



**ใบรับรองวิทยานิพนธ์**  
**บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

**ปริญญา**

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

จิตวิทยา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ทักษะคิดต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรม  
การมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

Attitude towards Virtues and Ethics Standard, Job Satisfaction with Participative  
Behavior in Virtues and Ethics Standard of Official in Tambon Administrative  
Organization, Pathum Thani Province

นามผู้วิจัย นางสาวกชมน ผลสินธุ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

( รองศาสตราจารย์พวงเพชร วัชรอยู่, กศ.ด. )

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ถวัลย์ เนียมทรัพย์, ประ.ด. )

หัวหน้าภาควิชา

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D. )

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

( รองศาสตราจารย์กัญญา วีระกุล, D.Agr. )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรม  
การมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ  
ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

Attitude towards Virtues and Ethics Standard, Job Satisfaction with Participative Behavior  
in Virtues and Ethics Standard of Official in Tambon Administrative  
Organization, Pathum Thani Province

โดย

นางสาวกชมน ผลสินธุ์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

พ.ศ. 2555

กชมน ผลสินธุ์ 2555: ทศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจ  
ในงาน กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ  
ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ปรินญาวิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
และองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:  
รองศาสตราจารย์พวงเพชร วัชรอยู่, กศ.ค. 149 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและ  
จริยธรรม ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทาง  
คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี และ 2) หา  
อำนาจการพยากรณ์จากลักษณะส่วนบุคคล ทศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และ  
ความพึงพอใจในงาน ต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ  
ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยเป็นข้าราชการ  
ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี จำนวน 258 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้  
แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมประยุกต์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการใน  
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับ “ดี” ทั้งความพึงพอใจในงานโดยรวม  
และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม อยู่ในระดับ “มาก”  
2) ทศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าใน  
อาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  
ในองค์การ และลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมใน  
มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดย  
สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.7

Kotchamon Phonsin 2012: Attitude towards Virtues and Ethics Standard, Job Satisfaction with Participative Behavior in Virtues and Ethics Standard of Official in Tambon Administrative Organization, Pathum Thani Province. Master of Science (Industrial and Organizational Psychology), Major Field: Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Associate Professor Phuangphet Wacharayoo, Ed.D. 149 pages.

The objectives of this research were to: 1) study the level of attitude towards virtues and ethics standard, job satisfaction, participative behavior in virtues and ethics standard of official in Tambon Administrative Organization, Pathum Thani Province and 2) to find predictors out of personal factors, attitude towards virtues and ethics standard and job satisfaction towards participative behavior in virtues and ethics standard. Samples were 258 Government Officials in Tambon Administrative Organization, Pathum Thani Province. Data were collected by questionnaires and analyzed by the application program of computer. Statistics used were: percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results were: 1) Attitude towards virtues and ethics standard of official in Tambon Administrative Organization, Pathum Thani Province were at “good” level, both of overall job satisfaction and overall participative behavior in virtues and ethics standard were at “high” level. 2) Attitude towards virtues and ethics standard, job satisfaction in: advancement, work itself, supervisor, interpersonal relations and personal factor in “sex” could jointly and statistically predict overall participative behavior in virtues and ethics standard at the significant level of .001, and at 68.7 percent.

---

Student's signature

---

Thesis Advisor's signature

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.พวงเพชร วัชรอยู่ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถวัลย์ เนียมทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทั้งในส่วนของเนื้อหาและแบบสอบถามด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีตลอดมา เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ทองฟู ศิริวงศ์ ประธานกรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์ มุกดา ศรียงค์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่กรุณาให้คำแนะนำทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาและเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การภาคพิเศษทุกท่านที่ให้ความรู้และให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุทธินาถ สุขสวัสดิ์ชน อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และนายอนุ อนุศาสนนันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองห้า ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นางศศกร ต่ายคล้ายค์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ระดับ 7) และนายสมเกียรติ พบลาภ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ระดับ 7) องค์การบริหารส่วนตำบลคลอง 7 จังหวัดปทุมธานี ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนๆ ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ (ภาคพิเศษ) รุ่นที่ 13 ทุกคนที่ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณอา ที่ให้การสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง และเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

กชมน ผลสินธุ์

มกราคม 2555

## สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์	7
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	18
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วม	33
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	42
แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	66
กรอบแนวคิดในการวิจัย	71
สมมติฐานในการวิจัย	72
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	73
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	73
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล	81
การวิเคราะห์ข้อมูล	82

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	83
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	84
ผลการวิจัย	84
ข้อวิจารณ์	101
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	108
สรุปผลการวิจัย	108
ข้อเสนอแนะ	110
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	115
ภาคผนวก	124
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	125
ภาคผนวก ข การทดสอบเครื่องมือ	137
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม	142
ภาคผนวก ง รายละเอียดของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี	144
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	149

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอำเภอและตำบล	75
2	จำนวนและร้อยละของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และอายุราชการ	85
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี	87
4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส อายุราชการ ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และความพึงพอใจในงาน	90
5	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี	93
6	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมปฏิบัติของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี	95

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
7	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วม ประเมินผลของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี	97
8	ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐาน ทางคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมและรายด้านของข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี	99
9	แสดงการยอมรับและการปฏิเสธสมมติฐานจากผลการวิจัย	100
<b>ตารางผนวกที่</b>		
1	ค่า Item-Total Correlation และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับของ แบบสอบถามทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม	138
2	ค่า Item-Total Correlation และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและ ทั้งฉบับของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน	139
3	ค่า Item-Total Correlation และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและ ทั้งฉบับของแบบสอบถามพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรม	140

## สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ	24
2	เส้นความรู้สึกแสดงระดับความพึงพอใจ	28
3	แนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของ Maslow	29
4	โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546	44

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศและเป็นแผนปฏิรูปความคิดและคุณค่าใหม่ของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ในปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ประเทศไทยต้องประสบวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและส่งผลกระทบต่อคนและสังคมเป็นอย่างมาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้ัญเชิญปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศของการเป็นองค์กรร่วมที่มีคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โดยให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาจากวิกฤตเศรษฐกิจให้ลุล่วง และสร้างฐานเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็งและมีภูมิคุ้มกัน ต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ขณะเดียวกันมุ่งการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน อีกทั้งในส่วนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ประเทศไทยก็ยังมีปัญหาด้านความโปร่งใสในการบริหารจัดการของภาครัฐ ที่ยังต้องให้ความสำคัญในการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) จึงเป็นโอกาสให้ได้มีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วน เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นได้ว่า คนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และเป็นตัวแปรหลักที่ประเทศไทยให้ความสำคัญในการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550: ข) ดังคำกล่าวที่ว่า การพัฒนาประเทศ ประการแรกต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเป็นหลัก ประการที่สอง ยึดหลักภูมิสังคมที่มีความแตกต่างกันในแต่ละภูมิภาคและท้องถิ่น และประการที่สาม การยึดหลักพึ่งตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2548: ข) ซึ่งปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ล้วนพยายามมุ่งเน้นที่จะทำให้คนในประเทศของตนเป็นคนที่มีคุณภาพไม่ว่าจะเป็นประเทศมหาอำนาจหรือประเทศเล็ก ๆ ก็ตาม ประเทศไทยในปัจจุบันก็ได้คำนึงถึงความสำคัญของการพัฒนาคน โดยจัดตั้ง

บริษัทที่รับผิดชอบในด้านการอบรม หรือขายบริการด้านการพัฒนาบุคคลในด้านต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ หรือทัศนคติที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในขณะเดียวกันหน่วยงานราชการและเอกชนหลาย ๆ หน่วยงานหรือแทบทุกหน่วยงานที่มีขนาดปานกลางขึ้นไปเริ่มต้นตัวและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนอย่างเป็นระบบแม้จำเป็นต้องลงทุนใช้งบประมาณ และเวลา แต่ค้นพบว่าได้ผลคุ้มค่าต่อการปฏิบัติงานส่วนรวมในระยะยาวเป็นหลายเท่า หากหลังการพัฒนาแล้วผู้ถูกพัฒนาไม่ได้เกิดการเรียนรู้ ไม่ได้มีทักษะ หรือไม่มีทัศนคติตามที่หน่วยงานต้องการกลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ขาดคุณภาพ (สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง, 2542: 241) และคำถามที่สำคัญก็คือ จะทำอย่างไรให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน และเกิดพฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรตามที่ต้องการนั้นๆ ต้องการ เนื่องจากคนไม่ใช่เครื่องจักรแต่มีชีวิตใจ มีความรู้สึก มีอารมณ์ มีความต้องการ ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความพึงพอใจในงาน และมีพฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมในองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์กรและลักษณะงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้องค์กรต้องพยายามทำความเข้าใจในธรรมชาติและความต้องการของบุคลากรในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน เพื่อหาแนวทางในการตอบสนองความต้องการและจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมุ่งพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของตนเพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ทัศนคติเป็นสิ่งชี้วัดถึงพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดีและสามารถสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงาน ทั้งเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กรในด้านการป้องกันและแก้ปัญหาของพนักงาน มีประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมคือ สามารถรู้ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อหน่วยงาน ทั้งช่วยด้านการสื่อสารกับฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานทั้งในด้านการฝึกอบรม สวัสดิการ เป็นเครื่องมือช่วยฝ่ายบริหารในด้านการวางแผนและการจัดการ โครงการใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ (วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2549: 90) ในขณะเดียวกันความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานจะไม่มีความรู้สึกท้อแท้แต่กลับจะตั้งใจทำงานผูกพันกับงานและปฏิบัติงานด้วยความเสียสละทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาให้กับงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่องานหรือองค์กรโดยส่วนรวม (สมศักดิ์ คงเที่ยง และ อัญชลี โพธิ์ทอง, 2542: 160) และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ทัศนคติ กับความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นการสะท้อนให้เห็น

ว่าพฤติกรรมของพนักงานเป็นอย่างไร ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของตน นักจิตวิทยาจึงได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับทัศนคติและความพึงพอใจในงานว่า พนักงานจะมีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพึงพอใจในงาน ถ้างานนั้นทำให้เขาได้รับรางวัล หรือ สิ่งสมนาคุณอื่น ๆ เพราะฉะนั้น ทัศนคติและความพึงพอใจในงานของคนในทุกระดับจะมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การอย่างมาก เพราะถ้าคนงานมีทัศนคติและมีความพึงพอใจในงานที่ไม่ดีก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง การขาดงานก็จะสูง (พงส์ ทรดาล, 2540: 41) แต่ถ้าไม่ขาดงานก็จะมีเวลาทำงานของตนและร่วมงานกับคนอื่น ได้มากขึ้นด้วย

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญยิ่งในการลดความขัดแย้งในการทำงานของผู้ทำงานด้วยกัน การพัฒนาองค์การตามแนวคิดของการเข้ามามีส่วนร่วมของคนทำงานเพื่อกระบวนการสู่เป้าหมายขององค์การเป็นการมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ รวมทั้งแก้ปัญหาความขัดแย้งทั้งในระดับดึงและระดับราบ ตลอดจนในระดับเดียวกัน การมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่ม และช่วยตอบสนองในการที่จะเข้าใจตนเอง ความเป็นอิสระและอำนาจของตน อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานโดยมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มยังมีส่วนสำคัญต่อผลจากกิจกรรมของกลุ่ม การทำงานอย่างมีส่วนร่วมสามารถสร้างความยึดมั่นให้เกิดขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะแสดงออกซึ่งความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะ มีความกระตือรือร้นในงาน และเต็มใจที่จะเสียสละความเป็นส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม มีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบในกิจกรรมที่ได้ร่วมมือทำในกลุ่ม ตลอดจนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับของกลุ่มและมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งล้วนแล้วแต่จะส่งผลดีให้แก่องค์การทั้งหลายที่ต้องการจะพัฒนาให้องค์การของตนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2540: 158)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่รัฐให้อิสระในการบริหารงาน มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสปกครองตนเองตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยที่ประชาชนสามารถเลือกตัวแทนของตัวเองได้โดยตรง และจะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่รวมตัวแทนของประชาชนในระดับหมู่บ้าน มีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการในฐานะราชการบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่น

ในทุก ๆ ด้าน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงเป้าหมายที่สุด ซึ่งเป็นไปตามหลักของการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ แต่ที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลประสบปัญหาหลายด้าน เช่น ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงาน ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจกฎหมายในด้านนิติธรรมที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างถูกต้อง ปัญหาด้านความประพฤติในด้านคุณธรรม ปัญหาด้านการให้การตรวจสอบการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานเองยังไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ หรือร่วมมีส่วนได้ส่วนเสียหรือมีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นที่มีผลกระทบต่อส่วนรวม ไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็นที่ต่างไปจากเดิม ปัญหาด้านความเอาใจใส่กระตือรือร้นที่จะช่วยแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน และทางคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้พบว่าข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลมีความต้องการให้ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในประเด็นของหลักคุณธรรมเป็นอันดับหนึ่ง (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับ Robbins (1998: 18) กล่าวว่าในปัจจุบัน ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือแม้แต่ผู้ที่มิอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ หรือปกครองคนต่างก็ล้วนต้องการที่จะปรับเปลี่ยนหลักการและสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นในตัวของพวกเขาเอง เพื่อที่จะสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาที่พวกเขาเองไม่เห็นหรือกำลังจะมาถึงซึ่งจะทำให้พวกเขาตัดสินใจในปัญหานั้น ๆ ได้อย่างมีเหตุมีผล ด้วยเหตุนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจึงบัญญัติให้มีการใช้อำนาจรัฐให้เป็นไปโดยสุจริตและมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความชอบธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงกำหนดบทบัญญัติให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม กล่าวคือ รัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและพนักงาน หรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้อง เหมาะสม นำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอใจแก่ประชาชนและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และส่งผลให้เกิดความสุขความเจริญย้อนกลับสู่ตัวผู้ประพฤติปฏิบัติทุกคน (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2552) คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) จึงได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นตามที่คณะอนุกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(อ.ก.ถ.) ด้านมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมใน ก.ถ. ได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ (องค์การบริหารส่วนตำบลลาดสวาย, 2552: 5) มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้อง เหมาะสม นำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอใจ ความผาสุกของประชาชน ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และส่งผลให้เกิดความสุขความเจริญย้อนกลับสู่ตัวผู้ประพฤติปฏิบัติเองทุกคน ปัจจัยแห่งความสำเร็จของมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม นอกจากการร่วมคิดร่วมทำ และร่วมยอมรับการดำเนินการเพื่อให้มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมบังเกิดผลในทางปฏิบัติแล้ว ยังต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างความรู้และทัศนคติให้แก่ข้าราชการในองค์กรทุกคนรับรู้เข้าใจ แล้วปฏิบัติตนตามกรอบของมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีการประเมินผลความสำเร็จตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมที่กำหนดขึ้นไว้ นั้น (องค์การบริหารส่วนตำบลลาดสวาย, 2552: 6-10)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลมีทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเพียงใด เพราะข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญในการบำรุงและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและท้องถิ่น ทั้งนี้ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นจะมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน โดยผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษากับข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเฉพาะจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากจังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดที่มีโรงงาน และนิคมอุตสาหกรรมตั้งกระจายอยู่ทั่วไป และอยู่ภายใต้การดูแลและรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ จึงถือว่าเป็นจังหวัดหนึ่งที่น่าสนใจที่จะศึกษา โดยผลการวิจัยที่ได้สามารถนำมาเป็นข้อมูลแก่องค์กร ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพในการทำงานและการให้บริการเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลและอำนวยความสะดวกประโยชน์ที่ประชาชนพึงจะได้รับตรงตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ นั้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม กับความพึงพอใจในงานต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาที่ได้เอานำมาเป็นข้อมูลแก่องค์กร ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลและอำนวยความสะดวกที่ประชาชนพึงจะได้รับตรงตามที่ต้องการบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ และเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารทั่วไปที่สนใจในเรื่องทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

## ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้ ไว้ดังนี้

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ดังต่อไปนี้ (1) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป) (2) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป) (3) หัวหน้าปลัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป) (4) หัวหน้างานธุรการ (เจ้าพนักงานธุรการ) (5) เจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ1-4 (6) เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (7) หัวหน้างานนิติกร (นิติกร) (8) หัวหน้าส่วนการคลัง (เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี) (9) หัวหน้างานงบประมาณ (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) (10) หัวหน้างานจัดเก็บรายได้ (เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้) (11) เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (12) หัวหน้างานการเงินและบัญชี (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) (13) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (14) หัวหน้าส่วนโยธา (เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง) (15) หัวหน้างานโยธา(วิศวกรโยธา) (16) นายช่างโยธา (17) ช่างโยธา (18) หัวหน้าส่วนสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) (19) หัวหน้างานสุขาภิบาล (นักวิชาการสุขาภิบาล) (20) หัวหน้างานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (พยาบาลวิชาชีพ) (21) เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 725 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 มกราคม 2554)

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรอิสระได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ที่สอดคล้องต่อมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม และความพึงพอใจในงาน และตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

### นิยามศัพท์

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้อย่างนี้

**ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ และดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

**ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะตัวของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และอายุราชการ

- **เพศ** หมายถึง สถานภาพที่ได้รับมาตั้งแต่กำเนิด จำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง

- อายุ หมายถึง จำนวนปีเต็มนับตั้งแต่วันที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม
- ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับในปัจจุบัน
- รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน
- สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะการครองคู่ในปัจจุบัน
- อายุราชการ หมายถึง จำนวนปีนับตั้งแต่ว่างงานจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

**ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ที่มีต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการที่นำมาใช้เป็นหลักของการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

**ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน การได้รับตอบสนองจากทางร่างกายและจิตใจตรงตามที่ต้องการซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

- **ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทหาย หรือมีการปรับเปลี่ยนใหม่ที่มีความยากขึ้น
- **ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ** หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงานให้มีทักษะในวิชาชีพเพิ่มขึ้น
- **ด้านการควบคุมดูแล** หมายถึง สภาพการบังคับบัญชาของผู้หน้าที่ทำการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสภาพการณ์ที่อยู่ในขอบเขตที่กำหนดหรือเป็นการทำงานโดยอิสระ และผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้คำแนะนำ การสนับสนุนผลักดัน ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

- **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร** หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องพบปะติดต่อกับบุคคลอื่นภายในองค์กร ได้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ

- **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สถานที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน

**พฤติกรรมที่มีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบล** หมายถึง การกระทำที่ข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบล ได้ร่วมสนับสนุน และลงมือกระทำกิจกรรมตามหลักการและแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งเป็น 2 ด้านคือ

- **การร่วมปฏิบัติ** หมายถึง การที่ข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ได้ร่วมสนับสนุน และลงมือกระทำตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบล

- **การร่วมประเมินผล** หมายถึง การที่ข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี มีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสนอแนวคิดข้อปรับปรุงเพื่อนำไปแก้ไขและพัฒนา

**6. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบล**  
หมายถึง หลักการ แนวทาง ข้อปฏิบัติที่ข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบลโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติเพื่อให้ข้าราชการดำรงตนให้ตั้งมั่นในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้การตรวจสอบ ให้บริการด้วยความเสมอภาค ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า รวมถึงมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

## บทที่ 2

### การตรวจเอกสาร

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถสรุปเป็นหัวข้อได้ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วม
4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
5. แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและสรุปได้ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

#### ความหมายของทัศนคติ

ผู้วิจัยได้นำความหมายของทัศนคติที่มีผู้กล่าวไว้มาแสดง ณ ที่นี้ โดยสังเขป ดังนี้

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549: 167) กล่าวว่า ทักษคติ มาจากศัพท์ภาษาละตินว่า “aptus” หมายความว่า เหมาะเจาะ (fitness) หรือการปรับให้เหมาะ (adaptation) ในทางจิตวิทยาถือว่า ทักษคติเป็นตัวแปรหนึ่งที่ไม่สามารถจะสังเกตเห็นได้โดยง่าย แต่ต้องศึกษาค้นคว้าด้วยกรรมวิธีที่ซับซ้อน

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547: 212) กล่าวว่า ทักษคติ หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็น ที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในลักษณะของความชอบและไม่ชอบ

บรรยงค์ โตจินดา (2548: 291) กล่าวว่า ทักษคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะตอบสนอง ด้วยวิธีที่ชอบ หรือไม่ชอบ ที่พึงปรารถนา หรือไม่พึงปรารถนาต่อวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือ แนวความคิด หรืออะไรก็ตาม

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2549: 83) กล่าวว่า ทักษคติ หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะเข้าใจ รู้สึก หรือสนใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 89) ได้กล่าวว่า ทักษคติ หมายถึง ความเชื่อ และความรู้สึก ในเชิงประเมินที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือเป็นความคิดเห็น คำพูดในเชิง ประเมิน ที่มีต่อเหตุการณ์ต่อบุคคล หรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในแง่บวกหรือในแง่ลบ เห็นด้วยหรือไม่ เห็นด้วย ดีหรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550: 64) กล่าวว่า ทักษคติหมายถึง ผลของการผสมผสาน ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งออกมาในรูปแบบการประเมินค่าที่เป็นไป ในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

Ajzen and Fishbein (1980: 17) กล่าวว่า ทักษคติหมายถึง แนวโน้มที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ที่จะตอบสนองแบบถาวรต่อสิ่งเร้าที่แสดงให้เห็นแบบชอบหรือไม่ชอบต่อเป้าหมาย

Cormick and Ilgen (1980: 302-303) กล่าวว่า ทักษคติ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่แสดง ออกมาในทางบวกหรือทางลบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

Good (1973: 49) กล่าวว่า ทักษะคติ หมายถึง แนวโน้ม ท่าที ความรู้สึกของคนที่มีความคิดเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ รอบ ๆ ตัวในด้านความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งต่าง ๆ

Hellriegel (1986: 74) กล่าวว่า ทักษะคติ เป็นศัพท์บัญญัติทางวิชาการตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Attitude” ซึ่งมาจากภาษาละติน “Aptus” แปลว่า โน้มเอียงเหมาะสม และนำมาใช้ในความหมายของคำ Attitude หมายถึง ท่าทีที่แสดงออกของบุคคลซึ่งบ่งถึงสภาพของจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึก หรืออารมณ์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

Kendler (1974: 671) กล่าวว่า ทักษะคติ หมายถึง ความพร้อมของแต่ละบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดในสังคม ครอบครัว หรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่จะสนับสนุน หรือต่อต้านกับประสบการณ์ บุคคล สถาบัน หรือแนวความคิดบางอย่าง

McCormick and Ilgen (1980: 302-303) กล่าวว่า ทักษะคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกในทางบวกหรือทางลบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

Robbins (1998: 140) กล่าวว่า ทักษะคติ หมายถึง การประเมินสถานการณ์อย่างหนึ่งอย่างใด ทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย รวมถึงคน เหตุการณ์ ที่เกิดจากการพิจารณา

Schermerhorn *et al.* (1997: 60) กล่าวว่า ทักษะคติ หมายถึง การมีใจโอนเอียงไปในทางบวกหรือในทางลบถึงบางคน หรือบางอย่างในสภาวะแวดล้อมหนึ่ง ๆ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทักษะคติ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ต่อสถานการณ์ สถาบัน และสิ่งต่าง ๆ ในทางที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับที่แตกต่างกัน เห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าชอบ หรือไม่ชอบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย พอใจหรือไม่พอใจ

## องค์ประกอบของทัศนคติ

ทัศนคติ มีองค์ประกอบ ดังนี้

Greenberg and Baron (1995: 164) กล่าวว่า ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) ต่อบุคคล สิ่งของหรือเหตุการณ์ หรือประสบการณ์ที่เกี่ยวกับเป้าหมายของทัศนคติ และได้รับรู้รวมถึงความเชื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องนั้นเพิ่มเติม
2. องค์ประกอบด้านความเชื่อ (cognitive component) ว่ามีความเชื่อต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไร
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavioral component) ว่ามีใจโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือแสดงออกอย่างไร จะตอบสนองหรือแสดงออกต่อเป้าหมายของทัศนคติเมื่อมีการประมวล หรือประเมินค่าความรู้สึกต่อสิ่งนั้น ๆ

## ความสำคัญของทัศนคติ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 91) กล่าวว่าความสำคัญของทัศนคติต่อบุคคลและองค์การไว้หลายประการดังต่อไปนี้

1. คนทุกคนจะมีทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่งในทุก ๆ เรื่องของชีวิต ไม่อาจปฏิเสธได้ ซึ่งอาจจะทำให้คนคนนั้นมีอคติเกิดขึ้นได้ จึงต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของทัศนคติ
2. ทัศนคติมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก การตระหนักในทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเรื่องใด ๆ ก็ตามจะทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจและคาดหมายพฤติกรรมของพนักงานได้ และถ้าผู้บริหารสามารถเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานได้ ก็สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้

3. ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน จะทำให้มีผลทางพฤติกรรมเชิงลบเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นปัญหาขององค์กรต่อไป จึงควรให้ความสำคัญกับการสำรวจทัศนคติเพื่อให้ทราบถึงทัศนคติที่เป็นอยู่ และดำเนินการแก้ไขถ้าจำเป็น

### ประเภทของทัศนคติ

Robbins (1998: 142-143) กล่าวว่าทัศนคติที่เกิดขึ้นกับคนเรามีอยู่หลายด้าน แต่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานมีอยู่ 3 ประเภทดังนี้

1. ทัศนคติเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) หมายถึง ทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีทัศนคติทางบวกต่องานที่ทำ ในขณะที่บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานต่ำมักจะมีทัศนคติด้านลบต่องานที่ทำเสมอ

2. ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในงาน (job involvement) หมายถึง ระดับความรับผิดชอบที่บุคคลได้รับว่ามีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน พนักงานจะมีระดับการมีส่วนร่วมในงานสูง จะมีความระมัดระวังในส่วนที่ตนรับผิดชอบสูงและบุคคลเหล่านี้จะมีเปอร์เซ็นต์หนึ่งงานหรือลาออกจากงานต่ำ

3. ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) หมายถึง ความต้องการรักษา สนับสนุน และปกป้ององค์กร ความผูกพันลักษณะนี้บุคคลจะมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กร และจะไม่ทอดทิ้งงานหรือลาออกจากงาน

โดยสรุปประเภทของทัศนคติ คือ ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานมี 3 ประเภท คือ ทัศนคติเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน คือ ทัศนคติทางบวกต่องานที่ทำ ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในงาน คือ ระดับความรับผิดชอบที่บุคคลได้รับว่ามีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ต้องการรักษา สนับสนุน และปกป้ององค์กร

## การวัดทัศนคติ

Robbins (1998: 148) กล่าวว่า การวัดทัศนคติในองค์กร คือการวัดหาค่าความจริงจากพนักงานผ่านแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกในงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และเกี่ยวกับองค์กร โดยทั่วไปแล้ว การสำรวจทัศนคติมักใช้แบบสอบถามเฉพาะ ซึ่งได้รับการออกแบบให้ตรงกับความต้องการ ซึ่งคะแนนที่ได้จากการสำรวจสามารถใช้เป็นคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มงาน แผนก กอง หรือแม้แต่องค์กรโดยรวม และยังใช้เป็นข้อมูลในการเตือนผู้บริหารขององค์กรเกี่ยวกับปัญหาทางด้านศักยภาพ และความตั้งใจของพนักงาน เพื่อฝ่ายบริหารจะได้ดำเนินการป้องกันผลกระทบกระเทือนต่อองค์กร

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549: 188-197) กล่าวว่า การวัดทัศนคติ อาจใช้วิธีการสังเกต สัมภาษณ์ หรือใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเรื่องที่จะศึกษา แต่การวัดทัศนคตินิยมใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือมากที่สุด ซึ่งแต่ละแบบต่างมีมาตรวัดแตกต่างกันออกไปตามแต่จะมีผู้คิดค้นพัฒนาขึ้น มาตรวัดทัศนคติที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

### 1. มาตรวัดของลิเกิร์ต (Likert scales)

Likert เป็นผู้คิดค้นและเป็นทีนิยมใช้ โดยพัฒนามาจากของ Thurstone มีข้อความทั้งทางบวก และทางลบปนกัน ส่งไปให้ผู้ตอบตัดสินใจข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด ซึ่งมี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (strongly agree) เห็นด้วย (agree) ไม่มีความเห็นหรือไม่แน่ใจ (undecided) ไม่เห็นด้วย (disagree) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (strongly disagree) แต่จากการใช้มาตรวัดแบบนี้มักพบว่าผู้ตอบไม่มีความเห็นเป็นส่วนมาก มีการใช้คำว่าเห็นด้วยเพียงเล็กน้อยแทนคำว่า ไม่มีความเห็น เพื่อให้สามารถวัดความคิดเห็นของผู้ตอบได้

### 2. มาตรส่วนแบบซีแมนติกดิฟเฟอเรนเชียล (semantic differential scales)

Osgood เป็นผู้คิดค้น ใช้ในการวัดทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่งโดยใช้คำคุณศัพท์ 2 คำ มีความหมายตรงกันข้าม ระหว่างคำทั้งสองนี้จะมีค่าระดับคะแนนอยู่ระหว่างกลางปกติจะเรียงจาก 1 ถึง 7 และคำคุณศัพท์ที่นำมาใช้นั้นมักจะมี 3 ชนิดด้วยกัน คือ

2.1 เป็นคำคุณศัพท์ที่แสดงถึงการประเมินค่า (evaluative) เช่น ดี – ชั่ว, ต่ำ – สูง

2.2 เป็นคำคุณศัพท์ที่แสดงถึงพลังหรือศักยภาพ (potency) เช่น ใหญ่ – เล็ก

2.3 เป็นคำคุณศัพท์ที่แสดงถึงการกระทำ (activity) เช่น เร็ว – ช้า

2.4 วิธีการสะท้อนให้เห็นภาพ (projective techniques) เป็นการวัดทัศนคติทางอ้อม เพราะบางเรื่องถามตรง ๆ ไม่ได้ ซึ่งอาจแบ่งได้ 4 ประการคือ 1). วิธีต่อความให้สมบูรณ์ 2). วิธีโยงความสัมพันธ์ของคำ 3). วิธีสร้างความคิดโดยการเล่าเรื่องตามความรู้สึกของตนเองต่อสิ่งเหล่านั้น

### 3. มาตรวัดของเธอร์สโตน (Thurston scales)

Thurston เป็นผู้คิดค้น ซึ่งการสร้างมาตรวัดนี้ เป็นการรวมข้อความที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่ต้องการวัด ควรจะได้ประมาณ 100 ข้อ เป็นอย่างน้อย โดยมีลักษณะเป็นทางบวกลบอย่างมาก เป็นกลาง และทางลบ หลังจากนั้นก็มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน (median) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของแต่ละข้อความ แล้วเลือกข้อความตามค่ามาตรฐานที่วัดได้ ก็จะเหลือข้อความเพียง 20 ข้อความ หรือมากที่สุดไม่เกิน 45 ข้อความ

โดยสรุปการวัดทัศนคติในองค์กร หมายถึง การวัดหาค่าความจริงจากพนักงานผ่านแบบสอบถาม เกี่ยวกับความรู้สึก เกี่ยวกับงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือเกี่ยวกับองค์กร และยังใช้เป็นข้อมูลในการเตือนผู้บริหารขององค์กร เพื่อฝ่ายบริหารจะได้ดำเนินการป้องกันผลกระทบต่อองค์กร

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549: 178-181) กล่าวว่า นักจิตวิทยาสังคมต่างใช้แนวคิดทฤษฎีที่ตนถนัดในการอธิบายเรื่องของทัศนคติแตกต่างกันไป กล่าวคือ

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ (learning theory) สมมติฐานของนักจิตวิทยาที่ใช้ในการอธิบายทัศนคติ คือ

1.1 ทักษะการเรียนรู้ได้จากการเชื่อมโยง (association) เช่นเดียวกับวิธีการสร้างนิสัย ความประพฤติอื่น ๆ ถ้าผู้คนรับข้อมูลข่าวสารและข้อเท็จจริง กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้

1.2 ทักษะการเรียนรู้ได้จากการเสริมแรง (reinforcement) ถ้าสิ่งหนึ่งสิ่งใดทำให้บุคคลนั้นรู้สึกดี มีความสุข สนุกสนาน ชอบ ก็จะเป็นแรงเสริมให้เกิดทัศนคติทางบวกต่อสิ่ง ๆ นั้น

1.3 ทักษะการเรียนรู้ได้จากการเลียนแบบ (imitation) ผู้คนจะเลียนแบบคนอื่น ๆ โดยเฉพาะเมื่อคนอื่นมีความเข้มแข็งกว่า หรือเป็นคนที่มีความสำคัญ

## 2. ทฤษฎีเรื่องล่อใจและความขัดแย้งในใจ

บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใด จะต้องเชื่อแล้วว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์ หรือสร้างความพึงพอใจให้แก่ตน แต่ในขณะที่เดียวกันในระหว่างทางจะเกิดความขัดแย้งระหว่างทัศนคติหลาย ๆ ทัศนคติที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันบุคคลก็จะเกิดความขัดแย้ง ซึ่งเกิดได้ 3 ลักษณะ คือ

2.1 ความขัดแย้งในใจเนื่องจากต้องตัดสินใจเลือกสิ่งหนึ่งที่ชอบเหมือนกันในเวลาเดียวกัน (approach – approach conflict) คือ สภาพที่บุคคลมีความชอบ พอใจในสิ่งสองสิ่งเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันและจำเป็นต้องตัดสินใจแต่ยังไม่ได้ตัดสินใจ หรือชอบทั้งคู่

2.2 ความขัดแย้งในใจเนื่องจากต้องตัดสินใจเลือกสิ่งที่ไม่ชอบทั้งสองอย่าง (avoidance – avoidance conflict) คือ สภาพที่บุคคลเกิดความไม่ชอบหรือไม่พอใจทั้งสองอย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันและประสงค์จะหลีกเลี่ยงทั้งสองนั้น แต่จำเป็นต้องเลือก

2.3 ความขัดแย้งในใจเนื่องจากต้องตัดสินใจเลือกสิ่งที่ชอบแต่ในเวลาเดียวกันได้ผลในทางที่ไม่ต้องการ (approach - approach conflict) คือ สภาพที่บุคคลเกิดความชอบและไม่ชอบขึ้นพร้อมกันต่อสิ่งเดียวกัน ซึ่งสิ่งที่ชอบอาจจะทำให้บุคคลคลนั้นเกิดสิ่งที่ไม่พึงพอใจ

สรุปทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ต่อ สถานการณ์ สถาบัน และสิ่งต่าง ๆ ในทางที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับ ที่แตกต่างกัน เห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าชอบ หรือไม่ชอบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย พอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Greenberg and Baron (1995) มาปรับใช้เป็นตัวแปรอิสระในองค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อเป้าหมาย เป็นความรู้สึกชอบ และไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และสรุปได้ดังนี้

#### ความหมายของความพึงพอใจในงาน

มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้วิจัยนำมากล่าวโดยสังเขป ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551: 132) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึก รวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับ ผลตอบแทน

พงศ์ หรดาล (2540: 43) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากท่าทีหรือทัศนคติที่ บุคคลมีต่อสิ่งต่าง ๆ หลายอย่างในการทำงาน หรืออาจกล่าวได้อย่างกว้าง ๆ ว่าความพึงพอใจ ในการทำงานของมนุษย์คือ ท่าที หรือทัศนคติทั่ว ๆ ไปที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน

พิทยา บวรวัฒนา (2545: 34) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของคน ที่มีต่อประสบการณ์การทำงานบางอย่าง

พิภพ วังเงิน (2547: 59) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติทั่วไปของบุคคลที่มี ต่องาน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545: 133) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน

วันชัย มีชาติ (2548: 57) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การวัดถึงทัศนคติโดยทั่ว ๆ ไป ของบุคคลที่มีต่องานของตนเอง โดยผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้แก่องค์การมาก ขณะที่ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำก็จะทุ่มเทต่อการทำงานน้อย

ศรีสมร สุริยาศศิน (2549: 73) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในงาน

Applewhite (1965: 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การมีความสุขในการปฏิบัติงาน และเป็นความสุขที่ได้จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้จากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีต่องาน และรายได้

Duane and Schultz (2002: 228) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความพอใจที่ลูกจ้างได้รับจากงานที่ทำอยู่ งานถือว่าเป็นกิจกรรมหลักอย่างหนึ่งในชีวิตความรู้สึกที่ลูกจ้างมีต่องานเป็นสิ่งที่แปรเปลี่ยนอยู่เสมอ

Feldman and Arnold (1983: 192) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง อารมณ์ หรือความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่องานของตน

McCormick and Tiffin (1974: 298) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานแล้วได้รับผลที่ต้องการ

Schultz (1982: 3) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่องานของตน

Strauss and Sayles (1960: 119) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ และเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุป ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน การได้รับตอบสนองจากทางร่างกายและจิตใจตรงตามที่ต้องการซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

### ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551: 132-133) กล่าวว่า ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในงาน มีดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงานจะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

### ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในงาน

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 100-101) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แบ่งได้เป็น 4 กลุ่มคือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ ความต้องการ อายุงานและอายุตัว บุคลิกภาพ

2. ปัจจัยด้านงาน เป็นลักษณะทั่วไปของงาน เช่น ขอบเขตงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย ความหลากหลาย และความเป็นอิสระ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความท้าทายสูง

3. ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์การ ประกอบด้วย เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ โอกาสในการก้าวหน้า โครงสร้างองค์การ นโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง

สิริอร วิชชาวุธ (2549: 250-251) ได้กล่าวว่า ปัจจัยในงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ตัวงานเอง งานบางอย่างมีลักษณะที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ สิ่งที่สำคัญคือ งานหนึ่ง ๆ ควรมีความเหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของบุคคล ฉะนั้นงานหนึ่ง ๆ ควรมีการปรับปรุงในส่วนต่าง ๆ เช่น สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (job rotation) การขยายหน้าที่งาน (job enlargement) การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน (job enrichment) การสร้างแรงจูงใจในงาน (job motivation) การจัดงานแบบสังคมเทคโนโลยี (sociotechnical design)

2. สภาพแวดล้อมของงาน ส่วนประกอบอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวงานเอง เช่น เงินค่าจ้าง หัวหน้า นโยบายของบริษัท

ศรีสมร สุริยาศสิน (2549: 73 - 79) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน มี 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

1.1 ประสบการณ์ คือ ถ้าบุคคลที่ทำงานในองค์กรจนเกิดความชำนาญในงานมากขึ้น ก็จะทำให้บุคคลผู้นั้นเกิดความพึงพอใจในงานและไม่อยากเปลี่ยนงาน

1.2 เพศ เพศหญิงมีความพยายามทำงานที่ต้องใช้ฝีมือประดิษฐ์ในการทำงานมากกว่า เพศชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ ถ้าสมาชิกในกลุ่มมีความปรองดองกันก็จะทำให้การทำงานไปสู่ความสำเร็จ

1.4 อายุ มีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุของคนงานมีส่วนทำเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสิทธิภาพการทำงาน

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่เวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในงานมากกว่างานที่ต้องทำในขณะที่ยาก

1.6 เซาว์ปัญญา งานบางชนิดไม่เหมาะสมกับความสามารถของคนงานจึงทำให้เกิดความเบื่อหน่ายงาน

1.7 การศึกษา ขึ้นอยู่กับงานที่ว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่

1.8 ระดับเงินเดือน มีส่วนช่วยในการสร้างความพึงพอใจในงาน

1.9 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากตัวผู้ทำงานก็สามารถสร้างความพึงพอใจในงานได้

1.10 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้งานที่ถนัดและพอใจจะมีสุขและเกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าบุคคลที่มีความสนใจอย่างอื่น

2. ปัจจัยด้านงาน (factors in the job) ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

2.1 ลักษณะของงาน

2.2 ทักษะและความชำนาญในการทำงาน

2.3 ฐานะทางอาชีพ

2.4 ขนาดของหน่วยงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงจุดประสงค์ และรายละเอียดของงานของงาน ตลอดจนแนวทางปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

3.1 ความมั่นคงในงาน

3.2 รายรับ

3.3 ผลประโยชน์

3.4 โอกาสก้าวหน้า

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่

3.6 สภาพการทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน

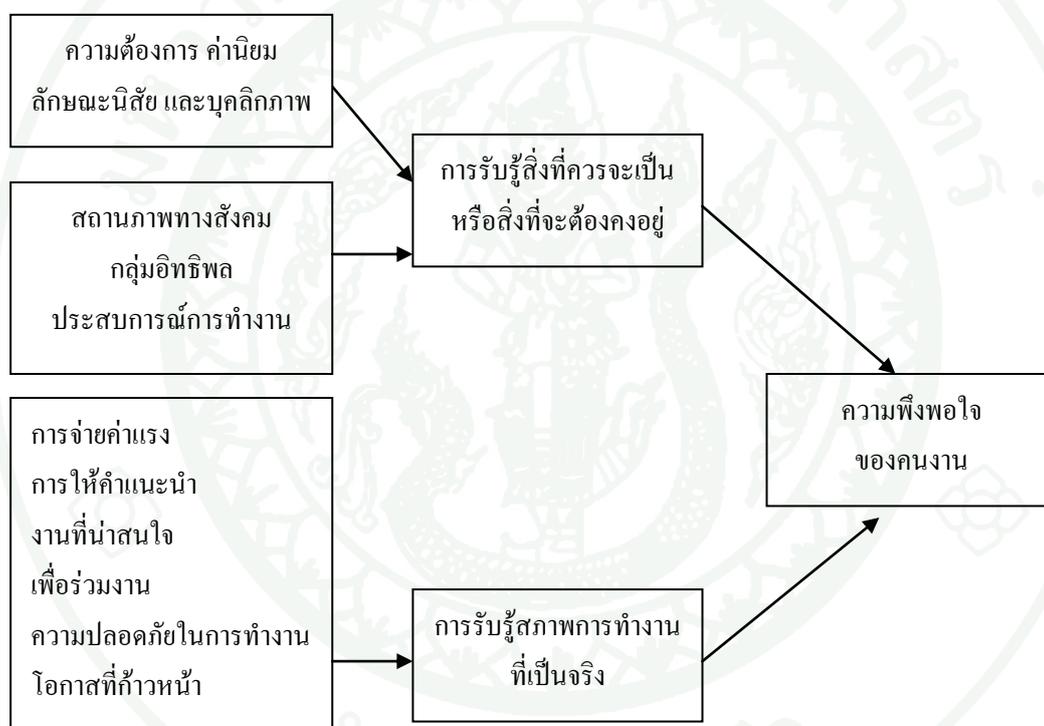
3.8 ความรับผิดชอบ

3.9 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา

3.10 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

### 3.11 ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

สรุป ความพึงพอใจในงานของแต่ละคน อาจพิจารณาได้เป็นส่วน ๆ คือ ส่วนที่ควรจะเป็น (should be) และส่วนที่เป็นจริง (actually is) ทั้ง 2 ส่วนสามารถชี้ให้เห็นถึงความพอใจหรือไม่พึงพอใจ และการรับรู้ถึงสภาพที่ต้องรักษาไว้ ซึ่งความต้องการและค่านิยม ตลอดจนประสบการณ์ สถานภาพทางสังคมกลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งเป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ควรจะเป็น แต่สภาพการรับรู้ที่เป็นจริงได้แก่ การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้คนงานรู้สึกพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจก็ได้



ภาพที่ 1 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ที่มา: พงศ์ หรดาล (2540: 49)

## การวัดความพึงพอใจในงาน

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549: 103-106) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจสามารถวัดได้ดังนี้

### 1. ใช้แบบสอบถาม ที่นิยมเป็นที่กำหนดสเกลในการวัดที่ชัดเจน (rating scale)

แบบสอบถามที่นิยมกันแพร่หลายคือ job descriptive index (JDI) มีการบรรยายลักษณะต่าง ๆ ของงาน เช่น ตัวเนื้องาน การควบคุมบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า และเพื่อนร่วมงาน โดยตอบว่าใช่หรือไม่ใช่ หรือตัดสินใจไม่ได้ ซึ่งบ่งบอกว่ามีความพอใจในงานมากน้อยแค่ไหน

2. วิธี critical incidents เป็นวิธีที่ให้พนักงานบรรยายเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานที่ทำให้เขาพอใจและไม่พอใจ ซึ่งเหตุการณ์ต่าง ๆ จะถูกนำมาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (content analysis) เพื่อพิจารณาว่าความพอใจกับความไม่พอใจนั้นมาจากองค์ประกอบใด โดยเป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (qualitative method)

ข้อดีคือ พนักงานไม่รู้สึกถูกสั่งให้ตอบคำถาม

ข้อเสียคือ ใช้เวลามาก ผู้ตอบและผู้สรุปอาจมีอคติในการตอบหรือการวิเคราะห์

### 3. การสัมภาษณ์ (interview) มี 3 แนวทาง คือ

3.1 การสัมภาษณ์ที่ได้เตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า

3.2 การสัมภาษณ์ที่ไม่ได้เตรียม

3.3 การสัมภาษณ์แบบผสม คือ มีทั้งคำถามที่เตรียมไว้และส่วนที่เปิดให้แสดงความคิดเห็น

ข้อดีคือ จะได้ข้อมูลเชิงลึก

ข้อเสียคือ ใช้เวลามาก อาจเกิดอคติจากผู้ตอบและผู้สัมภาษณ์ได้

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551: 146-147) ได้กล่าวถึงแบบวัดความพึงพอใจในงาน ดังต่อไปนี้

1. แบบสำรวจปรนัย (objective surveys) เป็นแบบวัดที่มีคำถามและคำตอบให้เลือกตอบ โดยผู้ตอบต้องตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็น และมีความรู้สึกเป็นข้อมูลที่ได้และสามารถนำไปวิเคราะห์ด้วยเชิงปริมาณ

2. แบบสำรวจเชิงพรรณนา (descriptive surveys) เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูดและข้อเขียนของตนเอง เป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบโดยอิสระ เป็นข้อมูลในเชิงคุณภาพ

### ผลของความพึงพอใจในงานที่มีต่อพฤติกรรมองค์การ

Robbins (1998: 140) กล่าวถึงผลของความพึงพอใจในงานที่มีต่อพฤติกรรมองค์การมีดังนี้

1. ผลที่มีต่อการสร้างผลผลิต (Productivity) กล่าวว่าในระดับปัจเจกบุคคลจากงานวิจัยพบว่าความพึงพอใจ และผลผลิตมีความสัมพันธ์ในเชิงกลับ คือ ไม่ใช้ความพึงพอใจที่จะนำไปสู่ผลผลิตเสมอไป แต่ผลผลิตจะนำมาสู่ความพึงพอใจมากกว่า ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎี Cognitive Evaluation Theory นั้นเอง

2. ผลที่มีต่อการขาดงาน (absenteeism) มีผลในเชิงลบ แต่ค่าสหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (น้อยกว่า 0.4) ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมของคนที่มีความพึงพอใจในงานว่ามีแนวโน้มที่จะขาดงานในระดับปานกลาง ขึ้นอยู่กับนโยบายอื่น ๆ ขององค์การด้วย

3. ผลต่อการออกจากงาน (turnover) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงลบ และมีค่าสหสัมพันธ์สูงกว่าการขาดงาน แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกด้วย เช่น โอกาสในการหางานใหม่ และอายุงานในองค์การ

## ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

### 1. ทฤษฎีสององค์ประกอบ (two – factor theory of motivation)

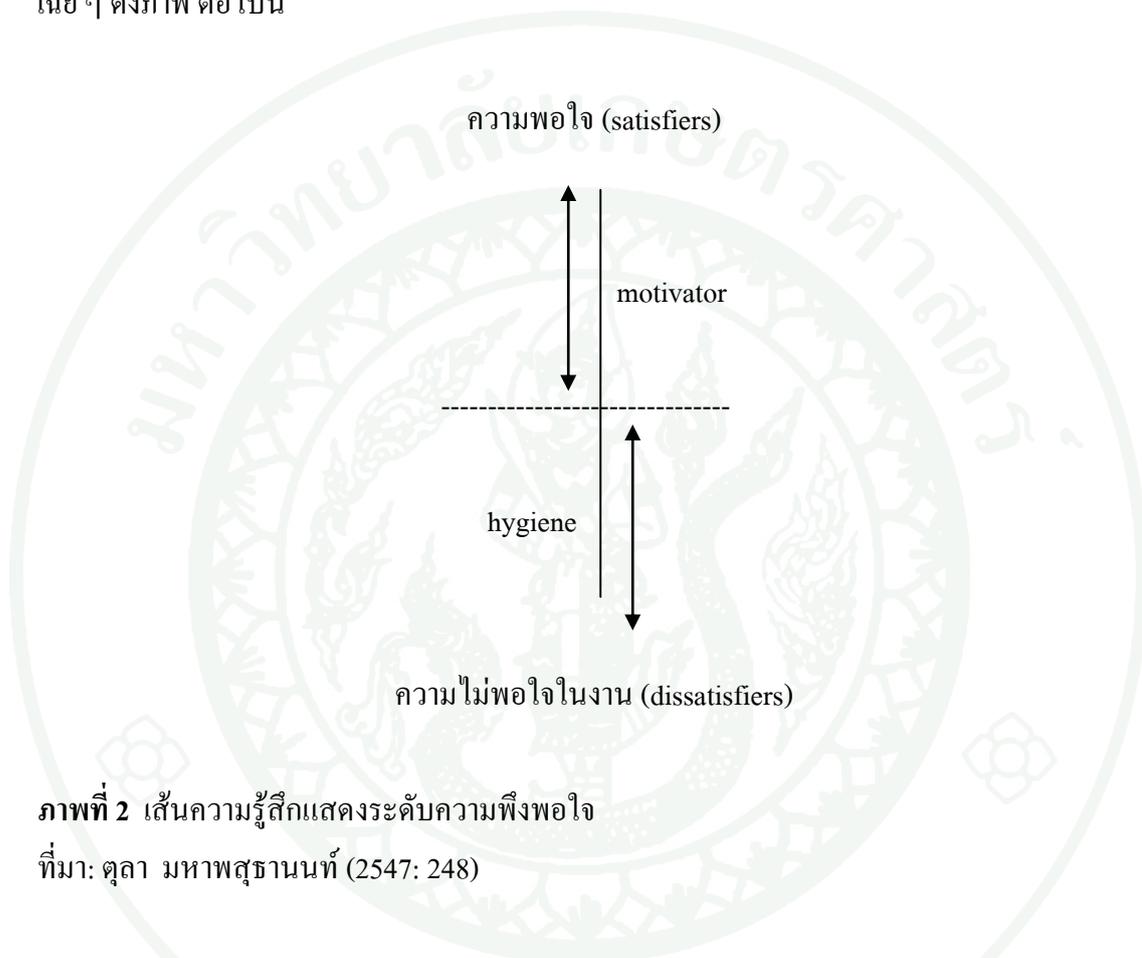
Herzberg (1988 cited in Duane and Schultz, 2002: 228) เป็นการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลการต่อการทำงานของมนุษย์ ซึ่งพบว่ามี 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1.1 เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivators factors) หรือปัจจัยภายใน (intrinsic factors) เป็นองค์ประกอบในเนื้องาน โดยตรง เป็นสิ่งที่เกิดในร่างกายของบุคคล (intrinsic factors) ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในความต้องการด้านความนิยมยกย่องนับถือในตน หรือในด้านอิสระในการกระทำและด้านพัฒนาศักยภาพของตน บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจ เมื่อเกิดความพอใจ เขาก็ทำงานมากยิ่งขึ้น หมกมุ่นกับมันมากยิ่งขึ้น แต่หากเขาไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ เขาก็ไม่มีความรู้สึกใด องค์ประกอบประเภทเสริมสร้างนี้ถือว่าเป็นสิ่งปรารถนาให้ปรากฏอยู่ในการทำงาน คือ (1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (2) ด้านการได้รับการยกย่อง (3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ด้านการได้รับความรับผิดชอบ (5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

1.2 เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) หรือปัจจัยภายนอก (extrinsic factors) จะเป็นจำพวกสภาพแวดล้อมของงาน เป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกร่างกายของบุคคล (extrinsic factors) ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ เช่น ทางกาย ทางความมั่นคงปลอดภัย หรือทางสังคม บุคคลจะพึงพอใจ มีอารมณ์ที่ปกติสุข แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวเขาจะเกิดความพอใจไม่พอใจ เกิดความเคร่งเครียดและวิตกกังวล ซึ่งความต้องการนั้นประกอบด้วย (1) ค่าจ้างและเงินเดือน (2) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (3) การควบคุมดูแล (4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (6) ความมั่นคงในงาน (7) สถานภาพในการทำงาน

จากภาพ เส้นความรู้สึกเป็นเส้นแนวตั้ง ระดับความพึงพอใจจะขึ้นอยู่กับ การตอบสนองความต้องการขององค์กรที่มีต่อพนักงาน โดยจุดสูงสุดคือความพึงพอใจของมนุษย์ ถึงขีดจุดต่ำสุดคือความไม่พอใจ ส่วนเส้นตรงกลางเป็นเส้นความรู้สึกเฉย ๆ จะพบว่าปัจจัยด้าน

สุขอนามัยของพนักงานจะได้เพียงรักษาระดับความรู้สึกของบุคคลให้รู้สึกเฉย ๆ เท่านั้น แต่หากองค์กรไม่ตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยบุคคลจะรู้สึกไม่พึงพอใจถึงจุดต่ำสุด ในขณะที่หากองค์กรใช้ปัจจัยด้านจูงใจ จะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและเมื่อได้รับการตอบสนองตรงตามความต้องการก็อาจพึงพอใจถึงขีดสูงสุดได้ แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองพนักงานก็จะรู้สึกเฉย ๆ ดังภาพ ต่อไปนี้



ภาพที่ 2 เส้นความรู้สึกแสดงระดับความพึงพอใจ

ที่มา: ตุลา มหาพฤกษา (2547: 248)

## 2. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

Maslow (1970: 69-80) เป็นผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยกล่าวว่ามนุษย์จะถูกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองต่อความต้องการ มีอยู่ 5 ระดับคือ

1) ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้คนงานเกิดความพึงพอใจจึงต้องสนองตอบในรูปของค่าจ้างหรือการบริการที่จำเป็น เช่น การแจกชุดทำงาน มีรถรับส่ง ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการเพื่อปกป้องพิทักษ์ตนเองให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว เช่น สัญญาจ้างงาน ข้อตกลงระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน การประกันการว่างงาน เป็นต้น

3) ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นและสังคมยอมรับคบหาสมาคมและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มิมิตรภาพและความรักต่อกัน เป็นต้น

4) ความต้องการมีฐานะในสังคม (esteem needs) สามารถแบ่งออกได้ 2 ด้านคือ  
1. ปรรณานาที่จะมีความเข้มแข็ง เชื่อมั่นในตนเอง ความมีอิสรเสรีภาพ และ 2. ต้องการชื่อเสียง ตำแหน่ง ฐานะ ความเด่นดัง การรับรองและความชื่นชมจากผู้อื่น

5) ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา (self actualization needs ) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ และความต้องการขั้นสูงสุดของแต่ละคนจะไม่เหมือนกันและไม่เท่ากัน องค์กรควรสนองตอบความต้องการของมนุษย์คือ เปิดโอกาสให้คนที่ดีมีโอกาสที่จะสนองตอบความต้องการตามอุดมการณ์ของเขาให้มากที่สุดเพราะเป็นธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งจะพอใจมากหากได้แสดงผลงานที่สูงที่สุดที่ตนเองจะทำได้



ภาพที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของ Maslow

ที่มา: Maslow (1970 cited in Robbins, 1998: 170)

### 3. ทฤษฎี ERG (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory)

Alderfer (1983: 507-532) เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่างคือ

1) ความต้องการดำรงชีวิต (existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยทางร่างกาย

2) ความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (relatedness needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพ นับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง ประสบความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทาย อิสรภาพของตัวเอง ที่จะทำให้ความสามารถนั้นเป็นจริงได้

ความต้องการในทฤษฎี ERG ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น บุคคลอาจเกิดความต้องการในระดับสูงได้โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานและความพึงพอใจที่มาจากความต้องการจะเพิ่มมากขึ้น

### 4. ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (job – characteristics theory)

Richard and Oldham ( cited in Duane and Schultz, 2002: 229) ทฤษฎีนี้เสนอว่า ส่วนใหญ่สิ่งที่ควบคุมการจูงใจไม่ใช่ตัวบุคคล แต่เป็นสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน การให้งาน และสร้างสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในบุคคลได้ โดยได้อธิบายหลักการ และคุณลักษณะของงาน ไว้ดังนี้

1) ความหลากหลายทางด้านทักษะ (skill identity) เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สามารถจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง และจะทำให้การทำงานนั้น ๆ มีคุณค่าและประสพผลสำเร็จ

2) ลักษณะของงาน (task identity) ต้องมีความเป็นเอกภาพและมีระดับความยากง่าย ซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์ อาจทำคนเดียวหรือร่วมมือกันทำก็ได้

3) ความสำคัญของงาน (task significance) มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงาน

4) ความมีอิสระภาพ (autonomy) การให้อิสระแก่พนักงานในการกำหนดรายการตารางการทำงาน และการจัดการนั้น ๆ ได้

5) การป้อนกลับ (feedback) เป็นการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตัวเอง

#### 5. ทฤษฎีความคาดหวัง (VIE theory : valence – instrumentality expectancy theory)

Victor Vroom (n.d. cited in Duane and Schultz, 2002: 232) เป็นพื้นฐานของความเข้าใจเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลต้องมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อจะได้ผลตอบแทนที่สูง องค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจ คือ รายได้หรือค่าตอบแทน โดยต้องทำให้พนักงานเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรายได้ ถ้าพนักงานไม่พยายามทำงานให้หนัก ผลตอบแทนที่ได้ก็จะน้อยลง Victor Vroom กล่าวว่า คนจะเลือกทำในสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อจะทำให้เขาได้รับสิ่งที่คาดหวังหรือผลตอบแทนที่คุ้มค่า แรงผลักดันที่มีผลต่อการตัดสินใจซึ่งสัมพันธ์กับ VIE Theory มี 3 ปัจจัย คือ

- 1) พนักงานจะเลือกทำในสิ่งที่คิดว่าตนจะได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัล
- 2) พนักงานต้องมั่นใจว่าผลลัพธ์ที่ได้จะนำไปสู่ผลลัพธ์อื่นหรือไม่
- 3) พนักงานได้ตัดสินใจว่าผลลัพธ์ที่ได้เพียงพอต่อการกระทำดีในงานนั้นหรือไม่

ทฤษฎีนี้ประกอบไปด้วยหัวข้อหลัก 5 ข้อ ดังนี้

- 1) ผลที่ได้จากการทำงาน (job outcomes) คือสิ่งที่ต้องการจัดหาให้ได้ เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือวันหยุดพักผ่อน
- 2) คุณค่าของผลลัพธ์ (valence) คือ สิ่งที่ได้รับหลังจากการทำงานและความพึงพอใจในงานบุคคลสามารถที่จะบ่งชี้ความพอใจล่วงหน้าถึงผลลัพธ์ในทางบวกหรือทางลบได้ ถ้าพนักงานคาดการณ์ว่าผลที่ออกมาจะก่อให้เกิดความพึงพอใจก็จะทำให้มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น แต่ในทางตรงข้าม หากคาดการณ์ว่าผลที่ออกมาจะไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจก็จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานน้อยลง
- 3) ความคาดหวังผลลัพธ์จากการดำเนินงาน (instrumentality) คือ ความสัมพันธ์ของความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่มาจากการทำงานของตนเองที่บรรลุผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลต้องการเงินที่มากขึ้นก็ต้องพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จคือเงินเดือนที่สูงขึ้น
- 4) ความคาดหวัง (expectancy) คือความสัมพันธ์ของความพยายามต่อผลงานที่คาดหวัง บางงานอาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนที่พยายามทำงานหนักกับสิ่งที่ได้จะต้องดีกว่าที่ทำ ดังนั้น ทั้งคุณค่าของผลลัพธ์และความคาดหวังของผลลัพธ์จากการดำเนินงาน เป็นส่วนประกอบที่ก่อให้เกิดความต้องการความคาดหวังในงานของแต่ละคน
- 5) แรงเสริม (force) คือ แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพยายามหรือความกดดันของแต่ละบุคคล สิ่งที่ควรระวัง เช่น ผลตอบแทนจะต้องทำให้เกิดความพึงพอใจสูง ระบบและระเบียบสำหรับแรงจูงใจต้องสามารถอธิบายได้ และบุคคลจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงในการควบคุมเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาเพื่อผลตอบแทน

ทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับเหตุผลและการมีสติ รู้จักคิดและอธิบายแรงจูงใจของมนุษย์ได้ ทฤษฎีนี้ใช้ทำนายความยุ่งยากที่จะตัดสินใจที่เกี่ยวกับความพยายามในการเลือกอาชีพ เลือกลงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่มีความเฉพาะ

จากองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบหลายด้านที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานเช่น ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานสภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ รวมถึงลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำงานเองและผู้ร่วมงาน หรือแม้แต่ลักษณะของเนื้องานที่ต้องทำ ซึ่งองค์ประกอบหลายด้านเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานของตน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความพึงพอใจในงาน โดยอ้างอิงทฤษฎีสององค์ประกอบ (two – factor theory of motivation) ของ Herzberg เน้นที่ปัจจัยจูงใจ (motivators factors) เป็นองค์ประกอบในเนื้องาน โดยตรงซึ่ง ประกอบด้วย (1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (3) ด้านการควบคุมดูแล (4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และ(5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยทฤษฎีนี้สามารถครอบคลุมองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานได้อย่างดีและเพียงพอสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

### แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมและสรุปได้ดังนี้

#### ความหมายของการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้นำความหมายของการมีส่วนร่วม ซึ่งมีผู้กล่าวถึงมาแสดงไว้โดยสังเขป ดังนี้

คณะกรรมการสถาบันพระปกเกล้า (2548: 11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการสื่อสารสองทางซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการดำเนินงานและร่วมรับผลประโยชน์โดยวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมของประชาชน

สมยศ นาวิการ (2545) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งของบุคคลเป็นการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550: 127) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในภารกิจต่างๆ ขององค์การ

Alustair (1982) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การร่วมในการตัดสินใจว่าจะใครควรทำการมีส่วนร่วมในการเสียสละพัฒนา การลงมือปฏิบัติตามที่ได้ออกตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการแบ่งผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Cotton, Vollrath and Froggatt (1989: 360) ได้สรุปแนวคิดของ Locke and Schweiger ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีโอกาสร่วมคิดและตัดสินใจ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในปริมาณการมีส่วนร่วมมากหรือน้อยในองค์การ ซึ่งรวมไปถึงบรรยากาศที่อำนวยความสะดวกในการตัดสินใจ

Davis and Newstrom (1985: 131) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง บุคคลที่อยู่ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งด้วยความเต็มใจในการที่จะสนับสนุนและร่วมกันรับผิดชอบการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

Erwin (1979: 138) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการให้คนเข้ามาเกี่ยวข้องกับการพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

Muchinsky (2000: 272) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เป็นความรู้สึกถึงความสำคัญของบุคคลต่อเรื่องที่เขารับ

Newstrom and Keith (1997) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ผลเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นสิ่งเร้าให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม พร้อมทั้งทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับกลุ่ม

World Health Organization (1981) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการกระทำและเกี่ยวข้องกับบุคคลในระดับต่าง ๆ เป็นการกระทำที่สมัครใจมีวัตถุประสงค์ทางสังคมและการจัดการทรัพยากร

William (1976: 18) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ มิติ 3 มิติ คือ มิติการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะทำอะไรควรทำและทำอะไร มิติการมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา ลงมือปฏิบัติการ ตามที่ได้ตัดสินใจ และมิติการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน

Schultz and Schultz (1998: 267) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงานคือ ความรู้สึกที่บ่งชี้ ความรับผิดชอบต่องานซึ่งขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัย คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และปัจจัยแวดล้อมทางสังคม

### รูปแบบของการมีส่วนร่วม

รูปแบบการมีส่วนร่วมได้มีผู้กล่าวถึงไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

Cohen and Uphoff (1980: 324-328) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision - making) ประกอบด้วยขั้นตอนการริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ และการตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร การประสานงานของความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (benefits) ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุประสงค์ ประโยชน์ทางด้านสังคม หรือผลประโยชน์ทางด้านส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation) เกี่ยวกับการควบคุมและการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

Fenaroff (1980: 104) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมนั้นจะประกอบด้วยอย่างน้อย 1 ใน 4 ประเภทของการมีส่วนร่วม คือ

1. การวางแผน ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล
2. การดำเนินงาน หมายถึง การร่วมจัดระบบ จัดการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือประสานงาน รวมถึงการตรวจสอบการดำเนินงานของโครงการ
3. การใช้บริการจากโครงการ เป็นการใช้ประโยชน์จากการบริการของโครงการ
4. การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ หมายถึง การได้รับประโยชน์ที่เกิดจากโครงการ

Cotton and Vollrath (1989: 363-372) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในองค์กรหนึ่ง ๆ ไว้ว่า สามารถเลือกใช้การมีส่วนร่วมได้หลายรูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องตามความเหมาะสมกับพนักงาน เวลา สถานการณ์ ลักษณะผู้นำในองค์กรที่จะกระจายอำนาจ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมรูปแบบของการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน (participation in work decision) พนักงานมีอิทธิพลในการมีส่วนร่วม สามารถออกเสียงคัดค้าน และตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในเรื่องระบบการทำงาน วิธีการทำงาน
2. การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ (consultative participation) พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเนื้อหาเกี่ยวกับงาน
3. การมีส่วนร่วมระยะสั้น (short-term participation) จะเป็นการมีส่วนร่วมที่เน้นในเรื่องผลงาน ความพึงพอใจ หรือทัศนคติ แรงจูงใจ การตั้งเป้าหมาย และอิทธิพลของการรับรู้ เป็นการมีส่วนร่วมจะมีเงื่อนไขด้านเวลากำหนดไว้

4. การมีส่วนร่วมแบบไม่เป็นทางการ (informal participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

5. การให้พนักงานได้ร่วมเป็นเจ้าของ (employee ownership) เป็นการให้พนักงานได้มีสิทธิในฐานะที่เป็นเจ้าของเป็นผู้ถือหุ้น และพนักงานจะมีอิทธิพลในการตัดสินใจของผู้บริหาร ผู้เป็นคณะกรรมการขององค์กร และที่ประชุมผู้ถือหุ้น

6. การมีส่วนร่วมโดยการผ่านตัวแทน (representative participation) เป็นลักษณะที่พนักงานไม่มีส่วนร่วมโดยตรง แต่เป็นการมีส่วนร่วมโดยผ่านตัวแทน ซึ่งคล้ายกับการร่วมเป็นเจ้าของ แต่จะมีอิทธิพลน้อยกว่า

Chapin (1997: 317) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจในดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน วัตถุประสงค์ประโยชน์ ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สมยศ นาวิการ (2545) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมภายในองค์กรเป็นเรื่องของปริมาณความมากหรือน้อยของการมีส่วนร่วมตลอดจนการมีประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วม ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1. อำนาจการตัดสินใจ (power) เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงาน ซึ่งในองค์กรหนึ่ง ๆ จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่แตกต่างกัน

2. ข้อมูลข่าวสาร (information) ข้อมูลข่าวสารเป็นทรัพยากรสำคัญของอำนาจและความมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร หากไม่มีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารจากบนลงล่าง หรือจากการรายงาน จะทำให้องค์กรตกอยู่ในภาวะอันตรายได้ การมีส่วนร่วมจึงเน้นถึงการไหลของข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2551: 112) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

การมีส่วนร่วม สามารถทำได้ในหลาย ๆ ขั้นตอน เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมติดตามผล และร่วมประเมินผลนโยบาย เป็นต้น

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า (2549: 91-92) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

1. มีส่วนร่วมในการวางแผน ประกอบด้วย การรับรู้ เข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผน และร่วมวางแผนกิจกรรม

2. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติดำเนินการ ประกอบด้วย การเกี่ยวข้องกับการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ และการตัดสินใจ

3. มีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ หรือผลของกิจกรรม หรือผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

4. มีส่วนร่วมในการประเมินผล เกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะประเมินประสิทธิผลของโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ และพิจารณาวิธีการที่จะดำเนินการต่อเนื่องไป

## การคัดเลือกรูปแบบและวิธีการมีส่วนร่วม

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2551: 114-115) กล่าวว่า ในการคัดเลือกรูปแบบและวิธีการในการมีส่วนร่วม ให้พิจารณาจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ประเภทและขนาดของโครงการ เช่น หากเป็นโครงการที่ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง ก็ควรจะใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในลักษณะร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมบริหารจัดการ และร่วมบริจจาคทรัพย์ากร
2. วิเคราะห์วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์การแก้ไขความขัดแย้งในแต่ละท้องถิ่น
3. วิเคราะห์ทุนทางสังคม (social capital) ในแต่ละท้องถิ่น ทุนทางสังคมมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ 1) ความไว้วางใจ (trust) 2) การแลกเปลี่ยนทางสังคม (mutual exchange) 3) บรรทัดฐานที่ตรึงความสัมพันธ์ระหว่างกันให้ดำรงอยู่ (norms of social relationship)
4. วิเคราะห์ระดับของความขัดแย้ง โดยพิจารณาจากความรุนแรงของผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวนผู้ได้รับผลกระทบ ความรวดเร็วของผลกระทบ ความเข้มทางด้านอารมณ์ และจำนวนผู้ที่เกี่ยวข้องในความขัดแย้ง
5. วิเคราะห์มิติของความขัดแย้ง ซึ่งสามารถแยกได้เป็น 5 มิติ คือ ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ ด้านผลประโยชน์ ด้านข้อมูล ด้านค่านิยมกับอุดมการณ์ และด้าน โครงสร้าง

## มาตรวัดระดับของการมีส่วนร่วม

Kasperson and Breitbank (1974) กล่าวว่า มาตรวัดระดับของการมีส่วนร่วมสามารถสรุปได้ 3 ประการ คือ

1. พิจารณาจากการกระทำของบุคคลแต่ละบุคคลมิใช่เป็นการกระทำกลุ่ม ซึ่งอาจทำให้การวิเคราะห์หรือได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง เพราะการแสดงออกแต่ละบุคคลในการมีส่วนร่วมนั้น จะเห็นได้ถึงค่านิยม การรับรู้ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล คือ กริยาที่ถือว่าเป็นส่วนร่วมคือ กริยาที่มีผลต่อการกระทำโดยตรงของแต่ละบุคคล

2. พิจารณาจากความถี่หรือความหนาแน่นของการกระทำ ที่แสดงออกโดยการร่วมทำบ่อยครั้ง มีระยะเวลาของการกระทำที่ยาวนาน หรือมีความผูกพัน และมีแรงจูงใจในการกระทำ

3. พิจารณาจากคุณภาพของการเข้าร่วมกิจกรรม ดูจากผลและผลกระทบของการกระทำ เช่น ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การเปิดกว้างยอมรับความสามารถ ความคิดเห็นของผู้อื่น และมีการประเมินผล

Chapin (1997: 315-320) ได้เสนอเครื่องชี้วัดระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยกำหนดระดับความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมกิจกรรมของสมาชิกไว้ดังนี้

1. มีความสนใจเข้าร่วมประชุม ได้แก่ การให้ความสนใจติดตามข่าวสาร การเข้าร่วมประชุมเสนอแนะต่าง ๆ ในที่ประชุม
2. ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ได้แก่ การให้เงิน เวลา แก่ส่วนรวม
3. เข้าเป็นสมาชิกหรือกิจกรรม ได้แก่ การอุทิศแรงในการทำกิจกรรมของส่วนรวม เช่น สมัครสมาชิก หรือ เป็นกรรมการชุมชน
4. เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยอมรับใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจสั่งการ

ในเรื่องมาตรวัดระดับการมีส่วนร่วม สามารถสรุปแนวคิดได้ดังต่อไปนี้ คือ การมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคล พิจารณาจาก ความถี่ของการกระทำ ระยะเวลาของการร่วมทำกิจกรรม คุณภาพในการทำกิจกรรม การให้การสนับสนุนช่วยเหลือ การเข้าเป็นสมาชิกและกรรมการ ความสนใจข่าวสาร และความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

## ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2551: 116-117) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีประโยชน์หลายประการ กล่าวคือ

1. การมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งโดยการทำให้ความไม่พอใจของประชาชนต่อโครงการหรือนโยบายของรัฐมีทางระบายออกได้โดยการยื่นหนังสือ การเจรจา ใช้หลักของการมีเหตุมีผล
2. การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะยังทำให้ผู้บริหารเข้าถึงข้อมูลจากแหล่งที่มาอันหลากหลาย ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจก็สามารถมีทางเลือกได้มากขึ้น
3. ในการกำหนดนโยบายหรือดำเนินโครงการของรัฐ หากเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม จะทำให้โครงการดังกล่าวได้รับการสนับสนุนและมีความชอบธรรม
4. การมีส่วนร่วมถือเป็นกลไกอันสำคัญในการที่ประชาชนสามารถตรวจสอบการใช้ดุลพินิจสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร อันทำให้เกิดการกำหนดโครงการสามารถกระทำได้อย่างโปร่งใส
5. การมีส่วนร่วมถือเป็นหลักการบริหารบนพื้นฐานของความยุติธรรม ภายใต้ระบอบประชาธิปไตย การตัดสินใจต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการมีส่วนร่วมเป็นการมีส่วนร่วมสนับสนุน และลงมือกระทำกิจกรรม ร่วมตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมที่สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า (2549) เสนอไว้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยประกอบด้วยการมีส่วนร่วมปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมประเมินผลในการทำกิจกรรมในด้านของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งรูปแบบดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี และยังกำหนดให้ข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบลทุกระดับมีส่วนร่วมในทุกด้าน และกำหนดเป็นกรอบในการศึกษา 2 ด้านดังต่อไปนี้

**1. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมปฏิบัติ** คือ การที่ข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบลได้ร่วมสนับสนุน และลงมือกระทำตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบล

**2. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมประเมินผล** คือ การที่ข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสนอแนวคิดข้อปรับปรุงเพื่อนำไปแก้ไขและพัฒนา

#### แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลและสรุปได้ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

#### ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังต่อไปนี้

โกวิท พวงงาม (2548 : 240) กล่าวว่า องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2546: 2) กล่าวว่า ตำบล หมายถึง ตำบลตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะการปกครองท้องถิ่นที่อยู่นอกเขตหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในกรณีที่ตำบลใดมีพื้นที่อยู่ทั้งในและนอกเขตหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ให้หมายความถึงเฉพาะพื้นที่ที่อยู่นอกเขตหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

### โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยให้มีการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” และต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัตินี้มาจนถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีโครงสร้างตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ.2546 ในราชกิจจานุเบกษา: วันที่ 22 ธันวาคม 2546 (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2546: 18-20) ดังนี้

มาตรา 57 ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคนเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการและจัดการประชุมและงานอื่นใดตามที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

มาตรา 58 ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคนซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

มาตรา 58/3 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมิใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกินสองคน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคนซึ่งมิได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยเลือกสมาชิกหมู่บ้านละ 2 คน องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ 3 คน และองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ 6 คน

องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล โดยสรุปดังนี้



ภาพที่ 4 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

ที่มา: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2546: 18-20)

## อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2546: 25-29) กล่าวว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ดังต่อไปนี้

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำกิจการในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
5. ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว

มาตรา 69 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 66 มาตรา 67 และมาตรา 68 นั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

มาตรา 69/1 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา 70 เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

มาตรา 71 องค์การบริหารส่วนตำบลออกข้อบัญญัติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อใช้บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลออกข้อบัญญัติหรือให้มีอำนาจออกข้อบัญญัติ ในการนี้จะกำหนด

มาตรา 71 วรรค 2 ร่างข้อบัญญัติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลจะเสนอได้ก็แต่โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบังคับบัญญัติท้องถิ่น

มาตรา 71 วรรค 3 เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายอำเภอให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลงชื่อประกาศเป็นข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

มาตรา 71 วรรค 4 ในกรณีที่นายอำเภอไม่เห็นชอบด้วยกับร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลใด ให้ส่งคืนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายอำเภอได้รับร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวเพื่อให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา ทบทวนร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นใหม่ หากนายอำเภอไม่ส่งร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลคืนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายอำเภอได้รับร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว ให้ถือว่านายอำเภอเห็นชอบกับร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

มาตรา 71 วรรค 5 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลงชื่อและประกาศร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากนายอำเภอ

มาตรา 72 การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

มาตรา 72 วรรค 2 เพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม ทั้งนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น

มาตรา 73 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้

## ระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล

บุญศรี ยีหะ (2551: 166) กล่าวว่า เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการพิจารณาตรวจสอบรายได้ แล้วมีการจัดชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนก 3 ระดับชั้นไว้ดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลระดับใหญ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 20 ล้านบาทขึ้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6-20 ล้านบาทขึ้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลระดับเล็ก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ต่ำกว่า 6 ล้านบาท

## จรรยาวิชาชีพของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2552: 7) ประกาศว่า

1. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
2. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
3. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
4. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

5. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

6. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

7. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีอัธยาศัย

8. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ พนักงาน จะกระทำไม่ได้เมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

9. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในทางที่ชอบ

10. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี

11. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

## แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

### ความหมายของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

รัตน กาญจนพันธุ์ (2547: 1) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี และธรรม ที่เป็นคุณงามความดี สภาพที่เกื้อกูล และ จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ กฎ ศีลธรรม เป็นพฤติกรรมในทางที่ดีงาม ที่แสดงออกจากคุณธรรมที่อยู่ในใจ สามารถที่จะมองเห็นได้ และวัดได้

ศิริพร เข้มนิล (2550: 1) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ความดีงาม ความถูกต้อง

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2549: 68) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง ความดีงามที่อยู่ในจิตใจ บุคคล ได้แก่ ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความโอบอ้อมอารีมีน้ำใจ ความพากเพียรอดทนอดทน ความเห็นอกเห็นใจ ความละเอียดต่อความซื่อ ความกล้าที่จะทำความดี

วิโรจน์ นาคชาตรี (2547: 16) กล่าวว่า คุณธรรม ตามทัศนะของอริสโตเติล หมายถึง ทางสายกลาง คนดี ผู้ดำรงตนตามทางสายกลาง ไม่คิดหรือกระทำในทางที่สุด โด่งด้านใดด้านหนึ่ง แต่ปฏิบัติตนอยู่ระหว่างกลางของส่วนสุดโด่งทั้งสอง

อนุรีย์ แก้วแว่น้อย และคณะ (2548: 160) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณภาพ ความดี หรือเจตจำนงที่ดีตามหลักศีลธรรมที่ปลูกฝังมานาน สัมสมมาเป็นเวลานาน

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดสวาย (2552: 4) ได้ให้ความหมายของ มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมคือ หลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่องค์กรประมวลขึ้นให้สมาชิกใช้ยึดถือปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของคนในองค์กรหรืออาชีพเดียวกันให้อยู่ในความถูกต้องดีงาม

## ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม

รัตนา กาญจนพันธ์ (2547: 97 - 98) ได้สรุปความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ชีวิตดำเนินไปด้วยความราบรื่นและสงบ ไม่พบอุปสรรค ถ้าคนในสังคมทุกคนมีคุณธรรมและจริยธรรม สังคมของเราก็จะสงบสุขตามไปด้วย
2. ช่วยให้คนเรามีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา คุณธรรมและจริยธรรมที่มีอยู่ในตัวแต่ละคนจะเตือนสติให้รักษาเกียรติยศชื่อเสียงของตนเองและวงศ์ตระกูล
3. ช่วยสร้างควมมีระเบียบวินัยแก่คนในชาติ โดยจะเป็นตัวกำหนดการประพฤติปฏิบัติของบุคคลให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับว่าถูกต้อง
4. ช่วยควบคุมไม่ให้คนชั่วมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นนับเป็นคุณแก่สังคม เพราะนอกจากจะเป็นตัวอย่าง โดยการชี้ทางอ้อมแล้ว ยังจะออกปากแนะนำสั่งสอนโดยตรงได้อีกด้วย
5. ช่วยทำให้มนุษย์นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้เรียนมาสร้างสรรค์แต่สิ่งที่ดีมีคุณค่า
6. ช่วยควบคุมความเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจของคนให้เติบโตไปพร้อม ๆ กัน ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสูงมาก ถ้ามนุษย์นำความเจริญนี้มาใช้ในทางที่ผิด ความเดือดร้อนก็จะเกิดแก่คนทั่วไป แต่ถ้าผู้ผลิตเทคโนโลยีมีคุณธรรมและจริยธรรมเหตุการณ์เหล่านี้ก็จะไม่เกิด

นอกจากนี้ อนุรีย์ แก้วแว่น้อย และคณะ (2548: 162-163) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม ดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้มนุษย์อยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข มีความรู้สึกปลอดภัย
2. ช่วยให้มนุษย์สำนึกในบทบาทหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง

3. ช่วยให้นุชนัยกำหนดเป้าหมายของชีวิต
4. ช่วยให้นุชนัยปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมได้
5. ช่วยให้นุชนัยแก้ปัญหาชีวิตได้
6. ช่วยให้นุชนัยมีหลักยึดเหนี่ยวในการดำรงชีวิต
7. ช่วยให้นุชนัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีชีวิตที่สมบูรณ์
8. ช่วยให้สังคมมีสันติภาพ

#### **มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล**

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2552: 12-13) ได้กำหนดและประกาศใช้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงพนักงานและข้าราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 77 กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3 / 1 กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 33 (1) กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2551 กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน และยังยืนยันประกาศใช้ในวันที่ 1 มีนาคม 2552 เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 มาตรา 280 และมาตรา 304 บัญญัติให้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท เพื่อให้เป็นแนวทางเดียวกัน พร้อมจัดส่งสำเนาประมวลจริยธรรมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบดังนี้

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนได้แก่

1. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ และปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี

2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และมอบหมายงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม รับฟัง ประชุม แสดงความคิดเห็น ทั้งร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการอย่างถ้วนหน้าพร้อมทั้งจัดทำคู่มือหลักการปฏิบัติงานขึ้นเพื่อแนะนำการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลวิธีการการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอน มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบล และสรุปรายงานประจำปีในเรื่องที่เกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ หรือนโยบายต่าง ๆ ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วในตลอดทั้งปี เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบ

3. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก หมายถึง การทำงานที่มีการให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาคโดยทั่วถึงและเป็นธรรม ยึดการให้บริการที่ความสะดวกรวดเร็วและตรงต่อเวลา ตลอดจนให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใสและรักษาประโยชน์ของผู้มารับบริการ รวมถึงการให้บริการนอกสถานที่ในบางลักษณะงาน มีการจัดลำดับก่อนหลังในการให้บริการและมีการจัดให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และการติดต่อสื่อสารระหว่างภายในและภายนอกองค์การให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการ โดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบกฎหมาย รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่าทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและใช้เวลา รวมถึงการกำหนดรางวัล หรือค่าตอบแทนตามผลงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งค่าตอบแทนในแต่ละผลงานเมื่อได้ดำเนินการเสร็จลุล่วงเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ

5. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการและพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และการศึกษาด้วยตนเอง การหมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพโดยการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ของข้าราชการแต่ละตำแหน่งเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และสร้างความเข้าใจรูปแบบการทำงานของแต่ละตำแหน่งเพื่อข้าราชการจะได้มีความสามารถในหลาย ๆ ด้าน

### ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2552: 11) ประกาศว่า ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองของข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญแห่ง  
ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
2. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชนและต่อสังคม ตามลำดับ
5. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

#### **ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล**

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2552: 16) ประกาศให้ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยม 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
3. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
4. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
5. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
6. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
7. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
8. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
10. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรม และคุณเลศภาพแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

#### กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2552: 10) ประกาศให้สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

2. สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้เพื่อรายงานผลให้ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรือ อาจดำเนินการตามที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

3. ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่าง ตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

4. คຸ້มครองข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่น แกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่า ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

5. ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรม หรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด

#### คณะกรรมการจริยธรรม

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2552: 9) ประกาศให้ นายก องค์กรบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มี การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ซึ่งคณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

1. ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ

2. กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือเพียง

2 คน

3. กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน

4. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม 1-3 ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือ 2 คน

ให้หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม และกรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกต้องโทษทางวินัยมาก่อน

#### อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรม

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2552: 10-11) ประกาศให้คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องได้สวนข้อเท็จจริงและมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

3. ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐหรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้นำข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

4. เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

5. พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยเร็ว ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่องให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

6. ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณี que เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. คู่มาครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมามิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

8. ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาบังคับใช้

### ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2552: 10) ประกาศให้ มีระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรมดังต่อไปนี้

1. กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

2. ดำเนินการตามข้อ 1 ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวน ไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

3. การประพฤติกฎปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมอันร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจความสำคัญ และระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบพิจารณา

4. หากดำเนินการสอบสวนตามข้อ 2 แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ 1 สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมแต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ 1 สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี แต่หากเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

5. การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ 1 , 2 และ 3 ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

6. การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ 4 ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการการนั้นเปลี่ยนแปลง

**ปัจจัยสำคัญที่ควรคำนึงถึงและนำมาประกอบการปฏิบัติงานปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมยิ่งขึ้น**

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดสวาย (2552: 15-22) กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่ควรคำนึงถึงและนำมาประกอบการปฏิบัติงานปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมยิ่งขึ้น มีดังต่อไปนี้

1. พระบรมราโชวาทแก่ข้าราชการพลเรือน ในปี พ. ศ. 2524-2542 คือ

1.1 คุณธรรม ได้แก่ สุจริต เทียบตรง เสียสละ อคตทน ฝึกตนมีระเบียบ

1.2 หลักการทำงาน ได้แก่ เพียบพร้อมความกุศลบาย ขยายสัมพันธ์ประสาน

1.3 คุณค่า ได้แก่ รับผิดชอบ ทำหน้าที่เพื่อให้สำเร็จทันการปฏิบัติหน้าที่ทันการปฏิบัติงานยึดมั่นในผลประโยชน์ของแผ่นดินและความถูกต้องเป็นธรรม

2. ทศพิธราชธรรม คือ การให้ รักษาความประพฤติให้สงบเรียบร้อย เสียสละ ซื่อตรง อ่อนโยน ความเพียร ไม่โกรธ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น อดทน การปฏิบัติงานไม่ให้ผิดจากที่ถูกที่ควร

3. ปรัชญาในการร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ได้แก่

3.1 การใช้อำนาจรัฐต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพ

3.2 บุคคลเสมอภาคในกฎหมาย

3.3 การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลจะกระทำมิได้

3.4 เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

3.5 บุคคลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลของหน่วยราชการ

3.6 บุคคลมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่

3.7 ทำงานตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม

3.8 ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ การเมือง รวมทั้งการตรวจสอบอำนาจรัฐ

4. วิสัยทัศน์ของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ได้แก่

4.1 เป็นระบบที่สร้างประโยชน์ให้ประชาชนและประเทศชาติ

4.2 เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

4.3 เป็นระบบที่มีความรับผิดชอบและเป็นที่พักของประชาชน

4.4 เป็นระบบที่เข้มแข็ง ทนทานอุปสรรค กล่าวหาญต่อสู้ เพื่อคุณธรรม มีเกียรติภูมิและมีศักดิ์ศรี

4.5 เป็นระบบที่ทันสมัย ทันโลก ทันการณ์

4.6 เป็นระบบที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งความเป็นเลิศของงาน

5. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้แก่

5.1 หลักนิธิธรรม ได้แก่ การใช้กฎระเบียบที่เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับได้ไม่ตามกระแสหรืออำนาจตัวบุคคล เสมอภาค

5.2 หลักนิธิธรรม ได้แก่ การยึดมั่นและความถูกต้อง ดิงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน

5.3 หลักความโปร่งใส ได้แก่ การทำงานอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ตรงไปตรงมาตรวจสอบได้

5.4 หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ เสนอความคิดเห็น

5.5 หลักความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ ตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งแก้ปัญหา กล่าวยอมรับผลการกระทำของตน

5.6 หลักความคุ้มค่า ได้แก่ บริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

6. ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ ค่านิยมที่พึงประสงค์สำหรับการยึดถือปฏิบัติในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในปัจจุบัน 5 ประการ ได้แก่

6.1 กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

6.2 ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ

6.3 โปร่งใสตรวจสอบได้

6.4 ไม่เลือกปฏิบัติ

6.5 มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน คือ ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด

7. หลักธรรมหรือคำสอนตามศาสนาหรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติตนเป็นคนดี

8. พฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับการกระทำดีและไม่ผิดกฎหมาย พฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบหรือผิดทำนองคลองธรรมตามที่เสนอของนักวิชาการ เช่น

8.1 การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ได้กระทำให้สิ่งใดตามที่กฎหมายระบุไว้ (nonfeasance)

8.2 การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำน้อยกว่าสิ่งที่กฎหมายระบุไว้หรือกระทำการที่ก่อให้เกิดความบกพร่อง สูญเสีย หรือเสียหายแก่ทางราชการ (malfeasance)

8.3 การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการในสิ่งที่ทำเกินขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายระบุไว้ (overfeasance)

8.4 การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายแต่ใช้วิธีการที่ถูกต้อง  
กฎหมาย (misfeasance)

8.5 การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการที่อาจจะไม่ผิดกฎหมาย แต่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ  
หรือเป็นที่รู้จักกันอีกนัยหนึ่งว่า conflict of interest / gray area

9. ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 จรรยาบรรณต่อ  
ตนเอง

(หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 111 ตอนที่ 19  
ลงวันที่ 8 มีนาคม)

10. สภาพปัญหาที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่วัดได้จาก  
ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงาน ลูกจ้างส่วนท้องถิ่น และประชาชน  
ผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงาน  
ส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศไทย จำนวน 3,235 คน คิดเป็นร้อยละ 47.27 ของกลุ่มเป้าหมาย  
(กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 6,566 คน) พบว่า

10.1 หลักนิติธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมาย  
เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างถูกต้องและชัดเจน

10.2 หลักคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาในด้านการปฏิบัติหน้าที่  
เป็นลำดับหนึ่ง ความประพฤติทั่วไปเป็นปัญหาลำดับรองลงมา และด้านความซื่อสัตย์สุจริตเป็น  
ลำดับสุดท้าย

10.3 หลักความโปร่งใส กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาในด้านกระบวนการ  
ให้ประชาชนตรวจสอบการปฏิบัติงาน

10.4 หลักการมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาในด้านไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ หรือเปิดโอกาสให้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือมีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นที่มีผลกระทบต่อส่วนรวม

10.5 หลักความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การยอมรับความคิดเห็นที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมเป็นปัญหาที่เด่นชัดที่สุด รองลงมาคือความเอาใจใส่กระตือรือร้นที่จะช่วยแก้ไขปัญหให้กับประชาชน

10.6 หลักความคุ้มค่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างไม่ประหยัด

10.7 เกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองและหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ของตนเองและรักษาชื่อเสียงภาพพจน์ เกียรติภูมิของหน่วยงาน แต่ได้รับจากประชาชนน้อยกว่าหน่วยงานอื่น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ มีดังนี้

พระมหาชูศักดิ์ คำแปง (2543) ได้ศึกษาทัศนคติต่อจริยธรรมของนักการเมืองไทยของประชาชน อำเภอเทิง ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติเป็นไปในลักษณะตรงกันข้ามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ประชาชนมีทัศนคติในทางลบต่อจริยธรรมของนักการเมืองไทย

ฉลาด ศรีสุขา (2545) ได้ศึกษาถึงทัศนคติของสมาชิกต่อการดำเนินงานของโครงการกองทุนหมู่บ้านในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 183 คน ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกมีทัศนคติในระดับเห็นด้วยต่อการดำเนินงาน โครงการฯ ในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านระเบียบทั่วไปเกี่ยวกับกองทุน คณะกรรมการกองทุน สมาชิกกองทุน การบริหารกองทุน การจัดทำบัญชีและการตรวจสอบ การจัดการและกำไรสุทธิและด้านผลกระทบของโครงการต่อการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตและอื่น ๆ และสมาชิกบางส่วนมีปัญหาและมีข้อเสนอแนะในด้านการ

ดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนให้มีความโปร่งใส การปรับปรุงเกณฑ์พิจารณาให้คู่สมให้มีมาตรฐานรวมทั้งเสนอให้ลดอัตราดอกเบี้ยในบางหมู่บ้านซึ่งสูงเกินไป

มงคล รักษ์เลิศวงศ์ (2547) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ใช้จำนวนประชากรจำนวน 169 คน ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ในเรื่องเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน่วยงาน พนักงานชั้น 1, 2 มีความเชื่อมั่นมากกว่า ชั้น 3, 4, 5 ความกระตือรือร้นในความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานชั้น 1, 2 มีแรงจูงใจจากการชอบงานที่ทำ ส่วนพนักงานชั้น 3, 4, 5 รู้สึกว่างานทำไม่ทันงานมาก

เอกชัย บุรณชน (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ ทัศนคติต่องาน การมีส่วนร่วมในงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษาเฉพาะหัวหน้าระดับต้นของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าระดับต้นของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ จำนวน 171 คน พบว่า หัวหน้างานระดับต้นมีทัศนคติต่องานและการมีส่วนร่วมในงานอยู่ระดับปานกลางซึ่งทัศนคติต่องานและการมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Ford (2001) ได้ศึกษาทัศนคติต่องานกับบริบทที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน ประกอบด้วยพนักงานชั่วคราว 74 คน และ พนักงานประจำ 259 คน การทดสอบครั้งนี้ใช้วิธีเปรียบเทียบระหว่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม และใช้การหาความสัมพันธ์ และถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อดูความสัมพันธ์ของทัศนคติต่องานกับบริบทที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน การศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่มในตัวแปรด้านทัศนคติต่องาน และพบว่า ทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มพนักงานชั่วคราว แต่ไม่พบพฤติกรรมนี้กับพนักงานประจำ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน มีดังนี้

อรอนงค์ แพงสม (2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการ ตำรวจ กองอัตรากำลังสำนักงานกำลังพล จากประชากรจำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลกับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันคือ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ตำแหน่ง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลกับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ

เอมอร วิหารพรพรหม (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสถานะอาชีพ ด้านความรู้สึกส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเทคนิคของผู้เนื้เทศก์ มากกว่าด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน โดยหัวหน้างานระดับกลางมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วม มีดังนี้

คุณดาว สุวรรณนิเวศน์ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผลการวิจัยพบว่า (1) พยาบาลมีทัศนคติต่อระบบการพัฒนารับรองคุณภาพโรงพยาบาลอยู่ในระดับดี และมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก (2) เพศ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล (3) อายุ ระดับการศึกษา ทัศนคติต่อระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม

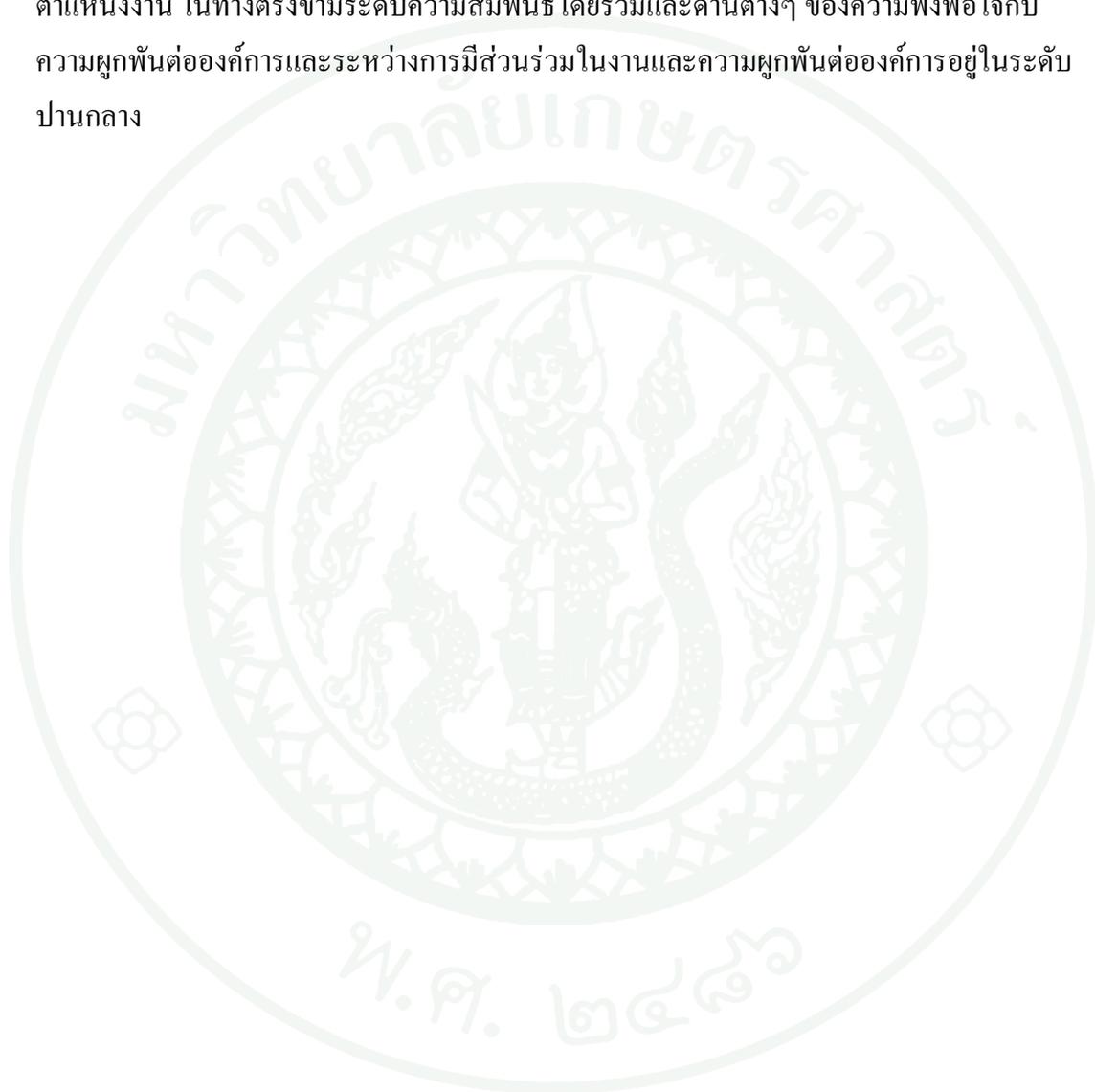
การมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ (4) ทักษะคิดต่อระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล สามารถทำนายพฤติกรรม  
การมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลของพยาบาล  
ได้ถูกต้องร้อยละ 32.10

จิตรวดี สุทธิอาภา (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วม  
ในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลในสังกัด  
สำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 520 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรม  
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรทางการแพทย์  
โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัย  
ทางชีวสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริม  
สุขภาพของบุคลากรทางการแพทย์ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ  
ปฏิบัติงาน รายได้รวมของครอบครัว และลักษณะงานในวิชาชีพ (3) ตัวแปรที่สามารถร่วมกัน  
ทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร  
ทางการแพทย์ได้ดีที่สุดคือ ทักษะคิดต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

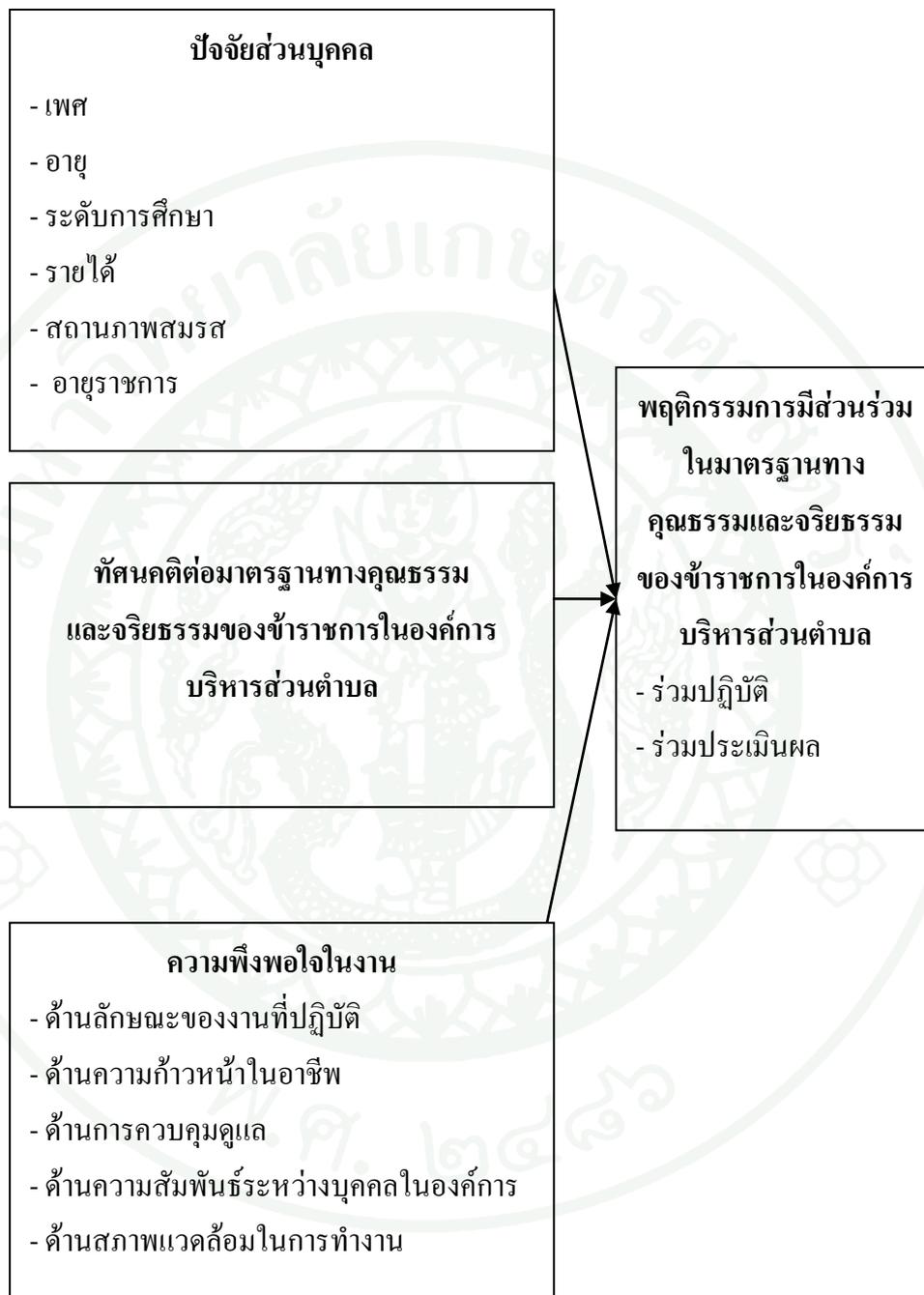
ชวลิต เกตุมงคลสิทธิ์ (2548) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการดูแล  
สิ่งแวดล้อม : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนในเขตราชบุรีบูรณะ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ใช้กลุ่มตัวอย่าง  
จำนวน 163 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการดูแล  
สิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชน คือ  
ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

อินทราธร ลำน้อย (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการ บริษัท โสม โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ  
พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 234 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โสม  
โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) มีส่วนร่วมในงาน และทัศนคติต่องานอยู่ในระดับสูง และพบว่า  
ทัศนคติต่องาน สามารถร่วมพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 34.7

Robert (1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาล จำนวน 171 คน พบว่า การมีส่วนร่วมในงานไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานโดยรวม แต่จะมีเฉพาะในสองด้านคือ ความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน ในทางตรงข้ามระดับความสัมพันธ์โดยรวมและด้านต่างๆ ของความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรและระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง



### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล (ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และอายุราชการ) ที่สอดคล้องต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี จำนวน 725 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 มกราคม 2554)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 725 คน โดยใช้หลักการคำนวณโดยใช้สูตร Yamane (1967 อ้างถึงในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540: 71)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยกำหนดให้

n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดให้มีค่าเท่ากับ .05

เมื่อแทนค่าประชากรในสูตร จะได้ผลลัพธ์ ดังนี้

$$n = \frac{725}{1 + 725 (0.05)^2}$$

$$= 258 \text{ คน}$$

**ขั้นตอนที่ 2** แบ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแต่ละอำเภอและทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi – stage random sampling) เริ่มด้วย

1. สุ่มอำเภอ โดยกำหนดเกณฑ์ร้อยละ 50 ของอำเภอจากจำนวนทั้งหมด 6 อำเภอ ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก ได้อำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 3 อำเภอคือ (1) อำเภอเมืองปทุมธานี (2) อำเภอคลองหลวง และ (3) อำเภอลำลูกกา
2. สุ่มองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละอำเภอ โดยกำหนดเกณฑ์ร้อยละ 50 ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากโดยแยกตามอำเภอได้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 12 องค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้ (1) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ (2) องค์การบริหารส่วนตำบลบางเขน (3) องค์การบริหารส่วนตำบลบางเคื่อง (4) องค์การบริหารส่วนตำบลบางพูน (5) องค์การบริหารส่วนตำบลสวนพริกไทย (6) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี (7) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า (8) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก (9) องค์การบริหารส่วนตำบลลาดสวาย (10) องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคำพร้อย (11) องค์การบริหารส่วนตำบลลำลูกกา (12) องค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลวง (กรณีมีเศษ .50 ขึ้นไปปัดเป็น 1 องค์การบริหารส่วนตำบล)
3. สุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี โดยจัดทำสลากตามจำนวนข้าราชการแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล (รวม 307 คน) และสุ่มโดยการจับสลากให้ได้ตามจำนวนที่กำหนดคือ จำนวน 258 คน รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล  
จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอำเภอและตำบล

อำเภอ / ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้จากการสุ่ม	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
<b>อำเภอเมืองปทุมธานี</b>		
1. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่	25	22
2. องค์การบริหารส่วนตำบลบางจะแยง	23	19
3. องค์การบริหารส่วนตำบลบางเคื่อ	21	19
4. องค์การบริหารส่วนตำบลบางพูน	21	19
5. องค์การบริหารส่วนตำบลสวนพริกไทย	15	14
<b>อำเภอคลองหลวง</b>		
6. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี	30	27
7. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า	29	8
8. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก	28	25
<b>อำเภอลำลูกกา</b>		
9. องค์การบริหารส่วนตำบลลาดสวาย	50	48
10. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคำพร้อย	20	18
11. องค์การบริหารส่วนตำบลลำลูกกา	20	18
12. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลวง	23	21
<b>รวม</b>	<b>307</b>	<b>258</b>

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน คือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส อายุราชการ เป็นแบบสอบถามที่ให้เติมข้อความ (Completion) และตรวจรายการ (Checklist)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเองโดยอ้างอิงทฤษฎีของ Greenberg and Baron (1995) ใช้องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) มาปรับใช้ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ แบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบ ลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบประเมินตนเอง และเลือกตอบในระดับที่ตรงกับความเป็นจริงของตนเองมากที่สุดเพียงระดับเดียว

ข้อคำถามเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด ได้แก่ ข้อที่ 1-15

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเองโดยอ้างอิงทฤษฎีของ Herzberg (1988 cited in Duane and Schultz, 2002: 228) มาปรับใช้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบประเมินตนเอง และเลือกตอบในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเองมากที่สุดเพียงระดับเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 12 ข้อ โดยข้อคำถามจะครอบคลุมความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ดังนี้

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| 1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 และ 2    |
| 2. ความก้าวหน้าในอาชีพ    | มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3 และ 4    |
| 3. การควบคุมดูแล          | มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5, 6 และ 7 |

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 8 และ 9

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10, 11 และ 12

ข้อคำถามเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด ได้แก่ ข้อที่ 1-12

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเองโดยอ้างอิงมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.),2551 ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 27 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยข้อคำถามจะครอบคลุมพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมปฏิบัติ มีจำนวน 14 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 14
2. ด้านพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมประเมินผล มีจำนวน 13 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 15 ถึงข้อที่ 27

ข้อคำถามเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด ได้แก่ ข้อที่ 1-27

#### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการตรวจสอบ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ค) เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และภาษาที่ใช้ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษา หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษา โดยเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 60 คน

3. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาคำนวณหาค่า item-total correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและคะแนนรวมรายด้าน

4. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Coefficient Alpha) ในการศึกษาครั้งนี้ยอมรับความเชื่อมั่นที่เกณฑ์ .05 ได้ให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

4.1 แบบสอบถามทัศนคติที่มีต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .905

4.2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .891 เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบรายด้านดังนี้

- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| - ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ            | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .517 |
| - ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ               | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .672 |
| - ด้านการควบคุมดูแล                     | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .873 |
| - ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .698 |
| - ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน             | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .579 |

4.3 แบบสอบถามพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .972 เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบรายด้านดังนี้

- ด้านพฤติกรรมกรมีส่วนร่วมปฏิบัติ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .939
- ด้านพฤติกรรมกรมีส่วนร่วมประเมินผล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .965

### เกณฑ์การตรวจวัดและการให้คะแนน

1. แบบสอบถามทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ  
ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตรวจให้คะแนนดังนี้

คำตอบ	ข้อความเชิงบวก	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแบ่งระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ  
ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 107)  
ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรม  
และจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ดีที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรม  
และจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรม  
และจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลดีที่สุด

## 2. แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ตรวจสอบให้คะแนนดังนี้

คำตอบ	ข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแบ่งระดับของความพึงพอใจในงาน 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 107) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49	หมายถึง ระดับความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49	หมายถึง ระดับความพึงพอใจในงานน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49	หมายถึง ระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49	หมายถึง ระดับความพึงพอใจในงานมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับความพึงพอใจในงานมากที่สุด

3. แบบสอบถามพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ตรวจสอบให้คะแนนดังนี้

คำตอบ	ข้อความเชิงบวก	
มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแบ่งระดับของพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วม 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (อ้างอิงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 107) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมมากที่สุด

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 258 ชุด โดยผู้วิจัยจะใช้เวลาในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามประมาณ 10 วัน ซึ่งมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไปยังแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ส่งหนังสือตามข้อ 1 ไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อนำเสนอผู้บริหารตรวจสอบ โครงร่างวิทยานิพนธ์ ก่อนนำเสนอขออนุมัติผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ต่อไป

3. เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ผู้วิจัยทำการติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย โดยส่งแบบสอบถามโดยกระจายไปตามองค์การบริหารส่วนตำบล โดยขอความร่วมมือกับข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการสังเกตการทำงาน เพื่อนำผลการสังเกตมาประกอบในการวิจัยด้วย

4. รวบรวมแบบสอบถามที่หลังจากการตรวจสอบความถูกต้อง และความคาดเคลื่อนในการตอบข้อคำถามที่ตั้งไว้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาได้ครบตามจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 258 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ของแบบสอบถามที่แจกไป

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปบันทึกคะแนนเพื่อวิเคราะห์ค่าทางสถิติต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมาจากผู้ตอบแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว
2. ดำเนินการตรวจให้คะแนนตามคู่มือลงรหัสที่เตรียมไว้
3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ (application program of computer)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ค่าสถิติต่างๆในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ใช้ในการพรรณาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (mean) ใช้จำแนก และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

2. วิเคราะห์อำนาจการพยากรณ์ตัวแปรพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จากตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ทศนคติ ต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และความพึงพอใจในงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(stepwise multiple regression analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

#### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี จากการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สามารถนำเสนอและอธิบายผลการวิจัย โดยผู้วิจัยได้จำแนกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส อายุราชการ

ส่วนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน ที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส  
อายุราชการ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี จำแนก  
ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และอายุราชการ

(n = 258)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	46	17.8
หญิง	212	82.2
รวม	258	100.0
<b>อายุ</b>		
25 – 30 ปี	79	30.6
31 – 39 ปี	138	53.5
40 – 48 ปี	31	12.0
มากกว่า 48 ปี	10	3.9
รวม	258	100.0
<b>ระดับการศึกษา</b>		
อนุปริญญา	32	12.4
ปริญญาตรี	160	62.9
ปริญญาโท	66	25.7
รวม	258	100.0
<b>รายได้</b>		
ต่ำกว่า 10000 บาท	154	59.7
10000 – 15000	64	24.8
มากกว่า 15000	40	15.5
รวม	258	100.0

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 258)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	130	50.6
สมรส	128	49.6
รวม	258	100.0
<b>ระยะเวลาปฏิบัติงาน</b>		
1 – 5 ปี	186	72.1
6 – 10 ปี	38	14.7
10 ปีขึ้นไป	34	13.2
รวม	258	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ดังต่อไปนี้

ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 มีอายุระหว่าง 31 – 39 ปี โดยมีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 และประมาณครึ่งหนึ่งมีสถานภาพโสด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี โดยมีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจ  
ในงาน กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ  
ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและ  
จริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรม  
และจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

(n = 258)

ทัศนคติ	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
<b>ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรม</b>	4.02	.4837	ดี
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>			
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.81	.6114	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.98	.5904	มาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.68	.8639	มาก
ด้านการควบคุมดูแล	3.79	.8117	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์การ	3.80	.7217	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.85	.7474	มาก
<b>พฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อมาตรฐาน ทางคุณธรรมและจริยธรรม</b>			
<b>พฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อมาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม</b>			
คุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม	3.67	.6512	มาก
ด้านการร่วมปฏิบัติ	3.74	.6267	มาก
ด้านการร่วมประเมินผล	3.58	.7382	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี โดยพบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการควบคุมดูแล ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98, 3.85, 3.80, 3.79 และ 3.68 ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการร่วมปฏิบัติ และด้านการร่วมประเมินผลอยู่ในระดับ มากเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74, 3.58 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย เกี่ยวกับอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน ที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี**

ในการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และความพึงพอใจในงาน มีเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน คือ ตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 โดยทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อดูว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 หรือไม่ เพราะถ้าตัวแปรอิสระต่างๆ ไม่เป็นอิสระต่อกันแล้วจะทำให้แยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากอีกตัวแปรหนึ่ง ไม่ได้เกิดปัญหาที่เรียกว่า การถดถอยพหุคูณไม่เป็นอิสระกัน (multicollinearity) และจะทำให้ไม่สามารถใช้เทคนิคการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนได้ ซึ่งถ้าเกิดปัญหานี้ขึ้นจะต้องแก้ไขด้วยการตัดตัวแปรอิสระที่มีค่าความสัมพันธ์กันสูงออก (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2547)

ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีค่าต่างๆ ในการศึกษาคั้งนี้

เพศชาย = 0

เพศหญิง = 1

## สถานภาพสมรส

โสด	=	0
สมรส	=	1
หย่าร้าง	=	1
แยกกันอยู่	=	1

สำหรับระดับการศึกษา ผู้ศึกษาใช้จำนวนปีเป็นค่าสำหรับระดับการศึกษาต่างๆ ดังนี้

มัธยมศึกษาตอนต้น	=	9
มัธยมศึกษาตอนปลาย	=	12
ปวช.	=	12
ปวส.	=	14
ปวท.	=	15
อนุปริญญา	=	15
ปริญญาตรี	=	16
ปริญญาโท	=	18

หลังจากนั้นนำตัวแปรอิสระทั้งหมด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส อายุราชการ ทักษะคิดต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส อายุราชการ ทักษะคิดต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	Sex	Age	Edu	Salary	Marital	Worked	Att	Sf1	Sf2	Sf3	Sf4	Sf5
Sex	1											
Age	-.352**	1										
Edu	.203**	.073	1									
Salary	-.225**	.436**	-.361	1								
Marital	-.024	.250**	.195**	.139*	1							
Worked	.012	.390**	.291**	.090	.176**	1						
Att	.067	-0.003	.279**	-.034	.096	.348**	1					
Sf1	-.097	.210**	.288**	.063	.207**	.334**	.408**	1				
Sf2	-.180**	.166**	.190**	.181**	.136*	.208**	.487**	.589**	1			
Sf3	-.246**	.177**	.203**	.118	.197**	.214**	.433**	.590**	.662**	1		
Sf4	-.330**	.111	.171**	.154*	.167**	.147*	.269**	.454**	.510**	.580**	1	
Sf5	-.73	.053	.143*	.190**	.151*	.284**	.360**	.509**	.628**	.496	.602**	1

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ:	Sex	หมายถึง	เพศ
	Age	หมายถึง	อายุ
	Edu	หมายถึง	ระดับการศึกษา
	Salary	หมายถึง	รายได้
	Marital	หมายถึง	สถานภาพสมรส
	Worked	หมายถึง	อายุราชการ
	Att	หมายถึง	ทักษะคิดต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรม
	Sf1	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ
	Sf2	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าใน อาชีพ

Sf3	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล
Sf4	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
Sf5	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
$R^2$ adj	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE b	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-test
F	หมายถึง	ค่า F-Test ของสมการพยากรณ์ในการวิเคราะห์การถดถอย
P	หมายถึง	ระดับความสำคัญทางสถิติ
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
***	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 กำหนดให้ตัวแปรอิสระจะต้องมีค่าความสัมพันธ์กันไม่สูงเกิน .80 (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547) การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส อายุราชการ ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าตัวแปรอิสระมี

ความสัมพันธ์กันในระดับไม่เกิน .80 ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรอิสระตัวใดออก หลังจากนั้นนำตัวแปรอิสระทั้งหมดไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นต่อไป

สมมติฐานการศึกษา กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส อายุราชการ ทักษะติดต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

ในการวิเคราะห์สมมติฐานข้างต้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น โดยมีลักษณะส่วนบุคคล ทักษะติดต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	.397	.039	.527	10.197	.000
ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม	.417	.056	.309	7.405	.000
ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.292	.051	.265	5.685	.000
ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล	-.207	.043	-.258	-4.860	.000
ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	.147	.041	.163	3.592	.000
เพศ	.143	.065	.084	2.213	.028
ค่าคงที่ (Constant) = -524	R = .833	R <sup>2</sup> = .694	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = .687		
Overall F = 95.006	Sig = .000				

จากตารางที่ 5 พบว่า ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ และเพศ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมได้ร้อยละ 68.7 ( $R^2_{adj} = .687$ ) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .833 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 6 ตัวที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี มาเขียนในรูปสมการ จะได้สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม

$$= -.524 + .417 (\text{ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม}) + .397 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ}) + .292 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ}) - .207 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล}) + .147 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร}) + .143 (\text{เพศ})$$

และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปของคะแนนมาตรฐานดังนี้

Z พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม

$$= .527 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ}) + .309 (\text{ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม}) + .265 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ}) - .258 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล}) + .163 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร}) + .084 (\text{เพศ})$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมของข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมของข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีดีที่สุดคือ ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และเพศตามลำดับ

**ตารางที่ 6** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมด้านการร่วมปฏิบัติของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม	.370	.054	.285	6.834	.000
ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ	.302	.040	.417	7.528	.000
ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล	-.219	.041	-.284	-5.336	.000
ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	.201	.043	.240	4.715	.000
ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในองค์การ	.194	.044	.224	4.469	.000
ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	.155	.050	.146	3.112	.002
เพศ	.139	.063	.085	2.209	.028
ค่าคงที่ (Constant) = -2.270	R = .834	R <sup>2</sup> = .696	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = .688		
Overall F = 81.786	Sig. = .000				

จากตารางที่ 6 พบว่า เพศ ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการควบคุมดูแล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมปฏิบัติได้ร้อยละ 68.8 (R<sup>2</sup><sub>adj</sub> = .688) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .834 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 7 ตัวที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมปฏิบัติของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี มาเขียนในรูปสมการ จะได้สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมปฏิบัติ  
 $= -.270 + .370$  (ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม) + .302  
 (ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ) - .219 (ความพึงพอใจ  
 ในงานด้านการควบคุมดูแล) + .201 (ความพึงพอใจในงานด้าน  
 สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + .194 (ความพึงพอใจในงานด้าน  
 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร) + .155 (ความพึงพอใจในงานด้าน  
 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) + .139 (เพศ)

และสามารถแสดงเป็นสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

Z พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมปฏิบัติ  
 $= .417$  (ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ) + .285 (ทัศนคติ  
 ต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม) - .284 (ความพึงพอใจในงาน  
 ด้านการควบคุมดูแล) + .240 (ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมใน  
 การทำงาน) + .224 (ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  
 ในองค์กร) + .146 (ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) +  
 .085 (เพศ)

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม  
 ด้านการร่วมปฏิบัติ ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี พบว่า ตัวแปร  
 ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและ  
 จริยธรรมด้านร่วมปฏิบัติของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีดีที่สุดคือ  
 ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรม  
 และจริยธรรมความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อม  
 ในการทำงาน ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจ  
 ในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และเพศตามลำดับ

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมด้านการร่วมประเมินผลของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	.484	.050	.566	9.632	.000
ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม	.484	.067	.317	7.273	.000
ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.446	.063	.356	7.122	.000
ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล	-.184	.048	-.203	-3.814	.000
ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.158	.049	-.160	-3.247	.001
ค่าคงที่ (Constant) = -0.611	R = .807	R <sup>2</sup> = .650	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = .644		
Overall F = 93.787	Sig. = .000				

จากตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล และความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมประเมินผลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมประเมินผลได้ร้อยละ 64.4 (R<sup>2</sup><sub>adj</sub> = .644) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .807 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 5 ตัว ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมประเมินผลของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี มาเขียนในรูปสมการ จะได้สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมประเมินผล  
 $= -.611 + .484$  (ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ)  
 $+ .484$  (ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม)  $+ .446$  (ความ  
 พึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ)  $- .184$  (ความพึงพอใจใน  
 งานด้านการควบคุมดูแล)  $- .158$  (ความพึงพอใจในงานด้าน  
 สภาพแวดล้อมในการทำงาน)

และสามารถแสดงเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

Z พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมประเมินผล  
 $= .566$  (ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ)  $+ .356$  (ความ  
 พึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ)  $+ .317$  (ทัศนคติต่อ  
 มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม)  $- .203$  (ความพึงพอใจในงานด้าน  
 การควบคุมดูแล)  $- .160$  (ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อม  
 ในการทำงาน)

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม  
 ด้านการร่วมประเมินผลของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี พบว่า  
 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรม  
 และจริยธรรม โดยรวมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีดีที่สุดคือ  
 ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะ  
 ของงานที่ปฏิบัติ ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงานด้านการ  
 ควบคุมดูแล และความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ

ตารางที่ 8 ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมและรายด้านของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

ตัวพยากรณ์	พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรม		
	การมีส่วน ร่วมปฏิบัติ	การมีส่วนร่วม ประเมินผล	โดยรวม
1. เพศ	✓	-	✓
2. อายุ	-	-	-
3. ระดับการศึกษา	-	-	-
4. รายได้	-	-	-
5. สถานภาพสมรส	-	-	-
6. อายุราชการ	-	-	-
7. ทักษะคิดต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรม	✓	✓	✓
8. ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	✓	✓	✓
9. ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าใน อาชีพ	✓	✓	✓
10. ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล	✓(-)	✓(-)	✓(-)
11. ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในองค์การ	✓	-	✓
12. ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	✓	✓(-)	-

ตารางที่ 9 แสดงการยอมรับและการปฏิเสธสมมติฐานจากผลการวิจัย

สมมติฐานจากผลการวิจัย	สมมติฐาน	สมมติฐาน
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. เพศ สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี	✓	
2. อายุ สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี		✓
3. ระดับการศึกษา สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี		✓
4. รายได้ สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี		✓
5. สถานภาพสมรส สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี		✓
6. อายุราชการ สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี		✓

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

สมมติฐานจากผลการวิจัย	สมมติฐาน	สมมติฐาน
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
7. ทักษะคิดต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม สามารถร่วม พยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด ปทุมธานี	✓	
8. ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สามารถ ร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี	✓	
9. ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถร่วม พยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด ปทุมธานี	✓	
10. ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล สามารถร่วม พยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี	✓	
11. ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์การ สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วม ในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การ บริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี	✓	

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

สมมติฐานจากผลการวิจัย	สมมติฐาน	สมมติฐาน
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
12. ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี		✓

## ข้อวิจารณ์

จากผลการศึกษาวินิจฉัย ทศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี จำนวน 258 คน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82.2 เนื่องจาก ณ เวลาที่ผู้วิจัยได้เข้าไปทำการขอข้อมูลนั้นมีข้าราชการเพศหญิงปฏิบัติงานอยู่เป็นส่วนใหญ่ ส่วนเพศชายส่วนใหญ่มีภาระหน้าที่ที่จะออกไปปฏิบัติงานตามพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น ฝ่ายโยธา ฝ่ายสาธารณสุข ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.5 และมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.9 เนื่องจากข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุดังกล่าวเป็นข้าราชการที่จบใหม่และเริ่มได้รับราชการประจำการอยู่ที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี และมีหน้าที่ต้องคอยให้บริการและให้ข้อมูลแก่ผู้ที่มาติดต่อ ส่วนข้าราชการท่านอื่นที่มีประสบการณ์มากกว่าและมีหน้าที่ตำแหน่งที่สูงกว่าล้วนแล้วก็ต้องไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ตามภาระหน้าที่ของตน นอกจากนี้ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.7 และมีมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.7 รวมถึงมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.1 ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการใน

องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีที่ปฏิบัติการอยู่ในองค์การส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เพิ่งเข้ารับราชการได้ไม่นาน และเป็นผู้ที่จบการศึกษามาได้เพียงระยะเวลาหนึ่งตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

### ทัศนคติ

ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ทั้งนี้เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี มีนโยบายในการส่งเสริม และสนับสนุนการให้บริการในรูปแบบที่เน้นหลักมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีทำให้ข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนตำบล สามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดี และทำให้มีส่วนร่วมดำเนินการตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมได้

### ความพึงพอใจในงาน

พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 และความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ทั้งนี้เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับรูปแบบ และระบบการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดขึ้นซึ่งสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของงาน เน้นลักษณะงานที่รวดเร็วและมีคุณภาพเพื่อความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ และมีการจัดลักษณะงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ มีการควบคุมดูแลแบบผู้บังคับบัญชาที่ไม่เข้มงวดจนเกินไปทำให้ข้าราชการได้รู้สึกว่าคุณได้ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการด้วยกันทั้งในองค์การและนอกองค์การ เช่น มีการจัด

ก็พากลุ่มระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลในจังหวัดปทุมธานี เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้กับข้าราชการทุกตำบลของจังหวัดปทุมธานี อีกทั้งยังมีการเน้นในเรื่องของสภาพแวดล้อมและสถานที่ตั้งขององค์การ และคุณภาพบุคลากรในองค์การ ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาในทุกด้านทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานรู้สึกได้ว่างานที่ตนเองทำมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้า และเป็นงานที่เอื้อประโยชน์แก่ประชาชนผู้ที่มาติดต่อ

### พฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วม

พบว่า พฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ทั้งนี้เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี มีข้าราชการที่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีกำหนดไว้โดยทำการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง จัดสวัสดิการแก่ชุมชน ให้ประชาชนมีโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง โดยเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ปรับปรุงแหล่งรายได้ สร้างจิตสำนึกในการฟื้นฟูและดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชน

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี มีพฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ ดังนี้

ในด้านการร่วมปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 แสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจในการยอมรับว่ามาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการมีประโยชน์ต่อตัวข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี และยึดเหนี่ยวไว้ด้วยระบบการทำงานเป็นทีม และทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน จึงเป็นเรื่องปกติที่ข้าราชการจะร่วมปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

ในด้านการร่วมประเมินผลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเพราะ การติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมนั้นเพื่อนำพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการ ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลผ่านทางรูปแบบ และ

กระบวนการการทำงานไม่ว่าจะเป็นการสรุปผลรายปี การประเมินผลโครงการ หรือกิจกรรมทางองค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น ทำให้พฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการทั้งด้านการร่วมปฏิบัติ และด้านการร่วมประเมินผลอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยจากผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังนี้

**สมมติฐาน** ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ ทักษะคิดต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีได้นั้น อธิบายได้ ดังนี้

การพยากรณ์พฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านการร่วมปฏิบัติ และด้านการร่วมประเมินผล มีตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ได้ คือ

ด้านโดยรวม ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์พฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมได้ดีที่สุด และน้อยลงตามลำดับ 6 ตัว คือ ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ทักษะคิด ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ

ด้านการร่วมปฏิบัติ ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์พฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมได้ดีที่สุด และน้อยลงตามลำดับ 7 ตัว คือ ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ทักษะคิด ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ

ด้านร่วมประเมิณผล ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมได้ดีที่สุด และน้อยลงตามลำดับ 5 ตัว คือ ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ทักษคติ ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จะเห็นได้ว่าทั้งด้านโดยรวม ด้านการร่วมปฏิบัติ และด้านร่วมประเมิณผล มีตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเหมือนกัน แม้จะแตกต่างกันลำดับ และจำนวนตัวแปรก็ตาม ทำให้เห็นความสำคัญของความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพว่าที่ร่วมพยากรณ์ได้ดีที่สุดนั้น เป็นเพราะข้าราชการได้รับการสนับสนุนขององค์กรเป็นอย่างดีว่า องค์กรได้จัดความสำคัญเกี่ยวกับการก้าวหน้าในงานอาชีพให้ข้าราชการได้อย่างมีระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน ทำให้ข้าราชการที่ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความพอใจ และตั้งใจทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544: 266-271) ซึ่งกล่าวว่า ความสำคัญของการจูงใจที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามที่องค์กรมุ่งหวังสิ่งที่ส่งผลคือ ลักษณะของงาน สามารถสร้างความแปลกใหม่ น่าสนใจ ช่วยท้าทาย การมอบหมายงานให้บุคคลในองค์กร ได้รับผิดชอบเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขและความพอใจกับงาน และการสนับสนุนให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศเวลา ทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และเกิดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมอย่างดี และ สอดคล้องกับแนวคิดของ Barnard (1968: 142) ซึ่งกล่าวว่า การได้รับการตอบสนองทั้งในด้านของการยกย่อง การชมเชย โอกาสความก้าวหน้าในการอาชีพ ความมั่นคง การได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร การให้ความสำคัญและเป็นกันเอง การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงานและต้องการที่จะมีส่วนร่วมและให้ผลการปฏิบัติงานนั้นออกมาดียิ่งขึ้น และการได้รับแรงจูงใจนี้ทำให้ข้าราชการมีความรู้สึกที่ดีต่อการบริหารงานขององค์กร ทำให้ข้าราชการเห็นและรู้สึกว่าเป็นผู้ที่มีความค่าแก่องค์กร จึงมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ส่งผลยังการให้ความร่วมมือมีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ จิตรวดี สุทธิธาดา (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ทัศนคติสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมได้ดีที่สุด

ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมได้น้อยที่สุดนั้น เพราะขณะที่ผู้วิจัยไปขอข้อมูลนั้น มีเพศหญิงทำงานมากที่สุด ทำให้ได้ข้อมูลจากเพศหญิงมาก ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า งานในองค์กรนั้น ผู้หญิงส่วนมากเป็นคนทำ แต่งานภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นงานนอกพื้นที่หรืองานภาคสนามเพศชายทำเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาจคล้ายตามแนวคิดของ Gillmer (1971: 1260) ซึ่งกล่าวว่า เพศ ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวกับระดับความทะเยอทะยาน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

อย่างไรก็ตามจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส อายุราชการ ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการได้ อาจเนื่องด้วย ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ทุกคนทำงานที่ไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และอายุราชการ แต่ทำงานในลักษณะเดียวกัน คือมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนในท้องที่ที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด ซึ่งเป็นงานที่ต้องปฏิบัติเช่นนี้ทุกคน ฉะนั้นตัวแปรที่กล่าวข้างต้น จึงไม่มีผลกระทบที่ทำให้ร่วมพยากรณ์ตัวแปรตามได้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี 2) อารมณ์การพยากรณ์ของลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม และความพึงพอใจในงาน ต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีจำนวน 258 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 725 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 4 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามทัศนคติที่มีต่อมาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี แบบสอบถาม ความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตาม กระบวนการทางสถิติที่กำหนดไว้ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมประยุกต์

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี มีดังนี้

1. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี มีทัศนคติต่อมาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับ ดี (ค่าเฉลี่ย 4.02)
2. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน องค์การอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านการควบคุมดูแลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) และ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68)

3. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) ทั้งในด้านการปฏิบัติและด้านการประเมินผลอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 และ 3.58 ตามลำดับ

4. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม มีตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์คือ ทักษะคิดต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และเพศ โดยร่วมพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และได้อรรถ 68.7

4.1 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมปฏิบัติ มีตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์คือ ทักษะคิดต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการควบคุมดูแล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และเพศ โดยสามารถร่วมพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และได้อรรถ 68.8

4.2 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมประเมินผล มีตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์คือ ทักษะคิดต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการควบคุมดูแล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสามารถร่วมพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และได้อรรถ 64.4

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการผลวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นที่ได้จากผลการวิจัยดังนี้

1. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม รายด้านการร่วมปฏิบัติและด้านการร่วมประเมินผล ได้มากที่สุดดังนี้

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี อาจอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบ เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์การในการสนับสนุนข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสจะมีความก้าวหน้าในเรื่องการศึกษาต่อ การเดินทางไปศึกษาดูงาน เปิดโอกาสให้ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีทุกคน ได้มีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านต่างๆ อย่างเท่าเทียมกันเพื่อช่วยส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจส่งเสริมให้ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีที่มีความสนใจในเรื่องของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่นอาจสนับสนุนด้านการเงินโดยองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีให้กู้ยืมเงินได้ หรือให้ทุนการศึกษาโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานดีเด่น การบอกถึงโอกาสก้าวหน้าเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานเกิดการอยากมีส่วนร่วมและพร้อมที่จะอุทิศเวลา ทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลดีกับองค์การบริหารส่วนตำบล

2. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม รายด้านการร่วมปฏิบัติและด้านการร่วมประเมินผล และของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีอาจเพิ่มความสำคัญในด้านการพัฒนาความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่องานและองค์การให้ไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้นในด้านของการทำงานที่มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเข้ามาเป็นรูปแบบแนวทางในการทำงาน ซึ่งให้เห็นถึงข้อดีในการปฏิบัติงานตามหลักการที่ทางองค์การได้วางไว้และชี้แจงให้ข้าราชการเห็นและตระหนักถึงโทษที่จะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามหลักที่องค์การได้กำหนดไว้ อีกทั้งชี้ให้เห็นนโยบายและเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจนเพื่อสร้างกำลังใจและความมั่นใจให้แก่ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีเพิ่มมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม รายด้านการร่วมปฏิบัติและด้านการร่วมประเมินผล ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีอาจจัดประเภทของงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกแปลกใหม่ เกิดความขี้ขลาดทำท้อ และเห็น โอกาสแห่งความสำเร็จของงาน และประโยชน์จากงานนั้นต้องมีผลดีต่อสังคม เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้มีการตัดสินใจ เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า อีกทั้งทำให้เกิดความยืดหยุ่นในช่วงเวลาของการทำงาน และมีกิจกรรมเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานเช่น มีการประกาศเกียรติคุณผู้ทำงานดีเด่น รวมถึงการสั่งงานที่พอเหมาะและสมควรแก่เวลาและ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแลสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม รายด้านการร่วมปฏิบัติ และด้านการร่วมประเมินผล ของข้าราชการนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีอาจเปิดโอกาสให้ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีได้มีการแสดงความคิดเห็นในทุกๆเรื่อง และผู้บังคับบัญชาควรที่จะให้ความสำคัญ และมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน มีการจัดประชุมเพื่อหารือรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็น โดยไม่มีช่องว่างระหว่างตำแหน่ง และอาจมีการแก้ไขปัญหาในกรณีหรือเหตุการณ์ที่ฉุกเฉินร่วมกัน

5. จากผลการศึกษาวិจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวม และด้านการร่วมปฏิบัติของข้าราชการนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี อาจหาแนวทางส่งเสริมวิธีการเชื่อม ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น เช่น มอบหมายงานที่สำคัญให้แต่ละแผนกรับผิดชอบ จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี หรือจัดการแข่งขัน กีฬาในหน่วยงานและนอกหน่วยงานของแต่ละพื้นที่โดยประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนได้เข้าร่วม กิจกรรมจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีความแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

6. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วม ปฏิบัติและด้านการร่วมประเมินผลของข้าราชการนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีอาจจะเน้นในด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ให้ความสะดวกสบาย สะอาด ความพร้อม แสงสว่างที่เพียงพอ อากาศ ที่เย็นสบาย มีการตกแต่งสถานที่พอสมควร มีเนื้อที่กว้าง มีห้องน้ำที่สะอาด มีห้องพักเพื่อคิมน้ำ น้ำชา กาแฟ ในช่วงเวลาพักเที่ยง มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องใช้ สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง โดยผู้บังคับบัญชาอาจส่งเสริมให้ข้าราชการในองค์การมีความรัก มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสามัคคี ให้การยกย่องชมเชย และเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน มีการบริการด้านร้านอาหาร หรือการจัดงานสินค้าราคาถูก มีที่จอดรถ มีการบริการด้านสุขภาพ จัดให้มีห้องพยาบาล การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี มีห้องออกกำลังกาย มีสโมสร มีที่เล่นกีฬา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ได้มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงเพื่อความพร้อมของร่างกายที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน มีหน่วย แพทย์และพยาบาลอยู่ในองค์การ หรือมีการประกวดโครงการเพื่อสุขภาพในองค์การ และปรับปรุง เปลี่ยนแปลงรูปแบบสภาพแวดล้อมในองค์การให้เหมาะต่อการทำงานตามสภาพแวดล้อมในสังคม การทำงานยุคปัจจุบัน

7. จากผลการศึกษาวិจัยพบว่าเพศสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม และด้านการร่วมปฏิบัติของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีนั้น

เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทางองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีอาจ หาทางเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่เป็นเพศชายได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกโครงการและทุกกิจกรรมมากขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อย่างเท่าเทียมกัน และทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างผสมผสาน ไม่แยกแยะเพศเพื่อให้ข้าราชการได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์ระหว่างกัน

ที่สำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี อาจจัดทำรูปแบบแนวทางในการทำงานเพื่อรองรับความต้องการในแต่ละด้านให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการปฏิบัติได้จริงและเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการ โดยให้ทุกคนหรือส่วนใหญ่มีส่วนร่วมปฏิบัติ และประเมินผลงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตามหลักมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการอย่างจริงจัง โดยประสานความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชา กับตัวข้าราชการ และเพื่อให้เกิดผลตามที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ต้องการได้

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. อาจมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

2. อาจมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่นๆ หรือเปรียบเทียบเป็นภูมิภาค ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความเหมือนหรือแตกต่างกันที่จะนำมาพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขปัญหา ด้านต่างๆ เพื่อกระตุ้น และส่งเสริมให้ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้น

3. อาจมีการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล กับกลุ่มตัวอย่างที่ทั้งเป็นข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล กับพนักงานลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มา หาแนวทางส่งเสริมให้พนักงานลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามามีส่วนร่วมในมาตรฐาน ทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น



## เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. 2546. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 124ก วันที่ 22 ธันวาคม 2546. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์ประสานมิตร จำกัด.

โกวิท พวงงาม. 2548. การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมติใหม่ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2552. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล. (online). [www.ocsc.go.th](http://www.ocsc.go.th), 24 สิงหาคม 2553.

จิตรวดี สุทธิอาภา. 2548. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักการแพทย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. 2549. จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉลาด ศรีสุขา. 2545. ทัศนคติของสมาชิกต่อการดำเนินงานของโครงการกองทุนหมู่บ้านในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชวลิต เกตุมงคลสิทธิ์. 2548. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการดูแลสิ่งแวดล้อม: ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนในเขตราชบุรีบูรณะ จังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

คุณดาว สุวรรณนิเวศน์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ตุลา มหาพสุธานนท์. 2547. หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร:

บริษัท สำนักพิมพ์ พ.ศ. พัฒนา จำกัด.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2549. ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเซ็นทรัล

เอกซ์เพรส จำกัด.

บรรยงค์ โตจินดา. 2548. องค์กรและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท รวม

สาส์น (1997) จำกัด.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

\_\_\_\_\_. 2549. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6.

กรุงเทพมหานคร: B&B Publishing.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2551. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:

บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

พงศ์ หรดาล. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:

ม.ป.ท.

พระมหาชูศักดิ์ คำเป่ง. 2543. **ทัศนคติต่อจริยธรรมของนักการเมืองไทยของประชาชน**  
**อำเภอเทิง.** การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและ  
 การปกครอง, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2547. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:  
 เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มีสท์.

พิภพ วังเงิน. 2547. **พฤติกรรมองค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท รวมสาส์น  
 (1977) จำกัด.

พิทยา บวรวัฒนา. 2545. **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:  
 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรนพ พุกกะพันธ์. 2544. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 8.  
 กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
 วิโรฒ ประสานมิตร.

มงคล รักย์เลิศวงศ์. 2547. **ทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารขององค์การบริหารส่วน**  
**ตำบลในจังหวัดเชียงใหม่.** การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัตนา กาญจนพันธ์. 2547. **จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย  
 รามคำแหง.

วิโรจน์ นาคชาติ. 2547. **ปรัชญาจิต.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย  
 รามคำแหง.

วีณา พิงวิวัฒน์นุกุล. 2549. **สัมมนาการบริหารองค์การในภาครัฐ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วันชัย มีชาติ. 2548. **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพร แยมินิล. 2550. **เอกสารประกอบการบรรยายวิชาสัมมนา 01475597: จริยธรรมของนักวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศรีสมร สุริยาศศิน. 2549. **ความแตกต่างระหว่างบุคคลและโลกของงาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมยศ นาวิการ. 2545. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.

สมศักดิ์ คงเที่ยง และ อัญชลี โพธิ์ทอง. 2542. **การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมศักดิ์ สามีคศิธรรม. 2551. **การพัฒนาการจัดการความขัดแย้ง การมีส่วนร่วมและสังคมเข้มแข็ง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ นิวส์ เมคเกอร์ จำกัด.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2545. **พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

\_\_\_\_\_. 2550. **พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิริอร วิชชาวุธ. 2549. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพานี สฤกษ์วานิช. 2549. **พฤติกรรมการองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. 2548.  
**หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เซ็นจูรี่ จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ.2550-2554..** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สุทรไพศาล.

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า. 2549. **การเมืองการปกครองไทย**. นนทบุรี: สำนักวิจัย  
และพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดสวาย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. 2552. **คู่มือมาตรฐานทาง  
คุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง**. ปทุมธานี: สำนักงานปลัดองค์การ  
บริหารส่วนตำบลลาดสวาย.

อรอนงค์ แฟงสม. 2544. **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กอง  
อัตรากำลังสำนักงานกำลังพล**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา  
ประยุกต์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อนุรีย์ แก้วแวนวน้อย และคณะ. 2548. **การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม**. กรุงเทพมหานคร:  
บริษัท ทริปเพิล เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

อินทราธร ลำน้อย. 2554. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
บริษัท โสม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)**. การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอมอร วิหารพรพรหม. 2548. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู๊ดส์  
จำกัด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏเพชรบุรี.

Ajzen, I. and M. Fishbein. 1980. **Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior.**

New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Alderfer , C.P. 1983. **Existence, Relatedness and Growth.** New York: Free Press.

Alustair, T.W. 1982. **Why Community Participation 9.** New York: Macmillan company.

Applewhite, P.B. 1965. **Organizational Behavior.** New York: Prentice – Hall, Inc.

Barnard, C.I. 1968. **The function of the executive.** Cambridge: Harvard University Press.

Chapin, F.S. 1997. “Social participation and social intelligence”. **Handbook of Research Design and Social Measurement.** 3<sup>rd</sup> ed. New York: Longman.

Cohen, J.M. and N.T. Uphoff. 1980. “Participation’s place in rural development : Seeking Clarity Through Specificity”. **World Development** 8 (January 1980): 324-328.

Cotton, J. L. and D.A. Vollrath. 1989. **Organizational Behavior.** 3<sup>rd</sup> ed. New York: McGraw –Hill.

Davis, K., and J.W. Newstrom. 1985. **Human Behavior at Work: Organization Behavior.** Singapore: Singapore National Printers.

Duane, P.S. and S. E. Schultz. 2002. **Psychology & Work Today.** New Jersey: Perentice – Hall, Inc.

Ernest, J. Mc Cormick and D.R. Irgen. 1980. **Industrial Psychology.** 7<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice – Hall, Inc.

- Erwin, W. 1976. **Participation Management: Concept, Theory and Implementation.**  
Atlanta, GA: Georgia State University. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Feldman, D.C. and H.J. Arnold. 1983. **Managing Individual and Group Behavior in Organization.** New York: McGraw – Hill, Inc.
- Fenaroff, A. 1980. **Community Involvement in Health System for Primary Health Care.**  
Geneva: World Health Organization.
- Ford, M. B., Jr. 2001. **Job Attitudes and Contextual Performance of Temporary and Permanent Employees.** Digital Dissertation: Alliant International University.
- Gillmer, B.H. 1971. **Industrial and organization psychology.** 3<sup>nd</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Good, O. 1973. **Dictionary of Education/Prepared under the Auspices of Phi Delta Kappa.** New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, J. and R.A. Barron. 1995. **Behavioral in Organization.** 6<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hellriegel, D., J. W. Slocum, Jr. and R. W. Woodman. 1986. **Organizational Behavior.** 4<sup>th</sup> ed. New York: West Publishing Co.
- Kasperson, A. and M.P. Breitbank. 1974. **Decentralization and Advocacy Planning.**  
Washington, DC: Association of American Geographers.
- Kendler, H.H. 1974. **Basic Psychology.** California: W.A. Benjamin, Inc.
- Maslow, A.H. 1970. **Motivation and Personality.** 2<sup>nd</sup> ed. New York: Harper and Row.

McCormick, E.J. and J. Tiffin. 1974. **Industrial Psychology**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

\_\_\_\_\_. and D. R. Ilgen. 1980. **Industrial Psychology**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Muchinsky, M. 2000. **Psychology Applied to Work**. 6<sup>th</sup> ed. California: Wadsworth /Thomson Learning.

Newstrom, J.W. and K. Davis. 1997. **Organization Behavior : Human Behavior at Work**. 8<sup>th</sup> ed. New York: McGraw – Hill.

Robbins, S.P. 1998. **Organizational Behavior**. 8<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Robert, K. 1995. Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. **Journal of applied Psychology** 129(6): 342-348.

Schermerhorn , R. J., J. G. Hunt and R. N. Osborn. 1997. **Organizational Behavior**. 5<sup>th</sup> ed. New York: John Wiley & Sons, inc.

Schultz, D.P. 1982. **Psychology and Industrial Today**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Collier Macmillan Canada, Inc.

Schultz, D. P. and S. E. Schultz. 1998. **Psychology and Work Today**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Seares, D. O., Peplau, L. A. and S. E. Taylor. 1991. **Social Psychology**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Strauss, G. and L. R. Sayles. 1960. **Personnel: The Human Problems of Management**. Engle wood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall Inc.

World Health Organization . 1981. **Global Strategy for Health for All the Year 2000.**

Geneva: World Health Organization.





ภาคผนวก



ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่อง ขอบความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวกชมน ผลสินธุ์ กำลังศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขณะนี้อยู่ระหว่างทำการวิจัยประกอบ  
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน กับ  
พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรม  
และจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและ  
จริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี และเพื่อศึกษาอำนาจการ  
พยากรณ์ของลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และความพึง  
พอใจในงานที่มีต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ  
ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การ  
นำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลไปใช้ให้เกิด  
ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์อันจะเป็นประโยชน์สูงสุดในการทำวิจัย จึงใคร่ขอความ  
อนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามที่แนบมาทำนี้ตามความคิดเห็นและความเป็นจริง  
ของท่านที่สุด โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้จะอยู่ในขอบเขต และ  
เป็นไปตามหลักวิชาการเท่านั้น คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ จะไม่มีผลกระทบกระเทือน  
หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อตัวท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาตอบ  
แบบสอบถามมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวกชมน ผลสินธุ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ( ✓ ) ลงใน  หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง  
 ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
  - ชาย
  - หญิง
2. อายุ.....ปี.....เดือน
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
  - มัธยมศึกษาปีที่.....
  - ปวช.
  - ปวส.
  - ปวท.
  - อนุปริญญา
  - ปริญญาตรี
  - ปริญญาโท
  - อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับ .....บาท ต่อเดือน
5. สถานภาพสมรส
  - โสด
  - สมรส
  - หย่าร้าง
  - แยกกันอยู่
6. ท่านปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้มาเป็นระยะเวลา .....ปี.....เดือน

**ตอนที่ 2** ทักษะคิดต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี แล้วทำเครื่องหมายถูก ( ✓ ) ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านที่สุดของท่านเพียงคำตอบเดียวว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ถ้านำมาใช้ในการทำงานจะทำให้ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงานมากขึ้น					
2	การนำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม มาใช้ในการทำงานจะทำให้ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นที่ยอมรับและเลื่อมใสจากบุคคลภายนอกองค์การ					
3	ท่านคิดว่าตั้งแต่ นำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในการทำงาน ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรับผิดชอบและพร้อมที่จะแก้ไขความผิดพลาดที่ตนเองก่อมากขึ้น					
4	ท่านคิดว่าตั้งแต่ นำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในการทำงาน ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการใช้บริการและ ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้เข้าถึงประชาชนมากขึ้น					
5	การนำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม มาใช้ในการทำงานทำให้องค์การของท่าน มีการวางแผนและการประเมินผลการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
6	ตั้งแต่นำมามาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในองค์กรของท่าน ประชาชนที่มาใช้บริการได้รับความสะดวกมากขึ้น					
7	ท่านคิดว่าตั้งแต่นำมามาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในองค์กรของท่าน ทำให้การให้บริการเกิดความเสมอภาค ไม่เกิดการลำเอียงในการให้บริการ					
8	ตั้งแต่นำมามาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในองค์กรของท่าน การดำเนินงานขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น					
9	ท่านคิดว่าตั้งแต่นำมามาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในองค์กรของท่าน ทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมาย และไปในทิศทางเดียวกัน					
10	ท่านคิดว่าตั้งแต่นำมามาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในองค์กรของท่าน ทำให้บุคลากรทุกท่านในองค์กรเกิดการตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรในองค์กรและใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า และระมัดระวังมากขึ้น					
11	ท่านคิดว่าตั้งแต่นำมามาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในองค์กรของท่าน ทำให้ท่านและเพื่อนร่วมงานได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้อื่น ๆ ที่มีประโยชน์ในการทำงานมากขึ้น					

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12	ท่านรู้สึกชอบและรู้สึกว่าท่านควรที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเคร่งครัด					
13	มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมทำให้ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนขึ้น					
14	มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมทำให้ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มขึ้น					
15	มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่ใช้ในองค์การของท่าน ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น					

### ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี แล้วทำเครื่องหมายถูก ( ✓ ) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียวว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายอยู่ทำให้ท่านรู้สึกตื่นตัวอยากลงมือทำเป็นประจำทุกวัน					
2	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้พบปะผู้คนแปลกหน้าอยู่เป็นประจำซึ่งทำให้ท่านรู้สึกดี และสนุกกับงานที่ท่านทำ					
3	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการทำงานในเวลาอันสมควร					
4	ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับตัวท่านและท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่สามารถที่จะตอบสนองให้ท่านได้					
5	ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นอย่างดี					
6	ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานส่วนหนึ่งมาจากการสนับสนุนและผลักดันจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
7	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ตัดสินใจได้เองในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
8	ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นบุคคลที่เข้าใจท่านเป็นอย่างดี					
9	เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือท่าน					

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน					
10	ท่านคิดว่าสถานที่ตั้งขององค์กรไม่ไกล เกินสำหรับการเดินทางมาทำงาน					
11	ท่านเต็มใจจะทำงานที่นอกเหนือจาก ความรับผิดชอบของท่าน					
12	อุปกรณ์การทำงานในองค์กรของท่าน มีครบครันทำให้ทำงานได้สะดวก					

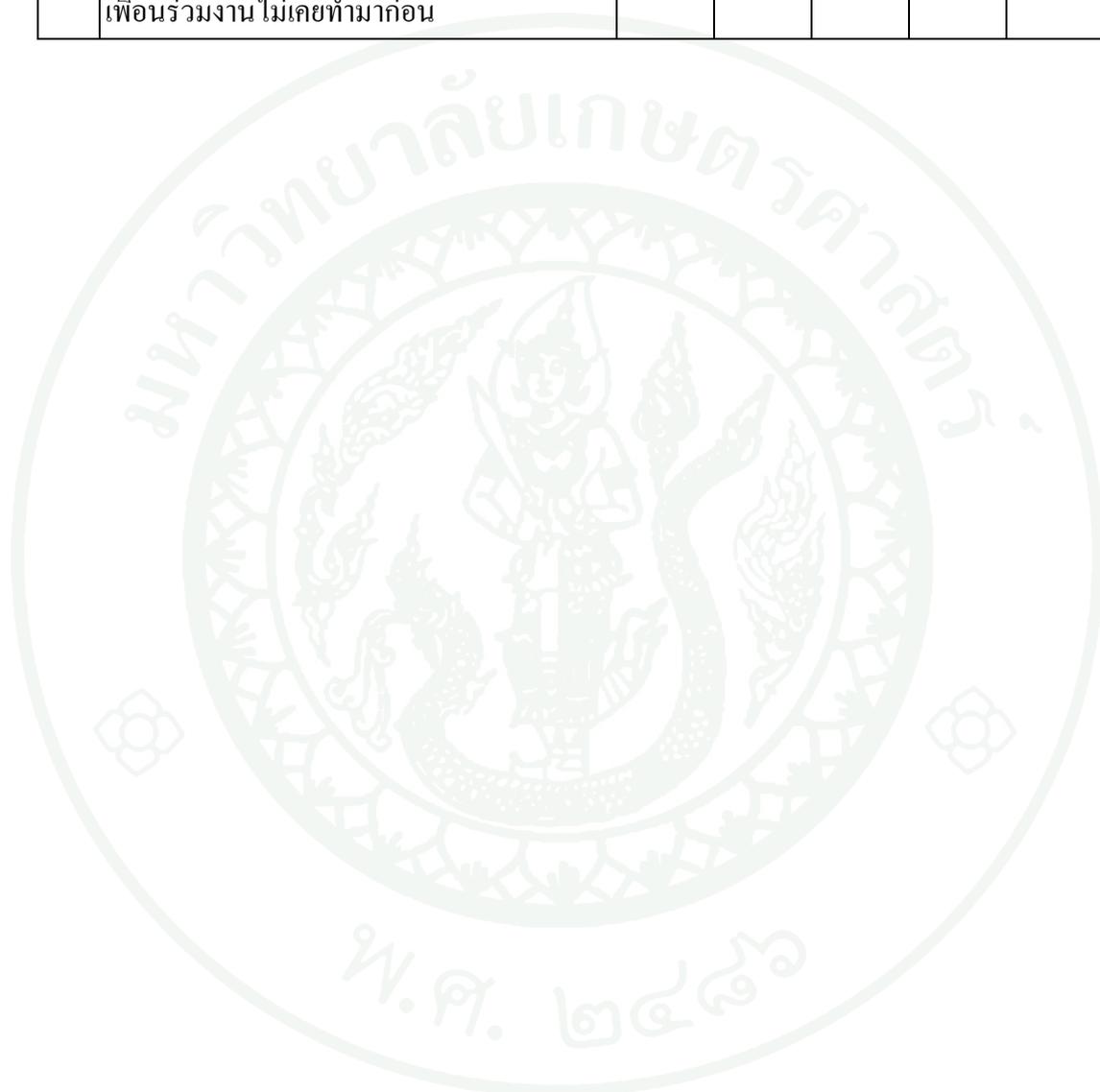
**ตอนที่ 4** แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม  
**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี แล้วทำเครื่องหมายถูก ( ✓ ) ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงคำตอบเดียวว่า มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย หรือน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ตั้งแต่งค์การของท่านนำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ท่านเป็นคนหนึ่งที่ชื่นชมยินดีและปฏิบัติตาม					
2	ตั้งแต่งค์การของท่านนำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ท่านตั้งมั่นที่จะทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน					
3	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดพิมพ์แจกจ่ายคู่มือการปฏิบัติงานให้แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ					
4	ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลในข้อสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การของท่านให้ประชาชนรับทราบ					
5	ท่านมีส่วนร่วมเร่งรัดการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเวลาที่รวดเร็ว					
6	ท่านมีส่วนร่วมในการออกไปให้บริการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนนอกสถานที่ในบางกรณี					
7	ท่านได้ช่วยเหลือ แนะนำวิธีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่แก่เพื่อนร่วมงาน					
8	ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือสมัยใหม่ในองค์การของท่านให้กับเพื่อนร่วมงานเสมอ					

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
9	ท่านได้ร่วมเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง วิธีการทำงานให้มีคุณภาพและทันต่อ ความต้องการของผู้ที่มาติดต่อ					
10	10. เมื่อท่านสามารถช่วยงานคนอื่นได้ท่าน จะช่วยทันทีโดยไม่รอการร้องขอ					
11	ท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ประหยัดน้ำไฟ และทรัพยากรอื่นๆ ในองค์กร					
12	ท่านแสวงหาความรู้เพิ่มเติมให้แก่ตนเองเสมอ ทุกครั้งที่มีความเวลาและโอกาส					
13	ท่านช่วยเหลืองานในแผนกอื่นเสมอเมื่อมี โอกาสเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์การทำงาน ให้แก่ตนเอง					
14	ท่านมีส่วนร่วมจัดการอบรม และให้ข้อมูล เผยแพร่ความรู้ต่างๆ ให้แก่ประชาชน และ ผู้นำชุมชน					
15	ท่านเคยถามกับเพื่อนร่วมงานถึงการทำงาน ของตัวเองว่าสมควรที่จะปรับปรุงในเรื่อง ใดและอย่างไร					
16	ท่านได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ในครั้งต่อไป					
17	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน ในแต่ละโครงการที่ท่านได้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
18	ท่านมีส่วนร่วมสอบถามความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหาร ส่วนตำบลจากประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ					

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
19	ท่านให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและ ตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินมาตรฐาน ทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล					
20	ท่านมีส่วนร่วมประเมินผลความพึงพอใจ ของประชาชนที่องค์การให้บริการในรูปแบบ ของการจัดลำดับก่อนหลัง					
21	ท่านมีส่วนร่วมประเมินประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานด้วยเครื่องมือที่ทันสมัยหลังจาก ที่องค์การของท่านได้นำเข้ามาใช้					
22	ท่านมีส่วนร่วมปรึกษารื้อหรือกับฝ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาทางปรับปรุง งานในแต่ละโครงการให้ประสบผลสำเร็จ					
23	ท่านมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ของเพื่อนร่วมงานและตัวท่านเองหลังจากที่ องค์การของท่านได้มีการปรับปรุงแก้ไขปัญหา					
24	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้าน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมหลังจากที่องค์การของท่านได้ นำมาใช้					
25	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองและ เพื่อนร่วมงานในด้านการทำงานหลังจาก การได้รับการอบรมซึ่งทำให้ท่านมีความรู้ และความสามารถในด้านต่างๆ มากขึ้น					
26	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินปัญหา การทำงานของเพื่อนร่วมงานและนำมาเป็น แนวทางปรับใช้ในการทำงานของท่านเอง					

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
27	ท่านมีส่วนร่วมประเมินผลการทำงานภาย หลังจากได้มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่ท่านและ เพื่อนร่วมงานไม่เคยทำมาก่อน					





ภาคผนวก ข  
การทดสอบเครื่องมือ

ตารางผนวกที่ 1 ค่า Item-Total Correlation และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับของ  
แบบสอบถามทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

ลำดับข้อ	ค่า Item -Total Correlation
1	.545
2	.445
3	.599
4	.657
5	.654
6	.559
7	.509
8	.704
9	.763
10	.668
11	.616
12	.433
13	.621
14	.551
15	.624

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Alpha) = .905

ตารางผนวกที่ 2 ค่า Item-Total Correlation และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับ  
ของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ลำดับข้อคำถาม	ค่า Item Total Correlation
<b>ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>	
1	.621
2	.485
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน (Alpha) = .517	
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>	
3	.692
4	.623
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน (Alpha) = .672	
<b>ด้านการควบคุมดูแล</b>	
5	.691
6	.755
7	.659
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน (Alpha) = .873	
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร</b>	
8	.652
9	.548
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน (Alpha) = .698	
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	
10	.473
11	.410
12	.639
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน (Alpha) = .579	
<b>ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Alpha) = .891</b>	

ตารางผนวกที่ 3 ค่า Item-Total Correlation และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับ  
ของแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและ  
จริยธรรม

ลำดับข้อคำถาม	ค่า Item Total Correlation
<b>ด้านร่วมปฏิบัติ</b>	
1	.546
2	.633
3	.660
4	.813
5	.804
6	.706
7	.837
8	.809
9	.811
10	.541
11	.699
12	.533
13	.721
14	.704
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน (Alpha) = .939	
<b>ด้านร่วมประเมินผล</b>	
15	.786
16	.682
17	.848
18	.838
19	.695
20	.772
21	.745
22	.833

## ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

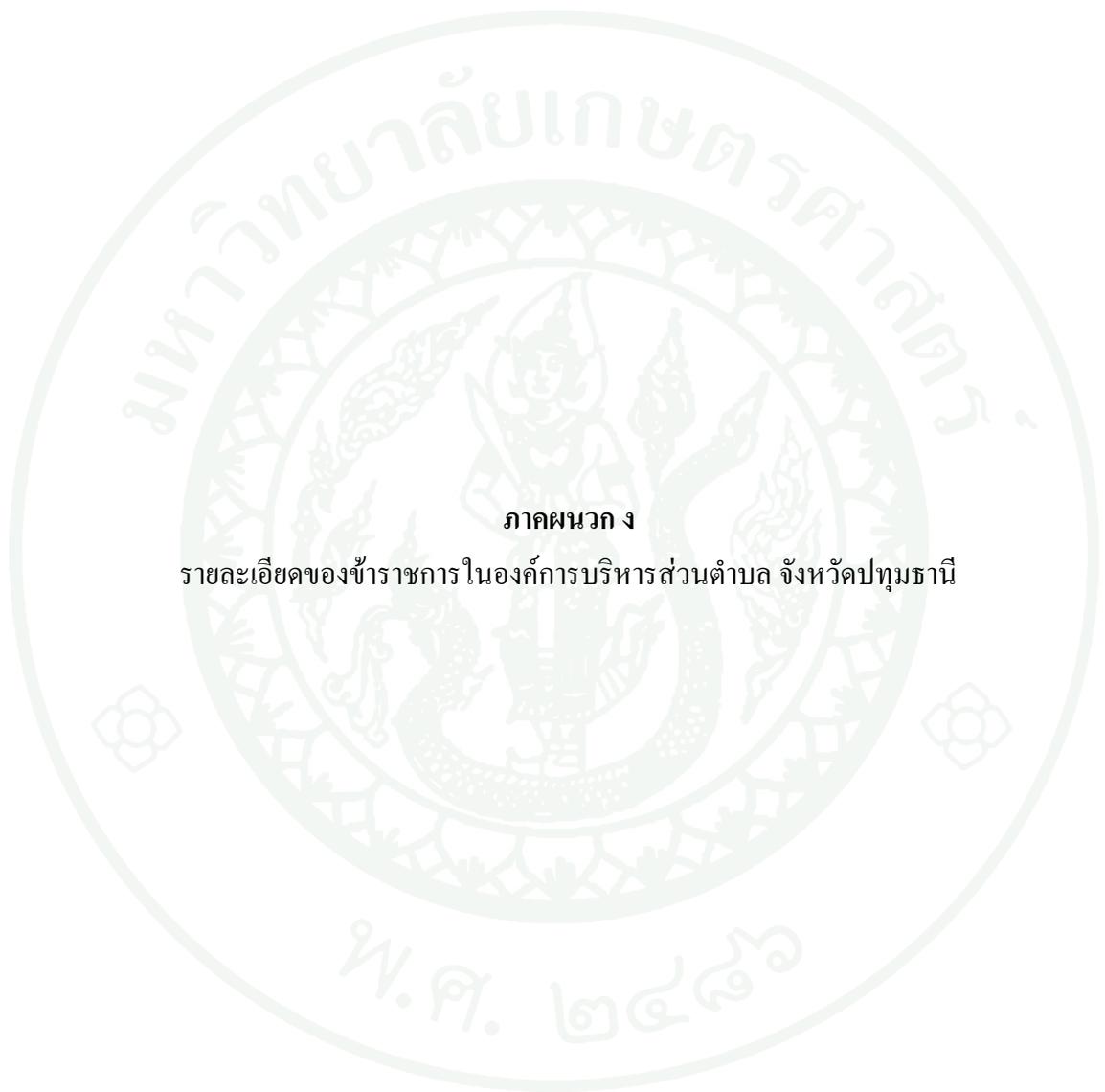
ลำดับข้อคำถาม	ค่า Item Total Correlation
23	.811
24	.867
25	.853
26	.883
27	.886
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน (Alpha) = .965	
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Alpha) = .972	



ภาคผนวก ค  
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามและให้ข้อมูลเกี่ยวกับ  
องค์การบริหารส่วนตำบล

1. นางศศกร ต่ายลำยอง  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ระดับ 7)  
องค์การบริหารส่วนตำบลคลอง 7 จังหวัดปทุมธานี
2. นายสมเกียรติ พบลาก  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ระดับ 7)  
องค์การบริหารส่วนตำบลคลอง 7 จังหวัดปทุมธานี
3. ผศ. สุทธินาถ สุขสวัสดิ์ชน  
อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



ภาคผนวก ง

รายละเอียดของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

### รายละเอียดของจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

1. อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี แบ่งเขตการปกครองเป็น 14 ตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 10 หน่วยงาน ดังนี้

1. อบต. บ้านใหม่	ข้าราชการ	จำนวน	25	ท่าน
2. อบต. บ้านกลาง	ข้าราชการ	จำนวน	14	ท่าน
3. อบต. บ้านฉาง	ข้าราชการ	จำนวน	11	ท่าน
4. อบต. บ้านกระแซง	ข้าราชการ	จำนวน	9	ท่าน
5. อบต. บางชะแยง	ข้าราชการ	จำนวน	23	ท่าน
6. อบต. บางหลวง	ข้าราชการ	จำนวน	6	ท่าน
7. อบต. บางเดื่อ	ข้าราชการ	จำนวน	21	ท่าน
8. อบต. บางพุด	ข้าราชการ	จำนวน	8	ท่าน
9. อบต. บางพูน	ข้าราชการ	จำนวน	20	ท่าน
10. อบต. สวนพริกไทย	ข้าราชการ	จำนวน	15	ท่าน
11. เทศบาลหลักหก				
12. เทศบาลบางคูวัด				
13. เทศบาลบางปรอก				
14. เทศบาลบางกระดี				
		<b>รวม</b>	<b>152</b>	<b>ท่าน</b>

2. อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 7 ตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 5 หน่วยงาน ดังนี้

1. อบต. คลองสาม	ข้าราชการ	จำนวน	43	ท่าน
2. อบต. คลองสี่	ข้าราชการ	จำนวน	30	ท่าน
3. อบต. คลองห้า	ข้าราชการ	จำนวน	29	ท่าน
4. อบต. คลองหก	ข้าราชการ	จำนวน	28	ท่าน
5. อบต. คลองเจ็ด	ข้าราชการ	จำนวน	13	ท่าน
6. เทศบาลคลองหนึ่ง				
7. เทศบาลคลองสอง				
		<b>รวม</b>	<b>143</b>	<b>ท่าน</b>

3. อำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี แบ่งเขตการปกครองย่อย เป็น 6 ตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 0 หน่วยงาน ดังนี้

1. เทศบาลประชาธิปัตย์
2. เทศบาลรังสิต
3. เทศบาลบึงยี่โถ
4. เทศบาลลำผักกูด
5. เทศบาลบึงสนั่น
6. เทศบาลบึงน้ารักษ์

4. อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี แบ่งเขตการปกครองย่อย เป็น 7 ตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 7 หน่วยงาน ดังนี้

1. อบต. บึงบา	ข้าราชการ	จำนวน	15	ท่าน
2. อบต. บึงบอน	ข้าราชการ	จำนวน	11	ท่าน
3. อบต. บึงกาสาม	ข้าราชการ	จำนวน	11	ท่าน
4. อบต. บึงชำอ้อ	ข้าราชการ	จำนวน	11	ท่าน
5. อบต. หนองสามวัง	ข้าราชการ	จำนวน	15	ท่าน
6. อบต. ศาลาครุ	ข้าราชการ	จำนวน	8	ท่าน
7. อบต. นพรัตน์	ข้าราชการ	จำนวน	11	ท่าน
		<b>รวม</b>	<b>82</b>	<b>ท่าน</b>

5. อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี แบ่งเขตการปกครองย่อย เป็น 7 ตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 6 หน่วยงาน ดังนี้

1. อบต. ระแหง	ข้าราชการ	จำนวน	14	ท่าน
2. อบต. ลาดหลุมแก้ว	ข้าราชการ	จำนวน	13	ท่าน
3. อบต. คูบัวหลวง	ข้าราชการ	จำนวน	17	ท่าน
4. อบต. คูขวาง	ข้าราชการ	จำนวน	10	ท่าน

5. อบต. บ่อเงิน	ข้าราชการ	จำนวน	11	ท่าน
6. อบต. หน้าไม้	ข้าราชการ	จำนวน	16	ท่าน
7. เทศบาลคลองพระอุดม				
		<b>รวม</b>	<b>81</b>	<b>ท่าน</b>

6. อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี แบ่งเขตการปกครองย่อย เป็น 8 ตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 7 หน่วยงาน ดังนี้

1. อบต. ลาดสวาย	ข้าราชการ	จำนวน	50	ท่าน
2. อบต. บึงคำพร้อย	ข้าราชการ	จำนวน	20	ท่าน
3. อบต. ลำลูกกา	ข้าราชการ	จำนวน	20	ท่าน
4. อบต. บึงทองหลาง	ข้าราชการ	จำนวน	23	ท่าน
5. อบต. ลำไทร	ข้าราชการ	จำนวน	13	ท่าน
6. อบต. บึงคอไห	ข้าราชการ	จำนวน	17	ท่าน
7. อบต. พีชอุดม	ข้าราชการ	จำนวน	8	ท่าน
8. เทศบาลลำสามแก้ว				
		<b>รวม</b>	<b>151</b>	<b>ท่าน</b>

7. อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี แบ่งเขตการปกครองย่อย เป็น 11 ตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 10 หน่วย ดังนี้

1. อบต. คลองควาย	ข้าราชการ	จำนวน	9	ท่าน
2. อบต. สามโคก	ข้าราชการ	จำนวน	17	ท่าน
3. อบต. กระแซง	ข้าราชการ	จำนวน	12	ท่าน
4. อบต. บางโพธิ์เหนือ	ข้าราชการ	จำนวน	8	ท่าน
5. อบต. เขียวรากใหญ่	ข้าราชการ	จำนวน	12	ท่าน
6. อบต. บ้านปทุม	ข้าราชการ	จำนวน	13	ท่าน
7. อบต. บ้านจิว	ข้าราชการ	จำนวน	7	ท่าน
8. อบต. เขียวรากน้อย	ข้าราชการ	จำนวน	19	ท่าน
9. อบต. บางกระบือ	ข้าราชการ	จำนวน	8	ท่าน

10. อบต. ท้ายเกาะ	ข้าราชการ	จำนวน 11	ท่าน
11. เทศบาลบางเตย			
	<b>รวม</b>	<b>116</b>	<b>ท่าน</b>
	<b>รวมข้าราชการทั้งสิ้น</b>	<b>725</b>	<b>ท่าน</b>



## ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ- นามสกุล	นางสาวกชมน ผลสินธุ์
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 20 เดือนมีนาคม พ.ศ.2521
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สื่อสารมวลชน) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2547
ประวัติการทำงาน	ผู้ช่วยครู โรงเรียนคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พ.ศ.2553 - ปัจจุบัน