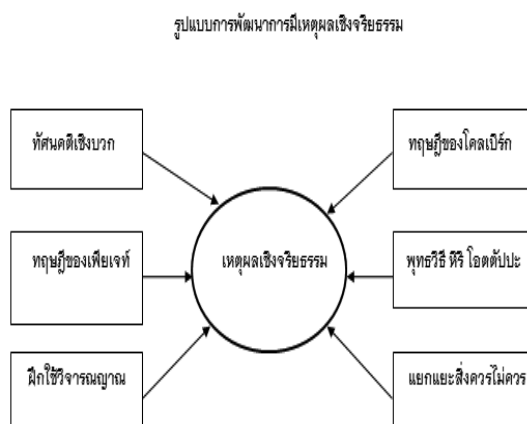
อภิปรายผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผู้วิจัยกำหนดไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านมี 6 ปัจจัย แต่เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วทำให้ทราบว่า มีเพียง 4 ปัจจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้าน กล่าวคือ การได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาหรือทำอะไรให้นายรักนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะต้องเรียนรู้วิธีการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้เรื่องสายการบังคับบัญชา ภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี ทักษะการพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะการสื่อสารที่ดี การทำงานเป็นทีม การวางแผนที่ดี สิ่งที่ผู้วิจัยเสนอไว้นี้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เพราะหากเราทำงานโดยไม่ได้รับความเห็นชอบและขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาแล้วงานก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิรตี โสภางค์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 326 คน พบว่า เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามากเป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานมุ่งความสำเร็จมากกว่ากลุ่มที่มองว่าตนเองขาดการสนับสนุนจากหัวหน้า



ภาพที่ 4 รูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน



ภาพที่ 5 รูปแบบการพัฒนาการมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

1.2 ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้าน ทั้งนี้การพัฒนาคมนาคมทางอารมณ์ในการทำงาน ผู้ใหญ่บ้านควรจะต้องเรียนรู้และมีเทคนิควิธีการในการทำงานซึ่งประกอบด้วย การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองการให้เกียรติผู้อื่นให้เป็นนิสัย การบริหารจัดการความขัดแย้งในการทำงาน การทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน การสร้างวิกฤตเป็นโอกาสด้วยความคิดสร้างสรรค์ และการฝึกสมาธิสวดมนต์ภาวนา หากเราสามารถควบคุมตนเองให้เผชิญกับความกดดันและสถานการณ์ความยุ่งยากที่กำลังเกิดขึ้นอยู่ตรงหน้าโดยใช้ความฉลาดทางอารมณ์อย่างสร้างสรรค์ได้นั้น งานก็จะประสบผลสำเร็จเรื่องร้ายก็อาจจะกลับกลายเป็นเรื่องดี เพราะอารมณ์เป็นตัวกำหนดศักยภาพ ความอดทน อดกลั้นของบุคคลอีกหนึ่งเรื่องดังผลการวิจัยของชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ไทย ก็ได้ผลสอดคล้องกัน คือจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 598 คน พบว่ามัคคุเทศก์ที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยุ่งยากน้อยเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมากกว่ามัคคุเทศก์ที่ต้องเผชิญสภาวะกดดันบ่อยครั้ง

1.3 ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรมมีผลต่อการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้าน อภิปรายได้ว่า การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในการทำงานผู้ใหญ่บ้านควรจะต้องเรียนรู้และมีเทคนิควิธีการในการทำงานประกอบด้วย การมีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้แก่ องค์ความรู้เรื่องทฤษฎีของโคลเบิร์ต องค์ความรู้เรื่องทฤษฎีของเพียเจท์ พุทธวิธีทางการบริหาร (ทิริ-โอดตปปะ) รวมถึงฝึกการใช้วิจารณ์อย่างเหมาะสม และฝึกการแยกแยะ ผิดชอบชั่วดี การเป็นผู้มีเหตุผลในการดำรงชีวิต และการทำงานย่อมเป็นที่เคารพนับถือของคนทั่วไป โดยเฉพาะผู้นำจะต้องมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

ในการพิจารณาวิจัยเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) ที่ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการความซื่อสัตย์ ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบสูงกว่าข้าราชการที่มีลักษณะตรงข้าม

1.4 ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเองมีผลต่อการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้าน อภิปรายได้ว่า ผู้ใหญ่บ้านควรจะต้องเรียนรู้และมีเทคนิควิธีการในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งประกอบด้วย การมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน การฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจที่มั่นคงการพัฒนาสมรรถนะในตนเอง การฝึกจัดระเบียบความคิดให้ตนเองเป็นคนละเอียดรอบครอบ ทักษะการวางแผนที่ดีในการทำงาน และการนำเทคนิค SWOT Analysis มาปรับใช้การทำงานซึ่งหากผู้นำขาดความเชื่อมั่นในตนเองไม่กล้าตัดสินใจในการทำงานเรื่องต่าง ๆ กล้า ๆ กลัว ๆ งานที่ทำอยู่ก็จะขาดประสิทธิภาพสอดคล้องกับดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ (2540) ได้ศึกษาความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย การปลุกฝังและอบรม คุณธรรม พบว่า ถ้าบุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองจะควบคุมเหตุการณ์ได้มากกว่าจะเชื่อว่าเกิดโดยความบังเอิญและจะเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลในการทำงานงานสูง

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผู้วิจัยกำหนดไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้านที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จะได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญว่าสามารถนำไปใช้ได้จริง ประกอบด้วยรูปแบบในการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 4 รูปแบบ ได้แก่ การพัฒนาแรงบันดาลใจจากผู้บังคับบัญชา การสร้างความฉลาด

ทางอารมณ์ในการทำงาน การพัฒนาความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งรูปแบบทั้ง 4 รูปแบบข้างต้น มีองค์ประกอบย่อยอีก 6 องค์ประกอบซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้

2.1 รูปแบบการพัฒนาแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาเมืองค้ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ความรู้เรื่องสายการบังคับบัญชา องค์ความรู้เรื่องภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี ทักษะการพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะการสื่อสารที่ดี ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะการวางแผนที่ ในการปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจังก็จะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ

2.2 รูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานเมืองค้ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง การให้เกียรติผู้อื่นให้เป็นนิสัย การบริหารจัดการความขัดแย้งในการทำงาน การทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน การสร้างวิกฤตเป็นโอกาสด้วยความสร้างสรรค์ และการฝึกสมาธิสวดมนต์ภาวนา ในการปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติสามารถก้าวข้ามสถานการณ์ย้่วยต่าง ๆ โดยการใช้ความฉลาดทางอารมณ์มาบูรณาการแก้ไขปัญหาที่ท้ออยู่ก็จะประสบความสำเร็จ

2.3 รูปแบบการพัฒนาการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมเมืองค้ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ความรู้เรื่องทฤษฎีของโคลเบิร์ก องค์ความรู้เรื่องทฤษฎีของเพียเจท์ พุทธวิธีทางการบริหาร (ทิริ-โอดตปปะ) รวมถึงฝึกการใช้วิจารณญาณอย่างเหมาะสม และฝึกการแยกแยะผิดชอบชั่วดี ผู้มีจริยธรรมจะต้องควบคุมตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่น เหตุผลเชิงจริยธรรมจึงแสดงถึงความมุ่งหวังหรือเจตนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หลีกเลี่ยงโทษที่อาจเกิดต่อตนเองและ

ส่วนรวมโดยการที่ตนจะกระทำ หรือไม่กระทำ อย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2.4 รูปแบบการพัฒนาการสร้าง ความเชื่อมั่นในตนเองเมืองค้ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน การฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจที่มั่นคง การพัฒนาสมรรถนะในตนเอง การฝึกจัดระเบียบความคิดให้ตนเองเป็นคนละเอียดรอบคอบ ทักษะการวางแผนที่ดีในการทำงาน และการนำเทคนิค SWOT Analysis มาปรับใช้การทำงาน ซึ่งการสร้าง ความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับตน เป็นเรื่องที่สามารถเรียนรู้และสร้างให้เกิดขึ้นได้ และที่สำคัญการสร้าง ความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่ตนเองเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์คะแนนความเป็นไปได้ จากแบบสอบถามที่เสนอไปยังผู้เชี่ยวชาญ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) ผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมติฐานและผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจนได้รับการพิจารณาว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

1. การวิจัยเรื่องนี้ ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด ดังนั้น ผู้ใหญ่บ้านจะต้องเรียนรู้และนำเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการทำงาน ทั้งเรื่องความรู้เกี่ยวกับสายการบังคับบัญชาที่ต้องแสดงความเคารพตามลำดับการปกครอง การพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นที่น่าเชื่อถือของราษฎร การทำงานร่วมกับผู้อื่น สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ใหญ่บ้านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การฝึกอบรมการปฏิบัติงานผู้ใหญ่บ้าน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ควรจะใช้เฉพาะเกณฑ์ความรู้ทางวิชาการและความรู้ในทางปกครองเท่านั้น

ควรฝึกให้ผู้ใหญ่บ้านมีความฉลาดทางอารมณ์ ฝึกให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมเพื่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหาทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ และฝึกให้ผู้ใหญ่บ้านสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านหากผู้ใหญ่บ้าน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์เป็นที่พึงพิงของราษฎรที่มีความทุกข์ร้อนได้ ก็จะส่งผล ให้ตัวผู้ใหญ่บ้านมีคุณสมบัติเข้าสู่เกณฑ์การพิจารณา ให้เป็นผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน ยอดเยี่ยม (แหวนทองคำ) ของกระทรวงมหาดไทย

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน*. กรุงเทพฯ: อสารรักษาดินแดน.
- ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการ ของมัคคุเทศก์ไทย*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2540). *ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย : การปลูกฝังอบรมและ คุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จังหวัดร้อยเอ็ด. (2554). *ข้อมูลจังหวัดร้อยเอ็ด*. ร้อยเอ็ด: ที่ทำการปกครองจังหวัด ร้อยเอ็ด.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิลาสลักษณ์ ชิววลี และคณะ. (2547). *รายงานการวิจัยกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่*. รายงานการวิจัยฉบับที่ 100. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย พฤติกรรมศาสตร์.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2552). *แนวทางปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : รักษาดินแดน.
- อภิรดี โสภางค์. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้*. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Joreskog, Karl G. & Dag S. (1998). *LISREL 8 User's Reference Guild*. Chicago: Scientific Software International.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper & Row.

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้อยู่ในเขต จังหวัดร้อยเอ็ดเท่านั้นการอ้างอิงไปสู่ผู้ใหญ่บ้านใน ท้องที่อื่น ๆ ทั่วประเทศอาจมีข้อจำกัด ควรมีการ วิจัยในจังหวัดอื่นเพื่อศึกษาเปรียบเทียบด้วย
2. การสร้างรูปแบบการพัฒนาในการวิจัย ครั้งนี้ เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ภาครัฐยังมีข้าราชการประจำและข้าราชการ การเมืองอีกหลายประเภทที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดินทั้ง 20 กระทรวง ดังนั้น จึงควรวิจัยเพื่อศึกษาหาข้อเปรียบเทียบและ อาจรวมไปถึงพนักงานรัฐวิสาหกิจและเอกชนด้วย