

**ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน
กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ
ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล 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**

กชมน ผลสินธุ์**
รศ.พวงเพชร วัชรอยู่***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี และ 2) หาอำนาจการพยากรณ์จากลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และความพึงพอใจในงานที่มีต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี จำนวน 258 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ประยุกต์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับ“ดี” ทั้งความพึงพอใจในงานโดยรวมและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับ“มาก” 2) ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

* บทความนี้สรุปผลจากวิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรและลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.7

คำสำคัญ: ทศนคติ ความพึงพอใจในงาน มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม พฤติกรรมการมีส่วนร่วม

Abstract

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 officials in Tambon Administrative Organization, Pathum Thani Province; and 2) find the 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 in Pathum Thani Province. Data were collected by questionnaires and analyzed by the computer program application. Statistics used were the percentages, the mean, the standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results were as follows. First, attitude towards virtues and ethics standard of official in Tambon Administrative Organization, Pathum Thani Province were at the "good" level, both overall job satisfaction and overall participative behavior in virtues and ethics standard were at "high" level. Second, attitude towards virtues and ethics standard, job satisfaction in job advancement, work itself, supervisor, interpersonal relations, and personal factor, namely, sex, could jointly and statistically predict 68.7 percent of the overall participative behavior in virtues and ethics standard at the significant level of 0.001.

Keywords: Attitude, job satisfaction, virtues and ethics standard, participative behavior

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม และมุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550: บ) ดังคำกล่าวที่ว่า การพัฒนาประเทศ ประการแรกต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเป็นหลัก (สำนักงาน

คณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2548: ข) ซึ่งปัจจุบันประเทศต่างๆ ล้วนพยายามมุ่งเน้นที่จะทำให้คนในประเทศของตนเป็นคนที่มีคุณภาพ ในขณะเดียวกันหน่วยงานราชการและเอกชนแทบทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนอย่างเป็นระบบ หากหลังการพัฒนาแล้วผู้ถูกพัฒนาไม่ได้เกิดการเรียนรู้ ไม่ได้มีทักษะ หรือไม่มีทัศนคติตามที่หน่วยงานต้องการก็จะกลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ขาดคุณภาพ (สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง, 2542: 241)

ทัศนคติจึงเป็นสิ่งที่ชี้นำถึงพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดีและสามารถสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงาน (วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2549: 90) ในขณะเดียวกันความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของงาน (สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง, 2542: 160) และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ทัศนคติกับความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสะท้อนให้เห็นว่าพฤติกรรมของพนักงานเป็นอย่างไร ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของตน (พงศ์ หรดาล, 2540: 41)

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญยิ่งในการลดความขัดแย้งในการทำงานของผู้ทำงานด้วยกัน การพัฒนาองค์การตามแนวคิดของการเข้ามามีส่วนร่วมของคนทำงานเพื่อเป็นการมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่างๆ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่ม และยังช่วยตอบสนองในการที่จะเข้าใจตนเอง ตลอดจนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับของกลุ่มและมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งล้วนแล้วแต่จะส่งผลดีให้แก่องค์กรทั้งหลายที่ต้องการจะพัฒนาให้องค์การของตนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ, 2540: 158)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 มีหน้าที่บริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน จึงมีความต้องการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของข้าราชการในประเด็นของหลักคุณธรรมเป็นอันดับหนึ่ง (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับ Robbins (1998: 18) ที่กล่าวว่า ในปัจจุบันผู้บริหารหรือแม้แต่ผู้ที่มิอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ล้วนต้องการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นในตัวของพวกเขาเอง ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงกำหนดบทบัญญัติ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม นำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2552)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเพียงใด โดยผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษากับข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเฉพาะจังหวัดปทุมธานีเนื่องจากจังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดที่เป็นนิคมอุตสาหกรรม และอยู่ภายใต้การดูแลและรับผิดชอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ จึงถือว่าเป็นจังหวัดหนึ่งที่น่าสนใจที่จะศึกษา โดยผลการวิจัยที่ได้อาจนำมาเป็นข้อมูลแก่องค์กร ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพในการทำงานและการให้บริการ

เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม กับความพึงพอใจในงานต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง หลักการ แนวทาง ข้อปฏิบัติที่ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติต่อการทำงาน (องค์การบริหารส่วนตำบลลาดสวาย, 2552: 4) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง หลักการ แนวทาง ข้อปฏิบัติที่ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ตามแนวคิดของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2552: 12-13) มาปรับใช้ในตัวแปรอิสระ 5 ด้าน คือ 1. ด้านการดำรงตนให้ตั้งมั่นในศีลธรรม 2. ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้การตรวจสอบ 3. ด้านให้บริการด้วยความเสมอภาค 4. ด้านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์ของงานอย่างคุ้มค่า และ 5. ด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วม

พฤติกรรมการมีส่วนร่วมหมายถึง การมีส่วนร่วมสนับสนุน และลงมือกระทำกิจกรรม ร่วมตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน (คณะกรรมการการสถาบันพระปกเกล้า, 2548: 11) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การกระทำที่ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ร่วมสนับสนุน และลงมือกระทำกิจกรรมตามหลักการและแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวคิดของสำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า (2549) มาปรับใช้เป็นตัวแปรตาม 2 ด้าน คือ 1. ด้านการร่วมปฏิบัติ และ 2. ด้านการร่วมประเมินผล

แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็นจากการประเมิน พิจารณาสถานการณ์ตามอารมณ์ ความรู้สึก ที่แสดงออกต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องที่แสดงให้เห็นท่าทีที่ชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น (Robbins, 1998: 140) ซึ่งสำหรับการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ที่มีต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการที่นำมาใช้เป็นหลักของการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวคิดของ Greenberg and Baron (1995: 164) ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นตัวแปรอิสระ เฉพาะทัศนคติด้านความรู้สึก (affective component) ต่อบุคคล สิ่งของหรือเหตุการณ์ รวมถึงความรู้สึกเกี่ยวกับความเชื่อในเรื่องต่างๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความพอใจที่ถูกจ้างได้รับจากงานที่ทำอยู่ (Duane and Schultz, 2002: 228) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ที่มีต่อการทำงาน คือการได้รับตอบสนองจากทางร่างกายและจิตใจ ตรงตามที่ต้องการซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยนำแนวคิดของ Herzberg (1988 cited in Duane and Schultz, 2002: 228) เกี่ยวกับทฤษฎีสององค์ประกอบ (two - factor theory of motivation) มาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลการต่อการทำงาน ของมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยนำมาปรับใช้ในตัวแปรอิสระ 5 ด้าน คือ 1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3. ด้านการควบคุมดูแล 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ และ 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคล (ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และอายุราชการ) ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และหาอำนาจการพยากรณ์ของลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีจำนวนรวม 725 คนโดยการ

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1967 อ้างถึงในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540: 71) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 258 คนจากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi - stage random sampling) เริ่มด้วยสุ่มอำเภอ สุ่มองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละอำเภอ และสุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี โดยจัดทำสลากตามจำนวนข้าราชการแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล (รวม 307 คน) และสุ่มโดยการจับสลากให้ได้ตามจำนวนที่กำหนดคือ จำนวน 258 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน คือ 1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบสอบถามที่ให้เติมข้อความ (Completion) และตรวจรายการ (Checklist) 2. แบบสอบถามทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบ ลิเคิร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3. แบบสอบถามความพึงพอใจในงานลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบ ลิเคิร์ท มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4. แบบสอบถามพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดและมีการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาคำนวณหาค่า item-total correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและคะแนนรวมรายด้าน และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Coefficient Alpha) วิเคราะห์ตามกระบวนการทางสถิติที่กำหนดไว้ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมประยุกต์ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยได้ค่า Item-Total Correlation และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับของแบบสอบถามทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม = .905 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน = .891 และแบบสอบถามพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม = .972

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ใช้ในการพรรณาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย
 - 1.1 ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (mean) ใช้จำแนก และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล
2. วิเคราะห์อำนาจการพยากรณ์ตัวแปรพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จากตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และความพึงพอใจในงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) โดยแปลงลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ

อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นตัวแปรหุ่น (dummy variable analysis)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 212 คน (เป็นเพศชาย จำนวน 46 คน) มีอายุระหว่าง 31 – 39 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และประมาณครึ่งหนึ่งมีสถานภาพโสด และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี (ตารางที่ 1)

2. ระดับทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี พบว่า

2.1 ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 4.02)

2.2 ความพึงพอใจในงานโดยรวมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการควบคุมดูแล และด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 3.85 3.80 3.79 และ 3.68 ตามลำดับ

2.3 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) ทั้งในด้านการปฏิบัติและด้านการประเมินผลอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันโดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 และ 3.58 ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

3. อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน ที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี พบว่า

กำหนดให้ตัวแปรอิสระจะต้องมีค่าความสัมพันธ์กันไม่สูงเกิน .80 (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547) การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส อายุราชการ ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับไม่เกิน .80 ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรอิสระตัวใดออก หลังจากนั้นนำตัวแปรอิสระทั้งหมดไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และอายุราชการ

(n = 258)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	46	17.8
หญิง	212	82.2
รวม	258	100.0
อายุ		
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
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	32	12.4
ปริญญาตรี	160	62.9
ปริญญาโท	66	25.7
รวม	258	100.0
รายได้		
ต่ำกว่า 10000 บาท	154	59.7
10000 - 15000	64	24.8
มากกว่า 15000	40	15.5
รวม	258	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	130	50.6
สมรส	128	49.6
รวม	258	100.0
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	186	72.1
6 - 10 ปี	38	14.7
10 ปีขึ้นไป	34	13.2
รวม	258	100.0

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

(n = 258)

ทัศนคติ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม	4.02	.4837	ดี
ความพึงพอใจในงาน			
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.81	.6114	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.98	.5904	มาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.68	.8639	มาก
ด้านการควบคุมดูแล	3.79	.8117	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	3.80	.7217	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.85	.7474	มาก
พฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม			
พฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม	3.67	.6512	มาก
ด้านการร่วมปฏิบัติ	3.74	.6267	มาก
ด้านการร่วมประเมินผล	3.58	.7382	มาก

3.1 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม มีตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ คือ ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน 4 ด้าน (ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ) และเพศ สามารถรวมพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้ร้อยละ 68.7 (ตารางที่ 3)

เมื่อนำตัวแปรทั้ง 6 ตัวที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี มาเขียนในรูปสมการ จะได้สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ² = .694 R ² _{adj} = .687					
Overall F = 95.006 Sig = .000					

= - .524 + .417 (ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม) + .397 (ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ) + .292 (ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) - .207 (ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล) + .147 (ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ) + .143 (เพศ)

และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐานดังนี้

Z พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม

= .527 (ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ) + .309 (ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม) + .265 (ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) - .258 (ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล) + .163 (ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ) + .084 (เพศ)

3.2 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมปฏิบัติ มีตัวแปรที่รวมพยากรณ์คือ ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน (ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการควบคุมดูแล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) และเพศ สามารถรวมพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และได้อ้อยละ 68.8 (ตารางที่ 4)

เมื่อนำตัวแปรทั้ง 7 ตัวที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมปฏิบัติของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี มาเขียนในรูปสมการ จะได้สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมปฏิบัติ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมปฏิบัติของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม	.370	.054	.285	6.834	.000
ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	.302	.040	.417	7.528	.000
ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล	-.219	.041	-.284	-5.336	.000
ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.201	.043	.240	4.715	.000
ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	.194	.044	.224	4.469	.000
ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.155	.050	.146	3.112	.002
เพศ	.139	.063	.085	2.209	.028
ค่าคงที่ (Constant) = -.270 R = .834 R ² = .696 R ² _{adj} = .688					
Overall F = 81.786 Sig. = .000					

= -.270 + .370 (ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม) + .302 (ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ) - .219 (ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล) + .201 (ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน) + .194 (ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร) + .155 (ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) + .139 (เพศ)

และสามารถแสดงเป็นสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

Z พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมปฏิบัติ
= .417 (ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ) + .285 (ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม) - .284 (ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล) + .240 (ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน) + .224 (ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร) + .146 (ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) + .085 (เพศ)

3.3 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมประเมิณผล มีตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์คือ ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน 4 ด้าน (ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการควบคุมดูแล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน) สามารถร่วมพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และที่ร้อยละ 64.4 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมประเมินผลของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล 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) = -.611 R = .807 R ² = .650 R ² _{adj} = .644					
Overall F = 93.787 Sig. = .000					

เมื่อนำตัวแปรทั้ง 5 ตัว ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมประเมินผลของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี มาเขียนในรูปสมการ จะได้สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมประเมินผล

$$= -.611 + .484 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ}) + .484 (\text{ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม}) + .446 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ}) - .184 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล}) - .158 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน})$$

และสามารถแสดงเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

Z พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมประเมินผล

$$= .566 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ}) + .356 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ}) + .317 (\text{ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม}) - .203 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล}) - .160 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน})$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า ทัศนคติที่มีต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับดี อาจเป็นเพราะข้าราชการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานโดยยึดหลักมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เช่น ให้ทำงานโดยเน้นการทำหน้าที่ที่ยึดหลักความสำเร็จของงานอย่างคุ้มค่าทันตามกำหนด บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้ข้าราชการมีความคิด

ความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและงานและภูมิใจในผลงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549: 178-181) กล่าวว่า ทักษะคิดสร้างและเรียนรู้ได้จากการเชื่อมโยง (association) เช่นเดียวกับวิธีการสร้างนิสัยความประพฤติอื่นๆ ถ้าผู้คนรับข้อมูลข่าวสารและข้อเท็จจริง กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงอันนำไปสู่ทัศนคติทางบวกต่อสิ่งๆ นั้น ว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์ หรือสร้างความพึงพอใจให้แก่ตน ดังเป็นที่ปรากฏในผลการวิจัยครั้งนี้

ความพึงพอใจในงานโดยรวมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การด้านการควบคุมดูแล และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะข้าราชการได้รับการอบรม ได้รับมอบหมายจากองค์การให้ปฏิบัติงานโดยเห็นที่ผลงานที่ดี ซึ่งสามารถบ่งชี้ถึงคุณภาพของงานที่สำเร็จรวดเร็ว ถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งองค์การมีการควบคุมดูแลการทำงานที่ไม่เข้มงวดจนเกินไป ทำให้ข้าราชการรู้สึกได้ว่าตนได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการด้วยกัน อีกทั้งยังมีการเน้นในเรื่องของสภาพแวดล้อมและสถานที่ตั้งขององค์การ และคุณภาพบุคลากรในองค์การ ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาในทุกด้านทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานรู้สึกได้ว่างานที่ตนเองทำมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้า และเป็นงานที่เอื้อประโยชน์แก่ประชาชนทำให้ความพึงพอใจในงานของข้าราชการอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544: 266-271) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Barnard (1968: 142) ซึ่งกล่าวว่า การได้รับการตอบสนองทั้งในด้านลักษณะของงานที่แปลกใหม่ การมอบหมายงาน การยกย่อง การชมเชย โอกาสความก้าวหน้าในการอาชีพ ความมั่นคง การได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ การให้ความสำคัญและเป็นกันเอง การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงานและต้องการที่จะมีส่วนร่วมและให้ผลการปฏิบัติงานนั้นออกมาดียิ่งขึ้น

พฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการร่วมปฏิบัติและด้านการร่วมประเมินผล อาจเป็นเพราะข้าราชการสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่องค์การกำหนดไว้ เช่นมีโอกาสส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการแก่ชุมชน ให้ประชาชนมีโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตนเอง เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ปรับปรุงแหล่งรายได้ สร้างจิตสำนึกในการฟื้นฟูและดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชน เหล่านี้แสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจในการยอมรับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการว่ามีประโยชน์ต่อตนเองและยึดเหนี่ยวตนเองไว้ด้วยระบบการทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน อีกทั้งข้าราชการมีการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่ตนได้กระทำไปเพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินการในอนาคต (องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า, 2551: 1-4)

ทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน 4 ด้าน (ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ) และเพศ สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมได้ อาจเป็นเพราะข้าราชการได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้เบื้องต้นในเรื่องของ

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และกำหนดทิศทางของการทำงานที่ยึดหลักมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกัน และสร้างจิตสำนึกเพื่อให้ข้าราชการเห็นประโยชน์ของการนำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน และให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานได้ร่วมกันประเมินประโยชน์และผลที่ได้รับจากการมีส่วนร่วม ซึ่งจะมีผลกับแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม นอกจากนี้อาจมาจากการที่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการกระทำและที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง และเป็นงานที่ไม่มีภาระรับผิดชอบที่มากเกินไป มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนของแต่ละฝ่ายและมีการประสานงานร่วมกันเป็นอย่างดีทำให้มีความพอใจและตั้งใจทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ (องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า, 2551: 5) และมีความรู้สึกดีต่อการบริหารงานขององค์กร และรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีคุณค่าแก่องค์การและยังส่งผลถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามหลักมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่นรวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ร่วมสนับสนุนและลงมือกระทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร รวมถึงตรวจสอบประเมินผลและพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบการทำงาน มีความละเอียดอ่อนและความอดทนทั้งในด้านการเอกสารและในส่วนของการบริการประชาชน ทำให้ตัวแปรด้านเพศสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gillmer (1971: 1260) ซึ่งกล่าวว่า เพศ ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวกับระดับความทะเยอทะยาน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย และมนัสชัย ปิ่นโต (2550) ซึ่งศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในบริษัทไทยมารูจูน จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม รายด้านการร่วมปฏิบัติและด้านการร่วมประเมินผลได้มากที่สุดนั้นหากองค์กรต้องการพัฒนาการทำงานของข้าราชการ อาจทำได้โดย ผู้บังคับบัญชาอาจอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบ เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์กรในการสนับสนุนข้าราชการมีโอกาสจะมีความก้าวหน้าในเรื่องการลาศึกษาต่อการเดินทางไปศึกษาดูงาน และอาจสนับสนุนด้านการเงินโดยองค์กรให้กู้ยืมเงินได้ หรือให้ทุนการศึกษา

2. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าทัศนคติต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม รายด้านการร่วมปฏิบัติและด้านการร่วมประเมินผล และของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีนั้นหากองค์กรต้องการพัฒนาการทำงานของข้าราชการ อาจทำได้โดยองค์กรอาจเพิ่มความสำคัญในด้าน

การพัฒนาความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่องานและองค์การให้ไปในทิศทางที่ดียิ่งๆ ขึ้นในด้านของการทำงานที่มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเข้ามาเป็นรูปแบบแนวทางในการทำงาน ซึ่งให้เห็นถึงข้อดีในการปฏิบัติงานตามหลักการที่ทางองค์การได้วางไว้อีกทั้งชี้ให้เห็นนโยบายและเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจนเพื่อสร้างกำลังใจและความมั่นใจให้แก่ข้าราชการมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม รายด้านการร่วมปฏิบัติและด้านการร่วมประเมิณผล ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี หากองค์การต้องการพัฒนาการทำงานของข้าราชการ อาจทำได้โดยองค์การอาจจัดประเภทของงานใหม่หรือสลับงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มเทคนิคการทำงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกแปลกใหม่ เกิดความขยันทำหยาและเห็นโอกาสแห่งความสำเร็จของงาน และประโยชน์จากงานนั้นต้องมีผลดีต่อสังคม

4. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแลสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม รายด้านการร่วมปฏิบัติและด้านการร่วมประเมิณผล ของข้าราชการนั้น หากองค์การต้องการพัฒนาการทำงานของข้าราชการ อาจทำได้โดยองค์การอาจจัดประชุมเพื่อหารือรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโดยไม่มีช่องว่างระหว่างตำแหน่ง และอาจมีการแก้ไขปัญหาในกรณีหรือเหตุการณ์ที่ถูกเจินร่วมกัน

5. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม และด้านการร่วมปฏิบัติของข้าราชการนั้นหากองค์การต้องการพัฒนาการทำงานของข้าราชการ อาจทำได้โดยจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี หรือจัดการแข่งขันกีฬาในหน่วยงานและนอกหน่วยงานของแต่ละพื้นที่โดยประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีความแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

6. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านการร่วมปฏิบัติและด้านการร่วมประเมิณผลของข้าราชการนั้น หากองค์การต้องการพัฒนาการทำงานของข้าราชการ อาจทำได้โดยองค์การอาจจะปรับปรุงภูมิทัศน์เพื่อให้มีความแปลกใหม่เพิ่มความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องใช้ สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง มีการบริการด้านร้านอาหาร หรือการจัดงานสินค้าราคาถูก มีที่จอดรถ มีสภาพแวดล้อมให้เหมาะต่อสังคมการทำงานยุคปัจจุบัน

7. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าเพศสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม และด้านการร่วมปฏิบัติของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีนั้นหากองค์การต้องการพัฒนาการทำงานของข้าราชการ อาจทำได้โดยองค์การ ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ข้าราชการทั้งเพศหญิงและเพศชายได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และประเมิณผลการทำงานในทุกโครงการและทุกกิจกรรม โดยเน้นความเข้าใจและการเห็นคุณค่ารวมทั้งผลที่จะได้รับจากการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

จัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนาให้ความรู้ในด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือการกำหนดเกณฑ์ให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การทุกคนต้องผ่านการอบรมทางด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อที่จะพัฒนาข้าราชการซึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนจะได้สามารถเผยแพร่หรือถ่ายทอดความรู้ ปฏิบัติงาน และเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. อาจมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการ หรือขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่
2. อาจมีการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด หรือภูมิภาคอื่นๆ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีความเหมือนหรือแตกต่างกัน
3. อาจมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและพนักงานลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาส่งเสริมให้พนักงานลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามามีส่วนร่วมในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2552. **มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.ocsc.go.th>. (วันที่เข้าถึง 24 สิงหาคม 2553).
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540. **พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- พงศ์ หรดาล. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. 2547. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : แฮร์รี่ ออฟเคอร์มีส์.
- มนัสชัย ปิ่นโต. 2550. **การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในบริษัทไทยมารูจัน จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. 2549. **สัมมนาการบริหารองค์การในภาครัฐ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และ อัญชลี โพธิ์ทอง. 2542. **การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. 2548. **หลักการทงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว**. กรุงเทพฯ : บริษัท เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ.2550-2554**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ สุทรไพศาล.
- สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า. 2549. **การเมืองการปกครองไทย**. นนทบุรี : สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.
- องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. 2551. **จดหมายข่าว ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม 2551**. ปทุมธานี : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า.
- องค์การบริหารส่วนตำบลลาดสวาย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. 2552. **คู่มือมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง**. ปทุมธานี : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดสวาย.
- Duane, P.S. and S. E. Schultz. 2002. **Psychology & Work Today**. N.J. : Perentice-Hall.
- Greenberg, J. and R.A. Barron. 1995. **Behavioral in Organization**. 6th ed. N.J. : Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. 1998. **Organizational Behavior**. 8th ed. N.J. : Prentice-Hall.