

ชัยภูษา ลีศรีตรุษพ่าย. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัด กรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล.*

ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาสลักษณ์ ชัยวัลลี, รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม, อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 754 คน ได้มาจากวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน แบ่งเป็นข้าราชการทั้งหมด 368 คน และพนักงานประจำทั้งหมด 386 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 10 ฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .79 - .93 และวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาและการแจกแจงของตัวแปร ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และการวิเคราะห์เพื่อการทดสอบสมมติฐาน ใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

1. แบบจำลองพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติดังนี้ $\chi^2 = 576.23$; $df = 135$; $p\text{-value} = .00$; $CFI = .97$; $TLI = .96$; $RMSEA = .064$

2. พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล การมีแบบอย่างในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน และได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่างในการทำงาน และได้รับอิทธิพลทางลบโดยอ้อมจากการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ผ่านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล และได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยผ่านความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรสาเหตุเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้ร้อยละ 50

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่างในการทำงาน และได้รับอิทธิพลทางลบโดยตรงการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งตัวแปรทั้งหมดรวมกันสามารถอธิบายเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้ร้อยละ 51

ความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และได้รับอิทธิพลทางลบโดยตรงความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งทั้งสองตัวแปรร่วมกันสามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 81

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเท่าเทียมกันของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มข้าราชการ และกลุ่มพนักงานประจำ พบว่า แบบจำลองมีความแตกต่างกันในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1)น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรการมีแบบอย่างในการทำงาน และน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน 2)ความคลาดเคลื่อนตัวแปรสังเกตด้านความโปร่งใสของพฤติกรรมการทำงาน และความคลาดเคลื่อนตัวแปรสังเกตด้านความรู้สึกของเจตคติ 3)ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และเหตุผลเชิงจริยธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและความขัดแย้งในบทบาท ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการมีแบบอย่างในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและเหตุผลเชิงจริยธรรม 4)อิทธิพลระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ 5)ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงระหว่างกลุ่มข้าราชการ กับพนักงานประจำ พบว่า ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงความขัดแย้งในบทบาท และค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ของกลุ่มพนักงานประจำสูงกว่ากลุ่มข้าราชการ และค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มข้าราชการสูงกว่าค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มพนักงานประจำ

Chanya Leesattrupai. (2009). *Factors Affecting Work Behavior under the New Public Management System According to the Good Governance Principles of the City Law Enforcement Officers at Bangkok Metropolitan Administration*. Dissertation, Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assist. Prof. Dr. Wiladlak Chuawanlee, Assoc. Prof. Dr. Oraphin Choochom, Dr. Numchai Supparerkchaisakul.

The purpose of this study was to develop and test the causal relationship model of work behavior of city law enforcement officers at Bangkok Metropolitan Administration under the new public management system according to the principles. The sample consisted of 754 city law enforcement officers, including 368 government officers and 386 employees, randomly selected by multi-stage sampling. The questionnaires of 10 reliable and valid measures were used to collect data. Their alpha coefficients ranged from .79 to .93. Descriptive statistics were analyzed by SPSS for Windows while confirmatory factor analysis and structural equation model were analyzed by LISREL.

The results were as follows:

1. The developed model fitted the empirical data ($\chi^2 = 576.23$, $df = 135$, $p = 0.00$, CFI = 0.97, TLI = 0.96, RMSEA = 0.064)

2. For work behavior under the new public management system, the variables having positive and direct effects were attitude to work behavior, work role model and job satisfaction. In addition, attitude to work behavior played as mediating variable of the indirect effects from future orientation and self-control characteristics, moral reasoning, work role model and perceived patronage relations. All of these variables had positive effects except perceived patronage relations having negative direction. Perceived organizational justice also had positive and indirect effect on work behavior through job satisfaction. These variables accounted for 50 percent of the variance of work behavior.

For attitude to work behavior, the variables having positive and direct effects were future orientation and self-control characteristics, moral reasoning and work role model. Perceived patronage relations also had direct effect on the attitude but on the negative direction. Fifty-one percent variance of the attitude was explained by all these variables.

For job satisfaction, there were only two variables having direct effects but in opposite directions; the effect of perceived organizational justice was positive whereas that of role conflict was negative. Eighty-one percent variance of job satisfaction was explained by these two variables.

3. The findings from testing for invariance of causal model across the government officers and the employees revealed not all coefficients to be equivalent across the two groups. The inequality of the model was summarized into five aspects as follows:

3.1 The noninvariant factor loadings of job satisfaction, work role model and perceived distribution organizational justice.

3.2 The noninvariant measurement errors of transparency component of work behavior and affective component of the attitude.

3.3 The noninvariant relationships between perceived patronage relation and moral reasoning, future-orientation and self-control characteristics and role conflict , future orientation and self-control characteristic and work role model , future orientation - self-control characteristic and perceived organizational justice and role conflict and moral reasoning.

3.4 The noninvariant structural relationship between perceived organizational justice and job satisfaction.

3.5 The noninvariant structural errors of latent work behavior variable.

4. Testing for invariant latent mean structures revealed three differences of latent variable means across the two groups. The government officers had latent means of role conflict and perceived organizational justice lower than the employees. In contrast, the government officers had latent mean of job satisfaction higher than the employees.