

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส
ของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลาง

ปริญญานิพนธ์
ของ
ทิพนพพร เกื้อเกตุ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ธันวาคม 2558

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส
ของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลาง

ปริญญานิพนธ์
ของ
ทิพนพพร เกื้อเกิด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ธันวาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส
ของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลาง

บทคัดย่อ
ของ
ทิพนพพร เกื้อเกิด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ธันวาคม 2558

ทิพนพพร เกื้อเกต. (2558). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตภาคกลาง. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินญาณิพนธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง.

การวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม
และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้าน
ความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลางทั้งในกลุ่มรวมและ
กลุ่มย่อย 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม ที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การ
บริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลางทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3) เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต
ภาคกลางในด้านรวมและรายด้าน ทั้งในกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่าง
เป็นระบบ คือ เจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลางรวม 311 คน
เครื่องมือเป็นแบบวัดประเภทมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 9 ฉบับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น
สัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบวัดแต่ละฉบับอยู่ระหว่าง .63 ถึง .94 และใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์
ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง วิเคราะห์ความถดถอยแบบ
พหุคูณแบบเป็นขั้น ใช้วิเคราะห์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจำนวน 6 กลุ่ม ตามลักษณะลักษณะชีว
สังคมและภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ไม่พบปฏิสัมพันธ์แบบสามทางของตัวแปร
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส แต่พบผลปฏิสัมพันธ์สองทาง คือระหว่างการรับรู้
ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับการมีแบบอย่างที่ดี
มีต่อพฤติกรรมในด้านรวม พบเฉพาะในกลุ่มที่มีรายได้ต่ำ และพบผลระหว่างมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
กับการมีแบบอย่างที่ดีที่มีต่อพฤติกรรมในด้านรวม ซึ่งพบเฉพาะในกลุ่มที่มีสถานภาพโสด ส่วน
พฤติกรรมในด้านการตรวจสอบได้ พบในกลุ่มตัวอย่างรวม และกลุ่มที่ผ่านการมีครอบครัว
มีประสบการณ์การทำงานสูงและมีรายได้ต่ำ นอกจากนี้พบผลปฏิบัติสัมพันธ์สองทางระหว่างการ
รับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่ง
อนาคต-ควบคุมตน ที่มีต่อพฤติกรรมในด้านการตรวจสอบได้ ซึ่งพบในกลุ่มรวม และกลุ่มที่ผ่านการ
มีครอบครัว กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสูง และมีรายได้ต่ำ สำหรับพฤติกรรมในด้านเปิดเผย
ข้อมูลนั้นพบปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มที่ผ่านการมีครอบครัว ประสบการณ์การทำงานต่ำ และมีรายได้ต่ำ
2) ไม่พบปฏิสัมพันธ์แบบสามทางของตัวแปรการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผล
เชิงจริยธรรม แต่พบผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับการมีแบบอย่างที่ดี
ที่มีต่อพฤติกรรมในด้านรวม ซึ่งพบในกลุ่มรวม และกลุ่มที่ผ่านการมีครอบครัว มีประสบการณ์การ
ทำงานสูง และมีรายได้ต่ำ ส่วนผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และเหตุผลเชิง

จริยธรรมนั้น พบว่ามีผลต่อพฤติกรรมในด้านรวมและด้านเปิดเผยข้อมูล เฉพาะกลุ่มที่มีรายได้สูง และยังพบผลปฏิสัมพันธ์สองทางระหว่างการมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม ในด้านรวมซึ่งพบเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้สูง 3) ตัวแปรรวม 7 ตัวร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสแต่ละด้าน ได้ดังนี้ 1) พฤติกรรมด้านรวม พบว่าสามารถร่วมกันทำนายได้อยู่ระหว่างร้อยละ 29.40 ถึง 49.30 ในกลุ่มตัวอย่างรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ซึ่งมีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่างที่ดี และค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) พฤติกรรมย่อยในด้านการตรวจสอบได้ พบว่ามีปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายได้อยู่ระหว่าง 29.10 ถึง 69.80 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การมีแบบอย่างที่ดี เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส 3) พฤติกรรมย่อยในด้านการเปิดเผยข้อมูล พบว่ามีปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายได้อยู่ระหว่างร้อยละ 13.20 ถึง 34.60 ในกลุ่มตัวอย่างรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม มีตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การมีแบบอย่างที่ดี เหตุผลเชิงจริยธรรม การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO GOOD GOVERNANCE FOR TRANSPARENCY
BEHAVIOR PRINCIPLE OF LOCAL ADMINISTRATIVE PROCUREMENT OFFICER
AT CENTRAL REGION

AN ABSTRACT
BY
TIPNOPPRON KUEKET

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research
of Srinakharinwirot University
December 2015

Tipnopporn Kueket. (2558). **Psychosocial Factors Related to Work Behavior or
With Good Governance on Transparency of Local Administrative
Procurement Officer in Central Region.**In the central region.

Thesis M.Sc. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate
Srinakharinwirot University. Advisor Committee: professor Dr. Aungsinun
Intharakhamhaeng

This research aims 1) to study the interaction between the nature of the situation. Mental original appearance Psychological and circumstantial related behaviors based on good governance and transparency of procurement officer under management. In the central region, both in groups and subgroups, 2) to study the interaction between the nature of the situation. Mental original appearance Related behaviors based on good governance and transparency of procurement officer under management. In the central region, both in groups and subgroups 3) to predict behavior based on good governance and transparency of procurement officer under management in the central region and specifically in the field. Both groups have a social life as well. The subjects were randomized in a systematic way was procurement officer under management in the central region includes 311 people, is a measure of Section Valuation 6 layer 9 edition, which has the confidence reliability of the test each edition between. to 0.63. 94 and statistical tests were analyzed by descriptive statistics. A three-way analysis of variance a multiple regression model was downgraded. Analyzing both groups and sub-groups of six groups according to social background and biometric characteristics of the sample. The results showed that 1) no three-way interaction of variables that aim at the future - their control. A good role model and the efficacy of their work in accordance with good governance and transparency. He found the two-way interaction Is the efficacy of their work in accordance with good governance and transparency. With a good role model Behavior in total Found only in the low-income group. And the aim of the future - their control. With a good model for the behavior in the combination. It is found only in a single group. The behavior of checks. In the total sample And through its family group. Experience in high and low income. Moreover, the practical two-way relationship between the efficacy of their work in accordance with good governance and transparency. FUTURE ORIENTATION - its control. On the behavior of checks. It was found in the group and through its family group. The group has been working height. And low-income for behavioral data found that the interaction in the group over to a family. Experience Low Low-income and 2) no three-way interaction of variables to information. A good role model and moral reasoning I found a two-way interaction between

the perception of information. With a good role model the behavior in the combination. It was found in the group and through its family group. Work experience high and low-income the resulting interaction between the perception of information. And moral reasoning that that affect the integration and disclosure. Among those with high income. It also found the two-way interaction between a good model. And moral reasoning in the aggregate, which is found only on high-income 3) includes seven variables predict the behavior of the principles. Good governance and transparency, each side as follows: 1) the aggregate behavior. That could predict was between 29.40 to 49.30 % in the total sample and subgroups, 6 of which are important predictors sort descending the perception of information. Future Orientation - Self Control the efficacy of its work in accordance with good governance and transparency. Good attitude to work on good governance and transparency. Moral Reasoning the precedent And values, stand up boldly do what is right 2) the behavior of small checks. Found that there are factors that could predict was between 29.10 and 69.80 were important predictors sort descending the perception of information. The efficacy of its work in accordance with good governance and transparency. A good role model good attitude to work on good governance and transparency 3) behavior subsidiary of disclosure. There are factors that could predict was between 13.20 to 34.60 % in the total sample and subgroups, 6 groups are important predictors sort descending the future orientation - its control. the efficacy of its work in accordance with good governance and transparency. A good role model Moral Reasoning the information awareness Values do not stand up for what is right. and a good attitude to work on. Good governance and transparency.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอย่างมากในการให้ความรู้ คำแนะนำ รวมถึงการตรวจแก้ไขในทุกขั้นตอนของการทำปริญญานิพนธ์ ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร และอาจารย์ ดร.จรัส อุ่นจิตวิวัฒน์ กรรมการที่ได้แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่ท่านกรุณาให้คำแนะนำที่มีคุณค่ายิ่งในการปรับปรุงงานปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า ที่อนุมัติให้ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูล (เจ้าหน้าที่พัสดุ) สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ทุกท่านในส่วนของการทดลองใช้แบบวัด และขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูล (เจ้าหน้าที่พัสดุ) สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลางทุกท่าน ในส่วนของการเก็บข้อมูลจากแบบวัดฉบับจริง ที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดีจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการกองคลัง และเพื่อนร่วมงานในกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลศีร์ษะจรเข้ น้อย ที่ให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม รวมถึงยังคอยเป็นกำลังใจและสนับสนุนการเรียนระดับปริญญาโทมาบัดนี้

ขอขอบคุณนางสาวปริญญวิทย์ นุราช เพื่อนนิสิตรุ่น 10 ที่ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำในด้านสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งการให้คำปรึกษา และกำลังใจ ตลอดระยะเวลาที่เข้ารับการศึกษาที่ข้าพเจ้าได้รับจากครอบครัวโดยเฉพาะอย่างยิ่งกำลังใจที่ได้รับเสมอมาจากคุณแม่จำเนียร เกื้อเกต และนางสาวเพ็ญญา เกื้อเกต

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ทิพนพพร เกื้อเกต

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
พฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ :	
ความหมาย การวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรม.....	21
จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใส :	
ความหมาย การวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
ลักษณะสถานการณ์ในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักความ โปร่งใส : ความหมาย การวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานตามหลักความ โปร่งใส : ตัวแปร ความหมาย และวิธีวัด.....	45
สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	46
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	47
นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	47
สมมติฐานการวิจัย.....	50
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	65
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการ ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ ด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี และการรับรู้ความสามารถของตน ในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส จำแนกตาม กลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม.....	69
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการ ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี และการ รับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส จำแนก ตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม.....	76
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการ ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี และการ รับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส จำแนก ตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม.....	90
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการ ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุในเขต ภาคกลาง ด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะ ชีวิตสังคม จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม.....	99
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการ ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุในเขต ภาคกลาง ด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่ม ย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม.....	109

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน..ตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุในเขตภาคกลาง ด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม.....	118
ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการตรวจสอบได้ เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย.....	123
ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูล เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย.....	129
ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวม เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย.....	134
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนอกเหนือสมมติฐาน.....	139
5 สรุปและอภิปรายผล.....	182
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1.....	182
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2.....	186
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3.....	189
สรุปและอภิปรายผลนอกเหนือสมมติฐาน.....	196
อภิปรายผล.....	202
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อพัฒนา.....	207
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	207

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	208
ภาคผนวก.....	218
ภาคผนวก ก.....	219
ภาคผนวก ข.....	241
ภาคผนวก ค.....	243
ประวัติผู้วิจัย.....	250

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปความหมายของหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส.....	15
2 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ศึกษา.....	52
3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	65
4 ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรจิตเดิม.....	66
5 ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์.....	67
6 ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรลักษณะสถานการณ์.....	68
7 ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย.....	68
8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม.....	69
9 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ.....	70
10 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ โปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด.....	73
11 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ โปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท...	74
12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ โปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด.....	75
13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี และการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม.....	76
14 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ.....	77

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวม.....	79
16 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ โสด.....	81
17 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก.....	82
18 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี ประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี.....	83
19 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี ประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป.....	84
20 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป.....	85
21 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุในรวม.....	86
22 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก.....	87
23 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี ประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป.....	88
24 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำ กว่า 20,000 บาท.....	89
25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต- ความมุ่งมั่น การมีแบบอย่างที่ดี และการ รับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส จำแนก ตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม.....	90

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผล แบบเดี่ยว ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ.....	91
27 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุในด้านรวม....	93
28 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ โสด.....	95
29 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี ประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี.....	96
30 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ โสด.....	97
31 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความ โปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี ประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป	98
32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุในเขต ภาคกลาง ด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีแบบอย่าง ที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตาม ลักษณะชีวิตสังคม จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม.	99
33 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวมของเจ้าหน้าที่พัสดุตามระดับ ตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยวระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ.....	100
34 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุ ในด้านรวม.....	103
35 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุ ด้านรวม กลุ่มที่มีสถานภาพ คู่/ หม้าย/หย่า/แยก.....	104

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุ ด้านรวม กลุ่มที่มีประสบการณ์การ ทำงาน 9 ปี ขึ้นไป.....	105
37 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุ ในรวม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท.....	106
38 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวมในกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป.....	107
39 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวมในกลุ่มที่มี รายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป.....	108
40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุในเขต ภาคกลาง ด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม จำแนกตามกลุ่มรวมและ กลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม.....	109
41 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านตรวจสอบได้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียวระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ.....	110
42 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านตรวจสอบได้ ในกลุ่มรวม.....	112
43 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการตรวจสอบได้ ในกลุ่มที่มี สถานภาพโสด.....	113
44 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการตรวจสอบได้ ในกลุ่มที่มี สถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก.....	114
45 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการตรวจสอบได้ ในกลุ่มที่มี ประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี	115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
46 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการตรวจสอบได้ ในกลุ่มที่มี ประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป	116
47 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการตรวจสอบได้ ในกลุ่มที่มี รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท.....	117
48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการ ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุในเขต ภาคกลาง ด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม จำแนกตามกลุ่มรวมและ กลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม.....	118
49 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูลของเจ้าหน้าที่ พัสดุตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียวระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ...	119
50 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูล ในกลุ่มที่มี รายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป.....	121
51 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูล ในกลุ่มที่มี รายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป.....	122
52 ปริมาณการทำนาย และตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ด้านย่อยด้านการตรวจสอบได้.....	128
53 ปริมาณการทำนาย และตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ด้านย่อยด้านการเปิดเผยข้อมูล.....	133
54 ปริมาณการทำนาย และตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ด้านรวม	138
55 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการ ทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม พิจารณาตาม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ โปร่งใส จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม.....	139

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
56 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ.....	140
57 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวม.....	142
58 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวม กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี สถานภาพโสด.....	144
59 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวม กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี สถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก.....	145
60 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวม กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี ประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป.....	147
61 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวม กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี รายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป.....	148
62 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุดังกล่าว.....	150
63 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/ หย่า/แยก.....	151
64 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี.....	152
65 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป.....	153
66 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม.....	154

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
67 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุกลุ่มที่มีสถานภาพโสด.....	155
68 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุกลุ่มที่มีประสบการณ์การ ทำงาน 1-8 ปี.....	156
69 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความ โปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท	157
70 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการ ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และ การรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม.....	158
71 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผล แบบเดี่ยว ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ.....	159
72 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการตรวจสอบได้ กลุ่มเจ้าหน้าที่ พัสดุที่มีสถานภาพโสด.....	161
73 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการ ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และ การรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม.....	163
74 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ด้านเปิดเผยข้อมูล ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบ เดี่ยว ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ.....	163
75 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูล กลุ่ม เจ้าหน้าที่พัสดุกุุ่มรวม.....	165

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
76 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูล กลุ่มเจ้าหน้าที่ พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก.....	167
77 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูล กลุ่ม เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป.....	169
78 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูล กลุ่ม เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป	171
79 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุกุุ่มรวม.....	163
80 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก.....	174
81 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี ประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี	175
82 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุกุุ่มรวม.....	176
83 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ โสด.....	177
84 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี ประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี	178
85 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำ กว่า 20,000 บาท	179
86 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความ โปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี สถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก.....	180

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
87 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ด้านการตรวจสอบได้).....	244
88 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ด้านการเปิดเผยข้อมูล).....	244
89 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส	245
90 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	245
91 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการมีแบบอย่างที่ดี	246
92 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	246
93 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	247
94 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเหตุผลเชิงจริยธรรม	247
95 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส.....	248
96 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของตัวแปรที่ใช้ศึกษา.....	249

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม.....	22
2 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	47
3 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลด้านความ โปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด.....	73
4 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการ ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการมีแบบอย่างที่ดีของ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท.....	74
5 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด.....	75
6 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนใน การทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการมีแบบอย่างที่ดีของ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท.....	80
7 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของ ตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด.....	81
8 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตน ในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก.....	82

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
9 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการมีแบบอย่างที่ดีของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์ทำงาน 1- 8 ปี.....	83
10 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป..	84
11 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป.....	85
12 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม.....	86
13 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก.....	87
14 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมา- ภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป...	88

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
15 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถ ของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท.....	89
16 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถ ของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม.....	94
17 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถ ของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีสถานภาพโสด.....	95
18 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถ ของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี.....	96
19 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการมีแบบอย่างที่ดี และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด.....	97
20 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการมีแบบอย่างที่ดี และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การ ทำงาน 9 ปี ขึ้นไป.....	98
21 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมี แบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม.....	103

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
22 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมี แบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก.....	104
23 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านย่อย พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมี แบบอย่างที่ดีของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป.	105
24 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมี แบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท.....	106
25 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านย่อย พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และเหตุผลเชิง จริยธรรม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป.....	107
26 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านย่อย พิจารณาตามการมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผล เชิงจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป.....	108
27 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และ การมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม.....	112
28 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด.....	113
29 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก....	114

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
30 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี...	115
31 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และ การมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป	116
32 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท	117
33 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และเหตุผลเชิงจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป.....	121
34 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการมีแบบอย่างที่ดี และ เหตุผลเชิงจริยธรรมของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป	122
35 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการ ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุม ตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/ หย่า/แยก.....	146
36 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการ ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุม ตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปี ขึ้นไป.....	147

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
37 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลัก ธรรมชาติบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการ ทำงานตามหลักธรรมชาติบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีที่รายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป....	149
38 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลัก ธรรมชาติบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การ รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม.....	150
39 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมชาติบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/ แยก พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของ เจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม.....	151
40 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมชาติบาลด้าน ความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1- 8 ปี.....	152
41 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมชาติบาลด้าน ความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป.....	153
42 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมชาติบาลด้าน ความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมชาติบาลด้านความโปร่งใส ของ เจ้าหน้าที่พัสดุที่ในกลุ่มรวม.....	154
43 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลัก ธรรมชาติบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การ รับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมชาติบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด.....	155

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
44 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ โปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี.....	156
45 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ โปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท.....	157
46 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีที่สถานภาพ โสด พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร.....	162
47 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถ ของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม..	166
48 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถ ของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี สถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก.....	168
49 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถ ของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี ประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป.....	170

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
50 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถ ของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป	172
51 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตนและ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุใน กลุ่มรวม.....	173
52 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตนและ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/ หย่า/แยก.....	174
53 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตน และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี...ประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี.....	175
54 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตนและ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม.....	176
55 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตนและการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด.....	177

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
56 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตน และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การ ทำงาน 1-8 ปี.....	178
57 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตนและ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท	179
58 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถ ของตน และ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก.....	180
59 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการ ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับการมีแบบอย่างที่ดี.....	183
60 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีและการมีลักษณะ มุ่งอนาคต-ควบคุมตน.....	184
61 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการ ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุม ตน.....	185
62 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมี แบบอย่างที่ดี.....	186
63 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมี เหตุผลเชิงจริยธรรม.....	187
64 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดี และการมีเหตุผล เชิงจริยธรรม.....	187

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
65 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนายในทุกกลุ่มย่อย.....	190
66 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะ ตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนายในทุกกลุ่มย่อย.....	192
67 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะ ตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนายในทุกกลุ่มย่อย.....	194
68 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสามทางของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน.....	198
69 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสามทางของตัวแปรการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน.....	199
70 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	200
71 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	201

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากการใช้รูปแบบการปกครองตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีการจัดตั้งหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยังคงให้ความสำคัญจนมาถึงปัจจุบันดังจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่ได้กล่าวไว้ในหมวดที่ 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 281 ถึง มาตรา 290 โดยได้ให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งในเรื่องของสิทธิการจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สิทธิในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สิทธิในการจัดเก็บรายได้ รวมถึงสิทธิในการบริหารงานบุคคลและอื่น ๆ ทั้งนี้ให้อยู่ภายใต้กรอบเพื่อประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่โดยรวม สำหรับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 มาตรา 67 ที่ระบุหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ฯลฯ และมาตรา 68 หน้าที่ที่อาจจัดทำ เช่น จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร จัดให้มีและบำรุงไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ฯลฯ รวมถึงพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 16 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ และการจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ ฯลฯ

ปัจจุบันมีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนทั้งสิ้น 7,852 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 76 แห่ง เทศบาล 2,082 แห่ง (เทศบาลนคร จำนวน 27 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 155 แห่ง เทศบาลตำบล 1,900 แห่ง) องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5,692 แห่ง และ องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 2 แห่ง คือ กรุงเทพมหานคร และ เมืองพัทยา (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2556) องค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด อีกทั้งยังใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด โดยประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานได้มากที่สุด ดังจะเห็นได้จากจำนวนหน่วยงานที่มีมากถึง 5,692 แห่ง กระจายอยู่ทั่วประเทศ ก็เพื่อให้จัดบริการสาธารณะ และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของ

ประชาชนในท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับหลักความรับผิดชอบตามระบอบประชาธิปไตยนั่นเอง (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ. 2546)

องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ มีสภาตำบลเป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลกรรมการบริหาร มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติงาน ประจำ โดยมีปลัด และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้างานบริหารภายในองค์กร มีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่างๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบอยู่ โดยอย่างน้อยต้องมีส่วนราชการหลัก คือ ส่วนการคลัง และส่วนโยธา ส่วนราชการอื่น ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละแห่ง เช่น ส่วนสาธารณสุข ส่วนการศึกษา (วิทยุศักดิ์ แสงศรีจันทร์ และพัศกร ไยน้อย. 2550: 111) จะเห็นได้ว่าหน่วยงานหลักทั้ง 2 หน่วยงาน เป็นหน่วยงานที่จำเป็นต่อการดำเนินการด้านการจัดหาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ให้แก่ประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ กล่าวคือ ส่วนโยธา เป็นหน่วยงานที่ต้องดำเนินการสำรวจ ออกแบบ คำนวณการก่อสร้างที่เกิดขึ้นในพื้นที่ทุกประเภท (ไฟฟ้า ประปา ถนน) ส่วนการคลังมีหน้าที่รับเงิน การเบิกจ่ายเงิน ควบคุมและรายงานสถานะทางการเงินขององค์กร ข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมา กองคลังหรือส่วนการคลัง จัดว่าเป็นหัวใจในการบริหารงานก็ว่าได้ โดยได้แบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น 4 กลุ่มงานด้วยกัน คือ กลุ่มงานการเงิน กลุ่มงานบัญชี กลุ่มงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กลุ่มงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ซึ่งหากพูดถึงการรับเงิน ก็จะเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับกลุ่มงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และหากกล่าวถึงการเบิกจ่ายเงิน ก็จะเกี่ยวเนื่องกับ 3 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานการเงิน มีหน้าที่เบิกจ่าย กลุ่มงานบัญชี มีหน้าที่จัดควบคุมการเบิกจ่ายเงิน และกลุ่มงานพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง รวมถึงการแลกเปลี่ยน การเช่า การควบคุม การจำหน่าย ตลอดจนการซ่อมแซมและการบำรุงรักษาครุภัณฑ์ (วิทยุศักดิ์ แสงศรีจันทร์ และพัศกร ไยน้อย. 2550: 112)

เมื่อพิจารณาโอกาสที่จะเกิดการทุจริตในการดำเนินงานนั้นจะมีมากในส่วนของการจ่ายเงิน มากกว่าการรับเงิน ดังจะเห็นได้จากรายงานผลการเฝ้าระวังติดตามกรณีเงินขาดมือหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2556 รอบ 6 เดือนแรก ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2555 – 30 มีนาคม 2556 ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีเรื่องที่รับใหม่ที่อาจเกิดการทุจริตในช่วงระยะเวลา 6 เดือนแรกทั้งสิ้นรวม 154 เรื่อง จำนวนเงินเสียหายรวม 261.71 ล้านบาท โดยพิจารณาจาก 1) หน่วยงานของรัฐที่มีเรื่องรับแจ้งสูงสุดคือ หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 77 เรื่อง จำนวนเงิน 45.90 ล้านบาท รองลงมาคือ 2 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค จำนวน 33 เรื่อง จำนวนเงิน 106.41 ล้านบาท และจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 33 เรื่อง จำนวนเงิน 26.69 ล้านบาท และราชการส่วนกลางมีจำนวน 11 เรื่อง จำนวนเงิน 82.70 ล้านบาท 2) พิจารณาเป็นรายกระทรวงพบว่ามียอดเงินเสียหายสูงสุด จำนวน 7 เรื่อง จำนวนเงิน 94.48 ล้านบาท รองลงมาคือกระทรวงมหาดไทย จำนวน 10 เรื่อง จำนวนเงิน 75.88 ล้านบาท และจากการ

ตรวจสอบประเภทของเรื่องรับใหม่พบว่า ประเภทการทุจริตที่ทำให้รัฐเกิดความเสียหายสูงสุดคือ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง รวมจำนวนเงิน 94.95 ล้านบาท รองลงมา คือ ทุจริตยกยอกเงิน/ทรัพย์สิน ราชการ รวมจำนวน 89.85 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 36.28 ของจำนวนเงินที่เสียหาย ตามลำดับ จำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการทั้งสิ้น 2,107 เรื่อง 3) เมื่อพิจารณาจำนวนเงินที่ขาดบัญชีที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่าง ๆ มีปริมาณมากใน 3 อันดับแรก คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 1,077 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 51.12 อันดับที่ 2 กระทรวงคมนาคม จำนวน 323 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 15.33 และอันดับที่ 3 คือ กระทรวงมหาดไทย จำนวน 150 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 7.12 ของ จำนวนเรื่องทุจริตทั้งหมด และจากจำนวนเงินที่ขาดบัญชีที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่าง ๆ มีปริมาณมากใน 3 อันดับแรก คือ กระทรวงคมนาคม จำนวนเงิน 1,731,788,117.82 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.13 อันดับที่ 2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1,504,590,247.74 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.70 อันดับที่ 3 กระทรวงการคลัง จำนวน 934,966,641.33 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.11 และ และ 4) เมื่อพิจารณาจำนวนเงินแบ่งตามประเภทเงินขาดบัญชีที่มีปริมาณมากใน 3 อันดับแรก คือ ทุจริตการจัดจ้าง จำนวน 3,413,014,858.48 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.50 อันดับที่ 2 ทุจริตยกยอกเงิน/ทรัพย์สิน จำนวน 2,077,490,081.77 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.35 อันดับที่ 3 ปฏิบัติผิดระเบียบ จำนวน 1,103,748,591.47 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.65 (หนังสือที่ สป 0023.5/ว 363 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2556)

จากสภาพการณดังกล่าวมีโอกาสที่จะเกิดการทุจริตในระดับประเทศ ดังนั้นรัฐบาล รวมถึงองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่มีหน้าที่ตรวจสอบ หันมาให้ความสนใจและกำกับดูแล การทำงานของหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้การดำเนินงาน เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 โดยพระราช กฤษฎีกานี้กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐ ดำเนินงานโดยยึดธรรมาภิบาล (สถาบันพระปกเกล้า. 2546) ซึ่งในปัจจุบันมีองค์ประกอบ 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการ ตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักการโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลัก นิติธรรม ความเสมอภาค มุ่งเน้นฉันทามติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2553) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน ได้เน้นถึงความสำคัญของความโปร่งใสว่าเป็นมาตรการสำคัญที่จะ ช่วยป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ช่วยให้หน่วยงานและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบ และมีการ ปฏิบัติงานหรือมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสร้างความเป็นธรรมแก่ประชาชน ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง มิใช่เฉพาะกลุ่มหรือพวกพ้องดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ภาครัฐจะต้องมี มาตรการและแนวทางในการสร้างความโปร่งใสให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและเชื่อถือ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2553:3)

ในปัจจุบันมีผู้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้บริหารงานในองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นกันอย่างแพร่หลาย ดังจะเห็นได้จากผลการศึกษาของ ดาราวรรณ อภิวัฒน์สิงหะ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม ขององค์การ บริหารส่วนตำบลลำไทร อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผลประเมินพบว่า องค์ประกอบที่องค์การ บริหารส่วนตำบลได้คะแนนสูงสุดคือ หลักนิติธรรม รองลงมา คือ หลักการมีส่วนร่วม และ

องค์ประกอบที่ได้คะแนนต่ำสุดคือ หลักความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลกฤติ พัตร์पाल (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ข้าราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักความโปร่งใส นั้น เกิดจากความไม่พร้อมของระบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสัญญาณอินเทอร์เน็ต เกิดจากตัวบุคลากรที่ไม่มีความรู้ความชำนาญในการเผยแพร่ข่าวสารด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ และเกิดจากผู้บริหารใช้อำนาจแทรกแซงการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ และในงานวิจัยของเบญจ พรพลธรรม (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลจากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใส พบว่าจิตสำนึก คุณธรรมศีลธรรม และจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ในต่างประเทศก็มีผู้ศึกษาในมุมมองต่าง ๆ กัน เช่น ในงานวิจัยของมิเชล ลอควูด (Michael Lockwood ;2010) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับการปกป้ององค์กร ที่มีผลต่อหลักการและผลการดำเนินงาน ผลการศึกษาได้พบว่าศึกษา บรรทัดฐานการปกครองมีการคัดค้านในการทำงานของรัฐบาลแบบเดิม ซึ่งส่วนใหญ่มีความต้องการเกี่ยวกับการกำกับดูแลของสถาบันและนโยบาย ภายใต้บริบทของการพัฒนาการประเมิณ การกำกับดูแลที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ลักษณะของการกำกับดูแลที่ดีมีหลักการ 7 หลักการ คือ ความถูกต้องตามกฎหมาย, ความโปร่งใส, ความรับผิดชอบ ละม้ายคล้ายคลึง, ความเป็นธรรม, การเชื่อมต่อและความยืดหยุ่น และในงานวิจัยของจาควัวร์ ดีวาราเยอร์ และมิเชล โรส (Jacquie D Vorauer, Michael Ross ;1999) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในตนเองและการรับรู้ความโปร่งใส คือ ความเชื่อบุคคลเกี่ยวกับระดับของพฤติกรรม โดยศึกษา 3 ประการ คือ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ของจิตสำนึกของตนเองกับความรู้สึกรู้สึกของความโปร่งใส 2) ศึกษาผลกระทบของการตระหนักในตนเองของภาครัฐ ต่อความรู้สึกของความโปร่งใส และ 3) ศึกษาการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความโปร่งใสในการประเมินบริบทที่จะทำให้เกิดความตระหนักในตนเอง ผลการวิจัยพบว่า การตระหนักในตนเองจะเป็นตัว บั่นทอนมุมมองของตัวเอง บุคคลส่วนใหญ่มีแนวโน้มจะมีพฤติกรรมความโปร่งใสเมื่ออยู่ภายใต้ความสนใจของตัวเองเป็นหลัก

จากการทบทวนงานวิจัยและเอกสารที่ผ่านมา ผลการศึกษาจะได้ผู้ศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่จะศึกษาทุกองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ซึ่งยังมีงานวิจัยส่วนน้อยที่เน้นศึกษาเฉพาะด้าน และด้านสำคัญที่ส่งผลต่อตัวเลขการทุจริตคอร์รัปชัน คือ ด้านความโปร่งใส ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรอิสระหลายหน่วยงานดังที่กล่าวมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง ผลจากการตรวจสอบได้สร้างความเคลือบแคลงใจต่อสังคมโดยรวมเป็นอย่างมาก ยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายที่ต้องสูญเสียไปกับประโยชน์ที่ได้รับเกิดความไม่คุ้มค่า ซึ่งจากข้อมูลข้างต้น (หนังสือที่ สป 0023.5/ว 363 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2556) เห็นได้อย่างชัดเจนว่าการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ

เจ้าหน้าที่ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการจัดซื้อจัดจ้าง คือ เจ้าหน้าที่พัสดุ เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนา หรือลดปัญหาอุปสรรค ในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุได้ และเมื่อองค์กรเกิดความโปร่งใสในกระบวนการใช้จ่ายเงินหรือกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง นั้นแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่สำคัญที่สุดคือประโยชน์ที่เกิดกับทางราชการอย่างแท้จริง แต่อย่างไรก็ตามการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความโปร่งใสได้นั้นต้องอาศัยพฤติกรรมการทำงานที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาทั้งปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในที่เป็นพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่พัสดุ ว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใส ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ คือ ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational factors) ปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) และปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological states) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2544) รูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) และทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539) เป็นแนวทางในการศึกษาซึ่งจะทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลางทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลางทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
3. เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลางในด้านรวมและรายด้าน ทั้งในกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาจะทำให้ทราบว่าปัจจัยเชิงเหตุใดบ้างที่เกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนเพื่อพัฒนาด้านจิตลักษณะ และพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุได้ในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่พัสดุเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบในการจัดซื้อจัดจ้างทุกประเภท และเป็นตำแหน่งที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนี้ได้ดีที่สุด ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่พัสดุ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลาง จำนวน 1,306 ราย ซึ่งประกอบไปด้วย 21 จังหวัด (ไม่รวมกรุงเทพมหานคร) จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 65 ราย จังหวัดชัยนาท จำนวน 20 ราย จังหวัดนครนายก จำนวน 39 ราย จังหวัดนครปฐม จำนวน 93 ราย จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 121 ราย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 ราย จังหวัดปทุมธานี จำนวน 37 ราย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 121 ราย จังหวัดพิจิตร จำนวน 73 ราย จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 76 ราย จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 103 ราย จังหวัดลพบุรี จำนวน 102 ราย จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 29 ราย จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 26 ราย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 25 ราย จังหวัดสระบุรี จำนวน 70 ราย จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 43 ราย จังหวัดสุโขทัย จำนวน 65 ราย สุพรรณบุรี จำนวน 81 ราย จังหวัดอ่างทอง จำนวน 43 ราย จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 49 ราย

กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่พัสดุ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลาง จำนวน 21 จังหวัด ซึ่งได้จากการสุ่มแบบเป็นระบบ มีจำนวนทั้งสิ้น 306 ราย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

จิตลักษณะเดิม

- เหตุผลเชิงจริยธรรม
- ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
- ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ลักษณะสถานการณ์

- การมีแบบอย่างที่ดี
- การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

จิตลักษณะตามสถานการณ์

- การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส
- เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

ตัวแปรชีวสังคม

- สถานภาพ
- รายได้
- ประสบการณ์การทำงานพัสดุ

ตัวแปรตาม

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ

- การตรวจสอบได้
- การเปิดเผยข้อมูล

นิยามศัพท์เฉพาะ

เจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง เจ้าหน้าที่ซึ่งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่งานพัสดุ นักวิชาการพัสดุ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าฝ่ายบริหารของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นให้มีหน้าที่หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัสดุตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับที่ 9 พ.ศ. 2553

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ
2. แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม
3. จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ
4. สถานการณ์ในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ
5. จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ
6. ลักษณะชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ
7. สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา

1. พฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ : ความหมาย การวัดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใส

พฤติกรรม คือ การกระทำ (action) เป็นการแสดงออกของสิ่งมีชีวิตเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ล้อมรอบตัวอยู่ พฤติกรรมที่นักจิตวิทยาสนใจศึกษาส่วนใหญ่คือ พฤติกรรมของมนุษย์ที่สามารถสังเกตได้ (Zimbardo; & Gerrig. 1996: 4)

ส่วนการให้ความหมายของพฤติกรรมในประเทศไทยได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกันดังเช่น ราชบัณฑิตยสถาน (2545:315) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมมนุษย์ (human behavior) ว่า หมายถึง กิริยาอาการที่ได้มาภายหลังกำเนิด กล่าวคือ บุคคลจะมีพฤติกรรมเช่นนั้นเพราะเคยได้ร่วมสังสรรค์กับเพื่อนมนุษย์อื่นมาก่อนแล้ว พฤติกรรมมนุษย์ต่างกับพฤติกรรมที่มีมาจากกำเนิด สันดานอันเป็นสามัญที่อยู่ในชีวิตสัตว์ทั่วไป และ สิทธิโชค วรรณสินธุกุล (2535: 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกทางการกระทำ ทั้งพฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) เป็นการกระทำที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ เช่น ร้องไห้ หัวเราะ อ่านหนังสือ เป็นต้น และพฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) เป็นการกระทำที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง เช่น เสียใจ เศร้าโศก เกลียด เป็นต้น ซึ่งส่วนมากเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานในสมอง ซึ่งสังเกตพฤติกรรมได้โดยอาศัยการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก เพื่อให้เกิดการแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก เช่น การสัมภาษณ์ การสอบถามโดยตรง

เป็นต้น นอกจากนี้ จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553: 28) พฤติกรรมยังหมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกมาทางความคิดความรู้สึกของบุคคล เพื่อตอบสนองสิ่งเร้าหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งการประพฤติปฏิบัติการกระทำ หรือ การแสดงออกในกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าการกระทำจะกระทำโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม รวมถึง พิเชษฐ วิจารณ์ (2552) การกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลต่อสถานการณ์หนึ่ง สถานการณ์ใด หรือมีสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ โดยการกระทำนั้นเป็นไปอย่างรู้ตัว หรือเป็นไปอย่างไม่รู้ตัวก็ได้ อาจเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ก็ได้ ถึงแม้บุคคลอื่นสามารถสังเกตการ กระทำนั้นได้หรือไม่ก็ตาม แต่สามารถใช้เครื่องทดสอบพฤติกรรมได้

ดังนั้นสรุปได้ว่าพฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกทางการกระทำของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว สิ่งเร้าภายนอกหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพฤติกรรมภายนอก ซึ่งเป็นการกระทำที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้และพฤติกรรมภายในซึ่งเป็นการกระทำที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง และไม่ว่าการกระทำนั้นผู้กระทำจะทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม

พฤติกรรมการทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น สุวรรณนา สิทธิธรรม(2553) การปฏิบัติและความรู้สึกของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อการรับรู้ที่มีต่อสิ่งแวดล้อมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งการประพฤติปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรนั้นจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน และ พันธุ์ทิพย์ อามะบุตร (2553) กล่าวว่าเป็นการกระทำของบุคคลในระหว่างการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากความคิดเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องานพฤติกรรมทำงานมีทั้งที่เป็นพฤติกรรมที่วัดได้โดยตรง หรือสังเกตเห็นได้ (Overt behavior) เช่น การพิมพ์งาน การจัดเอกสาร เป็นต้น และ พฤติกรรมภายในที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ (Covert behavior) เช่น ความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในงาน ความเครียดจากงาน อีกทั้ง อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล (2546: 12) และ จารุมา ชูช่วง (2550: 4) กล่าวว่า เป็น การแสดงออกของข้าราชการในระหว่างการปฏิบัติงานซึ่งอาจส่งผลดีหรือผลเสียต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ กล่าวว่า เสาวนีย์ ศรีสุข (2548: 4) กล่าวว่า เป็นลักษณะการทำงานในหน้าที่ซึ่งรวมถึงการกระทำ ที่แสดงออกในเรื่องที่รับผิดชอบและที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน กระบวนการทำงาน ทักษะในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายขององค์การ

ดังนั้นสรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลในระหว่างการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถสังเกตเห็นได้ และพฤติกรรมภายในที่เป็นความรู้สึก ที่ส่งผลต่อการรับรู้ที่มีต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

ความหมายของหลักความโปร่งใส

ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542: 712) ได้ให้ความหมายทั่วไปของคำว่าความโปร่งใสว่าเป็นคุณสมบัติที่แสงผ่านได้และมองเห็นได้ตลอด ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษ คำว่า transparent หมายความว่าโปร่งใส ยอมให้แสงผ่านได้ตลอด เปิดเผย ตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย ชัดแจ้งนอกจากนั้นยังได้มีหน่วยงานต่างๆได้ให้ความหมายของความโปร่งใสในมิติของการปฏิบัติงาน อาทิคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 3) ได้ให้ความหมายของความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานว่าเป็นการสร้างการเปิดเผย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ มีการสื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบ รวมทั้งมีกระบวนการในการติดตามและประเมินผลที่ได้รับการยอมรับว่าเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2555: 4-5) ที่กล่าวว่า เป็นการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่มีการเปิดเผยข้อมูลในเรื่องต่างๆผ่านช่องทางสื่อสารที่เหมาะสมหลากหลายช่องทางเพื่อผู้รับบริการสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวก เท่าเทียม ทัวถึง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชนสามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานได้โดยสะดวกเต็มที่

นอกจากนี้องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย (Transparency Thailand Newsletter: June. 2001) ได้ให้ความหมายของความโปร่งใสไว้ว่า เป็นสถานะที่ชัดเจน ชัดแจ้งไม่คลุมเครือของการบริหารภาครัฐ ในการดำเนินธุรกรรมใด ๆ ต่อสาธารณะ อย่างมีเหตุผลและมีหลักเกณฑ์ โดยแสดงในรูปแบบของระบบเอกสารที่ถูกต้อง ชัดเจน เช่น บันทึกการประชุม รายงาน การจดบันทึกต่างๆ ในส่วนของสถาบันพระปกเกล้า (2552: 52) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารองค์กรที่มีความโปร่งใสต้องมีการบริหารและดำเนินงานต้องยึดหลักกฎหมาย อยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพด้านข้อมูลข่าวสาร มีการประชาสัมพันธ์งานให้ชุมชน บุคคลที่มีความสนใจหรือมีความเกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างเพียงพอต่อการทำความเข้าใจและการติดตามประเมินสถานการณ์ทำงาน รวมทั้งขั้นตอนการทำงานทุกอย่างมีเหตุผลสามารถอธิบายได้ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความโปร่งใสในการทำงานที่สอดคล้องกับหน่วยงานดังกล่าวคือ อัมมาร สยามวาลา (2547) กล่าวว่า ความโปร่งใสเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สังคมจะป้องกันและรู้ถึงปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงได้อย่างสะดวก จำเป็นที่จะต้องวางกฎระเบียบเพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ต้องเปิดเผยล่วงหน้าถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ รวมไปถึงกระบวนการตัดสินใจ และมาตรการที่จะวัดผลอันเกิดจากการตัดสินใจนั้นๆ รวมทั้ง รัชยา ภักดีจิตต์ (2555: 19) ที่กล่าวไว้ว่า หลักความโปร่งใส จะสะท้อนถึงการตัดสินใจที่โปร่งใส มีการดำเนินการเป็นไปตามกรอบและกติกาที่ได้รับความเห็นชอบ และเป็นไปโดยเปิดเผย มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ แลกเปลี่ยนตลอดจนผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานผ่านทางสื่อสารมวลชนที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้สังคมภายนอกเข้าถึงข้อมูลผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส รวมถึง พรรณีภา จารุณาคร (2551: 4) กล่าวว่า เป็นการดำเนินกิจกรรมด้วยความโปร่งใส สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้ด้วยความเป็นธรรม มีการ

กระจายอำนาจที่เหมาะสมและสามารถระดมความร่วมมือจากส่วนต่างๆ และ อิทธิพล ช่างกลึงดี (2552:6) กล่าวว่าเป็นการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐ ในเรื่องการเตรียมการบริการข้อมูลข่าวสาร การให้บริการข้อมูลข่าวสาร และการรายงานผลการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 รวมถึง มหาวิทยาลัยทักษิณ (2550: 7) กล่าวว่า การให้กระบวนการตัดสินใจของหน่วยงานเป็นไปอย่างเปิดเผย มีวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ง่ายต่อความเข้าใจเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสามารถตรวจสอบได้ และ มนตรี กวีนิพนธ์ยานนท์ (2554: 8) กล่าวว่า เป็นการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง ด้านการให้ทุน ด้านการให้โทษที่ชัดเจน และด้านการเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน อีกทั้ง ดวงกมล เกษโกมล (2552: 12) กล่าวว่าเป็นการกระทำใด ๆ ขององค์กรที่แสดงออกถึงความชัดเจน ตรงไปตรงมามีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานคติของความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ ทั้งนี้สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และคัมภีร์ ประเสริฐวาทิ (2553: 5) กล่าวว่าเป็นการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกันของเจ้าหน้าที่ในสำนัก/ กอง ต่าง ๆ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกฝ่ายให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนได้ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

สรุปได้ว่าความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของการมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีแผนและระบบขั้นตอนในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการปฏิบัติตามแผนอย่างตรงไปตรงมา มีหลักฐานไว้พร้อมเพื่อรับการตรวจสอบ อีกทั้งอำนวยความสะดวกต่อผู้มาตรวจสอบ มีการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูล ตลอดจนเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและร้องเรียน มีข้อมูลจากหลายแหล่งประกอบการตัดสินใจมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และง่ายต่อการตรวจสอบ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่ดี

ความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2543 ได้ระบุหลักสำคัญไว้ 6 หลักด้วยกัน คือ

1. หลักนิติธรรม ประกอบด้วย การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับ การปฏิบัติตามกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย
2. หลักคุณธรรม ประกอบด้วย ความยึดมั่นความถูกต้องดีงาม ประชาชนพัฒนาตนเอง ความซื่อสัตย์ จริงใจ มีระเบียบวินัย
3. หลักความโปร่งใส ประกอบด้วย ไว้วางใจ เปิดเผยข้อมูล เข้าถึงข้อมูล กระบวนการตรวจสอบ

4. หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การรับรู้ ให้ข้อมูล วางแผน ตัดสินใจ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล

5. หลักความรับผิดชอบ ประกอบด้วย สิทธิ หน้าที่ สำเนารับผิดชอบต่อสังคม ใส่ใจ ปัญหาสาธารณะ ความเคารพความเห็นที่แตกต่าง

6. หลักความคุ้มค่า ประกอบด้วย บริหารจัดการใช้ทรัพยากร ประหยัด แข่งขันได้ (สถาบันพระปกเกล้า. 2545: 2-38)

สำหรับแนวคิดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้เสนอต่อคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 14 เมษายน 2555 ซึ่งมีมติเห็นชอบนั้น ประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักย่อย ดังนี้

1. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการลงปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

2. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานมีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จทันภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง / ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

4. ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้ทุนให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

5. เปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

6. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

7. ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกันไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

8. การมีส่วนร่วม/ การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในการบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

9. การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

10. คุณธรรม/จริยธรรม (Morality / Ethic) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำคัญผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่

I – Integrity	ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
A – Activeness	ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและจิตบริการ
M- Morality	มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม
R – Responsiveness	คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง
E – Efficiency	มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
A – Accountability	ตรวจสอบได้
D – Democracy	ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย
Y – Yield	มุ่งผลสัมฤทธิ์

(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2555: 19-22)

ส่วนแนวคิดการเสริมสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ที่จะเน้นไปในทางการบริหารการปกครอง การพัฒนา และการกระจายอำนาจตามสายงานของกระทรวงมหาดไทยมีความรับผิดชอบโดยตรงในด้านการปกครองมีดังนี้ คือ (บุษบง ชัยเจริญวัฒน์; บุญมี ลี. 2544: 16-17 อ้างอิงจาก สุตจิต นิมิตรกุล. 2543: 13-24)

1. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมของทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดคล้องกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการบริการประชาชน

2. ความยั่งยืน (Sustainability) มีการบริหารงานที่อยู่บนหลักการของความสมดุลทั้งในเมืองและชนบท ระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติ

3. ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) และให้การยอมรับการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และประชาชนพร้อมที่จะยอมสูญเสียผลประโยชน์ส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

4. มีความโปร่งใส (Transparency) ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้

5. ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และความเสมอภาค (Equality) มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่ชัดเจน

6. มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากรและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้ และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

7. ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Promoting Gender Balance) เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมืองและชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น

8. การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับต่อทัศนคติที่หลากหลาย รวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล หากจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้

9. การดำเนินการตามหลักนิติธรรม (Operating by Rule of Law) พัฒนา ปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม

10. ความรับผิดชอบ (Accountability) เจ้าหน้าที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

11. การเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) แทนการควบคุมโอนงานบางอย่างไปให้องค์กรท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนที่สุดหรืองานบางอย่างก็ต้องแปรรูปให้เอกชนดำเนินการแทน

จากข้อมูลที่กำลังมาข้างต้นสามารถนำมาสรุปความหมายของหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ตาราง 1 สรุปความหมายของหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

ชื่อหน่วยงาน	ความหมาย	คำสำคัญ
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี	ไว้วางใจ เปิดเผยข้อมูล เข้าถึงข้อมูล กระบวนการตรวจสอบได้	เปิดเผยข้อมูล / ตรวจสอบได้
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ	ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย	เปิดเผยข้อมูล / เข้าถึงข้อมูล
กระทรวงมหาดไทย	ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้	ความถูกต้องของข้อมูล / ตรวจสอบได้

ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ซึ่งจะแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ การตรวจสอบได้ และ การเปิดเผยข้อมูล

จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ

จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ตามที่คณะกรรมการว่าด้วยการพัสดุเสนอ และมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2543 โดยให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ นอกจากการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่หน่วยงานของรัฐแต่ละแห่งได้กำหนดไว้แล้วด้วย ทั้งนี้ สำนักนายกรัฐมนตรี โดยคณะกรรมการว่าด้วยการพัสดุได้มีหนังสือแจ้งเวียนไปยังส่วนราชการให้ทราบโดยทั่วกัน ปรากฏตามหนังสือที่ นร (กwp) 1305/ว2324 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2543 มีเนื้อหาสาระที่สำคัญอยู่ด้วยกัน 12 ข้อ คือ

1. วางตัวเป็นกลางในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุ
2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึก และด้วยความโปร่งใส สามารถให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบได้ทุกเวลา
3. มีความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน โดยเรียนรู้ถึงเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ และนำมาใช้ปฏิบัติงานให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น
4. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดกฎหมาย กฎ ระเบียบปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด

5. ดำเนินการให้มีการใช้จ่ายเงิน และทรัพย์สินของหน่วยงานอย่าง ประหยัดคุ้มค่า และให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6. คำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานและประโยชน์ส่วนรวมของราชการเป็นหลัก โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ยุติธรรมและความสมเหตุสมผลประกอบด้วย

7. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้วยความเอาใจใส่ โดยให้ความร่วมมือช่วยเหลือในเรื่องการให้ความคิดเห็นตามหลักวิชาการ แก้ไขปัญหาาร่วมกัน และการพัฒนางาน

8. ไม่เรียก รับ หรือยอมรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อย่างใดทั้งโดยตรง และโดยอ้อมจากผู้ขาย ผู้รับจ้าง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีนิติสัมพันธ์กับทางราชการเกี่ยวกับการพัสดุ เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

9. ปฏิบัติต่อผู้ขาย ผู้รับจ้าง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีนิติสัมพันธ์กับทางราชการเกี่ยวกับการพัสดุ รวมถึงการรับฟังผู้มาร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ แต่ทั้งนี้ การปฏิบัติดังกล่าวต้องไม่เป็นปฏิกิริยาต่อการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม

10. ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการเสริมสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับงานด้านพัสดุให้สามารถพัฒนางานจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นวิชาชีพเฉพาะสาขาหนึ่ง

11. ผู้บังคับบัญชาด้านพัสดุพึงใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงาน และในการส่งเสริม สนับสนุน การให้คำปรึกษา คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล

12. ผู้บังคับบัญชาด้านพัสดุพึงควบคุม ตรวจสอบ ดูแล และกำชับให้ผู้ปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด ในกรณีที่พบว่ามีการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามจรรยาบรรณนี้ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการดำเนินการให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณนี้ต่อไป

จะเห็นได้ว่าจากจรรยาบรรณทั้ง 12 ข้อนั้นถูกจัดลำดับความสำคัญไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และในลำดับต้นจะเป็นเรื่องของพฤติกรรมซึ่งเกิดจากตัวผู้ปฏิบัติ ถัดมาก็จะเป็นเรื่องของสภาพ สิ่งแวดล้อมภายนอกที่จะช่วยสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สามารถแสดงพฤติกรรม นั้นๆ ให้ได้ดีท้ายสุด จะเป็นเรื่องของสถานการณ์จากที่ทำงาน ที่จะช่วยส่งเสริม หรือสกัดกั้น การแสดงพฤติกรรมของ เจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามจรรยาบรรณตามที่คณะกรรมการว่าด้วยการพัสดุกำหนด

หลักในการบริหารงานพัสดุกับความโปร่งใส

การบริหารงานพัสดุเป็นสิ่งที่ต้องกระทำภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ รวมถึงแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ทั้งนี้อาจเกิดจาก การบริหารงานพัสดุเป็นการบริหาร งบประมาณอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปตามยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และแผนงานที่ กำหนดไว้ เป็นการใช้จ่ายงบประมาณที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และเกิดคุณค่าสูงสุดแก่หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยปกติทั่วไปการจัดหาต้องมีบุคคล 2 ฝ่ายมาเจอกัน ไม่ว่าจะเป็นการซื้อขาย ก็

ต้องมีผู้ซื้อ และผู้ขาย หรือการจ้าง ก็ต้องมีผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง หากวิเคราะห์ดูจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายแล้ว ผลประโยชน์ย่อมจะเกิดขึ้นกับทั้งสองฝ่ายอย่างแน่นอน นั่นคือผู้ซื้อ หรือผู้จ้างก็จะได้รับสิ่งของ หรืองานที่ตนจ้าง ครบถ้วนถูกต้องทั้งจำนวน และคุณภาพ ฝ่ายผู้ขายหรือผู้รับจ้างก็จะได้รับเงินเป็นสิ่งตอบแทนตามจำนวนสิ่งของหรืองานจ้างที่ตนได้ส่งมอบ กระบวนการที่เกิดขึ้นนี้ ในทางเศรษฐศาสตร์เรามักเรียกกันว่า การจัดซื้อ จัดจ้าง มีกระบวนการขั้นตอนมากมาย ทั้งที่มีความง่าย ใช้ระยะเวลาในการจัดไม่นานอย่างวิธีการตกลงราคา หรือ การจัดหาที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน รวมถึงต้องมีระยะในการจัดหาพอสมควร อย่างวิธีการสอบราคา หรือประกวดราคา แต่ไม่ว่าจะใช้วิธีการหนึ่งวิธีการใดในการจัดหา ผู้ปฏิบัติต้องกระทำอย่างระมัดระวัง อยู่ภายในกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ รวมถึงแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วแต่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่พัสดุซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างโดยตรง จะต้องศึกษาข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ และปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องรวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัสดุต้องมีคุณธรรมจริยธรรมร่วมด้วย เนื่องจากการจัดหาพัสดุนั้น เป็นการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินที่มาจากภาษีของประชาชน เจ้าหน้าที่พัสดุเป็นเพียงผู้แทนหรือเป็นผู้ที่มีหน้าที่จัดหาแทนเจ้าของงบประมาณเท่านั้น การกระทำใด ๆ จึงต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อีกทั้งต้องมีเอกสารหลักฐานประกอบการดำเนินการตามที่กำหนดเพื่อพร้อมตลอดเวลาสำหรับการตรวจสอบทั้งในเวลาที่เป็นปกติของการดำเนินงาน และกรณีที่มีปัญหาข้อสงสัยหรือมีความไม่ปกติในการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ผู้ดำเนินการพัสดุจำเป็นต้องมีก็คือคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหารงานพัสดุ (นิติภาพวรรณ คุวิเศษแสง. 2552: 37-38)

ปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญในการบริการของภาครัฐที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาที่ให้บริการประชาชนได้รับบริการสาธารณะต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงก็คือ ธรรมาภิบาล (Good Governance) จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกหน่วยงานต้องสร้างหลักธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในการบริการเพื่อให้เป็นไปตามที่ธนาคารโลกเคยระบุไว้ คือ ธรรมาภิบาลมีความสำคัญต่อการสร้างและธำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและเท่าเทียมกัน ดังนั้นในการบริหารงานจึงต้องยึดหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นที่การปรับปรุงระบบบริหารจัดการโดยอาศัยหลักความรับผิดชอบ ตามกรอบของกฎหมายที่ส่งเสริมพัฒนาความโปร่งใส ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ หลักธรรมาภิบาลจึงเป็นหลักที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ ที่มีความอ่อนไหวและความเสี่ยงต่อพฤติกรรมการทุจริตและการฉ้อราษฎร์บังหลวงที่เกิดขึ้นในสังคมไทยในยุคปัจจุบัน และนอกจากนี้หลักธรรมาภิบาลยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งขึ้น (นิติภาพวรรณ คุวิเศษแสง. 2552: 37-38)

การประเมินติดตามการทำงานตามหลักการเสริมสร้างระบบบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ในปัจจุบันมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่หลักในการประเมินการทำงานตามหลักการเสริมสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อยู่หลายหน่วยงาน อาทิ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ป.ป.ป.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (คตง.) รวมถึงกรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) ซึ่งขณะนี้หน่วยงานข้างต้นส่วนใหญ่จะมีศูนย์ปฏิบัติการประจำทุกจังหวัด เพื่อย่อยต่อการดำเนินการ หน่วยงานที่กล่าวข้างต้นส่วนใหญ่จะเน้นการประเมินการบริหารงบประมาณนั้นคือ การเงินการคลัง และให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินการทำงานตามหลักการเสริมสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี สิ่งสำคัญในการประเมินคือเรื่องของการเงิน และพัสดุ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ทุกหน่วยงานผู้ประเมินให้ความใส่ใจเป็นพิเศษ จากสถิติการทุจริตคอร์รัปชันระดับสากลก็ดี ระดับประเทศก็ดี ส่วนใหญ่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในส่วนนี้ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาในระดับตัวบุคคล และเจาะจงที่จะศึกษาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียของหลาย ๆ ฝ่าย รวมถึงเลือกที่จะศึกษาในหน่วยงานระดับท้องถิ่น ทั้งนี้ ทั้งในส่วนของตำแหน่งและหน่วยงานที่เลือกศึกษา ล้วนแล้วแต่อยู่ในข่ายมีเรื่องร้องเรียนมากที่สุด ดังข้อมูลที่ปรากฏในหนังสือ ที่ สป 0023.5/ว 363 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2556

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ

จากการให้นิยามความหมายของพฤติกรรมการทำงานและหลักความโปร่งใสข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ที่เป็นการกระทำภายนอกสามารถมองเห็นได้ สัมผัสได้ด้วยการแสดงออกให้เห็น ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ การทำงานแบบเปิดเผยข้อมูล และการทำงานแบบตรวจสอบได้

1. พฤติกรรมการทำงานแบบเปิดเผยข้อมูล : ความหมายและการวัด

มีชัย อุ่นวิเศษ (2550) ได้ให้ความหมายว่า การนำข้อมูลข่าวสาร ความรู้หรือสิ่งที่ประชาชนต้องรับรู้รับทราบ เพื่อสื่อความหมายให้รู้เรื่องราวข้อเท็จจริง ข้อมูล หรือสิ่งใด ๆ ไม่ว่าการสื่อความหมายนั้นจะทำได้โดยสภาพของสิ่งนั้นหรือโดยผ่านวิธีการใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเอกสาร แฟ้ม รายงาน หนังสือ แผนผัง การบันทึก ภาพ เสียง การบันทึกโดยคอมพิวเตอร์ หรือวิธีอื่นใดที่ทำให้สิ่งที่บันทึกไว้ปรากฏได้

สรุปได้ว่าการดำเนินงานแบบเปิดเผยข้อมูล หมายถึง การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัสดุ ที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ มีการสื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ รวมทั้งมีกระบวนการในการติดตามและประเมินผลที่ได้รับการยอมรับว่าเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ เช่น การประกาศสอบราคา ประกวดราคา ได้ดำเนินการผ่านเว็บไซต์ของกรมบัญชีกลาง หรือช่องทางอื่น ๆ ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประกาศเผยแพร่วัน เวลา และสถานที่การตรวจรับพัสดุ

การวัดการทำงานแบบเปิดเผยข้อมูล

การวัดพฤติกรรมการทำงานที่เปิดเผยข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นตามนิยามปฏิบัติการเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 ข้อ คำถามแต่ละข้อมีระดับการปฏิบัติจาก “ปฏิบัติทุกครั้ง” ถึง “ไม่เคยปฏิบัติ” ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 15-75 คะแนน เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ในองค์ประกอบการเปิดเผยข้อมูลมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 5 4 3 2 1 ตามลำดับจาก “ปฏิบัติทุกครั้ง” ถึง “ไม่เคยปฏิบัติ” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบเปิดเผยข้อมูล

มนตรี กวินัญชานนท์ (2554) ได้ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างจริยธรรมของส่วนราชการในกระทรวงมหาดไทยโดยคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด : ศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ ผลการศึกษาพบว่า กระทรวงมหาดไทยมีจริยธรรมในมิติการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสด้านโครงสร้าง ด้านการให้คุณ ด้านการให้โทษและด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงคาดว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการทำงานแบบเปิดเผยข้อมูลมากจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมากด้วยเช่นกัน

2. พฤติกรรมการทำงานแบบตรวจสอบได้ : ความหมายและการวัด

วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) ได้ให้ความหมายว่าการที่ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีแผนการดำเนินงาน ระบุขั้นตอนในการปฏิบัติงานชัดเจน มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงานสามารถอธิบายได้ในสิ่งที่ตนปฏิบัติโดยตรงไปตรงมา ในการทำงานเก็บเอกสารไว้พร้อมเพื่อรับการตรวจสอบ ผู้ที่มีหน้าที่จัดหาข้อมูลมีการจัดหาข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อประโยชน์ต่อการทำงานและประกอบการตัดสินใจอย่างยุติธรรม และมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบง่ายต่อการตรวจสอบ อำนวยความสะดวกต่อผู้มาตรวจสอบทั้งจากหน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอกและจากประชาชน มีการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลของหน่วยงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารรวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนได้เช่นเดียวกับ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) และมนตรี กวินัญชานนท์ (2554) ที่ได้ให้ความหมาย

ไว้ใกล้เคียงกันว่า ความสามารถในการตรวจสอบได้ หมายถึง การดำเนินงานที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกันให้แก่ทุกคนในหน่วยงาน มีระบบติดตามและประเมินผล รวมถึงมีแผนสำรอง และนิติภาพวรรณ คุวิเศษแสง (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็น การปฏิบัติที่เป็นไปตามกฎ ระเบียบที่กำหนดเป็นไปอย่างครบขั้นตอน มีเอกสารประกอบในการ ดำเนินการ สามารถที่จะตรวจเช็คและตรวจสอบได้ตลอดเวลา

สรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานแบบตรวจสอบได้ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตาม บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัสดุในลักษณะมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีแผนการทำงาน และมีการ มอบหมายงานที่ชัดเจน มีการเก็บหลักฐานทุกอย่างไว้หรือทำเป็นบันทึกไว้เพื่อง่ายแก่การตรวจสอบ ตลอดจนมีการเปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติงานหรือข้อมูลการปฏิบัติงานให้เป็น ปัจจุบันอยู่เสมอ เช่น มีการจัดทำบัญชีพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ การขึ้นทะเบียนครุภัณฑ์ การออก หลักฐานการรับจ่ายพัสดุ การตรวจสอบพัสดุประจำปี เป็นต้น

การวัดการทำงานแบบตรวจสอบได้

การวัดการทำงานแบบตรวจสอบได้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดตามนิยามปฏิบัติการเพื่อให้ สอดคล้องกับการทำงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน 15 ข้อ คำถามแต่ละข้อมีระดับการปฏิบัติจาก “ปฏิบัติทุกครั้ง” ถึง “ไม่เคยปฏิบัติ” ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 15-75 คะแนน เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้ คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ใน องค์ประกอบการตรวจสอบได้มากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เกณฑ์การให้ คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 5 4 3 2 1 ตามลำดับจาก “ปฏิบัติทุกครั้ง” ถึง “ไม่ เคยปฏิบัติ” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบตรวจสอบได้

จากการศึกษาถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น งานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2551) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมตามค่านิยม โปร่งใสตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมสูง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และเมื่อรวมกลุ่มตัวแปรทางสถานการณ์ และจิตลักษณะเข้า ด้วยกัน สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ร้อยละ 29.99 และในงานวิจัย ของชญญา ลีศัตบุพ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการ แนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล การมีแบบอย่างในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน และ ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมี แบบอย่างในการทำงานและได้รับอิทธิพลทางลบโดยอ้อมจากการรับรู้ความสัมพันธะระบบอุปถัมภ์

ผ่านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล และได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยผ่านความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรสาเหตุเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้ร้อยละ 50

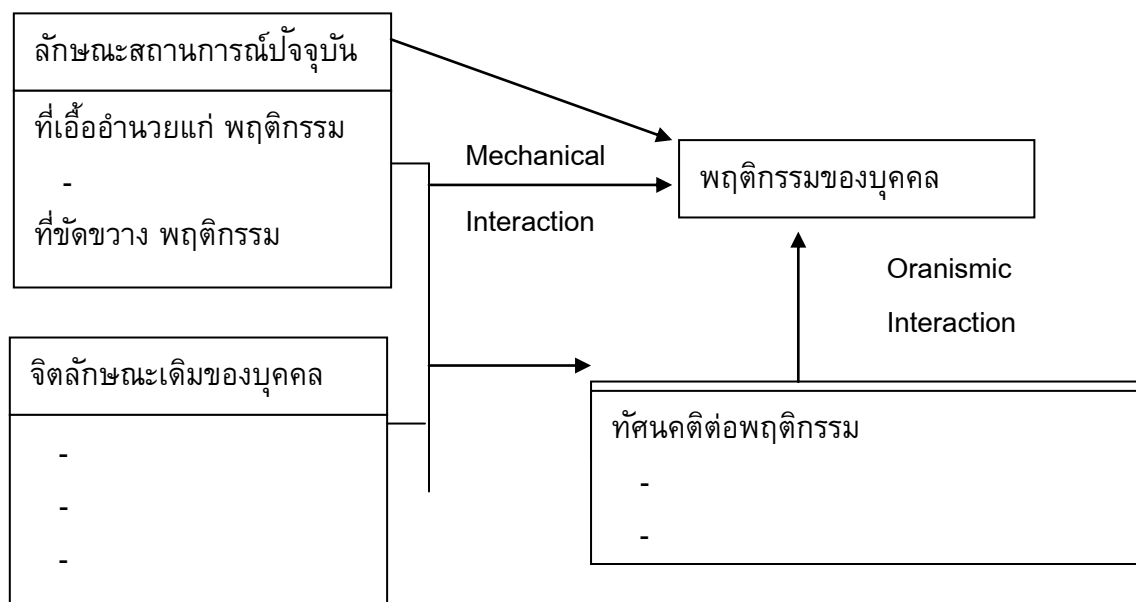
จากผลการวิจัยต่างๆ ที่ผ่านมามีพบว่า การทำงานแบบตรวจสอบได้ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงคาดว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการทำงานแบบตรวจสอบได้ มากจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมากด้วยเช่นกัน

2. แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

ในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุกังต้องพิจารณาองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคกลาง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นกรอบในการประมวลเอกสาร และกำหนดตัวแปรที่จะอธิบายพฤติกรรมดังกล่าว เพราะทฤษฎีดังกล่าวเป็นทฤษฎีที่วิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมในหลากหลายแง่มุม โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงาน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541: 105-109; อ้างอิงจาก Magnusson; & Endler. 1977) โดยระบุว่าสาเหตุพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากสาเหตุที่สำคัญ 4 ประการ ด้วยกัน คือ 1) สาเหตุฝ่ายสถานการณ์ (Situational factors) ซึ่งเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคล เช่น ปทัสถานทางสังคม การสนับสนุนจากคนรอบข้าง สถานการณ์ยั่วๆ เป็นต้น ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1.1) สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยในการเกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น การเห็นแบบอย่างที่ดีในพฤติกรรมที่น่าปรารถนา 1.2) สถานการณ์ที่ขัดขวางมิให้เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เช่น อยู่ใกล้แหล่งยั่วๆ เป็นต้น 2) สาเหตุฝ่ายจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) ซึ่งเป็นจิตลักษณะเดิมหรือบุคลิกภาพที่ติดตัวมา อาจเกิดจากการถ่ายทอดทางสังคม เช่น สุขภาพจิต ค่านิยม ประสบการณ์ทางสังคม เป็นต้น 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุฝ่ายสถานการณ์กับฝ่ายจิตลักษณะเดิม ซึ่งเรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) โดยการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือตัวแปรตาม 4) สาเหตุฝ่ายจิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือที่เรียกว่าปฏิสัมพันธ์ภายในตน (Organismic Interaction) เป็นจิตลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่น ความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

การที่คนเราจะทำความดีหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสาเหตุทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล สาเหตุภายใน คือ ลักษณะทางจิตใจต่างๆ เช่น การไม่เห็นแก่ตัว แต่เห็นแก่ส่วนรวม การมุ่งอนาคต และความสามารถควบคุมตนเอง ความเชื่อว่าทำดีจะนำไปสู่ผลดี และการทำชั่วต้องโดนลงโทษ ส่วน สาเหตุภายนอกตัวบุคคล ในการที่บุคคลนั้นจะทำความดีหรือละเว้นการกระทำที่ไม่ปรารถนามากน้อยเพียงใดนั้น สาเหตุที่สำคัญคือ แบบอย่างจากคนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรม และสถานการณ์ในขณะที่บุคคลประสบอยู่ ในกรณีของลูกน้อง หัวหน้างานจะเป็นสาเหตุ

ภายนอกที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะมีผลต่อพฤติกรรมของลูกน้อง นอกจากนั้นระเบียบข้อบังคับในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีหรือขาดแคลนสิ่งเอื้ออำนวยในการทำงาน ตลอดจนบรรยากาศทางสังคมในที่ทำงาน กลุ่มเพื่อนและวัฒนธรรมในองค์กร จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและสุขภาพจิต (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538: 113-115) ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)

ที่มา: ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2541ข อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2551: 62

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นแนวทางในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยแบ่งกลุ่มตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใสเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดี และการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับความโปร่งใส 2) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมของเจ้าหน้าที่พัสดุ ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม มุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และ 3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักความโปร่งใส โดยมีการพิจารณาถึงลักษณะทางชีวสังคมของเจ้าหน้าที่พัสดุร่วมด้วย ได้แก่ สถานภาพ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว ประสบการณ์การทำงานพัสดุ ซึ่งจะเป็นการอธิบายพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่พัสดุได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น

การวิจัยนี้ได้ใช้ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามหลักความโปร่งใส โดยทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 2-5) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง โดยได้ทำการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่ อายุตั้งแต่ 6-60 ปี ว่าพฤติกรรมเหล่านั้น มีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง และได้นำมาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทย โดยแบ่งต้นไม้จริยธรรม ออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งได้แก่ 1) ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้มือของต้นไม้ ได้แก่ พฤติกรรมคนดีและคนเก่ง ซึ่งหมายถึง คนที่ไม่เบียดเบียนตนเอง คนที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น คนที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ และคนที่อาสาพัฒนาผู้อื่นและสังคม 2) ส่วนลำต้น ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ทัศนคติ คุณธรรมและค่านิยม 3) ส่วนที่เป็นราก ได้แก่ สติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต โดยทฤษฎีนี้ได้เปรียบพฤติกรรมคนดี คนเก่งกับดอกและผลไม้มือที่เกิดจากสาเหตุสำคัญทางจิตใจ 2 ส่วน คือ จิตลักษณะ 3 ประการ ในส่วนราก และจิตลักษณะ 5 ประการในส่วนลำต้น ซึ่งจิตลักษณะในส่วนรากจะเป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้ กล่าวคือบุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้าน ในปริมาณที่สูงพอเหมาะกับอายุ จึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้ โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้ จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าว

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมได้นำไปประยุกต์ใช้กับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการไทย ซึ่งผลจากการสรุปผลการวิจัยที่ผ่านมาสามารถจำแนกพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการไทยเป็น 3 ประเภท คือ 1) พฤติกรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการทำงานตามกฎหมาย พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและสังคม นั่นคือไม่เบียดเบียนผู้อื่นและตนเอง ยึดมั่นในศาสนาและวัฒนธรรมที่ดีงาม 2) พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ คือ พฤติกรรมการปรับตัวให้สามารถทำงานที่แปลกใหม่ สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางสังคม และจิตใจ มีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมที่เหมาะสม และ 3) พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ คือ พฤติกรรมการทำงานเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ พฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัยของทางราชการ โดยเชื่อว่าข้าราชการที่เป็นคนดีและคนเก่งอย่างสมบูรณ์นั้น จะต้องมีความประพฤติครบทั้งสามประเภทในคนคนเดียว (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 118)

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของข้าราชการที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับสาเหตุภายนอก และสาเหตุภายในจิตใจของข้าราชการนั้น โดยสาเหตุภายนอกที่สำคัญคือระบบราชการและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานส่วนสาเหตุภายในจิตใจนั้นมีหลายประการแต่อย่างไรก็ตามแม้แต่ข้าราชการที่อยู่ในระดับเดียวกันก็ยังมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้มาก สาเหตุสำคัญจึงอยู่ที่ลักษณะทางด้านจิตใจที่แตกต่างกันของข้าราชการเหล่านั้นนั่นเอง และการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ซึ่งจัดเป็นพฤติกรรมของคนดี เนื่องจากการกระทำของบุคคลที่แสดงถึงการทำงานตามกฎหมาย ระเบียบ ยึดมั่นในค่านิยมที่ดีงาม ดังนั้นจึงได้นำจิตลักษณะบางประการจากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมมาทำการศึกษาเป็นตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตใจของ

เจ้าหน้าที่พัสดุ คือ ตัวแปรในส่วนลำต้น ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ส่วนตัวแปรในส่วนราก ได้แก่ สุขภาพจิต โดยได้คัดเลือกตัวแปรจากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่ข้องที่ผ่านมา

จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

จิตลักษณะเดิม คือ พฤติกรรมในตัวบุคคลจะถูกกระตุ้นโดย สิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป จิตลักษณะเดิม สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัย ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมยืนหยัดกล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถที่จะคาดการณ์ไกล และเห็นความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดในอนาคต สามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ส่วนความหมายของความสามารถควบคุมตน หมายถึง ความสามารถที่จะละเว้นการกระทำบางชนิดหรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความอดทนหรือเสียสละ ที่จะทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างมีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ ทองสว่างแจ้ง (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความสามารถทางปัญญาในการมองอนาคตข้างหน้าของเยาวชนเกี่ยวกับการศึกษาการประกอบอาชีพ การประกอบอาชีพ การตัดสินใจ แสวงหาแนวทางเลือกที่ดีที่สุดโดยมีการคาดการณ์ไกลถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผนดำเนินการตามเป้าหมาย การรู้จักเลือกที่จะกระทำ แก่ปัญหาและรอยมีความเพียรพยายาม และ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ เพื่อรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคต

สรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่พัสดุเกิดความตระหนักในความสำคัญที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อประเทศชาติ ที่เกิดจากการกระทำของตน สามารถวางแผนเพื่อรองรับผลดีที่จะเกิดขึ้น หรือวางแผนรองรับผลเสียที่จะเกิดขึ้น และหาแนวทางหรือวิธีการป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต รวมถึงการรู้จักบังคับตนเองให้อด

ได้ รอดได้ ไม่ต้องอาศัยการควบคุมของคนอื่น สามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความอดทน หรือเสียสละได้

การวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เพื่อใช้ในการศึกษา การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ โดยได้สร้างแบบวัด จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานต่าง ๆ เช่น การทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทนและตั้งใจ โดยมีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15 ถึง 90 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 และวิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เพื่อใช้ในการศึกษาบุคคลตัวอย่างและ เครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ จำนวน 27 ข้อ ลักษณะข้อถามจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ ความสามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคต หาทางแก้ปัญหาและ วางแผนการดำเนินงาน แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วยวัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 27 ถึง 162 คะแนน แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22 ถึง .59 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนนในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม และรัชนิกร ประสาร (2547) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เพื่อใช้ในการศึกษา ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา ซึ่งได้นำแบบวัดของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาปรับปรุง จำนวน 16 ข้อคำถาม มีเนื้อหาเกี่ยวกับความสามารถคาดการณ์ไกลและวางแผนเพื่อ รอมรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตประกอบด้วยประโยคคำถาม แต่ละข้อมีมาตรวัด ประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 20 – 120 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง ผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นที่มี ลักษณะมุ่งอนาคตต่ำมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .87 รวมถึงนิชาภัทร โพธิ์ บาง (2550) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เพื่อใช้ในการศึกษาลักษณะจิตใจและ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี ซึ่งได้นำแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) มาปรับปรุง จำนวน 15 ข้อคำถาม มีเนื้อหาเกี่ยวกับความสามารถคาดการณ์ไกลเกี่ยวกับผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน และเห็นความสำคัญของผลเกิดขึ้นในอนาคต แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริง ที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15 – 90 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง .19 - .48 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .67 เมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23 - .59 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .85

ในงานวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส โดยจะนำแบบวัดมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และลักษณะของกลุ่มตัวคล้ายคลึงกัน

ผลงานวิจัยลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

วิบูลย์ พาสี (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองกับพฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านกระบวนการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในการศึกษาของนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) เรื่อง ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยเชิงเหตุของทัศนคติที่ดีของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมีตัวแปรด้านสถานการณ์และจิตลักษณะเดิม รวม 8 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของทัศนคติที่ดีของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ 42% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง และศุภินิชา ม่วงศรีงาม (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย ของนักบินอากาศยานปีกหมุนสังกัดศูนย์การบินทหารบก ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นนักบินสังกัดศูนย์การบินทหารบก จำนวน 324 คน ผลการศึกษาพบว่า นักบินที่มีลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนเองมาก มีพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย สูงกว่านักบินที่มีลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนเองน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร และลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนเอง ที่มีต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม กลุ่มโสด และกลุ่มที่มีชั่วโมงบินต่ำกว่า 1,500 ชั่วโมง และยังได้พบว่าลักษณะทางสถานการณ์ (บรรยากาศขององค์กร) ลักษณะทางจิตเดิม (ลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตนเอง) และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ (เจตคติต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย) ร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 34.40 โดยเจตคติต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยสามารถทำนายพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยได้เป็นลำดับแรก รองลงมาคือบรรยากาศขององค์กร และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ตามลำดับ

จากผลการวิจัยต่างๆ ที่ผ่านมามีพบว่า บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตนเองมาก มักส่งผลต่อการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่างๆ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตนเองมาก จะเป็นผู้ที่มีการ

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตนน้อย

เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

จากทฤษฎีทวินไม้อจริยธรรมที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของคน ซึ่งบุคคลจะตัดสินใจแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งนั้นเกิดจากการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการไตร่ตรองก่อนเสมอ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายของเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เป็นการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ ของหลายฝ่าย เช่น ความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ของผู้อื่น ความขัดแย้งระหว่างความช่วยเหลือเพื่อนฝูงกับการเคารพกฎเกณฑ์ ตลอดจนความขัดแย้งระหว่างการทำตามระเบียบกับการยึดหลักคุณธรรม หรืออุดมคติบางประการ สถานการณ์ขัดแย้งเช่นนี้จึงเป็นสถานการณ์ทางจริยธรรม เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลจึงจัดเป็นลักษณะทางจิตอีกประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานดีละเว้นชั่ว และการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมของบุคคล ซึ่งจะเป็นการพัฒนาไปเองตามธรรมชาติเมื่อบุคคลอายุมากขึ้น มีประสบการณ์มากขึ้น ก็จะมีพัฒนาการของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงขึ้นด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543: 174) วิลาสลักษณ์ ชวัลลล และคณะ (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการใช้เหตุผลของบุคคลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลดังกล่าวนี้สะท้อนเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ วรธรรม อร่ามพงศ์ (2550) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นเหตุผลที่บุคคลอ้างถึงในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำในสถานการณ์ที่ขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์หรือคุณธรรมค่านิยมหลายด้านเหตุผลนี้จะสะท้อนพัฒนาการทางจริยธรรมของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เป็นความสามารถในการใช้เหตุผลของเจ้าหน้าที่พัสดุในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมหนึ่งพฤติกรรมใด ที่เป็นการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการขัดแย้งระหว่างอุดมคติกับสถานการณ์จริง เหตุผลดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล

การวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้นำแบบวัดของ จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529) มาปรับปรุงจำนวน 14 ข้อ โดยมีเนื้อหาเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน และเหตุการณ์ในการทำงานโดยถามถึงการตัดสินใจกระทำ และเหตุผลในการกระทำ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้มีเหตุผลเชิง

จริยธรรมสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .69 วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ได้นำแบบวัดของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาปรับปรุง จำนวน 12 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการตัดสินใจกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานการณ์ที่กำหนดขึ้น ลักษณะข้อคำถามเป็นสถานการณ์สมมติ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .64 ส่วน กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ได้นำแบบวัดของ โกศล มีคุณ (2541) มาปรับปรุง จำนวน 8 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและสถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรม ลักษณะข้อคำถามเป็นสถานการณ์สมมติ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 6 – 36 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .78 และ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่ได้นำแบบวัดของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาปรับปรุง จำนวน 7 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและสถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรม ลักษณะข้อคำถามเป็นสถานการณ์สมมติ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 6 – 36 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .82 รวมถึงใน วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ที่ได้นำแบบวัดของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาปรับปรุง จำนวน 8 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและสถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรม ลักษณะข้อคำถามเป็นสถานการณ์สมมติ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 6 – 36 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .76 ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความคล้ายคลึงเคียงกัน

ผลงานวิจัยเหตุผลเชิงจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

พิชามณัฐ ปฐมศิริกุล (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อใน บริษัทกลุ่มวิสาหกิจการผลิตอาหารและอาหารสำเร็จรูป ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคม 6 ตัว ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อได้ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยในกลุ่มรวม สามารถทำนายได้ร้อยละ 57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายสำคัญ 4 ตัว คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานจัดซื้อ (เบต้า = .28) บรรยาการสื่อสาร

ในองค์กร (เบต้า = .28) การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานจัดซื้อ (เบต้า = .24) และเหตุผลเชิงจริยธรรม (เบต้า = .19) ตามลำดับ และพบในงานของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิม คือ การปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสี่เป็นตัวแปรทำนายสำคัญในกลุ่มรวม โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 21.8 ส่วนการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสี่กับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับ 1 และ 2 ตามลำดับ และสามารถทำนายได้สูงสุดในกลุ่มย่อย คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานพยาบาลจิตเวชน้อย ได้ร้อยละ 27.7 รวมถึง สุกัญญา พูนเดช (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม ร่วมกับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน ความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้ร้อยละ 34.3

จากผลการวิจัยต่างๆ ที่ผ่านมามีพบว่า บุคคลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากส่งผลต่อการมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ต่างๆ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพอประมาณตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเช่น พฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เป็นต้น ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อยกว่า

ค่านิยมกล้ายินหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

ค่านิยม ตามหมายคามของพจนานุกรมราชบัณฑิตสถาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือสังคมยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง ส่วนโสภณัท นุชนาถ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความรู้สึกซึ่งประกอบด้วย ความชอบ ความพอใจ ความสนใจ และความต้องการต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ถ้าความรู้สึกเหล่านี้เกิดขึ้นต่อสิ่งใด สิ่งนั้นก็จะมีค่านิยมต่อผู้นั้น ดังนั้นค่านิยม จึงเป็นสิ่งที่คนสนใจ สิ่งที่คนปรารถนาจะได้ ปรารถนาจะเป็น ค่านิยม รวมไปถึงจุดมุ่งหมายและความต้องการในชีวิต รวมถึงธรรมรัตน์ ด้วงนคร (2549) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการกระทำอย่างใด อย่างหนึ่งของบุคคล และธีรวัฒน์ กำแพงเพชร (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นสิ่งที่กำหนด ความคิดเห็น ความรู้สึก การตัดสินใจที่ประกอบไปด้วย

ความชอบ ความพอใจ ความเชื่อและความต้องการต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และเห็นว่าเป็นสิ่งมีค่า เป็นสิ่งถูกต้องแล้วยอมรับไว้ ควรค่าแก่การปฏิบัติ

กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้ วิลาสลักษณ์ ชวัวลลี และคณะ (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเองหรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้อื่นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบหรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน และกล้าพูดหรือกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ รัฐการ ศรีสกุล (2549) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courage) เป็นการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ชอบธรรม ไม่ทำผิดระเบียบกฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าที่จะคัดค้านตามกระบวนการ กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียน เมื่อพบเห็นการกระทำความผิดจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนเอง ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติและกล่าวโทษ ผู้กระทำความผิด พร้อมทั้งจะเสียสละและทุ่มเทกำลังกายกำลังปัญญา ทรัพย์สินและเวลาให้แก่งาน ปฏิบัติตามหลักวิชา ตามหลักการ และจรรยาบรรณโดยไม่ประนีประนอมกับความเลวไม่หวั่นเกรงต่อการข่มขู่หรืออิทธิพลใด ๆ และมีความอดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อ ผลประโยชน์ที่เฝ้าหวงโดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี

สรุปได้ว่า ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง คือ ความเชื่อความคิดเห็นที่ยึดมั่นว่าในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก พร้อมกล้าที่จะปฏิเสธไม่กระทำการใด ๆ หากขัดต่อบรรทัดฐานทางสังคม และกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตน แม้จะอยู่ในสถานการณ์บีบคั้น เช่น มีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา หรือโดนข่มขู่จากผู้มีอิทธิพล ก็ตามแต่ไม่ทำให้บุคคลนั้นโอนอ่อนต่อสถานการณ์

การวัดค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

วิลาสลักษณ์ ชวัวลลี และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องขึ้น จำนวน 10 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเองหรือจากภายนอก ลักษณะเป็นแบบวัดประเภทมาตรประเมินค่า แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่ามีค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .35 ถึง .50 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 และพบในงานของ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ซึ่งได้นำแบบวัดของวิลาสลักษณ์ ชวัวลลี และคณะ (2547) มาปรับปรุงจำนวน 13 ข้อ แต่ละข้อมีมาตร 6 หน่วย ประกอบด้วย “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .28 ถึง .57 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .77 เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริง

ที่สุด” ได้ 1 คะแนนในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม ในงานวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกนำแบบวัดของ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการเนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และกลุ่มตัวอย่างมีความใกล้เคียงกัน

ผลงานวิจัยค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

วีรณรงค์ อังคารชุน (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การทุจริตคอร์รัปชันในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า การทุจริตจะเกิดขึ้นในลักษณะของ การหลีกเลี่ยงหรือบิดเบือนข้อบังคับ การปลอมแปลงหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นเท็จ การสมยอมราคากับผู้รับจ้าง เป็นต้น สาเหตุของการทุจริตเกิดจากสาเหตุที่ตัวเจ้าหน้าที่เอง อันได้แก่ โอกาส หรือช่องทางในการทุจริต สิ่งจูงใจ ขาดความซื่อสัตย์ ปัจจัยภายนอกก็มีส่วนที่ทำให้เกิดการทุจริต เช่น สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง รวมถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พลอยนภัส สุขสำราญ (2554) เรื่อง การคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาการจัดซื้อจัดจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่ารูปแบบการคอร์รัปชันในวิธีตกลงราคา เป็นในลักษณะการต่อรองและสมยอมแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้รับจ้าง ที่มีความใกล้ชิดกัน หรือเป็นกิจการของนักการเมืองท้องถิ่น ที่ใช้อำนาจทางการเมืองและความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเจ้าหน้าที่ในการผูกขาด และหาช่องทางในการเอื้อประโยชน์เฉพาะราย ในการสอบราคาพบว่า ผู้รับจ้างส่วนใหญ่จะมีนักการเมืองหรือผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ที่สามารถควบคุมและสั่งการให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการได้ ในการประมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือออกระบบ พบว่าเกิดจากการกระทำของผู้รับจ้าง ในลักษณะฮั้วงาน โดยมีผู้รับจ้างรายใหญ่ หรือผู้มีอิทธิพลเป็นผู้จัดฮั้ว เรียกผู้ยื่นราคาแข่งมาประชุม และขอร้องให้ถอนตัวหรือยื่นในราคาที่สูง โดยจ่ายเงินค่าฮั้วให้ และในการศึกษาของ พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การราชการ ผลการศึกษาพบว่า การนำวัฒนธรรม I AM READY ไปปฏิบัติเป็นเวลา 2 ปี ทำให้คะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรม I AM READY ขององค์การราชการเพิ่มขึ้น จากเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กระทั่งต่าง ๆ ยึดถือและให้ความสำคัญกับมิติวัฒนธรรมแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะภารกิจของแต่ละกระทรวง และ วัฒนธรรม I AM READY มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การราชการ (I หมายถึง การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี, A หมายถึง ความขยันตั้งใจทำงาน, M หมายถึง การมีศีลธรรม คุณธรรม, R หมายถึง การรู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม, E หมายถึง การทำงานมุ่งเน้นประสิทธิภาพ, A หมายถึง ความรับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม, D หมายถึง การมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส และ Y การมีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน)

จากผลการวิจัยต่าง ๆ ที่ผ่านมามีพบว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ทุจริตนั้นเกิดจากการเกรงกลัวอำนาจอิทธิพล และขาดความยึดมั่นในจรรยาของอาชีพ ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมาก จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องน้อยกว่า

ลักษณะสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

จากทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของคน ซึ่งการกระทำของแต่ละคนจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น และหากสถานการณ์เปลี่ยนการกระทำของคนก็จะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ และพินิจา ธนวัฒนากุล (2547: 4) ได้ให้ความหมายลักษณะสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและเอื้อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบ ทิพย์สุดา จันแจ่มหล้า (2544: 19) ได้ให้ความหมายของสถานการณ์ไว้ว่าเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลประสบอยู่จากอดีตสู่ปัจจุบัน ซึ่งอาจบีบคั้น ยับยั้ง หรืออำนวยความสะดวกให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด

ดังนั้นลักษณะสถานการณ์ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางสังคมในบริบทของหน่วยงาน ที่บุคคลประสบอยู่ ซึ่งอาจมีลักษณะบีบคั้น ยับยั้ง หรือเอื้ออำนวยความสะดวกให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง อันได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้ толงโทษ ซึ่งเหตุผลทั้งสองอย่างนี้จะทำให้บุคคลอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ และจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องและเชื่อมโยงเข้ากับสังคมและวัฒนธรรมของหน่วยงานนั้น ๆ ดังจะอธิบายในแต่ละเหตุผลได้ดังนี้

การมีแบบอย่างที่ดีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน คือ ปริมาณการสังเกตเห็นหรือรับรู้ของบุคคลว่ามีบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อตนได้กระทำพฤติกรรมทั้งดีและไม่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ สอดคล้องกับสุกัญญา พูนเดช (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่บุคคลได้เห็นตัวอย่างจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานและประชาชนเป็นสำคัญ รวมถึง กรรณิกา ศิลปพรหมมาต (2547) และ วรวรรณ อารัมพงศ์ (2551) ที่ได้ให้ความหมายใกล้เคียงว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลจากการสังเกตเห็นแบบอย่างเกี่ยวกับการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ จากบุคคลรอบข้างที่ดีหรือไม่ดีมาน้อยเพียงใด

ดังนั้นการมีแบบอย่างที่ดี หมายถึง การที่บุคคลได้เห็นหัวหน้าหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางองค์กร หน่วยงานและประชาชนเป็นสิ่งสำคัญทำให้บุคคลนั้น คิดว่าตนสามารถทำได้เช่นกัน หรืออาจทำได้ดีกว่าถ้ามีความมุ่งมั่นและอดทนกว่า

วิธีการวัดการมีแบบอย่างที่ดี

วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) ซึ่งได้สร้างแบบวัดการมีแบบอย่างในการทำงาน โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับปริมาณการสังเกตเห็นหรือการรับรู้ของบุคคลว่ามีบุคคลอื่นซึ่งเป็นผู้มีความสำคัญต่อตนได้กระทำพฤติกรรมทั้งดีและไม่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการ มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15 ถึง 90 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากกว่า ผู้ที่ได้ คะแนนต่ำกว่า พบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .89 และพบในงานวิจัยของสุกัญญา พุนเดช (2552) ที่ได้นำแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) มาปรับปรุง จำนวน 9 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการที่วิศวกรได้เห็นตัวอย่างจากเพื่อนร่วมงานทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานและประชาชนเป็นสำคัญ ลักษณะข้อคำถามเป็นประโยคคำถาม แต่ละข้อมีมาตราวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยคะแนนของแบบวัดแต่ละชุดอยู่ระหว่าง 9 – 54 คะแนน ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .7951 เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ตามลำดับ หากเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงข้าม ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานสูง และ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ได้นำแบบวัดของวิรัตน์ ปานศิลา (2542) มาปรับปรุง โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับปริมาณการรับรู้ของบุคคลหรือการสังเกตเห็นว่าบุคคลมีความสำคัญต่อตนเอง จากการได้รับการสอน บอกเล่า ชี้แนะ และทำเป็นแบบอย่าง จำนวน 12 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถาม ประกอบด้วยมาตราวัด 6 หน่วย จาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 12-72 คะแนน ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84 เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด”ตามลำดับ หากเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงข้าม ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานสูง และวรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ได้นำแบบวัดของวิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) มาปรับปรุง จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 28 ถึง 87 คะแนน แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .12 ถึง .82 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่

จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนนในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัด ของ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการเนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และกลุ่มตัวอย่างมีความใกล้เคียงกัน

ผลงานวิจัยการมีแบบอย่างที่ดีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

กรณีศึกษา ศิลปพรหมมาศ (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่าตัวทำนายชุดที่ 1 คือ สถานการณ์ทางสังคม มี 3 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วย และประมาณการได้รับกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป็นตัวทำนาย และพบว่า การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วย เป็นตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมของพยาบาลได้อย่างชัดเจน ในกลุ่มรวมสามารถทำนายได้ร้อยละ 13 มีค่าเบต้า เท่ากับ .36 และในงานวิจัย วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ได้ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ผลการศึกษาพบว่าในกลุ่มรวม ตัวทำนายชุดที่ 1 คือ สถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ด้วยปริมาณการทำนาย ร้อยละ 5.3 มีตัวทำนายที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .21) และในกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 1 คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ในกลุ่มย่อยต่างๆ กลุ่ม ที่มีอายุน้อย และอายุมาก กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย และระยะเวลาปฏิบัติงานมาก กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย และลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจปานกลาง และระดับเศรษฐกิจสูงในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 2.7 ถึง 13.2 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสัตวแพทย์หญิงมีตัวทำนายที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .48 และ -.28)

จากผลการวิจัยต่างๆ ที่ผ่านมามีพบว่า การมีแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น พฤติกรรมกรพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีแบบอย่างที่ดีมาก จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีแบบอย่างที่ดีน้อยกว่า

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส

บุญธรรม ทองสมนึก (2548) ได้ให้ความหมายโดยแยกออกเป็นสองคำ คือ “การรับรู้ข่าวสาร” หมายถึง การรับรู้ข้อมูลจากแหล่งความรู้ หรือสื่อต่าง ๆ เช่น วารสารหนังสือพิมพ์ หนังสือกฎหมาย วิทยุ และโทรทัศน์ และ “ความรับผิดชอบทางละเมิด” หมายถึง ความรับผิดชอบทางละเมิดที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 หรือความรับผิดชอบทางละเมิดที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้วแต่กรณี และผจงจิต อินทสุวรรณ และคนอื่นๆ (2547: 44) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการรับรู้ข่าวสารจากสื่อตามการรับรู้ของนักเรียนว่าตนเองเปิดรับและได้รับข้อมูลความรู้จากสื่อมากน้อยเพียงใดเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการบริโภคด้วยปัญญา ซึ่งสื่อในงานวิจัยนี้ หมายถึง สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ วิทยุ เทป ซีดี ภาพยนตร์ อินเทอร์เน็ต การแสดงบนเวที เป็นต้น รวมถึง วรรณคดี ชินศิริพันธุ์ (2555: 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นปริมาณการรับรู้และความสนใจในข้อมูลข่าวสารด้านต่างๆ โดยผ่านทางสื่อชนิดต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสื่อบุคคล (เช่น ญาติพี่น้อง เพื่อน) สื่อสารมวลชน (เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ภาพยนตร์) สื่อเฉพาะกิจ (เช่น นิทรรศการ แผ่นพับ) หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (เช่น อินเทอร์เน็ต E-mail) เป็นต้น

ดังนั้นการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในงานวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ปริมาณการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่พัสดุ ทั้งด้านการให้คุณ และให้โทษ รวมถึงระเบียบ ข้อบังคับ โดยผ่านทางสื่อชนิดต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ รวมถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์(อินเทอร์เน็ต) ด้านการให้คุณ ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ ต่าง ๆ ซึ่งการรับรู้ข้อมูลข่าวสารข้างต้นเป็นข้อมูลสำคัญในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

การวัดการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

วรรณคดี ชินศิริพันธุ์ (2555) ได้สร้างแบบวัดแบบวัดการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับความพอประมาณจากสื่อ โดยปรับปรุงจากแบบวัดของ ลินดา สุวรรณดี (2543) ผจงจิต อินทสุวรรณ และคนอื่นๆ (2547) ลักษณะเป็นประโยคคำถามเกี่ยวกับได้รับหรือมีความสนใจในข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับความพอประมาณมากน้อยเพียงใด และเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า แต่ละข้อมีมาตร 6 ระดับ ให้นักเรียนเลือกตอบตามความเป็นจริง 1 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดมีจำนวน 10 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง .190 ถึง .593 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .781 เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางตรงข้าม และเพื่อให้การวัดสอดคล้องกับนิยามศัพท์ปฏิบัติการและกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสร้างแบบวัดขึ้น จำนวน 15 ข้อ โดยสร้างจากนิยามปฏิบัติการ แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” เกณฑ์

การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ“จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ผลงานวิจัยการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

อริวัฒน์ รัตนวงศ์แซ (2553) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อสาธารณะและเศรษฐกิจฐานที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริษัทผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อสาธารณะและเศรษฐกิจฐานที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริษัทผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในระดับปานกลาง และพบในพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาและอายุแตกต่างกัน และมีพฤติกรรมกรรมการบริษัทผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการบริษัทผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ พฤติกรรมกรรมการบริษัทผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม = .157 (การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อโทรทัศน์สาธารณะช่อง NBT)+(การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อโทรทัศน์สาธารณะช่อง TPBS) และในการศึกษาของชาลี เบญจวงศ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ภัยจากดินถล่มและการเตรียมความพร้อมจากดินถล่มของประชาชนในพื้นที่หนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ภัยจากดินถล่มและการเตรียมความพร้อมรับภัยจากดินถล่มของประชาชนในพื้นที่เสี่ยงภัย จังหวัดหนองบัวลำภูอยู่ในระดับน้อย มีตัวแปรสำคัญที่ทำให้ประชาชนมีการรับรู้ และการเตรียมการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับภัยจากดินถล่ม รวมถึงประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับภัยจากดินถล่ม รวมถึงการศึกษาของ อุบล สินเจริญทรัพย์ (2549) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ด้านการรับรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น และด้านการรับรู้ในเรื่องโครงการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการรับรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ นายจิรวัฒน์ ศรีเทพ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้นโยบายและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ช.ม.หาอาจ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ด้านความปลอดภัยของพนักงาน โดยรวม คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานที่มีอายุนาน อายุ และประสบการณ์ฝึกอบรมต่างกัน มีการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการ

ทำงานของพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิจัยต่างๆ ที่ผ่านมามีพบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น พฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์ และการเตรียมความพร้อมรับมือจากภัยดินถล่ม รวมถึงพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมาก จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารน้อยกว่า

3. จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

จิตลักษณะสถานการณ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใส ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรทางจิตที่แปรเปลี่ยนไปเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

ทฤษฎีสมรรถนะแห่งตน (self-efficacy theory) เป็นทฤษฎีของ อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) ซึ่งได้พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (social cognitive theory) โดยมีแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมของบุคคล เกิดจากลักษณะโครงสร้างที่มีความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน (causal structure) ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ 1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล (internal personal factors: P) ได้แก่ ความคิด ความรู้สึก และปัจจัยทางชีวภาพ 2) พฤติกรรม (represent behavior: B) 3) สภาพแวดล้อม (external environment: E) ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบนี้มีลักษณะที่ส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน (reciprocal causation) อิทธิพลขององค์ประกอบแต่ละอย่างจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และกิจกรรมที่แตกต่างกัน แบนดูราได้อธิบายและทำนายการกระทำพฤติกรรมของบุคคลว่าเกิดจากความเชื่อหรือความคาดหวัง 2 ส่วน โดยใช้แนวคิดหลัก 2 ประการ ได้แก่ 1) สมรรถนะแห่งตนหรือความเชื่อในสมรรถนะแห่งตน (self-efficacy or efficacy beliefs) หมายถึงความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจของบุคคลว่าตนมีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนประสบความสำเร็จได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ สมรรถนะแห่งตนจะเป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติพฤติกรรม และ 2) ความคาดหวังในผลลัพธ์ (outcome expectancies) หมายถึงความเชื่อที่บุคคลประเมินว่ากิจกรรมหรือพฤติกรรมที่ตนเองกระทำนั้นสามารถนำไปสู่ผลการกระทำที่ตนเองคาดหวังไว้เป็นการคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้นที่สืบเนื่องมาจากพฤติกรรมที่ตนเองได้กระทำ (Bandura, 1997) และเมื่อบุคคลมีสมรรถนะแห่งตนจะมีการปฏิบัติพฤติกรรมที่ตนเองมีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการจนประสบความสำเร็จ ซึ่งการปฏิบัติพฤติกรรมนั้นจะมีความคาดหวังว่าพฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่ผลการกระทำที่ตนเองได้คาดหวังไว้

สิริลักษณ์ ตรัยตรีคุณ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการพิจารณา ประเมิน หรือ ตัดสินเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า ตนเองมีความสามารถในการทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งที่อาจมีความยากง่าย แตกต่างกันนั้นได้สำเร็จหรือไม่ และถ้าสามารถทำ ได้ให้บุคคลนั้นจะประเมินระดับความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะทำพฤติกรรมนั้น ๆ ในครั้งต่อไป และพระมหาจันทร์ธรรม อินทรีเกิด (2552) ได้ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนไว้ว่า เป็นคุณลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรม การ แสดงออก โดยสามารถจัดประเมินได้ว่า ตนเองนั้นจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดในแต่ละ สถานการณ์ ยังมีผลต่อความพยายามในการทำ สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ รวมถึง วรสรณ์ เนตรทิพย์ (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่บุคคลตระหนักในตนเองดีว่า มี ความสามารถ มีศักยภาพ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ในการเผชิญหน้ากับปัญหา ต่างๆ ด้วยตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ที่เป็นลักษณะเฉพาะ อีกทั้ง จารุณี จันทร เจริญ (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลในการรับรู้ ความสามารถของตนในการแสดงพฤติกรรมว่าตนเองสามารถทำได้หรือไม่ และมีความมั่นใจในการ แสดงพฤติกรรมนั้น

สรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ โปร่งใส หมายถึง การประเมินความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่พัสดุ ก่อนการ ตัดสินใจแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างใด อย่างหนึ่ง รวมถึงการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การ ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้าน ความโปร่งใส

กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ (2547) ได้สร้างแบบวัดขึ้นจากแนวคิดของเบนดูรา และ หลักการพยาบาล จำนวน 39 ข้อ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรม พยาบาลจิตเวช โดยใช้มาตรวัด 11 หน่วย จาก “ไม่สามารถทำได้” ถึง “ทำได้และมั่นใจที่สุด” คะแนนตั้งแต่ 0-100 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .58 - .89 มีค่าความเชื่อมั่นสัม ประสิทธิแอลฟา เท่ากับ .93 โดยผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าเป็นผู้มี การรับรู้ความสามารถของตนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ และ พนิดา ธนวัฒนากุล (2547) ได้สร้าง แบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ โดยมีเนื้อหาวัดความสามารถของพนักงานในการวิเคราะห์หา สาเหตุ แก้ปัญหา สามารถอธิบายให้ลูกค้าเข้าใจได้ จำนวน 10 ข้อ โดยใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีคะแนนระหว่าง 10-60 คะแนน ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวม สูงถือว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานบริการซ่อมสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนรวมต่ำ มีค่า ความเชื่อมั่นสัมประสิทธิแอลฟา เท่ากับ .93 และวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ได้นำแบบวัดของ กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ (2547) มาปรับปรุงจำนวน 15 ข้อ เนื้อหาเกี่ยวกับการรับรู้ถึงความ

เชื่อมั่น ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของสัตวแพทย์ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 11 หน่วย จาก “ไม่สามารถทำได้” ถึง “ทำได้และมั่นใจที่สุด” ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า จำนวนข้อคำถามเดิม 10 ข้อ แบบวัดมี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง .55 ถึง .88 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 พิสัยของคะแนนอยู่ ระหว่าง 0 ถึง 100 คะแนน เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 11 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ“ทำได้และมั่นใจที่สุด” ในคำถามเชิงบวก จะได้ 10 คะแนน และลดลงมาตามลำดับ จนถึง “ไม่สามารถทำได้” จะได้ 0 คะแนน ในคำถามเชิงลบจะให้คะแนนตรงกันข้าม ในงานวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นจากนิยามปฏิบัติการแต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ“จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ผลงานวิจัยการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

พนิดา ธนวัฒนากุล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างในกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบแปรปรวนไปตามการรับรู้ความสามารถของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ กรรณิกา ศิลปะพรหมมาต (2547) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตน ร่วมกับ เจตคติ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน การมีวิถีชีวิตแบบพุทธต่อพฤติกรรมกรพยาบาลจิตเวช และความเครียดจากสภาพการทำงานพยาบาลจิตเวช สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม ได้ร้อยละ 36.2 ในกลุ่มพยาบาลทั่วไป และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 48.4 ในกลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพยาบาลจิตเวชน้อย และวรรณ เนตรทิพย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมกรบริหารโครงการของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ในระดับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 รวมถึง พิชามณัฐ ปฐมศิริกุล (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อในบริษัทกลุ่มวิสาหกิจการผลิตอาหารและอาหารสำเร็จรูป ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคม 6 ตัว ร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อได้ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยในกลุ่มรวม สามารถทำนายได้

ร้อยละ 57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปรที่เป็นตัวทำสำคัญ 4 ตัว คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานจัดซื้อ (เบต้า= .28) บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร (เบต้า= .28) การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานจัดซื้อ (เบต้า= .24) และเหตุผลเชิงจริยธรรม (เบต้า= .19) ตามลำดับ และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานจัดซื้อ ทำนายพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพได้เป็นลำดับแรก ใน 3 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มประสบการณ์มาก

จากผลการวิจัยต่างๆ ที่ผ่านมามีพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น พฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบ และการพฤติกรรมการทำงานตามหลักจริยธรรม เป็นต้น ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนมาก จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนน้อยกว่า

เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักความโปร่งใสกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

ฟิชบายและไอน์เซน (วิริติ ปานศิลา. 2542: 69; อ้างอิงจาก Fishbein; & Ajzen. 1975: 336-339) กล่าวว่าเจตคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ และเชื่อว่าเจตคติเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ส่วนออลพอร์ต (มาริษา สก๊อต. 2548: 24; อ้างอิงจาก Allport. 1976: 2) กล่าวว่า เจตคติเป็นสภาพความพร้อมของจิตใจและประสาท ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสภาพต่างๆ และ แมคไกวร์ (McGuire. 1969: 155-156) ได้อธิบายองค์ประกอบของเจตคติว่า มีอยู่ด้วยกัน 3 ประการคือ 1) ความรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive component) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดว่าดีมีประโยชน์และหรือเลวมากน้อยเพียงใด โดยองค์ประกอบนี้จะต้องมีลักษณะที่มีทิศทางร่วมด้วย คือ ดีหรือเลว ประโยชน์หรือโทษ จึงไม่ใช่ข้อเท็จจริง (Fact) ตามปกติเท่านั้นจัดเป็นองค์ประกอบที่เป็นต้นกำเนิดของเจตคติของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ ดังนั้นหากบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่าต่อสิ่งต่างๆ ไม่สมบูรณ์ หรือมีความรู้ที่ผิดพลาดจะทำให้เกิดอคติหรือความลำเอียงและอาจทำให้เกิดผลเสียหาต่อผู้ยึดถือหรือส่วนรวมได้ 2) ด้านความรู้สึก (Affective component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง จะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่าต่อสิ่งนั้นด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์บุคคลก็จะชอบและพอใจสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษบุคคลก็จะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้น และ 3) ด้านความพร้อมที่จะกระทำ (Behavioral intention component) หมายถึง การที่บุคคลมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมในสิ่งที่เขาชอบหรือพอใจ และพร้อมที่จะทำลายหรือเพิกเฉยต่อสิ่งที่ไม่ชอบหรือไม่พอใจ เป็นองค์ประกอบที่เกิดขึ้นภายหลังเมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่า และมีความรู้สึก

ชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นแล้ว อย่างไรก็ตามองค์ประกอบนี้ยังคงอยู่ภายในจิตใจของบุคคลและยังไม่ปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรม โดยความพร้อมกระทำจะปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะอื่นๆ ของบุคคลและสถานการณ์ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบของเจตคติดังกล่าวข้างต้นจะทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคล และได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังเช่น

ธกร ถาวรสันต์ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบไม่ชอบของการทำงาน และความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน และ ปริญญา บัณฑิต (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสภาพการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีผลดีต่อสังคม และประชาชน ว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือมีโทษต่ออาชีพการงานเพียงใด รวมถึงมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม ทั้งภายในและภายนอก และมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน หรือยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพียงใด รวมถึง พันธนิภา วินิจกิจเจริญ (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นผลรวมของความรู้สึกนึกคิดและความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคนที่มีต่อการทำงาน 3 ส่วน ได้แก่ 1) การรู้คิดเชิงประเมินค่า 2) ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ ในพฤติกรรมการทำงานของตน และ 3) ความพร้อมที่จะสนับสนุน หรือการหลีกเลี่ยงในการกระทำพฤติกรรมการทำงานมากน้อยเพียงใด

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้การมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักความโปร่งใส หมายถึง ความคิดเชิงประเมินค่าของเจ้าหน้าที่พัสดุ ทั้งที่เป็นประโยชน์ และโทษ ทั้งต่อตนเอง และส่วนรวม โดยเกิดจากความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ที่ผ่านมาตลอดถึงความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ ในพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใสของตนเพียงใด รวมทั้งมีความพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนในการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว

การวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

สุกัญญา พูนเดช (2552) ได้สร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ขึ้นเอง จำนวน 30 ข้อ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่พนักงานมีความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือโทษในการทำงานเพียงใด มีความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ หรือชอบไม่ชอบพฤติกรรมดังกล่าว ตลอดจนความพร้อมที่จะกระทำเพื่อประสิทธิผลของงาน หรือหลีกเลี่ยงที่จะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยคะแนนของแบบวัดแต่ละชุดอยู่ ระหว่าง 30 – 180 คะแนน ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92 เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ตามลำดับ หากเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงข้าม ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง และนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ขึ้นเอง

จำนวน 48 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้สึก ความเชื่อ การประเมินค่าในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์หรือโทษ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 164- 282 คะแนน ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 รวมถึง ชัญญา ลีศัตบุพ (2552) ได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลขึ้นเอง โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้เชิงประเมินค่า ความรู้สึก ความพร้อมที่จะกระทำ มีข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .914 วิธีการให้คะแนน สำหรับข้อคำถามทางบวกผู้ที่ตอบจริงสุดจะได้จะได้ 6 คะแนน และผู้ที่ตอบไม่จริงเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน ในงานวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดของ ชัญญา ลีศัตบุพ (2552) มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และกลุ่มตัวอย่างมีความใกล้เคียงกัน

ผลงานวิจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

พิจามญช์ ปฐมศิริกุล (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อในบริษัทกลุ่มวิสาหกิจการผลิตอาหารและอาหารสำเร็จรูปผลการวิจัย พบว่าตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคม 6 ตัว ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อได้ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยในกลุ่มรวมสามารถทำนายได้ร้อยละ 57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายสำคัญ 4 ตัว คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานจัดซื้อ (เบต้า = .28) บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร (เบต้า = .28) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานจัดซื้อ (เบต้า = .24) และเหตุผลเชิงจริยธรรม (เบต้า = .19) ตามลำดับ ในกลุ่มย่อย ตัวแปร เจตคติที่ดีต่อการทำงานจัดซื้อ ทำนายพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพได้เป็นลำดับแรก ใน 4 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มอายุมาก กลุ่มปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มประสบการณ์น้อย และกลุ่มรายได้สูง ซึ่งสอดคล้องกับศุภินธาม่วงศรีงาม (2552) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานจัดซื้อของนักบินอากาศยานปีกหมุนสังกัดศูนย์การบินทหารบก ผลการศึกษาพบว่า นักบินที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยสูงกว่านักบินที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม และตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นอันดับแรก คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย บรรยากาศที่ดีขององค์กร และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยได้ร้อยละ 34.40 ในกลุ่มรวม เมื่อพิจารณากลุ่มย่อย ในกลุ่มสถานภาพสมรสของนักบิน

อากาศยานปีกหมุน พบว่านักบินที่สมรรถแล้ว เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย บรรยากาศที่ดีขององค์กร และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยได้ร้อยละ 34.70 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นลำดับแรก คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย เช่นเดียวกับกลุ่มรวม ส่วนนักบินที่มีสถานภาพโสดนั้น เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย บรรยากาศที่ดีขององค์กร และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยได้ร้อยละ 40.60 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นลำดับแรก คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และพบในงานวิจัยของ สุกัญญา พุนเดช (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยต่างๆ ที่ผ่านมามีพบว่า เจตคติที่ดีในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีเจตคติที่ดีในการทำงานตามหลักความโปร่งใสมาก จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีเจตคติที่ดีในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสน้อยกว่า

กลุ่มชีวิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

สำหรับตัวแปรในกลุ่มลักษณะชีวิตสังคม ผู้วิจัยสนใจและเลือกที่จะนำตัวแปรทั้ง 4 ได้แก่ สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์การทำงานมาศึกษา โดยคาดว่าจะมีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ ที่ได้มาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงาน โดยนำมาใช้เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มในการวิเคราะห์ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาพฤติกรรมตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ และผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาต่อไป

4. สถานภาพกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสถานภาพเป็นตัวแปร ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน โดยมีผู้ที่เคยศึกษาวิจัยมา คือ อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล (2546) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้ที่มีสถานภาพสมรสจะมีพฤติกรรมการทำงานดี กว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ซึ่งการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของจันจิรา ไสประจัน (2553) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัทยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ผล

กล่าวคือ สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยผู้ที่สมรสแล้วจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ที่อยู่เป็นโสด อาจเป็นเพราะผู้ที่สมรสหรือมีครอบครัวแล้วมักจะมีควมรับผิดชอบในงาน เห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอมากกว่าอีกทั้งอัตราการลาออกก็น้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด

รายได้กับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ารายได้เป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน โดยมีผู้ที่เคยได้ศึกษาวิจัยมา เช่น วีรณรงค์ อังคารชุน (2550) การทุจริตคอร์รัปชันในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมและวิธีคอร์รัปชันในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสาเหตุมาจากตัวผู้กระทำ (ข้าราชการ) อันได้แก่ โอกาส สิ่งจูงใจ และขาดความซื่อสัตย์สุจริต และเกิดจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก อันได้แก่ สังคม วัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ และค่าครองชีพ การเมืองการปกครอง รวมถึงข้อกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นครเศ สุเรือง (2547) เรื่อง มูลเหตุจูงใจในการทุจริตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกรณีการไฟฟ้าเขต 2 ภาคกลางชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า มูลเหตุจูงใจในการคอร์รัปชัน เกิดจากการเข้าไปมั่วสุมกับอบายมุขของพนักงาน ทำให้มีการค่าใช้จ่ายมากจำเป็นต้องหาช่องทางในการเพิ่มรายได้ให้เพียงพอกับรายจ่าย รวมถึงงานวิจัยของ เชิงจิตภัทร เอียดแก้ว (2547) เรื่อง กระบวนการและเงื่อนไขการคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่าหนึ่งในสาเหตุ 4 ประการที่ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมคอร์รัปชัน คือ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจและครอบครัว โดยมีสาเหตุจาก รายได้น้อย การใช้จ่ายฟุ่มเฟือย และอิทธิพลของภรรยา

ประสบการณ์การทำงานกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน โดยมีผู้ที่เคยได้ศึกษาวิจัยมา เช่น จันจิรา ไสประจัน (2553) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัทยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีเนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้ความชำนาญมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ เลิศถาวรธรรม (2550) เรื่อง การบริหารเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัทไทยเพรช

เดนท์ฟุตส์ จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟุตส์ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีระดับค่อนข้างต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยสูงขึ้น

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ตัวแปรสถานภาพ รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ล้วนแล้วแต่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงคาดว่า ตัวแปรเหล่านี้อาจมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ โดยผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มในการศึกษาครั้งนี้

ผลงานวิจัยที่แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างการเรียนรู้ความสามารถของตนกับเหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

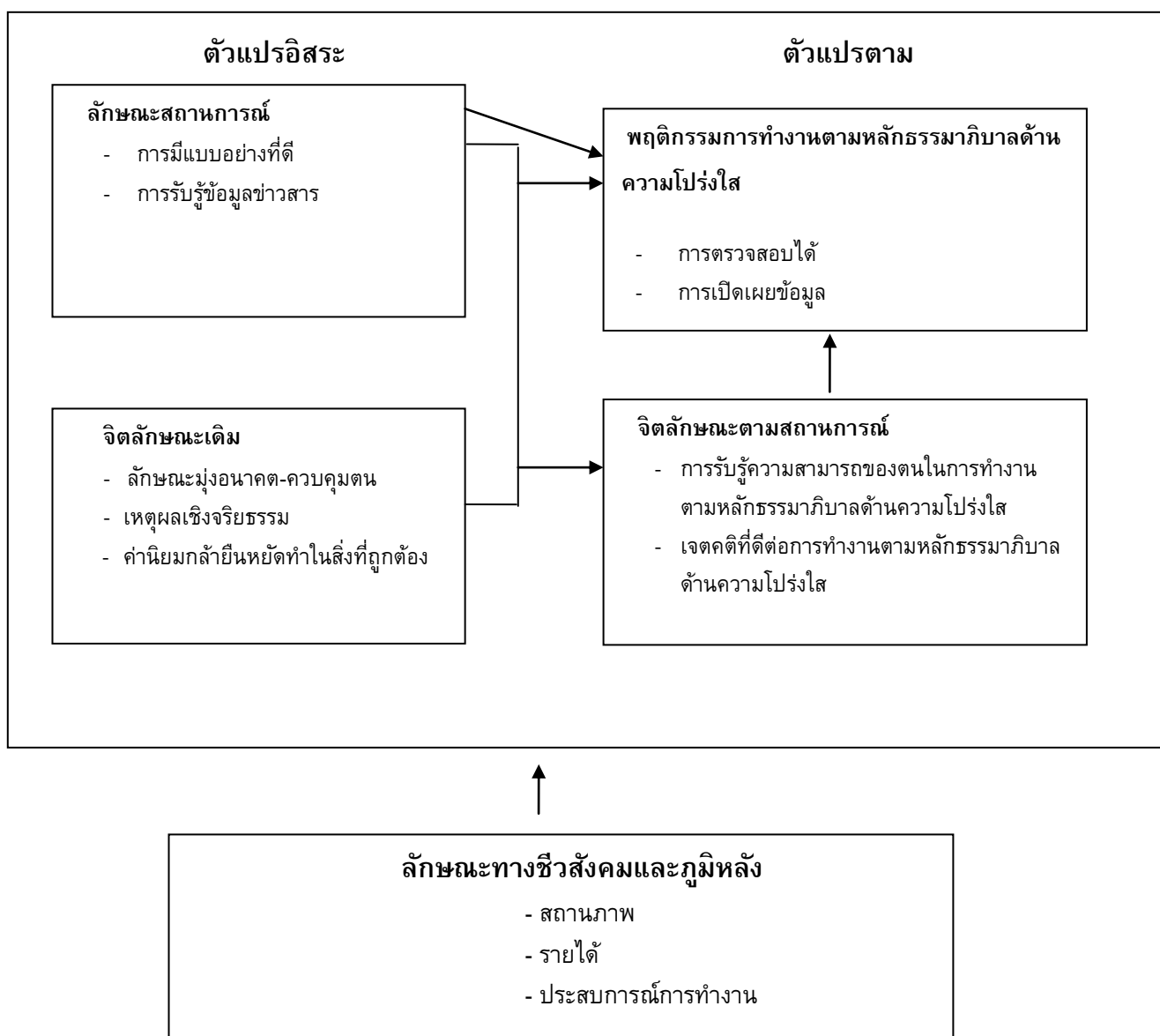
พบในงานวิจัยของ พิชามญช์ ปฐมศิริกุล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อในบริษัทกลุ่มวิสาหกิจการผลิตอาหารและอาหารสำเร็จรูป ผลการศึกษาพบว่าในกลุ่มรวมตัวแปร เจตคติที่ดีต่อการทำงานจัดซื้อ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานจัดซื้อ และเหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 57 โดยตัวแปรที่ทำนายได้อันดับแรกคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานจัดซื้อ รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานจัดซื้อ และ เหตุผลเชิงจริยธรรมตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา พูนเดช (2552) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ผลการศึกษาพบในกลุ่มรวมตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ร้อยละ 34.3 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นลำดับแรกคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (เบต้า = เท่ากับ .406) รองลงมา คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม (เบต้า = .116) และ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสามารถทำนายในกลุ่มสัตวแพทย์หญิงได้ 49.8% พบตัวแปรสำคัญ ที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมได้ระหว่าง 62.1% ถึง 83.5% ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย มีตัวทำนายสำคัญเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรภายในหน่วยงานตามลำดับ

5. สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรมตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นกรอบในการประมวลเอกสาร โดยรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม กล่าวถึงสาเหตุสำคัญในการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 4 กลุ่มสาเหตุ (ดูเดือน พันธมนาวิน. 2547 ; อ้างอิงจาก Magnusson; & Endler. 1977 ; Tett; & Burnett. 2003) ได้แก่ 1) สาเหตุด้านสถานการณ์ ซึ่งเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคล หรือการรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งรอบตัวของเขา เช่น การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน การรับรู้ข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบการเป็นข้าราชการที่ดีรวมอยู่ในกลุ่มสถานการณ์ ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้ศึกษาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารตามลักษณะของตัวแปรตาม 2) สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) ซึ่งเป็นจิตหรือบุคลิกภาพที่ติดตัวมา ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล มีลักษณะค่อนข้างคงที่ ไม่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์โดยง่าย อาจเกิดจากการถ่ายทอดทางสังคม เช่น สุขภาพจิต ประสบการณ์ทางสังคม ค่านิยม 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุด้านสถานการณ์กับด้านจิตลักษณะเดิม ที่เรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม เช่น พฤติกรรมของบุคคลซึ่งเกิดจากการที่ผู้นั้นมีสุขภาพไม่ดีและกำลังตกอยู่ในสถานการณ์ย่ำแย่ อาจส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมได้ทั้งในเชิงบวก และเชิงลบ (เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น) และ 4) สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือที่เรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบอินตอน (Organismic Interaction) เป็นจิตลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่น เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน

การวิจัยตัวแปรด้านจิตลักษณะ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมเป็นกรอบแนวคิด (ดูเดือน พันธมนาวิน. 2538: 2-3) ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาสำหรับคนไทยที่แสดงให้เห็นว่า สาเหตุสำคัญของพฤติกรรมคนดี และคนเก่ง หมายถึง คนที่รับผิดชอบต่อหน้าที่(เช่น เป็นครูที่สอนและอบรมจริยธรรมให้นักเรียนมาก เป็นบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง) และคนที่ช่วยพัฒนาผู้อื่นและสังคม (เช่น ครูที่ช่วยทำงานพัฒนาชนบท ทำงานพัฒนาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น) มาจากจิตลักษณะ 8 ประการ ได้แก่ จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่ส่วนรากของต้นไม้คือสติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต ส่วนจิตลักษณะ 5 ประการที่ส่วนลำต้นของต้นไม้คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและความควบคุมตน ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติ คุณธรรม ค่านิยม ในการวิจัยครั้งนี้ นำจิตลักษณะบางประการมาทำการศึกษาโดยคัดเลือกตัวแปรจากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



นิยามเชิงปฏิบัติการ

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติงานพัสดุ หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุอยู่บนพื้นฐานของการมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ มีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีแผนและระบุขั้นตอนในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการปฏิบัติตามแผนอย่างตรงไปตรงมา มีหลักฐานไว้พร้อมเพื่อรับการตรวจสอบอีกทั้งอำนวยความสะดวกต่อผู้มาตรวจสอบ มีการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูล ตลอดจนเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและร้องเรียน มีข้อมูลจากหลายแหล่งประกอบการตัดสินใจมีการจัดเก็บ

ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการตรวจสอบ โดยแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) การตรวจสอบได้ และ 2) การเปิดเผยข้อมูล

1) การทำงานแบบตรวจสอบได้ หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการกระทำของเจ้าหน้าที่พัสดุ ในลักษณะมีขั้นตอนการปฏิบัติงานมีแผนการทำงานและมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนเก็บหลักฐานทุกอย่างไว้หรือทำเป็นบันทึกไว้เพื่อง่ายแก่การตรวจสอบ ตลอดจนการเปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติงานหรือข้อมูลการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เช่น มีการจัดทำบัญชีพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ การขึ้นทะเบียนครุภัณฑ์ การออกหลักฐานการรับจ่ายพัสดุ การตรวจสอบพัสดุประจำปี เป็นต้น

2) การทำงานแบบเปิดเผยข้อมูล หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการกระทำของเจ้าหน้าที่พัสดุ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ มีการสื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบ รวมทั้งมีกระบวนการในการติดตามและประเมินผลที่ได้รับการยอมรับว่าเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ เช่น การประกาศสอบราคา ประกวตราค่า ได้ประกาศผ่านเว็บไซต์ของกรมบัญชีกลาง หรือช่องทางอื่น ๆ ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด ประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประกาศเผยแพร่วัน เวลา และสถานที่การตรวจรับพัสดุ

สำหรับการวัดพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใสในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ โดยแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ การเปิดเผยข้อมูล และการตรวจสอบได้ โดยองค์ประกอบการตรวจสอบได้ มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินรวมค่า 5 ระดับ จาก “ปฏิบัติทุกครั้ง” ถึง “ไม่เคยปฏิบัติ” ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 7-35 คะแนน องค์ประกอบการเปิดเผยข้อมูล มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินรวมค่า 5 ระดับ จาก “ปฏิบัติทุกครั้ง” ถึง “ไม่เคยปฏิบัติ” ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 9-45 คะแนนทั้งนี้ เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการใช้เหตุผลของเจ้าหน้าที่พัสดุในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำ การทำงานตามหลักความโปร่งใส โดยพิจารณาจากการทำงานนั้นมีประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากน้อย สำหรับการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดของ วัดของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ซึ่งเป็นการวัดเหตุผลในการเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเหตุผลเหล่านั้นจัดแบ่งและจัดลำดับไว้ 6 ชั้น ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก โดยปรับปรุงให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 คะแนน เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่พัสดุเกิดความตระหนักใน ความสำคัญที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อประเทศชาติ ที่เกิดจากการกระทำของตน สามารถวางแผนเพื่อรองรับผลดีที่จะเกิดขึ้น หรือวางแผนรองรับผลเสียที่จะเกิดขึ้น และหา

แนวทางหรือวิธีการป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต รวมถึงการรู้จักบังคับตนเองให้อดได้ รอได้ ไม่ต้องอาศัยการควบคุมของคนอื่น สามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความอดทนหรือเสียสละได้ เช่น หากยอมรับเงินส่วนแบ่งจากผู้ขายในการจัดซื้อพัสดุ ผลที่ตามมาคือทางราชการจะได้พัสดุที่ไม่มีคุณภาพมาใช้งาน และตัวเองอาจมีความผิดทางละเมิดตามมาอีกด้วย สำหรับการวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) โดยปรับปรุงให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ เป็นแบบวัดชนิดมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 10 ข้อแต่ละข้อมีมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 คะแนน เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง ความเชื่อความคิดเห็นที่ยึดมั่นว่าในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก พร้อมกล้าที่จะปฏิเสธไม่กระทำการใด ๆ หากขัดต่อบรรทัดฐานทางสังคม และกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตน แม้จะอยู่ในสถานการณ์บีบคั้น เช่น มีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา หรือโดนข่มขู่จากผู้มีอิทธิพล ก็ตามแต่ไม่ทำให้บุคคลนั้นโอนอ่อนต่อสถานการณ์ สำหรับการวัดค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดของวรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) โดยให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ เป็นแบบวัดชนิดมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 10 ข้อแต่ละข้อมีมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 คะแนน เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใสมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

การมีแบบอย่างที่ดี หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้เห็นหัวหน้าหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน และประชาชนเป็นสิ่งสำคัญทำให้เจ้าหน้าที่พัสดุ คิดว่าตนสามารถทำได้เช่นกัน หรืออาจทำได้ดีกว่า ถ้ามีความมุ่งมั่นและอดทนกว่า ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดของ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) โดยให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ เป็นแบบวัดชนิดมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 10 ข้อแต่ละข้อมีมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 คะแนน เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใสมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ปริมาณการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่พัสดุ ทั้งด้านการให้คุณ และให้โทษ รวมถึงระเบียบ ข้อบังคับ โดยผ่านทางสื่อชนิดต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ รวมถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (อินเทอร์เน็ต) ด้านการให้คุณ เช่น การได้รับรางวัลข้าราชการดีเด่น การได้เลื่อนตำแหน่ง ด้านการให้โทษ เช่น ผลการพิจารณาตัดสินของศาลในคดีต่างที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ความผิดทางละเมิด ระเบียบและข้อบังคับ เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ ที่เพิ่งประกาศใช้หรือแก้ไขปรับปรุง ซึ่งการรับรู้ข้อมูลข่าวสารข้างต้นเป็นข้อมูลสำคัญในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส สำหรับการวัด

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ เป็นแบบวัดชนิดมาตรประเมิณรวมค่า จำนวน 10 ข้อ คำถามแต่ละข้อมีมาตรประเมิณรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 คะแนน เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส หมายถึง ความเชื่อมั่นในความรู้ ความชำนาญของตนในการทำงานด้านพัสดุ เช่น การจัดหา ควบคุม และการจำหน่าย ตลอดจนความรู้เรื่องกฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สำหรับการวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ เป็นแบบวัดชนิดมาตรประเมิณรวมค่า จำนวน 10 ข้อแต่ละข้อมีมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 คะแนน เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คะแนนเจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

รายได้ หมายถึง เงินได้ก่อนหักค่าใช้จ่ายประจำเดือน ที่เกิดจากเงินเดือนประจำ และรายได้จากแหล่งอื่น ๆ โดยลักษณะของข้อคำถามจะเป็นลักษณะปลายเปิด

ประสบการณ์การทำงานพัสดุ หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่พัสดุตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน โดยลักษณะของข้อคำถามจะเป็นลักษณะปลายเปิด

สมมติฐานการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สูง และมีแบบอย่างที่ดีสูง การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสในด้านย่อย และด้านรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีลักษณะอื่น
2. เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง การมีแบบอย่างที่ดีสูง และเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใส ในด้านย่อย และด้านรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีลักษณะอื่น
3. ลักษณะสถานการณ์ (ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร) กลุ่มจิตลักษณะเดิม (ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และค่านิยมกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ (ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตาม

หลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ในด้านรวม และด้านย่อย (ได้แก่ การตรวจสอบได้ และการเปิดเผยข้อมูล) ในปริมาณการทํานายเท่ากับหรือมากกว่า 5 เปอร์เซนต์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคกลาง โดยมีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนตามลำดับ คือ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่พัสดุเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบในการจัดซื้อจัดจ้างทุกประเภท และเป็นตำแหน่งที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนี้ได้ดีที่สุด ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่พัสดุ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลาง จำนวน 1,306 แห่ง ซึ่งประกอบไปด้วย 21 จังหวัด (ไม่รวมกรุงเทพมหานคร) ข้อมูลจากฐานข้อมูลระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น : 2556) เมื่อคำนวณตามลักษณะโครงสร้างสำนักงานทั่วไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุอย่างน้อย 1 คน ฉะนั้นจำนวนประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดรวมทั้งสิ้น จำนวน 1,306 คน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามจังหวัดได้ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ศึกษา

ลำดับ	รายชื่อ	จำนวนหน่วยงาน (อบต.)	ลำดับ	รายชื่อ	จำนวนหน่วยงาน (อบต.)
1	จังหวัดกำแพงเพชร	65	12	จังหวัดลพบุรี	102
2	จังหวัดชัยนาท	20	13	จังหวัดสมุทรปราการ	30
3	จังหวัดนครนายก	39	14	จังหวัดสมุทรสงคราม	26
4	จังหวัดนครปฐม	93	15	จังหวัดสมุทรสาคร	25
5	จังหวัดนครสวรรค์	121	16	จังหวัดสระบุรี	70
6	จังหวัดนนทบุรี	30	17	จังหวัดสิงห์บุรี	33
7	จังหวัดปทุมธานี	37	18	จังหวัดสุโขทัย	69
8	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	121	19	จังหวัดสุพรรณบุรี	81
9	จังหวัดพิจิตร	73	20	จังหวัดอ่างทอง	43
10	จังหวัดพิษณุโลก	76	21	จังหวัดอุทัยธานี	49
11	จังหวัดเพชรบูรณ์	103			
รวมทั้งสิ้น					1,306

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคกลาง รวม 21 จังหวัด ได้มาจากการสุ่มแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยมีขั้นตอนในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างและเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างให้มีความเหมาะสมเพียงพอที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของกลุ่มประชากร โดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างภายใต้ 2 หลักการ คือ 1) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ยามาเน่ (Yamane.1974:14) ซึ่งพบว่าจำนวนประชากรที่ศึกษาจำนวน 1,306 คน ควรมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน และ 2) การกำหนดอัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กับจำนวนตัวแปรที่เหมาะสมเมื่อใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณซึ่งควรมีขนาดเท่ากับ 20 ตัวอย่าง ต่อตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร (Hair.et.al.1992) การศึกษาในครั้งนี้ มีตัวแปรอิสระรวม 7 ตัว ขนาดของกลุ่มตัวอย่างควรจะมีอย่างน้อย 140 คน เพื่อให้ครอบคลุมทั้ง 2 หลักการ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 311 คน

2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยมีลำดับขั้นตอนการสุ่มดังนี้ (สุรินทร์ นิยมางกูร.2541: 135-136)

1. ให้หมายเลขประจำตัวแก่กลุ่มประชากรทุกหน่วยโดยนำรายชื่อหน่วยงานที่ได้จัดเรียงตามตัวอักษรขึ้นต้นของแต่ละจังหวัด

2. การหาอัตราส่วนระหว่างประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร $k = \frac{N}{n}$

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ผลลัพธ์ดังนี้ $k = \frac{1306}{311} = 4.19$ หรือ 4 หมายความว่าจำนวนประชากรทุก

ๆ 4 คน จะได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง 1 คน

3. สุ่มตัวอย่างเพื่อกำหนดเลขเริ่มต้น โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากสมาชิก หมายเลข 1-15 มา 1 หมายเลข

4. หมายเลขของตัวอย่างคนต่อไปจะถูกกำหนดอย่างเป็นระบบโดยใช้ตัวเลขที่ได้จากการคำนวณจากข้อที่ 2

5. ทำวิธีการเดียวกันไปเรื่อย ๆ จนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมของเจ้าหน้าที่พัสดุ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตราประเมินค่า (Rating scale) เป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 10 ตอน คือ 1) แบบวัดลักษณะทางชีวิตสังคม 2) แบบวัด พฤติกรรมการทำงานแบบตรวจสอบได้ 3) แบบวัดพฤติกรรมการทำงานแบบเปิดเผยข้อมูล 4) แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน 5) แบบวัดค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 6) แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม 7) แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส 8) แบบวัดเจตคติที่ดีในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส 9) แบบวัดการมีแบบอย่างที่ดี และ 10) แบบวัดการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งกำหนดนิยามปฏิบัติการในการสร้างเครื่องมือ

2. เครื่องมือที่สร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการมี 1 ชุด 10 ตอน ประกอบด้วยแบบวัดลักษณะทางชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบวัดพฤติกรรมการทำงานแบบตรวจสอบได้ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานแบบเปิดเผยข้อมูล แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แบบวัดค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส แบบวัดเจตคติที่ดีในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส แบบวัดการมีแบบอย่างที่ดี และแบบวัดการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างเอง จำนวน 4 ฉบับ คือ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานแบบตรวจสอบได้ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานแบบเปิดเผยข้อมูล แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากผู้วิจัยท่านอื่น ๆ รวม 6 ฉบับ มีรายละเอียดของเครื่องมือดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะของแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ โดยนำผลที่ได้มาใช้วิเคราะห์ในการบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และรวมถึงนำไปวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นต่อไป

แบบวัดลักษณะชีวิตสังคมของเจ้าหน้าที่พัสดุ

สถานภาพ ☐ โสด ☐ คู่หมั้น/หย่า/แยก

ทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุมาแล้วปี

รายได้ต่อเดือน จำนวน.....บาท

ตอนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคกลาง

ลักษณะแบบวัด เป็นแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส จากพฤติกรรม 2 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมการทำงานแบบตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการทำงานแบบเปิดเผยข้อมูล โดยมีแบบวัด 2 ฉบับ ดังนี้

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานแบบตรวจสอบได้

ลักษณะแบบวัดเป็นการวัดพฤติกรรมการทำงานแบบตรวจสอบได้โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในลักษณะมีแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจนเก็บหลักฐานทุกอย่างไว้หรือทำเป็นบันทึกไว้เพื่อง่ายแก่การตรวจสอบ ตลอดจนการเปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติงานหรือข้อมูลการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เช่น มีการจัดทำบัญชีพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ การขึ้นทะเบียนครุภัณฑ์ การออกหลักฐานการรับจ่ายพัสดุ การตรวจสอบพัสดุประจำปี เป็นต้น มีลักษณะเป็นข้อคำถาม โดยให้ประเมินพฤติกรรมการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดประมาณค่า 5 ระดับ จาก “ปฏิบัติทุกครั้ง” ถึง “ไม่เคยปฏิบัติ” มีจำนวน 12 ข้อ ฉบับทดลองมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .46 และฉบับใช้จริงมีจำนวน 7 ข้อ ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 7-35 คะแนน โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item - total correlation) อยู่ระหว่าง .18 - .58 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .63

ตัวอย่างข้อคำถาม

- (0) ก่อนการจัดซื้อ/จ้างทุกวิธี ฉันทำเอกสารรายงานขอซื้อขอจ้างพร้อมระบุเหตุผลความจำเป็นตามระเบียบก่อนเสมอ

.....
ปฏิบัติทุกครั้ง ปฏิบัติบ่อย ปฏิบัติบางครั้ง ไม่ค่อยปฏิบัติ ไม่เคยปฏิบัติ

- (00) ฉันจะบันทึกบัญชีรับ-จ่าย พัสดุทุกครั้งที่มีรายการเกิดขึ้น

.....
ปฏิบัติทุกครั้ง ปฏิบัติบ่อย ปฏิบัติบางครั้ง ไม่ค่อยปฏิบัติ ไม่เคยปฏิบัติ

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดเมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน “ปฏิบัติทุกครั้ง” = 5 “ปฏิบัติบ่อย” = 4 “ปฏิบัติบางครั้ง” = 3 “ไม่ค่อยปฏิบัติ” = 2 และ “ไม่เคยปฏิบัติ” = 1 ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางตรงกันข้าม การแปลความหมายของคะแนนเจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้มากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานแบบเปิดเผยข้อมูล

ลักษณะแบบวัดเป็นการวัดพฤติกรรมการทำงานแบบเปิดเผยข้อมูล โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการกระทำของเจ้าหน้าที่พัสดุ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ มีการสื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบ รวมทั้งมีกระบวนการในการติดตามและประเมินผลที่ได้รับการยอมรับว่าเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ เช่น การประกาศสอบราคา ประกวดราคา ได้ประกาศผ่านเว็บไซต์ของกรมบัญชีกลาง หรือช่องทางอื่น ๆ ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด ประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประกาศเผยแพร่วัน เวลา และสถานที่การตรวจรับพัสดุ ซึ่งเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดประมาณค่า 5 ระดับ จาก “ปฏิบัติทุกครั้ง” ถึง “ไม่เคยปฏิบัติ” มีจำนวน 13 ข้อ ฉบับทดลองมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .76 และฉบับใช้จริงมีจำนวน 9 ข้อ ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 9 - 45 คะแนน โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item - total correlation) อยู่ระหว่าง .23 - .72 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .77

ตัวอย่างข้อคำถาม

(0) ในการจัดหาพัสดุโดยวิธีการสอบราคาฉันได้บันทึกข้อมูลในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP) ของกรมบัญชีกลางทุกครั้ง

.....
 ปฏิบัติทุกครั้ง ปฏิบัติบ่อย ปฏิบัติบางครั้ง ไม่ค่อยปฏิบัติ ไม่เคยปฏิบัติ

(00) ทุกครั้งที่มีการตรวจรับพัสดุ/งานจ้าง ฉันจัดทำประกาศกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ตรวจรับ โดยการปิดประกาศ และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

.....
 ปฏิบัติทุกครั้ง ปฏิบัติบ่อย ปฏิบัติบางครั้ง ไม่ค่อยปฏิบัติ ไม่เคยปฏิบัติ

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดเมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน “ปฏิบัติทุกครั้ง” = 5 “ปฏิบัติบ่อย” = 4 “ปฏิบัติบางครั้ง” = 3 “ไม่ค่อยปฏิบัติ” = 2 และ “ไม่เคยปฏิบัติ” = 1 ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางตรงกันข้าม การแปลความหมายของคะแนนเจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูลมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 3 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

ลักษณะแบบวัดเป็นการวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความเชื่อมั่นในความรู้ ความชำนาญของตนในการทำงานด้านพัสดุ เช่น การจัดหา ควบคุม และการจำหน่าย ตลอดจนความรู้เรื่องกฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 14 ข้อ ฉบับทดลองมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .71 และฉบับใช้จริงมีจำนวน 10 ข้อ ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 6 - 60 คะแนน โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item - total correlation) อยู่ระหว่าง .01 - .61 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .71

ตัวอย่างข้อคำถาม

(0) ฉันมั่นใจว่าสามารถจัดทำเอกสารการจัดหาได้ถูกต้องตามระเบียบฯ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ฉันสามารถปฏิบัติหน้าที่ในงานพัสดุได้ทุกวันโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดเมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน “จริงที่สุด” = 6 “จริง” = 5 “ค่อนข้างจริง” = 4 “ค่อนข้างไม่จริง” = 3 “ไม่จริง” = 2 และ “ไม่จริงที่สุด” = 1 ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางตรงกันข้าม การแปลความหมายของคะแนนเจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 4 แบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

ลักษณะของแบบวัดเป็นการวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส เป็นการรับรู้เชิงประเมินค่า และความรู้สึก ของเจ้าหน้าที่พัสดุเกี่ยวกับการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสว่าเป็นการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากน้อยเพียงใด มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ ในพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของตนเพียงใด รวมทั้งความพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนในการกระทำ ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดเจตคติที่ดีในการทำงานที่ใช้ในงานวิจัย ของชัยญา ลีศัตร์ฟูพาย (2552) มาใช้เป็นพื้นฐาน และปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ลักษณะของแบบวัดเป็น

แบบวัดประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 14 ข้อ ฉบับทดลองมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .67 และฉบับใช้จริงมีจำนวน 10 ข้อ ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 6 - 60 คะแนน โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item - total correlation) อยู่ระหว่าง .34 - .76 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .77

ตัวอย่างข้อคำถาม

(0) ข้าพเจ้าคิดว่าการเผยแพร่ข่าวสารการสอบราคา ประกวตราค่า เป็นขั้นตอนที่สำคัญก่อให้เกิดความโปร่งใสในการจัดหา

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

(00) ข้าพเจ้าพร้อมจะปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับข้อทักท้วงของหน่วยงาน
 ตรวจสอบ

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดเมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน “จริงที่สุด” = 6 “จริง” = 5 “ก่อนข้างจริง” = 4 “ก่อนข้างไม่จริง” = 3 “ไม่จริง” = 2 และ “ไม่จริงที่สุด” = 1 ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางตรงกันข้าม การแปลความหมายของคะแนนเจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 5 แบบวัดการมีแบบอย่างที่ดี

ลักษณะของแบบวัดการมีแบบอย่างที่ดีเป็นการวัดการรับรู้ของ เจ้าหน้าที่พัสดุว่าได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งงบประมาณและแรงงาน จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมากเพียงใด ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดเจตคติที่ดีในการทำงานที่ใช้ในงานวิจัย ของ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) มาใช้เป็นพื้นฐาน และปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 13 ข้อ ฉบับทดลองมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 และฉบับใช้จริงมีจำนวน 10 ข้อ ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 6 - 60 คะแนน โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item - total correlation) อยู่ระหว่าง .49 - .89 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

ตัวอย่างข้อคำถาม

(0) หัวหน้าของฉันได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ทำงานอย่างโปร่งใส

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) หัวหน้าของฉันพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดเมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน “จริงที่สุด” = 6 “จริง” = 5 “ค่อนข้างจริง” = 4 “ค่อนข้างไม่จริง” = 3 “ไม่จริง” = 2 และ “ไม่จริงที่สุด” = 1 ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางตรงกันข้าม การแปลความหมายของคะแนนเจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 6 แบบวัดการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ลักษณะแบบวัดเป็นการวัดปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่พัสดุ ทั้งด้านการให้ทุน และให้โทษ รวมถึงระเบียบ ข้อบังคับ โดยผ่านทางสื่อชนิดต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ รวมถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (อินเทอร์เน็ต) ด้านการให้ทุน เช่น การได้รับรางวัลข้าราชการดีเด่น การได้เลื่อนตำแหน่ง ด้านการให้โทษ เช่น ผลการพิจารณาตัดสินของศาลในคดีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ความผิดทางละเมิด ระเบียบและข้อบังคับ เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ ที่เพิ่งประกาศใช้หรือแก้ไขปรับปรุง ซึ่งเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 12 ข้อ ฉบับทดลองมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .82 และฉบับใช้จริงมีจำนวน 10 ข้อ ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 6 - 60 คะแนน โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item - total correlation) อยู่ระหว่าง .21 - .70 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .83

ตัวอย่างข้อคำถาม

(0) ฉันได้รับข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจากการเข้าร่วมอบรมโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ฉันมักค้นหาข้อมูล เกี่ยวกับการการจัดซื้อจัดจ้างในอินเทอร์เน็ตอยู่บ่อยๆ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดเมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน “จริงที่สุด” = 6 “จริง” = 5 “ค่อนข้างจริง” = 4 “ค่อนข้างไม่จริง” = 3 “ไม่จริง” = 2 และ “ไม่จริงที่สุด” = 1 ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางตรงกันข้าม การแปลความหมายของคะแนนเจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 7 แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

ลักษณะแบบวัดเป็นการวัดการเกิดความตระหนักในความสำคัญที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อประเทศชาติ ที่เกิดจากการกระทำของตน สามารถวางแผนเพื่อรองรับผลดีที่จะเกิดขึ้น หรือวางแผนรองรับผลเสียที่จะเกิดขึ้น และหาแนวทางหรือวิธีการป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต รวมถึงการรู้จักบังคับตนเองให้อดได้ รอได้ ไม่ต้องอาศัยการควบคุมของคนอื่น สามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความอดทนหรือเสียสละได้ ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในทำงานที่ใช้ในงานวิจัย ของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) มาใช้เป็นพื้นฐาน และปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 14 ข้อ ฉบับทดลองมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .81 และฉบับใช้จริงมีจำนวน 10 ข้อ ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 6 - 60 คะแนน โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item - total correlation) อยู่ระหว่าง .50 - .89 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94

ตัวอย่างข้อคำถาม

(0) ฉันพยายามค้นหาข้อบกพร่องในการทำงานเพื่อจัดการไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00)ฉันตั้งใจทำงานพัสดุในวันนี้ให้ถูกต้องแม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ทำทนายและยากก็ตาม

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดเมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน “จริงที่สุด” = 6 “จริง” = 5 “ค่อนข้างจริง” = 4 “ค่อนข้างไม่จริง” = 3 “ไม่จริง” = 2 และ “ไม่จริงที่สุด” = 1 ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางตรงกันข้าม การแปลความหมายของคะแนนเจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้

ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 8 แบบวัดค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ลักษณะแบบวัดเป็นการวัดความคิด ความเชื่อว่าตนเองมีการปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องตรงตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตนเองได้โดย ไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลที่เกิดจากคำพูด หรือการกระทำ แม้จะอยู่ในสถานการณ์บีบคั้น กดดัน ให้กระทำการที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับก็ตาม อีกทั้งยังรู้จักหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดพฤติกรรมกระทำความผิด ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในทำงานที่ใช้ในงานวิจัย ของ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) มาใช้เป็นพื้นฐาน และปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 13 ข้อ ฉบับทดลองมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .81 และฉบับใช้จริงมีจำนวน 10 ข้อ ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 6 - 60 คะแนน โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item - total correlation) อยู่ระหว่าง .33 - .71 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .83

ตัวอย่างข้อคำถาม

(0) ปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) เมื่อคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม ฉันจะพยายามโน้มน้าวให้เขาทำตามสิ่งที่ถูกต้อง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดเมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน “จริงที่สุด” = 6 “จริง” = 5 “ค่อนข้างจริง” = 4 “ค่อนข้างไม่จริง” = 3 “ไม่จริง” = 2 และ “ไม่จริงที่สุด” = 1 ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางตรงกันข้าม การแปลความหมายของคะแนนเจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 9 แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

ลักษณะแบบวัดเป็นการวัดความรู้เชิงประเมินค่า และความรู้สึก ของเจ้าหน้าที่พัสดุ เกี่ยวกับการทำงานตามหลักความโปร่งใสว่าเป็นการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากน้อยเพียงใด มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ ในพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของตนเพียงใด รวมทั้งความพร้อมที่จะส่งเสริม สนับสนุนในการกระทำในแต่ละสถานการณ์ ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในการทำงานที่ใช้ในงานวิจัย ของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) มาใช้เป็นพื้นฐาน และปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 10 ข้อ ฉบับทดลองมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .81 และฉบับใช้จริงมีจำนวน 10 ข้อ ช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 6 - 60 คะแนน โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item - total correlation) อยู่ระหว่าง .34 - .76 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .81

ตัวอย่างข้อคำถาม

(0) ประรณนาได้ดำเนินการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ จำนวน 20 รายการ กำหนดส่งมอบภายใน 15 วันทำการ ผู้ขายส่งมอบพัสดุให้จำนวน 17 รายการ ค้างส่ง 3 รายการ และมีการส่งมอบพัสดุล้างส่ง หลังจากสิ้นสุดสัญญา 5 วัน ซึ่งกรณีเช่นนี้ ผู้ขายต้องจ่ายค่าปรับตามที่สัญญากำหนด ผู้ขายยื่นข้อเสนอให้กับประรณนา และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ให้ช่วยเหลือตนโดยการทำเอกสารการตรวจรับพัสดุย่อนหลังให้อยู่ในระยะเวลาตามที่สัญญากำหนด โดยจะให้เงินเป็นการแลกเปลี่ยน หากท่านเป็นประรณนา ท่านทำอย่างไร

-รับข้อเสนอ ไม่อยากมีปัญหาเพราะผู้ขายรายนี้รู้จักกับผู้บริหาร
-รับข้อเสนอ ได้เงินมากก็จะได้เอาไปดูแลครอบครัว
-รับข้อเสนอ คณะกรรมการตรวจรับพัสดุก็เห็นด้วยกับการตัดสินใจครั้งนี้
-ไม่รับข้อเสนอ เพราะขัดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ
-ไม่รับข้อเสนอ เพราะส่วนราชการจะเป็นฝ่ายเสียผลประโยชน์
-ไม่รับข้อเสนอ เพราะการทำงานต้องยึดหลักความซื่อสัตย์

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดตัวแปรไปหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด (Content validity) ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ต้องการจะวัดเป็นอย่างดี จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบวัดแต่ละฉบับว่ามีแบบวัดสามารถวัดได้ถูกต้องตรงตามจุดประสงค์ของเนื้อหาที่จะวัด โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตาม

นิยามปฏิบัติการหรือไม่ ภาษาและสำนวนถ้อยคำของข้อความมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ และพบว่า มีแบบวัดบางฉบับที่ต้องปรับภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ปฏิบัติการและกลุ่มตัวอย่าง โดยตัวแปรต่าง ๆ จะถูกพิจารณาจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 2 ใน 3 เป็นเกณฑ์ แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบวัดสมบูรณ์มากที่สุดก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด โดยผู้วิจัยนำแบบวัดแต่ละฉบับที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุในเขตภาคใต้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – Total Correlation) แล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป โดยมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ.2538: 210-211) เพื่อให้ได้แบบวัดที่เนื้อหาครอบคลุมและครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ จึงต้องตัดข้อคำถามบางข้อออกไป และต้องคงข้อคำถามบางข้อ และปรับปรุงเนื้อหาให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัดสำหรับข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกน้อยกว่า 0.20 ไว้

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้จะหาภายหลังจากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว จากนั้นเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติและได้รับการปรับปรุงจนมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการจะวัด นำมาหาค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อกับทางหน่วยงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงหัวหน้าหน่วยงาน ที่ใช้เป็นสถานที่เก็บข้อมูลเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผ่านหัวหน้าหน่วยงาน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดของการเก็บข้อมูลให้ทราบ เพื่อแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
4. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองบางส่วน ที่เหลือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้วต้องทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้ง
5. นำข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติสำหรับใช้ดำเนินการขั้นตอนต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามโดยคัดเลือกข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ได้กลับคืนมาทั้งสิ้น 330 ชุด และตัดชุดที่ตอบไม่ครบถ้วน หรือชุดที่การลังเลในการตอบเช่น การเลือกคำตอบ 2 ข้อ ซึ่งไม่ทิ้งไปทั้งสิ้น 19 ชุด เหลือแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ทั้งสิ้น จำนวน 311 ชุด
2. ให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามในแต่ละชุด
3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป การวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ซึ่งมีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ Three-Way ANOVA สำหรับการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัยในข้อที่ 1 ข้อที่ 2 และใช้ทดสอบนอกเหนือจากสมมติฐานทางการวิจัยที่กำหนดไว้ในข้อที่ 1 และ ข้อที่ 2

2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัยในข้อที่ 3

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง“ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลาง” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบ มีปัจจัยด้านลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ตลอดจนลักษณะทางชีวสังคมมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มที่ศึกษาคั้งนี้มาน้อยเพียงใดโดยมีการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย 3 ข้อ การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจาก ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างผู้ถูกศึกษา ตามด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน 3 ประการ และการวิเคราะห์ผลนอกเหนือสมมติฐาน ซึ่งกระทำการวิเคราะห์ทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังของผู้ถูกศึกษา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุ และผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารให้ปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่พัสดุ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 311 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม โดยมีรายละเอียดในตารางที่ 3 ดังนี้

ตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ	โสด	129	41.50
	คู่/หม้าย/หย่า/แยก	182	58.50
	รวม	311	100.00
ประสบการณ์การทำงาน	1 – 8 ปี	176	56.60
	9 ปีขึ้นไป	135	43.40
	รวม	311	100.00
รายได้	ต่ำกว่า 20,000 บาท	196	63.00
	20,000 บาทขึ้นไป	115	37.00
	รวม	311	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 311 คน พบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุส่วนใหญ่มีสถานภาพ คู่หม้าย/หย่า/แยก จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 1 – 8 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 และมีรายได้ต่ำกว่า 20,000.- บาท จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00

สถิติข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การนำเสนอแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ การศึกษาสถิติข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดี และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ตาราง 4 ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรจิตลักษณะเดิม

จิตลักษณะเดิม	แปล ผล	เกณฑ์ แบ่ง กลุ่ม	ช่วง คะแนน	พิสัย	จำนวน คน	ร้อยละ	ค่า เฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน			1-6	2.50			4.97	0.58
	ต่ำ	<4.97			183	58.80		
	สูง	≥4.97			128	41.20		
เหตุผลเชิงจริยธรรม			1-6	4.40			3.59	1.14
	ต่ำ	<3.59			168	54.00		
	สูง	≥3.59			163	46.00		
ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง			1-6	2.50			4.42	0.47
	ต่ำ	<4.42			150	48.20		
	สูง	≥4.42			161	51.80		

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยจิตลักษณะเดิม คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีจำนวน 183 คน (ร้อยละ 58.80) เหตุผลเชิงจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.14 ซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ มีจำนวน 168 คน (ร้อยละ 54.00) และค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 0.47 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง สูง มีจำนวน 161 คน (ร้อยละ 51.80)

ตาราง 5 ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

จิตลักษณะตามสถานการณ์	แปล ผล	เกณฑ์ แบ่ง กลุ่ม	ช่วง คะแนน	พิสัย	จำนวน คน	ร้อยละ	ค่า เฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน
การรับรู้ความสามารถของตน ในการทำงานตามหลักธรรมาภิ บาลด้านความโปร่งใส			1-6	3.60			3.86	0.87
	ต่ำ	<3.86			204	65.60		
	สูง	≥3.86			107	34.40		
เจตคติที่ดีต่อการทำงานตาม หลักธรรมาภิบาลด้านความ โปร่งใส			1-6	2.80			3.80	0.56
	ต่ำ	<3.80			168	54.00		
	สูง	≥3.80			143	46.00		

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ มีจำนวน 204 คน (ร้อยละ 65.60) และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ มีจำนวน 168 คน (ร้อยละ 54.00)

ตาราง 6 ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรลักษณะสถานการณ์

ลักษณะสถานการณ์	แปล ผล	เกณฑ์ แบ่ง กลุ่ม	ช่วง คะแนน	พิสัย	จำนวน คน	ร้อยละ	ค่า เฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน
การมีแบบอย่างที่ดี			1-6	4.20			4.15	0.89
	ต่ำ	<4.15			166	53.40		
	สูง	≥4.15			145	46.60		
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร			1-6	2.80			4.74	0.87
	ต่ำ	<4.74			158	50.80		
	สูง	≥4.74			153	49.20		

จากตารางที่ 6 พบว่าปัจจัยลักษณะสถานการณ์ คือ การมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 ซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีต่ำ มีจำนวน 166 คน (ร้อยละ 53.40) และ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของเจ้าหน้าที่พัสดุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ มีจำนวน 158 คน (ร้อยละ 50.80)

ตาราง 7 ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรตาม	ช่วง คะแนน แบบวัด	พิสัย	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่า เฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน
พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้าน ความโปร่งใส	1-5	1.94	3.06	5.00	4.22	0.40
การตรวจสอบได้	1-5	2.14	2.86	5.00	4.22	0.47
การเปิดเผยข้อมูล	1-5	2.33	2.67	5.00	4.21	0.55

จากตารางที่ 7 พบว่าพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.40 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสรายด้านพบว่า ด้านการตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.47 และด้านการเปิดเผยข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐาน เพื่อค้นหาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีแบบอย่างที่ดีสูง และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสในด้านย่อย และด้านรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีลักษณะอื่น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ได้แก่ 1) การตรวจสอบได้ 2) การเปิดเผยข้อมูล โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร ที่มีความแตกต่างกัน คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมดังนี้

4.1.1 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลาง ดังตารางที่ 8 และ ตารางที่ 9

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		การรับรู้ ความสามารถ ของตนในการ ทำงานฯ	การมี แบบอย่าง ที่ดี	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน					
		ก	ข	ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค	
รวม	311	7.64*	9.22*	4.61*	3.81	<1	2.17	<1	13.00
สถานภาพ									
โสด	129	<1	1.16	<1	2.60	6.56*	5.18*	<1	21.00
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	182	10.29*	7.90*	11.10*	2.95	1.02	<1	1.42	18.70

ตาราง 8 (ต่อ)

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		การรับรู้	การมี	ลักษณะมุ่ง					
		ความสามารถ	แบบอย่าง	อนาคต-					
		ของตนในการ	ที่ดี	ควบคุมตน					
ทำงานฯ	ก	ข	ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค		
ประสบการณ์การทำงาน									
1 – 8 ปี	176	2.06	1.24	4.12*	1.55	1.80	<1	<1	19.90
9 ปีขึ้นไป	135	6.07*	2.16	4.54*	<1	2.72	3.56	<1	16.90
รายได้									
ต่ำกว่า 20,000 บาท	196	4.76*	1.37	<1	4.11*	<1	1.60	<1	16.70
20,000 บาทขึ้นไป	115	<1	4.92*	3.761	<1	1.14	<1	<1	17.00

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 9 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส
ด้านรวม ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ โปร่งใส (ด้านรวม)			
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ	
		สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
รวม	การรับรู้ความสามารถของตน ในการทำงานฯ	สูง	=42.72	ต่ำ	=41.30
	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=42.79	ต่ำ	=41.23
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง	=42.56	ต่ำ	=41.46
สถานภาพ					
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	การรับรู้ความสามารถของตน ในการทำงานฯ	สูง	=43.20	ต่ำ	=41.06
	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=43.07	ต่ำ	=41.16
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง	=43.24	ต่ำ	=41.02
ประสบการณ์การทำงาน					
1-8 ปี	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง	=42.22	ต่ำ	=41.41
9 ปีขึ้นไป	การรับรู้ความสามารถของตน ในการทำงาน	สูง	=43.45	ต่ำ	=41.48
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง	=43.05	ต่ำ	=41.87

ตาราง 9 (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ โปร่งใส (ด้านรวม)			
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ	
รายได้					
ต่ำกว่า 20,000 บาท	การรับรู้ความสามารถของตน ในการทำงาน	สูง	=43.12	ต่ำ	=41.62
20,000 บาท ขึ้นไป	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=42.99	ต่ำ	=40.44

ผลจากการวิเคราะห์ตามตารางที่ 8 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การมีแบบอย่างที่ดี และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง จำนวน 6 กลุ่ม พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร

แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ตามตารางที่ 8 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการมีแบบอย่างที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท เพียงกลุ่มเดียว 2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการมีแบบอย่างที่ดีกับตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสดเพียงกลุ่มเดียว

และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวตามตารางที่ 8 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และ กลุ่มที่มีรายได้ต่ำ 20,000 บาท 2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามการมีแบบอย่างที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก รวมถึงกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป 3) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม

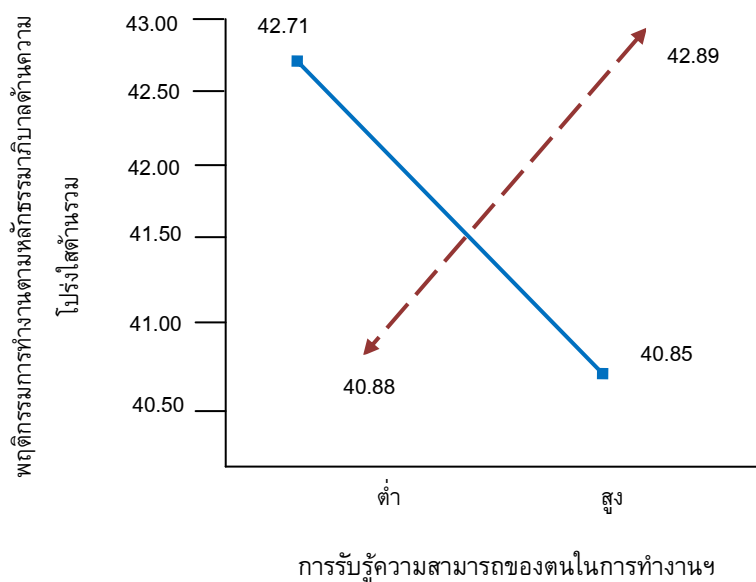
เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก มีประสบการณ์การทำงาน 1- 8 ปี และ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป

เมื่อพิจารณาจากตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร ในกลุ่มรวม ตามตารางที่ 9 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การมีแบบอย่างที่ดี และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ **ในกลุ่มรวม** เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ ค่าเฉลี่ย 42.72 และ 41.30 ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีต่ำ ค่าเฉลี่ย 42.79 และ 41.23 ตามลำดับ รวมถึง เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ค่าเฉลี่ย 42.56 และ 41.46 ตามลำดับ **ในกลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเช่นเดียวกัน คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส หรือการมีแบบอย่างที่ดี หรือลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือ กลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และยังพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป อีกทั้งยังพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือ คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี และ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป

สรุป เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมสูง คือ 1) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท 2) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป 3) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป

ตาราง 10 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ
โปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด

กลุ่ม			จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง	12	21	22
การรับรู้	ลักษณะมุ่ง	รหัส	คน		เบน			
ความสามารถ	อนาคต-				มาตรฐาน			
ของตนๆ	ควบคุมตน							
ต่ำ	ต่ำ	11	21	42.71	0.50	0.18	2.01*	2.04*
ต่ำ	สูง	12	38	40.88	0.75		1.83*	1.86*
สูง	ต่ำ	21	48	40.85	0.79			0.03*
สูง	สูง	22	22	42.89	0.92			



ภาพประกอบ 3 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ
โปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ความสามารถของตนใน
การทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด

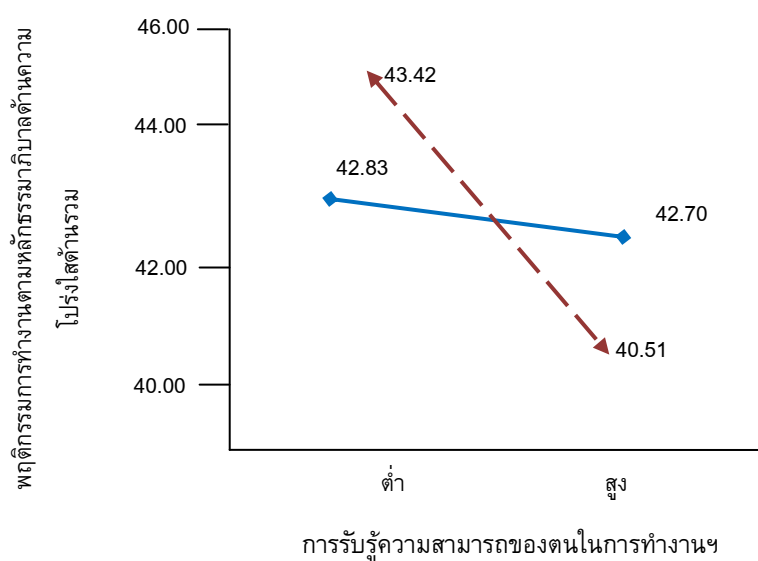
 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส
ด้านรวม ในกลุ่มที่มีสถานภาพโสด เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 10 และภาพประกอบ 3) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่ง
อนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้าน

ความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

ตาราง 11 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	11	21	22
การรับรู้ ความสามารถ ของตนฯ	การมี แบบอย่าง ที่ดี					42.83	42.72	40.51
ต่ำ	สูง	12	38	43.42	0.65	0.59	0.70	2.91*
ต่ำ	ต่ำ	11	51	42.83	0.42		0.11	2.32
สูง	ต่ำ	21	76	42.72	1.04			2.21
สูง	สูง	22	31	40.51	0.47			



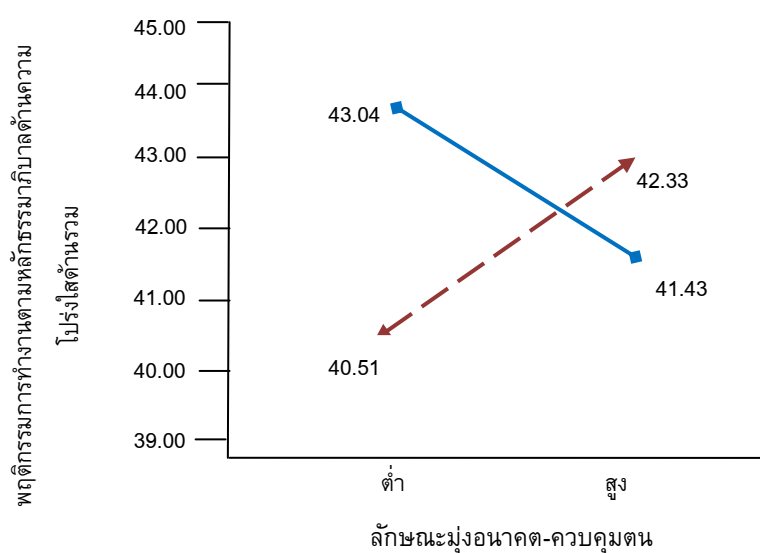
ภาพประกอบ 4 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการมีแบบอย่างที่ดีของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

← — — — → การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
 ◆ — — — ◆ การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม ในกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 11 และภาพประกอบ 4) คือเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีต่ำ และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง

ตาราง 12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด

กลุ่ม			จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง	22	21	12
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	การมีแบบอย่างที่ดี	รหัส	คน		เบนมาตรฐาน	42.33	41.43	40.51
ต่ำ	ต่ำ	11	38	43.04	0.78	0.71	1.61	2.53*
สูง	สูง	22	21	42.33	0.79		0.90	1.82
สูง	ต่ำ	21	22	41.43	0.89			0.92
ต่ำ	สูง	12	48	40.51	0.51			



ภาพประกอบ 5 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม พิจารณาตามการลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด

← — — — → ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
 ◆ — — — ◆ การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม ในกลุ่มที่มีสถานภาพโสด เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 12 และภาพประกอบ 5) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีต่ำ ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูงและมีมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี และการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		การรับรู้	การมี	ลักษณะมุ่ง					
		ความสามารถ	แบบอย่าง	อนาคต-					
		ของตนในการ	ที่ดี	ควบคุมตน					
		ทำงานฯ							
		ก	ข	ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค	
รวม	311	14.23*	4.45*	4.77*	16.91*	5.56*	<1	<1	12.20
สถานภาพ									
โสด	129	4.52*	<1	<1	6.03*	1.25	<1	<1	11.14
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	182	9.36*	4.46*	8.16*	11.10*	4.55*	<1	<1	18.00
ประสบการณ์การทำงาน									
1 – 8 ปี	176	3.17	2.41	<1	6.48*	1.09	<1	<1	09.00
9 ปีขึ้นไป	135	9.75*	2.50	4.45*	10.24*	4.45*	<1	<1	22.90
รายได้									
ต่ำกว่า 20,000 บาท	196	9.82*	<1	5.63*	2.94	4.28*	<1	1.37	13.60
20,000 บาทขึ้นไป	115	2.75	5.22*	1.71	7.41*	3.37	<1	<1	19.40

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 14 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

(ส่วนที่ 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส			
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ	
รวม	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	สูง	=43.29	ต่ำ	=41.06
	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=42.80	ต่ำ	=41.55
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง	=42.82	ต่ำ	=41.53
สถานภาพ					
โสด	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	สูง	=43.32	ต่ำ	=41.32
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	สูง	=43.34	ต่ำ	=40.93
	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=42.96	ต่ำ	=41.31
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง	=43.26	ต่ำ	=41.01
ประสบการณ์					
9 ปีขึ้นไป	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	สูง	=43.77	ต่ำ	=40.99
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง	=43.32	ต่ำ	=41.44
รายได้					
ต่ำกว่า 20,000 บาท	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	สูง	=42.93	ต่ำ	=40.18
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง	=42.60	ต่ำ	=40.51
20,000 บาท ขึ้นไป	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=43.92	ต่ำ	=41.29

ผลจากการวิเคราะห์ตามตารางที่ 13 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การมีแบบอย่างที่ดี และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง จำนวน 6 กลุ่ม พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร

แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ตามตารางที่ 13 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการมีแบบอย่างที่ดีมีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด และกลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป กลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป 2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัว ตามตารางที่ 13 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ แปรปรวนไปกับการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท 2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ แปรปรวนไปกับการมีแบบอย่างที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป 3) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ แปรปรวนไปตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

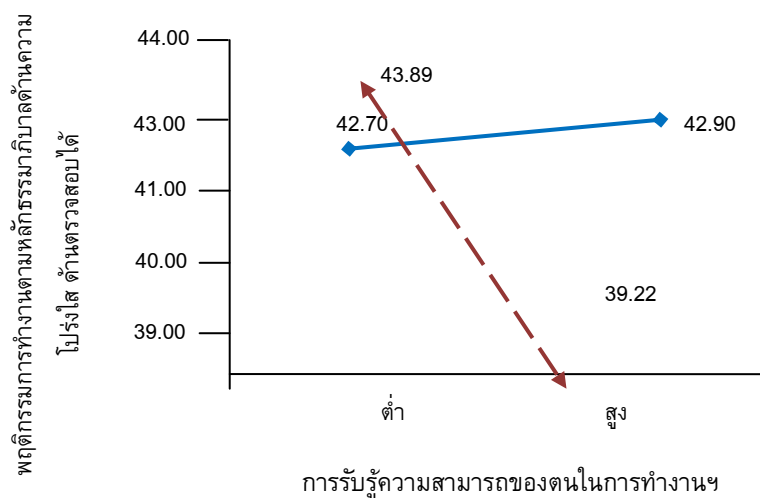
การทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรเมื่อพิจารณาจากตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร ในกลุ่มรวม ตามตารางที่ 14 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมแปรอิสระ 3 ตัว คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การมีแบบอย่างที่ดี และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ ค่าเฉลี่ย 43.29 และ 41.06 ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างต่ำ ค่าเฉลี่ย 42.80 และ 41.55 ตามลำดับ รวมถึง เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนสูง จะมีพฤติกรรมการ

ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต่ำ ค่าเฉลี่ย 42.82 และ 41.53 ตามลำดับ **ในกลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การตรวจสอบได้ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเช่นเดียวกัน คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส หรือการมีแบบอย่างที่ดี หรือลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่มคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และยังพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป อีกทั้งยังพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และ และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

สรุป เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมสูง คือ 1) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีสถานภาพโสด กลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท 2) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก และมีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป 3) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

ตาราง 15 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม

กลุ่ม			จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง	21	11	22
การรับรู้	การมี	รหัส	คน		เบน	42.90	42.70	39.20
ความสามารถ	แบบอย่าง				มาตรฐาน			
ของตนๆ	ที่ดี							
ต่ำ	สูง	12	93	43.89	0.57	0.99	1.19	4.67*
สูง	ต่ำ	21	76	42.90	0.82		0.20	3.68*
ต่ำ	ต่ำ	11	90	42.70	0.38			3.48
สูง	สูง	22	52	39.22	0.51			



ภาพประกอบ 6 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานตามหลักคุณลักษณะด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักคุณลักษณะด้านความโปร่งใส และการมีแบบอย่างที่ดีของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม



การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

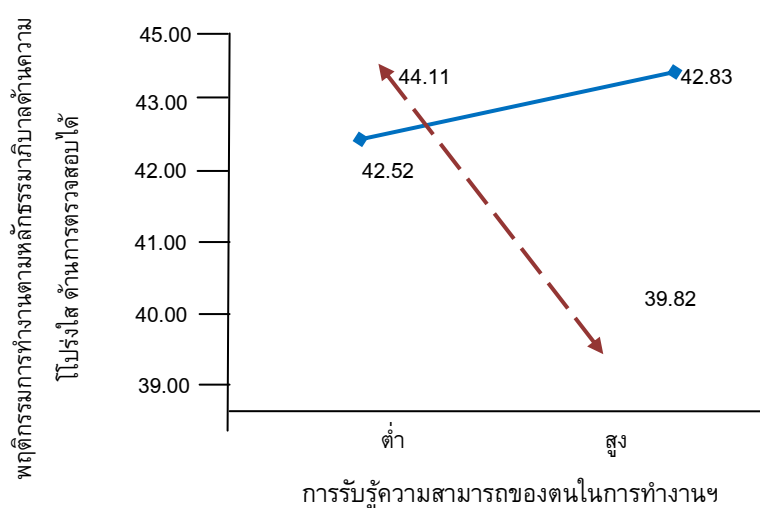


การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานตามหลักคุณลักษณะด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ กลุ่มรวม เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 15 และภาพประกอบ 6) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักคุณลักษณะด้านความโปร่งใสสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานตามหลักคุณลักษณะด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้กลุ่มรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักคุณลักษณะด้านความโปร่งใสต่ำ

ตาราง 16 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	21	11	22
การรับรู้ ความสามารถ ของตนฯ	การมี แบบอย่าง ที่ดี					42.83	42.52	39.82
ต่ำ	สูง	12	48	44.11	0.91	1.28	1.59	4.29*
สูง	ต่ำ	21	22	42.83	1.31		0.31	3.01
ต่ำ	ต่ำ	11	38	42.52	0.65			2.70
สูง	สูง	22	21	39.82	0.73			



ภาพประกอบ 7 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการมีแบบอย่างที่ดีของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด

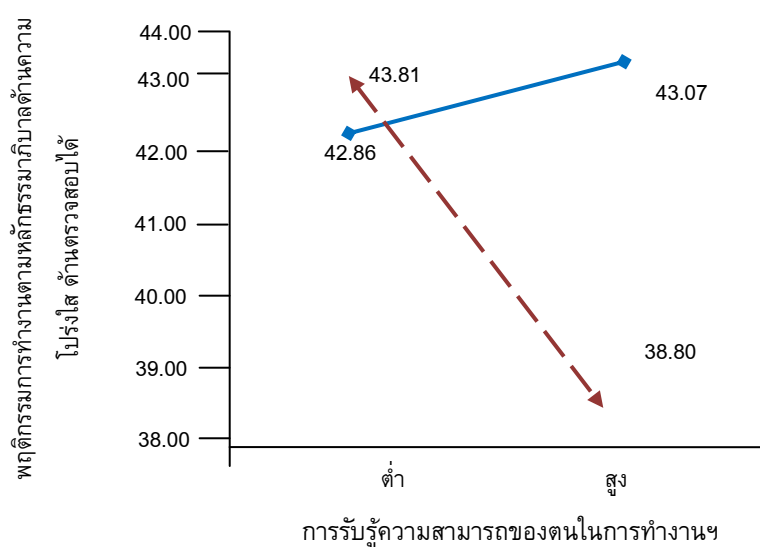
 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
 การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสดเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 16 และภาพประกอบ 7)

คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

ตาราง 17 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	21	11	22
การรับรู้ ความสามารถ ของตนๆ	การมี แบบอย่าง ที่ดี					43.07	42.89	38.80
ต่ำ	สูง	12	45	43.81	0.75	0.74	0.95	5.01*
สูง	ต่ำ	21	54	43.07	1.06		0.21	4.27
ต่ำ	ต่ำ	11	52	42.86	0.48			4.06
สูง	สูง	22	31	38.80	0.74			



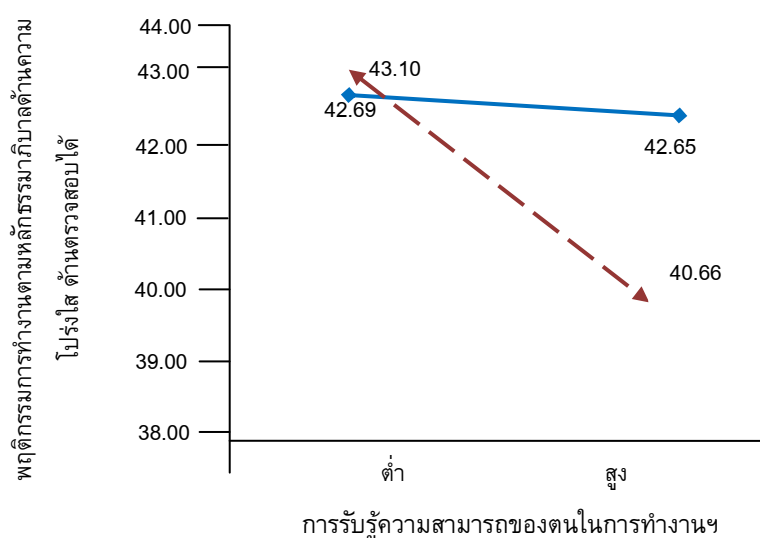
ภาพประกอบ 8 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการมีแบบอย่างที่ดีของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก

 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
 การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ด้านย่อยในกลุ่มที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 17 และ ภาพประกอบ 8) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

ตาราง 18 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	11	21	22
การรับรู้ ความสามารถ ของตนๆ	การมี แบบอย่าง ที่ดี					42.69	42.65	40.66
ต่ำ	สูง	12	48	43.10	0.68	0.41	0.45	2.44*
ต่ำ	ต่ำ	11	59	42.69	0.59		0.04	2.03
สูง	ต่ำ	21	39	42.65	0.90			1.99
สูง	สูง	22	30	40.66	1.17			



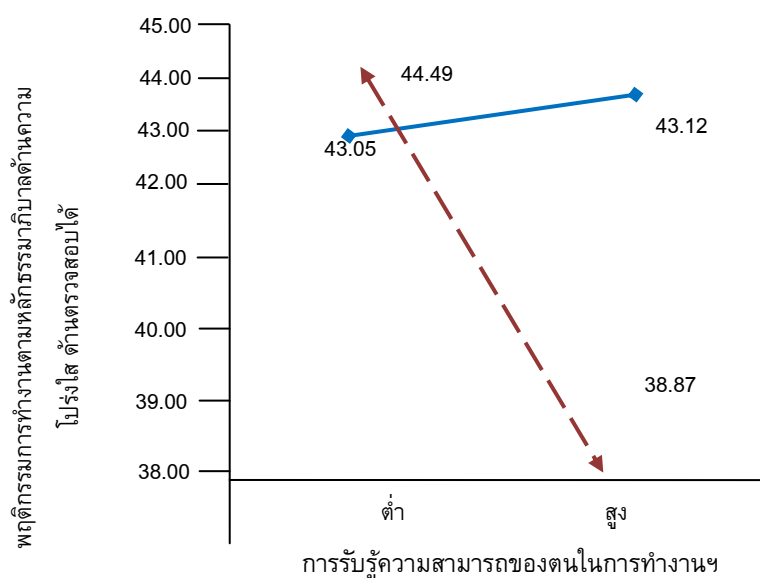
ภาพประกอบ 9 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์ทำงาน 1- 8 ปี

 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
 การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ด้านย่อย กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 1- 8 ปี เป็นรายคู่ด้วยวิธี 'Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 18 และภาพประกอบ 9) โดยเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

ตาราง 19 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป

กลุ่ม		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	11	22
การรับรู้ความสามารถของตน	การมีแบบอย่างที่ดี					43.12	43.05	38.87
ต่ำ	สูง	12	45	44.49	0.99	1.37	1.44	5.62*
สูง	ต่ำ	21	37	43.12	1.13		0.07	4.25
ต่ำ	ต่ำ	11	31	43.05	0.61			4.18
สูง	สูง	22	22	38.87	0.73			



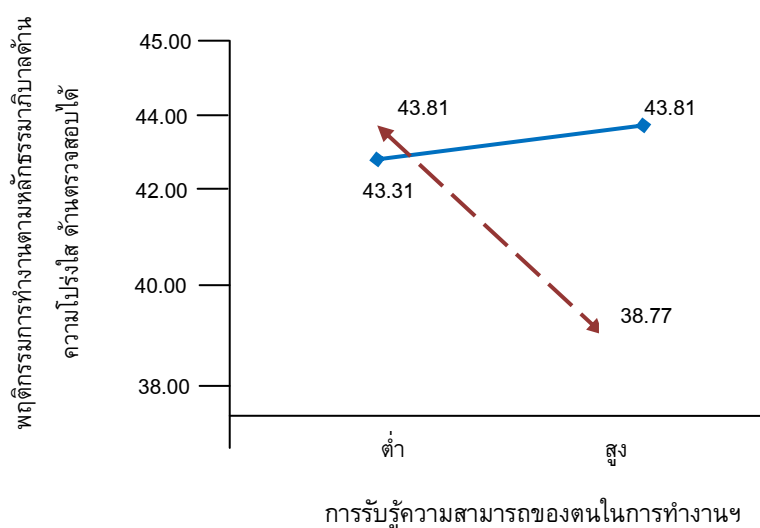
ภาพประกอบ 10 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปี ขึ้นไป

← - - - → การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
 ◆ — — — ◆ การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ด้านย่อยกลุ่มประสบการณ์ทำงาน 9 ปี ขึ้นไป เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 19 และ ภาพประกอบ 10) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีแบบอย่างที่ดีต่ำ และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีแบบอย่างที่ดีสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

ตาราง 20 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

กลุ่ม		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	11	22
การรับรู้ความสามารถของตนๆ	การมีแบบอย่างที่ดี					43.81	43.31	38.77
สูง	ต่ำ	21	38	44.52	1.34	0.71	1.21	5.75*
ต่ำ	สูง	12	17	43.81	0.80		0.50	5.04
ต่ำ	ต่ำ	11	39	43.31	0.52			4.54
สูง	สูง	22	21	38.77	1.64			



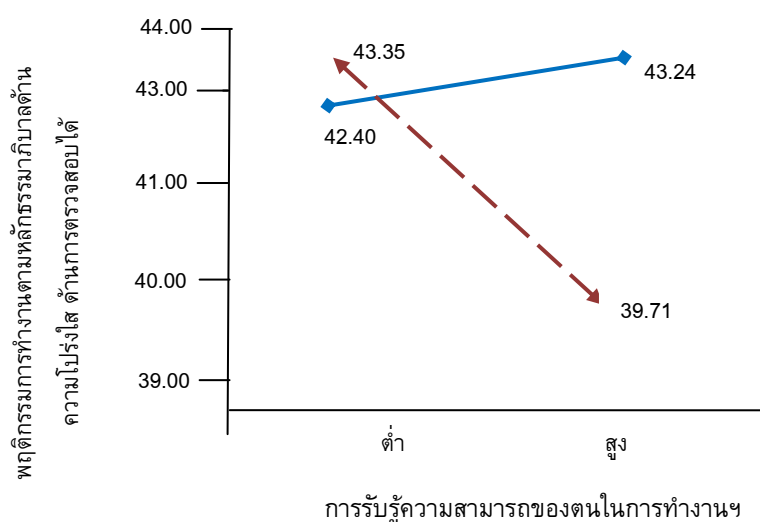
ภาพประกอบ 11 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป

← — — — → การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
 ◆ — — — ◆ การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ด้านย่อย กลุ่มรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป เป็นรายคู่ด้วยวิธี 'Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 20 และภาพประกอบ 11) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีแบบอย่างที่ดีสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีแบบอย่างที่ดีสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

ตาราง 21 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	11	21	22
การรับรู้ ความสามารถ ของตนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน					43.24	42.40	39.71
ต่ำ	สูง	12	93	43.35	0.55	0.11	0.95	3.64*
ต่ำ	ต่ำ	11	90	43.24	0.41		0.84	3.53*
สูง	ต่ำ	21	76	42.40	0.67			2.69*
สูง	สูง	22	52	39.71	0.70			



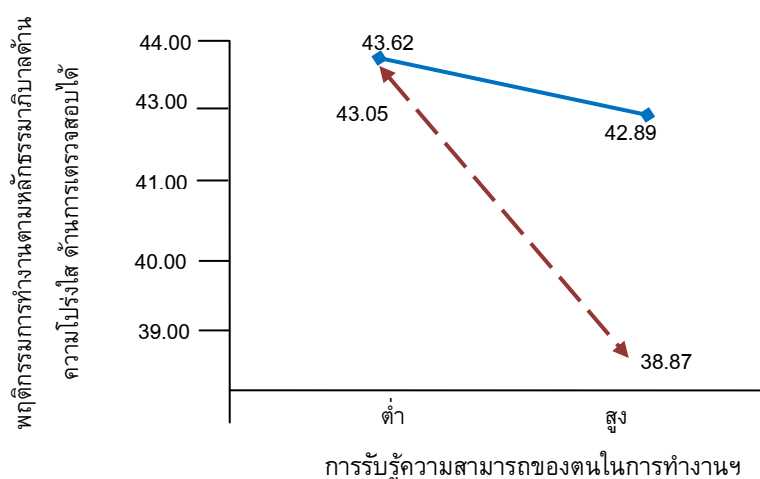
ภาพประกอบ 12 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม

← — — — → การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
◆ — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ กลุ่มรวม เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 21 และภาพประกอบ 12) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง

ตาราง 22 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก

กลุ่ม		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	22
การรับรู้ความสามารถของตน	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน					43.05	42.89	38.77
ต่ำ	ต่ำ	11	52	43.62	0.56	0.57	0.73	4.65*
ต่ำ	สูง	12	45	43.05	0.69		0.16	4.08*
สูง	ต่ำ	21	54	42.89	0.94			3.92*
สูง	สูง	22	31	38.97	0.89			



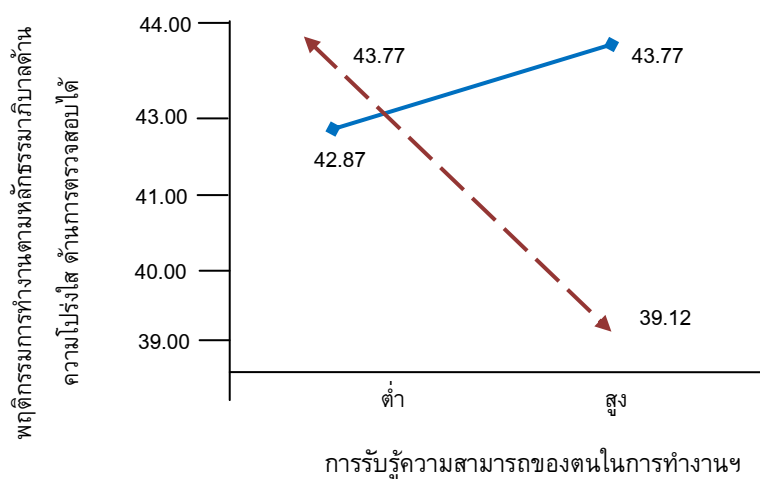
ภาพประกอบ 13 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก

← — — — → การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
 ◆ — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ด้านย่อย เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่หม้าย/หย่า/แยก เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 22 และภาพประกอบ 13) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง แม้จะมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง

ตาราง 23 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป

กลุ่ม		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	22
การรับรู้ความสามารถของตน	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน					43.77	42.87	39.12
ต่ำ	ต่ำ	11	31	43.77	0.62	0.00	0.90	4.65*
ต่ำ	สูง	12	45	43.77	0.99		0.90	4.65*
สูง	ต่ำ	21	37	42.87	1.02			3.75*
สูง	สูง	22	22	39.12	0.88			



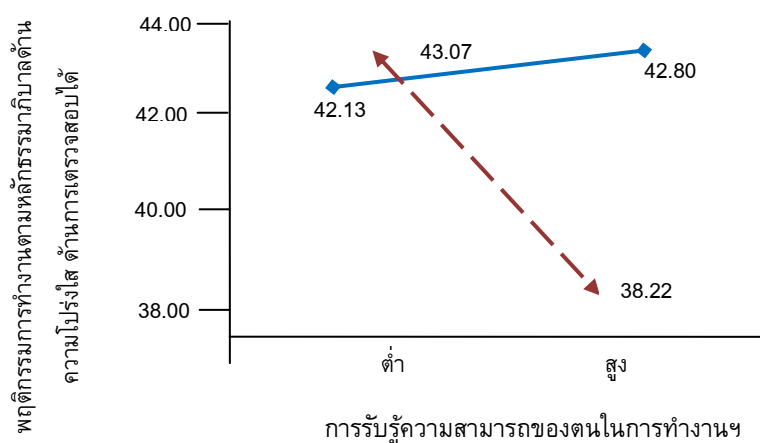
ภาพประกอบ 14 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป

 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ด้านย่อย เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 23 และภาพประกอบ 14) โดยเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สูง

ตาราง 24 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

กลุ่ม			จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง	12	21	22
การรับรู้	ลักษณะมุ่ง	รหัส	คน		เบน	42.80	42.13	38.22
ความสามารถ	อนาคต-				มาตรฐาน			
ของตนๆ	ควบคุมตน							
ต่ำ	ต่ำ	11	51	43.07	0.55	0.27	0.94	4.85*
ต่ำ	สูง	12	76	42.80	0.82		0.67	4.58*
สูง	ต่ำ	21	38	42.13	0.76			3.91
สูง	สูง	22	31	38.22	1.24			



ภาพประกอบ 15 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

← — — — → การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
 ◆ — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ด้านย่อย เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 24 และภาพประกอบ 15) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนการมีแบบอย่างที่ดี และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		การรับรู้	การมี	ลักษณะมุ่ง					
		ความสามารถ	แบบอย่าง	อนาคต-					
		ของตนในการ	ที่ดี	ควบคุมตน					
		ทำงานฯ							
		ก	ข	ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค	
รวม	311	1.24	6.55*	1.84	<1	5.28*	3.29	1.74	10.90
สถานภาพ									
โสด	129	2.88	<1	<1	<1	18.21*	8.89*	<1	31.50
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	182	4.55*	5.06*	5.91*	<1	<1	<1	2.62	11.80
ประสบการณ์การทำงาน									
1 – 8 ปี	176	<1	2.63	1.18	<1	5.66*	<1	<1	13.00
9 ปีขึ้นไป	135	4.42	2.96	<1	<1	<1	4.81*	<1	11.40
รายได้									
ต่ำกว่า 20,000 บาท	196	<1	2.80	<1	2.32	9.02	1.85	<1	18.90
20,000 บาทขึ้นไป	115	<1	2.15	2.70	<1	<1	<1	<1	13.50

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 26 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ
(ส่วนที่ 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส			
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ	
รวม	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	สูง	=43.29	ต่ำ	=41.06
	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=42.80	ต่ำ	=41.55
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง	=42.82	ต่ำ	=41.53
สถานภาพ					
โสด	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	สูง	=43.32	ต่ำ	=41.32
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	สูง	=43.34	ต่ำ	=40.93
	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=42.96	ต่ำ	=41.31
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง	=43.26	ต่ำ	=41.01
ประสบการณ์การทำงาน					
9 ปีขึ้นไป	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	สูง	=43.77	ต่ำ	=40.99
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง	=43.32	ต่ำ	=41.44
รายได้					
ต่ำกว่า 20,000 บาท	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	สูง	=42.93	ต่ำ	=40.18
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง	=42.60	ต่ำ	=40.51
20,000 บาท ขึ้นไป	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=43.92	ต่ำ	=41.29

ผลจากการวิเคราะห์ตามตารางที่ 25 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การมีแบบอย่างที่ดี และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังจำนวน 6 กลุ่ม พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร

แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ตามตารางที่ 25 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวมและกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี 2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูลแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการมีแบบอย่างที่ดีกับตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป

และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวตามตารางที่ 25 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปกับการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก เพียงกลุ่มเดียว 2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปกับการมีแบบอย่างที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก เพียงกลุ่มเดียว และ 3) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก เพียงกลุ่มเดียว เช่นกัน

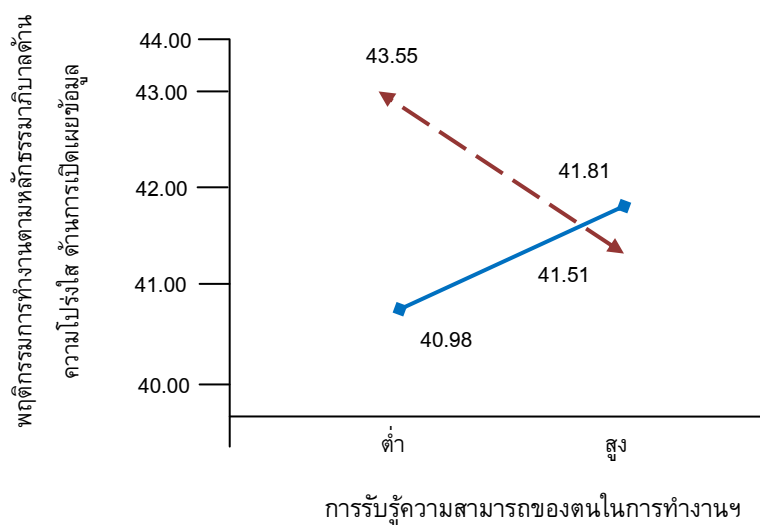
เมื่อพิจารณาจากตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร ในกลุ่มรวม ตามตารางที่ 26 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การมีแบบอย่างที่ดี และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านเปิดเผยข้อมูลมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ ค่าเฉลี่ย 43.29 และ 41.06 ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านเปิดเผยข้อมูลมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างต่ำ ค่าเฉลี่ย 42.80 และ 41.55 ตามลำดับ รวมถึงเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านเปิดเผยข้อมูลมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต่ำ ค่าเฉลี่ย 42.82 และ 41.53 ตามลำดับ **ในกลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเช่นเดียวกัน คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส หรือการมีแบบอย่างที่ดี หรือลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่พัสดุ

ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่มคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และยังพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคู่/หม้าย/หย่า/แยก และมีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป อีกทั้งยังพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

สรุป เจ้าหน้าที่พัสดุที่พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม คือ 1) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีสถานภาพโสด กลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท 2) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก และมีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป 3) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

ตาราง 27 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุในด้านรวม

กลุ่ม		รหัส	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง	22	21	12
การรับรู้	ลักษณะมุ่ง		คน		เบน	41.81	41.15	40.9/8
ความสามารถ	อนาคต-				มาตรฐาน			
ของตนๆ	ควบคุมตน							
ต่ำ	ต่ำ	11	90	43.55	0.49	1.74	2.40	2.57*
สูง	สูง	22	52	41.81	0.83		0.66	0.83
สูง	ต่ำ	21	76	41.15	0.79			0.17
ต่ำ	สูง	12	93	40.98	0.65			



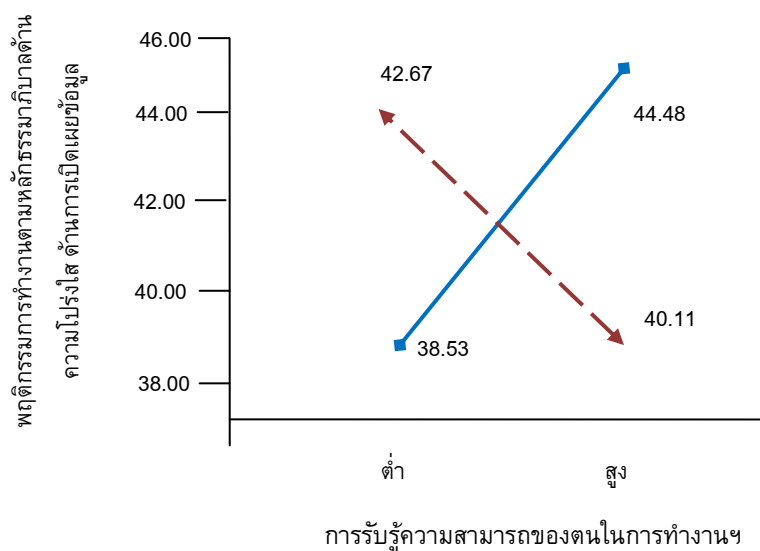
ภาพประกอบ 16 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุในด้านรวม

← — — — → การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
 ◆ — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านรวม เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 27 และภาพประกอบ 16) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ

ตาราง 28 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด

กลุ่ม			จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง	11	21	12
การรับรู้	ลักษณะมุ่ง	รหัส	คน		เบน			
ความสามารถ	อนาคต-				มาตรฐาน			
ของตนๆ	ควบคุมตน							
สูง	สูง	22	21	44.48	1.22	1.81	4.37*	5.95*
ต่ำ	ต่ำ	11	38	42.67	0.66		2.56*	4.14*
สูง	ต่ำ	21	22	40.11	1.04			1.58
ต่ำ	สูง	12	48	38.53	0.99			



ภาพประกอบ 17 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีสถานภาพโสด

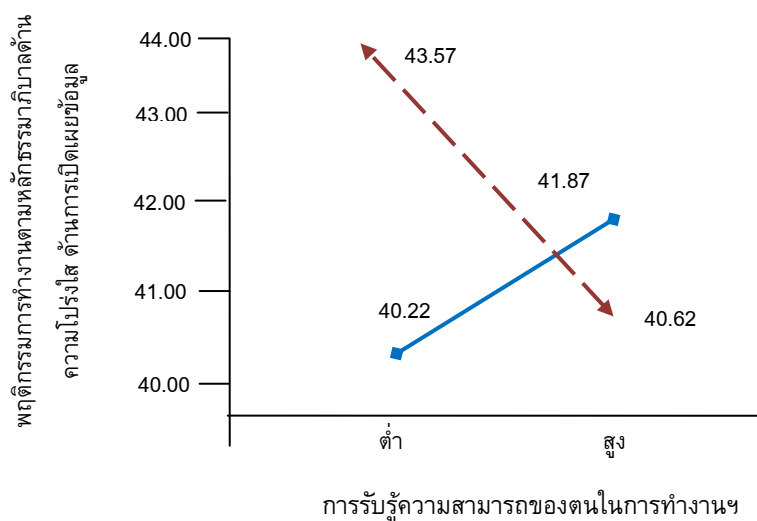
← — → การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
 ◆ — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยได้ ด้านย่อย เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 28 และ ภาพประกอบ 17) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลัก

ธรรมชาติด้านความโปร่งใสสูง ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมชาติด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมชาติด้านความโปร่งใสต่ำ และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ต่ำ

ตาราง 29 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมชาติด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	22	21	12
การรับรู้ ความสามารถ ของตน	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน					41.87	40.62	40.22
ต่ำ	ต่ำ	11	59	43.57	0.66	1.70	2.95*	3.35*
สูง	สูง	22	30	41.87	1.3		1.25	1.65
สูง	ต่ำ	21	39	40.62	1.01			0.40
ต่ำ	สูง	12	48	40.22	0.76			



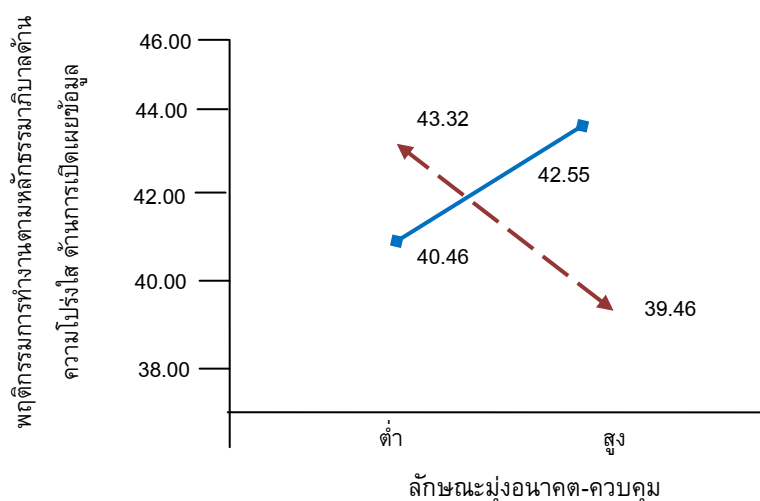
ภาพประกอบ 18 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมชาติด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมชาติด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี

← — — — → การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
 ◆ — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านย่อย เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี เป็นรายคู่ด้วยวิธี 'Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 29 และภาพประกอบ 18) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามคือหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ

ตาราง 30 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด

กลุ่ม			จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง	22	21	12
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	การมีแบบอย่างที่ดี	รหัส	คน		เบนมาตรฐาน	42.55	40.46	39.46
ต่ำ	ต่ำ	11	38	43.32	1.03	0.77	2.09	3.86*
สูง	สูง	22	21	42.55	1.04		2.09	3.09
สูง	ต่ำ	21	22	40.46	1.18			1.00
ต่ำ	สูง	12	48	39.46	0.68			



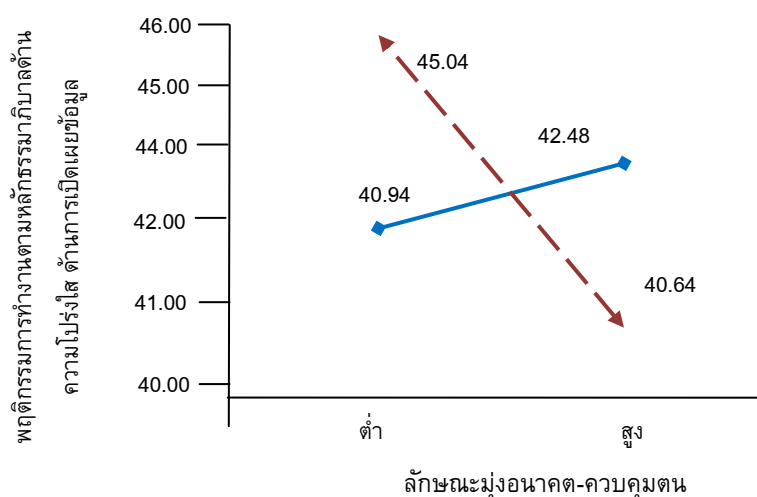
ภาพประกอบ 19 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการมีแบบอย่างที่ดี และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด

← — — — → ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
 ◆ — — — ◆ การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านย่อย เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 30 และ ภาพประกอบ 19) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด มีแบบอย่างที่ดีสูง ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีแบบอย่างที่ดีต่ำ และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง

ตาราง 31 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	22	21	12
ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	การมีแบบ อย่างที่ดี					42.48	41.94	40.64
ต่ำ	ต่ำ	11	31	45.04	1.26	2.56	3.10	4.40*
สูง	สูง	22	22	42.48	1.32		0.54	1.84
สูง	ต่ำ	21	37	41.94	1.02			1.30
ต่ำ	สูง	12	45	40.64	0.83			



ภาพประกอบ 20 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการมีแบบอย่างที่ดี และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป

← — — — → ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
◆ — — — ◆ การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านย่อยเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 10 และภาพประกอบ 10) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีแบบอย่างที่ดีสูง ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูลมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีแบบอย่างที่ดีต่ำ และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ

4.2 สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง การมีแบบอย่างที่ดีสูง และเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใส ในด้านย่อย และด้านรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีลักษณะอื่น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ได้แก่ 1) การตรวจสอบได้ 2) การเปิดเผยข้อมูล โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร ที่มีความแตกต่างกัน คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง การมีแบบอย่างที่ดีสูง และเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม ดังนี้

4.2.1 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลาง ดังตารางที่ 32 และตารางที่ 33

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุในเขตภาคกลาง ด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		การรับรู้	การมี	เหตุผลเชิง					
		ข้อมูล	แบบอย่าง	จริยธรรม					
		ข่าวสาร	ที่ดี						
		ก	ข	ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค	
รวม	311	25.18*	16.57*	<1	9.05*	<1	2.40	<1	14.90

ตาราง 32 (ต่อ)

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							
		การรับรู้	การมี	เหตุผลเชิง					%
		ข้อมูล ข่าวสาร	แบบอย่าง ที่ดี	จริยธรรม					ทำนาย
สถานภาพ									
โสด	129	5.08*	4.72*	2.12	3.65	<1	<1	<1	13.00
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	182	19.25*	9.94.	<1	7.21*	1.41	1.89	<1	18.40
ประสบการณ์การทำงาน									
1 – 8 ปี	176	4.29*	6.27*	<1	1.61	<1	<1	<1	08.00
9 ปีขึ้นไป	135	27.78*	14.13*	<1	10.42*	<1	2.12	2.91	29.10
รายได้									
ต่ำกว่า 20,000 บาท	196	11.37*	9.19*	3.72	7.66*	2.28	<1	<1	14.90
20,000 บาทขึ้นไป	115	10.85*	8.73*	<1	3.23	5.63*	4.27*	<1	25.10

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 33 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ
โปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวมของเจ้าหน้าที่พัสดุดูตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว
ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ
(ส่วนที่ 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้าน ความโปร่งใส			
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ	
รวม	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=42.72	ต่ำ	=41.30
	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=42.79	ต่ำ	=41.23
สถานภาพ					
โสด	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=42.35	ต่ำ	=40.78
	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=42.32	ต่ำ	=40.81
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.74	ต่ำ	=41.20
ประสบการณ์การทำงาน					
1-8 ปี	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=42.59	ต่ำ	=41.34
	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=42.72	ต่ำ	=41.21
9 ปีขึ้นไป	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.92	ต่ำ	=40.49
	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=43.42	ต่ำ	=40.98

ตาราง 33 (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้าน ความโปร่งใส			
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ	
รายได้					
ต่ำกว่า 20,000 บาท	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.04	ต่ำ	=41.24
	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=42.95	ต่ำ	=41.33
20,000 บาท ขึ้นไป	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.25	ต่ำ	=40.62
	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=43.11	ต่ำ	=40.76

ผลจากการวิเคราะห์ตามตารางที่ 32 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง จำนวน 6 กลุ่ม พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานตาม หลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร

แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ตามตารางที่ 32 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดีมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท 2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไปเพียงกลุ่มเดียว และ 3) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการมีแบบอย่างที่ดี กับตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไปเพียงกลุ่มเดียวเช่นกัน

และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวตามตารางที่ 32 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปมาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่มคู่หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป กลุ่มที่มีรายได้ต่ำ 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป 2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวน

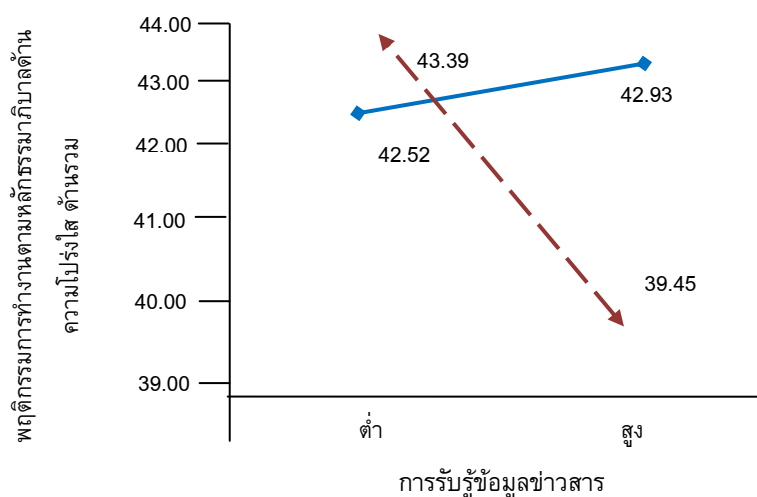
ไปตามการมีแบบอย่างที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่ม คู่หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป กลุ่มที่รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไปเช่นกัน

เมื่อพิจารณาจากตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร ในกลุ่มรวม ตามตารางที่ 33 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีแบบอย่างที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ ค่าเฉลี่ย 42.72 และ 41.30 ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างต่ำ ค่าเฉลี่ย 42.79 และ 41.23 ตามลำดับ **ในกลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเช่นเดียวกัน คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หรือการมีแบบอย่างที่ดี เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่ม คู่หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป และยังพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป

สรุปเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมสูง คือ 1) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่ม คู่หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป 2) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป

ตาราง 34 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุ ในด้านรวม

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	12	21	22
การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	การมีแบบ อย่างที่ดี					42.93	42.52	39.45
ต่ำ	ต่ำ	11	85	43.39	0.41	0.46	0.87	3.94*
ต่ำ	สูง	12	81	42.93	0.46		0.41	3.48*
สูง	ต่ำ	21	83	42.52	0.43			3.07
สูง	สูง	22	62	39.45	0.44			



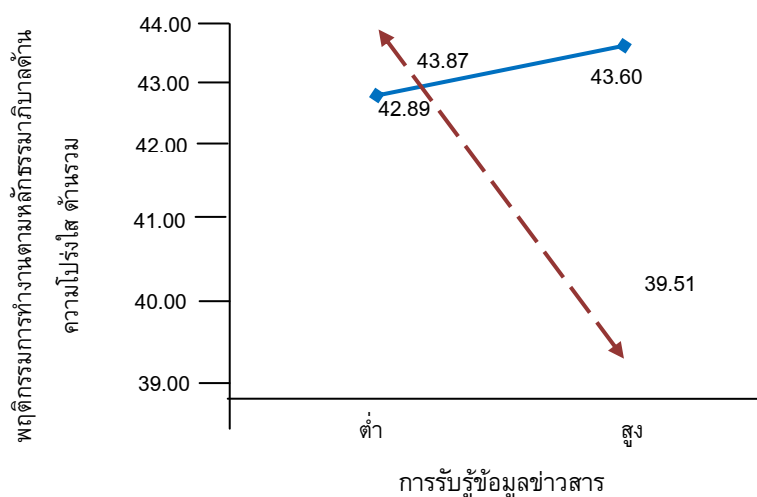
ภาพประกอบ 21 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม

← — — — → การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 ◆ — — — ◆ การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 34 และภาพประกอบ 21) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง ถ้ามีแบบอย่างที่ดีต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ และแบบอย่างที่ดีสูง

ตาราง 35 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุ ด้านรวม กลุ่มที่มีสถานภาพ คู่หม้าย/หย่า/แยก

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	12	21	22
การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	การมีแบบ อย่างที่ดี					43.60	42.89	39.51
ต่ำ	ต่ำ	11	54	43.87	0.52	0.27	0.98	4.66*
ต่ำ	สูง	12	52	43.60	0.65		0.71	4.39*
สูง	ต่ำ	21	43	42.89	0.53			3.68
สูง	สูง	22	33	39.51	0.60			



ภาพประกอบ 22 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่หม้าย/หย่า/แยก

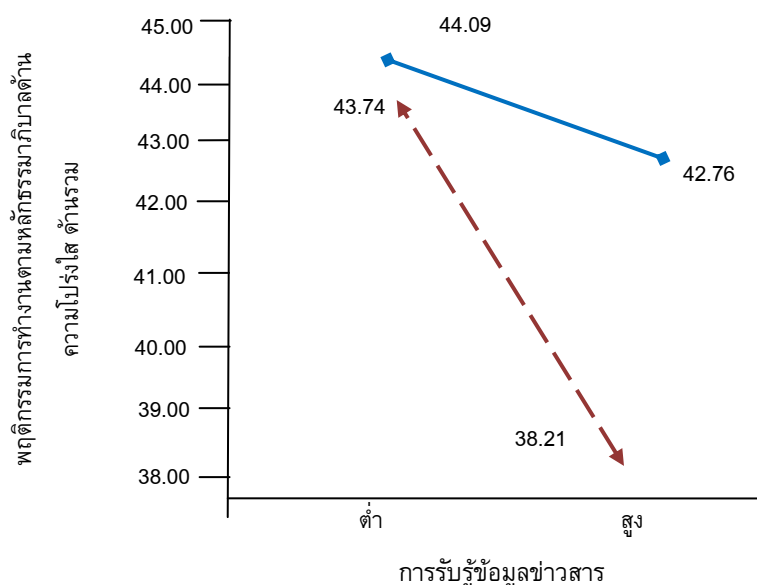
← — — — → การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 ◆ — — — ◆ การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่ดีสถานภาพ คู่หม้าย/หย่า/แยก เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 35 และภาพประกอบ 22) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง ถ้าการมีแบบอย่างที่ดีต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงาน

ตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ และมีแบบอย่างที่ดีสูง

ตาราง 36 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุ ด้านรวม กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	12	21	22
การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	การมีแบบ อย่างที่ดี					43.74	42.76	38.21
ต่ำ	ต่ำ	11	40	44.09	0.65	0.35	1.33	5.88*
ต่ำ	สูง	12	28	43.74	0.65		0.98	5.53*
สูง	ต่ำ	21	44	42.76	0.62			4.55
สูง	สูง	22	23	38.21	0.68			



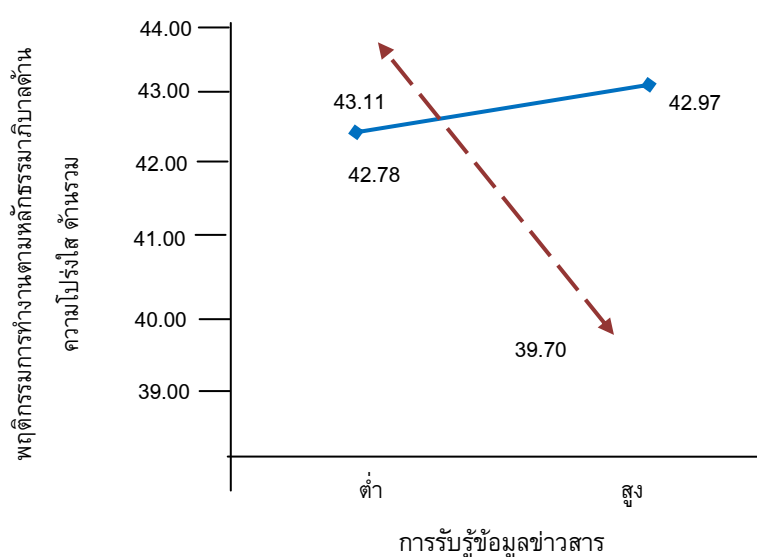
ภาพประกอบ 23 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านย่อย พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป

← — — — — → การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 ◆ — — — — ◆ การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 36 และ ภาพประกอบ 23) คือเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลสารสูง มีการมีแบบอย่างที่ดี จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ และแบบอย่างที่ดีสูง

ตาราง 37 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุ ในรวม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	12	21	22
การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	การมีแบบ อย่างที่ดี					42.97	42.78	39.70
ต่ำ	ต่ำ	11	46	43.11	0.65	0.14	0.33	3.41*
ต่ำ	สูง	12	43	42.97	0.65		0.19	3.27*
สูง	ต่ำ	21	63	42.78	0.62			3.08
สูง	สูง	22	44	39.70	0.68			



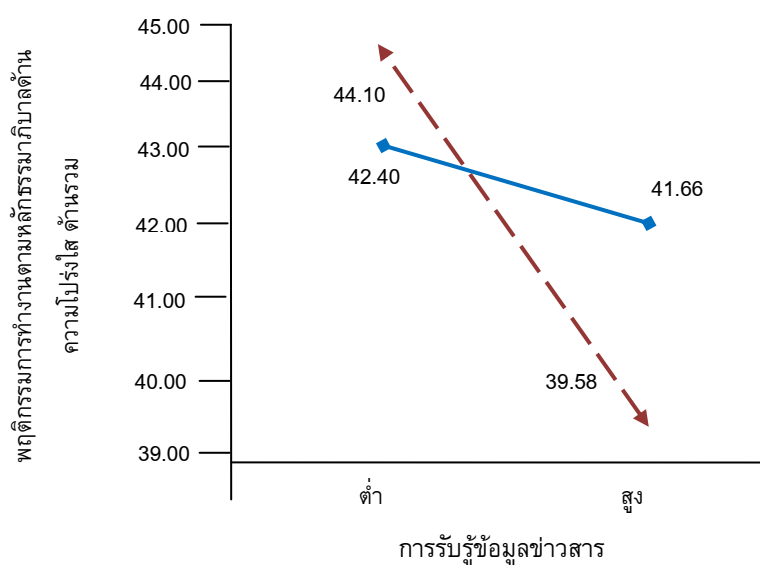
ภาพประกอบ 24 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

← — — — → การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
◆ — — — ◆ การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 37 และภาพประกอบ 24) คือเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง มีแบบอย่างที่ดี จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ และมีแบบอย่างที่ดีสูง

ตาราง 38 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวมในกลุ่มที่มี รายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	12	22	21
การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	เหตุผลเชิง จริยธรรม					42.40	41.66	39.58
ต่ำ	ต่ำ	11	39	44.10	0.82	1.70	2.44	4.52*
ต่ำ	สูง	12	38	42.40	0.92		0.74	2.82
สูง	สูง	22	18	41.66	0.71			2.08
สูง	ต่ำ	21	20	39.58	0.71			



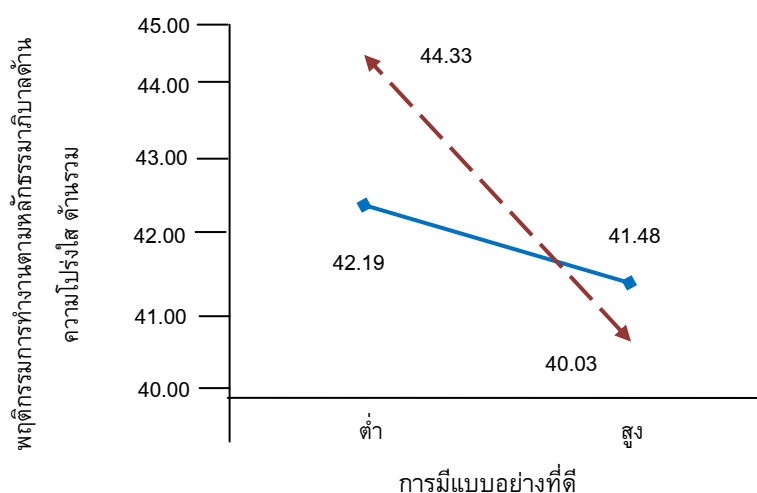
ภาพประกอบ 25 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านย่อย พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และเหตุผลเชิงจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านโดยรวม เจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 38 และ ภาพประกอบ 25) คือเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลสารสูง แม้จะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านโดยรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลต่ำ และเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง

ตาราง 39 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวมในกลุ่มที่มี รายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	11	21	22
การมีแบบ อย่างที่ดี	เหตุผลเชิง จริยธรรม					42.19	41.48	40.03
ต่ำ	สูง	12	38	44.03	0.63	1.84	2.55	4.00*
ต่ำ	ต่ำ	11	39	42.19	0.63		0.71	2.16
สูง	ต่ำ	21	20	41.48	0.89			1.45
สูง	สูง	22	18	40.03	0.98			



ภาพประกอบ 26 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านย่อย พิจารณาตามการมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี รายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

← — — — → การมีแบบอย่างที่ดี
 ◆ — — — ◆ เหตุผลเชิงจริยธรรม

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม เจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 39 และภาพประกอบ 26) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีแบบอย่างที่ดีสูง แม้จะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีแบบอย่างที่ดีต่ำ และเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุในเขตภาคกลาง ด้านการตรวจสอบได้
พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		การรับรู้	การมี	เหตุผลเชิง					
		ข้อมูล	แบบอย่าง	จริยธรรม					
		ข่าวสาร	ที่ดี	ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค	
		ก	ข						
รวม	311	47.05*	4.68*	<1	20.46*	<1	<1	1.74	18.80
สถานภาพ									
โสด	129	9.17*	1.17	<1	4.08*	<1	<1	<1	13.00
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	182	41.71*	3.09	<1	17.79*	<1	<1	1.25	24.90
ประสบการณ์การทำงาน									
1 – 8 ปี	176	13.08*	1.16	<1	6.30*	<1	<1	<1	11.70
9 ปีขึ้นไป	135	39.31*	5.66*	<1	15.66*	<1	<1	<1	31.60
รายได้									
ต่ำกว่า 20,000 บาท	196	29.71*	1.96	<1	22.65*	<1	<1	2.07	24.60
20,000 บาทขึ้นไป	115	12.54*	1.27	<1	1.31	<1	<1	<1	16.30

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 41 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านตรวจสอบได้ของเจ้าหน้าที่พัสดุตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียวระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ
(ส่วนที่ 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส			
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ	
		สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
รวม	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.83	ต่ำ	=40.46
	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=42.68	ต่ำ	=41.61
สถานภาพ					
โสด	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.25	ต่ำ	=40.78
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=44.39	ต่ำ	=40.19
ประสบการณ์การทำงาน					
1-8 ปี	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.41	ต่ำ	=40.90
9 ปีขึ้นไป	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=44.43	ต่ำ	=39.81
	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=43.00	ต่ำ	=41.24
รายได้					
ต่ำกว่า 20,000 บาท	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.34	ต่ำ	=39.93
20,000 บาท ขึ้นไป	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=41.40	ต่ำ	=40.31

ผลจากการวิเคราะห์ตามตารางที่ 40 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง จำนวน 6 กลุ่ม พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร

แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ตามตารางที่ 40 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวตามตารางที่ 40 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ แปรปรวนไปกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม

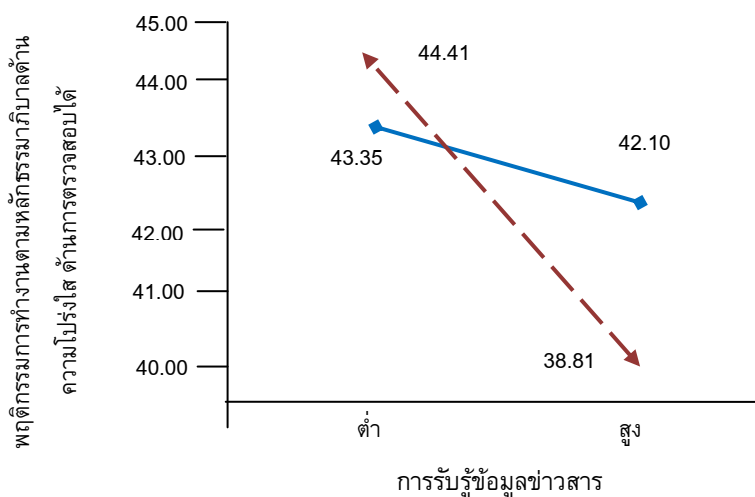
เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่ม คู่หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป กลุ่มที่มีรายได้ต่ำ 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป 2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ แปรปรวนไปตามการมีแบบอย่างที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำ 20,000 บาท เพียงกลุ่มเดียว

เมื่อพิจารณาจากตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร ในกลุ่มรวม ตามตารางที่ 41 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีแบบอย่างที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ ค่าเฉลี่ย 43.83 และ 40.46 ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างต่ำ ค่าเฉลี่ย 42.68 และ 41.61 ตามลำดับ **ในกลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเช่นเดียวกัน คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หรือการมีแบบอย่างที่ดี เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่มคู่หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป และยังพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง พบผลสำคัญในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป เพียงกลุ่มเดียว

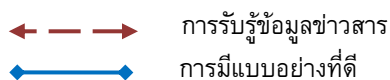
สรุป เจ้าหน้าที่พัสดุที่พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม สูง คือ 1) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่ม คู่หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป 2) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีเพียงกลุ่มเดียว

ตาราง 42 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านตรวจสอบได้ ในกลุ่มรวม

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	11	21	22
การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	การมีแบบ อย่างที่ดี					43.25	42.10	38.81
ต่ำ	สูง	12	81	44.41	0.52	1.16	2.31	5.60*
ต่ำ	ต่ำ	11	85	43.25	0.75		1.15	4.44
สูง	ต่ำ	21	83	42.10	0.49			3.29
สูง	สูง	22	62	38.81	0.50			



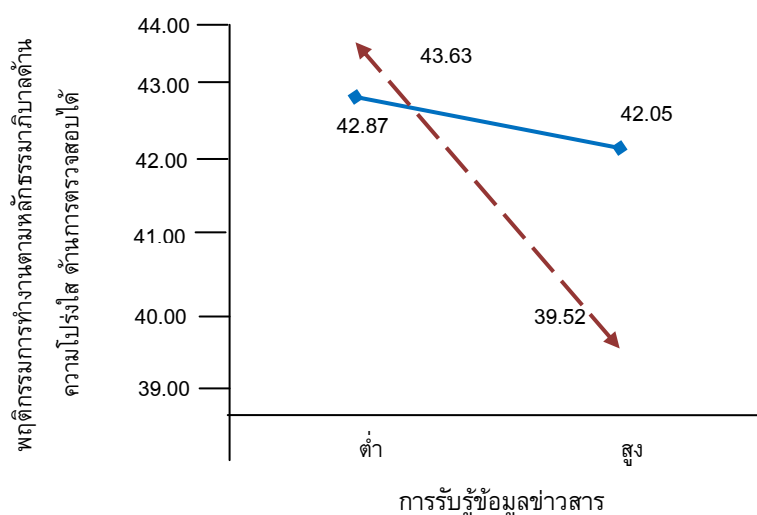
ภาพประกอบ 27 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม



เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสกลุ่มรวม เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 42 และภาพประกอบ 27) คือเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวมที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง แม้จะมีแบบอย่างที่ดีต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ แม้จะมีแบบอย่างที่ดีสูง

ตาราง 43 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการตรวจสอบได้ ในกลุ่มที่มีสถานภาพโสด

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	11	21	22
การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	การมีแบบ อย่างที่ดี					42.87	42.05	39.52
ต่ำ	สูง	12	29	43.63	0.73	0.76	1.58	4.11*
ต่ำ	ต่ำ	11	31	42.87	0.81		0.82	3.35
สูง	ต่ำ	21	40	42.05	0.95			2.53
สูง	สูง	22	29	39.52	0.75			



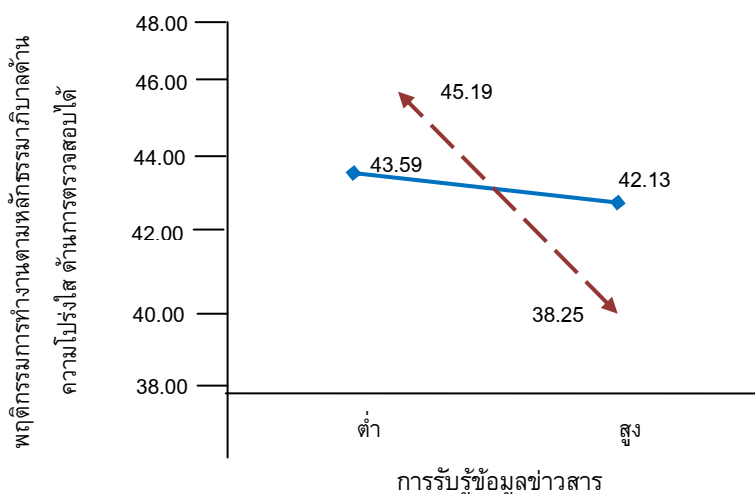
ภาพประกอบ 28 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด

← — — — → การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 ◆ — — — ◆ การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 43 และภาพประกอบ 28) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง แม้จะมีแบบอย่างที่ดีต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ แม้จะมีแบบอย่างที่ดีสูง

ตาราง 44 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการตรวจสอบได้ ในกลุ่มที่มีสถานภาพ คู่หม้าย/หย่า/แยก

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	11	21	22
การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	การมีแบบ อย่างที่ดี					43.59	42.13	38.25
ต่ำ	สูง	12	52	45.19	0.73	1.60	3.06	6.94*
ต่ำ	ต่ำ	11	54	43.59	0.58		1.46	5.34
สูง	ต่ำ	21	43	42.13	0.60			3.88
สูง	สูง	22	76	38.25	0.68			



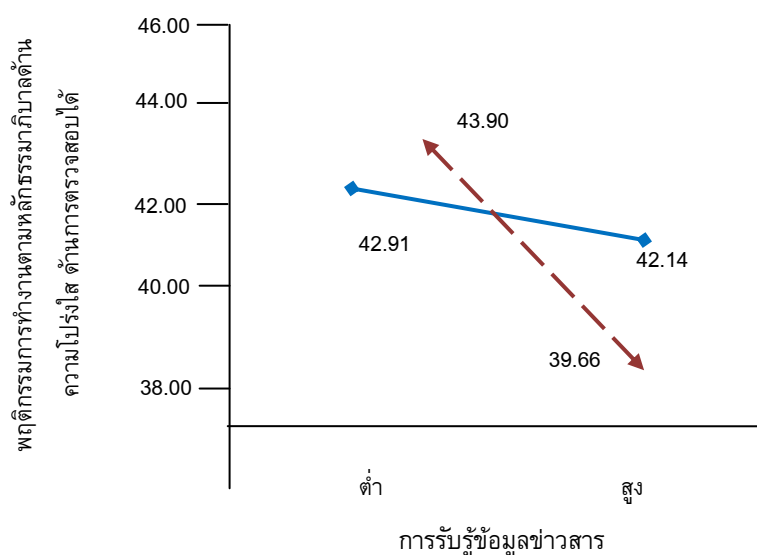
ภาพประกอบ 29 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่หม้าย/หย่า/แยก

← — — — → การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 ◆ — — — ◆ การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่หม้าย/หย่า/แยก เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 44 และ ภาพประกอบ 29) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง แม้จะมีแบบอย่างที่ดีต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ แม้จะมีแบบอย่างที่ดีสูง

ตาราง 45 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการตรวจสอบได้ ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	11	21	22
การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	การมีแบบ อย่างที่ดี					42.91	42.14	39.66
ต่ำ	สูง	12	53	43.90	0.79	0.99	1.76	4.24*
ต่ำ	ต่ำ	11	45	42.91	0.60		0.77	3.25
สูง	ต่ำ	21	39	42.14	0.71			2.48
สูง	สูง	22	39	39.66	0.66			



ภาพประกอบ 30 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี

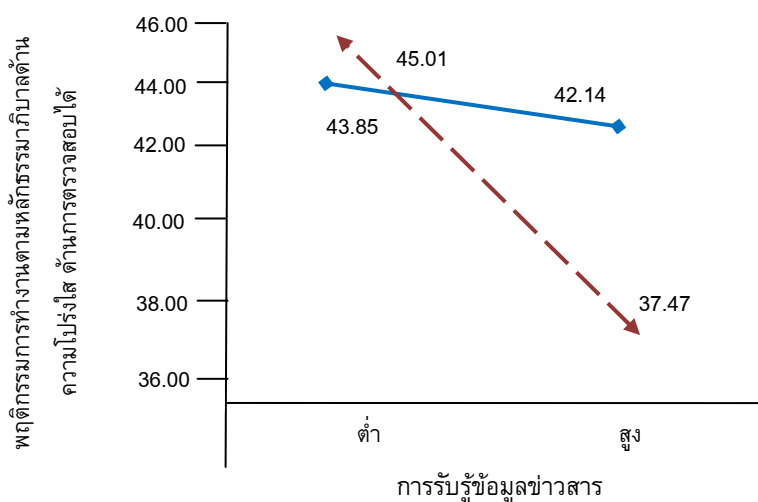
← — — — → การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 ◆ — — — ◆ การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 45 และ ภาพประกอบ30) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง แม้จะมีแบบอย่างที่ดีต่ำ จะ

มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ แม้จะมีแบบอย่างที่ดีสูง

ตาราง 46 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการตรวจสอบได้ ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	11	21	22
การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	การมีแบบ อย่างที่ดี					43.85	42.14	37.47
ต่ำ	สูง	12	28	45.01	0.74	1.16	2.87	7.54*
ต่ำ	ต่ำ	11	40	43.85	0.73		1.71	6.38
สูง	ต่ำ	21	44	42.14	0.70			4.67
สูง	สูง	22	23	37.47	0.78			



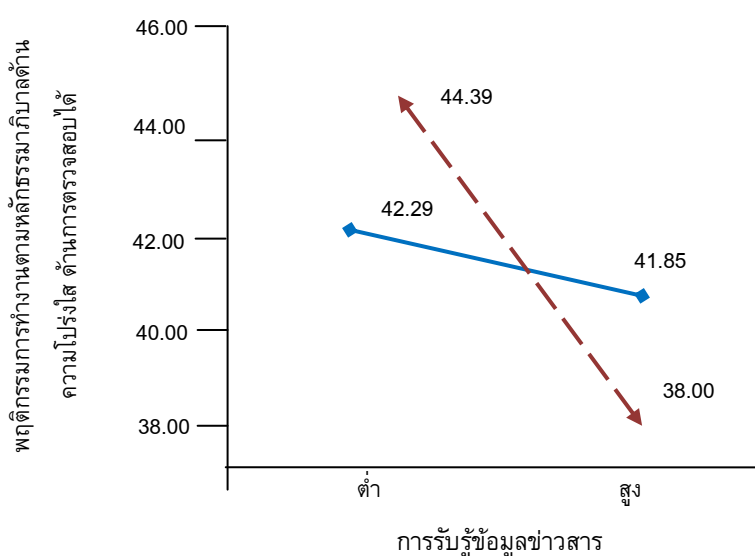
ภาพประกอบ 31 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป

← — — — → การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 ◆ — — — ◆ การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 46 และภาพประกอบ 31) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง แม้จะมีแบบอย่างที่ดีต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ แม้จะมีแบบอย่างที่ดีสูง

ตาราง 47 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการตรวจสอบได้ ในกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	11	21	22
การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	การมีแบบ อย่างที่ดี					42.29	41.85	38.00
ต่ำ	สูง	12	43	44.39	0.57	2.10	2.54	6.39*
ต่ำ	ต่ำ	11	46	42.29	0.61		0.44	4.29
สูง	ต่ำ	21	63	41.85	0.70			3.85
สูง	สูง	22	44	38.00	0.61			



ภาพประกอบ 32 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

← — — — → การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 ◆ — — — ◆ การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 46 และ ภาพประกอบ 31) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง แม้จะมีแบบอย่างที่ดีต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ แม้จะมีแบบอย่างที่ดีสูง

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุในเขตภาคกลาง ด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		การรับรู้	การมี	เหตุผลเชิง					
		ข้อมูล	แบบอย่าง	จริยธรรม					
		ข่าวสาร	ที่ดี	ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค	
		ก	ข						
รวม	311	4.11*	14.22*	<1	<1	<1	3.83	<1	07.20
สถานภาพ									
โสด	129	<1	3.92*	4.80*	1.15	<1	<1	<1	08.70
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	182	2.46	8.73*	<1	<1	2.21	2.63	<1	08.40
ประสบการณ์ทำงาน									
1 – 8 ปี	176	<1	6.59*	<1	<1	<1	<1	1.75	05.90
9 ปีขึ้นไป	135	6.59*	9.39*	<1	2.27	<1	3.45	2.20	14.50
รายได้									
ต่ำกว่า 20,000 บาท	196	<1	9.68*	4.67*	<1	2.63	<1	<1	07.60
20,000 บาทขึ้นไป	115	3.684	8.36*	<1	2.25	7.55*	4.99	1.89	21.30

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 49 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูลของเจ้าหน้าที่พัสดุตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียวระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ
(ส่วนที่ 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส			
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ	
รวม	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=42.64	ต่ำ	=41.40
	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=43.17	ต่ำ	=40.86
สถานภาพ					
โสด	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=42.21	ต่ำ	=40.21
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง	=42.32	ต่ำ	=40.10
คู่/หม้าย/อย่า/แยก	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=43.79	ต่ำ	=41.43
ประสบการณ์					
1-8 ปี	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=42.87	ต่ำ	=40.77
9 ปีขึ้นไป	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.52	ต่ำ	=41.02
	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=43.76	ต่ำ	=40.77
รายได้					
ต่ำกว่า 20,000 บาท	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=43.63	ต่ำ	=41.44
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง	=43.29	ต่ำ	=41.77
20,000 บาท ขึ้นไป	การมีแบบอย่างที่ดี	สูง	=42.86	ต่ำ	=39.43

ผลจากการวิเคราะห์ตามตารางที่ 48 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง จำนวน 6 กลุ่ม พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว

แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ตามตารางที่ 48 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และเหตุผลเชิงจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท เพียงกลุ่มเดียว

และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวตามตารางที่ 48 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปตามการรับรู้

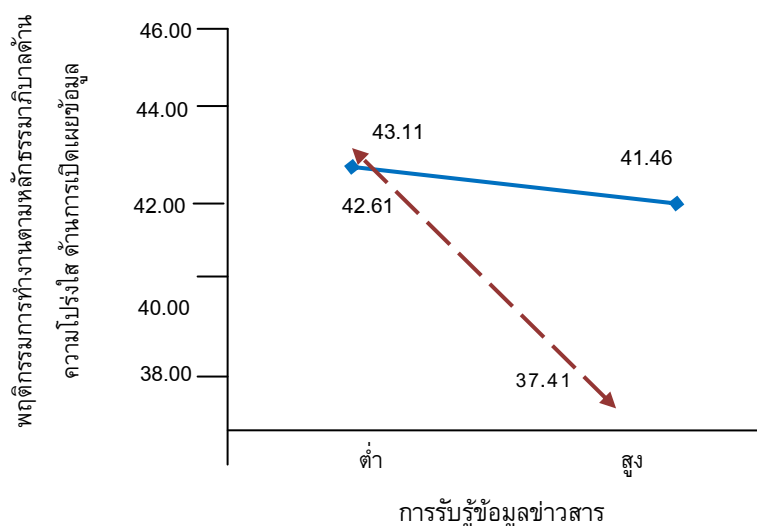
ข้อมูลข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป 2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปตามการมีแบบอย่างที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป และ 3) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปตามเหตุผลเชิงจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป

เมื่อพิจารณาจากตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร ในกลุ่มรวม ตามตารางที่ 49 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ ค่าเฉลี่ย 42.64 และ 41.40 ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างต่ำ ค่าเฉลี่ย 43.17 และ 40.86 ตามลำดับ ในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเช่นเดียวกัน คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หรือการมีแบบอย่างที่ดี หรือ เหตุผลเชิงจริยธรรม เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไปเพียงกลุ่มเดียว และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่สูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป และยังพบว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง พบผลสำคัญใน 2 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

สรุป เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูลสูง คือ 1) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป 2) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดีสูง พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000.- บาท 3) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

ตาราง 50 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูล ในกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

กลุ่ม			จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง	21	12	22
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	เหตุผลเชิงจริยธรรม	รหัส	คน		เบนมาตรฐาน	41.70	40.70	38.30
ต่ำ	ต่ำ	11	39	43.83	1.22	2.13	3.13	5.53*
สูง	สูง	22	18	41.70	1.06		1.00	3.40
ต่ำ	สูง	12	38	40.70	1.37			2.40
สูง	ต่ำ	21	20	38.30	1.06			



ภาพประกอบ 33 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และเหตุผลเชิงจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

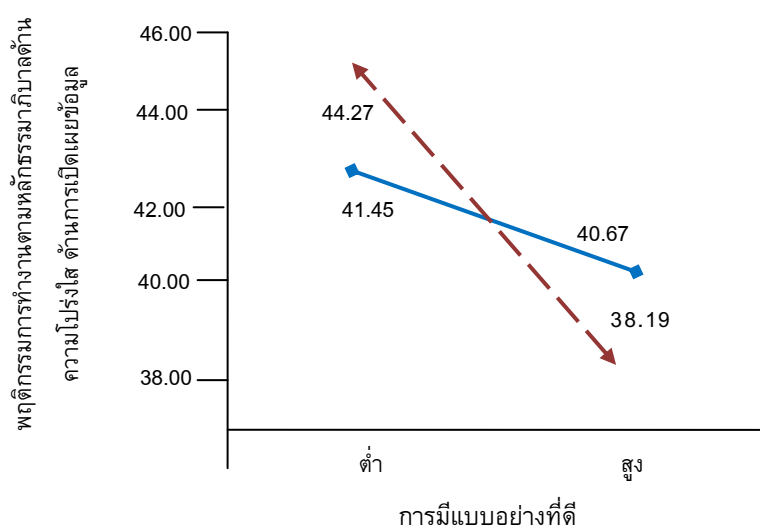
 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 50 และ ภาพประกอบ 33) คือเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง แม้จะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง

ตาราง 51 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูล ในกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

กลุ่ม			จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง	11	21	22
การมีแบบ	เหตุผลเชิง	รหัส	คน		เบน			
อย่างที่ดี	จริยธรรม				มาตรฐาน			
ต่ำ	สูง	12	20	44.27	0.94	2.82	3.60	6.08*
ต่ำ	ต่ำ	11	39	41.45	0.93		0.78	3.26
สูง	ต่ำ	21	38	40.67	1.33			2.48
สูง	สูง	22	18	38.19	1.45			



ภาพประกอบ 34 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรมของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

← — — — → การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 ◆ — — — ◆ การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 51 และ ภาพประกอบ 34) คือเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการแบบอย่างที่ดีสูง แม้จะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีแบบอย่างที่ดีต่ำ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง

4.3 สมมติฐานที่ 3 ลักษณะสถานการณ์ (ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร) กลุ่มจิตลักษณะเดิม (ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และค่านิยมกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ (ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ในด้านรวม และด้านย่อย (ได้แก่ การตรวจสอบได้ และการเปิดเผยข้อมูล) ในปริมาณการทำนายเท่ากับหรือมากกว่า 5 เปอร์เซนต์

4.3.1 การวิเคราะห์ส่วนนี้ มุ่งเน้นการหาตัวทำนายสำคัญและปริมาณการทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวม และด้านย่อย 2 ด้าน คือ ด้านการตรวจสอบได้ และด้านการเปิดเผยข้อมูล สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวทำนาย 4 ชุด คือ ตัวทำนายชุดที่ 1 ลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร) ตัวทำนายชุดที่ 2 จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง) ชุดที่ 3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส) และชุดที่ 4 เป็นการรวมตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 และชุดที่ 3 เข้าด้วยกัน รวม 7 ตัวแปร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในชุดที่ 4 ว่าสามารถทำนายได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 และชุดที่ 3 เพียงลำพัง ได้มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 5 หรือไม่ การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้กระทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ที่แบ่งตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 3 ลักษณะ ได้แก่ สถานภาพ ประสพการณ์การทำงาน และรายได้ โดยแบ่งตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังเดียวกันออกเป็นสองระดับ

4.3.2 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการตรวจสอบได้ เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการตรวจสอบได้ มาวิเคราะห์ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 1 ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (ตารางที่ 20) พบว่าในกลุ่มรวม ตัวแปรชุดที่ 1 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการตรวจสอบได้ได้อย่างชัดเจนด้วยปริมาณการทำงาน ร้อยละ 29.30 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (ค่าเบต้า.54) หมายความว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมากเท่าใด ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายในชุดการทำนายชุดที่ 1 ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ผลพบว่า ตัวแปรชุดที่ 1 สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 13.40 ถึง 41.40 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก มีตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (ค่าเบต้า .64) และทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด

พิจารณาการทำนายของตัวแปรชุดที่ 1 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็น 2 กลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่าตัวทำนายในชุดที่ 1 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก มากกว่ากลุ่มคนโสด (ทำนายได้ร้อยละ 41.40 กับ 13.40 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวแปรชุดที่ 2 คือ จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (ตารางที่ 20) พบว่าในกลุ่มรวมตัวทำนายชุดที่ 2 พบว่าในกลุ่มรวม ตัวทำนายชุดที่ 2 สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ร้อยละ 1.80 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .14) หมายความว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน มากเท่าใดก็จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายในชุดการทำนายชุดที่ 2 ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ผลพบว่า ตัวแปรชุดที่ 1 สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 4.70 ถึง 5.30 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มประสบการณ์การทำงานสูง มีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .23) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูง มีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .22)

พิจารณาการทำนายของตัวแปรชุดที่ 2 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็น 2 กลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่าตัวทำนายในชุดที่ 2 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ในในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงานสูง มากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำ (ร้อยละ 5.30) กลุ่มที่มีสถานภาพ /หม้าย/หย่า/แยก ได้มากกว่ากลุ่มคนโสด (ร้อยละ 5.10) และกลุ่มที่มีรายได้สูง ได้มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำ (ร้อยละ 4.70)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 3 คือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ตารางที่ 20) พบว่าในกลุ่มรวม ตัวทำนายชุดที่ 3 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ ร้อยละ 8.00 มีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ค่าเบต้า .29) หมายความว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส มากเท่าใด ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายในชุดการทำนายชุดที่ 3 ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ผลพบว่า ตัวแปรชุดที่ 3 สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 6.70 ถึง 15.90 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด มีตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ค่าเบต้า.34) และทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำ มีตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ค่าเบต้า.26)

พิจารณาการทำนายของตัวแปรชุดที่ 3 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็น 2 กลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่าตัวทำนายในชุดที่ 3 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสดมากกว่ากลุ่มที่ผ่านการครอบครัว (ร้อยละ 15.90 กับ 8.60 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีรายได้สูงมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำ (ร้อยละ 15.70 กับ 10.50 ตามลำดับ) และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสูงมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำ (ร้อยละ 10.50 กับ 8.60 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 4 จากกลุ่ม ลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 7 ตัวแปร (ตารางที่ 20) พบว่าในกลุ่มรวม ตัวทำนายชุดที่ 4 สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ ได้ร้อยละ 39.30 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ การมีแบบอย่างที่ดี การ

รับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ค่าเบต้า .52,.27,.22,-.13 ตามลำดับ) หมายความว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีแบบอย่างที่ดีมาก การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมาก การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมาก และ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสน้อย เท่าใดก็จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายในชุดการทำนายชุดที่ 4 ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ผลพบว่า ตัวแปรชุดที่ 4 สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 29.10 ถึง 69.80 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงานสูง มีตัวทำนายที่สำคัญคือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ค่าเบต้า .59,.14,.26) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด มีตัวทำนายที่สำคัญคือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ค่าเบต้า .36,.29,.21)

พิจารณาการทำนายของตัวแปรชุดที่ 4 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็น 2 กลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่าตัวทำนายในชุดที่ 4 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงานสูงมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำ (ร้อยละ 69.80 กับ 30.50 ตามลำดับ) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก มากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 45.70 กับ 29.10 ตามลำดับ) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้สูง (ร้อยละ 43.10 กับ 33.20 ตามลำดับ)

สรุปได้ว่าจากตัวทำนายในชุดที่ 1 ลักษณะสถานการณ์ สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 13.40 ถึง 41.40 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ตัวทำนายชุดที่ 2 จิตลักษณะเดิมสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 4.70 ถึง 5.30 พบตัวทำนายเพียงตัวเดียว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน ตัวทำนายชุดที่ 3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 6.70 ถึง 15.90 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ตามลำดับ ตัวทำนายชุดที่ 4 ชุดรวมตัวแปร สามารถ

ร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 29.10 ถึง 69.80 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การมีแบบอย่างที่ดี เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

ตาราง 52 ปริมาณการทํานาย และตัวทํานายสําคัญของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ด้านย่อด้านการตรวจสอบได้
ด้วยตัวทํานายชุดที่ 1 : ลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร ชุดที่ 2 : จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ชุดที่ 3 : จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร และชุดที่ 4
ลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร รวม 7 ตัวแปร แต่ละชุดในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
6 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ชุดที่ 1 (1,2)			ชุดที่ 2 (3,4,5)			ชุดที่ 3 (6,7)			ชุดที่ 4 (1,2,3,4,5,6,7)		
		ปริมาณ การ ทํานาย	ตัว ทํานาย	ค่า เบต้า	ปริมาณ การ ทํานาย	ตัวทํานาย	ค่า เบต้า	ปริมาณ การ ทํานาย	ตัว ทํานาย	ค่า เบต้า	ปริมาณ การ ทํานาย	ตัว ทํานาย	ค่าเบต้า
รวม	311	29.30	2	.54	1.80	4	.14	8.00	6	.29	39.30	1,2,6,7	.52,.27,.22,-.13
โสด	129	13.40	2	.37	-	ไม่พบตัว ทํานาย	-	15.90	7	.34	29.10	2,6,7	.36,.29,.21
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	182	41.40	2	.64	5.10	4	.23	8.60	6	.29	45.70	2,6,7	.61,.15,.12
ประสบการณการทำงานต่ำ	176	22.40	2	.47	-	ไม่พบตัว ทํานาย	-	6.70	6	.26	30.50	2,6,7	.45,.18,.18
ประสบการณการทำงานสูง	135	41.30	1,2	.61,.17	5.30	4	.23	10.50	6	.32	69.80	2,6,7	.59,.14,.26
รายได้ต่ำ	196	31.50	2	.56	-	ไม่พบตัว ทํานาย	-	10.50	7	.32	43.10	1,2,6,7	.54,.35,.23,-.23
รายได้สูง	115	29.50	2	.54	4.70	4	.22	15.70	6	.40	33.20	2,6	.46,.21

หมายเหตุตัวทํานาย

ตัวที่ 1 การมีแบบอย่างที่ดี

ตัวที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ตัวที่ 3 เหตุผลเชิงจริยธรรม

ตัวที่ 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

ตัวที่ 5 ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ตัวที่ 6 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

ตัวที่ 7 เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

4.3.3 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูล เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูล มาวิเคราะห์ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 1 ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (ตารางที่ 21) พบว่าในกลุ่มรวม ตัวแปรชุดที่ 1 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผย ได้อย่างชัดเจนด้วยปริมาณการทำงาน ร้อยละ 9.90 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ การมีแบบอย่างที่ดี (ค่าเบต้า .32) หมายความว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีแบบอย่างที่ดีมากเท่าใด ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูลได้มากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 1 ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ผลพบว่า ตัวทำนายชุดที่ 1 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูลในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 10.70 ถึง 15.20 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดี และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (ค่าเบต้า .28, .25 ตามลำดับ) ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก และทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่สถานภาพโสด

พิจารณาการทำนายของตัวแปรชุดที่ 1 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็น 2 กลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่าตัวทำนายในชุดที่ 1 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูลได้ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก มากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 15.20 กับ 10.70 ตามลำดับ) และกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำมากกว่าประสบการณ์การทำงานสูง (ร้อยละ 12.70 กับ 12.20 ตามลำดับ) และตัวแปรที่สำคัญเพียงตัวแปรเดียว คือ การมีแบบอย่างที่ดี สามารถทำนายในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูง มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำ (ร้อยละ 15.10 กับ 11.00 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวแปรชุดที่ 2 คือ จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (ตารางที่ 21) พบว่าในกลุ่มรวมตัวทำนายชุดที่ 2 พบว่าในกลุ่มรวม ตัวทำนายชุดที่ 2 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูลได้ร้อยละ 8.70 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .30) หมายความว่า เจ้าหน้าที่พัสดุมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน มากเท่าใดก็จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูลมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายในชุดการทำนายชุดที่ 2 ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ผลพบว่า ตัวแปรชุดที่ 2 สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูลในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 6.30 ถึง 28.10 มีตัวทำนายสำคัญ คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (ค่าเบต้า .32,.34,.25 ตามลำดับ) ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูง และทำนายได้ดีที่สุดในกลุ่มที่มีสถานภาพโสด

พิจารณาการทำนายของตัวแปรชุดที่ 2 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็น 2 กลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่าตัวทำนายในชุดที่ 2 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูลได้ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูงมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำ (ร้อยละ 28.10 กับ 6.70 ตามลำดับ) และพบตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียวลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน คือ ที่สามารถทำนายในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำมากกว่าประสบการณ์การทำงานสูง (ร้อยละ 15.10 กับ 3.40 ตามลำดับ) และกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก มากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 13.60 กับ 6.30 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 3 คือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ตารางที่ 21) พบว่าในกลุ่มรวม ตัวทำนายชุดที่ 3 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล ร้อยละ 8.60 มีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ค่าเบต้า .29) หมายความว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส มากเท่าใดก็จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายในชุดการทำนายชุดที่ 3 ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ผลพบว่า ตัวแปรชุดที่ 3 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูลในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 7.30 ถึง 18.30 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำ มีตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ค่าเบต้า .43) และทำนายได้ดีที่สุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด มีตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ค่าเบต้า .27)

พิจารณาการทำนายของตัวแปรชุดที่ 3 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็น 2 กลุ่ม

ย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่าตัวทำนายในชุดที่ 3 เพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูลในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำมากกว่ารายได้สูง (ร้อยละ 18.30) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่ประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ (ร้อยละ 9.20 กับ 8.40 ตามลำดับ) และกลุ่มกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่หม้าย/หย่า/แยก มากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด(ร้อยละ 8.00 กับ 7.30 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 4 จากกลุ่ม ลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 7 ตัวแปร (ตารางที่ 21) พบว่าในกลุ่มรวม ตัวทำนายชุดที่ 4 สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล ได้ร้อยละ 24.00 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ การมีแบบอย่างที่ดี ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และ เหตุผลเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า .23,.34,.22,.10 ตามลำดับ) หมายความว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดี ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเหตุผลเชิงจริยธรรม มากเท่าใดก็จะ มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูลมากขึ้น

พิจารณาการทำนายในชุดการทำนายชุดที่ 4 ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ผลพบว่า ตัวแปรชุดที่ 4 สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูลในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 13.20 ถึง 34.60 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูง มีตัวทำนายที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เหตุผลเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า .39,.32,.19,.17 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำ มีตัวทำนายที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ค่าเบต้า .39,.34,.22,-.19 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวแปรชุดที่ 4 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็น 2 กลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่าตัวทำนายในชุดที่ 4 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูลในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูงมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำ (ร้อยละ 34.60 กับ 30.30 ตามลำดับ) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่หม้าย/หย่า/แยก มากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 28.70 กับ 18.50 ตามลำดับ) และกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำมากกว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง (ร้อยละ 27.70 กับ 13.20 ตามลำดับ)

สรุปได้ว่าจากตัวทำนายในชุดที่ 1 ลักษณะสถานการณ์สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูลในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 10.70 ถึง 15.20 พบตัวที่ทำนายสำคัญเรียงจากมากไปน้อย คือ การมีแบบอย่างที่ดี และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตัวทำนายชุดที่ 2 จิตลักษณะเดิมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูลในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 3.40 ถึง 28.10 พบตัวที่ทำนายสำคัญเรียงจากมากไปน้อย คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และ ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตัวทำนายชุดที่ 3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล ในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 7.30 ถึง 18.30 พบตัวที่ทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ตัวทำนายชุดที่ 4 ชุดรวมตัวแปร สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 13.20 ถึง 34.60 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การมีแบบอย่างที่ดี เหตุผลเชิงจริยธรรม การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

ตาราง 53 ปริมาณการทํานาย และตัวทํานายสําคัญของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ด้านย่อยด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้วยตัวทํานายชุดที่ 1 : ลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร ชุดที่ 2 : จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ชุดที่ 3 : จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร และชุดที่ 4 ลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร รวม 7 ตัวแปร แต่ละชุดในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ชุดที่ 1 (1,2)			ชุดที่ 2 (3,4,5)			ชุดที่ 3 (6,7)			ชุดที่ 4 (1,2,3,4,5,6,7)		
		ปริมาณ การ ทํานาย	ตัว ทํานาย	ค่า เบต้า	ปริมาณ การ ทํานาย	ตัว ทํานาย	ค่าเบต้า	ปริมาณ การ ทํานาย	ตัวทํานาย	ค่า เบต้า	ปริมาณ การ ทํานาย	ตัว ทํานาย	ค่าเบต้า
รวม	311	9.90	1	.32	8.70	4	.30	8.60	6	.29	24.00	1,4,6,3	.23,.34,.22,.10
โสด	129	10.70	1	.33	6.30	4	.25	7.30	6	.27	18.50	1,4	.35,28
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	182	15.20	1,2	.28,.25	13.60	4	.37	8.00	6	2.8	28.70	4,6,1,3,2	.22,36,.20,.18,.14
ประสบการณการทำงานต่ำ	176	12.70	1	.36	15.10	4	.39	8.40	6	.29	27.70	1,4,6	.43,25,24
ประสบการณการทำงานสูง	135	12.20	1,2	.28,.20	3.40	4	.18	9.20	6	.30	13.20	4,6	.20,.31
รายได้ต่ำ	196	11.00	1	.33	6.70	4,5	.27,22	18.30	6	.43	30.30	4,5,6,7	.39,.34,.22,-19
รายได้สูง	115	15.10	1	.38	28.10	3,4,5	.32,.34,.25	-	ไม่พบตัว ทํานาย	-	34.60	4,1,2,3,	.39,.32,.19,17

หมายเหตุตัวทํานาย

ตัวที่ 1 การมีแบบอย่างที่ดี

ตัวที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ตัวที่ 3 เหตุผลเชิงจริยธรรม

ตัวที่ 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

ตัวที่ 5 ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ตัวที่ 6 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

ตัวที่ 7 เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

4.3.4 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวม เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวม มาวิเคราะห์ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 1 ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (ตารางที่ 22) พบว่าในกลุ่มรวม ตัวแปรชุดที่ 1 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวมในกลุ่มรวม ได้อย่างชัดเจนด้วยปริมาณการทำงาน ร้อยละ 26.40 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (ค่าเบต้า .42) หมายความว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมากเท่าใด ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมได้มากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 1 ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ผลพบว่า ตัวทำนายชุดที่ 1 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวมในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ในประมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 17.50 ถึง 34.70 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดี และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (ค่าเบต้า .34, .31 ตามลำดับ) ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่หม้าย/หย่า/แยก และทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่สถานภาพโสด

พิจารณาการทำนายของตัวแปรชุดที่ 1 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็น 2 กลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่าตัวทำนายในชุดที่ 1 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่หม้าย/หย่า/แยก มากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 34.70 กับ 17.50) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูง มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำ (ร้อยละ 33.00 กับ 24.00 ตามลำดับ) และกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงานสูงมากกว่าประสบการณ์การทำงานต่ำ (ร้อยละ 31.30 กับ 23.20 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวแปรชุดที่ 2 คือ จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (ตารางที่ 22) พบว่าในกลุ่มรวมตัวทำนายชุดที่ 2 พบว่าในกลุ่มรวม ตัวทำนายชุดที่ 2 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม ได้ร้อยละ 8.60 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .29) หมายความว่าเจ้าหน้าที่พัสดุมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน มากเท่าใดก็จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายในชุดการทำนายชุดที่ 2 ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ผลพบว่า ตัวแปรชุดที่ 1 สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมใน

กลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 3.40 ถึง 28.50 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูง มีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .36) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำ โดยมีตัวที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .18)

พิจารณาการทำนายของตัวแปรชุดที่ 2 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็น 2 กลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่าตัวทำนายในชุดที่ 2 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวมได้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน โดยพบผลในกลุ่มรายได้สูงมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำ (ร้อยละ 28.50 กับ 3.40 ตามลำดับ) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก มากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 15.00 กับ 4.40 ตามลำดับ) และกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำมากกว่าประสบการณ์การทำงานสูง (ร้อยละ 10.40 กับ 6.60 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 3 คือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ตารางที่ 22) พบว่าในกลุ่มรวม ตัวทำนายชุดที่ 3 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม ได้ร้อยละ 13.70 มีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ค่าเบต้า .37) หมายความว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส มากเท่าใดก็จะมีความประพฤติการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายในชุดการทำนายชุดที่ 3 ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ผลพบว่า ตัวแปรชุดที่ 3 สามารถทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ โดยพบว่า มีตัวทำนายในชุดที่ 3 เพียงตัวเดียว คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ที่สามารถทำนายได้ในทุกกลุ่มย่อย โดยได้ปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 9.70 ถึง 18.90 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่ม เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำ (ค่าเบต้า .44)

และทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูง (ค่าเบต้า .36)

พิจารณาการทำนายของตัวแปรชุดที่ 3 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็น 2 กลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่าตัวทำนายในชุดที่ 3 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ

ด้านรวมได้ เกิน 5 % ในทุกกลุ่มย่อย โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ ด้านรวมได้ คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส โดยพบผลในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูง (ร้อยละ 18.90 กับ 9.70 ตามลำดับ) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงานสูงมากกว่าประสบการณ์การทำงานต่ำ (ร้อยละ 15.00 กับ 11.90 ตามลำดับ) และกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสดมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก (ร้อยละ 13.10 กับ 12.80 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 4 จากกลุ่ม ลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 7 ตัวแปร (ตารางที่ 22) พบว่าในกลุ่มรวม ตัวทำนายชุดที่ 4 สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมได้ ร้อยละ 38.63 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเหตุผลเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า .32, .31, .26, .19, .09 ตามลำดับ) หมายความว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเหตุผลเชิงจริยธรรมมากเท่าใดก็จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายในชุดการทำนายชุดที่ 4 ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ผลพบว่า ตัวแปรชุดที่ 4 สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 29.40 ถึง 49.30 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก มีตัวทำนายที่สำคัญคือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส เหตุผลเชิงจริยธรรม และการมีแบบอย่างที่ดี (ค่าเบต้า .23, .33, .40, .20, .19 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด มีตัวทำนายที่สำคัญคือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (ค่าเบต้า 34, .23, .24, .20 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวแปรชุดที่ 4 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็น 2 กลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่าตัวทำนายในชุดที่ 4 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก มากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 49.30 กับ 29.40 ตามลำดับ) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูงมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำ (ร้อยละ 45.80 กับ

43.10 ตามลำดับ) และ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสูง (ร้อยละ 39.70 กับ 37.60 ตามลำดับ)

สรุปได้ว่าจากตัวทำนายในชุดที่ 1 ลักษณะสถานการณ์สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 17.50 ถึง 34.70 พบตัวที่ทำนายสำคัญเรียงจากมากไปน้อย คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ตัวทำนายชุดที่ 2 จิตลักษณะเดิมสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมได้ ระหว่างร้อยละ 3.40 ถึง 28.50 ด้วยตัวทำนายเพียงตัวเดียว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ตัวทำนายชุดที่ 3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ระหว่างร้อยละ 9.70 ถึง 18.90 ด้วยตัวทำนายเพียงตัวเดียว คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ตัวทำนายชุดที่ 4 ชุดรวมตัวแปร สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 29.40 ถึง 49.30 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่างที่ดี และค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ตาราง 54 ปริมาณการทำนาย และตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ด้านรวม ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : ลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร ชุดที่ 2 : จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ชุดที่ 3 : จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร และชุดที่ 4 ลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และ จิตลักษณะเดิม 2 ตัวแปร รวม 7 ตัวแปร แต่ละชุดในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ชุดที่ 1 (1,2)			ชุดที่ 2 (3,4,5)			ชุดที่ 3 (6,7)			ชุดที่ 4 (1,2,3,4,5,6,7)		
		ปริมาณ การ ทำนาย	ตัว ทำนาย	ค่า เบต้า	ปริมาณ การ ทำนาย	ตัว ทำนาย	ค่า เบต้า	ปริมาณ การ ทำนาย	ตัว ทำนาย	ค่า เบต้า	ปริมาณ การ ทำนาย	ตัว ทำนาย	ค่าเบต้า
รวม	311	26.40	2	.42	8.60	4	.29	13.70	6	.37	38.63	2,6,4,7,3	.32,.31,.26,.19,.09
โสด	129	17.50	1,2	.33,.23	4.40	4	.21	13.10	6	.36	29.40	6,4,7,2	.34,.23,24,20
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	182	34.70	1,2	.26,.51	15.00	4	.39	12.80	6	.36	49.30	2,4,6,3,1	.23,.33,.40,.20,19
ประสบการณ์การทำงานต่ำ	176	23.20	1,2	.34,.31	10.40	4	.32	11.90	6	.35	39.70	2,6,4,7	.28,.32,31,23
ประสบการณ์การทำงานสูง	135	31.30	1,2	.46,30	6.60	4	.26	15.00	6	.39	37.60	2,6,4,1	37,.23,18,19
รายได้ต่ำ	196	24.00	1,2	.37,.28	3.40	4	.18	18.90	6	.44	43.10	6,2,7,4,5	.35,.30,.28,.26,- .13
รายได้สูง	115	33.00	1,2	.44,.33	28.50	4	.36	9.70	6	.36	45.80	2,4,1,3	.38,.38,.28,.17

หมายเหตุตัวทำนาย

ตัวที่ 1 การมีแบบอย่างที่ดี

ตัวที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ตัวที่ 3 เหตุผลเชิงจริยธรรม

ตัวที่ 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

ตัวที่ 5 ค่านิยมกลายเป็นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ตัวที่ 6 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

ตัวที่ 7 เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนอกเหนือสมมติฐาน

ตามที่ผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เป็นการนำตัวแปรอิสระทุกตัวมาทดสอบ ด้วยสถิติเพื่อค้นหาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ซึ่งผลที่ได้มีดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ได้แก่ 1) การตรวจสอบได้ 2) การเปิดเผยข้อมูล โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร ที่มีความแตกต่างกัน คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม ดังนี้

ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลาง ดังตารางที่ 55 และ ตารางที่ 56

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	การรับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร	การรับรู้ ความสามารถ ของตนในการ ทำงานฯ					
		ก H	ข E	ค D	กxข	กxค	ขxค	กxขxค	
รวม	311	<1	25.21*	12.47*	6.91*	5.80*	3.33	4.68*	17.20
สถานภาพ									
โสด	129	<1	10.09*	<1	<1	18.62*	<1	4.44*	23.40
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	182	1.69	18.24*	10.64*	11.32*	<1	5.90*	16.23*	28.90
ประสบการณ์การทำงาน									
1 – 8 ปี	176	<1	7.98*	3.42	5.07*	6.19*	2.07	<1	14.30
9 ปีขึ้นไป	135	<1	17.89*	8.94*	1.01	<1	1.13	5.53*	25.10
รายได้									
ต่ำกว่า 20,000 บาท	196	<1	11.70*	8.14*	2.87	7.03*	<1	<1	17.80
20,000 บาทขึ้นไป	115	3.08	3.77	<1	4.19*	<1	<1	6.64*	24.50

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 56 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ (ส่วนที่ 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ โปร่งใส (ด้านรวม)			
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ	
		สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
รวม	การรับรู้ความสามารถของตน ในการทำงาน	สูง	=42.75	ต่ำ	=41.12
	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.09	ต่ำ	=40.77
สถานภาพ					
โสด	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=42.43	ต่ำ	=40.33
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.62	ต่ำ	=41.04
	การรับรู้ความสามารถของตน ในการทำงาน	สูง	=43.31	ต่ำ	=41.35
ประสบการณ์การทำงาน					
1-8 ปี	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=42.80	ต่ำ	=40.91
9 ปีขึ้นไป	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.55	ต่ำ	=40.69
	การรับรู้ความสามารถของตน ในการทำงาน	สูง	=43.13	ต่ำ	=41.11
รายได้					
ต่ำกว่า 20,000 บาท	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.12	ต่ำ	=41.62
	การรับรู้ความสามารถของตน ในการทำงาน	สูง	=42.83	ต่ำ	=41.21

ผลจากการวิเคราะห์ตามตารางที่ 55 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง จำนวน 6 กลุ่ม พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร พบในกลุ่มที่มีสถานภาพโสด และกลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก พบในกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ตามตารางที่ 55 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวมและกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1- 8 ปี และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป 2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน กับตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม และกลุ่มที่มีสถานภาพโสด กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1- 8 ปี และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท 3) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม และกลุ่มที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก

และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวตามตารางที่ 55 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม ไม่แปรปรวนไปตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มคู่/หม้าย/หย่า/แยก มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 8 ปี และ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป รวมถึงกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท 3) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี และ กลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป

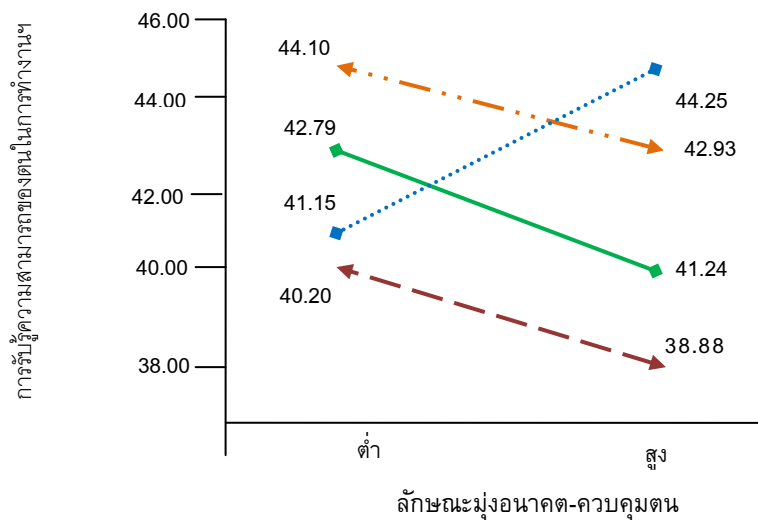
เมื่อพิจารณาจากตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร ในกลุ่มรวม ตามตารางที่ 56 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ในกลุ่มรวม เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ ค่าเฉลี่ย 42.75 และ 41.12 ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูล

ข่าวสาร ต่ำ ค่าเฉลี่ย 43.09 และ 40.77 ตามลำดับ แต่สำหรับตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง ไม่พบความแปรปรวนในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเช่นเดียวกัน คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส หรือการมีแบบอย่างที่ดี หรือลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง กล่าวคือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือ กลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และยังพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีสถานภาพโสด กลุ่มคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี และ 9 ปีขึ้นไป รวมถึงกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท แต่ไม่พบผลสำคัญของตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง

สรุป เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมสูง คือ 1) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท 2) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีสถานภาพโสด กลุ่มคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี และ 9 ปีขึ้นไป รวมถึงกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

ตาราง 57 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวม

กลุ่ม			รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	111	211	121	221	112	122	222
ลักษณะ	การรับรู้	การรับรู้ความสามารถของตนในการ					44.10	42.93	42.79	41.24	41.15	40.20	38.33
มุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง	ข้อมูลข่าวสาร	ของตนในการทำงาน											
สูง	ต่ำ	สูง	212	15	44.25	0.96	0.15	1.32	1.46	3.01*	3.10*	4.05*	5.37*
ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	111	71	44.10	0.44		1.17	1.31	2.86*	2.95*	3.90*	5.22*
สูง	ต่ำ	ต่ำ	211	41	42.93	0.58			0.14	1.69*	1.78*	2.73*	4.05*
ต่ำ	สูง	ต่ำ	121	50	42.79	0.53				1.55	1.64	2.59*	3.91*
สูง	สูง	ต่ำ	221	42	41.24	0.57					0.09	1.04	2.36*
ต่ำ	ต่ำ	สูง	112	31	41.15	0.67						0.95	2.27*
ต่ำ	สูง	สูง	122	31	40.20	0.67							1.32
สูง	สูง	สูง	222	30	38.88	0.68							



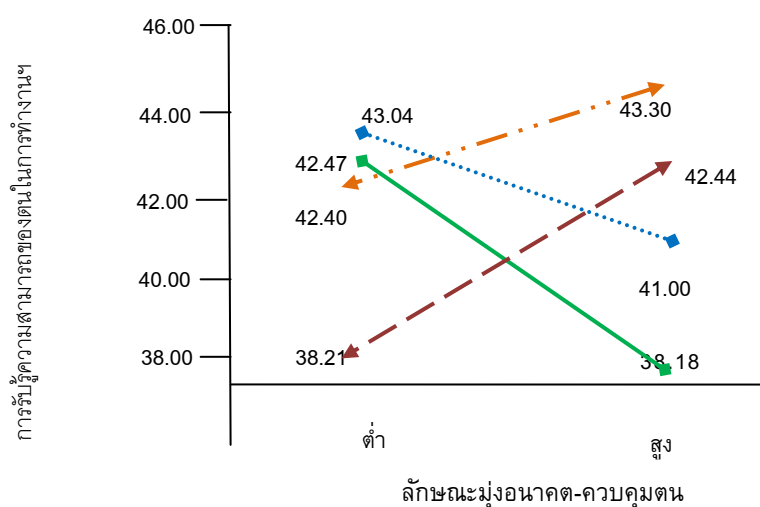
ภาพประกอบ 33 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม

- ← — — — — — → ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ — — — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ
- ◆ ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ - . - . - ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 57 และภาพประกอบ 33) ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะต่ำหรือสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม จะเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูง 2) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ถ้ามีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม จะเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวมต่ำ

ตาราง 58 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ
โปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวม กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด

กลุ่ม			จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	212	121	222	211	112	122	221	
ลักษณะ	การรับรู้	การรับรู้ความสามารถ	รหัส	คน	เบน	มาตรฐาน							
มุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง	ข้อมูลข่าวสาร	ของตนในการทำงาน					43.04	42.47	42.44	42.40	41.00	38.21	38.18
ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	111	29	43.30	0.64	0.26	0.83	0.86	0.90	2.30	5.09*	5.12*
สูง	ต่ำ	สูง	212	7	43.04	1.30		0.57	0.64	0.64	2.04	4.83*	4.86*
ต่ำ	สูง	ต่ำ	121	23	42.47	0.72			0.03	0.07	1.47	4.26*	4.29*
สูง	สูง	สูง	222	11	42.44	1.04				0.04	1.44	4.23*	4.26*
สูง	ต่ำ	ต่ำ	211	13	42.40	0.96					1.40	4.19*	4.22*
ต่ำ	ต่ำ	สูง	112	20	41.00	0.77						2.79*	2.82*
ต่ำ	สูง	สูง	122	14	38.21	0.92							0.03
สูง	สูง	ต่ำ	221	12	38.18	0.99							



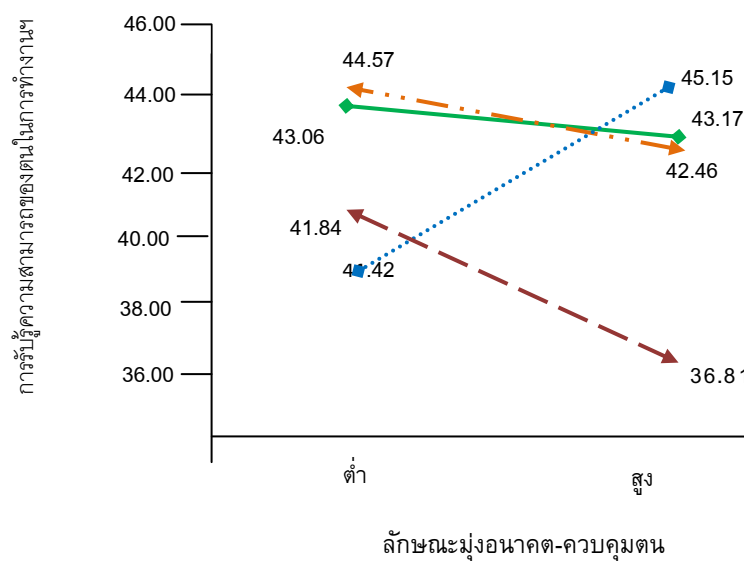
ภาพประกอบ 34 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ
โปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้าน
ความโปร่งใส กับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มี
สถานภาพโสด

- ← — — — → ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ
- ◆ ····· ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ - . - . ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 58 และภาพประกอบ 34) ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะต่ำหรือสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม จะเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูง 2) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ถ้ามีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม จะเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวมต่ำ

ตาราง 59 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวม กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก

กลุ่ม			รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน	111	211	121	221	122	112	222
ลักษณะ	การ	การรับรู้					44.57	43.17	43.06	42.46	41.84	41.42	36.81
มุ่ง	รับรู้	ความสามารถ	อนาคต- ควบคุม ตน	ข้อมูล ข่าวสาร	ของตนในการ ทำงานฯ	มาตรฐาน							
อนาคต-	ข้อมูล	ของตนในการ											
ควบคุม	ข่าวสาร	ทำงานฯ											
ตน													
สูง	ต่ำ	สูง	212	8	45.31	1.26	0.74	2.14	2.25	2.85	3.47	3.89	8.50*
ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	111	42	44.57	0.55		1.40	1.51	2.11	2.73	3.15	7.76
สูง	ต่ำ	ต่ำ	211	28	43.17	0.67			0.11	0.71	1.33	1.75	6.36
ต่ำ	สูง	ต่ำ	121	27	43.06	0.69				0.60	1.22	1.64	6.25
สูง	สูง	ต่ำ	221	30	42.46	0.65					0.62	1.04	5.65
ต่ำ	สูง	สูง	122	17	41.84	0.87						0.42	5.03
ต่ำ	ต่ำ	สูง	112	11	41.42	1.08							4.61
สูง	สูง	สูง	222	19	36.81	0.82							



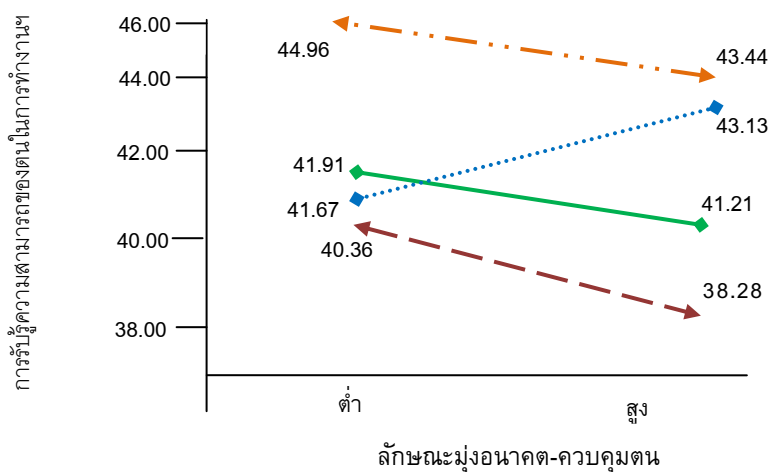
ภาพประกอบ 35 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก

- ← — — — → ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ
- ◆ ······ ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ - - - - ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 59 และภาพประกอบ 35) ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะต่ำหรือสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม จะเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูง 2) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ถ้ามีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม จะเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมต่ำ

ตาราง 60 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ
โปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวม กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป

กลุ่ม			รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	212	211	221	121	112	122	222
ลักษณะ	การ รับรู้	การรับรู้ ความสามารถ ของตนในการ ข่าวสาร ทำงานฯ					44.13	43.44	42.21	41.91	41.67	40.36	38.28
มุ่ง อนาคต- ควบคุม ตน	รับรู้ ข้อมูล	ความสามารถ ของตนเอง											
ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	111	31	44.96	0.67	0.83	1.52	2.75	3.05*	3.29*	4.60*	6.68*
สูง	ต่ำ	สูง	212	10	44.13	1.18		0.69	1.92	2.22	2.46	3.77*	5.85*
สูง	ต่ำ	ต่ำ	211	18	43.44	0.88			1.23	1.53	1.77	3.08*	5.16*
สูง	สูง	ต่ำ	221	15	42.21	0.96				0.30	0.54	1.85	3.93*
ต่ำ	สูง	ต่ำ	121	19	41.91	0.86					0.24	1.55	3.63*
ต่ำ	ต่ำ	สูง	112	12	41.67	1.08						1.31	3.39*
ต่ำ	สูง	สูง	122	14	40.36	1.00							2.08
สูง	สูง	สูง	222	16	38.28	0.93							



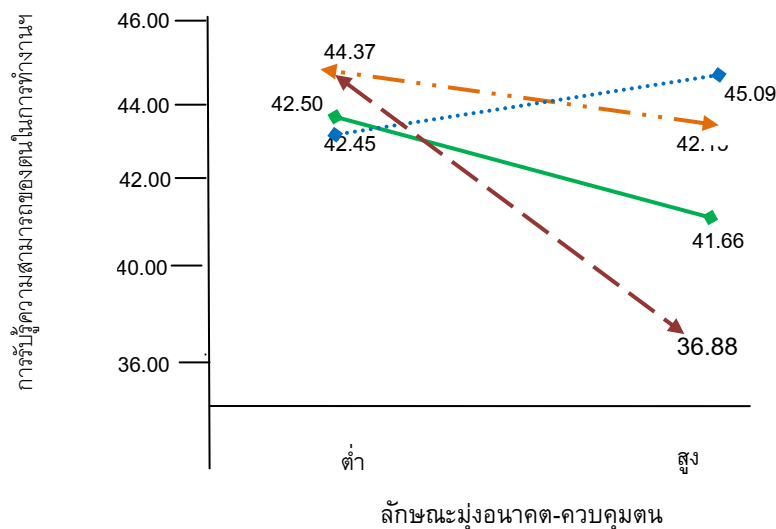
ภาพประกอบ 36 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ
โปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้าน
ความโปร่งใส กับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวม
ที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป

- ← — — — — → ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ — — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ
- ◆ ······ ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ - . - . - . ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไปเป็นรายคู่ด้วยวิธี 'Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 60 และภาพประกอบ 36) ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม จะเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้ามีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม

ตาราง 61 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านรวม กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

กลุ่ม			รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน	122	111	112	121	211	221	222
ลักษณะ	การ	การรับรู้					44.37	44.10	42.50	42.45	42.15	41.66	36.88
มุ่ง อนาคต- ควบคุม ตน	รับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร	ความสามารถ ของตนในการ ทำงานฯ				มาตรฐาน							
สูง	ต่ำ	สูง	212	7	45.09	2.27	0.72	0.99	2.59	2.64	2.94	3.43	8.21*
ต่ำ	สูง	สูง	122	2	44.37	2.77		0.27	1.87	1.92	2.22	2.71	7.49*
ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	111	25	44.10	0.78			1.60	1.65	1.95	2.44	7.22
ต่ำ	ต่ำ	สูง	112	3	42.50	0.77				0.05	0.35	0.84	5.62
ต่ำ	สูง	ต่ำ	121	26	42.45	0.98					0.30	0.79	5.57
สูง	ต่ำ	ต่ำ	211	16	42.15	1.48						0.49	5.27
สูง	สูง	ต่ำ	221	23	41.66	0.82							4.78
สูง	สูง	สูง	222	13	36.88	1.00							



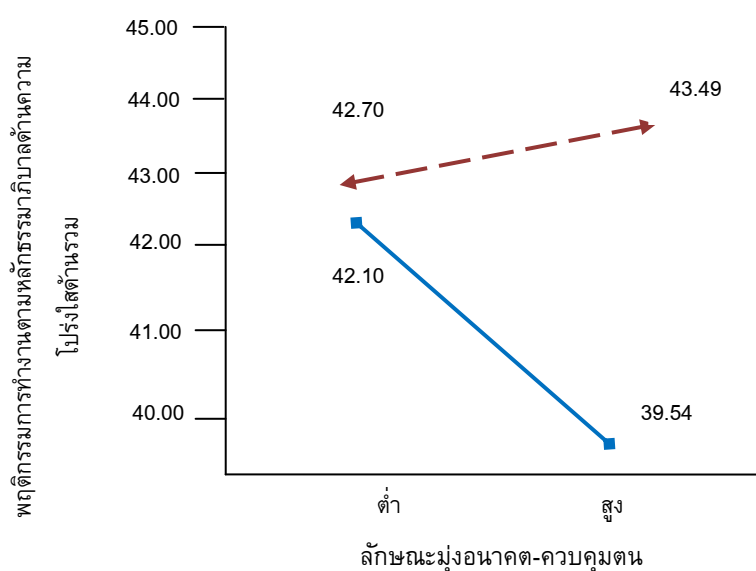
ภาพประกอบ 37 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีที่รายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

- ← — — — — → ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ — — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ
- ◆ ······ ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ - . - . - ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่รายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 61 และภาพประกอบ 37) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม จะเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้ามีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม

ตาราง 62 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ
โปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุกลุ่มรวม

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	12	21	22
ลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุม ตน	การรับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร					42.60	41.50	40.05
ต่ำ	ต่ำ	11	41	43.36	0.06	0.76	1.86*	3.31*
ต่ำ	สูง	12	15	42.60	0.04		1.10	2.55*
สูง	ต่ำ	21	42	41.50	0.04			1.45*
สูง	สูง	22	30	40.05	0.04			



ภาพประกอบ 38 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ
โปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของ
เจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม

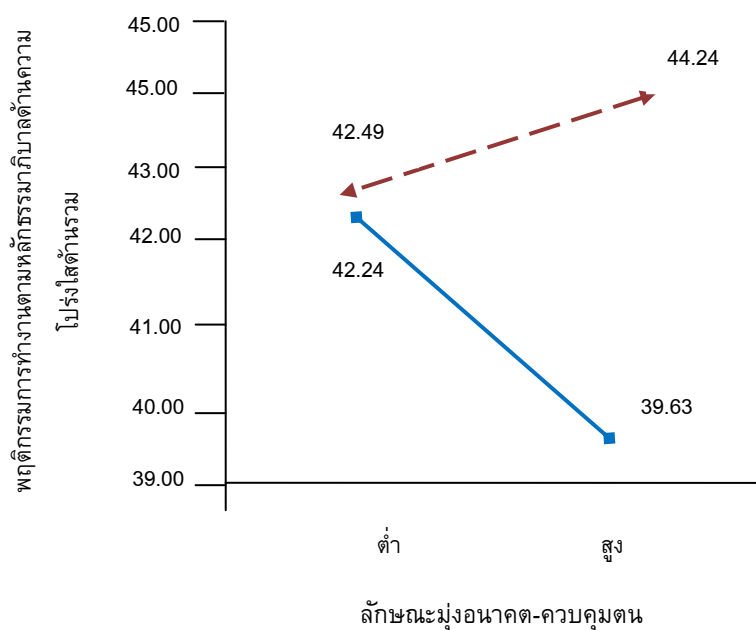
 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส
ด้านรวม ในกลุ่มรวมเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 62 และภาพประกอบ 38) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุม

ตนต่ำและมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมสูง และมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ

ตาราง 63 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก

กลุ่ม			จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง	11	12	22
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	รหัส	คน		เบนมาตรฐาน			
สูง	ต่ำ	21	42	43.59	0.56	0.99	2.10	3.53*
ต่ำ	ต่ำ	11	41	42.60	0.40		1.11	2.54
ต่ำ	สูง	12	15	41.49	0.43			1.43
สูง	สูง	22	30	40.06	0.44			



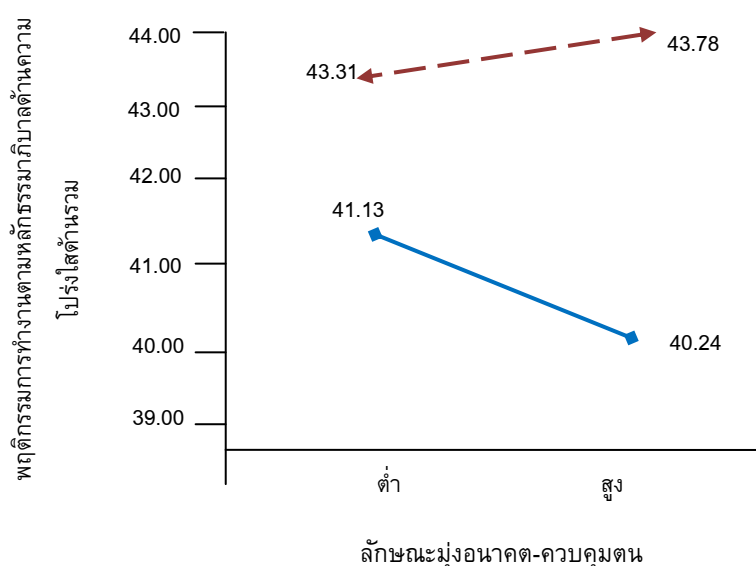
ภาพประกอบ 39 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม

 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่หม้าย/หย่า/แยก เป็นรายคู่ด้วยวิธี 'Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 63 และภาพประกอบ 38) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำและมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมสูง และมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ

ตาราง 64 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	11	12	22
ลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุม ตน	การรับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร					42.08	41.70	40.12
สูง	ต่ำ	21	58	43.51	0.91	1.43	1.81	3.39*
ต่ำ	ต่ำ	11	63	42.08	0.52		0.38	1.96
ต่ำ	สูง	12	24	41.70	0.56			1.58
สูง	สูง	22	31	40.12	0.61			



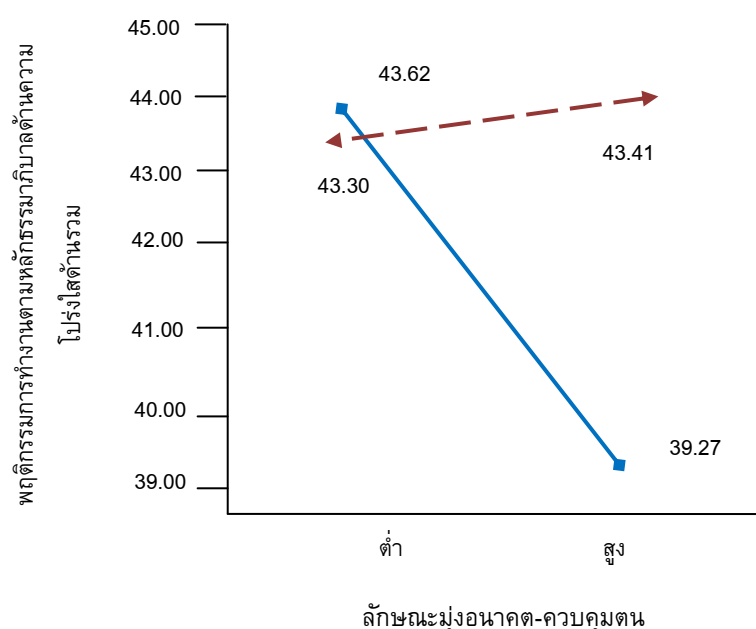
ภาพประกอบ 40 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1- 8 ปี

 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 64 และภาพประกอบ 40) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำและมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมสูง และมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ

ตาราง 65 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

กลุ่ม		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	11	22
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร					43.41	43.30	39.27
สูง	ต่ำ	21	49	43.62	0.89	0.21	0.32	4.35*
ต่ำ	สูง	12	10	43.41	1.44		0.11	4.14*
ต่ำ	ต่ำ	11	41	43.30	1.20			4.03
สูง	สูง	22	15	39.27	0.68			



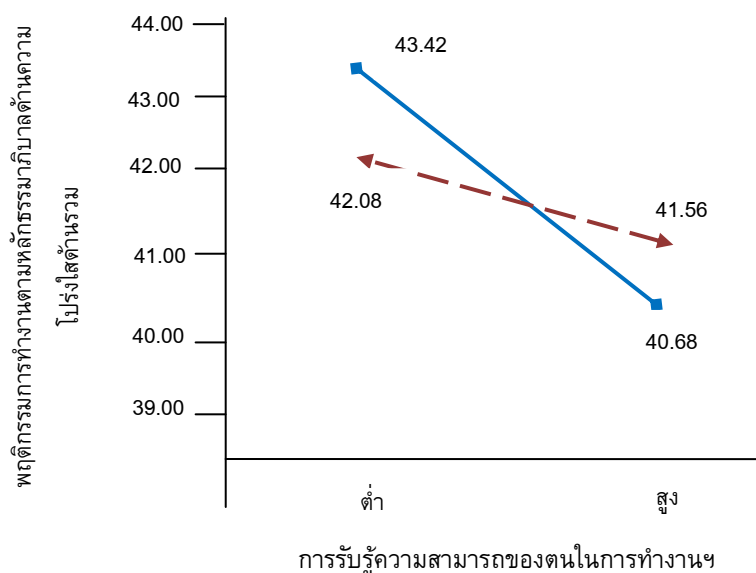
ภาพประกอบ 41 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

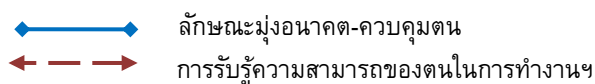
เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไปเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 65 และภาพประกอบ 41) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำและมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมสูง และมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ

ตาราง 66 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	12	22	21
ลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุม ตน	การรับรู้ ความสามารถ ของตนในการ ทำงานฯ					42.08	41.56	40.68
ต่ำ	ต่ำ	11	102	43.42	0.34	1.34*	1.86*	2.74*
ต่ำ	สูง	12	56	42.08	0.41		0.52	1.40*
สูง	สูง	22	72	41.56	0.59			0.88
สูง	ต่ำ	21	81	40.68	0.47			



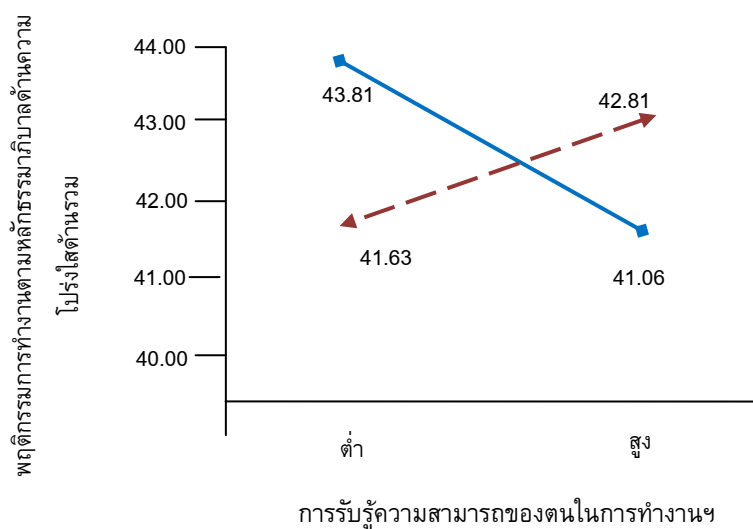
ภาพประกอบ 42 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม



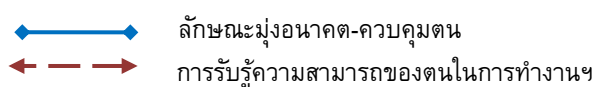
เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม ในกลุ่มรวม เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 66 และภาพประกอบ 42) โดยเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต่ำ และมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง

ตาราง 67 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุก่อนที่มีสถานภาพโสด

กลุ่ม		จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง	22	21	12
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	รหัส	คน	เบน	มาตรฐาน		
ต่ำ	ต่ำ	11	42	42.89	0.40	0.15	2.60*
สูง	สูง	22	25	42.74	0.83		3.13*
สูง	ต่ำ	21	35	40.29	0.69		0.68
ต่ำ	สูง	12	27	39.61	0.60		



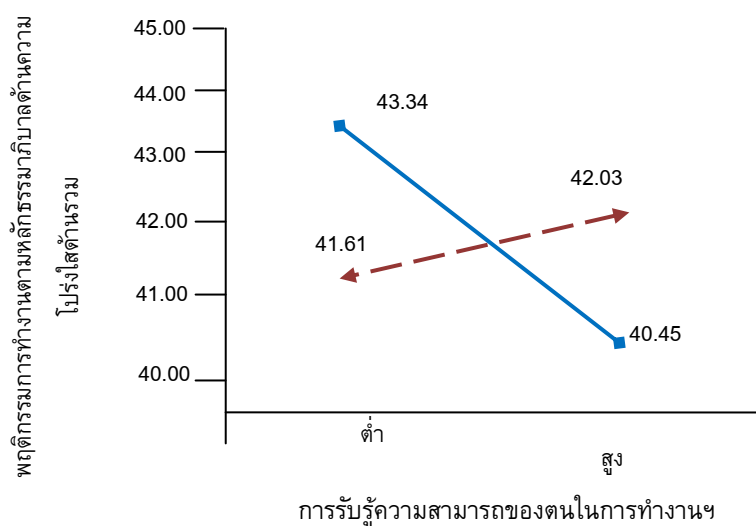
ภาพประกอบ 43 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุก่อนที่มีสถานภาพโสด



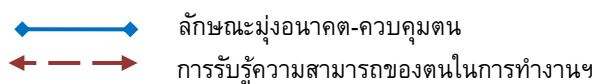
เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม ในกลุ่มที่มีสถานภาพโสดเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 67 และภาพประกอบ 43) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำและมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

ตาราง 68 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุก่อนที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี

กลุ่ม		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	22	12	21
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน					42.03	41.61	40.45
ต่ำ	ต่ำ	11	59	43.34	0.44	1.31	1.73*	2.89*
สูง	สูง	22	41	42.03	0.96		0.42	1.58
ต่ำ	สูง	12	28	41.61	0.53			1.16
สูง	ต่ำ	21	48	40.45	0.62			



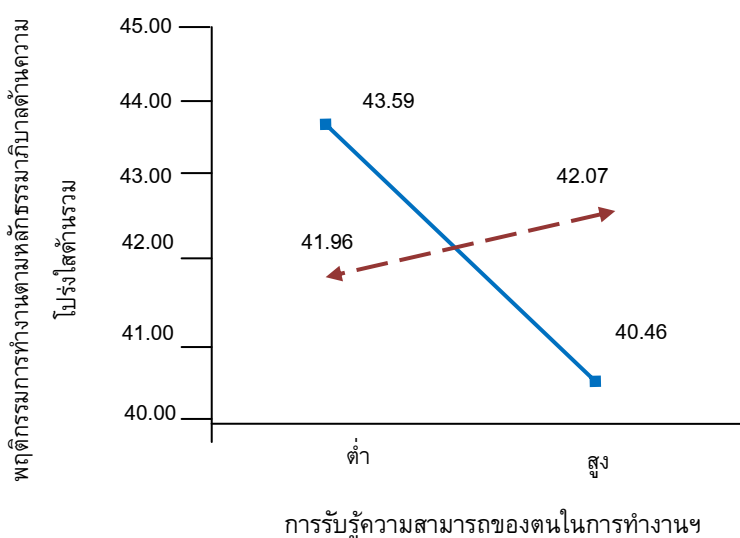
ภาพประกอบ 44 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุก่อนที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี



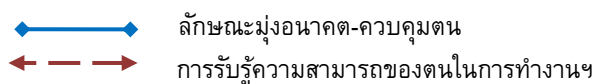
เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 68 และภาพประกอบ 44) โดยเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำและมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

ตาราง 69 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม ของเจ้าหน้าที่พัสดุก่อนที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	22	12	21
ลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุม ตน	การรับรู้ ความสามารถ ของตนในการ ทำงาน					42.07	41.96	40.46
ต่ำ	ต่ำ	11	74	43.59	0.45	1.52	1.63	3.13*
ต่ำ	สูง	12	33	42.07	0.54		0.11	1.61
สูง	ต่ำ	21	36	41.96	0.76			1.50
สูง	สูง	22	53	40.46	0.47			



ภาพประกอบ 45 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุก่อนที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท



เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม ในกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 69 และภาพประกอบ 45) คือเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต่ำ และมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง

ตาราง 70 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย	
		ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	การรับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร	การรับรู้ ความสามารถ ของตนในการ ทำงาน						
					กxข	กxค	ขxค	กxขxค		
ก	ข	ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค				
รวม	311	2.46	33.91*	20.70*	<1	2.89	<1	<1	18.80	
สถานภาพ										
โสด	129	<1	11.48*	11.12*	<1	<1	1.03	5.05*	19.90	
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	182	4.31*	20.68*	8.75*	<1	2.84	<1	1.67	23.70	
ประสบการณ์การทำงาน										
1 – 8 ปี	176	<1	12.26*	4.87*	1.35	<1	1.13	<1	11.90	
9 ปีขึ้นไป	135	3.95*	26.22*	14.18*	<1	2.70	<1	<1	30.70	
รายได้										
ต่ำกว่า 20,000 บาท	196	3.31	24.32*	11.22*	<1	1.85	1.24	<1	21.40	
20,000 บาทขึ้นไป	115	2.18	1.60	1.25	1.72	3.22	1.85	1.14	18.80	

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 71 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส			
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ	
		สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
รวม	การรับรู้ความสามารถของตนใน การทำงาน	สูง	=42.98	ต่ำ	=40.56
	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.32	ต่ำ	=40.22
สถานภาพ โสด	การรับรู้ความสามารถของตนใน การทำงาน	สูง	=43.02	ต่ำ	=40.37
	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.04	ต่ำ	=40.35
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	การรับรู้ความสามารถของตนใน การทำงาน	สูง	=42.98	ต่ำ	=40.81
	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.56	ต่ำ	=40.23
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง	=42.65	ต่ำ	=41.14
ประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.27	ต่ำ	=40.49
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง	=41.92	ต่ำ	=41.18
9 ปีขึ้นไป	การรับรู้ความสามารถของตนใน การทำงาน	สูง	=43.25	ต่ำ	=40.42
	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.76	ต่ำ	=39.92
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง	=42.58	ต่ำ	=41.09
รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.01	ต่ำ	=39.58
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง	=43.74	ต่ำ	=42.30

ผลจากการวิเคราะห์ตามตารางที่ 70 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การมีแบบอย่างที่ดี

และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง จำนวน 6 กลุ่ม พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 3 ตัวแปร พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสดเพียงกลุ่มเดียว

และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัว ตามตารางที่ 70 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ แปรปรวนไปมาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป 2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ แปรปรวนไปมาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีโสด กลุ่มคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี และ 9 ปี ขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท 3) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ แปรปรวนไปมาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีโสด กลุ่มคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี และ 9 ปี ขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

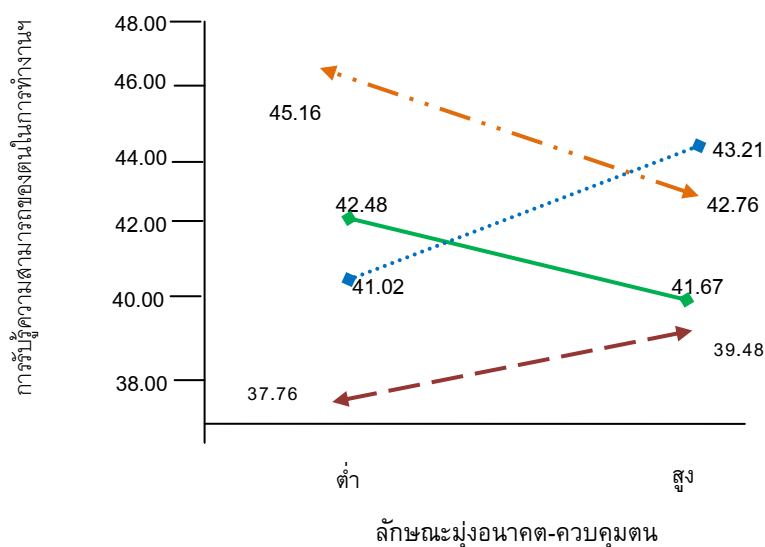
การทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ แปรปรวนไปมาตามระดับของตัวแปรเมื่อพิจารณาจากตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร ในกลุ่มรวม ตามตารางที่ 71 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมแปรอิสระ 3 ตัว คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ ค่าเฉลี่ย 42.98 และ 40.56 ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ ค่าเฉลี่ย 43.32 และ 40.22 ตามลำดับ ในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การตรวจสอบได้ แปรปรวนไปมาตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว เช่นเดียวกัน คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส หรือการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หรือลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่มคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และยังพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง

พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่มคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี และ 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท อีกทั้งยังพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

สรุป เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง คือ 1) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสรวมพบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่มคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป 2) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด กลุ่มคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี และ 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท 3) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

ตาราง 72 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการตรวจสอบได้ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด

กลุ่ม			รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	112	111	121	221	121	222	122
ลักษณะ	การ	การรับรู้					43.21	42.76	42.48	41.67	41.02	39.48	37.76
มุ่ง อนาคต- ควบคุม ตน	รับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร	ความสามารถ ของตนในการ ทำงานฯ											
สูง	ต่ำ	ต่ำ	211	52	45.16	1.14	1.95	2.40*	2.68*	3.49*	4.14*	5.68*	7.40*
ต่ำ	ต่ำ	สูง	112	20	43.21	0.92		0.45	0.73	1.54	2.19	3.73*	5.45*
ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	111	29	42.76	0.77			0.28	1.09	1.74	3.28*	5.00*
ต่ำ	สูง	ต่ำ	121	23	42.48	0.86				0.81	1.46	3.00*	4.72*
สูง	สูง	ต่ำ	221	13	41.67	1.19					0.65	2.19	3.91*
สูง	ต่ำ	สูง	212	34	41.02	1.56						1.54	3.26*
สูง	สูง	สูง	222	7	39.48	1.24							1.72
ต่ำ	สูง	สูง	122	14	37.76	1.10							



ภาพประกอบ 46 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

- ← — — — → ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ
- ◆ ······ ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ - - - - ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวม ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่สถานภาพโสด เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 72 และภาพประกอบ 46) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม จะเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้ามีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม

ตาราง 73 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลัก
 ธรรมชาติด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-
 ควบคุมตน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมชาติ
 ด้านความโปร่งใส จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย	
		ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	การรับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร	การรับรู้ ความสามารถ ของตนในการ ทำงานฯ						
					กxข	กxค	ขxค	กxขxค		
รวม	311	<1	7.10*	2.50	9.06*	17.37*	3.03	9.07*	12.40	
สถานภาพ										
โสด	129	<1	3.23	2.08	<1	35.69*	2.23	1.43	26.90	
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	182	<1	5.85*	4.84*	14.11*	2.63	9.21*	18.87*	22.10	
ประสบการณ์การทำงาน										
1 – 8 ปี	176	<1	1.74	<1	4.68*	12.91*	1.36	<1	13.40	
9 ปีขึ้นไป	135	<1	4.61*	2.05	2.19	2.94	1.12	11.07*	15.90	
รายได้										
ต่ำกว่า 20,000	196	1.81	1.94	2.19	3.53	22.22*	<1	<1	16.90	
บาท										
20,000 บาทขึ้นไป	115	1.69	2.73	<1	3.04	<1	3.68	6.34*	22.20	

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 74 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมชาติด้านความ
 โปร่งใสด้านเปิดเผยข้อมูล ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ
 (ส่วนที่ 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมชาติ ด้านความโปร่งใส			
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ	
		สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
รวม	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=42.92	ต่ำ	=41.21
สถานภาพ					
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.66	ต่ำ	=41.67
	การรับรู้ความสามารถของตนใน การทำงานฯ	สูง	=43.57	ต่ำ	=41.76

ตาราง 74 (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส			
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ	
ประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	สูง	=43.39	ต่ำ	=41.29

ผลจากการวิเคราะห์ตามตารางที่ 73 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง จำนวน 6 กลุ่ม พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ตามตารางที่ 73 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวมและกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี 2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูลแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท 3) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวมและกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก เพียงกลุ่มเดียว

และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวตามตารางที่ 73 พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปมาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก เพียงกลุ่มเดียว 2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปมาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก เพียงกลุ่มเดียว

ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป

เมื่อพิจารณาจากตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร ในกลุ่มรวม ตามตารางที่ 74 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านเปิดเผยข้อมูลมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างต่ำ ค่าเฉลี่ย 42.92 และ 41.21 ตามลำดับ ในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเช่นเดียวกัน คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส หรือการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กล่าวคือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พบผลสำคัญในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก ยังพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคู่/หม้าย/หย่า/แยก และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป

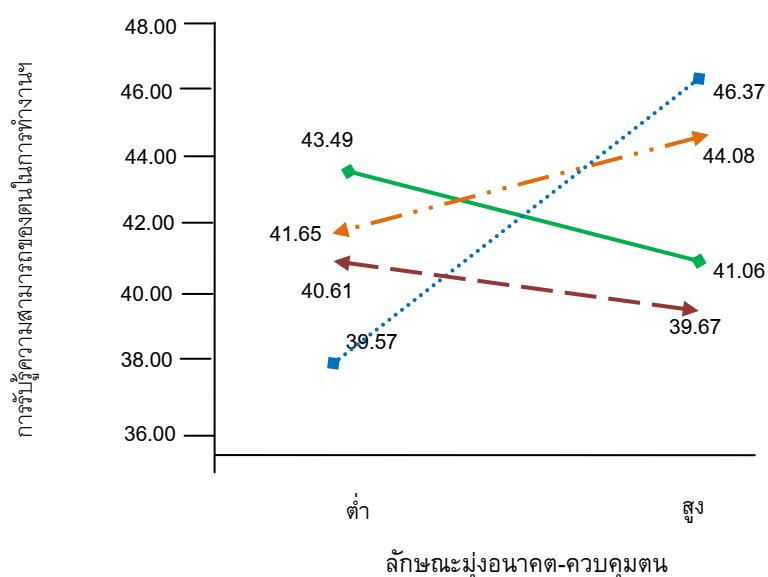
สรุป เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมสูง คือ 1) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พบในกลุ่มที่มีสถานภาพโสด กลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก เพียงกลุ่มเดียว 2) เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม คู่/หม้าย/หย่า/แยก และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป

ตาราง 75 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูล กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุกุ่มรวม

กลุ่ม			จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน	111	121	211	221	122	222	112	
ลักษณะ	การ	การรับรู้				44.08	43.49	41.65	41.06	40.61	39.67	39.57	
มุ่งอนาคต-ควบคุมตน	รับรู้ข้อมูลข่าวสาร	ความสามารถของตนในการทำงาน			มาตรฐาน								
สูง	ต่ำ	สูง	212	15	46.37	1.34	2.29	2.88*	4.72*	5.76*	5.31*	6.70*	6.80*
ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	111	71	44.08	0.61		0.59	2.43*	3.47*	3.02*	4.41*	4.51*
ต่ำ	สูง	ต่ำ	121	50	43.49	0.73			1.84	2.88*	2.43*	3.82*	3.92*

ตาราง 75 (ต่อ)

กลุ่ม			จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง	111	121	211	221	122	222	112
ลักษณะ	การรับรู้	การรับรู้	รหัส	คน	เบน							
มุ่ง	รับรู้	ความสามารถ			มาตรฐาน							
อนาคต-	ข้อมูล	ของตนในการ										
ควบคุม	ข่าวสาร	ทำงานฯ										
ตน												
สูง	ต่ำ	ต่ำ	211	41	41.65	0.81			1.04	0.59	1.98	2.08
สูง	สูง	ต่ำ	221	42	41.06	0.80				0.45	0.94	1.04
ต่ำ	สูง	สูง	122	31	40.61	0.93					1.39	1.49
สูง	สูง	สูง	222	30	39.67	0.95						0.10
ต่ำ	ต่ำ	สูง	112	31	39.57	0.93						



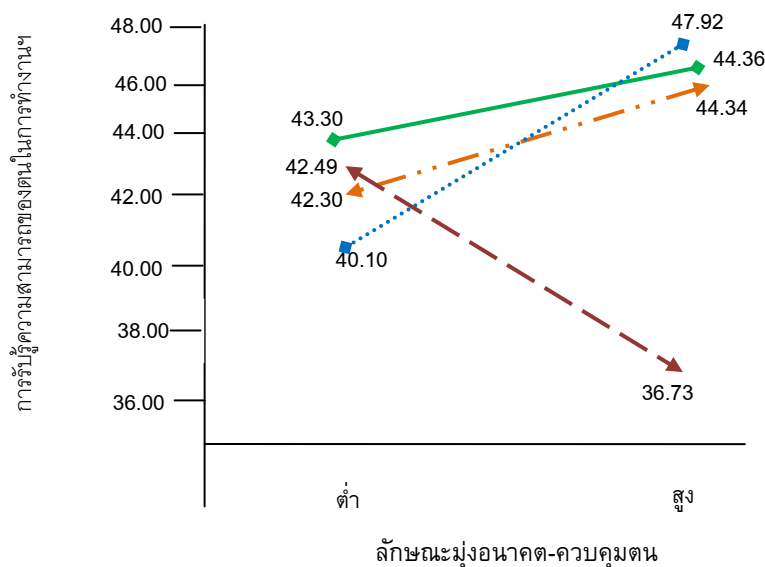
ภาพประกอบ 47 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม

- ← — — — — → ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ — — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ
- ◆ ······ ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ - - - - ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสโดยรวมในกลุ่มรวม เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 75 และภาพประกอบ 47) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม จะเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม

ตาราง 76 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูล กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก

กลุ่ม			รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน	121	111	221	211	122	112	222
ลักษณะ	การ	การรับรู้					44.36	44.34	43.30	42.30	42.29	40.10	36.73
มุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง	รับรู้ข้อมูลข่าวสาร	ความสามารถของตนในการทำงาน				มาตรฐาน							
สูง	ต่ำ	สูง	212	8	47.92	1.73	3.56	3.58	4.62*	5.63*	5.62*	7.82*	11.19*
ต่ำ	สูง	ต่ำ	121	27	44.36	0.94		0.02	1.06	2.07	2.06	4.26*	7.63*
ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	111	42	44.34	0.75			1.04	2.05	2.04	4.24*	7.61*
สูง	สูง	ต่ำ	221	30	43.30	0.89				1.01	1.00	3.20	6.57*
สูง	ต่ำ	ต่ำ	211	28	42.30	0.92					0.01	2.19	5.56*
ต่ำ	สูง	สูง	122	17	42.29	1.18						2.20	5.57*
ต่ำ	ต่ำ	สูง	112	11	40.10	1.47							3.37
สูง	สูง	สูง	222	19	36.73	1.12							



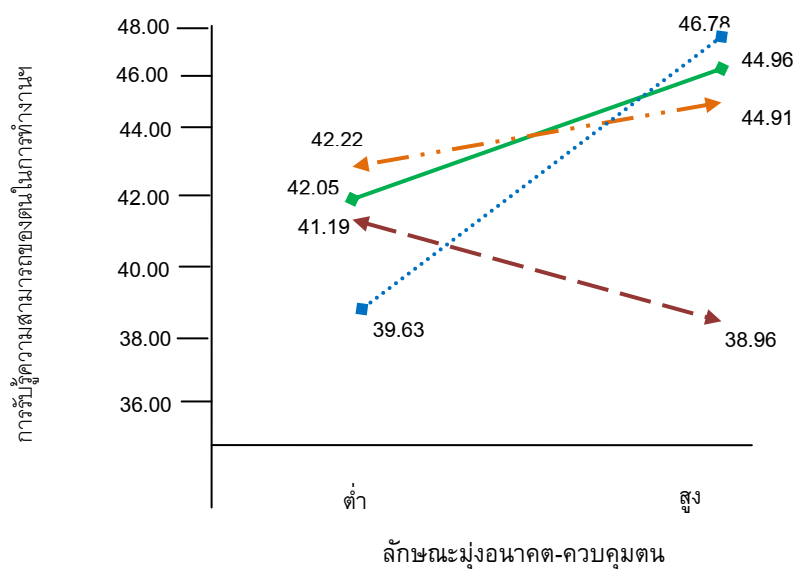
ภาพประกอบ 48 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่หม้าย/หย่า/แยก

- ← — — — → ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ
- ◆ ······ ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ - - - - ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่หม้าย/หย่า/แยก เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 76 และภาพประกอบ 48) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม จะเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม

ตาราง 77 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูล กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป

กลุ่ม			รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	111	221	211	121	122	112	222
ลักษณะ	การรับรู้	การรับรู้					44.91	42.96	42.22	42.05	41.19	39.63	38.96
มุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง	รับรู้ข้อมูลข่าวสาร	ความสามารถของตนในการทำงาน											
สูง	ต่ำ	สูง	212	26	46.78	1.70	1.87	3.82	4.56	5.59	4.73	7.15*	7.82*
ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	111	31	44.91	0.97		1.95	2.69	3.72	2.86	5.28	5.95
สูง	สูง	ต่ำ	221	18	42.96	1.39			0.74	1.77	0.91	3.33	4.00
สูง	ต่ำ	ต่ำ	211	50	42.22	1.27				1.03	0.17	2.59	3.26
ต่ำ	สูง	ต่ำ	121	19	42.05	1.24					0.86	1.56	2.23
ต่ำ	สูง	สูง	122	14	41.19	1.44						2.42	3.09
ต่ำ	ต่ำ	สูง	112	12	39.63	1.56							0.67
สูง	สูง	สูง	222	10	38.96	1.35							



ภาพประกอบ 49 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป

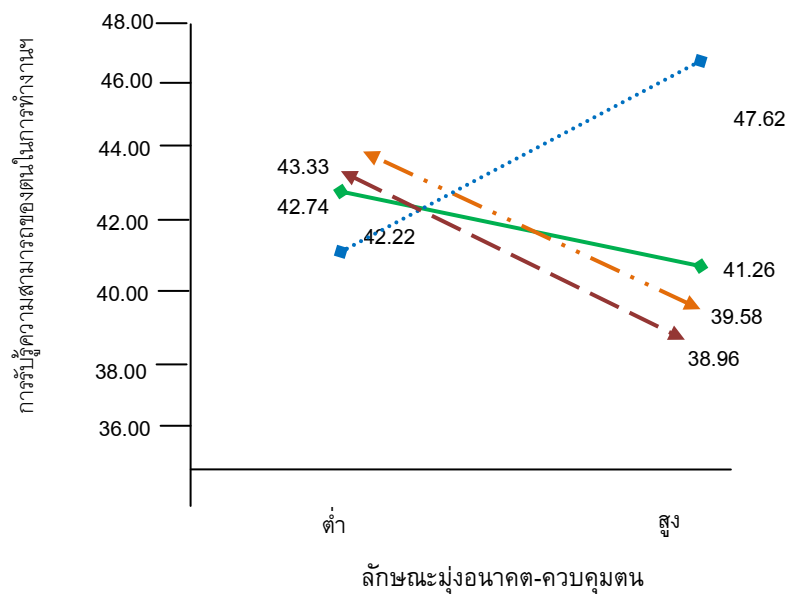
- ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ

- ◆.....◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
 ◆.....◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 77 และภาพประกอบ 49) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม จะเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม

ตาราง 78 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุด้านการเปิดเผยข้อมูล กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป

กลุ่ม			จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง	111	122	121	112	221	211	222	
ลักษณะ	การ	การรับรู้	รหัส	คน	เบน	43.56	43.33	42.74	42.22	41.26	39.58	35.04	
มุ่ง	รับรู้	ความสามารถ			มาตรฐาน								
อนาคต	ข้อมูล	ของตนใน											
-	ข่าวสาร	การทำงานฯ											
ควบคุม	ร												
ตน													
สูง	ต่ำ	สูง	212	7	47.62	2.18	4.06*	4.29*	4.88*	6.36*	5.40*	8.04*	12.58*
ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	111	25	43.56	1.16		0.23	0.82	2.30	1.34	3.98*	8.52*
ต่ำ	สูง	สูง	122	2	43.33	4.08		0.59	2.07	1.11	3.75	8.29*	
ต่ำ	สูง	ต่ำ	121	26	42.74	1.13			1.48	0.52	3.16	7.70*	
ต่ำ	ต่ำ	สูง	112	3	42.22	3.33				0.96	1.68	6.22*	
สูง	สูง	ต่ำ	221	23	41.26	1.20					2.64	7.18*	
สูง	ต่ำ	ต่ำ	211	16	39.58	1.44						4.54*	
สูง	สูง	สูง	222	10	38.96	1.35							



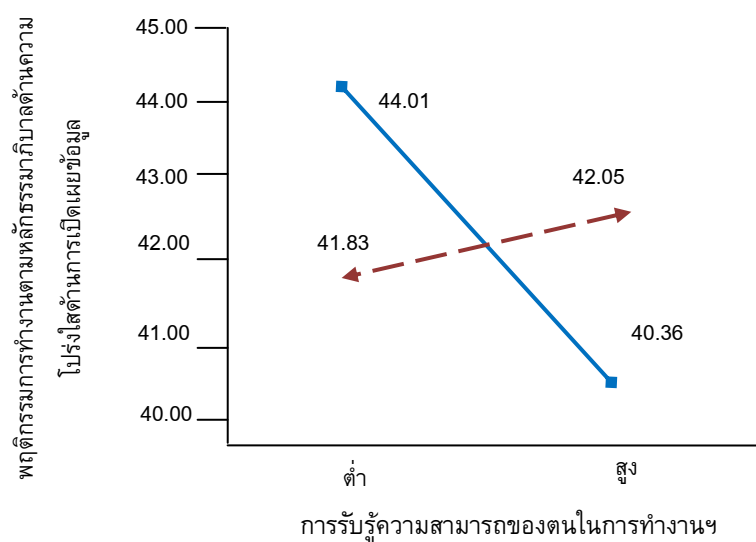
ภาพประกอบ 50 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป

- ← — — — — — → ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ — — — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ
- ◆ ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง
- ◆ - . - . - . ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไปเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 78 และภาพประกอบ 50) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม จะเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ไม่ว่าจะต่ำหรือสูงก็ตาม

ตาราง 79 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ
โปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุกลุ่มรวม

กลุ่ม			จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง	21	11	22
ลักษณะมุ่ง	การรับรู้	รหัส	คน		เบน			
อนาคต-ควบคุม	ข้อมูลข่าวสาร				มาตรฐาน			
ตน								
ต่ำ	สูง	12	56	44.01	0.78	1.96*	2.18*	3.65*
สูง	ต่ำ	21	81	42.05	0.59		0.22	1.69*
ต่ำ	ต่ำ	11	102	41.83	0.56			1.47
สูง	สูง	22	72	40.36	0.62			



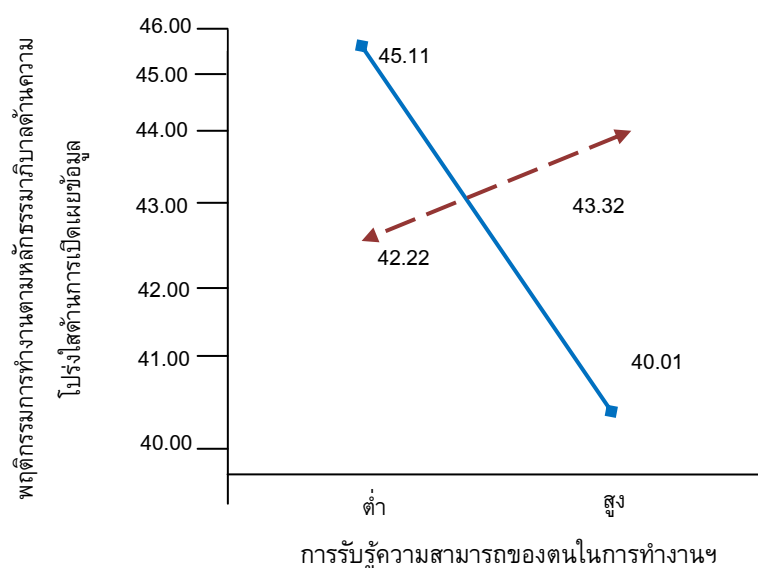
ภาพประกอบ 51 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ
โปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ความสามารถ
ของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม

← — — — → การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
◆ — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ในกลุ่มรวมเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 79 และภาพประกอบ 51) โดยเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูลมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

ตาราง 80 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	21	11	22
ลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุม ตน	การรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร					43.32	42.22	40.01
ต่ำ	สูง	12	36	45.11	0.98	1.79	2.89*	5.10*
สูง	ต่ำ	21	44	43.32	0.76		1.10	3.31*
ต่ำ	ต่ำ	11	53	42.22	0.83			2.21
สูง	สูง	22	49	40.01	0.72			



ภาพประกอบ 52 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก

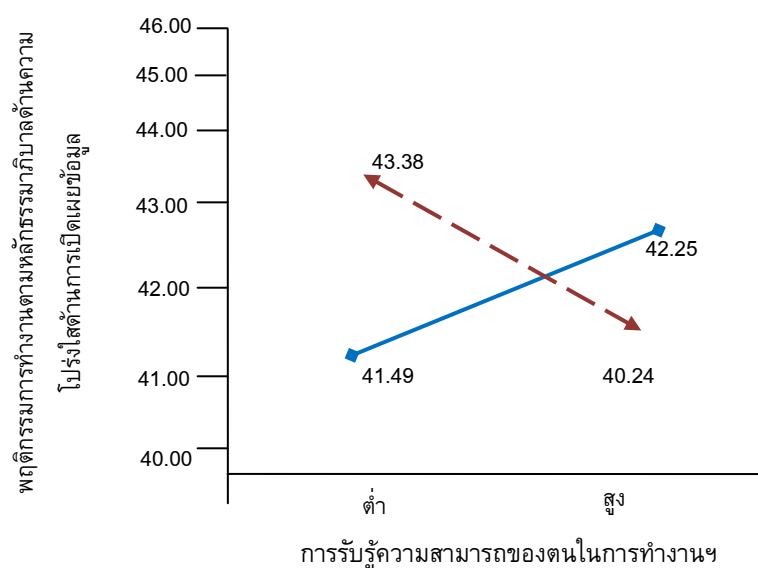
← — — — → การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน
 ◆ — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ในกลุ่มที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 80 และภาพประกอบ 52) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำและมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

ตาราง 81 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ

โปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	21	11	22
ลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุม ตน	การรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร					42.25	41.49	40.24
ต่ำ	สูง	12	28	43.38	0.12	1.13	1.89	3.14*
สูง	ต่ำ	21	48	42.25	0.75		0.76	2.01
ต่ำ	ต่ำ	11	59	41.49	0.69			1.25
สูง	สูง	22	41	40.24	0.82			



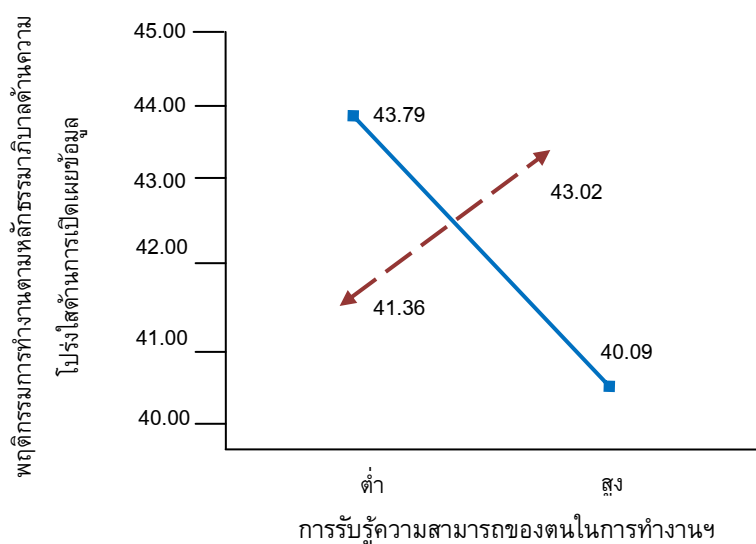
ภาพประกอบ 53 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี

— — — — — การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
 — — — — — ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 81 และภาพประกอบ 53) คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำและมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมสูงและมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

ตาราง 82 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุกุุ่มรวม

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	22	12	21
ลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุม ตน	การรับรู้ความ สามารถของ ตนในการ ทำงานฯ					43.02	41.36	40.09
ต่ำ	ต่ำ	11	102	43.79	0.48	0.77	2.43	3.70*
สูง	สูง	22	72	43.02	0.82		1.66	2.93
ต่ำ	สูง	12	56	41.36	0.57			1.27
สูง	ต่ำ	21	81	40.09	0.66			



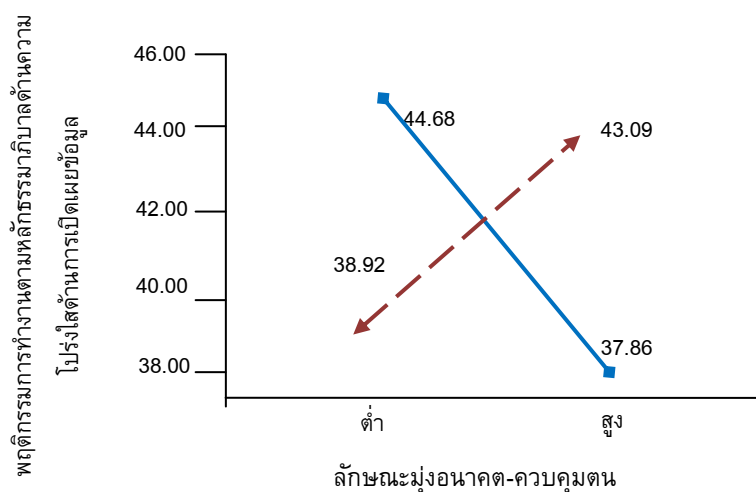
ภาพประกอบ 54 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มรวม

← — — — → การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานฯ
 ◆ — — — ◆ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสการเปิดเผยข้อมูล ในกลุ่มรวม เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 82 และภาพประกอบ 54) โดยเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำและมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

ตาราง 83 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	11	12	21
ลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุม ตน	การรับรู้ความ สามารถของ ตนในการ ทำงานฯ					43.09	38.92	37.86
สูง	สูง	22	18	44.68	1.15	1.59	5.76*	6.82*
ต่ำ	ต่ำ	11	52	43.09	0.67		4.17	5.23*
ต่ำ	สูง	12	34	38.92	0.83			1.06
สูง	ต่ำ	21	25	37.86	0.96			



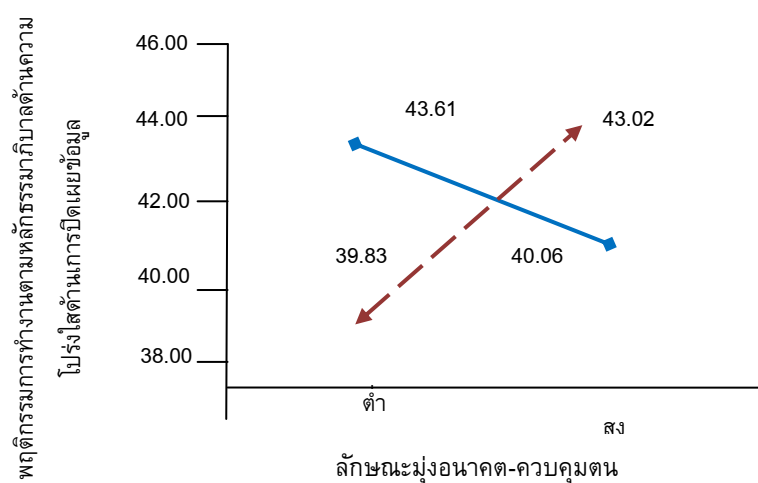
ภาพประกอบ 55 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด

- ◆— การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานฯ
- - -> ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสดเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 83 และภาพประกอบ 55) โดยเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำและมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

ตาราง 84 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	22	21	12
ลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุม ตน	การรับรู้ความ สามารถของ ตนในการ ทำงานฯ					43.02	40.60	39.83
ต่ำ	ต่ำ	11	71	43.91	0.60	0.89	3.31*	4.08*
สูง	สูง	22	19	43.02	1.31		2.42	3.19*
สูง	ต่ำ	21	50	40.60	0.71			0.77
ต่ำ	สูง	12	36	39.83	0.84			



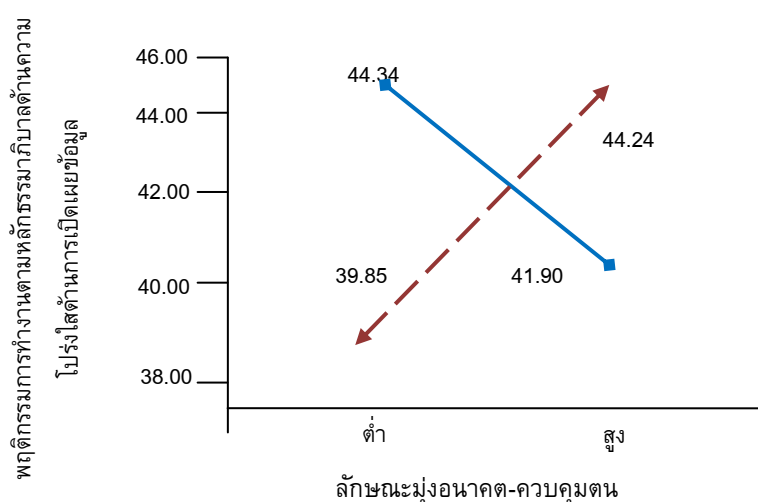
ภาพประกอบ 56 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี

 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานฯ
 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ในกลุ่มที่มีสถานภาพโสดเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 84 และภาพประกอบ 56) โดยเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำและมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

ตาราง 85 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

กลุ่ม		รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	22	21	12
ลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุม ตน	การรับรู้ความ สามารถของ ตนในการ ทำงานฯ					44.24	41.90	39.85
ต่ำ	ต่ำ	11	70	44.34	0.57	0.10	2.44*	4.49*
สูง	สูง	22	25	44.24	0.97		2.34*	4.39*
สูง	ต่ำ	21	44	41.90	0.69			2.05
ต่ำ	สูง	12	57	39.85	0.60			



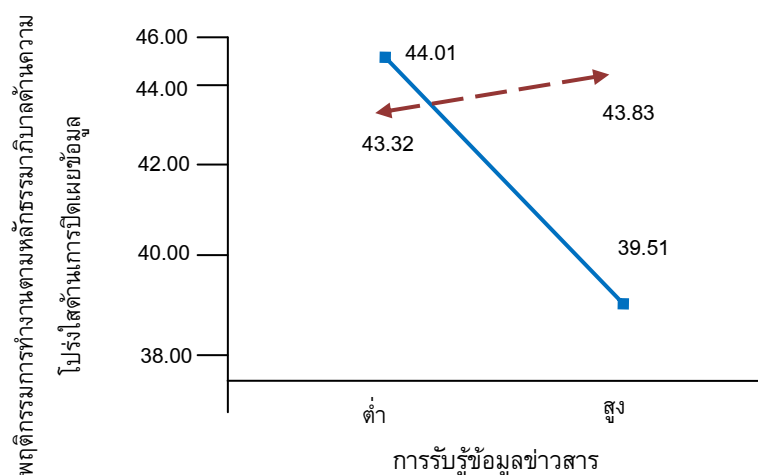
ภาพประกอบ 57 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานฯ
 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 85 และภาพประกอบ 57) โดยเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำและมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

ตาราง 86 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก

กลุ่ม		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	11	22
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน					43.83	43.32	39.51
ต่ำ	สูง	12	28	44.01	1.13	0.18	0.69	4.50*
สูง	ต่ำ	21	58	43.83	0.65		0.51	4.32*
ต่ำ	ต่ำ	11	69	43.32	0.60			3.81
สูง	สูง	22	27	39.51	0.82			



ภาพประกอบ 58 แสดงปฏิสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตน และ การรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก

 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ของเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพ คู่หม้าย/หย่า/แยก เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 86 และภาพประกอบ 58) โดยเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ และมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

บทที่ 5

การสรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลาง” เป็นการศึกษาเพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ ปัจจัยเชิงเหตุทั้งด้านจิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลาง โดยอาศัยแนวการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรม ตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction Model) เป็นกรอบในการประมวลเอกสาร และกำหนดตัวแปรเชิงเหตุที่จะอธิบายพฤติกรรม โดยบทนี้จะกล่าวถึงการสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน และข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

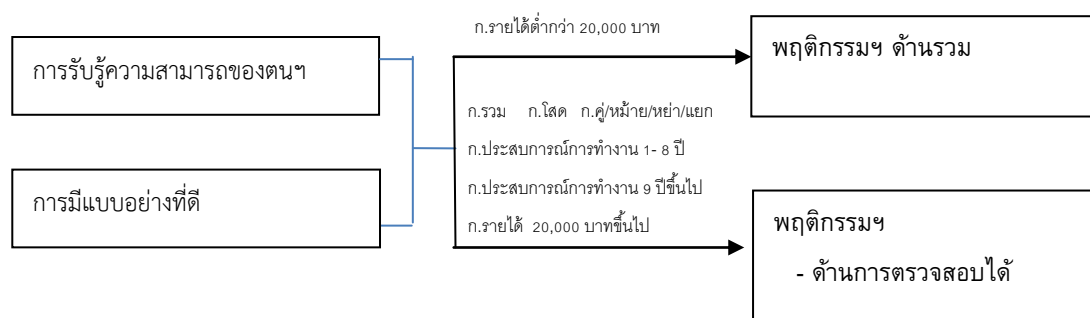
5.1 การสรุปและอภิปรายผล

การนำเสนอการสรุปและอภิปรายผลในบทนี้ จะขอนำเสนอตามสมมติฐานของงานวิจัยว่าสนับสนุนสมมติฐานที่กำหนดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม การประมวลทฤษฎี เอกสาร และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอย่างน้อยเพียงใด และต่อจากนั้นเป็นการอภิปรายผลการวิจัยร่วมกัน ซึ่งทดสอบโดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในบทที่ 4 และสามารถสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลตามสมมติฐานในแต่ละข้อได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีแบบอย่างที่ดีสูง และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสในด้านย่อย และด้านรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีลักษณะอื่น

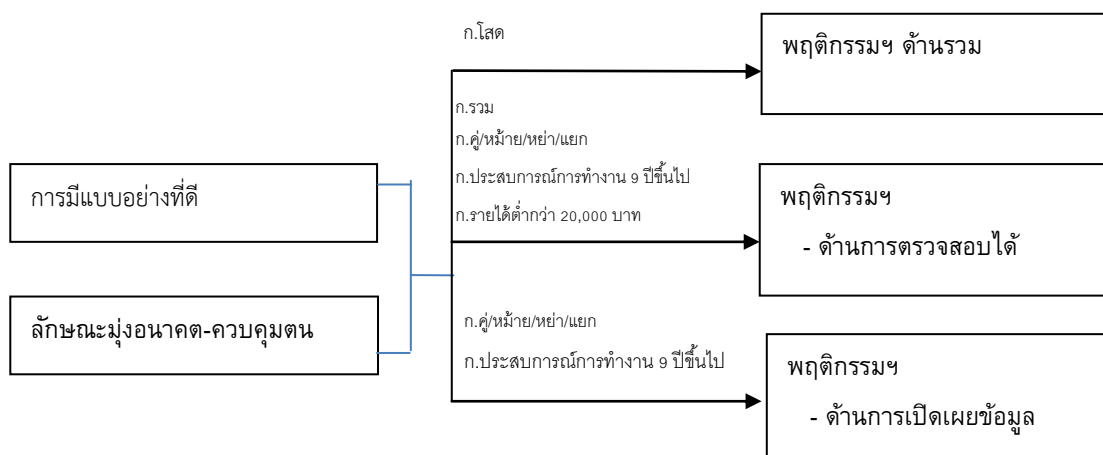
5.1.1 การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางระหว่างตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ 1) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และกลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 2) และการมีแบบอย่างที่ดี แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีแบบอย่างที่ดีสูง และกลุ่มที่มีแบบอย่างที่ดีต่ำ และ 3) การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง และกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ ส่วนตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม และด้านย่อย 2 ด้าน คือ 1) ด้านการตรวจสอบได้ และ 2) ด้านการเปิดเผยข้อมูล โดยจะวิเคราะห์ตัวแปรตามที่ละด้าน

5.1.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส พบผลที่เป็นไปตามความคาดหวังบางส่วน คือ 1) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส พร้อมกับการมีแบบอย่างที่ดีสูงพร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมมาก พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทเพียงกลุ่มเดียว 2) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสพร้อมกับการมีแบบอย่างที่ดีสูง พร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มาก พบในกลุ่มรวม และกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุในทุกสถานภาพ ทุกกลุ่มประสบการณ์การทำงาน และมีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป (ภาพประกอบ 59)



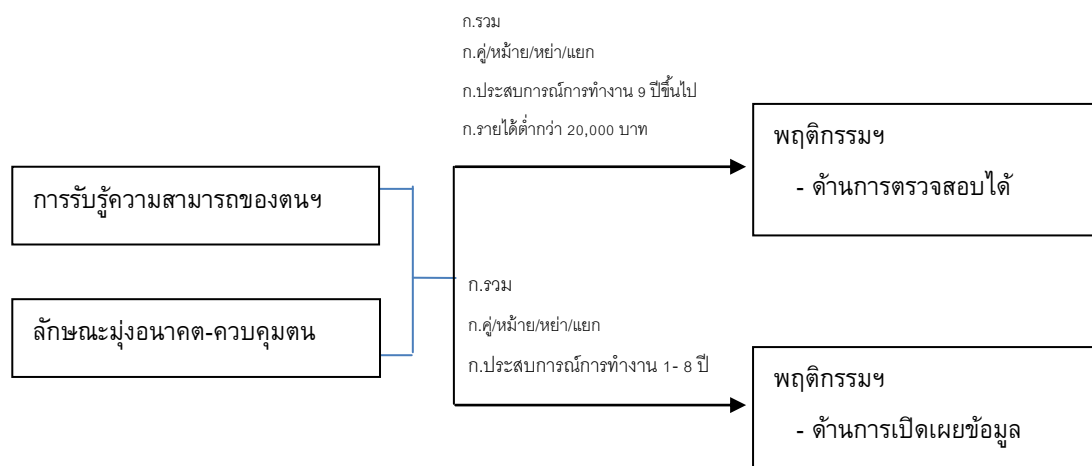
ภาพประกอบ 59 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับการมีแบบอย่างที่ดี ที่สนับสนุน สมมติฐานที่ 1

5.1.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส พบผลที่เป็นไปตามความคาดหวังบางส่วน คือ 1) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีแบบอย่างที่ดีสูงพร้อมกับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองพร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมมาก พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสดเพียงกลุ่มเดียว 2) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีแบบอย่างที่ดีสูง พร้อมกับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองพร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มาก พบปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มรวม และกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และ 3) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีแบบอย่างที่ดีสูง พร้อมกับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองพร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูลมาก พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก และมีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป (ภาพประกอบ 60)



ภาพประกอบ 60 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีและการมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

5.1.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส พบผลที่เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน คือ 1) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พร้อมกับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มาก พบในกลุ่มรวม และกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และ 2) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พร้อมกับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูลมาก พบในกลุ่มรวม และกลุ่มคู่/หม้าย/หย่า/แยก และมีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี (ภาพประกอบ 61)



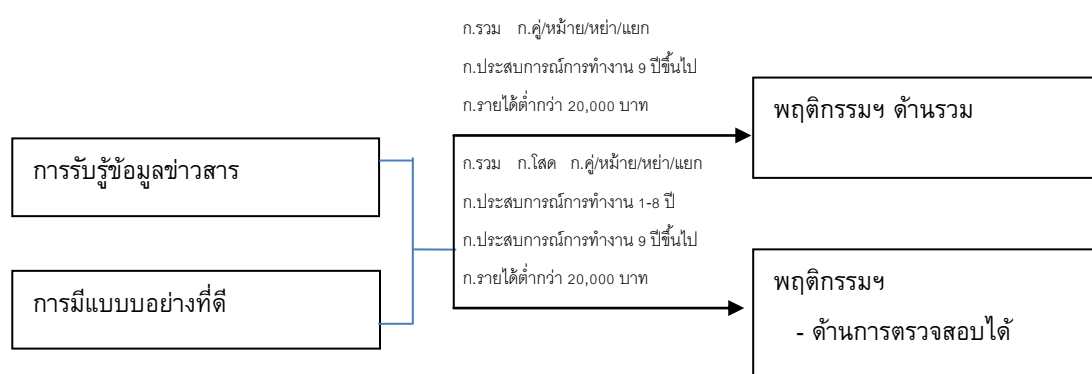
ภาพประกอบ 61 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุงอนาคต-ควบคุมตนที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นทำให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมากนั้นเป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด และมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท ลักษณะมุงอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ทั้งด้านรวมและด้านย่อย ได้แก่ ด้านการตรวจสอบได้ และด้านการเปิดเผยข้อมูล ได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของชัยญา ลีศัตรุพ่าย (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานคร ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจาก การมีแบบอย่างในการทำงานกล่าวคือเจ้าหน้าที่เทศกิจกลุ่มที่มีแบบในการทำงานสูงจะมี พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่ากลุ่มตรงข้าม และพบในงานวิจัยของ และศุภินา ม่วงศรีงาม (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย ของนักบินอากาศยานปีกหมุนสังกัดศูนย์การบินทหารบก ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นนักบินสังกัดศูนย์การบินทหารบก จำนวน 324 คน ผลการศึกษาพบว่า นักบินที่มีลักษณะมุงอนาคต – ควบคุมตนมาก มีพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยสูงกว่านักบินที่มีลักษณะมุงอนาคต – ควบคุมตนน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งพบในงานวิจัยของ พนิดา ธนวัฒนากุล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างในกลุ่ม บริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบแปรปรวนไปตามการรับรู้ความสามารถของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 กล่าวว่าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง การมีแบบอย่างที่ดีสูง และเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักความโปร่งใส ในด้านย่อย และด้านรวม มากกว่าเจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีลักษณะอื่น

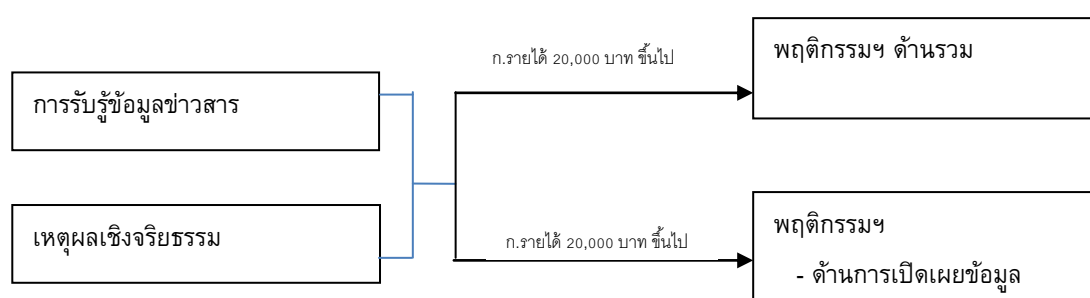
การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง ระหว่างตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ 1) มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง และกลุ่มที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ 2) และการมีแบบอย่างที่ดี แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีแบบอย่างที่ดีสูง และกลุ่มที่มีแบบอย่างที่ดีต่ำ และ 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และกลุ่มที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ส่วนตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม และด้านย่อย 2 ด้าน คือ 1) ด้านการตรวจสอบได้ และ 2) การเปิดเผยข้อมูล และพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมโดยจะวิเคราะห์ตัวแปรตามที่ละด้าน

5.2.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส พบผลที่เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน คือ 1) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร พร้อมกับการมีแบบอย่างที่ดีสูงพร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมมาก พบปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มรวมและกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่ำกว่า 20,000.- บาท 2) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร พร้อมกับการมีแบบอย่างที่ดีสูงพร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้มาก พบปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มรวมและกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุในทุกสถานภาพ ทุกกลุ่มประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000.- บาท (ภาพประกอบ 62)



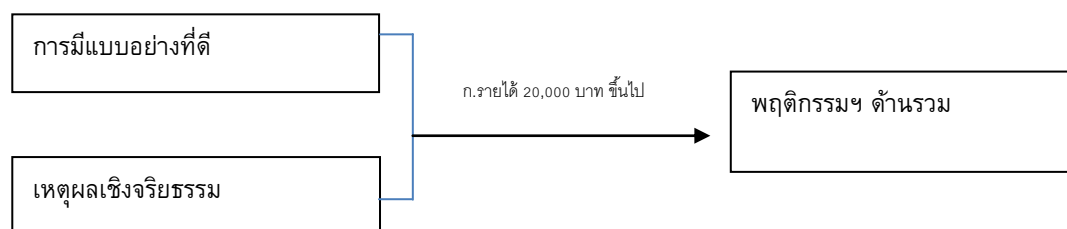
ภาพประกอบ 62 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีแบบอย่างที่ดี ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

5.2.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส พบผลที่เป็นไปตามความคาดหวังบางส่วน คือ 1) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร พร้อมกับการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงพร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมมาก พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000.- บาทขึ้นไป แต่ไม่พบปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มรวม 2) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร พร้อมกับการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงพร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูลมาก พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000.- บาทขึ้นไป แต่ไม่พบปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มรวม (ภาพประกอบ 63)



ภาพประกอบ 63 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

5.2.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส พบผลที่เป็นไปตามความคาดหวังบางส่วน คือ 1) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการมีแบบอย่างที่ดี พร้อมกับการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงพร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมมาก พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ 20,000.- บาทขึ้นไป แต่ไม่พบปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มรวม (ภาพประกอบ 64)



ภาพประกอบ 64 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดี และการมีเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นทำให้ทราบว่า มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสทั้ง 2 ด้านย่อย (ได้แก่ ด้านการตรวจสอบได้ และการเปิดเผยข้อมูล) และด้านรวม อย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) พบผลว่าการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนาย พฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล และพฤติกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วยได้อย่างชัดเจนในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 13 และ 14.6 ตามลำดับ และยังพบว่า การปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสี่เป็นตัวแปรทำนายสำคัญในกลุ่มรวม โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 21.8 ส่วนการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสี่กับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับ 1 และ 2 ตามลำดับ และสามารถทำนายได้สูงสุดในกลุ่มย่อย คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานพยาบาลจิตเวชน้อย ได้ร้อยละ 27.7 และในผลงานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่ทำการศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พบผลว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแบบอย่างจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ พฤติกรรมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมซื่อสัตย์รับผิดชอบ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า ผู้ที่มีลักษณะตรงข้าม พบผลในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายจิรวัฒน์ ศรีเทพ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้นโยบายและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ช.มหาอาจ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้นโยบายด้านความปลอดภัยของพนักงานโดยรวม คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า การรับรู้ นโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานที่มีอายุงาน อายุ และประสบการณ์ฝึกอบรมต่างกัน มีการรับรู้ นโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอิทธิวัฒน์ รัตนวงศ์แข (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อสาธารณะและเครื่อฐานะที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อสาธารณะและเครื่อฐานะที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในระดับปานกลาง และพบในพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาและอายุแตกต่างกัน และมีพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ พฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม = .157 (การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อโทรทัศน์สาธารณะช่อง NBT) + (การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อโทรทัศน์สาธารณะช่อง TPBS)

5.3.1 สมมติฐานที่ 3 กล่าวว่าลักษณะสถานการณ์ (ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร) กลุ่มจิตลักษณะเดิม (ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และค่านิยมกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ (ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ในด้านรวม และด้านย่อย (ได้แก่ การตรวจสอบได้ และการเปิดเผยข้อมูล) ในปริมาณการทำนายเท่ากับหรือมากกว่า 5 เปอร์เซ็นต์

5.3.1.1 จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม

กลุ่มชุดตัวแปรที่ 1 พบว่า

1) กลุ่มรวมตัวแปรที่เข้าทำนาย คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สามารถทำนายได้ร้อยละ 26.40

2) กลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมตัวแปรที่เข้าทำนายได้สูงสุดได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูง มีตัวทำนายที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดี กับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ส่วนตัวแปรที่เข้าทำนายได้ต่ำสุด ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด มีตัวทำนายที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดี กับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

กลุ่มชุดตัวแปรที่ 2 พบว่า

1) กลุ่มรวมตัวแปรที่เข้าทำนาย คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสามารถทำนายได้ร้อยละ 8.60

2) กลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมตัวแปรที่เข้าทำนายได้สูงสุด ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ส่วนตัวแปรที่เข้าทำนายได้ต่ำสุด ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

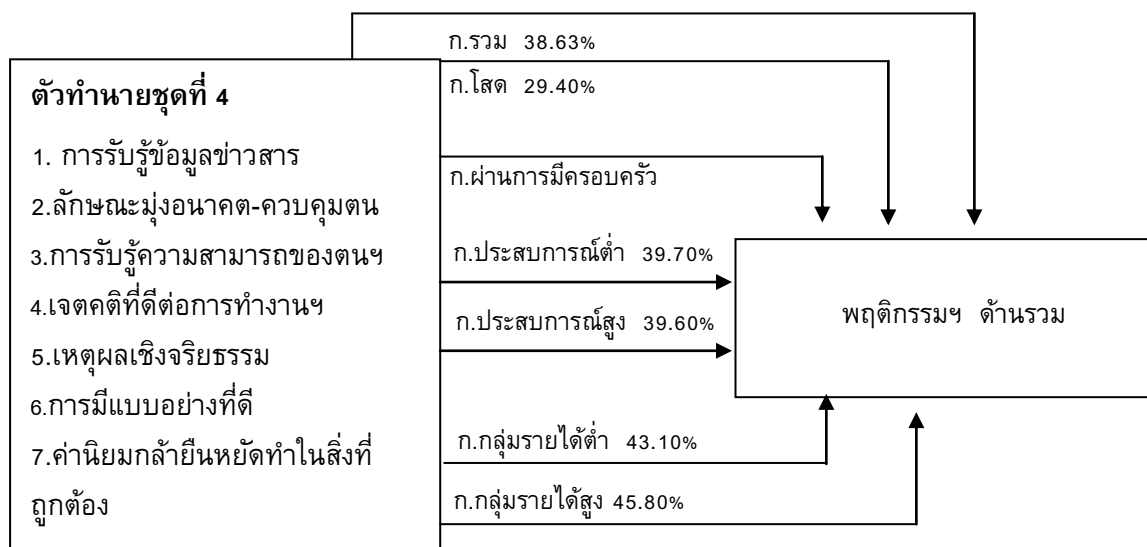
กลุ่มชุดตัวแปรที่ 3 พบว่า

1) กลุ่มรวมตัวแปรที่เข้าทำนาย คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส สามารถทำนายได้ร้อยละ 13.70

2) กลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมตัวแปรที่เข้าทำนายได้สูงสุด ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ส่วนตัวแปรที่เข้าทำนายได้ต่ำสุด ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูง

กลุ่มชุดตัวแปรที่ 4 พบว่า

1) กลุ่มรวมตัวแปรที่เข้าทำนาย คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเหตุผลเชิงจริยธรรม และสามารถทำนายได้ร้อยละ 38.63



ภาพประกอบ 65 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย ในทุกกลุ่มย่อย

2) กลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมตัวแปรที่เข้าทำนายได้สูงสุดได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่ผ่านการมีครอบครัว มีตัวทำนายที่สำคัญ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรม ส่วนตัวแปรที่เข้าทำนายได้ต่ำสุดได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด มีตัวทำนายที่สำคัญ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวม ด้วยตัวทำนายชุดที่ 4 (ลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์) รวม 7 ตัวแปร ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 หรือชุดที่ 3 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงชุดเดียว เกินเกณฑ์

5 % โดยตัวทำนายในชุดที่ 4 (ชุดรวม) สามารถทำนายในกลุ่มประสบการณ์การทำงานสูง (9 ปีขึ้นไป) ได้ 69.80 % พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมเรียงลำดับจากมากไปน้อย การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การมีแบบอย่างที่ดี เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

5.3.1.2 จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้

กลุ่มชุดตัวแปรที่ 1 พบว่า

1) กลุ่มรวมตัวแปรที่เข้าทำนาย คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สามารถทำนายได้ร้อยละ 29.30

2) กลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมตัวแปรที่เข้าทำนายได้สูงสุดได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพผ่านการมีครอบครัว มีตัวทำนายที่สำคัญคือ กับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ส่วนตัวแปรที่เข้าทำนายได้ต่ำสุด ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด มีตัวทำนายที่สำคัญคือ กับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

กลุ่มชุดตัวแปรที่ 2 พบว่า

1) กลุ่มรวมตัวแปรที่เข้าทำนาย คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถทำนายได้ร้อยละ 1.80

2) กลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมตัวแปรที่เข้าทำนายได้สูงสุดได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงานสูง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ส่วนตัวแปรที่เข้าทำนายได้ต่ำสุด ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูง มีตัวทำนายที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

กลุ่มชุดตัวแปรที่ 3 พบว่า

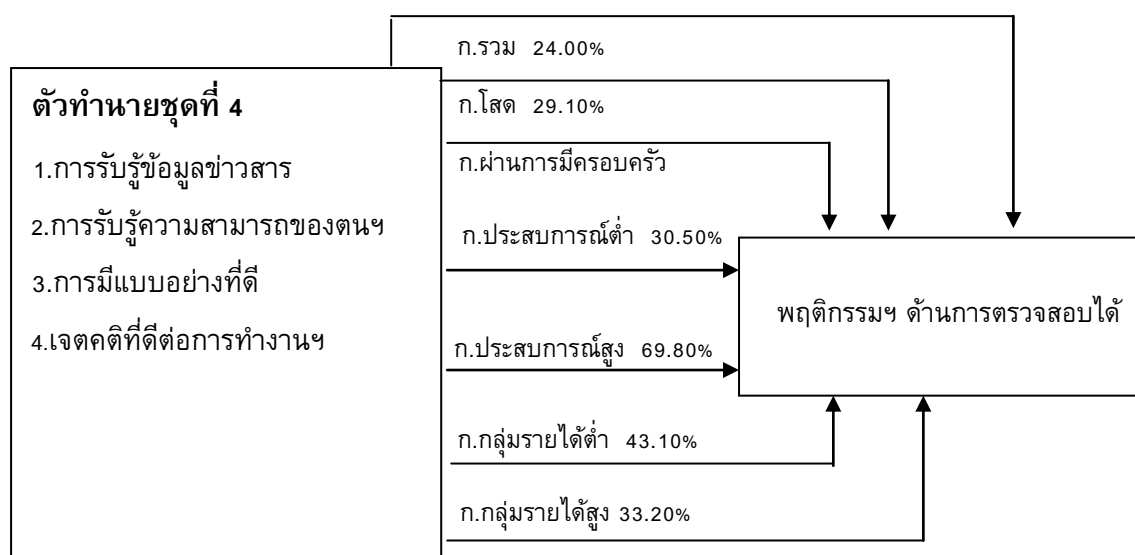
1) กลุ่มรวมตัวแปรที่เข้าทำนาย คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส สามารถทำนายได้ร้อยละ 8.00

2) กลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมตัวแปรที่เข้าทำนายได้สูงสุดได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ส่วนตัวแปรที่เข้าทำนายได้ต่ำสุด ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

กลุ่มชุดตัวแปรที่ 4 พบว่า

1) กลุ่มรวมตัวแปรที่เข้าทำนาย คือ การมีแบบอย่างที่ดี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ส่วนตัวแปรที่เข้าทำนายได้ต่ำสุด สามารถทำนายได้ร้อยละ 39.30

2) กลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมตัวแปรที่เข้าทำนายได้สูงสุดได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงานสูง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ส่วนตัวแปรที่เข้าทำนายได้ต่ำสุด ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส



ภาพประกอบ 66 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะ ตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนายในทุกกลุ่มย่อย

5.3.1.3 จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล

กลุ่มชุดตัวแปรที่ 1 พบว่า

1) กลุ่มรวมตัวแปรที่เข้าทำนาย คือ การมีแบบอย่างที่ดี สามารถทำนายได้ร้อยละ 9.90

2) กลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมตัวแปรที่เข้าทำนายได้สูงสุดได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพผ่านการฝึกอบรม มีตัวทำนายที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดี กับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ส่วนตัวแปรที่เข้าทำนายได้ต่ำสุด ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด มีตัวทำนายที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดี

กลุ่มชุดตัวแปรที่ 2 พบว่า

1) กลุ่มรวมตัวแปรที่เข้าทำนาย คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถทำนายได้ร้อยละ 8.70

2) กลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมตัวแปรที่เข้าทำนายได้สูงสุดได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และค่านิยมกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ส่วนตัวแปรที่เข้าทำนายได้ต่ำสุด ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงานสูง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

กลุ่มชุดตัวแปรที่ 3 พบว่า

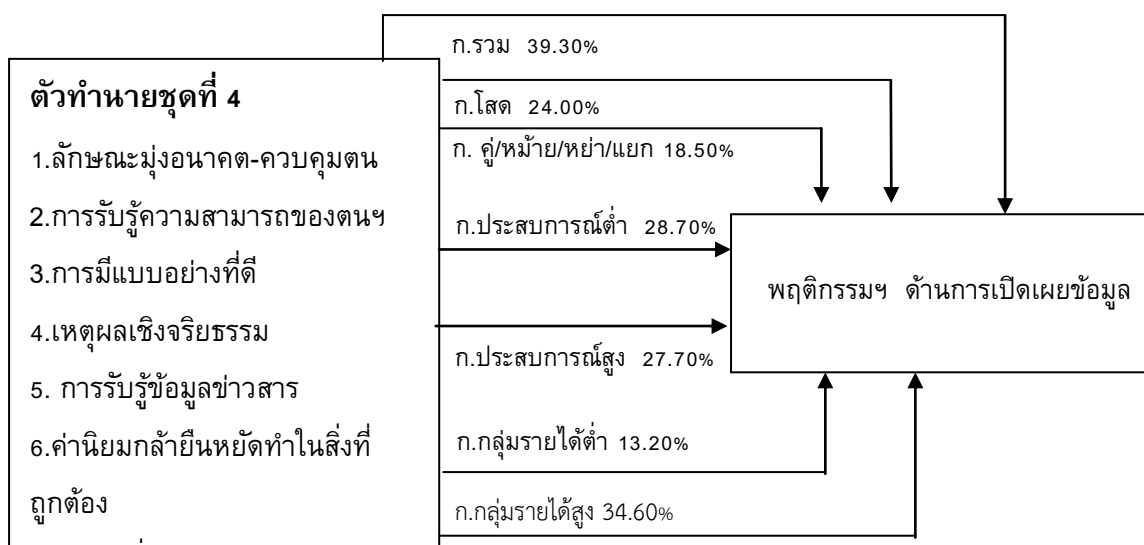
1) กลุ่มรวมตัวแปรที่เข้าทำนาย คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน ตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส สามารถทำนายได้ร้อยละ 8.60

2) กลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมตัวแปรที่เข้าทำนายได้สูงสุดได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้ต่ำ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน ตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ส่วนตัวแปรที่เข้าทำนายได้ต่ำสุด ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

กลุ่มชุดตัวแปรที่ 4 พบว่า

1) กลุ่มรวมตัวแปรที่เข้าทำนาย คือ การมีแบบอย่างที่ดี ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ เหตุผลเชิงจริยธรรม สามารถทำนายได้ร้อยละ 24.00

2) กลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมตัวแปรที่เข้าทำนายได้สูงสุดได้แก่กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้สูง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เหตุผลเชิงจริยธรรม ส่วนตัวแปรที่เข้าทำนายได้ต่ำสุด ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดี ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน



ภาพประกอบ 67 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานตามหลัก
 ธรรมชาติทางความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่ม
 สถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะ ตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนายในทุกกลุ่มย่อย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเพื่อหาปริมาณการทำนายของพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมชาติทางความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุทั้งด้านรวมและด้านย่อย 2 ด้าน พบผลวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 โดยการกำหนดขึ้นบนพื้นที่ของ ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) มีตัวแปรในกลุ่ม ลักษณะสถานการณ์ คือ ตัวแปรที่มีแบบอย่างที่ดี และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมชาติทางความโปร่งใสได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม พบว่า การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วย เป็นตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมของพยาบาลได้อย่างชัดเจน ในกลุ่มรวมสามารถทำนายได้ร้อยละ 13 มีค่าเบต้า เท่ากับ .36 และในงานวิจัย วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ได้ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ผลการศึกษาพบว่าตัวทำนายชุดที่ 1 คือ สถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ด้วยปริมาณการทำนาย ร้อยละ 5.3 มีตัวทำนายที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .21) อีกทั้งยังร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ในกลุ่มย่อยต่างๆ ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 2.7 ถึง 13.2 รวมถึงงานวิจัยของ อุบล สินเจริญทรัพย์ (2549) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และการปฏิบัติงานของ

องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรในกลุ่ม จิตลักษณะเดิม คือ ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) เรื่อง ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยเชิงเหตุของทัศนคติที่ดีของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมีตัวแปรด้านสถานการณ์และจิตลักษณะเดิม รวม 8 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของทัศนคติที่ดีของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ 42% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และพบใจงานวิจัยของ และศุภินธา ม่วงศรีงาม (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย ของนักบินอากาศยานปีกหมุนสังกัดศูนย์การบินทหารบก ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นนักบินสังกัดศูนย์การบินทหารบก ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตน ซึ่งอยู่ในชุดการทำนายของจิตลักษณะสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยสามารถทำนายพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยโดยลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับที่สอง ส่วนตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับที่สี่ นอกจากนี้ยังพบในงานวิจัยของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม โดยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่สอง สำหรับตัวแปรค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องนั้นในงานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่จะเป็นงานวิจัยจะศึกษาเป็นตัวแปรตามเสียมากกว่า แต่สำหรับงานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยใช้ตัวแปรดังกล่าวมาศึกษาเป็นตัวแปรอิสระซึ่งสอดคล้องกับตามแนวคิดของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม ที่เชื่อว่าสาเหตุพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากสาเหตุที่สำคัญ 4 ประการ ด้วยกันและตัวแปรค่านิยมจะอยู่ในสาเหตุฝ่ายจิตลักษณะเดิม ซึ่งผลของการวิจัยในครั้งนี้ก็สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว โดยผลการศึกษาพบว่าตัวแปรค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นตัวแปรสำคัญในการร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสได้

ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรสรณ์ เนตรทิพย์ (2554) ได้ศึกษา อิทธิพลของจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมมีอิทธิพลทางตรง

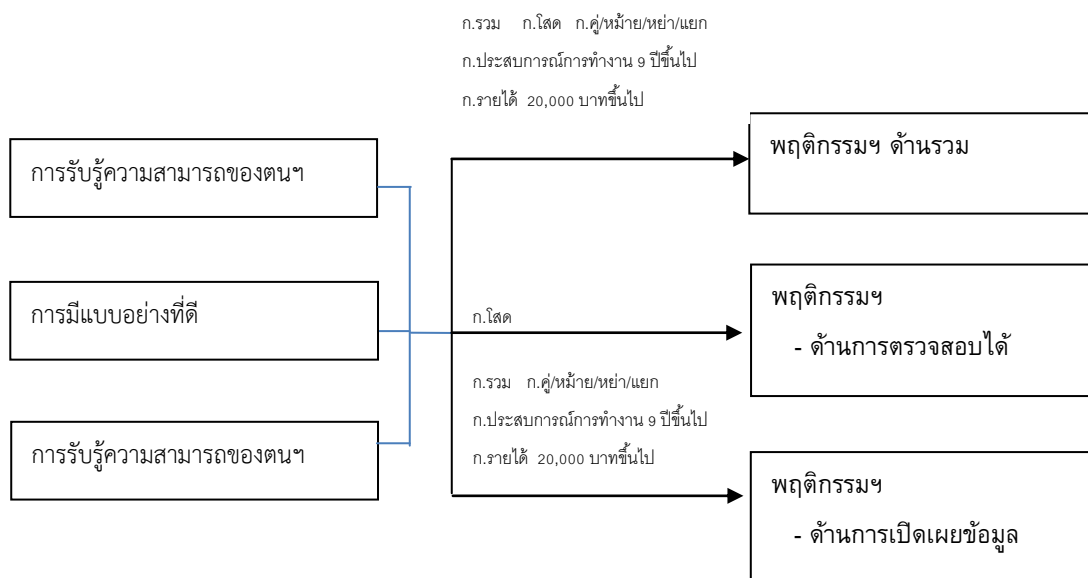
ต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ในระดับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และพบในงานวิจัยของ พิชามณฺฑ์ ปรุ้มศิริกุล (2555) ศึกษา ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานจัดซื้อ อย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อในบริษัทกลุ่มวิสาหกิจการผลิตอาหารและอาหารสำเร็จรูป ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานจัดซื้อ ทำนายพฤติกรรมการทำงาน จัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพได้เป็นลำดับแรก ใน 3 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มประสบการณ์มาก รวมถึงสอดคล้องกับพินดา ธนวัฒนากุล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างในกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานบริการ อย่างมีความรับผิดชอบแปรปรวนไปตามการรับรู้ความสามารถของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส สามารถทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุ ภินธา ม่วงศรีงาม (2552) ที่ได้ทำการศึกษานโยบายทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบิน อย่างปลอดภัย ของนักบินอากาศยานปีกหมุนสังกัดศูนย์การบินทหารบก ผลการศึกษาพบว่า นักบิน ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยสูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยสูงกว่า นักบินที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม และตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติเป็นอันดับแรก คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย บรรยากาศที่ดี ขององค์กร และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการบินอย่าง ปลอดภัยได้ร้อยละ 34.40 ในกลุ่มรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามณฺฑ์ ปรุ้มศิริกุล (2555) ที่ ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพของ เจ้าหน้าที่จัดซื้อในบริษัทกลุ่มวิสาหกิจการผลิตอาหารและอาหารสำเร็จรูปผลการวิจัย พบว่าตัวแปร ลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคม 6 ตัว ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมี ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อได้ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยในกลุ่มรวมสามารถทำนายได้ ร้อยละ 57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปรทำนายที่เข้าเป็นอันดับแรกคือ เจตคติที่ดี ต่อการทำงานจัดซื้อ (เบต้า = .28)

สรุปผลการวิเคราะห์นอกเหนือสมมติฐาน

สมมติฐาน คือ เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารสูง การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสในด้านย่อย และด้านรวมมากกว่า เจ้าหน้าที่พัสดุในกลุ่มที่มีลักษณะอื่น

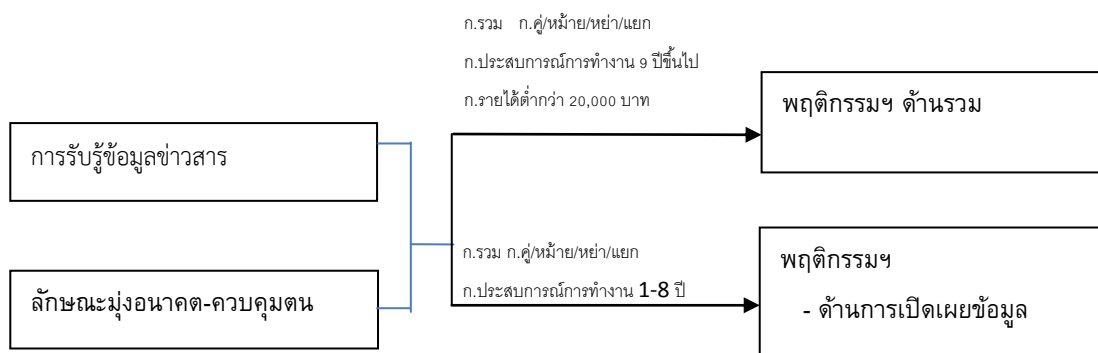
5.1.1 การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางระหว่างตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ 1) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และกลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 2) และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง และกลุ่มที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่ำ และ 3) การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง และกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ ส่วนตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม และด้านย่อย 2 ด้าน คือ 1) ด้านการตรวจสอบได้ และ 2) ด้านการเปิดเผยข้อมูล โดยจะวิเคราะห์ตัวแปรตามที่ละด้าน

5.1.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส พบผลที่เป็นไปตามความคาดหมาย คือ 1) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส พร้อมกับการมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงพร้อมกันทั้งสามด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมมาก พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุในทุกสถานภาพ และมีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป 2) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส พร้อมกับการมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูงพร้อมกันทั้งสามด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้มาก พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสดเพียงกลุ่มเดียว 3) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส พร้อมกับการมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูงพร้อมกันทั้งสามด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูลมาก พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก และมีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป (ภาพประกอบ 68)



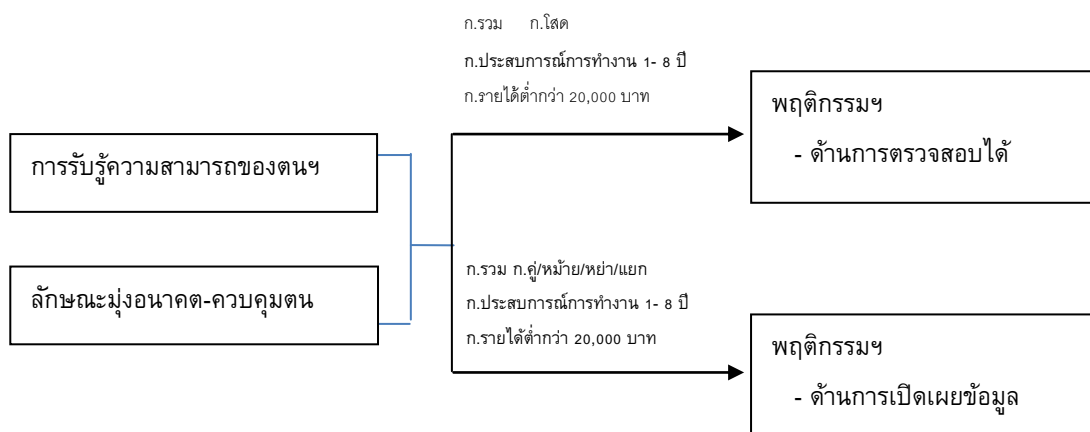
ภาพประกอบ 68 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสามทางของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส กับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ที่สนับสนุนสมมติฐาน

5.1.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส พบผลที่เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน คือ 1) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พร้อมกับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงพร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมมาก พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท 2) สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พร้อมกับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงพร้อมกันทั้งสองด้าน จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มาก ไม่พบปฏิสัมพันธ์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พร้อมกับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูลมาก พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก และมีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปีขึ้นไป (ภาพประกอบ 69)



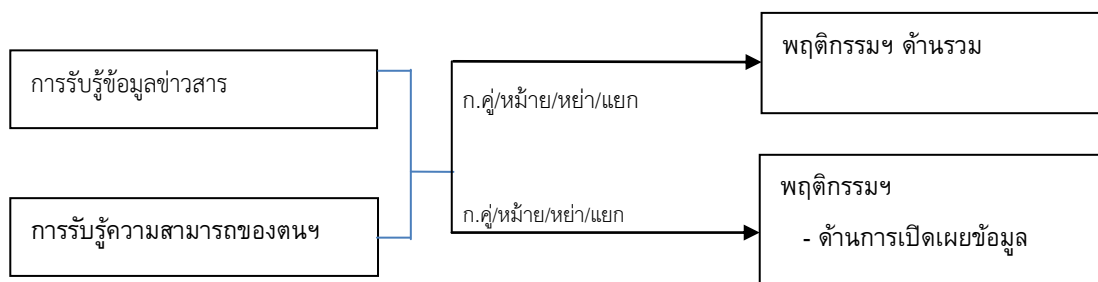
ภาพประกอบ 69 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสามทางของตัวแปรการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ที่สนับสนุนสมมติฐาน

5.1.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส พบผลที่เป็นไปตามความคาดหวังบางส่วน คือ 1) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พร้อมกับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มาก พบในกลุ่มรวม และกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพโสด มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี และมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และ 2) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พร้อมกับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูลมาก พบในกลุ่มรวม และกลุ่มที่มีสถานภาพ คู่/หม้าย/หย่า/แยก มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี และมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท (ภาพประกอบ 70)



ภาพประกอบ 70 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนใน
การทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
ที่สนับสนุนสมมติฐาน

5.1.5 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส พบผลที่เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน คือ 1) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พร้อมกับการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวมมาก พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก เพียงกลุ่มเดียว และ 2) สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พร้อมกับการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูงพร้อมกันทั้งสองด้าน จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้มาก ไม่พบปฏิสัมพันธ์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3) กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสูง พร้อมกับการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง พร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูลมาก พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก เพียงกลุ่มเดียว (ภาพประกอบ 71)



ภาพประกอบ 71 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสามทางของตัวแปรการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ที่สนับสนุนสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นได้รับการสนับสนุนสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภินธา ม่วงศรีงาม (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย ของนักบินอากาศยานปีกหมุนสังกัดศูนย์การบินทหารบก ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นนักบินสังกัดศูนย์การบินทหารบก จำนวน 324 คน ผลการศึกษาพบว่า นักบินที่มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนมาก มีพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยสูงกว่านักบินที่มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งพบในงานวิจัยของ พนิดา ธนวัฒนากุล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างในกลุ่ม บริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบแปรปรวนไปตามการรับรู้ความสามารถของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในงานวิจัยของ อธิวัฒน์ รัตนวงศ์แซ และ และวรรณ เนตรทิพย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทางานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ในระดับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อสาธารณะและเครขรฐานะที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อสาธารณะและเครขรฐานะที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในระดับปานกลาง และพบในพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาและอายุแตกต่างกัน และมีพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 พบว่ามีประเด็นต่าง ที่สำคัญนอกเหนือจากการที่ได้ อภิปรายตามสมมติฐานข้างต้นแล้ว สำหรับในส่วนต่อไปนี้จะได้อภิปรายเกี่ยวกับ 1) ปัจจัยเชิงเหตุที่ เกี่ยวข้องอย่างสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ทั้งในด้าน รวมและด้านย่อย รวมถึงลักษณะของเจ้าหน้าที่พัสดุกู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสน้อย (กลุ่มเสี่ยง)

จากการผลวิเคราะห์ข้อมูลแบบถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ทำให้ทราบปัจจัยเชิงเหตุสำคัญที่ให้เจ้าหน้าที่พัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต ภาคกลาง มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสทั้งในด้านรวมและด้าน ย่อย ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม พบว่ามีการรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง ทั้งในด้านรวม และด้านย่อย และยังพบว่า ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องพบเจอในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท เท่านั้น โดยสามารถแยกการสรุปออกตามตัวแปรแบ่งกลุ่ม 6 กลุ่มได้ คือ

กลุ่มที่มีสถานภาพโสด เป็นกลุ่มที่มี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดี ต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง ในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่พัสดุกู้กลุ่มนี้กลับมี การมีแบบอย่างที่ดี เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ

กลุ่มที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก เป็นกลุ่มที่มี การมีแบบอย่างที่ดี การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ความสามารถของตนใน การทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง ในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่พัสดุกู้กลุ่มนี้กลับมี ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ โปร่งใสต่ำ

กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี เป็นกลุ่มที่มี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุมตน การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ โปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง ในทางตรงข้าม เจ้าหน้าที่พัสดุกู้กลุ่มนี้กลับมีการมีแบบอย่างที่ดี เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมกล้ายืนหยัดทำใน สิ่งที่ต้องต่ำ

กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มี การมีแบบอย่างที่ดี การรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตาม หลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง ในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่พัสดุกู้กลุ่มนี้กลับมี เหตุผลเชิง จริยธรรม ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสต่ำ

กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท เป็นกลุ่มที่มี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูงในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่พัสดุกุมนี้อีกกลับมี การมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

กลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มี การมีแบบอย่างที่ดี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่พัสดุก่อนหน้านี้กลับ มีค่านิยมกล้ายินหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ พบว่ามีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูงทั้งในด้านรวม และด้านย่อย และยังพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องดำทั้งในด้านรวมและด้านย่อย โดยสามารถแยกการสรุปออกตามตัวแปรแบ่งกลุ่ม 6 กลุ่มได้ คือ

กลุ่มที่มีสถานภาพโสด เป็นกลุ่มที่มี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตน
ในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิ
บาลด้านความโปร่งใสสูง ในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่พัสดุก่อนหน้านี้กลับมี ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
การมีแบบอย่างที่ดี เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมกล้ายินหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ

กลุ่มที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก เป็นกลุ่มที่มี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูงในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่พัสดุกู้กลุ่มนี้กลับมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ

กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี เป็นกลุ่มที่มี การรับรู้ข้อมูลข่าวสารการรับรู้ ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการ ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูงในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่พัสดุก่อนหน้านี้กลับมี ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมกลายเป็นหยัดทำใน สิ่งที่ถูกต้องต่ำ

กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูงในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่พัสดุกู้มนี้กลับมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ

กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท เป็นกลุ่มที่มี การมีแบบอย่างที่ดี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง การรับรู้ความสามารถของตน ในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูงในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่พัสดุกุมนี้อีกกลับมี และเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

กลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไปเป็นกลุ่มที่มี การรับรู้ข้อมูลข่าวสารการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสการมีแบบอย่างที่ดีสูง ในทางตรงข้าม เจ้าหน้าที่พัสดุกุมนี้อีกกลับมี ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรมค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล พบว่า มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ทั้งในด้านรวม และด้านย่อย และยังพบว่า ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ต่ำทั้งในด้านรวม และด้านย่อย โดยสามารถแยกการสรุปออกตามตัวแปรแบ่งกลุ่ม 6 กลุ่มได้ คือ

กลุ่มที่มีสถานภาพโสด เป็นกลุ่มที่มีแบบอย่างที่ดี และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่พัสดุกุมนี้อีกกลับมี เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

กลุ่มที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก เป็นกลุ่มที่มี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดี และเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่พัสดุกุมนี้อีกกลับมีค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-8 ปี เป็นกลุ่มที่มีการมีแบบอย่างที่ดี ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง ในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่พัสดุกุมนี้อีกกลับมี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ

กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง ในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่พัสดุกุมนี้อีกกลับมี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูง การมีแบบอย่างที่ดี เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ

กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท เป็นกลุ่มที่มี ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ค่านิยมกล้า ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้าน ความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูงในทางตรงข้าม เจ้าหน้าที่พัสดุกลุ่มนี้กลับมีการมีแบบอย่างที่ดี การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

กลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีการมีแบบอย่างที่ดี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่พัสดุกลุ่มนี้กลับ มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ค่านิยมกล้า ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ

สรุปปัจจัยเชิงเหตุที่ควรมีการส่งเสริมให้มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม มี 2 ปัจจัย คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ มี 3 ปัจจัย คือ รับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้าน ความโปร่งใส และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่พัสดุ พบว่าตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรมมีมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่พัสดุโดยส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของประโยชน์ต่อส่วนรวม รู้จักใช้เหตุผล ในการตัดสินใจ รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง เพราะสามารถประเมินสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ได้นั่นเอง และพบว่าตัวแปรในกลุ่มลักษณะสถานการณ์ คือ การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารมีมาก ซึ่งก็แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่พัสดุโดยส่วนใหญ่ตื่นตัวในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างรวดเร็ว ทั้งเรื่องของ แนวทางปฏิบัติ ระเบียบ รวมถึงประกาศต่าง ๆ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีประโยชน์เป็นอย่างมากต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงยังพบว่าตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ คือ การรับรู้ความสามารถ ของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส มีมากนั้นแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ พักสดุโดยส่วนใหญ่มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี ส่งผล ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในภาพรวม

สรุปปัจจัยเชิงเหตุที่ควรได้รับการพัฒนาให้มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านรวม คือ ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการตรวจสอบได้ มี 3 ปัจจัย คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล 2 คือ ปัจจัย คือ ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และการมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่พัสดุ มีตัวแปรร่วมที่พบเจอน้อยทั้งในด้านรวมและด้านย่อย คือตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม คือ ตัวแปรค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งควรจะมีมากในกลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานพัสดุ (หนังสือที่ นร (กวกพ) 1305/ว2324 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2543) ที่ระบุไว้ในข้อ 6 คำนี้ถึงประโยชน์ของหน่วยงานและประโยชน์ส่วนรวมของราชการเป็นหลัก โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ยุติธรรมและความสมเหตุสมผลประกอบด้วย แต่ผลการศึกษาครั้งนี้กลับพบว่าตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสได้เพียงด้านเดียว คือ ด้านการเปิดเผยข้อมูล และพบในกลุ่มย่อยเพียงกลุ่มเดียว ผู้วิจัยมีมุมมองว่า ตัวแปรดังกล่าวมาอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล อาจเนื่องมาจากปัจจุบันการดำเนินงานด้านงานพัสดุ หรืองานจัดซื้อจัดจ้างทุกประเภท ต้องเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบโดยทั่วกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางปฏิบัติของกรมบัญชีกลาง ตามหนังสือด่วนที่สุดที่ กค 0421.4/ว 179 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2556 เรื่อง แนวทางการเปิดเผยราคากลางของทางราชการ ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเปิดเผยข้อมูลราคากลางในระบบ e-GP (ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ) เว็บไซต์หน่วยงาน รวมถึงปิดประกาศประชาสัมพันธ์ที่หน่วยงาน ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานตรวจสอบมีระบบการติดตามประเมินอย่างชัดเจน เอาจริงเอาจัง จากเหตุผลดังกล่าวอาจมีส่วนทำให้เจ้าหน้าที่พัสดุมีการตื่นตัวในด้านเปิดเผยข้อมูลมากยิ่งขึ้น แต่สำหรับด้านการตรวจสอบได้ที่ตัวแปรดังกล่าวไม่สามารถเข้าร่วมทำนายได้นั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรณรงค์ อังคารชุน (2551) ที่ได้ศึกษาการทุจริตคอร์รัปชันในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า การทุจริตจะเกิดขึ้นในลักษณะของการหลีกเลี่ยงหรือบิดเบือนข้อบังคับ การปลอมแปลงหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นเท็จ สาเหตุเกิดจากสาเหตุที่ตัวเจ้าหน้าที่เอง อันได้แก่ โอกาส สิ่งจูงใจ และปัจจัยทางการเมืองก็มีส่วนทำให้เกิดการทุจริต และพบในงานวิจัยของของ พลอยนภัส สุขสำราญ (2554) เรื่อง การคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา การจัดซื้อจัดจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าการเกิดการทุจริตในการจัดซื้อจัดซื้อในรูปแบบต่าง

ๆ นั้นส่วนหนึ่งมีจากการใช้อำนาจทางการเมืองที่สามารถควบคุมและสั่งการให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการได้ จากผลที่พบในงานวิจัยที่กล่าวมาอาจมีส่วนทำให้ตัวแปรดังกล่าวไม่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้ เพราะเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ยังคงสามารถแก้ไขหรือกระทำขึ้นมาใหม่ได้นั่นเอง

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อพัฒนา

ประการแรก การวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่พัสดุกลุ่มเสี่ยงที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสต่ำ คือกลุ่มที่มีค่านิยมกล้ายินยอมทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ ทั้งในพฤติกรรมด้านรวม และพฤติกรรมด้านย่อย เกือบทุกกลุ่มย่อย จากผลการวิจัยที่ค้นพบในครั้งนี้ ด้วยเหตุการณ์การทุจริตในสังคมยุคปัจจุบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยมให้กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุให้มากขึ้น เนื่องจากเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์กดดัน ทั้งในส่วน of สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรและสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร อีกทั้งพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้ยังส่งผลต่อจำนวนการเกิดการทุจริตในวงราชการ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนกำหนดทิศทางพัฒนาเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้ต่อไป ซึ่งจะส่งผลอันดีต่อภาพลักษณ์ของประเทศในภาพรวม

ประการที่สอง การวิจัยในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยเชิงเหตุที่พบมากในพฤติกรรมด้านรวม และด้านย่อย รวมถึงทุกกลุ่มย่อย คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรมดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริม สนับสนุน อาจดำเนินการโดยการจัดโปรแกรมพัฒนา หรือการจัดโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ปัจจัยดีเหล่านี้จะยังคงอยู่ในตัวเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้ต่อไป

ประการที่สาม ปัจจัยเชิงเหตุที่พบในปริมาณปานกลางทั้งในด้านรวม และด้านย่อย คือ การมีแบบอย่างที่ดี และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ควรมองข้ามเพราะหากปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการพัฒนา หรือส่งเสริม ก็มีโอกาที่จะลดปริมาณลงซึ่งผลเสียจะเกิดต่อองค์กรได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรเลือกศึกษาปัจจัยที่ยังคงพบผลน้อยในตัวเจ้าหน้าที่พัสดุ ซึ่งจากงานวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยยังไม่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนเท่าที่ควร ฉะนั้นจึงอาจใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น หรืออาจใช้การวิจัยในรูปแบบเดิมหากแต่ควรทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุเพิ่มเติมในกลุ่มนี้ โดยทำการประมวลเอกสารเพื่อคัดเลือกตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมในการวิจัยครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2556). ระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2556, จาก <http://info.dla.go.th/public/surveyStat.do?random=1384052679718>.
- กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. (2547). ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คัมภีร์ ประเสริฐวาที. (2553). การบริหารงานพัสดุโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสของฝ่ายพัสดุ กองคลัง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครอง มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- จิรวรรณ ศรีเทพ. (2553). การรับนโยบายและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ช.มหาอาจ จำกัด. สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- จารุณี จันท์เจริญ. (2555). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจิตสาธารณะของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จารุมา ชูช่วง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑารัตน์ กิตติขมากร. (2553). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จังหวัดสมุทรปราการ. (2556). หนังสือที่ สป 0023.5/ว 363 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2556
- จันจิรา ไสประจัน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัทยานยนต์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- ชัญญา ลีศัตรูพาย. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ
สังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิ
บาล. ปรินญาณิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เชิงรัฐภัทร เอียดแก้ว. (2547). กระบวนการและเงื่อนไขการคอร์ปชั่นของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ.
ปรินญาณิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ยุทธศาสตร์การพัฒนา). ภูเก็ต: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. ถ่ายเอกสาร.
- ชาลี เบญจวงศ์. (2549). การรับรู้ภัยจากดินถล่มและการเตรียมความพร้อมรับภัยจากดิน
ถล่ม ของประชาชนในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย จังหวัดหนองบัวลำภู. ปรินญาณิพนธ์ ศิลปศา
สตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- ณิศภาพรรณ คูวิเศษแสง. (2552). จริยธรรมในการบริหารงานพัสดุ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์อักษรไทย(นสพ.ฟ้าเมืองไทย).
- ดาราวรรณ อภิวัฒนสิงหะ. (2551). ธรรมภิบาล หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และ
หลักการมีส่วนร่วม ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร อำเภอลำลูกกา จังหวัด
ปทุมธานี. ปรินญาณิพนธ์ ปรินญาณิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น.
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงกมล เกษโกมล. (2552). การเสริมสร้างประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการบริหารงาน
ด้านการเงิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล
คลองวัว อำเภอบางบาล จังหวัดอ่างทอง. ปรินญาณิพนธ์ ปรินญาณิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครอง มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมการวิจัยและการพัฒนาบุคคล. พิมพ์ครั้งที่
ที่ 1. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมเพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการ
พัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. วารสารทันตภิบาล. 10(2): 105-108.
- (2543). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2544). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนางานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ: สำนักกิจการโรงพิมพ์ทหารผ่านศึก.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2547). รายงานการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการณ์สนับสนุนทางสังคมจาก
หัวหน้า. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ทิพวรรณ เลิศถาวรธรรม. (2550). การบริหารเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด(มหาชน). สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ.มหาวิทยาลัยธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพย์สุดา จันแจ่มหล้า (2544). ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทรงพันธ์ ชินศิริพันธุ์. (2555). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสถานศึกษาพอเพียงแบบอย่าง. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธกร ถาวรสันต์. (2550). ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมพิวเตอร์ กองปราบปราม. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธรรมรัตน์ ด่วงนคร. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ (ลพบุรี). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรวัฒน์ กำแพงเพชร. (2550). ค่านิยมทางการศึกษาของผู้ปกครอง ในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน ช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษาสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- ธัญศักดิ์ แสงศรีจันทร์; และ พัสกร ไยน้อย. (2550). รวมประกาศมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์หนังสือสั่งการการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์; และคณะ. (2546). ทิศทางการปกครองท้องถิ่นของไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- นักรศ สุเรือง. (2547). มูลเหตุจูงใจในการทุจริตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกรณีการไฟฟ้าเขต 2 ภาคกลางชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี. วิทยานิพนธ์

วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ผจงจิต อินทสุวรรณ; และคนอื่นๆ. (2547). **การวิจัยและพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริโภคด้วยปัญญาของนักเรียน**. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 110. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พินิตา ธนวัฒนากุล. (2547). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อพนักงานช่างในกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน)**. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บุญธรรม ทองสมนึก. (2548). **ความรู้ความเข้าใจของผู้อำนวยการโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพระราชบัญญัติความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539**. ปรินูญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์; และ บุญมี ลี. (2544). **ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ครุสภาลาดพร้าว.

เบญจพร พลธรรม. (2553). **การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. ปรินูญานิพนธ์บัณฑิต (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

ปรินูญา ป่องรอด. (2555). **ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบกระทรวงการคลัง**. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 4(1): 14-25. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พระมหาจันทร์ธรรม อินทรีเกิด. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ และ สถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร**. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พลกฤติ พัตรपाल. (2551). **การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี**. ปรินูญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

พลอยนภัส สุขสำราญ. (2554). **การคอร์รัปชันในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาการจัดซื้อจัดจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางบ่อ จังหวัด**

- สมุทรปราการ. ปรินญาณิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง และการบริหารจัดการ. มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณิภา จารุณาคร. (2551). ความคิดเห็นของประชาชนต่อความโปร่งใสของกระบวนการ ออกรางวัลสลากกินแบ่งรัฐบาล ของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล. ปรินญาณิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่าย เอกสาร.
- พิชามณูช ปฐมศิริกุล. (2555). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานจัดซื้อ อย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อในบริษัทกลุ่มวิสาหกิจการผลิตอาหารและ อาหารสำเร็จรูป. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2551). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การราชการ. วารสารพัฒนาสังคม. ปีที่ 10 เล่มที่ 2.
- พิเชษฐ วิงวอน. (2552). การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญาณิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏ ธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- พันธุ์ทิพย์ อามะบุตร. (2553). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลา การโยกย้ายผู้บังคับบัญชาโดยอาศัยทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน: กรณีศึกษาส่วน ราชการแห่งหนึ่ง. ปรินญาณิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พันธุ์ภา วินิจกิจเจริญ. (2555). ปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการทำงานที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการ ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มาริษา สก๊อต. (2548). จิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรม รับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มนตรี กวินัญชยานนท์. (2554). การเสริมสร้างจริยธรรมของส่วนราชการใน กระทรวงมหาดไทยโดยคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด: ศึกษากรณีการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้. ปรินญาณิพนธ์บัณฑิต สาขา รัฐ ประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2550). รายงานผลการศึกษาศึกษาการประเมินผลเบื้องต้นมาตรฐานความโปร่งใส หน่วยงานภาครัฐในภาคใต้. ทูลสนับสนุนจากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- มีชัย อุณิเศษ. (2550). การวิจัยและพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบึงทวาย อ.เต่างอย จ.สกลนคร. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2545). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญพัฒน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รัชนิกร ประสาร. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชยา ภักดีจิตต์. (2555). ธรรมชาติของการบริหารภาครัฐและภาคเอกชน. พิมพ์ครั้งที่ 1. บริษัท วี.พี. (1991) จำกัด.
- วรวรรณ อารัมพวงศ์. (2550). ตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรสรณ์ เนตรทิพย์. (2554). อิทธิพลของจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรารณ์ ทองสว่างแจ้ง. (2549). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะมุ่งอนาคตและความมานะอดุสหาในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (เทคโนโลยีวิจัยการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วิบูลย์ พาสี. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนกับพฤติกรรมปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานด้านกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษา

- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5. ปรินุณานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). สถาบันราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาสลักษณ์ ชวาลลี และคณะ. (2547). รายงานการวิจัยกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชั่งวัด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่. ทนุวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาสลักษณ์ ชวาลลี; และคนอื่นๆ. (2547). กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชั่งวัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. สถาบันวิจัยและพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย. ปรินุณานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีรณรงค์ อังคารขุน. (2550). การทุจริตคอร์รัปชันในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. รายงานศึกษาอิสระ ปรินุณารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. ปรินุณานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภินธา ม่วงศรีงาม. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย ของนักบินอากาศยานปีกหมุนสังกัดศูนย์การบินทหารบก. ปรินุณานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2545). ศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ถ่ายเอกสาร.
- สิริลักษณ์ ตรัยตรึงศรีคุณ. (2550). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกของนักประชาสัมพันธ์ในสถาบันอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปรินุณานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ..
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2535). การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- สุกันยา พุนเดช. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. ปรินุณานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัย

พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

สุวรรณีนา สิทธิธรรม. (2553). **แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทดาวซุมิ ลาบอราทอรี (ประเทศไทย)
จำกัด.** หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.

สุรินทร์ นิยมางกูร. (2551). **เทคนิคการสัมภาษณ์อย่าง.** พิมพ์ครั้งที่ 3. สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: กรุงเทพมหานคร.

เสาวนีย์ ศรีสุข. (2548). **การรับรู้รูปแบบการบังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานและผล
การปฏิบัติงานของพนักงาน.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
สำนักนายกรัฐมนตรี. (2543). **จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ พ.ศ. 2543.** หนังสือที่ นร
(กพพ) 1305/ว2324 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2543.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2555). **ดัชนีวัดความ
โปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2555.** พิมพ์ครั้งที่ 1. ศูนย์วิจัยต่อต้านการทุจริต ป่วย
อิงภากรณ์.

รัฐการ ศรีสกุล. (2549). **ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ.** วารสารสำนักงาน ป.ป.ส. ปี
ที่ 22 ฉบับที่ 3 (สิงหาคม – พฤศจิกายน 2549).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). **คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การ
ภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance
Rating).** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). **คู่มือแนวทางการสร้างมาตรฐานความ
โปร่งใสของส่วนราชการ.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). **หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี (Good Governance).** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รัฐมนตรีและ
ราชกิจจานุเบกษา.

โสภณัท นุชนาถ. (2548). **ค่านิยม มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.** สำนักวิทยบริการและ
เทคโนโลยีสารสนเทศ: วารสารลานปัญญา. ปีที่ 5, ฉบับที่ 2 (ธันวาคม 2547 - มิถุนายน
2548)

องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย. (2554). **Transparency Thailand Newsletter, June
2001.**

- อริวัฒน์ รัตนวงศ์แซ. (2553). การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อสาธารณะและเศรษฐกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน. วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา. ปีที่ 22 ฉบับที่ 75. หน้า 77-83.
- อิทธิพล ช่างกลิ้งดี. (2547). ความโปร่งใสในการบริหารรัฐกิจ ภายหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ.2540. ปรินซ์นิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานประมาณ. ปรินซ์นิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อัมมาร สยามวาลา. (2547). ศัพท์แสงว่าด้วยคอร์รัปชัน. เอกสารเผยแพร่ในการประชุมติดตามนโยบายรัฐบาล “4 ปี ประเทศไทย” เนื่องในวันต่อต้านคอร์รัปชันแห่งสหประชาชาติ. 9 ธันวาคม 2547 ณ โรงแรมวินเซอร์สวิต. กรุงเทพฯ.
- Bandura, A. (1977). **Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change.** Psychological Review.
- Jacque D Vorauer, Michael Ross. (1999) . **Self-Awareness and Feeling Transparent: Failing to Suppress One's Self.** Journal of Experimental Social Psychology.
- Michael Lockwood. (2010). **Good governance for terrestrial protected areas: A framework, principles and performance outcomes.** Journal of Environmental Management.
- Zimbardo, P.G. and Gerrig, R.J. 1996. **Psychology and Life.** New York: Harper Collins College.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล

ทิพนพร เกื้อเกต

วัน เดือน ปีเกิด

24 พฤศจิกายน 2522

สถานที่เกิด

จังหวัดนครศรีธรรมราช

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

44/1 หมู่ที่ 8 ตำบลศีรษะจรเข้น้อย อำเภอบางเสาธง

จังหวัดสมุทรปราการ 10540

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2541

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

จาก โรงเรียนพาณิชย์การศักดิ์ศิลป์

พ.ศ.2550

ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี

จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ.2558

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ประยุกต์

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2555

เจ้าพนักงานพัสดุ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศีรษะ
จรเข้น้อย

อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

พ.ศ.2557 จนถึงปัจจุบัน

นักวิชาการเงินและบัญชี สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล
ศีรษะจรเข้น้อย

อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือ

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล”

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับวัดพฤติกรรมการเรียนรู้พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ และ กรอกข้อมูลที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์การปฏิบัติงานพัสดุ แบบสอบถามจะมีลักษณะการตอบโดยการทำเครื่องหมายถูกลงในช่องว่าง และกรอกข้อมูลเป็นตัวเลข

1. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย/หย่า/
แยก
2. ท่านทำหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุมาแล้วปี.....เดือน
3. รายได้รวม.....บาทต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

การวัดพฤติกรรมการทำงานแบบตรวจสอบได้

คำแนะนำในการตอบ

ประโยคต่อไปนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดจงอ่านทีละประโยคแล้วพิจารณาว่า ประโยคต่อไปนี้มีความจริงหรือไม่ มากน้อยเพียงไร และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “ปฏิบัติ ทุกครั้ง” “ปฏิบัติบ่อย” “ปฏิบัติบางครั้ง” “ไม่ค่อยปฏิบัติ” “ไม่เคยปฏิบัติ” เพียงแห่งเดียวในแต่ละ ประโยค ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

(1) ก่อนการจัดซื้อ/จ้างทุกวิธี ฉันทำเอกสารรายงานขอซื้อขอจ้างพร้อมระบุเหตุผลความจำเป็น ตามระเบียบก่อนเสมอ

.....
 ปฏิบัติทุกครั้ง ปฏิบัติบ่อย ปฏิบัติบางครั้ง ไม่ค่อยปฏิบัติ ไม่เคยปฏิบัติ

(2) ฉันจะบันทึกบัญชีรับ-จ่าย พัสตทุกครั้งที่มีรายการเกิดขึ้น

.....
 ปฏิบัติทุกครั้ง ปฏิบัติบ่อย ปฏิบัติบางครั้ง ไม่ค่อยปฏิบัติ ไม่เคยปฏิบัติ

(3) หากเป็นคนกันเองมาขอเบิกพัสดุ ก็ไม่จำเป็นต้องเขียนใบเบิก

.....
 ปฏิบัติทุกครั้ง ปฏิบัติบ่อย ปฏิบัติบางครั้ง ไม่ค่อยปฏิบัติ ไม่เคยปฏิบัติ

(4) เมื่อใกล้สิ้นปีงบประมาณฉันจะแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบพัสดุดังเหลือ ประจำปี

.....
 ปฏิบัติทุกครั้ง ปฏิบัติบ่อย ปฏิบัติบางครั้ง ไม่ค่อยปฏิบัติ ไม่เคยปฏิบัติ

(5) เมื่อพัสดุนั้นหมดความจำเป็นที่จะใช้ในราชการต่อไป ฉันจะดำเนินการจำหน่าย และตัดออก จากทะเบียนคุมตามระเบียบฯ

.....
 ปฏิบัติทุกครั้ง ปฏิบัติบ่อย ปฏิบัติบางครั้ง ไม่ค่อยปฏิบัติ ไม่เคยปฏิบัติ

(6) บางครั้งมีผู้มาติดต่องานแบบในเวลาหลังนำส่งเงินแล้ว ฉันแก้ปัญหาโดยการออกไปเสร็จใน วันรุ่งขึ้น

.....
 ปฏิบัติทุกครั้ง ปฏิบัติบ่อย ปฏิบัติบางครั้ง ไม่ค่อยปฏิบัติ ไม่เคยปฏิบัติ

(7) จัดทำเอกสารสรุปตามแบบที่ สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการกำหนด (สขร.) และรายงานไปยังอำเภอเป็นประจำทุกเดือน

.....
 ــــــــــــــــปฏิบัติทุกครั้ง ــــــــــــــــปฏิบัติบ่อย ــــــــــــــــปฏิบัติบางครั้ง ــــــــــــــــไม่ค่อยปฏิบัติ ــــــــــــــــไม่เคยปฏิบัติ

ชุดการวัดพฤติกรรมการทำงานแบบเปิดเผยข้อมูล

คำแนะนำในการตอบ

ประโยคต่อไปนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดอ่านทีละประโยคแล้วพิจารณาว่า ประโยคต่อไปนี้มีความจริงหรือไม่ มากน้อยเพียงไร และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “ปฏิบัติ ทุกครั้ง” “ปฏิบัติบ่อย” “ปฏิบัติบางครั้ง” “ไม่ค่อยปฏิบัติ” “ไม่เคยปฏิบัติ” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

(1) ในการจัดหาพัสดุโดยวิธีการสอบราคาฉันได้บันทึกข้อมูลในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP) ของกรมบัญชีกลางทุกครั้ง

.....
 ــــــــــــــــปฏิบัติทุกครั้ง ــــــــــــــــปฏิบัติบ่อย ــــــــــــــــปฏิบัติบางครั้ง ــــــــــــــــไม่ค่อยปฏิบัติ ــــــــــــــــไม่เคยปฏิบัติ

(2) ทุกครั้งที่มีการตรวจรับพัสดุ/งานจ้าง ฉันจัดทำประกาศกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ตรวจรับ โดยการปิดประกาศ และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

.....
 ــــــــــــــــปฏิบัติทุกครั้ง ــــــــــــــــปฏิบัติบ่อย ــــــــــــــــปฏิบัติบางครั้ง ــــــــــــــــไม่ค่อยปฏิบัติ ــــــــــــــــไม่เคยปฏิบัติ

(3) จัดทำประมาณการราคาค่าขายแบบเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในเอกสารการสอบราคา ประกวด ราคาด้วยเสมอ

.....
 ــــــــــــــــปฏิบัติทุกครั้ง ــــــــــــــــปฏิบัติบ่อย ــــــــــــــــปฏิบัติบางครั้ง ــــــــــــــــไม่ค่อยปฏิบัติ ــــــــــــــــไม่เคยปฏิบัติ

(4) การประกาศสอบราคา หรือประกวดราคาทุกครั้งฉันจะต้องแนบหลักฐานการคำนวณราคา กลางด้วยเสมอ

.....
 ــــــــــــــــปฏิบัติทุกครั้ง ــــــــــــــــปฏิบัติบ่อย ــــــــــــــــปฏิบัติบางครั้ง ــــــــــــــــไม่ค่อยปฏิบัติ ــــــــــــــــไม่เคยปฏิบัติ

(5) ฉันท้นำข้อมูลแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ และปิดประกาศเสมอ

.....				
ปฏิบัติทุกครั้ง	ปฏิบัติบ่อย	ปฏิบัติบางครั้ง	ไม่ค่อยปฏิบัติ	ไม่เคยปฏิบัติ

(6) ฉันทเข้าร่วมประชุมประชาคมหมู่บ้านเพื่อจะได้ชี้แจงและนำเสนอข้อมูลการทำงานให้ประชาชนทราบ

.....				
ปฏิบัติทุกครั้ง	ปฏิบัติบ่อย	ปฏิบัติบางครั้ง	ไม่ค่อยปฏิบัติ	ไม่เคยปฏิบัติ

(7) ฉันทพร้อมจะนำเอกสารหลักฐานมาแสดงทันที ที่มีการร้องขอ

.....				
ปฏิบัติทุกครั้ง	ปฏิบัติบ่อย	ปฏิบัติบางครั้ง	ไม่ค่อยปฏิบัติ	ไม่เคยปฏิบัติ

(8) ฉันทเผยแพร่เอกสารผลสรุปการจัดซื้อจัดจ้างประจำเดือนตามที่ สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการกำหนด (สขร.) ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ ปิดประกาศ เป็นประจำทุกเดือน

.....				
ปฏิบัติทุกครั้ง	ปฏิบัติบ่อย	ปฏิบัติบางครั้ง	ไม่ค่อยปฏิบัติ	ไม่เคยปฏิบัติ

(9) ฉันทนำบแสดงทรัพย์สินประจำปี เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ ปิดประกาศ เป็นประจำทุกปี

.....				
ปฏิบัติทุกครั้ง	ปฏิบัติบ่อย	ปฏิบัติบางครั้ง	ไม่ค่อยปฏิบัติ	ไม่เคยปฏิบัติ

ชุดการวัดการปฏิบัติงาน ชุดที่ 1

เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

คำแนะนำในการตอบ

ประโยคต่อไปนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดอ่านทีละประโยคแล้วพิจารณาว่า ประโยคต่อไปนี้มีความจริงหรือไม่ มากน้อยเพียงไร และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “ปฏิบัติ ทุกครั้ง” “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงที่สุด” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่ง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

(1) ฉันคิดว่าการเผยแพร่ข่าวสารการสอบราคา ประกวดราคา เป็นขั้นตอนที่สำคัญก่อให้เกิด ความโปร่งใสในการจัดหา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(2) ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในหน้าที่พัสดุ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(3) ฉันเลือกทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุเพราะคิดว่าเป็นตำแหน่งที่ท้าทายความสามารถ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(4) เมื่อเกิดการร้องเรียนเรื่องจัดซื้อจัดจ้าง เจ้าหน้าที่พัสดุต้องร่วมรับผิดชอบซึ่งไม่ยุติธรรม

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(5) การได้รับการตรวจสอบการทำงานจากหน่วยงานผู้ตรวจ (สตง.) ถือเป็นผลดีกับการทำงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(6) การปฏิบัติหน้าที่ไม่จำเป็นต้องคิดนอกเหนือจากที่ระเบียบกำหนด เพราะทำไปก็ผิด

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(7) ฉันยินดีหากมีหน่วยงานเข้ามาตรวจสอบการทำงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(8) ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(9) หากมีโอกาสฉันจะเปลี่ยนสายงานไปตำแหน่งอื่นที่ไม่เสี่ยงต่อการทำความผิด

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(10) หากสามารถทำสิ่งที่ขัดต่อระเบียบแล้วหน่วยงานตรวจสอบไม่ทั่วถึง ถือว่าเป็นผู้มี

ความสามารถ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ชุดการวัดการปฏิบัติงาน ชุดที่ 2

การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล

คำแนะนำในการตอบ

ประโยคต่อไปนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดจงอ่านทีละประโยคแล้วพิจารณาว่า ประโยคต่อไปนี้มีความจริงหรือไม่ มากน้อยเพียงไร และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “ปฏิบัติ ทุกครั้ง” “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงที่สุด” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่ง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

- (1) ฉันมั่นใจว่าสามารถจัดทำเอกสารการจัดหาได้ถูกต้องตามระเบียบฯ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (2) ฉันสามารถปฏิบัติหน้าที่ในงานพัสดุได้ทุกวันโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (3) ฉันสามารถควบคุมการจัดหาให้เป็นไปตามแผนการจัดหาพัสดุประจำปีได้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (4) ฉันสามารถทำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตามแนวทาง หนังสือสั่งการ ระเบียบฯ ที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุได้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (5) ฉันสามารถลงทะเบียนคุมพัสดุ-ครุภัณฑ์ได้ครบทุกรายการ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (6) ฉันสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการจัดซื้อจัดจ้างได้ โดยไม่ต้องขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (7) ฉันสามารถจัดหาพัสดุ-ครุภัณฑ์ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เสร็จสิ้นทันภายในปีงบประมาณทุกรายการ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (8) ฉันสามารถดำเนินการจัดหาพัสดุได้ทันต่อความต้องการของเจ้าของงบประมาณ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (9) ฉันสามารถคาดการณ์จำนวนผู้ขอรับเอกสารสอบราคา/ ประกวดราคาในแต่ละโครงการได้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (10) ฉันสามารถตอบข้อทักท้วงของหน่วยงานผู้ตรวจ (สตง. ปปช. ดีเอสไอ) ได้ด้วยตนเอง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ชุดการวัดการปฏิบัติงาน ชุดที่ 3

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

คำแนะนำในการตอบ

ประโยคต่อไปนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดจงอ่านทีละประโยคแล้วพิจารณาว่า ประโยคต่อไปนี้มีความจริงหรือไม่ มากน้อยเพียงไร และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “ปฏิบัติ ทุกครั้ง” “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงที่สุด” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

- (1) ฉันได้รับข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจากการเข้าร่วมอบรมโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (2) ฉันมักค้นหาข้อมูล เกี่ยวกับการการจัดซื้อจัดจ้างในอินเทอร์เน็ตอยู่บ่อยๆ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (3) ฉันรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติได้จากหนังสือสั่งการต่าง ๆ จากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (4) ฉันมักติดตามข่าวสารเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการทุจริตจัดซื้อจัดจ้างทางสื่ออย่างต่อเนื่อง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (5) ฉันได้รับเกร็ดความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างจากการอ่านหนังสือตอบข้อหารือของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (6) ฉันชอบไต่ถามและหาความรู้ด้านจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อนร่วมวิชาชีพหรือจากผู้เชี่ยวชาญเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (7) บ่อยครั้งที่ฉันอยู่ร่วมรับฟังการอบรมระเบียบฯ พัสดูไม่ครบหลักสูตร

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (8) บ่อยครั้งที่ฉันรับรู้หนังสือสั่งการต่าง ๆ จากกรมทางเว็บไซต์ แต่ฉันจะไม่นำมาปฏิบัติต้องรอให้หนังสือเข้ามาตามระบบงานสารบรรณ เป็นทางการก่อน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (9) ทุกครั้งที่เข้ารับการอบรมฉันจะมีความรู้ในเรื่องระเบียบที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพเพิ่มขึ้นเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (10) ฉันรับรู้เรื่องราวเกี่ยวกับจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่พัสดุนับแต่การเข้าอบรมพนักงานใหม่ ที่กรมส่งเสริมฯ จัดขึ้น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ชุดการวัดการปฏิบัติงาน ชุดที่ 4

การมีแบบอย่างที่ดี

คำแนะนำในการตอบ

ประโยคต่อไปนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดจงอ่านทีละประโยคแล้วพิจารณาว่า ประโยคต่อไปนี้มีความจริงหรือไม่ มากน้อยเพียงไร และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “ปฏิบัติ ทุกครั้ง” “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงที่สุด” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่ง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

- (1) หัวหน้าของฉันได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ทำงานอย่างโปร่งใส

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (2) หัวหน้าของฉันพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (3) บางครั้งหัวหน้าของฉันก็มักใช้เทคนิคการแก้ปัญหาโดยการเลี่ยงการปฏิบัติตามระเบียบ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (4) หัวหน้าของฉันเป็นตัวอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานตามระเบียบฯ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (5) การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละครั้งหัวหน้าของฉันจะคำนึงถึงความคุ้มค่าเป็นสำคัญ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (6) บ่อยครั้งที่หัวหน้าของฉันนำวัสดุอุปกรณ์ของทางราชการไปใช้ส่วนตัว

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(7) บ่อยครั้งที่เพื่อนร่วมงานรับของกำนัลจากผู้มาติดต่อราชการ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(8) หัวหน้าของฉันเป็นคนเคร่งครัดต่อกฎระเบียบราชการ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(9) บ่อยครั้งที่หัวหน้าของฉันนำรถราชการ ไปทำธุระส่วนตัว

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(10) หากเกิดปัญหาหรือเรียนเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างหัวหน้าของฉันมักจะเอาตัวรอดเสมอ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ชุดการวัดการปฏิบัติงาน ชุดที่ 5

คำนียมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

คำแนะนำในการตอบ

ประโยคต่อไปนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดจงอ่านทีละประโยคแล้วพิจารณาว่า ประโยคต่อไปนี้มีความจริงหรือไม่ มากน้อยเพียงไร และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “ปฏิบัติ ทุกครั้ง” “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงที่สุด” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่ง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

(1) ฉันปฏิเสธที่จะรับผล ประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(2) เมื่อคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม ฉันจะพยายามโน้มน้าวให้เขาทำตามสิ่งที่ถูกต้อง

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(3) ฉันไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใดมาแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในหน่วยงานของฉัน

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(4) ฉันปฏิเสธการกระทำพฤติกรรมที่ขัดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพที่สุด

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(5) แม้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบฯ บางครั้งก็จำเป็นต้องปฏิบัติตามเพื่อความอยู่รอด

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(6) ฉันยอมทำในสิ่งที่ขัดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพที่สุด เมื่อได้รับการขอร้องจากผู้ประกอบการ

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(7) ฉันยืนหยัดที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องแม้จะขัดต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชาก็ตาม

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(8) เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาของฉันปฏิบัติงานดี ฉันมักกล่าวชื่นชมหรือให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจแก่เขา

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(9) แม้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิด ฉันก็ไม่กล่าวโทษเขา

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(10) เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิด ฉันพร้อมจะลงโทษเพื่อไม่ต้องการให้เป็นแบบอย่าง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ชุดการวัดการปฏิบัติงาน ชุดที่ 6

ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

คำแนะนำในการตอบ

ประโยคต่อไปนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดจงอ่านทีละประโยคแล้วพิจารณาว่า ประโยคต่อไปนี้มีความจริงหรือไม่ มากน้อยเพียงไร และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “ปฏิบัติ ทุกครั้ง” “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงที่สุด” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่ง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

- (1) ฉันพยายามค้นหาข้อบกพร่องในการทำงานเพื่อจัดการไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

- (2) ฉันตั้งใจทำงานพสฺสในวันนี้ให้ถูกต้องแม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ท้าทายและยากก็ตาม

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

- (3) วันพรุ่งนี้กำหนดเปิดซองสอบราคา ฉันจะจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องไว้ตั้งแต่เย็นวันนี้เพื่อจะได้ไม่ผิดพลาดมีเวลาตรวจสอบได้อีก

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

- (4) การเห็นแก่ประโยชน์เล็กน้อย ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงในภายหลัง

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

- (5) ความผิดพลาดในการจัดซื้อจัดจ้างที่เกิดขึ้นกับคนอื่น ก็อาจจะเกิดขึ้นกับฉันด้วยเช่นกันหากไม่หาทางป้องกัน

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

- (6) หากไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณ และระเบียบฯ จะส่งผลกระทบต่อการจัดลำดับการทุจริตคอร์รัปชันในระดับชาติได้

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(7) ฉันปฏิบัติหน้าที่พัสดุด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดตามมาทีหลัง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(8) ฉันวางแผนล่วงหน้าในการทำงานในแต่ละวัน และได้ทำตามแผนเป็นส่วนใหญ่

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(9) ฉันมุ่งมั่นที่จะทำงานแม้จะยากลำบากให้สำเร็จเพื่อเกิดผลดีกับหน่วยงาน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(10) งานในหน้าที่ของฉันไม่เร่งด่วนนักอาจพักไปทำธุระส่วนตัวก่อนได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ชุดการวัดการปฏิบัติงาน ชุดที่ 7

เหตุผลเชิงจริยธรรม

คำแนะนำในการตอบ

ประโยคต่อไปนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดอ่านทีละประโยคแล้วพิจารณาว่า ประโยคต่อไปนี้มีความจริงหรือไม่ มากน้อยเพียงไร และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ หน้าประโยค คำตอบ เพียงแห่งเดียวใน ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

(1) ปราชญ์เห็นเพื่อนร่วมงานรับสินบนจากผู้ประกอบการ ต่อมาถูกร้องเรียน และกำลังอยู่ระหว่างการสอบสวนหาข้อเท็จจริง คณะกรรมการฯ ขอร้องให้ปราชญ์เป็นพยานในเหตุการณ์ครั้งนี้ หากท่านเป็นปราชญ์ท่านจะไม่เป็นพยานให้เพราะ

.....เกรงว่าจะถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชา

.....เพื่อนร่วมงานคนนี้ได้ช่วยเหลืองานมาโดยตลอด เหตุการณ์ครั้งนี้จึงเป็นการตอบแทนความดีของเขา

.....เกรงว่าต่อไปจะทำงานร่วมกันลำบาก

.....การไม่เป็นพยานไม่ได้เป็นการผิดระเบียบหรือกฎหมายใด ๆ

.....คนเราทำผิดกันได้ทั้งนั้นควรจะให้อภัย

.....เป็นการฉลาดที่จะปฏิเสธไม่ยอมเป็นพยานเพราะคนอื่น ๆ ก็คงคิดว่าทำถูกต้องแล้ว

(2) ในทุก ๆ ปีของเทศกาลวันขึ้นปีใหม่ ผู้บริหารจะมีรางวัล (เงิน) เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจสำหรับ บุคลากรใน อบต. น่านฟ้า หากท่านเป็นหนึ่งในบุคลากรของ อบต. น่านฟ้า ท่านจะอย่างไร

.....รับไว้ เกรงว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ

.....รับไว้ เพราะทำงานเหนื่อยมาทั้งปีก็สมควรจะได้รับผลตอบแทน

.....ไม่มีใครไม่รับ เพราะเป็นสิ่งที่ทุกคนรอ

.....รางวัลที่ได้รับ ไม่มีกฎหมายข้อใดระบุว่ารับไม่ได้

.....ไม่รับ เพราะเป็นสิ่งที่ขัดต่อจรรยาบรรณข้าราชการ

.....ไม่รับ เพราะการทำงานต้องยึดหลักธรรมาภิบาล

(3) ปรานีเป็นเจ้าของหน้าฟัสดู มีหน้าที่จัดหาพัสดุครุภัณฑ์ให้แก่หน่วยงานย่อยในสังกัด การจัดซื้อแต่ละครั้งใช้เงินเป็นจำนวนมาก และการจัดซื้อครั้งนี้มีบริษัท A เข้ามาติดต่อ โดยเสนอส่วนลดให้ 20% โดยจะจ่ายให้เป็นเงินสด ณ วันลงนามในข้อตกลง ในขณะที่บริษัท B เสนอของที่มีคุณภาพ คุ่มค่าต่องบประมาณที่เสียไป หากท่านเป็นปรานีท่านจะอย่างไร

-ซื้อจากบริษัท A เพราะส่วนลดที่ได้นั้นทางบริษัท A เสนอให้เองโดยไม่ได้อะไร
-ซื้อจากบริษัท A เพราะเราช่วยซื้อสินค้าของเขา เราก็ต้องได้รับผลตอบแทน
-ซื้อจากบริษัท B เพราะต้องการให้เพื่อนมองว่าเราเป็นคนดี
-ซื้อจากบริษัท B เพราะเจ้าหน้าที่พัสดุต้องทำงานโดยยึดถือจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่พัสดุเป็นหลัก
-ซื้อจากบริษัท B เพราะประโยชน์จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวมมากกว่า
-ซื้อจากบริษัท B เพราะปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล

(4) ปิยะได้จัดทำเอกสารประกาศสอบราคา แต่คำนวณระยะเวลาการขอรับเอกสารผิดพลาดไม่ครบตามที่ระเบียบกำหนด ซึ่งปิยะตรวจสอบเจอหลังเปิดให้มีการรับเอกสารไปแล้ว 2 วัน หากท่านเป็นปิยะ ท่านจะตัดสินใจยกเลิกประกาศเพราะ

-เกรงว่าจะถูกร้องเรียนจากผู้ประกอบการ
-หากผู้บัญชาฯมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจะส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ
-เกรงจะถูกเพื่อนร่วมงานตำหนิว่าไม่มีความละเอียดรอบคอบ
-เป็นการกระทำที่ขัดต่อระเบียบที่กำหนดไว้
-เป็นความผิดพลาดที่ส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของทางราชการ
-เป็นการกระทำที่ขัดขวางการเปิดโอกาสให้มีการแข่งขัน

(5) ปรีดาได้รับบันทึกจากหน่วยงานเจ้าของงบประมาณให้ดำเนินการจัดซื้อครุภัณฑ์ยานพาหนะ และขนส่ง เป็นรถยนต์กระบะ จำนวน 1 คัน วงเงินงบประมาณ 570,000.- บาท โดยหน่วยงานเจ้าของงบประมาณระบุใต้อนุมัติว่าต้องการรถยี่ห้อ TOYOTA เท่านั้น ฉะนั้น ปรีดาต้องทำทุกวิถีทางที่จะสามารถทำให้ยี่ห้อ TOYOTA เป็นผู้ชนะการสอบราคาในครั้งนี้ และจะมีส่วนแบ่งให้หลังจากเรียกทำสัญญาแล้ว หากท่านเป็นปรีดาท่านจะไม่ยินยอมทำตามข้อเสนอเพราะ

-เกรงว่าจะมีความผิดทางละเมิด (วินัย)
-ไม่ช่วยเพราะหน่วยงานเจ้าของงบประมาณไม่เคยคิดช่วยเหลืองานคนอื่น
-เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ไม่ชอบหน่วยงานเจ้าของงบประมาณ
-เป็นการกระทำที่ขัดต่อจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่พัสดุ
-เป็นการกระทำการทุจริตและผลเสียหายจะเกิดขึ้นกับทางราชการ

.....เป็นการกระทำที่ไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

(6) บดินทร์ ได้รับการคำสั่งแต่งตั้งให้เป็นหนึ่งในคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ตามโครงการจัดซื้อรถขยะ เมื่อผู้ขายส่งมอบพัสดุ และคณะกรรมการฯ ร่วมกันตรวจรับพัสดุ ผลปรากฏว่าพัสดุที่รับมอบนั้นเป็นรถเก่า และผ่านการใช้งานมาแล้ว ซึ่งไม่เป็นไปตามสัญญา บดินทร์ตัดสินใจที่จะไม่รับพัสดุนั้นไว้ หลังจากนั้น ปลัดได้เรียกบดินทร์เข้าไปพบ และพูดจาข่มขู่ให้บดินทร์รับพัสดุไว้ และจะมีส่วนแบ่งให้เหมือนกับกรรมการคนอื่น หากท่านเป็นบดินทร์ ท่านจะอย่างไร

.....รับไว้ เกรงจะมีผลต่อการทำงานในอนาคต

.....รับไว้ เพราะจะได้ส่วนแบ่งเหมือนคนอื่น

.....ไม่สนใจหากกรรมการคนอื่น ๆ จะไม่พอใจเพราะทำให้สิ่งที่ถูกต้อง

.....หน้าที่ของคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ต้องตรวจรับตามที่สัญญากำหนด หากไม่เป็นไปตามข้อความ

ในสัญญาก็ขอบด้วยกฎหมายที่จะไม่รับพัสดุนั้น ไว้

.....หากยอมรับพัสดุไว้จะส่งผลเสียต่อทางราชการอย่างแน่นอน

.....ไม่รับ เพราะจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของการทุจริต

(7) ปรารักษ์ได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่รับของสอบราคา และวันนี้เป็นวันสุดท้ายของรับของเมื่อเวลา 16.32 น. (หลังเวลาระบุในเอกสารประกาศสอบราคา) มีผู้ประสงค์ยื่นของสอบราคา และเป็นบริษัทที่เคยเป็นคู่สัญญากันมาหลายโครงการ ประกอบกับในขณะนั้นไม่ผู้อยู่ในเหตุการณ์ด้วย หากท่านเป็นปรารักษ์ท่านจะอย่างไร

.....รับไว้ บริษัทรายนี้เป็นคนของผู้บริหารหากไม่รับไว้อาจจะมีปัญหาตามมา

.....รับไว้ บริษัทรายนี้มีน้ำใจทุกครั้งที่ผ่านมาติดต่อดีของติดไม่ติดมือเข้ามาให้เสมอ

.....รับไว้ เพื่อนร่วมงานทุกคนพอใจกับพฤติกรรมของบริษัทรายนี้

.....รับไว้ แม้จะเป็นการกระทำที่ผิดระเบียบ แต่ตอนนี้ไม่มีใครรู้

.....ไม่รับ เพราะปฏิบัติหน้าที่ต้องเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ

.....ไม่รับ เพราะเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักความโปร่งใส

(8) ปรารภนาได้ดำเนินการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ จำนวน 20 รายการ กำหนดส่งมอบภายใน 15 วันทำการ ผู้ขายส่งมอบพัสดุให้จำนวน 17 รายการ คำสั่ง 3 รายการ และมีการส่งมอบพัสดุลำดับ 5 วัน ซึ่งกรณีเช่นนี้ ผู้ขายต้องจ่ายค่าปรับตามที่สัญญากำหนด ผู้ขายยื่นข้อเสนอให้กับปรารภนา และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ให้ช่วยเหลือตนโดยการทำเอกสารการตรวจรับ

พัสดุย่อนหลังให้อยู่ในระยะเวลาตามที่สัญญากำหนด โดยจะให้เงินเป็นการแลกเปลี่ยน หากท่านเป็น
ปรารถนา ท่านทำอย่างไร

.....รับข้อเสนอ ไม่อยากมีปัญหาเพราะผู้ขายรายนี้รู้จักกับผู้บริหาร

.....รับข้อเสนอ ได้เงินมาก็จะได้เอาไปดูแลครอบครัว

.....รับข้อเสนอ คณะกรรมการตรวจรับพัสดุก็เห็นด้วยกับการตัดสินใจครั้งนี้

.....ไม่รับข้อเสนอ เพราะขัดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ

.....ไม่รับข้อเสนอ เพราะส่วนราชการจะเป็นฝ่ายเสียผลประโยชน์

.....ไม่รับข้อเสนอ เพราะการทำงานต้องยึดหลักความซื่อสัตย์

(9) พิศาลรับเอกสารการควบคุมงานจากนายช่างคุมงานโครงการก่อสร้างถนน คสล. เพื่อแนบ
ฎีกาเบิกจ่ายเงินโครงการ หลังจากตรวจสอบเอกสารปรากฏว่าขาดเอกสารป้ายโครงการ ซึ่งเป็นเอกสารที่
ระบุไว้ในสัญญาว่าต้องมี เมื่อประสานกลับไปยังนายช่างคุมงาน ได้รับคำตอบว่าผู้รับจ้างยังไม่นำไปติดตั้ง
และจะนำเอกสารมาแนบให้หลังจากนี้ อีกทั้งผู้รับจ้างรายดังกล่าวเคยเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานมาหลาย
โครงการ เชื่อใจได้ว่าต้องนำมาติดตั้งให้อย่างแน่นอน หากท่านเป็นพิศาลท่านจะทำอย่างไร

.....ยอมให้เบิก รู้ว่าหากไม่เบิกต้องได้รับความกดดันจากผู้บังคับบัญชาแน่นอน

.....ยอมให้เบิก รู้ว่าหากยอมผ่านเอกสารให้จะได้รับส่วนแบ่ง

.....ยอมให้เบิก คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างยอมลงนามทุกคนแล้วไม่มีประโยชน์อะไรที่จะ
ขัดขวาง

.....ไม่ยอมให้เบิก เพราะเอกสารไม่เป็นไปตามสัญญาซึ่งสัญญาเป็นเอกสารที่มีผลตามกฎหมาย

.....ยอมให้เบิก การกระทำครั้งนี้ไม่ได้ส่งผลเสียหายต่อทางราชการเพราะถนนก็สามารถให้
ประชาชนใช้

สัญญาได้แล้วตามสัญญา

.....ไม่ยอมให้เบิก การทำงานตามระเบียบฯ อย่างเคร่งครัด เป็นสิ่งที่ข้าราชการพึงปฏิบัติ

(10) หน่วยงานกำลังจะมีการประกวดราคาก่อสร้างถนน งบประมาณ 10,000,000.- บาท ซึ่ง
ผู้บริหารได้เรียกมาลี ไปพบและออกคำสั่งด้วยวาจาโดยให้เปิดเผยการประกวดราคาเพียงช่องทางเดียวคือ
ส่งทางไปรษณีย์ไปให้ผู้รับประกอบการ ซึ่งมีรายชื่อและที่อยู่มาให้เรียบร้อยแล้ว สำหรับหน่วยงานอื่นตาม
ระเบียบไม่ต้องส่ง และหากไม่ทำตามก็ไม่สามารถจะร่วมงานกันต่อไปได้ หากท่านเป็นมาลีท่านจะทำ
อย่างไร

.....ทำตาม เพราะไม่อยากมีปัญหาเกี่ยวกับนักการเมืองท้องถิ่น

.....ทำตาม เพราะต้องได้รับผลตอบแทนแน่นอน

.....ทำตาม เพราะผู้เกี่ยวข้องทุกคนเห็นดีด้วย

- ไม่ทำตาม เพราะเมื่อทำไปแล้วเกิดความไม่สบายใจ และกลัวมีบาปติดตัว
- ไม่ทำตาม เพราะความเสียหายเกิดขึ้นกับทางราชการ
- ไม่ทำตาม ข้าราชการทุกคนมีสิทธิในการตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพของตน

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ-สกุล	สถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง	สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร	คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. นางประติชญา สมุทเสนีโต	องค์การบริหารส่วนตำบลเป็ริง จังหวัดสมุทรปราการ

ภาคผนวก ค

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

ตาราง 87 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ด้านการตรวจสอบได้) จำนวน 7 ข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
1	.58
2	.40
3	.41
4	.59
5	.50
6	.18
7	.22

ค่าความเชื่อมั่น = .64

ตาราง 88 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ด้านการเปิดเผยข้อมูล) จำนวน 9 ข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
1	.30
2	.61
3	.72
4	.43
5	.23
6	.25
7	.43
8	.72
9	.39

ค่าความเชื่อมั่น = .77

ตาราง 89 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลัก
 ธรรมชาติบำบัดด้านความโปร่งใส จำนวน 10 ข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
1	.20
2	.34
3	.61
4	.54
5	.24
6	.01
7	.58
8	.48
9	.26
10	.35

ค่าความเชื่อมั่น = .70

ตาราง 90 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จำนวน 10 ข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
1	.52
2	.62
3	.62
4	.67
5	.49
6	.70
7	.62
8	.48
9	.21
10	.48

ค่าความเชื่อมั่น = .83

ตาราง 91 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการมีแบบอย่างที่ดี จำนวน 10 ข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
1	.73
2	.75
3	.84
4	.49
5	.89
6	.59
7	.80
8	.66
9	.75
10	.80

ค่าความเชื่อมั่น = .92

ตาราง 92 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 10 ข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
1	.33
2	.40
3	.71
4	.69
5	.58
6	.50
7	.54
8	.47
9	.58
10	.50

ค่าความเชื่อมั่น = .83

ตาราง 93 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน จำนวน 10 ข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
1	.79
2	.81
3	.89
4	.87
5	.81
6	.87
7	.89
8	.50
9	.67
10	.62

ค่าความเชื่อมั่น = .94

ตาราง 94 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเหตุผลเชิงจริยธรรม จำนวน 10 ข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
1	.48
2	.34
3	.53
4	.50
5	.54
6	.43
7	.65
8	.76
9	.57
10	.52

ค่าความเชื่อมั่น = .83

ตาราง 95 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้าน
ความโปร่งใส จำนวน 10 ข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
1	.77
2	.73
3	.71
4	.76
5	.78
6	.78
7	.75
8	.71
9	.76
10	.77

ค่าความเชื่อมั่น = .78

ตาราง 96 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการตรวจสอบได้	1	.11	.18**	.13*	.57**	.04	.11	.17**	.04
2. พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล		1	.19**	.29**	.19**	.32**	.12*	.30**	.05
3. เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส			1	.28**	.04	.57**	.16**	.02	-.13*
4. การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส				1	.12*	.50**	-.09	-.11*	.03
5. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร					1	.08	.12*	.22**	.02
6. การมีแบบอย่างที่ดี						1	.17**	-.02	-.08
7. ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง							1	.48**	-.17**
8. ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน								1	-.15*
9. เหตุผลเชิงจริยธรรม									1

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01