

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาว่าน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล และศึกษาเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างคือ องค์การบริหารส่วนตำบล 16 แห่ง ได้แก่ ผู้บริหาร อบต. จำนวน 316 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 80.38 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 165 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 85.45 รวมที่ได้รับการตอบรับกลับคืนมา จำนวน 395 คน

ผลการวิจัย มีดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 6 ด้าน ซึ่งมีน้ำหนักคุณภาพอยู่ในเกณฑ์คุณภาพมาก มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่วนงานที่มีน้ำหนักคุณภาพอยู่ในเกณฑ์คุณภาพปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ

2. เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล

จากการศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ และมีใจให้บริการ ไม่แตกต่างกัน แต่ทว่ามีจริยธรรมในการทำงานที่แตกต่างกันมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความถูกต้อง ความโปร่งใสและทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการร่วมคิด ร่วมประชุม ช่วยกันเสนอความคิด การสร้างสรรค์เชื่อว่าจะต้องคิด แต่สิ่งใหม่ ๆ เท่านั้น แต่อาจจะเป็นการปรุงโฉมสิ่งที่มีอยู่ให้แตกต่างกว่าเก่า หรือคิดให้แตกต่างไม่เหมือนคนอื่น ซึ่งพนักงานส่วนตำบลจะมีมากกว่าผู้บริหาร อบต.

3. การวิเคราะห์ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ จากผลการวิจัยสรุปว่า

- ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับ ชื่อสัตย์ สุจริต ความเสียสละ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความรับผิดชอบ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และทำงานอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 และ 0.01

- ผู้นำนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานด้านการทำงานอย่างสร้างสรรค์และความโปร่งใส ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้าน โครงสร้างพื้นฐานและมีความสัมพันธ์เชิงบวก

- ผู้นำนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานด้านความถูกต้อง ความโปร่งใส ความเสียสละ และความรับผิดชอบ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านเศรษฐกิจและมีความสัมพันธ์เชิงบวก

- ผู้นำนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานด้านความโปร่งใส ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านสังคมและมีความสัมพันธ์เชิงบวก

- ผู้นำนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการเมืองการบริหารไม่มี ความสัมพันธ์กันเลย

- ผู้นำนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานด้านความโปร่งใส ความถูกต้อง ความเสียสละและความรับผิดชอบ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีความสัมพันธ์เชิงบวก

- ผู้นำนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานด้านความถูกต้อง ความเสียสละ และความ โปร่งใส จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีความสัมพันธ์เชิงบวก

- เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ ของผู้บริหาร อบต.และพนักงานส่วนตำบล มีความแตกต่างกัน ยกเว้น ชื่อสัตย์ สุจริต และทำงานอย่างสร้างสรรค์ ที่ไม่มีความแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าสถานภาพจะแตกต่างกันก็ตาม

- เปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงาน แต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

- **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** ผู้บริหาร อบต. จะมีจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับทำงานอย่างสร้างสรรค์และความโปร่งใส สำหรับพนักงานส่วนตำบล จะมีจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับ ซื่อสัตย์ สุจริต และความถูกต้อง ดังนั้น น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านนี้จึงแตกต่างกัน

- **ด้านเศรษฐกิจ** ผู้บริหาร อบต. จะมีจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเสียสละ ความรับผิดชอบ และทำงานอย่างสร้างสรรค์ สำหรับพนักงานส่วนตำบล จะมีจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับ ความถูกต้อง ดังนั้น น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านนี้จึงไม่แตกต่างกัน

- **ด้านสังคม** ผู้บริหาร อบต. จะมีจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับทำงานอย่างสร้างสรรค์ สำหรับพนักงานส่วนตำบล จะมีจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านนี้จึงไม่แตกต่างกัน

- **ด้านการเมืองการบริหาร** ผู้บริหาร อบต. จะมีจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับความโปร่งใส และความเสียสละ สำหรับพนักงานส่วนตำบล จะมีจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านนี้จึงแตกต่างกัน

- **ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** ผู้บริหาร อบต. จะมีจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับทำงานอย่างสร้างสรรค์ ความเสียสละ และความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับพนักงานส่วนตำบล จะมีจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับความเสียสละและความถูกต้อง ดังนั้น น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านนี้จึงไม่แตกต่างกัน

- **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** ผู้บริหาร อบต. จะมีจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับ ความเสียสละและความถูกต้อง สำหรับพนักงานส่วนตำบล จะมีจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านนี้จึงแตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะ

1) ในระดับนโยบาย รัฐควรส่งเสริมให้หน่วยงานที่ดูแลด้านคุณธรรมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำนโยบายเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เพื่อสร้างลักษณะทางจริยธรรม และมีมาตรการการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการก่อนประจำการ และระหว่างประจำการ โดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานทุกหลักสูตร

- 2) องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำประกาศคุณภาพจริยธรรมของ
ผู้บริหาร อบต. พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงาน
ของท้องถิ่น และนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติบนพื้นฐานของจริยธรรม เพื่อตอบสนองความ
ต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
- 4) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยในประเด็นอิทธิพล
ขององค์ประกอบการขัดเกลาทางสังคมและลักษณะทางจิตใจที่มีต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์ และมี
ใจให้บริการของพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ควรศึกษาปัจจัยด้านครอบครัวควบคู่ไปด้วย

ABSTRACT

The study is a quantitative research of the relationship between ethics in working and the efficient administration of the **Sub-District Administration Organization (S.D.A.O)** in Samutprakarn. The purposes of the study are to explain the relationship between ethics in working and the efficient administration of S.D.A.O, to examine the ethical essence which has influenced on the administration efficiency of the S.D.A.O, to compare the relationship between ethics in the efficient management of the administrators and ethics among working officials, and to compare the ethical essence that has influenced the administration efficiency of the S.D.A.O. with that of the administration efficiency of the officials. The results indicate that:

1. The relationship between ethics in working and the efficient administration of S.D.A.O is insignificantly low in terms of trustworthiness, honesty, and generosity. However, responsibility, righteousness, transparency, service-mindedness, and creativity in working show a significant positive relationship in the efficient administration. The statistical value of reliability is at 0.05 and 0.01.
2. Responsibility, creativity, generosity, righteousness, and transparency lead to the efficient administration of S.D.A.O. moreover, the essence of ethic show significant positive relationship in the efficient administration. The statistical value of reliability is at 0.05.
3. The ethical relationship in working between the administrators and the officials is different in term of responsibility, generosity, righteousness, transparency, and service-mindedness. Nevertheless, the administrators and the officials show similarity in trustworthiness, honesty, and creativity even if their status is not the same.
4. The essence of ethic in working has influenced the efficient administration in several aspects. It is at the same degree in three aspects: society, economy, and preservation and promotion of culture and regional intelligence. However, the degree of ethical essence is different in another three aspects: infrastructure, politics and administration, and natural resources and environment.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ เรื่องนี้ ได้รับการสนับสนุนทุนการวิจัยจาก สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรท้องถิ่น และแรงจูงใจในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมมาโดยตลอด การสนับสนุนงานวิจัยในประเด็นจริยธรรมในการทำงานจึงเป็นอีกแง่มุมหนึ่งของการแก้ไขปัญหาการทุจริต การเอาเปรียบประชาชนในสังคม ซึ่งเมื่อได้มีการดำเนินการสร้างเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์แล้ว ปัญหาการเอาเปรียบ การทุจริต คอร์รัปชันก็ย่อมจะลดลง ก็จะมีความเอื้ออาทร และหาแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง ผู้วิจัยขอขอบคุณพระคุณศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมมา ณ ที่นี้

ในการวิจัยครั้งนี้ มีผู้ให้ความช่วยเหลือที่ทำให้ผลการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ อย่างเรียบร้อย ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐฐา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วุฒิพงษ์ ทองก้อน และอาจารย์วนิดา สุวรรณนพ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบวัดประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและแบบวัดจริยธรรมในการทำงาน พร้อมทั้ง อาจารย์น้ำผึ้ง มีสีล ผู้เชี่ยวชาญใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ SPSS/PC⁺ ที่ให้คำแนะนำในการทดสอบเครื่องมือและการวิเคราะห์ผลการวิจัย อาจารย์ธรรมสวัสดิ์ เรืองเขียน และ อาจารย์ Jonathan R. Carreon ผู้ตรวจสอบภาษาอังกฤษ

ขอขอบคุณ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคำพร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลลาดสวาย และองค์การบริหารส่วนตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นกลุ่มที่ให้ความร่วมมือในการทดสอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ตลอดจนองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 16 แห่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการกรอกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณคณะศิลปศาสตร์และมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้รับทุนสนับสนุนจากภายนอกเพื่อดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ท้ายที่สุด ขอขอบพระคุณมารดา พี่น้อง ครู อาจารย์ และเพื่อน ๆ ที่ได้ให้กำลังใจ กำลังปัญญาแก่ผู้วิจัยตลอดมา สำหรับข้อบกพร่อง ผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่ผู้เดียว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณศพต สิทฺธิเลิศ

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(6)
สารบัญ.....	(7)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญแผนภูมิ.....	(13)
สารบัญภาพ.....	(14)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 สภาพการณ์และปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 นิยามศัพท์.....	7
1.5 สมมติฐานของการวิจัย.....	11
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
1.7 ข้อจำกัดของการวิจัย.....	12
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น.....	13
2.2 แนวความคิดในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล.....	15
2.3 ความหมายของจริยธรรม.....	25
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	27
2.5 เกณฑ์การตัดสินใจทางจริยธรรม.....	33
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน.....	39
2.7 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน.....	49
2.8 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
2.9 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	64
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	65
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
3.3 การทดสอบเครื่องมือ.....	73

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	75
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	76
4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	76
4.2 องค์ประกอบด้านจริยธรรมในการงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล.....	86
4.3 ทดสอบสมมติฐาน.....	90
4.4 สรุป.....	115
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	116
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	116
- วัตถุประสงค์.....	116
- วิธีดำเนินการวิจัย.....	116
- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	116
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	117
5.2 อภิปรายผลผลการวิจัย.....	122
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	126
บรรณานุกรม.....	128
ภาคผนวก.....	133
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	133
ภาคผนวก ข พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546.....	162
ภาคผนวก ค ภาพถ่ายกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	181
ประวัติผู้วิจัย.....	192

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงจำนวนสมาชิกสภา อบต	17
2.2	แสดงเกณฑ์รายได้ที่กำหนดขึ้นของ อบต.	23
2.3	เปรียบเทียบองค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์ แบบแนวพุทธศาสนา และองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย.....	48
3.1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	67
4.1	แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยภาพรวม.....	78
4.2	แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวม.....	79
4.3	แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านสังคมโดยภาพรวม.....	81
4.4	แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการเมืองโดยภาพรวม.....	83
4.5	แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น.....	84
4.6	แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวม.....	85
4.7	เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับข้อดี สุจริต.....	87
4.8	เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับความรับผิดชอบ.....	87
4.9	เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับความเสียสละ.....	88
4.10	เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับความถูกต้อง.....	88
4.11	เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับความโปร่งใส.....	89
4.12	เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับมีใจให้บริการ.....	89
4.13	เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับทำงานอย่างสร้างสรรค์.....	90
4.14	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

(10)

ตารางที่	หน้า	
4.15	แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้าน โครงสร้างพื้นฐาน (Enter).....	93
4.16	แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้าน โครงสร้างพื้นฐาน (Stepwise)...	94
4.17	แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้าน เศรษฐกิจ (Enter).....	95
4.18	แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้าน เศรษฐกิจ (Stepwise).....	96
4.19	แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้าน สังคม (Enter).....	97
4.20	แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้าน สังคม (Stepwise).....	98
4.21	แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้าน การเมืองการบริหาร (Enter).....	98
4.22	แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้าน การอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น(Enter).....	99
4.23	แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้าน การอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น(Stepwise).....	100
4.24	แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Enter).....	101
4.25	แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Stepwise).....	102
4.26	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และ พนักงานส่วนตำบล.....	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

(11)

ตารางที่	หน้า
4.27	108
แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้าน โครงสร้างพื้นฐานที่วิเคราะห์ จากผู้บริหาร อบต.	
4.28	109
แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้าน โครงสร้างพื้นฐานที่วิเคราะห์ จากพนักงานส่วนตำบล.....	
4.29	109
แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเศรษฐกิจที่วิเคราะห์จาก ผู้บริหาร อบต.	
4.30	110
แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเศรษฐกิจที่วิเคราะห์จาก พนักงานส่วนตำบล.....	
4.31	111
แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านสังคมที่วิเคราะห์จาก ผู้บริหาร อบต.	
4.32	111
แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านสังคมที่วิเคราะห์จาก พนักงานส่วนตำบล.....	
4.33	112
แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการเมืองการบริหารที่วิเคราะห์ จากผู้บริหาร อบต.	
4.34	112
แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการเมืองการบริหารที่วิเคราะห์ จากพนักงานส่วนตำบล.....	
4.35	113
แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต.....	

สารบัญตาราง (ต่อ)

(12)

ตารางที่	หน้า
4.36	แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่วิเคราะห์จาก พนักงานส่วนตำบล..... 113
4.37	แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. 114
4.38	แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่วิเคราะห์จากพนักงานส่วนตำบล..... 115

สารบัญแนกมูม

แผนภูมิที่	หน้า
2.1	โครงสร้างสภาตำบลตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 222/2499..... 16
2.2	โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล..... 24
2.3	กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 64
4.1	น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (ด้านโครงสร้างพื้นฐาน)..... 94
4.2	น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (ด้านเศรษฐกิจ)..... 96
4.3	น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (ด้านสังคม)..... 98
4.4	น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น)..... 101
4.5	น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม)..... 103
4.6	น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล..... 104

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	แสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม..... 31

บทที่ 1

บทนำ

1.1 สภาพการณ์และปัญหา

การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองที่มีรัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตน การบริหารงานท้องถิ่นมีการจัดองค์การมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้ มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลไม่ได้ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น (อ้างจาก พิรุณ เสดานนท์ 2539:26)

จากแนวความคิดในการให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองและบริหารกันเองนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวความคิดในการกระจายอำนาจการปกครอง และหลักการกระจายอำนาจการปกครองนี้ มีเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้โดยมีความเป็นอิสระปลอดจากการชี้นำจากรัฐบาล มีความสามารถที่จะสนองความต้องการของพลเมืองในท้องถิ่นได้ (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539:15)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีผลใช้บังคับโดยสมบูรณ์ตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ.2540 และรัฐธรรมนูญฉบับนี้นับเป็นฉบับที่ 16 ของประเทศไทย ซึ่งถือว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน ที่มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึงตนเองและตัดสินใจในกิจกรรมท้องถิ่นได้เองโดยองค์กรปกครองท้องถิ่นทั้งหลาย มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตน โดยเฉพาะ สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น ในการนี้ การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ให้ใช้วิธีการออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ และการกำกับดูแลองค์กรปกครองท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม (คณิน บุญสุวรรณ, 2540:328-331)

รัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย มีนโยบายที่จะพัฒนาและส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ซึ่งมีนโยบายที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นในระดับพื้นฐานนั้นก็คือ “ตำบล” เพื่อเป็นการสร้างรากฐาน

ขณะนี้ประเทศไทยมีองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 6,725 แห่ง ครอบคลุมพื้นที่เกือบทุกตำบลในประเทศ (กรมส่งเสริมการปกครอง, 2547) ได้รับงบประมาณ เฉพาะเงินอุดหนุนที่ไม่รวมงบประมาณถ่ายโอนบริการสาธารณะจำนวน 17,000 ล้านบาทเศษ และ อบต. มักถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นองค์กรที่ด้อยประสิทธิภาพ สมาชิกสภาและกรรมการบริหาร พอใจในการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เรียกร้องเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมาหรือตั้งบริษัท ผู้รับเหมาเสียเอง คำเหล่านี้คือข้อกล่าวหาที่มีต่อการบริหารงานของ อบต. จะจริงหรือเท็จอย่างไร การโกงกินจะเกิดขึ้นทุก อบต. หรือไม่ ยังไม่มีใครพิสูจน์ได้ อาจเป็นไปได้ว่าสาเหตุของข้อกล่าวหา เกิดจากความคาดหวังที่สังคมมีต่อ อบต. โดยมุ่งหวังว่าเมื่อมี อบต. เกิดขึ้นแล้ว อบต. จะเป็นองค์กร ที่พลิกฟื้นศักยภาพของชุมชนได้ เมื่อผลงานของ อบต. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จึงพยายามหา สาเหตุขึ้นมาอธิบาย โดยเชื่อมั่นว่าการโกงกินคือสาเหตุความด้อยประสิทธิภาพของ อบต.

ศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ของ อบต. ทั้งประเทศแล้วจะพบว่า อบต. ส่วนใหญ่ของ ประเทศประมาณ 5,000 แห่ง มีรายได้ไม่เกินปีละ 3 ล้านบาท อบต. ที่มีรายได้เกิน 20 ล้านขึ้นไปมี ประมาณ 70 แห่ง ทั้งที่ อบต. โดยเฉลี่ยจะต้องดูแลชุมชนประมาณ 10 หมู่บ้าน คิดเป็นประชากรใน เขตปกครองเฉลี่ย 6,000 คน เมื่อเงินรายได้ไม่เกิน 3 ล้านบาทดังกล่าวถูกหักด้วยค่าตอบแทนสมาชิก และผู้บริหาร เงินเดือนพนักงาน ค่าวัสดุ ครุภัณฑ์สำนักงานแล้วคงเหลือเงินไปจัดทำโครงการ พัฒนาเพียงหมู่บ้านละไม่เกิน 200,000 บาท ซึ่งเป็นงบประมาณที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับปัญหา ความ ต้องการของประชาชน ดังนั้นหากผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานไม่เข้าใจบทบาท ภาระหน้าที่ และศักยภาพทางสังคมของ อบต. เพราะมุ่งสนใจแต่เงินงบประมาณ อบต. นั้นจะปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ได้อย่างจำกัดจนเกือบไม่มีบทบาทนำใด ๆ เลยในตำบล ในกรณีนี้ จากการทบทวน บทบาทของ อบต. สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานใน อบต. หลายแห่ง มีการทุจริตคอร์รัปชันและมีการทำงานไม่โปร่งใส มีความขัดแย้งในผลประโยชน์ส่วนตัวจริงทำให้ภาพพจน์ของ อบต. เสียหาย ประชาชนขาดความเชื่อมั่น

2. ระดับการศึกษาของสมาชิกสภาและผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉลี่ยเกือบ 60 เปอร์เซ็นต์ จบเพียงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีเพียง 1 เปอร์เซ็นต์ ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้นำ อบต. โดยส่วนใหญ่จึงขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่

3. อบต. ส่วนใหญ่ยังเป็นองค์กรปิด ไม่เปิดโอกาสให้ชุมชนและประชาคมเข้าไปมีส่วนร่วมหรือรับทราบข่าวสาร การปฏิบัติงานของ อบต. จึงทำให้ไม่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน

4. แม้บทบาทอำนาจหน้าที่ของ อบต. จะมีอย่างกว้างขวาง แต่บทบาทที่เป็นจริงของ อบต. กลับเน้นหนักในด้านการดูแล โครงสร้างพื้นฐาน โดยละเลยบทบาทด้านอื่น ๆ อย่างสิ้นเชิง

5. ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องไม่ได้สนับสนุนส่งเสริม และกำกับดูแลตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และปรัชญาการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่นิยมสร้างระบบอุปถัมภ์ให้เกิดขึ้น ระหว่างข้าราชการกับผู้บริหาร อบต.

6. การบริหารงบประมาณทั้งในด้านรายจ่ายและรายรับขาดประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนติดตามจัดเก็บรายได้อย่างเป็นระบบ มีกรอบประมาณจากรัฐบาล ทำให้ อบต. มีรายได้ที่จำกัดจึงมีบทบาทที่จำกัดไปด้วย

จากสภาพดังกล่าวจึงน่าจะนำเอาปัญหานี้มาทำการศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเน้นความถูกต้อง ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ความโปร่งใส มีใจให้บริการ ตลอดจนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ที่มีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงาน องค์กร และการปกครองท้องถิ่นอื่น ๆ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อศึกษาถึงน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงาน แต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วิเคราะห์จากผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่วิเคราะห์จากผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

- 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. ไว้เพียงขอบเขตการปกครองส่วนท้องถิ่นแบบองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 33 แห่ง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนมาเป็นการศึกษาวิจัย
- 2) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหาร อบต. ประกอบด้วยสมาชิกสภา อบต. นายก อบต. และรองนายก อบต. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 และพนักงานส่วนตำบลได้แก่ ปลัด อบต. หัวหน้าส่วน และพนักงานตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539

สรุปจำนวน อบต. และจำนวนประชากร อบต. ที่จะใช้เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ดังนี้

1. อำเภอบางพลี มี 6 อบต. ได้แก่

1.1 อบต.บางแก้ว	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	26 คน
	พนักงาน อบต.	14 คน
1.2 อบต.บางโหลง	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	22 คน
	พนักงาน อบต.	21 คน
1.3 อบต.บางปลา	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	30 คน
	พนักงาน อบต.	8 คน
1.4 อบต.บางพลีใหญ่	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	46 คน

	พนักงาน อบต.	21 คน
1.5 อบต.ราชาเทวะ	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	30 คน
	พนักงาน อบต.	16 คน
1.6 อบต.หนองปรือ	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	6 คน
	พนักงาน อบต.	7 คน
2. อำเภอเมืองสมุทรปราการ มี 6 อบต. ได้แก่		
2.1 อบต.แพรกษาใหม่	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	12 คน
	พนักงาน อบต.	6 คน
2.2 อบต.เทพารักษ์	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	10 คน
	พนักงาน อบต.	6 คน
2.3 อบต.บางด้วน	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	16 คน
	พนักงาน อบต.	6 คน
2.4 อบต.บางโปรง	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	8 คน
	พนักงาน อบต.	6 คน
2.5 อบต.บางเมือง	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	10 คน
	พนักงาน อบต.	11 คน
2.6 อบต.แพรกษา	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	12 คน
	พนักงาน อบต.	16 คน
3. อำเภอบางบ่อ มี 8 อบต. ได้แก่		
3.1 อบต.คลองด่าน	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	26 คน
	พนักงาน อบต.	21 คน
3.2 อบต.คลองนิมิตตรา	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	12 คน
	พนักงาน อบต.	4 คน
3.3 อบต.คลองสวน	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	8 คน
	พนักงาน อบต.	3 คน
3.4 อบต.บางบ่อ	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	16 คน
	พนักงาน อบต.	14 คน
3.5 อบต.บางพลีน้อย	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	22 คน
	พนักงาน อบต.	6 คน
3.6 อบต.บางเพรียง	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	12 คน
	พนักงาน อบต.	6 คน
3.7 อบต.บ้านระกาศ	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	20 คน

	พนักงาน อบต.	16 คน
3.8 อบต.เป็ริง	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	18 คน
	พนักงาน อบต.	4 คน
4. อำเภอพระประแดง มี 6 อบต. ได้แก่		
4.1 อบต.ทรงคนอง	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	26 คน
	พนักงาน อบต.	4 คน
4.2 อบต.บางกระเจ้า	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	18 คน
	พนักงาน อบต.	4 คน
4.3 อบต.บางกระสอบ	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	22 คน
	พนักงาน อบต.	3 คน
4.4 อบต.บางกอบัว	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	26 คน
	พนักงาน อบต.	4 คน
4.5 อบต.บางน้ำผึ้ง	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	22 คน
	พนักงาน อบต.	4 คน
4.6 อบต.บางยอ	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	20 คน
	พนักงาน อบต.	4 คน
5. อำเภอพระสมุทรเจดีย์ มี 4 อบต. ได้แก่		
5.1 อบต.นาเกลือ	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	16 คน
	พนักงาน อบต.	5 คน
5.2 อบต.ในคลองบางปลากด	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	26 คน
	พนักงาน อบต.	16 คน
5.3 อบต.บ้านคลองสวน	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	8 คน
	พนักงาน อบต.	4 คน
5.4 อบต.แหลมฟ้าผ่า	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	18 คน
	พนักงาน อบต.	6 คน
6. อำเภอบางเสาธง มี 3 อบต. ได้แก่		
6.1 อบต.บางเสาธง	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	34 คน
	พนักงาน อบต.	16 คน
6.2 อบต.ศรีษะจรเข้ น้อย	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	24 คน
	พนักงาน อบต.	9 คน
6.3 อบต.ศรีษะจรเข้ใหญ่	ผู้บริหาร(สภาและนายก,รองนายก)	18 คน
	พนักงาน อบต.	10 คน

1.4 นิยามศัพท์

จริยธรรม	หมายถึง แนวปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้อง และเหมาะสม เพราะฉะนั้นจริยธรรมสำหรับบุคคลผู้ปฏิบัติงานคือ วิถีทางปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม ดีงามภายใต้กรอบที่กำหนดไว้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการยอมรับ
การบริหาร	หมายถึง เทคนิคการใช้คน ทรัพยากร และเวลาที่มีอยู่ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้ประสบความสำเร็จ
การเมือง	หมายถึง การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในชุมชนหรือสังคมเพื่อให้มีความสงบสุข หรือการใช้อำนาจหน้าที่ในการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าให้กับสังคม
องค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงาน	หมายถึง ความประพฤติหรือการปฏิบัติของบุคคลที่สังคมยอมรับ เพื่อความสำเร็จในงานที่สะท้อนถึงคุณภาพของผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบลซึ่งมีลักษณะของจริยธรรมที่นำมาศึกษา ประกอบด้วยลักษณะ 7 ประการ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1. ซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา รักษาความสัตย์ และไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ อันมิควรได้ หรือโดยทุจริต <p><u>พฤติกรรมการแสดงออก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - พูดความจริง - ไม่ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ - ตรงต่อเวลา - รักษาความสัตย์ - ปฏิบัติตรงไปตรงมา - ส่งงานตามกำหนด 2. ความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

พฤติกรรมกรรมการแสดงออก

- ความรู้เข้าใจในหน้าที่
- ความเพียรพยายาม
- การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง
- ยอมรับผลการกระทำของตนเอง
- กระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา

3. **ความเสียสละ** หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้ปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติ ปัญญา และกำลังใจ

พฤติกรรมกรรมการแสดงออก

- ช่วยเหลือผู้อื่นทำธุระการงานที่ไม่มีโทษ
- แบ่งปันเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้ขาดสน
- สละทรัพย์เพื่อสาธารณกุศล
- ยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข
- ให้อภัยผู้ที่สำนึกผิดเมื่อทำผิด

4. **ความถูกต้อง** หมายถึง ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดึงตามชอบธรรมตามหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบวินัยและไม่โอนอ่อนผ่อนตามอิทธิพลอำนาจมืด

พฤติกรรมกรรมการแสดงออก

- กล้าที่จะเผชิญอุปสรรคและสามารถที่จะแก้ไขข้อขัดข้องได้
- อย่าละเว้นการปฏิบัติ อย่าปล่อยหน้าที่การงานให้เสียหาย
- ไม่เอาใจออกห่างจากหน้าที่ ไม่เข้ากับคนผิด ประพฤติตามผู้ใหญ่
- ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จโดยเที่ยงธรรม
- อยู่ในระเบียบวินัย

5. **ความโปร่งใส** หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในพื้นที่ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

พฤติกรรมกรรมการแสดงออก

- การเปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูล
- การมีส่วนร่วม

- การตัดสินใจ
- การติดต่อกับบุคคล

6. **มีใจให้บริการ** หมายถึง การไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งมั่นให้บริการอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยยึดหลักความเสมอภาค เป็นธรรมชาติ เน้นความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง ด้วยความมีน้ำใจ เมตตา และสุภาพอ่อนโยน

พฤติกรรมกรรมการแสดงออก

- ปฏิบัติโดยยึดหลักความเสมอภาค
- ควรปฏิบัติงานด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ
- พึงให้เกียรติต่อผู้มาติดต่อทุกคน
- ให้ความสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง
- พึงมีเมตตา กรุณา มีน้ำใจไมตรีต่อผู้มาติดต่องาน

7. **ทำงานอย่างสร้างสรรค์** หมายถึง การทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งมีหลาย ๆ วิธี โดยอาจเป็นการปรับปรุงกระบวนการใหม่ให้ได้ผลงานเพิ่มขึ้นกว่าเดิม หรือเป็นการปรับปรุงรูปแบบงาน/กิจกรรมใหม่ ๆ และมีคุณภาพมากขึ้นซึ่งเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นจากการใช้แนวคิดใหม่ ๆ หรือเป็นการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่จะเกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม

พฤติกรรมกรรมการแสดงออก

- ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ จากเดิมที่เคยทำ
- สร้างงาน/กิจกรรมซึ่งไม่เคยทำมาก่อน
- ทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ
- ทำงานต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุก ๆ ด้าน

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนด มีรายได้ มีทรัพย์สินเป็นของตนเอง ซึ่งมีคำย่อเรียกว่า “อบต.”

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 และ

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนที่ตั้งทางองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลเกิดขึ้นตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.2539

ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ความสามารถในการทำกิจกรรมให้เกิดผลในงาน ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองและการบริหาร ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น การคมนาคม สะพาน ประปา ทางเดินเท้า ฯลฯ เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความสะดวกสบายครอบคลุมทุกพื้นที่

ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชน เพื่อลดความยากจนนำไปสู่การสร้างงาน สร้างรายได้ ลดค่าใช้จ่ายให้กับประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย พออยู่พอกิน โดยให้ประชาชนใช้ทุนทางปัญญา ศักยภาพส่วนตัวและสินทรัพย์ที่มีอยู่ทำงานอย่างเต็มที่ เช่น การพัฒนาอาชีพ การส่งเสริมการท่องเที่ยว ฯลฯ เป็นต้น

ด้านสังคม หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา สาธารณสุขและสุขภาพ การกีฬาและศาสนา การรณรงค์และป้องกันยาเสพติด พร้อมทั้งสร้างครอบครัวให้อบอุ่นและเข้มแข็งทั้งเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

ด้านการเมืองการบริหาร หมายถึง การพัฒนาที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเอง และเข้ามามีส่วนทุกชั้นตอนนับตั้งแต่ร่วมคิด ค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา วางแผน ดำเนินการตลอดจนกำกับ ควบคุมและติดตาม ประเมินผลโดยมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพ สร้างความโปร่งใสในการบริหารและการให้บริการแก่ประชาชน

ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง การ

สนับสนุนอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดตั้งพิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน ตลอดจนพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งรายได้ของประชาชน

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษา

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญของกระแสการอนุรักษ์ในปัจจุบัน หากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายจะเป็นผลเสียหายต่อประชาชนและประเทศชาติโดยส่วนรวมในอนาคต

การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เหตุผลที่ทำให้ผู้บริหาร อบต. และ พนักงานส่วนตำบลตัดสินใจที่กระทำหรือไม่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้วัดการใช้เหตุผล 4 ระดับ ดังนี้

- 1) เพื่อให้พ้นจากการถูกลงโทษ
- 2) เพื่อให้ได้รับคำชมหรือรางวัล
- 3) เพื่อทำตามที่ผู้อื่นทำหรือผู้อื่นเห็นว่าดี
- 4) เพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์ของสังคม

1.5 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 องค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวก

สมมติฐานที่ 2 ผู้นำนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวก

สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วิเคราะห์จากผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ผู้นำนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้าน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ที่วิเคราะห์จากผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกัน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. ทำให้ทราบถึงน้ำหนักสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์และน้ำหนักสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้านที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. ทำให้ทราบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพโดยใช้หลักจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งจะเป็นแบบที่ดีให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ได้เป็นแนวทางปรับใช้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานต่อไป

1.7 ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งได้พยายามกำหนดตัวแปรต่าง ๆ อันเป็นบริบทที่แวดล้อมกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้มากที่สุด การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ จึงเป็นไปตามผลการสนับสนุนจากค่าทางสถิติเป็นสำคัญ

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยได้ศึกษาเบื้องต้นและรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างกรอบแนวความคิดและสมมุติฐาน ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
- 2.2 แนวความคิดในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.3 ความหมายของจริยธรรม
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม
- 2.5 เกณฑ์การตัดสินทางจริยธรรม
- 2.6 แนวความคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน
- 2.7 แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน
- 2.8 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้สรุปความหมาย และคำนิยามเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้ ซึ่งมีหลักการสำคัญที่คล้ายคลึงกัน จะต่างกันบ้างก็คือสำนวน และรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ ดังนี้ John J. Clarke (1957 : 398) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และหน่วยการปกครองดังกล่าวจัดตั้งอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

William A. Robson (1953 : 574) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของท้องถิ่น จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์การปกครองท้องถิ่นมิใช่เป็นชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์การปกครองท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal rights) และมีองค์การที่จำเป็น

Daniel Wit (1958 : 4) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า เป็นผลมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐบาลไปให้กับองค์กรหนึ่ง ซึ่งองค์กรนั้นต้องไม่เป็นองค์กรในสายการบังคับบัญชาของส่วนกลาง และองค์กรนั้นต้องมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ และดำเนินการใดภายในท้องถิ่นของตนเท่านั้น

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2535 : 11) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นการปกครองที่เป็นผลเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐและโดยนัยนี้จะเกิดมีองค์กรทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์กรนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

Haris G. Montagu (1948 : 1) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึงการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่น ได้มีการเลือกตั้งสำหรับผู้มีหน้าที่ปกครองโดยอิสระและได้รับอำนาจอิสระตลอดจนความรับผิดชอบ ซึ่งคนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่ทั้งนี้ ยังอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศอยู่ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

อุทัย หิรัญโต (2523 : 4) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า การปกครองท้องถิ่นคือ การปกครองที่รัฐบาลมอบให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง และดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารงานของท้องถิ่นมีองค์กรของท้องถิ่นประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมโดยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลไม่ได้เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

จากความหมายที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ดังนี้ (ประทาน คงฤทธิศึกษากร 2535 : 11)

1. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะได้รับการจัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมาย และหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ จะมีสภาพเป็นนิติบุคคล
2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งขึ้น จะต้องไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยราชการ เพราะจะต้องเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจปกครองตนเอง
3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นต้องมีองค์กรที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชน

4. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ จะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้โดยการอนุญาตจากรัฐ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้นำมาทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

5. หน่วยการปกครองท้องถิ่นควรมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และมีการควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตน ตามครรลองของการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองอย่างแท้จริง

6. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ควรมีอำนาจในการออกกฎข้อบังคับ เพื่อกำกับให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่นได้ แต่ทั้งนี้กฎข้อบังคับทั้งปวงย่อมไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดของรัฐ

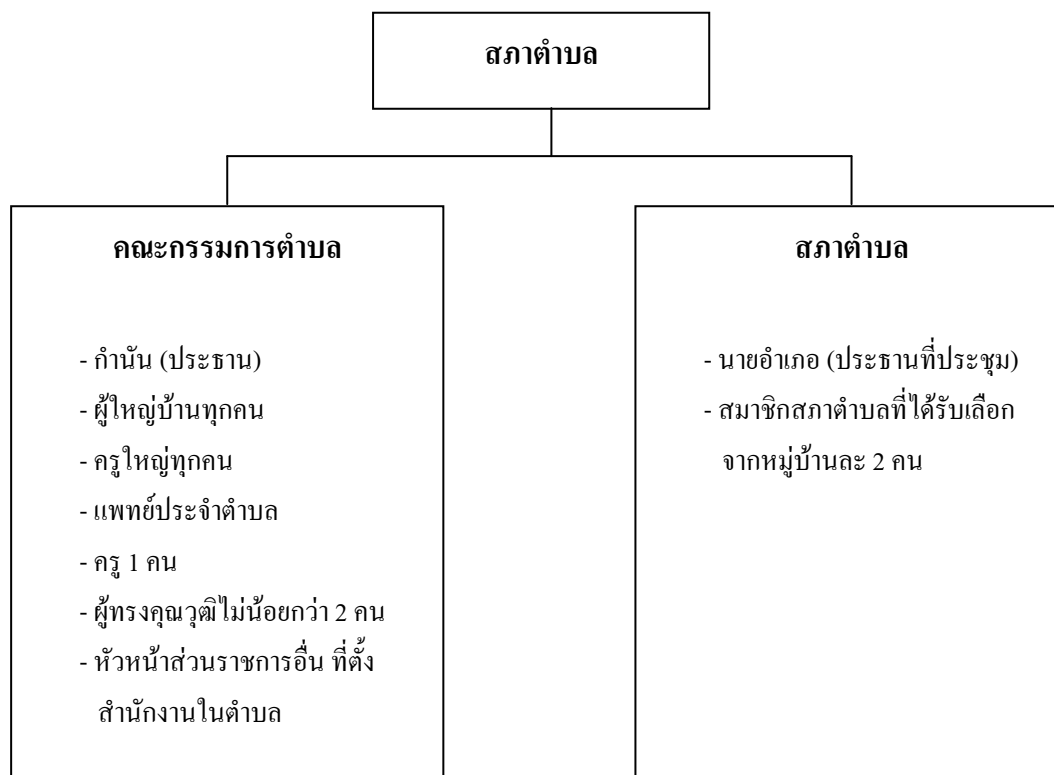
7. หน่วยการปกครองท้องถิ่นเมื่อได้รับจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในความรับผิดชอบและอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงแห่งรัฐและประชาชนในส่วนรวม ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะเฉพาะอันสำคัญของการปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง

2.2 แนวความคิดในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

เดิมสภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามามีส่วนร่วมกันบริหารงานของตำบลและหมู่บ้านทุกอย่างเท่าที่จะเป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่นและราษฎรเป็นส่วนรวม อันจะเป็นทางนำราษฎรไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตยด้วยวิธีจัดให้มีสภาตำบลและคณะกรรมการตำบลขึ้น

คณะกรรมการตำบลเป็นฝ่ายบริหาร โดยมีกำนันเป็นประธานและผู้ใหญ่บ้านทุกคนเป็นกรรมการ นอกจากนี้ยังกำหนดให้ครูใหญ่ทุกคนในตำบลเป็นกรรมการตำบล และหัวหน้าส่วนราชการอื่นที่ตั้งสำนักงานในตำบลร่วมเป็นกรรมการตำบล ส่วนสภาตำบลที่แยกการทำงานออกจากฝ่ายบริหารซึ่งสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย เพราะสมาชิกสภาตำบลจะมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนหมู่บ้านละ 2 คน แต่กำหนดให้นายอำเภอเป็นประธานที่ประชุมสภาตำบลย่อมทำให้สมาชิกสภาตำบลไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับนายอำเภอ ฉะนั้นการทำงานของสภาตำบลภายใต้โครงสร้างตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 222/2499 จึงไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ (สัมพันธ์ เศษะอริกและคณะ, 2543 : 16)

แผนภูมิที่ 2.1 โครงสร้างสภาตำบลตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499



ที่มา : วิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เรื่อง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสระบัว กับกรณีมีส่วนร่วมของประชาชน : การสืบทอดวัฒนธรรมการปั้นหม้อดินเผาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2542) หน้า 28

วันที่ 1 มีนาคม 2509 กระทรวงมหาดไทยได้ออกคำสั่งที่ 275/2509 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน (ฉบับที่ 2) ขึ้น โดยรวมคณะกรรมการตำบลและสภาตำบลเข้าเป็นองค์กรเดียวกันเช่นเดียวกับแบบการปกครองของสุขาภิบาล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาวะการณ์ยิ่งขึ้น และให้สอดคล้องกับโครงการพัฒนาเมืองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติรับหลักการ

เป็นที่สังเกตว่า คำสั่งของกระทรวงมหาดไทยทั้ง 2 ฉบับ เป็นเพียงระเบียบปฏิบัติในท้องที่บางแห่ง มิได้เป็นการบริหารส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินหรือประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ได้ระบุไว้

วันที่ 13 ธันวาคม 2515 ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 แก้ไขปรับปรุงระเบียบบริหารของตำบล และให้ปรับปรุงตำบลให้เป็นสภาตำบล ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ภายใน 3 ปี เพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในขณะนั้น และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

อย่างไรก็ตาม ฐานะของสภาตำบลยังไม่ได้เป็นนิติบุคคล แต่ถือเป็นหน่วยหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหน่วยย่อยขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามนัยหนังสือกระทรวงมหาดไทยด่วนมาก ที่ มท.0309/ว438 ลงวันที่ 29 กันยายน 2509 ด่วนมาก ที่ มท.0309/ว99 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2510 และหนังสือกรมการปกครอง ที่ มท.0309/10898 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2510

การที่สภาตำบลไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้การบริหารงานไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหาร รัฐบาลจึงปรับปรุงฐานะของตำบลเสียใหม่ให้เป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้มากยิ่งขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2542 มาตรา 6 และยกฐานะสภาตำบล ซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลประกอบกับโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2546 อีกด้วย นับตั้งแต่วันที่ได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 41 เป็นต้นไป

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายนิติบัญญัติ

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสมาชิกมาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยตรง หมู่บ้านละ 2 คน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ 3 คน และองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิก 6 คน

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนสมาชิกสภาตำบล

จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต.	จำนวนสมาชิกสภา อบต.
1 หมู่บ้าน	6 คน
2 หมู่บ้าน	หมู่บ้านละ 3 คน
ตั้งแต่ 3 หมู่บ้านขึ้นไป	หมู่บ้านละ 2 คน

ที่มา : เอกสารประกอบการสอนวิชา “การเมืองการปกครองไทย” (2548) หน้า 318

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ต้องมีคุณสมบัติตามข้อ (1) และ (2) และไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม (3) และ (4)

ดังนี้

(1) มีสัญชาติไทย และมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง

- (2) มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ประจำ และมีชื่อในทะเบียนบ้านตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรในหมู่บ้าน ในตำบลนั้นเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 เดือนจนถึงวันเลือกตั้ง
- (3) ไม่เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช
- (4) ไม่เป็นคนวิกลจริต จิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง

เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทย และอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปี บริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
2. มีชื่อในทะเบียนบ้านตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรในหมู่บ้านของตำบลที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ปี จนถึงวันรับสมัครเลือกตั้ง
3. ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริต หรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่นหรือที่ปรึกษา หรือเลขานุการของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุที่มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับสภาตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ถึง 5 ปี นับถึงวันรับสมัครเลือกตั้ง
4. มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ประกาศอื่นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

วาระดำรงตำแหน่ง

อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

การสิ้นสุดสมาชิกภาพ

1. ถึงคราวออกตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ตาย
3. ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อนายอำเภอ ในกรณีเช่นนี้ถือว่าพ้นจากตำแหน่งนับแต่วันลาออก
4. เป็นผู้มีส่วนได้เสีย ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญากับองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตนดำรงตำแหน่งหรือในกิจการที่กระทำให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น
5. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 47 ทวิ
6. มิได้อยู่ประจำในหมู่บ้านที่ได้รับเลือกตั้งเป็นระยะเวลาติดต่อกันเกินหกเดือน

7. ขาดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลติดต่อกันสามครั้งโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
8. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่งเพราะมีความประพฤติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสียหาย หรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่องค์การบริหารส่วนตำบลหรือกระทำการอันเสียหายประโยชน์ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่เข้าชื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา และมีมติดังกล่าวต้องมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่
9. ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ลงคะแนนเสียงให้พ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายเกี่ยวกับการลงคะแนนเสียงให้สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาและรองประธานสภา 1 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประธานสภาและรองประธานสภาอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี

ประธานสภาและรองประธานสภานอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว อาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ลาออกโดยยื่นหนังสือจากนายอำเภอ
- (2) สิ้นสุดสมาชิกสภาของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (3) ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 92 ในกรณีนี้ประธานองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำรงตำแหน่งอีกไม่ได้ ตลอดอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ในปีหนึ่งมีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัยหรือหลายสมัย แล้วแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดแต่ต้องไม่เกิน 4 สมัย

การประชุมสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าจะขยายเวลาออกไปต้องได้รับอนุญาตจากนายอำเภอ สำหรับการประชุมครั้งแรกต้องดำเนินการภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งและในที่ประชุมเลือกประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภา
 ประธานกรรมการบริหารหรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของ
 จำนวนสมาชิกสภาเท่าที่มีอยู่ อาจทำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอขอให้เปิดประชุมสามัญวิสามัญ ถ้านายอำเภอ
 เห็นสมควรก็ให้นายอำเภอเรียกประชุมวิสามัญได้

สมัยประชุมวิสามัญมีกำหนดไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าจะขยายเวลาออกไปต้องได้รับ
 อนุญาตจากนายอำเภอ

ในการเรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามสมัยประชุม ให้ประธานสภา
 เป็นผู้เรียกประชุมและเป็นผู้เปิดหรือปิดการประชุม

การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีสมาชิกสภามาประชุมไม่น้อยกว่า
 กึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จึงจะเป็นองค์ประชุม

เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกสภาคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การ
 บริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานธุรการ และจัดการประชุมและงานอื่นใดตามที่
 ประธานสภา อบต. มอบหมาย ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถอันจะเป็นประโยชน์ต่อสภา
 องค์การบริหารส่วนตำบล

เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งเมื่อครบอายุของสภา
 องค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสภาองค์การบริหาร
 ส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

1. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการของ
 องค์การบริหารส่วนตำบล
2. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่าง
 ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
 เพิ่มเติม
3. ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตาม
 นโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อบัญญัติระเบียบและ
 ข้อบังคับของทางราชการ

2. ฝ่ายบริหาร

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งซึ่งมาจากการ
 เลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหาร
 ท้องถิ่น

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย ได้ไม่เกิน 2 คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง

เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

1. อายุไม่ต่ำกว่า 30 ปี บริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
2. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าหรือเป็นสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกรัฐสภา
3. ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น หรือเลขานุการหรือที่ปรึกษาของผู้บริหารท้องถิ่น

ในการนี้ การประชุมเพื่อแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้กระทำโดยเปิดเผยและจะต้องทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรแจกให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในที่ประชุม

หากไม่สามารถแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ให้นายอำเภอแจ้งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำนโยบายแจ้งเป็นหนังสือให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนภายใน 7 วัน ซึ่งก็ถือว่าเป็นการแถลงนโยบายเช่นเดียวกัน และให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ
2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
4. วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. รักษาการให้ขึ้นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น

การพ้นจากตำแหน่งของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1. ถึงคราวออกตามวาระ
2. ตาย
3. ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกก่อนนายอำเภอ
4. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 58/1
5. กระทำการฝ่าฝืนมาตรา 64/2
6. ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 87/1 วรรคห้า หรือ มาตรา 92
7. ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
8. ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียงเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอน สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

ในการนี้ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะปฏิบัติหน้าที่ 3 กลุ่ม คือ

1. พนักงานส่วนตำบล เป็นบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเงินเดือนตามงบประมาณหมวดเงินเดือน ที่ตั้งทางองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลเกิดขึ้นตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.2539 ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลไว้จำนวน 21ตำแหน่ง ดังนี้

- 1) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3-7)
- 2) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3-6)
- 3) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3-5)
- 4) หัวหน้างานธุรการ (เจ้าพนักงานธุรการ 2-5)
- 5) เจ้าหน้าที่ธุรการระดับ 1-4
- 6) เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ระดับ 1-4
- 7) หัวหน้างานนิติกร (นิติกร 3-5)
- 8) หัวหน้าส่วนการคลัง (เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี 2-6)
- 9) หัวหน้างานงบประมาณ (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-5)
- 10) หัวหน้างานจัดเก็บรายได้ (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-5)

- 11) เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ระดับ 1-4
- 12) หัวหน้างานการเงินและบัญชี (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-5)
- 13) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ 1-4
- 14) หัวหน้าส่วนโยธา (เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง 2-6)
- 15) หัวหน้างานโยธา (วิศวกรโยธา 3-6)
- 16) นายช่างโยธา ระดับ 2-5
- 17) ช่างโยธา ระดับ 1-4
- 18) หัวหน้าส่วนสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข 3-6)
- 19) หัวหน้างานสุขาภิบาล (นักวิชาการสุขาภิบาล 3-5)
- 20) หัวหน้างานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (พยาบาลวิชาชีพ 3-5)
- 21) เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ระดับ 2-4

จำนวนของพนักงานส่วนตำบลจะมีมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับชั้นและรายได้ ไม่รวมเงินอุดหนุนของ อบต. ดังนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงเกณฑ์รายได้ที่กำหนดขึ้นของ อบต.

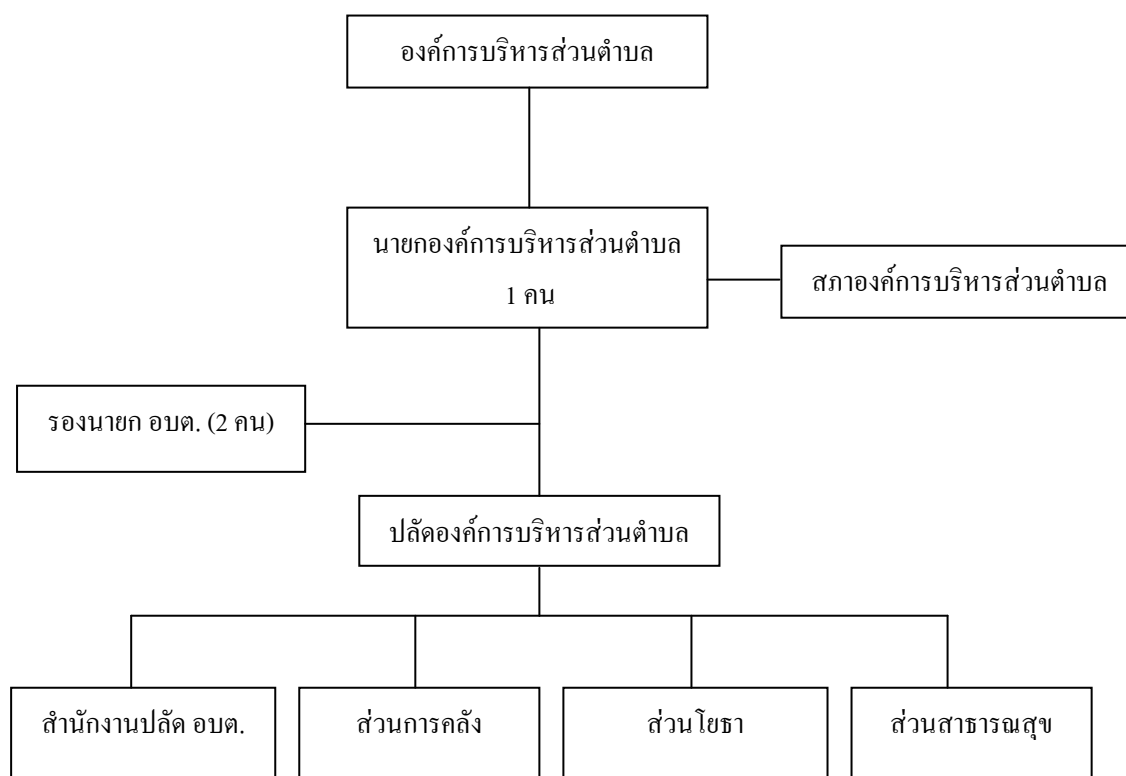
ขนาด อบต.	เกณฑ์รายได้
ใหญ่	20 ล้านบาทขึ้นไป
กลาง	10-20 ล้านบาท
เล็ก	ไม่เกิน 10 ล้านบาท

ที่มา : เอกสารประกอบการสอนวิชา “การเมืองการปกครองไทย” (2548) หน้า 337

2. ลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลที่ปริมาณงานมาก และมีรายได้เพียงพอก็สามารถจ้างลูกจ้างเพื่อช่วยปฏิบัติงานได้ โดยถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ้างลูกจ้างของหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2536 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2538

3. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ร้องขอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดให้ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรา 72 วรรค 3

แผนภูมิที่ 2.2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล



ที่มา : เอกสารประกอบการสอนวิชา “การเมืองการปกครองไทย” (2548) หน้า 338-343

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542

1. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)
2. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา 67)
 - (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
 - (3) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 - (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) บำรุงรักษาศิลป จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(ความเดิมในมาตรา 68(8) ถูกยกเลิกและใช้ข้อความใหม่แทนแล้ว โดยมาตรา 14 และเพิ่มเติม (9) โดยมาตรา 15 ของพ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542 ตามลำดับ)

3. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) อาจทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา 68)

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

(ความเดิมในมาตรา 68(12) และ (13) เพิ่มเติมโดยมาตรา 16 ของพ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542

2.3 ความหมายของจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ลักษณะทางสังคมรวมทั้งพฤติกรรมทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมจะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภทต่อไปนี้ คือ ลักษณะที่พึงประสงค์

พระธรรมปิฎก (2546 : 7) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นเรื่องของการดำเนินชีวิต ซึ่งหมายถึง เรื่องของชีวิตที่เป็นอยู่ทั้งหมด ตามหลักศาสนาก็หมายถึง

- 1) เรื่องของความสัมพันธ์กับโลกภายนอกด้วยกาย วาจา และด้วยอินทรีย์ต่าง ๆ เช่น ตา หู จมูก ลิ้น กายะ การเห็น การได้ยิน ฯลฯ แยกออกไป ก็คือ ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางวัตถุอย่างหนึ่ง
- 2) เรื่องของจิตใจ
- 3) เรื่องของปัญญา ความรู้

ศุมน อริยปิณฑ์ และคณะ (2540 : 11) กล่าวว่าจริยธรรม หมายถึง ความสำนึก ผิดชอบชั่วดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะและบุคลิกภาพที่ดีของบุคคลที่เกิดจากการอบรมของครอบครัว การเรียนรู้ทางสังคม หรือจากพลังปัญญาของตัวบุคคล

เกียรติศักดิ์ จีระเชยรนาถ (2541 : 114) กล่าวว่าจริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่ผู้ประพฤติจะเกิดความงดงามหรือสง่างามในสายตาผู้อื่น อันเป็นคุณสมบัติสะท้อนออกไปในรูปของความงดงามในจิตใจ วาจา และพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือ การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้อื่น โดยง่ายและด้วยความเต็มใจ

สุวณี สุวรรณวัจน์ และคณะ (อ้างใน พิภพ วังเงิน. 2545 : 5) จริยธรรม หมายถึง แนวทางความประพฤติและปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงสภาพชีวิตที่ดีงาม เป็นการกระทำที่ถูกต้องทั้งกาย วาจา ใจ

จริยธรรมแบ่งได้เป็น 2 ประเภท

1. จริยธรรมภายนอก เป็นจริยธรรมที่บุคคลแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก เช่น ความมีวินัย ความเป็นระเบียบ ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา
2. จริยธรรมภายใน เป็นจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลและสภาวะของจิต เช่น ความสันโดษ ความเคารพตนเอง ความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์

สุกัญญา สุคบบรรทัด (2540) กล่าวว่า โดยทั่วไปมีความหมายใกล้เคียงกับจริยศาสตร์ (Ethics) ในเรื่องของปรัชญา ซึ่งเป็นเรื่องที่ค้นหาความจริงเกี่ยวกับคุณค่าของความประพฤติในสังคมว่าเป็นอย่างไร ถือว่าถูกหรือผิดควรประพฤติ และอย่างไรถือว่าชั่วไม่ควรประพฤติ แล้ววางหลักเป็นมาตรฐาน

โดยสรุป ความหมายของจริยธรรมโดยส่วนใหญ่จะมีความเห็นที่ใกล้เคียงกันว่า จริยธรรม หมายถึง แนวปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งจริยธรรมสำหรับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน คือ วิถีทางปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม ดีงาม ภายใต้กรอบที่กำหนดไว้

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับต้นกำเนิดและพัฒนาการทางจริยธรรมบุคคลนั้น ดวงเดือน พันธมนาวิน (2543 : 40-41) ได้กล่าวแยกไว้ 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. **ทฤษฎีอิทธิพลของสังคมต่อการพัฒนาการทางจริยธรรม** นักสังคมวิทยา เชื่อว่า สังคมมีส่วนในการทำให้มนุษย์มีลักษณะต่าง ๆ กัน ตามแต่ว่ามนุษย์นั้นจะอยู่ในกลุ่มใดสังคมใด และนักทฤษฎีจิตวิเคราะห์ก็เล็งเห็นความสำคัญของสังคม ในการก่อตั้งลักษณะทางจริยธรรมให้แก่สมาชิกในสังคมนั้น โดยที่ทฤษฎีนี้ระบุว่าเด็กเล็ก ๆ จะเรียนรู้ว่าจะอะไรดีอะไรชั่วจากผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ซึ่งเป็นตัวแทนของสังคมด้วยกระบวนการเทียบเคียง (Identification) เด็กจะใช้วิธีการเลียนแบบจาก ผู้ที่มีอำนาจและผู้ที่ตนรัก จนในที่สุดเด็กก็จะยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมมาเป็นหลักปฏิบัติของตน โดยอด โนมดี นักทฤษฎีส่วนมากยอมรับว่า จริยธรรมจะถูกปลูกฝังตั้งแต่บุคคลยังอยู่ในวัยทารกและวัยเด็กเล็ก เป็นวัยแห่งการเตรียมตัวเพื่อเข้าเป็นสมาชิกในสังคมใหญ่ ในช่วงแรกของชีวิตนี้เด็กจะได้รับการปลูกฝังทางจริยธรรมมากกว่าในช่วงอื่น ๆ ของชีวิต กลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบในการปลูกฝัง จริยธรรมให้เด็กมากที่สุด คือ สมาชิกในครอบครัวของเด็กเอง รองลงมาคือ โรงเรียนอนุบาลและประถมศึกษา นอกจากนี้ในปัจจุบันยังมีสื่อมวลชน เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ และวารสาร ต่าง ๆ

2. **ทฤษฎีพัฒนาการลักษณะที่ส่งเสริมจริยธรรม** นักทฤษฎีเชื่อว่า การพัฒนาทางสติปัญญาและอารมณ์เป็นรากฐานของการพัฒนาทางจริยธรรม คือ เพียเจท์ (Piaget) และโคลเบอร์ก (Kohlberg) นักทฤษฎีทั้งสองท่านเชื่อว่าจริยธรรมของเด็กจะเจริญขึ้นตามความเจริญของความสามารถทางการเรียนรู้ (Cognitive Ability) สติปัญญาและอารมณ์ของเด็กในบุคคลปกติที่ สติปัญญาไม่เจริญถึงขีดสุดจะมีจริยธรรมในขั้นสูงสุดไม่ได้เช่นกัน โคลเบอร์ก ได้พบความสัมพันธ์ระหว่าง จริยธรรมกับลักษณะอื่น ๆ ของมนุษย์ ในการศึกษาผลงานของนักวิจัยต่าง ๆ ที่สำคัญคือ ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมกับระดับสติปัญญาทั่วไป และความสัมพันธ์ของจริยธรรมกับความสามารถที่จะรอผลได้ที่คิดไว้ในอนาคต นอกจากนี้ผู้ที่มีจริยธรรมสูงยังเป็นผู้ที่มีสมาธิดี มีความสามารถควบคุมอารมณ์ของตน และมีความภาคภูมิใจในตนเองและสภาพแวดล้อมสูงกว่าผู้ที่มี จริยธรรมต่ำ โคลเบอร์กจึงสรุปว่า ความเป็นผู้ที่มีจริยธรรมสูงเกิดจากความสามารถในการควบคุมตนเองในด้านต่าง ๆ โดยทั่วไปด้วย

3. **ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม** คือ ทฤษฎีที่อธิบายวิธีการและขบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม ที่ทำให้เกิดการยอมรับลักษณะทางกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะของตน ทฤษฎีประเภทนี้ได้นำมาเป็นหลักการเสริมแรง (Principle of Reinforcement) และหลักการเชื่อมโยง (Principle of Association) มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ในการอธิบายต้นกำเนิดและการเปลี่ยนแปลงจริยธรรม ทฤษฎีการเรียนรู้ ได้เน้นการเรียนรู้ด้วยบังเอิญและเลียนแบบเป็นสำคัญ ซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แปลกใหม่ หรือแตกต่างไปจากเดิมได้โดยง่าย โดยทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ ซึ่งจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมซ้ำ ๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปในที่สุด สิ่งทีกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ คือ การหวังความพอใจและการหลบหลีกความทุกข์ การเลียนแบบลักษณะและการกระทำของบุคคลอื่น เป็นบ่อเกิดของการยอมรับลักษณะทั้งที่ดีและไม่ดีจากบุคคลได้อย่างง่ายดาย และเกิดได้กว้างขวางในสถานการณ์ทั่วไปตั้งแต่เด็กเลียนแบบบิดา มารดา เพื่อน วัยรุ่นเลียนแบบดารา เด็กเลียนแบบพ่อแม่ ผู้เลี้ยงดูที่ตนเองรักใคร่ จะทำให้เด็กเกิดความพอใจเหมือนว่าตนได้อยู่ใกล้ชิดผู้เลี้ยงดูในขณะนั้น เด็กและวัยรุ่นเลียนแบบเพื่อนในวัยเดียวกันเพื่อจัดความขัดแย้งในใจที่ตนเองมีลักษณะแตกต่างไปจากกลุ่ม การเลียนแบบคนแปลกหน้าเกิดขึ้นน้อยมาก แต่อาจเกิดขึ้นได้ถ้าสังเกตเห็นว่าตัวแบบมีพฤติกรรมใดก็ตามแล้วได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจ ผู้สังเกตเห็นก็อยากได้รับความพอใจนั้นด้วยก็จะยอมรับเลียนแบบตัวแบบนั้นบ้าง

ทฤษฎีแหล่งกำเนิดของจริยธรรมทั้งสามดังกล่าว มีลักษณะที่ไม่ขัดแย้งกันมากนักแต่เป็นทฤษฎีที่ช่วยสร้างภาพการวิเคราะห์จริยธรรมให้ชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น กล่าวคือ ทฤษฎีอิทธิพลของสังคมต่อพัฒนาการทางจริยธรรมนั้น กล่าวถึงบทบาทของสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคคลที่มีต่อการปรุงแต่งลักษณะจริยธรรมของบุคคล ทฤษฎีพัฒนาการลักษณะที่ส่งเสริมจริยธรรมให้ความสำคัญกับพันธุกรรมในการมีส่วนส่งเสริม หรือขัดขวางพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล แต่ทฤษฎีทั้งสองยังเน้นความสำคัญของสภาพแวดล้อมของบุคคลเช่นกัน สำหรับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมช่วยอธิบายขบวนการยอมรับกฎเกณฑ์ทางสังคมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของลักษณะบุคคล

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียร์เจต์

เพียร์เจต์ (Piaget) (Piaget ; อ้างถึงในดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2544 : 27-28) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์ เป็นผู้ริเริ่มทางความคิดว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์นั้นย่อมขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลนั้น เพียร์เจต์ได้แบ่งขั้นตอนของการพัฒนาจริยธรรมของมนุษย์เป็น 3 ขั้น คือ

1. ขั้นก่อนจริยธรรม พัฒนาการขั้นนี้เริ่มตั้งแต่อายุแรกเกิดจนถึง 2 ขวบ เด็กในขั้นนี้ยังไม่มีความสามารถในการรับรู้สิ่งแวดล้่อมอย่างละเอียด แต่มีความอยาก ความต้องการทางกายซึ่งต้องการที่จะได้รับการบำบัด โดยไม่คำนึงถึงกาลเทศะใด ๆ ทั้งสิ้น

2. **ขั้นยึดกำลัง** พัฒนาการขั้นนี้อยู่ช่วงอายุ 2-8 ปี เด็กจะมีความเกรงกลัวผู้ใหญ่และเห็นว่าคำสั่งของผู้ใหญ่คือประกาศิตที่ตนต้องทำตาม
3. **ขั้นยึดหลักแห่งตน** จะอยู่ในช่วงเวลา 8-10 ปี เพียเจต์เชื่อว่า เกิดขึ้นจากพัฒนาการทางสติปัญญาและประสบการณ์ในการมีบทบาทในกลุ่มเพื่อนเด็กด้วยกัน ความเกรงกลัวอำนาจภายนอกจะกลายเป็นหลักภายในจิตใจของเด็กเกี่ยวกับความยุติธรรม ซึ่งหมายถึงการแลกเปลี่ยนกันและความเท่าเทียมกันของบุคคลในช่วงอายุ 8-10 ปี เด็กที่อยู่ในสภาพสังคมปกติจะบรรลุถึงขั้นที่ 3 แต่อาจเด็กบางคนพัฒนาช้ากว่านี้ หรือในบางกรณีพัฒนาการคงหยุดชะงักอยู่ในขั้นที่ 2 เนื่องด้วยการบีบบังคับอย่างผิดปกติของผู้เลี้ยงดูหรือสังคม

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก

โคลเบอร์ก (Kohlberg. อ้างถึงในดวงเดือน พันธมนาวิน. 2524 : 29) ได้ศึกษาจริยธรรมตามแนวทฤษฎีของเพียเจต์และพบความจริงว่า มนุษย์มีพัฒนาการทางจริยธรรมหลายขั้นตอน ทฤษฎีของโคลเบอร์กเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ในการเข้าใจพัฒนาการทางจริยธรรมได้ดีซึ่งที่สุดในปัจจุบัน โคลเบอร์กได้แบ่งจริยธรรมของบุคคลออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. **ระดับก่อนเกณฑ์ (Preconventional Level)** ระดับนี้เด็กจะสนองตอบตามเกณฑ์ภายนอกซึ่งมักเกี่ยวข้องกับร่างกาย เช่น การลงโทษ การให้รางวัล หรือเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจ เด็กจะดูผลที่ได้รับเป็นเกณฑ์ในการประเมินจริยธรรม ซึ่งอาจสรุปได้ว่าถ้าตนเองถูกลงโทษแสดงว่าการกระทำของตนเองไม่ดี และตนเองได้รับรางวัลแสดงว่าตนเองทำดี ซึ่งผู้มีอำนาจเหนือกว่าเป็นผู้กำหนดว่าสิ่งใดเลวสิ่งใดดี ส่วนมากเด็กมีอายุ 4-10 ปี แบ่งออกเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 มุ่งไม่ให้ตนเองถูกลงโทษทางกาย เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับและยอมทำตามคำสั่งของผู้ใหญ่ที่มีอำนาจเหนือตน โดยไม่เอาใจใส่ความหมายหรือคุณค่าใด ๆ

ขั้นที่ 2 ยินยอมทำเพื่อให้ได้รางวัล หรือให้ได้รับสิ่งที่พอใจ ตลอดจนแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กัน แต่เด็กระดับนี้จะตีความเกี่ยวข้องกับร่างกายเท่านั้น มิใช่คำนึงถึงความกตัญญูหรือความยุติธรรม

2. **ระดับตามเกณฑ์ (Conventional Level)** ระดับนี้คนเราจะยอมรับความมุ่งหวัง กฎเกณฑ์ทางครอบครัว กลุ่ม และประเทศชาติว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีความถูกต้องและจะพยายามปฏิบัติให้เหมาะสมกับบทบาทของตนเองในกลุ่ม ในการทำความดีละเว้นความชั่ว บุคคลจะถูกควบคุม

ขั้นที่ 3 เกณฑ์เด็กดี บุคคลยังไม่เป็นตัวของตัวเอง คล้อยตามการชักจูงของผู้อื่น เช่น การทำให้ผู้อื่นพอใจ การช่วยเหลือผู้อื่น และทำให้ผู้อื่นพอใจ ซึ่งจะตรงกับความคิดเห็นส่วนใหญ่ หรือยินยอมทำตามเพื่อหลีกเลี่ยงการไม่เห็นด้วยหรือความไม่เห็นชอบจากบุคคลอื่น

ขั้นที่ 4 บุคคลรู้ถึงหน้าที่การใช้ระเบียบ การกระทำตามระเบียบของสังคม พฤติกรรม ที่ถูกต้องจะประกอบด้วยการปฏิบัติตามหน้าที่ การแสดงความเคารพต่ออำนาจหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทางสังคมกำหนด คล้อยตามเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกประณามจากสังคม ยินยอมทำตามเพื่อหลีกเลี่ยงการตำหนิจากผู้ที่มีอำนาจตามกฎหมาย

3. ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Postconventional Level) เป็นระดับที่การตัดสินใจด้านจริยธรรมขึ้นอยู่กับตนเองมากที่สุด การตัดสินใจจริยธรรมจะใช้หลักแห่งผลกระทำตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ไม่ขัดกับสิทธิอันพึงได้ของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเองแยกตัวออกจากอิทธิพลของกลุ่มเมื่อมีเหตุผลโดยไม่คล้อยตามถ้าผู้อื่นไม่มีเหตุผลพอระดับนี้เป็นจริยธรรมขั้นสูงสุด จะปรากฏในบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่ อายุประมาณ 16 ปีขึ้นไป แบ่งระดับนี้ได้เป็น 2 ชั้น ต่อเนื่องกับชั้นก่อน ๆ เช่นกัน คือ

ขั้นที่ 5 บุคคลจะทำตามคำมั่นสัญญาและการกระทำที่ถูกต้องโดยทั่วไปที่เห็นกับคนหมู่มาก ควบคุมตนเองได้ คำนึงถึงคุณค่าทางความคิดเห็นที่สัมพันธ์กับส่วนบุคคลและส่วนรวม เช่น เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ ประชาธิปไตย จะหาข้อยุติธรรมโดยคำนึงถึงผลทางคุณค่าและความคิดเห็นทางสติปัญญาที่จะออกมาเป็นกฎหมายที่เป็นประโยชน์ของสังคม

ขั้นที่ 6 ยินยอมทำตามเพื่อหลีกเลี่ยงการติเตียนตนเอง เป็นขั้นการตัดสินใจตามเหตุผลของการรับผิดชอบ สร้างคุณธรรมประจำที่นอกเหนือกฎเกณฑ์ทางสังคม จริยธรรมเป็นนามธรรมไม่ใช่กฎเกณฑ์ทางศาสนาแต่เป็นอุดมคติสากลของสังคมส่วนรวม ยอมรับสิทธิเท่าเทียมกันของมนุษย์ที่มีศักดิ์และสิทธิเท่าเทียมกันทุกคน ควรนับถือซึ่งกันและกัน

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539) เป็นทฤษฎีที่เกิดจากการศึกษาวิจัยพฤติกรรมของคนไทยด้านจิตวิทยาว่า คนไทยที่มีการกระทำที่จัดได้ว่าเป็นบุคคลดีและบุคคลเก่งนั้นการกระทำเหล่านี้เกิดจากสาเหตุทางด้านจิตใจอะไรบ้าง โดยมีวิธีการวิจัยเปรียบเทียบบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันแต่มีพฤติกรรมทำดีในปริมาณต่างกัน เช่น เด็กบางคนไม่โกงในการเล่นเกมนแต่บางคนโกง นักศึกษาบางคนอาสาไปพัฒนาชนบทในขณะที่นักศึกษาคนอื่น ๆ ในชั้นเดียวกันกลับไม่อาสา ส่วนทางด้านคนเก่งก็มีการศึกษาว่า เกษตรกรบางคนทำไมจึงเลือกปลูกมันฝรั่งพันธุ์ดีในขณะที่เกษตรกรในหมู่บ้านเดียวกันยังปลูกพันธุ์เก่า ทำไมชาว

ภาพที่ 2.1 แสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ที่มา : ดวงเดือน พันธมนาวิน “ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม” (2539) หน้า 10

จากการวิจัยคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่อายุตั้งแต่ 6 ถึง 60 ปี จำนวนกว่า 5,000 คน ในการวิจัยหลายเรื่องจนถึงปัจจุบัน ทำให้พบว่าคนไทยที่มีการกระทำที่จัดว่าเป็นพฤติกรรมของคนดีหรือพฤติกรรมของคนเก่งนั้นมีลักษณะทางจิตใจที่สำคัญในลักษณะที่แตกต่างจากคนที่ดীন้อยหรือเก่งน้อย ซึ่งอยู่ในสถานการณ์เดียวกันกับคนที่ดีมากและเก่งมากนั้นคือคนที่ดีมากหรือเก่งมากเป็นคนที่ มีลักษณะ 8 ประการ ดังนี้ (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2539)

- (1) เป็นบุคคลที่เห็นแก่ตัวน้อยแต่เห็นแก่บุคคลอื่น เห็นแก่ส่วนรวม และเห็นแก่หลักการหรืออุดมคติมากกว่า เรียกว่ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง
- (2) เห็นความสำคัญของอนาคต มีการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว รู้จักบังคับตนให้อดได้รอได้ เรียกว่ามีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตัวเองได้
- (3) มุมานะบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อความดี และทำงานอย่างขยันขันแข็ง เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เรียกว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
- (4) เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เชื่อว่าผลดีและผลเสียที่เกิดกับตนนั้น ส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการกระทำของตนเองทั้งในอดีต และอนาคต
- (5) เป็นผู้มีทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ตนตัดสินใจกระทำโดยไม่คิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตนฝ่ายเดียว และมีคุณธรรมในการดำรงชีวิต
- (6) เป็นผู้มีความคิดคิดได้หลายแง่มุม และคิดได้ในเชิงรูปธรรมและนามธรรมอย่างลึกซึ้ง เรียกว่า มีความสามารถทางการรู้การคิดสูง
- (7) รู้ธรรมชาติของมนุษย์และสังคมอย่างถูกต้อง กว้างไกล รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา เรียกว่า มีประสบการณ์ทางสังคมสูง
- (8) มีอารมณ์ผ่องใส วิตกกังวลน้อยหรือเหมาะสมกับเหตุการณ์ รู้เท่าทันเหตุการณ์ต่าง ๆ เรียกว่า มีสุขภาพจิตดี

ต้นไม้อัจฉริยะในทฤษฎีนี้มีความสำคัญ 3 ส่วน คือ ดอกผล ลำต้น และส่วนที่เป็นราก โดยพฤติกรรมดีละเว้นชั่ว หรือพฤติกรรมของเยาวชนที่ดีและเก่ง เปรียบเสมือน ผลผลิตที่น่าพอใจ และมีประโยชน์ คือดอกไม้และผลไม้ จิตลักษณะประการที่หนึ่งถึงห้าที่กล่าวมาเปรียบเสมือนลำต้นของต้นไม้นี้ กล่าวคือ ต้นไม้จะออกดอกและผลสมบูรณ์ได้ต้องมีลำต้น และสาเหตุที่เพียบพร้อมสมบูรณ์ด้วย คือ การมีทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม การเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นต้น ส่วนจิตลักษณะอีกสามประการ คือ สามประการสุดท้ายที่กล่าวมาเปรียบเสมือนรากของต้นไม้อ้อ คือความเฉลียวฉลาด สุขภาพจิตดี มีประสบการณ์ในสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานทางความเจริญของจิตใจ และจิตลักษณะทั้งหมดนี้รวมกันเป็นสาเหตุของพฤติกรรมทำความดี ละเว้นชั่ว และขยันขันแข็งทำงานตามหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศชาติพัฒนาจนเกิดความก้าวหน้าต่อไป

ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะแต่เดิมนั้น ได้แสดงถึงสาเหตุทางจิตใจที่ลำต้นเพียง 4 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมกระทำดีละเว้นความชั่ว หรือที่เรียกว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม (ควงเคื่อน พันธุมนาวิน, 2526) แต่ต่อมาได้นำผลการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์พฤติกรรมทางด้านการงาน อาชีพ และพฤติกรรมการรักษาสุขภาพอนามัย มาประกอบด้วย จึงได้เพิ่มพฤติกรรมของคนเก่งเข้าเป็นดอกผลรวมกับพฤติกรรมของคนดี และได้เพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่มีพฤติกรรมหลายชนิดดังกล่าวเข้าที่ลำต้นของต้นไม้อัจฉริยะ

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมนี้ เกิดจากผลการวิจัยพฤติกรรมและจิตลักษณะของคนไทย เมื่อสร้างขึ้นแล้วทฤษฎีนี้ได้ชี้แนะทางการตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาหลักฐานใหม่ ๆ มาเพิ่มเติมในทฤษฎีอีกต่อ ๆ มา เช่น การวิจัยที่เกี่ยวกับจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ที่สามารถจำแนกบุคคลเป็น 4 ประเภท เหมือนบัวสี่เหล่า กับความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคล (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2526) โดยพบว่าบุคคลที่เป็นบัวเหนือน้ำเท่านั้น (มีจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ด้านนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมกับอายุ) เป็นบุคคลที่สามารถรับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมได้เหมาะสมกับอายุ ตามทฤษฎีของ Kohlberg (1969) เหตุผลนี้เดิมพบในการวิจัยไทย 2 เรื่อง (ดวงเดือน พันธมนาวิน และ เพ็ญแข ประจันปัจฉิม, 2524 และ โกศล มีคุณ, 2524) แต่ต่อมาได้มีผู้ทำการวิจัยตรงจุดนี้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นอีก และพบผลที่สนับสนุนทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมเพิ่มเติมด้วย (ศิริพร เข้มนิล, 2530)

2.5 เกณฑ์การตัดสินทางจริยธรรม

การตัดสินเชิงจริยธรรมนั้น จำเป็นที่จะต้องมิกฎเกณฑ์สำหรับการตัดสินว่า สิ่งที่ได้พบว่าพฤติกรรมใดมีความถูกต้อง เหมาะสมในลักษณะใดนั้น ซึ่งได้มีการตั้งกฎเกณฑ์ในการพิจารณาจริยธรรมที่เหมาะสม โดยสามารถพิจารณาตัดสินเชิงจริยธรรมตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

2.5.1 เกณฑ์การตัดสินตามหลักจริยศาสตร์

1) การตัดสินจริยธรรมด้วยเหตุผลและเจตนาดี (Deontological Theory) ตามแนวคิดของคานท์ (Kantian's Ethic) ได้เสนอทฤษฎีทางจริยธรรม (Mortality) โดยมีแนวคิดที่เน้นศักดิ์ศรีของมนุษย์และสิทธิของมนุษย์ที่จะได้เคารพ ศักดิ์ศรีและสิทธิดังกล่าวมาจากอิสรภาพของมนุษย์ หรือมีพื้นฐานมาจากความสามารถที่จะฟื้นความปรารถนา หรือสิ่งที่เรียกว่า ความโน้มเอียงหรือความเบี่ยงเบน (Inclinations) และทำตามเหตุผล ทำตามกฎศีลธรรมที่เป็นสากล การมีชีวิตอิสระถือได้ว่าเป็นศักดิ์ศรีของมนุษย์ กฎศีลธรรมจะต้องเป็นกฎที่เป็นกลาง เป็นสากล ไม่อิงอยู่กับลักษณะเฉพาะหรือสถานการณ์เฉพาะของปัจเจก (เนื่องน้อย บุญเนตร.2539 : 4-5)

จุดเริ่มต้นของจริยธรรมตามแนวคิดของคานท์นั้น จะเริ่มจากสิ่งที่เราทุกคนรู้แล้วเกี่ยวกับจริยธรรม และเราสามารถดึงเอาหลักการพื้นฐานของจริยธรรมเอามาได้ คานท์ได้เริ่มจากการพิจารณาสามัญสำนึกของเราเกี่ยวกับจริยธรรมว่า สิ่งที่เราคิดว่ามีค่าสูงสุด ซึ่งได้แก่เจตนาดี (Good Will) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการใช้เหตุผลของบุคคลที่จะตัดสินใจว่าเขาควรจะทำอะไร เจตนาของบุคคลจะดีในทางจริยธรรมหรือศีลธรรมได้ จะต้องดีในทุกสถานการณ์อย่างไม่มีเงื่อนไข เจตนาดีเป็นลักษณะทางจริยธรรม กล่าวคือ เมื่อบุคคลหนึ่งทำสิ่งที่เขาเชื่อว่าถูกต้อง

แนวคิดการให้เหตุผลทางปฏิบัติ หรือเหตุผลทางจริยธรรม (Pure Practical Reason) นั้น คำนึงถึงแนวคิดว่าเป็นความสามารถที่จะกำหนดว่า เราควรทำอะไร และเป็นความสามารถที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการกระทำตามสิ่งที่เห็นว่าควรทำ เหตุผลทางศีลธรรมเป็นความสามารถในการเป็นสาเหตุให้เกิดแรงจูงใจให้กระทำการตามความรู้้นั้น โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยความปรารถนาหรือแรงจูงใจอื่น และความสามารถที่จะกระทำการตามความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ถูกต้อง หรือศีลธรรมนั้น ทำให้มนุษย์ต่างจากสิ่งอื่นที่ไม่มีเหตุผล การประพฤติตนที่เหมาะสม หรือพฤติกรรมจริยธรรมนั้นจะต้องเป็นการกระทำที่เกิดจากหน้าที่มิใช่เกิดจากแรงโน้มที่มาจากประสบการณ์ แต่มาจากหลักการที่เป็นรูปแบบ ซึ่งมาจากเหตุผลบริสุทธิ์หรือหลักความรอบคอบ

2) การตัดสินจริยธรรมตามแนวประโยชน์นิยม (Utilitarianism) หรือยึดหลักประโยชน์สุขหรือผลของการกระทำเป็นเกณฑ์ (Teleological Theory)

แนวคิดจริยธรรมตะวันตกตามแนวประโยชน์นิยม ได้มีผู้เสนอแนวคิดนี้ได้แก่ จอห์น สจวต มิลล์ (John Stuart Mill) และ เจอรัมี เบนแธม (Jeremy Bentham) โดยมีแนวคิดว่าการแก้ปัญหาทางจริยธรรมนั้น จะเกิดจากการคำนวณประโยชน์สุขของผลที่จะได้จากการตัดสินใจ เป็นทางออกที่ทำให้เกิดความทุกข์น้อยที่สุด แนวความคิดนี้เชื่อว่า การกระทำจะถูกต้องทางศีลธรรมได้ก็ต่อเมื่อนำมาซึ่ง “มหาสุขสู่มหาชน” หรือเมื่อนำมาซึ่งความสุขมากที่สุด และมีความทุกข์น้อยที่สุดของคนจำนวนมากที่สุดนั่นเอง

มิลล์ (Darwall, 1998: 109-120) ได้เสนอแนวคิดว่าการกระทำต้องมีจุดหมาย และจะต้องมีกฎ หรือจะต้องเป็นไปเพื่อจุดหมายนั้น หน้าที่ของนักปราชญ์จะต้องหาจุดหมายของการกระทำก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งเป็นจุดหมายของจริยธรรม คือการส่งเสริมให้เกิดมหาสุขสู่มหาชนในสังคม เป็นการจัดระเบียบและการทดสอบความถูกต้อง ความผิดของการกระทำก่อนเป็นอันดับแรก และการทดสอบความถูกต้อง ความผิดของการกระทำจะต้องดูว่าการกระทำดังกล่าวจะนำมาซึ่งจุดหมายนั้น ๆ หรือไม่ นอกจากนั้น การตัดสินใจทางจริยธรรมนั้น จำเป็นต้องมีกฎทั่วไปที่ได้มาจากหลักการแรกทางศีลธรรม โดยพิจารณาว่า “ประโยชน์” หรือ “ความสุข” เป็นสิ่งดีในตัวเอง สิ่งใดก็ตามที่จะพิสูจน์ได้ว่าเป็นสิ่งดีก็โดยแสดงให้เห็นว่า สิ่งนั้นนำไปสู่บางสิ่งบางอย่างที่ยอมรับว่าดี โดยปราศจากการพิสูจน์ โดยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขไว้ว่า ความสุขของแต่ละคน ความสุข

สรุปได้ว่า แนวคิดนี้ตัดสินคุณค่าทางศีลธรรม อยู่ที่การตัดสินการกระทำและผลของการกระทำมิใช่อยู่ที่การตัดสินคุณค่าของคน และความสุขจะต้องพิจารณาทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพของความสุขด้วย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์หรือความสุขของแต่ละคน และส่วนรวม การพิจารณาจะยึดสิ่งที่เป็นของส่วนรวมมากกว่าความสุขของคนส่วนน้อย

2.5.2 การตัดสินจริยธรรมตามแนวทฤษฎีพันธสัญญา (Contractarianism)

ทฤษฎีพันธสัญญา มองพันธหน้าที่ทางจริยธรรมว่า เป็นผลของการทำสัญญาในหมู่ผู้มีเหตุผล โดยคนเหล่านี้ยินยอมพร้อมใจที่จะสร้างกฎเกณฑ์ขึ้นมา เพื่อคอยกำกับพฤติกรรมของตน การยินยอมพร้อมใจกันนั้น เป็นเพียงการสมมติขึ้นมาหรือเป็นเพียงจินตนาการเท่านั้น สัญญาดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นจริงในประวัติศาสตร์ กฎเกณฑ์ทางจริยธรรมเป็นกฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง โดยข้ออ้างที่ว่า ผู้ที่มีเหตุผลจะเห็นพ้องกับกฎเกณฑ์เหล่านั้น หากตกอยู่ในสถานการณ์สมมติหรือสถานการณ์อุดมคติแบบหนึ่ง (Abelson & Friquegnon. 1995 : 35-42)

โทมัส ฮอบส์ (Darwall. 1998 : 87-99; citing Hobbes. 1968) ได้เสนอแนวคิดทางพันธสัญญาไว้ว่า มีความแตกต่างอย่างสำคัญทางจริยธรรมระหว่างการเมืองที่มีชีวิตที่อยู่ในสังคมนิติที่มีระเบียบ กับการมีชีวิตอยู่ในภาวะธรรมชาติ คือ

1. ในสังคมนิติที่มีระเบียบ สมาชิกได้ยอมตกลงที่จะเคารพบรรทัดฐานทางจริยธรรมของสังคม ซึ่งจะกำหนดลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคม โดยมีสังคมเป็นผู้กำกับให้สมาชิกจะทำตามพันธหน้าที่ทางจริยธรรมของตน

2. ภาวะธรรมชาติ เป็นสภาวะที่ไร้อารยธรรม เป็นสภาวะป่าเถื่อน เป็นสภาวะที่ผู้คนยังไม่ได้รวมตัวกันสร้างสังคมนิติที่มีระบบระเบียบ ในสภาวะดังกล่าวไม่มีอะไรเลย ดังนั้น จึงไม่อาจคาดหวังให้คนทำตามจริยธรรมได้ ด้วยเหตุนี้จึงไม่มีจริยธรรมในภาวะธรรมชาติ ทุกคนสามารถที่จะทำทุกอย่างเพื่อความอยู่รอดของตนเองได้ทั้งสิ้น

3. คนจะหลุดออกจากสภาวะธรรมชาติและเข้าสู่สภาวะสังคมนิติก็ได้โดยการตกลงยอมรับร่วมกันที่จะเคารพ และทำตามปทัสถานทางจริยธรรม โดยมีอำนาจกลางเข้ามากำกับพันธสัญญาดังกล่าว จะผูกมัดคนในสังคมเข้าด้วยกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จริยธรรมจะมีความหมายก็แต่ในบริบทของสังคมที่มีระเบียบเท่านั้น

แนวคิดของฮอบส์ จะเริ่มจากสภาวะที่มนุษย์ปราศจากกฎเกณฑ์ และองค์กรที่มีอำนาจทางการเมือง อันเป็นที่ยอมรับร่วมกัน โดยมีความเท่าเทียมกันทั้งทางร่างกาย และความสามารถทางปัญญา มนุษย์อยู่ในสภาวะธรรมชาตินั้นมีแต่ความทุกข์ ปรารถนาที่จะปกป้องตนเองให้อยู่รอด (Self-Preservation) จึงนำไปสู่ความปรารถนาความสุข เป็นกฎธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งมีแนวคิด

เมื่อบุคคลผู้ร่วมทำสัญญาตกลงอยู่ในเงื่อนไขที่ทำให้เขาต้องมีเหตุผล โดยทำให้เขาไม่รู้ผลประโยชน์เฉพาะของตน แต่ในขณะที่เดียวกันก็รู้ถึงจิตวิทยาทั่ว ๆ ไปของมนุษย์ รู้ว่าแต่ละคนอาจมีจุดหมายในชีวิตต่าง ๆ กันไป รู้ว่าไม่ว่าจุดหมายชีวิตของแต่ละคนจะเป็นอะไร การบรรลุถึงจุดหมายดังกล่าวจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคน ผู้ร่วมทำสัญญาย่อมต้องพยายามหาข้อตกลงที่ทุกคนยอมรับได้ อันเป็นข้อตกลงที่จะประสานผลประโยชน์ของทุกคนไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีลักษณะที่เป็นเฉพาะอะไรก็ตาม จริยธรรมตามแนวคิดของรอลส์นั้น จริยธรรมเป็นสิ่งที่มนุษย์เลือกเพื่อเป็นแนวทางในการร่วมมือกันของมนุษย์ และเพื่อช่วยให้ชีวิตในชุมชนหรือสังคมเป็นไปได้อย่างราบรื่น

2.5.3 เกณฑ์การตัดสินตามศาสนา (Religious Absolutism)

ศาสนาเป็นสถาบันหนึ่งทางสังคมที่ทำหน้าที่ขัดเกลาทางสังคม มีอิทธิพลต่อสังคมและสมาชิกในสังคม ในเรื่องทัศนคติและการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับความดีความชั่ว ศาสนาได้ทำหน้าที่ให้คำสั่งสอน ให้คำปรึกษา ทุกศาสนาจะมีหลักคำสอนที่เกี่ยวข้องกับการครองตนอยู่ในศีลธรรม ซึ่งศาสนาเป็นคู่กับคุณธรรม จริยธรรม

จริยธรรมที่ถูกต้องตามเกณฑ์ตัดสินทางศาสนานั้น จะอาศัยการยึดศรัทธาของศาสนานั้นเป็นหลัก เชื่อหรือเคารพในสิ่งที่เหนือธรรมชาติ สร้างแรงจูงใจด้วยการปฏิบัติตามพระเจ้าหรือศาสดาของศาสนา ให้ผู้ที่เคารพในศาสนาได้ปฏิบัติตามคำสั่งสอน เพื่อให้สมาชิกดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสันติสุข แต่ถึงแม้ว่าศาสนาจะถูกมองว่าเป็นประโยชน์นิยม หรือปฏิบัตินิยมที่เห็นว่าสิ่งต่าง ๆ มีความสำคัญในตัวเอง และมีคำประกาศในรูปของธรรมะว่าอะไรคือสิ่งที่ดีและคนดีในทัศนะของศาสนานั้นเป็นอย่างไร ตัวอย่างเช่น ศาสนาพุทธ มีคำสอนที่เป็นฐานธรรมะทั้งปวง ตลอดจนมีความหมายครอบคลุมถึงระบบจริยธรรมของพุทธศาสนา คือ มรรค 8 หรือวิธีการดับทุกข์ ซึ่งแต่ละข้อจะมีความสัมพันธ์และเป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน ซึ่งกล่าวรวมได้เป็นไตรสิกขา คือ สีล สมาธิ ปัญญา นอกจากนั้นศาสนาพุทธยังมีเบญจศีล เบญจธรรม ที่เป็นคำสอนของศาสนาใกล้ชิดกับวิถีชีวิตความเป็นไทย เป็นต้น เกณฑ์การตัดสินทางพุทธศาสนาว่าอะไรผิด อะไรถูก มีหลักการพิจารณาตัดสินมีอยู่หลายประการ คือ

1. พิจารณาที่เจตนา หรือความจงใจในการกระทำ
2. พิจารณาตามบทบัญญัติที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้

3. พิจารณาที่ฐานของจิตซึ่งเป็นฐานของพฤติกรรม
4. พิจารณาที่ผลของการกระทำว่ามีคุณประโยชน์ในลักษณะใด
5. พิจารณาที่ผลของการปฏิบัติโดยตรง

ข้อกำหนดทางศีลธรรมนับว่าเป็นเกณฑ์แต่ละเกณฑ์ในการตัดสินการกระทำของคนที่น่าเชื่อถือศาสนานั้น ๆ และเป็นแนวทางของความประพฤติที่นับว่าถูกต้อง คนโดยทั่วไปคุ้นเคยอยู่กับความคิดที่ว่า การปฏิบัติตามศาสนาแล้วทำให้สังคมอยู่อย่างปกติสุข เพราะมีข้อกำหนดทางศีลธรรมซึ่งมีความถูกต้องในตัวเอง เป็นสังขรณ์ที่ได้รับการเปิดเผย โดยศาสดาของศาสนาหรือพระผู้เป็นเจ้า ข้อกำหนดเหล่านั้นมีอำนาจอยู่ในตัวเอง คือ บุญและบาป ซึ่งเป็นผลที่ผู้ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามจะได้รับ

เกณฑ์การตัดสินทางจริยธรรมนั้น เป็นการตัดสินพฤติกรรมที่ถูกต้องในลักษณะของความเชื่อฟังในลักษณะของพ่อกับลูก เป็นแบบวิธีของการสร้างความตระหนักรู้ทางจริยธรรม เด็กเรียนรู้ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ถูกต้องกับสิ่งที่ผิดจากผู้ปกครองอนุญาตหรือห้ามไม่ให้กระทำ และในขณะเดียวกันเด็กจะประเมินเกณฑ์การตัดสินทางจริยธรรมของผู้ใหญ่ด้วย ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างศาสดากับศาสนากับบุคคลนั้นเปรียบเสมือนกับพ่อและลูก เป็นลักษณะของอำนาจหน้าที่เป็นของผู้ปกครอง (Parental Authority) เป็นมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อการตัดสินใจของเด็กในการกระทำสิ่งที่ถูกหรือสิ่งที่ผิด (Abelson & Friquegnon. 1995 : 7-8)

2.5.4 เกณฑ์ตัดสินโดยวัฒนธรรมและสังคม (Cultural and Social Relativism)

เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จะมีชีวิตที่เห็นคุณค่าอยู่ได้จะต้องมีชีวิตอยู่ในสังคมเท่านั้น ภายในตัวสังคมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น คน สถาบัน ระเบียบ กฎเกณฑ์ ประเพณี บรรทัดฐานและค่านิยม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะมาช่วยในการตัดสินการกระทำของบุคคลในสังคม การกระทำอย่างหนึ่งอาจได้รับการยอมรับในสังคมหนึ่งแต่ไม่ได้รับการยอมรับในอีกสังคมหนึ่ง

สังคมแต่ละสังคมมีเกณฑ์ในการตัดสินการกระทำที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) เพื่อให้สมาชิกใหม่ในสังคมได้มีบุคลิกภาพในทางที่สังคมต้องการ กระบวนการนี้เริ่มตั้งแต่ในครอบครัว โดยมีบิดามารดาและสมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัวเป็นผู้รับผิดชอบ และดำเนินติดต่อกันไปตลอดชีวิตของบุคคล และเครื่องมือที่สำคัญในการขัดเกลาทางสังคมที่สำคัญคือโรงเรียนและมหาวิทยาลัย เพราะถึงแม้ว่าจะมีพลเมืองของสังคมเป็นจำนวนมากที่ไม่ได้ผ่านระบบการศึกษา แต่โดยเฉลี่ยแล้วพลเมืองส่วนใหญ่จะได้มีโอกาสใช้ชีวิตอยู่ในระบบการศึกษาประมาณ 6-16 ปี ซึ่งโรงเรียนจะทำหน้าที่ในการถ่ายทอดศิลปะวิทยาการความรู้ต่าง ๆ ซึ่งสังคมนั้นเห็นว่าดีและเหมาะสม

เกณฑ์การตัดสินทางวัฒนธรรมและสังคมนั้น ให้การยอมรับด้วยกฎระเบียบทางจริยธรรมว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย (Laws) ธรรมเนียมปฏิบัติ (Customs) และ

2.5.5 เกณฑ์การตัดสินใจจริยธรรมตามแนวอัตถิภาวนิยม (Existentialism) โดยยึดตัวบุคคลหรือปัจเจกนิยม

จริยศาสตร์ตามแนวอัตถิภาวนิยมนี้ ซาร์ท (Sartre) นักปรัชญาชาวฝรั่งเศส ได้ให้หลักการตายตัวที่มีลักษณะก่อนประสบการณ์หรือไม่อาศัยประสบการณ์เป็นแนวทางในการตัดสินใจ บุคคลไม่สามารถตัดสินใจที่คน ๆ หนึ่งเลือกได้ว่าถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง เพราะไม่มีคุณค่าตายตัว และคุณค่าเป็นผลของอิสรภาพของมนุษย์ เป็นงานสร้างของมนุษย์ แนวคิดของซาร์ทจะเน้นอิสรภาพ ซึ่งเป็นอิสรภาพของการเลือกที่ไม่ได้มีอะไรมากำหนด แม้กระทั่งเหตุผล และเนื่องจากการเลือกเป็นการเลือกคุณค่า ดังนั้น คุณค่ามิได้ถูกกำหนดโดยมีเหตุผลสากล มนุษย์เป็นอิสระจากการกำหนดของเหตุผลด้วย

แนวคิดของซาร์ทคล้ายกับแนวคิดของคานท์ในแง่ที่ว่า ทั้งคู่เน้นอิสรภาพของการเลือก ด้วยเหตุนี้ ทั้งคู่จึงมิได้มองว่ามนุษย์เป็นอิสระที่จะทำตามสิ่งที่ตนเองเลือก กล่าวคืออิสรภาพที่จะเลือกกับอิสรภาพที่จะทำตามสิ่งที่ตนเลือกเป็นคนละเรื่องกัน ดังนั้น คุณค่าจึงไม่เกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของความพยายามที่จะทำตามสิ่งที่ตนเลือก เราจะตัดสินใจคนได้โดยการดูว่าเขาเลือกอย่างไร เวลาที่เขาเลือกนั้นเขาเลือกโดยหลอกตัวเองว่ามีได้เลือกอย่างไรแต่สถานการณ์กำหนดให้เขาเลือก หรือเขาเลือกโดยยอมรับว่าสิ่งที่เขาเลือกคือผลงานสร้างของเขาเองหรือไม่

ดังนั้นแนวคิดจริยศาสตร์ของซาร์ท จะเชื่อว่า มีจริยศาสตร์ปทัสถาน เพราะคุณค่าคือสิ่งที่สร้างของมนุษย์ (เนื่องน้อย บุญเนตร. 2539 : 39-48)

2.5.6 เกณฑ์จากการแบ่งการพัฒนาทางจริยธรรมของโคลเบิร์ต

จากทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์ต มีการแบ่งขั้นการแสดงเหตุผลทางจริยธรรมเป็น 6 ขั้น แบ่งระดับใหญ่เป็น 3 ระดับ ดังนั้น ถ้าผู้สร้างเครื่องมือวัดจริยธรรมยึดผลการตอบตามแนวทฤษฎีนี้จะต้องคำนึงถึงการให้คะแนนไว้ 2 แบบ คือ แบบคะแนนต่างกัน 3 ระดับ กับ คะแนนแตกต่างกันอย่างมาก 6 ขั้น

ใน 6 ขั้นนั้น คะแนนเริ่มจากขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 6 คะแนนมากที่สุด โดยพิจารณาเหตุผลการตัดสินใจใช้จริยธรรมได้ ดังนี้

1. ดีหรือเลวเป็นผลมาจากการกลัวถูกลงโทษหรือการให้รางวัล

2. ดีหรือเลว เพราะเขาช่วยเรา เราช่วยเขา ไม่มีความจงรักภักดีหรือซื่อสัตย์
 3. ดีหรือเลวขึ้นอยู่กับกลุ่มปฏิบัติ ทำให้กลุ่มชอบ
 4. ดีหรือเลวขึ้นอยู่กับการทำตามหน้าที่ กฎหมายและหลักศาสนา
 5. ดีหรือเลวมองการทำตามสัญญาประชาคม เห็นประโยชน์สังคมเป็นใหญ่
 6. ดีหรือเลวขึ้นอยู่กับมโนธรรมของคน ทำตามอุดมการณ์สากล
- ถ้าจะปรับเป็น 3 ระดับ อาจกล่าวได้ดังนี้

1. เป็นการกระทำเพื่อให้ตนเองพอใจ
 2. เป็นการกระทำเพื่อให้สังคมได้ประโยชน์
 3. เป็นการกระทำเพื่ออุทิศตนตามอุดมการณ์สากล
- (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543: 178-179)

2.6 แนวความคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน เป็นแนวความคิดที่แตกแขนงออกไป เนื่องจากมีผู้ให้คำนิยามไว้มากมายหลายทัศนะ ดังนั้นจึงไม่มีจริยธรรมในการทำงานที่เป็นลักษณะเฉพาะเพียงลักษณะเดียว ทั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างอาจยอมรับค่านิยมหนึ่งแต่ปฏิเสธค่านิยมหนึ่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือการให้ความหมายต่อการทำงานของแต่ละบุคคล

ในการอธิบายความหมายของจริยธรรมในการทำงาน หากอธิบายในวงแคบหมายถึงทัศนคติทางบวกเกี่ยวกับการทำงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่างานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตและต้องให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพด้วยวิธีการที่เหมาะสม แต่หากจะอธิบายความหมายของจริยธรรมในการทำงานในวงกว้าง มักจะอ้างถึงจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์ ซึ่งถือเป็นปรัชญาในการดำเนินชีวิตตามแนวคิดของศาสนา ดังนั้นเมื่อคนกล่าวถึงในจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์ คนมักจะหมายถึงหลักปรัชญากว้าง ๆ ที่ประกอบด้วยความเชื่อในการทำงานดังต่อไปนี้ (นิยดา, 2543 อ้างถึงใน สิริมา ภูริธรรภา. 2524 : 51-53)

1. คนเรามีหน้าที่ตามศาสนาและคุณธรรม ในการเติมเต็มชีวิตให้สมบูรณ์ด้วยการทุ่มเทกำลังกายทำงานหนัก ซึ่งหมายถึงการขยันขันแข็งทุ่มเททำงานอย่างหนัก โดยการใช้ความพยายาม ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างคุณค่าแก่ชีวิต
2. คนเราไม่ว่าจะเป็นผู้ชายหรือผู้หญิงควรจะให้เวลากับการทำงานให้มาก แต่ให้เวลากับเรื่องส่วนตัวและเวลาว่างน้อยลง
3. คนทำงานควรรับผิดชอบสัจฉิการงานของตนเอง โดยพยายามให้มีสัจฉิการขาดงานและการเฉื่อยชาน้อยที่สุด

4. คนทำงานควรทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณมาก รวมถึงการให้บริการที่ดีด้วย

5. คนทำงานควรภาคภูมิใจในงานของตัวเอง และทำงานของตัวเองให้ดีที่สุด

6. ลูกจ้างควรมีความผูกพันและจงรักภักดีต่ออาชีพ บริษัท และต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงานของเขา

7. คนทำงานควรมุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement-Oriented) และมุ่งมั่นไปสู่ความก้าวหน้า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้น เพื่อสร้างเกียรติยศ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงการเป็นคนดี

8. คนเราควรสร้างฐานะจากการทำงานที่สุจริต และรู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้ ใช้จ่ายอย่างประหยัด และนำไปลงทุนอย่างชาญฉลาด ต้องรู้จักเก็บออม หลีกเลี่ยงการใช้จ่ายอย่างสุรุ่ยสุร่าย ฟุ่มเฟือย และนำเงินไปใช้อย่างสูญเปล่า

ดังนั้นเมื่อก้าวถึงจริยธรรมในการทำงาน ก็มักจะหมายความรวมถึงความเชื่อเหล่านี้ไว้ด้วย อย่างไรก็ตามจริยธรรมในการทำงานในแต่ละยุคแต่ละสมัยยังขึ้นอยู่กับระบบความเชื่อของคนส่วนใหญ่เป็นเกณฑ์ เช่น ในอดีตเคยเห็นว่าการปล่อยให้มีความว่างและเสียเวลาไปกับสิ่งไร้เรื่งบันเทิงใจเป็นสิ่งไม่ควรกระทำ แต่ปัจจุบันกลับมองว่าคนทำงานควรรู้จักแบ่งเวลา หาเวลาว่างผ่อนคลายให้กับตนเองบ้าง มีเวลาให้กับครอบครัวบ้าง เพื่อให้ชีวิตมีความสุข ไม่เกิดความเคร่งเครียดมากจนเกินไป และจากความเชื่อและแนวคิดที่มีต่อการทำงานของบุคคลที่เปลี่ยนไปนั่นเองที่เป็นเหตุให้ในช่วง 2-3 ศตวรรษที่ผ่านมา พบว่าคนญี่ปุ่นรุ่นใหม่มีจริยธรรมในการทำงานลดลงกว่าคนญี่ปุ่นในอดีต ซึ่งชาวอเมริกันมีจริยธรรมในการทำงานลดลงมาก่อนชาวญี่ปุ่นและหลังจากนั้นชาวญี่ปุ่นจึงลดความเชื่อของจริยธรรมในการทำงานที่เห็นว่าควรแบ่งเวลาให้กับการพักผ่อน และให้กับครอบครัวลงในระยะต่อมา (Lincoln และ Kalleberg, 1990 อ้างถึงใน นิยดา ศรีหานาม, 2543 : 34)

Weber (1905 อ้างถึงใน Furnham, 1990 : 384-386) ได้อ้างถึงใน Benjamin Franklin ที่กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์นั้นครอบคลุมหลัก ดังนี้

1. ความรอบคอบ (Prudent)
2. ความเพียรพยายาม (Diligence)
3. การประกอบธุรกิจที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Lawful Business)
4. ความไม่เกียจคร้าน (Do not be Idle)
5. เวลาเป็นเงินเป็นทอง (Time is Money)

Bouma (1973อ้างถึงใน Furnham, 1990 : 386) กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์ คือ

1. การให้ความสำคัญกับการประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน
(The Importance of Occupational Success)
2. การมีศีลธรรม (Asceticism)
3. การมีเหตุผล (Stress on Rationality)

ส่วนนักจิตวิทยาหลาย ๆ ท่าน (Furnham, 1990 : 386) มีความเห็นว่า จริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์นั้น มักเกี่ยวข้องกับ

1. เชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎหมาย (Obeying the Law)
2. การทำงานหนัก (Hard Work)
3. การใช้เวลา (Use of Time)
4. การใช้จ่ายเงิน (Spending of Money)
5. ความเชื่อทางศาสนาและศีลธรรม (Relating to Religious Beliefs and/or Morality)

จากการวิเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ Furnham (1990 : 391-394) พบว่า จริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์ ประกอบขึ้นด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ความเอาใจใส่หรือให้ความเคารพต่องาน การยินดี และเต็มใจที่จะทำงานหนัก (Belief in Hard Work)
2. การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ (The Role of Leisure)
3. ด้านศาสนาและศีลธรรม (Religious and Moral Beliefs)
4. ความเครียดกับการทำงาน (Stress on Independent From Others)
5. การบริหารเวลาและการใช้จ่ายเงิน (Time and Money)

จริยธรรมในการทำงานตามแนวพุทธศาสนา

ก่อนที่จะเข้าถึงหลักธรรมคำสอนจริยธรรมในการทำงานตามแนวพุทธศาสนา โดยตรงนั้น ผู้วิจัยต้องการให้เข้าใจหลักธรรมขั้นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตตามหลักพุทธธรรมในภาพกว้าง ๆ ก่อน ดังนี้

หลักธรรมที่เป็นหัวใจของพุทธศาสนา มี 3 ประการ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2542 : 19) คือ

1. ละเว้นความชั่วทั้งปวง
2. ให้ทำความดี
3. ชำระจิตใจให้บริสุทธิ์สะอาด

จริยธรรมของพุทธศาสนามี 3 ระดับ (บุญมี, 2539 : 191-198) คือ

1. จริยธรรมระดับต้น ประกอบด้วย

1.1 เบญจศีล หรือ ศีล 5 ประการ ได้แก่

- 1.1.1 เว้นจากการปลงชีวิต หรือการฆ่า การเบียดเบียน
- 1.1.2 เว้นจากการถือเอาของที่เจ้าของมิได้ให้ ด้วยการลัก โกง หลอกหลวง ทำลายทรัพย์สิน
- 1.1.3 เว้นจากการประพฤตินอกใจ คือ การล่วงละเมิดสิ่งที่ผู้อื่นรักใคร่หวงแหน
- 1.1.4 เว้นจากการพูดเท็จ
- 1.1.5 เว้นจากน้ำเมา คือสุราและเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท

1.2 เบญจธรรม ได้แก่

- 1.2.1 เมตตาและกรุณา คือความรักใคร่ปรารถนาให้มีความสุข ความเจริญ และความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์
- 1.2.2 สัมมาอาชีวะ คือ การเลี้ยงชีพในทางสุจริต
- 1.2.3 กามสังวร คือ ความสังวรระงับในกาม คือ รู้จักยับยั้ง ควบคุมตนเอง ในทางกามารมณ์ ไม่ให้หลงใหลในรูป เสียง กลิ่น รส และสัมผัส
- 1.2.4 สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง
- 1.2.5 สติสัมปชัญญะ คือ ระลึกได้และรู้ตัวอยู่เสมอ โดยฝึกฝนให้เป็นคน รู้จักยังคิด รู้สึกตัวเสมอว่าสิ่งใดควรทำและไม่ควรทำ ระวางมิให้เป็นคนมัวเมาประสาท

2. จริยธรรมระดับกลาง ประกอบด้วย กุศลกรรมบถ 10 ประการ ดังนี้

กายสุจริต คือ การทำความดีทางกาย 3 ข้อ คือ

- 2.1 เว้นจากการฆ่าสัตว์
- 2.2 เว้นจากการลักทรัพย์
- 2.3 เว้นจากการประพฤตินอกใจ

วจีสุจริต คือ การประพฤตินอกใจทางวาจา 4 ข้อ คือ

- 2.4 เว้นจากการพูดเท็จ
- 2.5 เว้นจากการพูดส่อเสียด
- 2.6 เว้นจากการพูดคำหยาบ
- 2.7 เว้นจากการพูดเพื่อเจ้อเหลวไหล

มโนสุจริต คือ การประพฤตินอกใจทางใจ 3 ข้อ คือ

- 2.8 เว้นจากการเพ่งโทษ หรือมุ่งร้ายผู้อื่น
- 2.9 เว้นจากการพยาบาทผู้อื่น
- 2.10 เว้นจากการประพฤตินอกใจ (ประพฤตินอกใจต้องตามหลักกรรม)

3. จริยธรรมระดับสูง ประกอบด้วย อริยมรรค มีองค์ 8 ได้แก่
 - 3.1 สัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) คือ เห็นอริยสัจ 4
 - 3.2 สัมมาสังกัปปะ (ความดำริชอบ) คือ ดำริในการออกจากกาม ดำริในอันไม่พยาบาท ดำริอันไม่เบียดเบียน
 - 3.3 สัมมาวาจา (การเจรจาชอบ) คือ เว้นจากวจีทุจริต 4
 - 3.4 สัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) คือ เว้นจากกายทุจริต 3
 - 3.5 สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ) คือ เว้นจากการเลี้ยงชีพผิดในทางที่ผิด
 - 3.6 สัมมาวายามะ (ความเพียรชอบ) คือ เพียรในที่ 4 สถาน เพียรระวังไม่ให้บาปเกิดขึ้น เพียรละบาปที่เกิดขึ้น เพียรทำความดีให้เกิดขึ้น และเพียรรักษาความดีที่เกิดขึ้นแล้ว
 - 3.7 สัมมาสติ (การระลึกชอบ) คือ ตั้งสติพิจารณา ร่างกาย เวทนา หรือความรู้สึกสุขทุกข์ ตลอดจนไม่ทุกข์ไม่สุข จิตและธรรมรวม 4 ประการ ให้รู้เท่าทัน เห็นทั้งความเกิดดับ
 - 3.8 สัมมาสมาธิ (การตั้งจิตชอบ) คือ การทำจิตให้สงบเป็นสมาธิอย่างแน่วแน่ เจริญฉานทั้ง 4

ถ้าย่อเข้าแก่ไตรสิกขาหัวใจพระพุทธศาสนาดังนี้ (พระเฉลิมพล, 2543 : 103)

ศีล	แยกออกเป็น สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ
สมาธิ	แยกออกเป็น สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ
ปัญญา	แยกออกเป็น สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ

การดำเนินชีวิตตามหลักพุทธธรรม เป็นการดำเนินชีวิตให้บรรลุประโยชน์ที่เป็นจุดหมายของการมีชีวิตที่เรียกว่า อตถะ 3 (บุญมี, 2539 : 152-153) ได้แก่

1. ทิฏฐุชัมมิกัตถ์ หมายถึง ประโยชน์ปัจจุบันหรือประโยชน์เกี่ยวกับชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นขั้นต้น คือธรรมคาสามัญที่มุ่งหมายกันบนโลกนี้มีทรัพย์ ยศ เกียรติ ไฉนตรี ชีวิตคู่ครองที่เป็นสุข เป็นต้น อันเกิดขึ้นด้วยความเพียร สติปัญญาของตนโดยทางชอบธรรมและรู้จักปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขโดยชอบ ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น

2. สัมปรายิกัตถ์ หมายถึง ประโยชน์เบื้องหน้า หรือประโยชน์ด้านคุณค่าของชีวิต ซึ่งเป็นขั้นลึกสำหรับชีวิตด้านใน เป็นหลักประกันชีวิตในอนาคตและภพหน้า คือความเจริญอกงามแห่งชีวิตจิตใจที่ก้าวหน้าเติบโตใหญ่ขึ้นด้วยคุณธรรม มีศรัทธา ศีล จาคะ และปัญญา ดำรงตนอยู่ในศีลธรรม ได้ใช้ทิฏฐุชัมมิกัตถะนั้นในทางที่ชอบธรรมเป็นคุณธรรมเป็นคุณประโยชน์จนเป็นผู้มีความมั่นใจในความคิดของตน ถึงเวลาละโลกนี้ไปก็ใจสงบครองสติได้ ไม่หวั่นกังวลทรมานทรมาย หรือหวาดหวั่นกลัวภัยแห่งโลกหน้า

3. ปรมัตถ์ หมายถึง ประโยชน์สูงสุดหรือประโยชน์ที่เป็นสาระแท้ของชีวิต ซึ่งเป็นจุดหมายขั้นสุดท้ายที่ชีวิตจะเข้าถึง คือการรู้แจ้งสภาวะของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงรู้เท่าทัน คติธรรมของสังขารธรรม ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิต ไม่ถูกบีบคั้นด้วยอำนาจ ความยึดติดถือมั่น สามารถทำจิตให้เป็นอิสระปลอดโปร่งใสสะอาด สว่าง และสงบ มีความสุขประณีตภายใน เรียกสั้น ๆ ว่านิพพาน คือดับกิเลสและกองทุกข์ได้

อย่างไรก็ดี จากหลักธรรมการดำเนินชีวิตของพุทธศาสนา จะเห็นว่าคำสอนเกี่ยวกับการใช้ชีวิตประจำวันของคนเราจะเกี่ยวข้องกับหลักธรรมในการดำเนินชีวิตระดับที่หนึ่งหรือระดับที่ปฏิสัมพันธ์มีกัตตะประโยชน์มากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เน้นศึกษาหลักธรรมในระดับปฏิสัมพันธ์มีกัตตะที่มีคำสอนเกี่ยวข้องกับการทำงาน

ในประโยชน์ปัจจุบันหรือประโยชน์เกี่ยวกับชีวิตประจำวันซึ่งเป็นขั้นต้นนั้น พระพุทธองค์ทรงสั่งสอนไว้หลายปริยาย สำหรับให้คนรู้จักพึ่งตนเอง ช่วยตนเอง และสร้างตัวเองให้เป็นคนมีกัตตะและเป็นคนดี เพื่อมีความสุขและวัฒนาถาวรในปัจจุบันทันตาเห็น ตลอดจนการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข โดยเริ่มตั้งแต่สุขของภคหัตถ์ 4 ที่เรียกว่า กามโภคีสุข หรือคิหิสุข อันหมายถึงสุขของชาวบ้าน สุขที่ชาวบ้านควรพยายามเข้าถึงให้ได้สม่ำเสมอ หรือสุขอันชอบธรรมที่ผู้ครองเรือนควรมีได้แก่

1. อตถิสุข สุขที่เกิดจากความมีทรัพย์ คือความภูมิใจ เอิบอím และอุ่นใจว่าตนมีโภคทรัพย์ที่ได้มาด้วยน้ำพักน้ำแรง ความขยันหมั่นเพียรของตน และโดยทางชอบธรรม
2. โภคสุข สุขที่เกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์ คือความภูมิใจเอิบอímว่าตนได้ใช้ทรัพย์ที่ได้มาโดยชอบธรรมนั้นเลี้ยงตัว เลี้ยงครอบครัว เลี้ยงผู้สมควรเลี้ยง และบำเพ็ญคุณประโยชน์
3. อนณสุข สุขที่เกิดจากความไม่เป็นหนี้ คือความภูมิใจเอิบอímใจว่าตนเป็นไท ไม่มีหนี้สินติดค้างใคร
4. อนวัชชสุข สุขที่เกิดจากการประกอบกิจการงานที่ปราศจากโทษ คือความภูมิใจเอิบอímใจว่าตนมีความประพฤติสุจริต ไม่บกพร่องเสียหาย ใครติเตียนไม่ได้ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ

ในบรรดาสุข 4 อย่างนี้ คือสุขเกิดจากประกอบกิจการงานที่ปราศจากโทษมีค่ามากที่สุด (สุจิตรา, 2538 : 70) นอกจากนี้ ผู้ครองเรือนยังจำเป็นต้องประกอบด้วยคุณสมบัติ 4 ประการ เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์มีกัตตะสังวัตตนิกรธรรม หมายถึงธรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ในปัจจุบันหรือหลักธรรมอันอำนวยสุขขั้นต้น (บุญมี, 2539 : 178-179) ดังต่อไปนี้

1. อุภูฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น คือขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ประกอบอาชีพที่สุจริต มีความชำนาญรู้จักใช้ปัญญา สอดส่องตรวจตรา หาอุบายวิธีสามารถจัดดำเนินการให้ได้ผลดี
2. อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษา คือรู้จักคุ้มครองเก็บรักษาโภคทรัพย์และผลงานที่ตนได้ทำไว้ด้วยความขยันหมั่นเพียรโดยชอบธรรม ไม่ให้เป็นอันตรายหรือเสื่อมเสีย
3. กัลยาณมิตรตา คบหาคนดีเป็นมิตร คือรู้จักเสวนาคบหาคน ไม่คบไม่เอาอย่างผู้ที่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย เลือกเสวนาศึกษาเยี่ยงอย่างท่านผู้รู้ผู้ทรงคุณ ผู้มีความสามารถ ผู้นำเคารพนับถือและมีคุณสมบัติเกื้อกูลแก่อาชีพการงาน มีศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ ปัญญา
4. สมชีวิตา มีความเป็นอยู่เหมาะสม คือรู้จักกำหนดรายได้และรายจ่าย เลี้ยงชีพแต่พอดีมิให้ฝืดเคืองหรือฟุ่มเฟือย หารายได้เหนือรายจ่าย มีประหยัดและเก็บออมไว้

เมื่อทรัพย์เป็นปัจจัยของความสุข การแสวงหาทรัพย์จึงเป็นสิ่งจำเป็น วิธีหนึ่งซึ่งจะได้มาซึ่งทรัพย์ดังกล่าว คือการประกอบกิจการหรือที่เรียกว่าการประกอบอาชีพ และการที่จะให้กิจการดังกล่าวลุล่วงไปได้ นั้น พระพุทธองค์ทรงเสนอแนวทางในการปฏิบัติที่เรียกว่า อิทธิบาท 4 ประการ อันเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย (สมภพ, 2542 : 92) ได้แก่

1. ฉันทะ หมายถึง ความรักงาน มีความตั้งใจและเต็มใจทำงาน
2. วิริยะ หมายถึง ความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน
3. จิตตะ หมายถึง การเอาใจใส่ในการทำงาน ติดตามงาน ตรวจสอบการทำงานเป็นขั้นตอน
4. วิมังสา หมายถึง รู้จักประเมินผลการทำงานและปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ ยิ่ง ๆ ขึ้นไป

นอกจากนี้หลักจริยธรรมในการทำงานตามแนวพุทธศาสนา ยังได้กำหนดไว้ในส่วนของคนกับชีวิต ในเรื่องของการรู้จักทำมาหาเลี้ยงชีพ (ชีวิตที่เป็นหลักฐาน) ไว้ว่า คนที่จะเรียกได้ว่ารู้จักหา รู้จักใช้ทรัพย์ หรือหาเงินเป็น เป็นคนทำมาหากินที่ดี ตั้งตัวสร้างหลักฐานได้ และใช้ทรัพย์สมบัติให้เป็นประโยชน์ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางเศรษฐกิจได้อย่างถูกต้อง ก็เพราะปฏิบัติตามหลักธรรมต่อไปนี้

โภควิภาค 4 ได้แก่ การจัดสรรหรือแบ่งทรัพย์ออกเป็น 4 ส่วน (อุทัย, 2541 : 72)

1 ส่วน ใช้จ่ายเลี้ยงตน เลี้ยงคนที่ควรบำรุงเลี้ยง และทำประโยชน์

2 ส่วน ใช้เป็นทุนประกอบการงาน

1 ส่วนเก็บไว้ใช้ในคราวจำเป็น

หลักโภคาทิสะ หรือ โภคอาทิสะ สอนว่า ควรถือเอาประโยชน์จากการมีโภคะหรือทรัพย์สิน ไม่ใช่มีทรัพย์สมบัติเก็บไว้เฉย ๆ การมีทรัพย์ย่อมมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์ จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในทาง 5 ประการ เรียกว่า ประโยชน์ที่ควรถือเอาจากโภคะ เป็นแนวทางของการใช้โภคทรัพย์ 5 ประการ (อุทัย, 2541 : 103) คือ

1. ใช้จ่ายทรัพย์นั้นเลี้ยงตนเอง เลี้ยง कुमारดา บิดา ภรรยา บุตร และคนในปกครองทั้งหลายให้เป็นสุข
2. ใช้ทรัพย์นั้นบำรุงมิตรสหาย และผู้ร่วมกิจการงานให้เป็นสุข
3. ใช้ป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ
4. ทำพละ คือ การสละบำรุงสงเคราะห์ 5 อย่าง ได้แก่
 - 4.1 ญาติพละ ใช้สงเคราะห์ญาติ
 - 4.2 อติถิพละ ใช้ต้อนรับแขก
 - 4.3 ราชพละ ใช้บำรุงราชการด้วยการเสียภาษี
 - 4.4 เทวดาพละ ถวายเทวดา คือ ทำบุญอุทิศสิ่งทีเคารพนับถือบูชาตามลัทธิความเชื่อ
 - 4.5 ปุพพเปตพละ ทำบุญอุทิศให้แก่บุพการีชน ท่านที่ล่วงลับไปแล้ว
5. บำรุงสมณพราหมณ์ คือ พระสงฆ์ผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ ผู้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง ไม่ประมาท มัวเมา

เมื่อได้โภคทรัพย์มาแล้ว พระพุทธองค์ทรงสอนแนวทางว่าปฏิบัติอย่างไร โภคทรัพย์เหล่านั้นจึงอยู่ได้นาน ซึ่งการทำให้โภคทรัพย์ตั้งอยู่ได้นานนั้น ผู้ครองเรือนพึงละอบายมุข 6 ซึ่งเป็นทางแห่งความเสื่อมไว้ด้วย บุคคลผู้หวังความสุขความเจริญพึงหลีกเลี่ยงดเว้นอย่างเด็ดขาด อดอบายมุข 6 (บุญมี, 2539 : 179) ประกอบด้วย

1. เสพสุราและของมึนเมา
2. เที่ยวกลางคืน
3. เที่ยวดูการทะเล่น
4. เล่นการพนัน
5. คบคนชั่วเป็นมิตร
6. เกียจคร้านการงาน

เมื่อละอบายมุขแล้ว พึงกำกับชีวิตด้วยธรรม 4 คือปฏิบัติตามหลักธรรมสำหรับการครองชีวิตที่เรียกว่า พรวาสาธรรม 4 ประการ (บุญมี, 2539 : 213) ดังนี้

1. สัจจะ ความจริง คือคำรงมั่นในสัจจะ ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พุดจริง ทำจริง จะทำอะไรก็ให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้
2. ทมะ ฝึกตน คือบังคับควบคุมตนเองได้ รู้จักปรับตัว และแก้ไขปรับปรุงตนให้ก้าวหน้าดีขึ้นเสมอ
3. ขันติ อุตุน คือมุ่งหน้าที่การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง อุตุน ไม่หวั่นไหว มั่นใจในจุดหมาย ไม่ท้อถอย
4. จาคะ เสียสละ คือ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ ชอบช่วยเหลือเกื้อกูลบำเพ็ญประโยชน์ สละโลกได้ ร่วมงานกับคนอื่นได้ ไม่ใจคับแคบเห็นแก่ตัวหรือเอาแต่ใจตน นอกจากนี้ยังมีหลักแห่งการสงเคราะห์กันและกัน เรียกว่า สังคหวัตถุ 4 (พระเฉลิม พล, 2543 : 130) ได้แก่

1. ทาน คือ การให้ปันสิ่งของตนแก่คนที่ควรปัน
2. ปิยวาจา คือ การเจรจาจาที่อ่อนหวาน
3. อัตถจริยา คือ การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์
4. สมานัตตตา คือ ความเป็นคนวางตนเสมอต้นเสมอปลายไม่ถือตัว

สาเหตุของการเกิดจริยธรรมในการทำงาน

มีการศึกษาพบว่าจริยธรรมในการทำงานของบุคคลได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ในวัยเด็ก และความคาดหวังของบุคคลอื่น ๆ เป็นหลัก โดยเฉพาะมาจากความคาดหวังของพ่อแม่ในวัยเด็ก เด็กที่มีจริยธรรมในการทำงานสูง มักจะมาจากครอบครัวที่พ่อแม่ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน บ้านเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือให้กิจกรรมที่เกี่ยวกับการทำงาน เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีระเบียบวินัยและมีความเคารพนับถือผู้ใหญ่ มักเห็นคุณค่าในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่า

แม้ว่าจะมีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังของครอบครัวในชีวิตวัยเด็กมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาค่านิยมที่มีต่อการทำงาน จริยธรรมในการทำงานก็สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ในองค์กรในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งผู้บริหารขององค์กรต้องอาศัยกฎ 8 ประการดังต่อไปนี้ (Cherrington, 1994)

1. สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกหรือค่านิยมทางบวกต่อการทำงาน และผูกมัดคนกับผลงานดีเยี่ยม
2. สื่อสารกับพนักงานให้ชัดเจนถึงความคาดหวังที่มีต่อผลผลิต และผลงานที่มีคุณภาพ
3. สอนและอธิบายให้เห็นถึงคุณค่าในการทำงาน สักดิ์ศรีของแรงงาน และ ความสำคัญจากงานบริการ
4. สร้างความรับผิดชอบให้บุคคลโดยการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. พัฒนาความผูกพันและความเกี่ยวข้องในงานของบุคคล โดยการให้ทางเลือกร่วมกับบุคคลและให้เขาได้มีส่วนร่วมในงาน
6. บอกให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านกระบวนการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ
7. ให้รางวัลกับผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วยการให้ค่าตอบแทนและตัวเสริมแรงทางสังคม
8. ให้การสนับสนุนเรื่องความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าจริยธรรมในการทำงานทั้งแบบโปรเตสแตนต์ หรือจะเป็นแนวพุทธศาสนาก็ตาม มีทั้งส่วนที่คล้ายและส่วนที่ต่างกัน โดยผู้วิจัยได้สรุปออกมาเป็นตารางเปรียบเทียบองค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานในแบบโปรเตสแตนต์และแบบแนวพุทธศาสนา ตลอดจนสรุปเป็นองค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ตารางที่ 2.3 เปรียบเทียบองค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์ แบบแนวพุทธศาสนา และองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

จริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์	จริยธรรมในการทำงานแบบแนวพุทธศาสนา	สรุปองค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
<ul style="list-style-type: none"> - การเอาใจใส่ต่องาน - การทำงานหนัก - การให้ความสำคัญกับการประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน - ความรอบคอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - อิทธิบาท 4 - สติ 	<ul style="list-style-type: none"> - ซื่อสัตย์ สุจริต - ทำงานอย่างสร้างสรรค์ - ความโปร่งใส - เสียสละ - ความถูกต้อง - ความรับผิดชอบ
<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารเวลาและการใช้เงิน 	<ul style="list-style-type: none"> - อัถดจริยา - สุขของคฤหัสถ์ 4 - อัถดละ 3 - โภควิภาค - โภคทรัพย์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ซื่อสัตย์ สุจริต - ความโปร่งใส - ทำงานอย่างสร้างสรรค์ - ความถูกต้อง - ความรับผิดชอบ
<ul style="list-style-type: none"> - ความเพียรพยายาม 	<ul style="list-style-type: none"> - อิทธิบาท 4 - ทิฏฐธัมมิกัตถตสังวัตตนิทธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - ซื่อสัตย์ สุจริต - มีใจให้บริการ - ความโปร่งใส

	- ฆราวาสธรรม	- ความรับผิดชอบ
- เชื้อฟังและปฏิบัติตามกฎหมาย - ด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม - การมีเหตุผล	- สัมมาทิลิ - สัมมาอาชีวะ	- ความถูกต้อง - ความโปร่งใส

จากตารางที่ 2.3 จะเห็นว่า ทั้งจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์ และแนวพุทธศาสนา จะให้ความสำคัญระหว่างคนกับการทำงาน และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำเอาคำสอนทางพุทธศาสนากับคำสอนทางโปรเตสแตนต์มาผสมผสานกัน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานได้ ดังนี้

1. ซื่อสัตย์ สุจริต
2. ความรับผิดชอบ
3. ความเสียสละ
4. ความถูกต้อง
5. ความโปร่งใส
6. มีใจให้บริการ
7. ทำงานอย่างสร้างสรรค์

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2531 : 86) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงาน จะเป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์การก็คืองานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากล ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใด มีจุดประสงค์ใด จะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารงานหรือการจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด

เฮอ์เบิร์ต เอ. ไชมอน (Herbert A. Simon : 1960 อ้างใน พันศักดิ์ ขำนุรักษ์, 2546 : 25) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับ Miller คือ ถ้าพิจารณาว่าสิ่งใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทัศนะนี้ ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการหรือองค์กรของรัฐ ก็ควรบวกกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย สามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$F = (O - I) + S$$

E = Efficiency	คือ	ประสิทธิภาพของงาน
O = Output	คือ	ผลิตผลของงานที่ได้รับออกมา
I = Input	คือ	ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป
S = Satisfaction	คือ	ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

$$\therefore \text{ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา} = \text{ความสัมฤทธิ์ผล} + \text{ความมุ่งปรารถนา}$$

$$\text{Satisfaction} = \text{Achievement} + \text{Aspiration}$$

อุทัย หิรัญโต (2525 : 123) กล่าวว่า คำว่า “ประสิทธิภาพ” ในวงการธุรกิจ หมายถึง การจัดการที่ได้รับผลกำไร หรือขาดทุน สำหรับในการบริหารงานราชการในทางปฏิบัติวัด ประสิทธิภาพได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวงราชการ จึงหมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานที่ ยังให้เกิดความพึงพอใจและประโยชน์แก่มวลมนุษย (Human Satisfaction and Benefit Produced) ดังนั้น ประสิทธิภาพในทางราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัด หรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าจะทำการประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ นอกจากนี้การ บริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องพิจารณาคำว่า “ประสิทธิผล” ประกอบด้วยคำว่า ประสิทธิผล (Effectives) หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งอาจเกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิผลเพียงแต่พิจารณาถึงผลงานที่ได้รับเท่านั้น ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิผลคือ การบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด เกิดผลรวดเร็ว โดยการนำเวลา (Time) เข้ามาพิจารณาด้วย

จากแนวคิดดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson และ Plowman (อ้างถึงใน ลีลา สีนานุเคราะห์, 2530 : 27) ซึ่งกล่าวว่า ประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง ของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพ และปริมาณของงาน รวมทั้งจะต้องเป็นไปตามกำหนดและสภาวะการณ์ ด้วย
4. วิธีการ (Method) ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัย
5. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและ วิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

นอกจากนี้ ปรัชญา เวสารัชช์ (2529 : 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ การบริหารงาน ไว้สามนัย คือ

นัยที่ 1 เกี่ยวกับงานโดยตรง คือ งานที่ออกมา นั้นเกิดผลได้เร็วกว่ากำหนด หรือผลงานที่มีคุณภาพ และผลงานสูงกว่ากำหนด

นัยที่ 2 เกี่ยวกับผู้บริหาร ผู้บริหารมีความสามารถทำงานโดยตลอดไม่มีการหยุดหรือชะงัก และมีทักษะในเรื่องการบริหารงานในการวางแผน การจัดองค์การ การมอบหมายงาน การสั่งการ การตรวจสอบควบคุมงานที่มีระบบ และเป็นกระบวนการ รวมทั้งการตัดสินใจที่ดี

นัยที่ 3 เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีความสุข ไม่มีปัญหาข้อขัดแย้ง มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ในการปฏิบัติงาน การประสานงาน และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การเป็นไปด้วยดี

ดังนั้นแนวความคิดเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานนั้น สรุปได้ว่า คือ การทำงานให้สอดคล้องกับประสิทธิผล การใช้ทรัพยากรในการบริหารน้อยที่สุด และผลที่ออกมา นั้นจะต้องเสร็จก่อนกำหนด เวลา ปริมาณ และคุณภาพของงานจะต้องไม่เกินกว่าที่กำหนด ประสิทธิภาพของการบริหารจะมีมากและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขึ้นอยู่กับนักบริหารที่ทำงานอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติงานบริหารอย่างถูกต้องและครบถ้วนทุกขั้นตอน ตามกระบวนการบริหาร

ลักษณะการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

อุทัย หิรัญโต (2525 : 126-127) ได้ให้ข้อเสนอวิธีพิจารณาพื้นฐานการบริหารงาน ที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. มีการวางแผนและควบคุมงานที่ดี ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ

- (1) สามารถจัดให้นักบริหารได้รับข่าวสาร ข้อมูล ทันท่วงที ทันสมัย ถูกต้อง เพียงพอและแน่นอน
- (2) เป็นแผนที่สมบูรณ์ก่อนดำเนินการ
- (3) เปลี่ยนแปลงได้เหมาะสมกับความจำเป็น
- (4) ประหยัดค่าใช้จ่ายและทรัพยากรในการดำเนินงาน
- (5) ง่ายต่อการรับรู้และสามารถเป็นที่เข้าใจได้ในระหว่างผู้เกี่ยวข้อง
- (6) มีเรื่องให้วินิจฉัยเฉพาะกรณีที่เป็นปัญหา
- (7) มีมาตรการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นก่อนเริ่ม และระหว่างดำเนินการ
- (8) คาดหมายขอบเขตที่จะเกิดปัญหาได้

2. มีการจัดระบบงานให้เหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ส่วน คือ คน และระบบงาน ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความพร้อมทั้งสองส่วน

3. จัดให้มีการประสานงานที่ดี
4. เพิ่มสมรรถภาพของคนให้สูงขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 4) ได้กล่าวถึงลักษณะของกลยุทธ์การบริหารที่ทรงประสิทธิภาพ คือ

1. เป็นการบริหารเชิงรวมที่กระทำอย่างเป็นระบบ ที่มีการบริหารครบถ้วนสมบูรณ์ทุกด้าน
2. เป็นการบริหารที่พร้อมสมบูรณ์ด้วย “แผนงาน” ที่มีประสิทธิภาพ
3. เป็นการบริหารที่พร้อมสมบูรณ์ด้วย “ระบบปฏิบัติการในการบริหารงาน” คือ เทคนิคการจัดทำแผน การวัดผล การจูงใจ การควบคุม การพัฒนานักบริหาร และการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อีกด้วย

ตามลักษณะดังกล่าวระบบการบริหารงานที่เน้นความมีประสิทธิภาพจะเริ่มพิจารณาการบริหารตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการบริหาร ผลที่ได้จากการบริหารและประสิทธิผลที่ได้รับ ดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งมีคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ ผู้บริหารต้องใช้ให้เหมาะสมกับสถานะแวดล้อมและตรงตามเป้าหมาย ได้ผลตอบแทนมากที่สุด

กระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคคล ฯลฯ ผู้บริหารต้องจัดระบบกระบวนการบริหารที่เน้นถึงคุณภาพงานทั้งปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับภาวะแวดล้อมขององค์กรด้วย

ผลที่ได้ออกมาจากการบริหาร (Output) คือ ประสิทธิภาพขององค์กรและของผู้บริหารว่าสามารถบริหารงานได้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

ประสิทธิผลที่ได้รับ จะทำให้ทราบว่า การบริหารงานมีประสิทธิภาพและสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายโดยประหยัดเพียงไร

2.8 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิราพร อรุณพลทรัพย์. (2541). ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เด็กนักเรียนส่วนใหญ่ที่มีอายุระหว่าง 11-12 ปี สถานภาพครอบครัวสมบูรณ์ บิดามารดาอยู่ร่วมกัน

นิตยา ศรีหานาม. (2543). ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง นอกจากนี้ จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน พบว่ามีเพียงตัวแปรอายุพนักงานเท่านั้นที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน โดยที่พนักงานที่มีอายุมากกว่ามีจริยธรรมในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานมีเพียงตัวแปรเดียว คือความผูกพันต่อองค์กรโดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานได้ร้อยละ 22.5

ปรัชญา นวลฉวี. (2546). ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีความเสียสละสูงที่สุด รองลงมาคือ การเคารพกฎหมาย ความรักชาติ ความเมตตา ความรับผิดชอบ ส่วนพฤติกรรมจริยธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีระเบียบวินัย

สุพร พงวรพันธ์. (2533). ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การเรียนรู้ทางการพยาบาลกับพฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาล พบว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ทางการพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมทางการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลมีความแตกต่างกันของนักศึกษาพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน และมีพฤติกรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

เนืองน้อย บุญเนตร. (2526). ศึกษาเรื่อง หน้าที่ทางจริยธรรมของมนุษย์ต่อสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ พบว่า ในกรณีที่ความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติเลวร้ายจนกระทั่งอาจเกิดอันตรายแก่ความอยู่รอดของสังคมโดยส่วนรวมแล้ว รัฐมีหน้าที่ต้องจำกัดอิสรภาพส่วนตัวบางประการของประชาชน เพื่อความอยู่รอดของส่วนรวมและเพื่ออิสรภาพและคุณค่าต่าง ๆ ที่ได้รับการยกย่อง เช่น ความยุติธรรม ฯลฯ จะเป็นไปได้ในที่สุด

วินิตดา ก้องธรนินทร์. (2545). ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความซื่อสัตย์ของนักเรียนในกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะนักเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนมีการกระทำตามที่เห็นผู้อื่นทำเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ต่างกัน คือ ระดับชั้นเรียน และผู้อบรมเลี้ยงดูใกล้ชิด และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงคือ การเลี้ยงดูแบบพึ่งตนเองและแบบใช้เหตุผล ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความซื่อสัตย์ของนักเรียน ได้แก่ การควบคุมตนเอง ทักษะคิดต่อคุณธรรมจริยธรรม ส่วนตัวแปรที่มีผลทางอ้อม ได้แก่ การฟัง ชมรายการวิทยุโทรทัศน์ การเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน การเลี้ยงดูแบบพึ่งตนเอง แบบใช้เหตุผล และการเห็นแบบอย่างจากพ่อแม่ มีผลโดยตรงต่อการควบคุมตนเอง พฤติกรรมความซื่อสัตย์

พงศ์อินทร์ ทิชนพงษ์. (2546). ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของจิตลักษณะกับจริยธรรมในการทำงานตามกรอบจรรยาบรรณของนักสังคมสงเคราะห์ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า

- ปัจจัยลักษณะทางจิตได้แก่ การควบคุมตนเอง มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานจรรยาบรรณ 4 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ คุณธรรม การเคารพสิทธิของผู้รับบริการและการประพฤติตามกรอบวิชาชีพ

- รายได้ (น้อย) มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบ
- อายุ (มาก) มีอิทธิพลต่อคุณธรรม
- อายุงาน (มาก) และเพศ (หญิง) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามกรอบวิชาชีพ

สุมน อริยปิณฑิพัทธ์และคณะ. (2540). ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบริโภคนิยมกับความมีระเบียบวินัยและความซื่อสัตย์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า

1. ระดับค่านิยมแบบบริโภคนิยมของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับจริยธรรมด้านความมีระเบียบวินัย
2. ระดับจริยธรรมด้านความมีระเบียบวินัยมีความสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์
3. นักศึกษามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติระดับปริญญาตรี ภาคปกติ โดยภาพรวมมีค่านิยมแบบบริโภคนิยมอยู่ในระดับต่ำ และมีจริยธรรมด้านความมีระเบียบวินัยและความซื่อสัตย์อยู่ในระดับสูง
4. เมื่อศึกษาเปรียบเทียบตามชั้นปีการศึกษา พบว่านักศึกษาแต่ละชั้นปีมีจริยธรรมด้านความมีระเบียบวินัยแตกต่างกัน ซึ่งก็เป็นไปตามสมมติฐาน

สิริมา ภูรีธรรมา. (2545). ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ จริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้าง พบว่า

1. บุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้างมีบรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี มีจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้างที่มีลักษณะงานต่างกัน มีจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมและจริยธรรมในการทำงานด้านการเอาใจใส่ต่องานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้างที่มีลักษณะงานต่างกัน มีจริยธรรมในการทำงานด้านความเพียรพยายามแตกต่างกัน และบุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้างเพศชายมีจริยธรรมในการทำงานด้านการบริหารการเงิน แตกต่างจากบุคลากรเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. บรรยากาศองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. จริยธรรมในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บัญชา เจริญชัย. (2544). ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมและประสิทธิภาพ ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่า

1. ระดับคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการครองงาน และคุณธรรมในการครองคน อยู่ในระดับสูง
2. ระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า งานทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับสูง ได้แก่ งานธุรการ งานวิชาการ การบริหารทั่วไป งานปกครอง งานบริการ โรงเรียนกับชุมชน และงานบริหารอาคารสถานที่
3. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณธรรมในการครองตน และคุณธรรมในการครองงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนคุณธรรมในการครองคน มีความแตกต่างกัน
4. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ

5. คุณธรรมและประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

6. ผู้บริหารกับครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสูงกว่าคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

7. ผู้บริหารกับครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมและรายด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสูงกว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

8. คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 รวม 2 ด้าน ได้แก่ คุณธรรมในการครองงานและคุณธรรมในการครองคน

เบญจวรรณ อ่านเปรื่อง. (2545). ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า

1. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีประสิทธิภาพในการบริหารงานในระดับมาก
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จำนวน 5 ปัจจัยได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา การได้รับการฝึกอบรม การมีมนุษยสัมพันธ์ และการประสานงานภายใน

3. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านที่สำคัญ คือ กรรมการบางคนไม่ทำหน้าที่ของตนเอง สมาชิกกองทุนส่งชำระเงินคืนไม่ตรงตามกำหนดเวลา และจำนวนเงินกองทุนไม่เพียงพอกับความต้องการของสมาชิก ส่วนข้อเสนอแนะในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการควรมีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ ต้องแบ่งงานกันทำ

พันศักดิ์ ขำนุรักษ์. (2546). ศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ด้านมุมมองของพนักงานผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.72 และด้านมุมมองของประชาชนผู้รับบริการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.20 และเมื่อพิจารณาด้านประสิทธิภาพที่แต่ละฝ่ายประเมิน พบว่า ปัจจัยด้านอายุและความเพียงพอของทรัพยากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนปัจจัยด้านเพศ การศึกษา รายได้ อายุราชการ ลักษณะตำแหน่งและความเข้าใจในการดำเนินงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ด้านมุมมองของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศ อายุ อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน และการมีส่วนร่วม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านมุมมองของประชาชนผู้รับบริการ

รัตติกาล สิ้นหนัง. (2543). ศึกษาเรื่อง กบข. ประสิทธิภาพในการบริหารงานผลประโยชน์ข้าราชการ และภาระทางการคลัง พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการในปี 2541 มีประสิทธิภาพในการบริหารดีกว่าตลาดอ้างอิง ในขณะที่ในปี 2542 แบบจำลองของ TREYNOR และ SHARPE สามารถบอกได้ว่า กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการมีประสิทธิภาพดีกว่าตลาดอ้างอิงแต่แบบจำลองของ JENSEN และอัตราส่วน IR ไม่สามารถบอกได้ ผลประโยชน์ข้าราชการ เมื่อมีกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ผลประโยชน์ที่ข้าราชการจะได้รับเมื่อพ้นสภาพการเป็นข้าราชการจะมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับไม่มีกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ทั้งนี้ครอบคลุมถึงข้าราชการทุกระดับชั้น ภาระทางการคลังทั้งในปัจจุบันและอนาคตเมื่อมีกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ภาระทางการคลังจะเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

การทำ Sensitivity Analysis ในกรณีแรก คือรัฐบาลลดการจ่ายอัตราเงินสมทบจากอัตราร้อยละ 3 เป็นร้อยละ 2 ไม่สามารถลดภาระทางการคลังได้ ในกรณีที่ 2 ลดอัตราเงินสมทบเหลือร้อยละ 2 และอัตราเงินชดเชยเหลือร้อยละ 1.5 ในกรณีนี้ ในช่วง 5 ปีแรก ไม่สามารถลดภาระทางการคลังได้ แต่หลังจากนั้น ภาระทางการคลังโดยเฉลี่ยจะลดลง ในกรณีที่ 3 ลดอัตราการจ่ายเงินบำนาญจากร้อยละ 60 เหลือร้อยละ 55 ในกรณีนี้ ในช่วง 4 ปีแรก ไม่สามารถลดภาระทางการคลังได้ แต่หลังจากนั้น ภาระทางการคลังโดยเฉลี่ยจะลดลง

สุริจรีรา แก้วกาหลง. (2547). ศึกษาเรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บ้านไร่กาแฟ เฉพาะสาขาในกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. บุคลากรขายบ้านไร่กาแฟ เฉพาะสาขาในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็น ต่อการจัดสภาพแวดล้อมในบ้านไร่กาแฟ โดยภาพรวมในระดับสูง และปัจจัยทางด้านการจัด สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($r = 0.571$)

2. บุคลากรขายบ้านไร่กาแฟ เฉพาะสาขาในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็น ต่อบรรยากาศการทำงานในบ้านไร่กาแฟ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยด้านบรรยากาศใน การทำงานแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านสภาพบรรยากาศในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน และ ปัจจัยด้านสภาพ บรรยากาศในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างปัจจัยด้านสภาพบรรยากาศในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ($r = 0.738$)

2.1 บุคลากรขายบ้านไร่กาแฟ เฉพาะสาขาในกรุงเทพมหานคร มีความ คิดเห็นต่อการจัดปัจจัยด้านสภาพบรรยากาศการทำงาน เรื่องความพึงพอใจต่อการทำงานในบ้านไร่ กาแฟ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และปัจจัยด้านสภาพบรรยากาศการทำงานในเรื่องความพึงพอใจต่อ การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($r = 0.711$)

2.2 บุคลากรขายบ้านไร่กาแฟ เฉพาะสาขาในกรุงเทพมหานคร มี ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพบรรยากาศการทำงานเรื่องแรงจูงใจในการทำงานบ้านไร่กาแฟ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และปัจจัยด้านสภาพบรรยากาศการทำงานในเรื่องแรงจูงใจต่อการทำงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($r = 0.720$)

3. บุคลากรขายบ้านไร่กาแฟ เฉพาะสาขาในกรุงเทพมหานคร มีความเห็นต่อ ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานในบ้านไร่กาแฟ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยด้านลักษณะ การปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ด้าน คือปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานในเรื่องบทบาทความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานในเรื่องความรู้ความเข้าใจในการทำงาน โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานในการทำงานกับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ($r = 0.788$)

3.1 บุคลากรขายบ้านไร่กาแฟ เฉพาะสาขาในกรุงเทพมหานคร มีความ คิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานเรื่องบทบาทความรับผิดชอบในบ้านไร่กาแฟ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับสูงและปัจจัย ด้านลักษณะการปฏิบัติงานเรื่องบทบาทความรับผิดชอบมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($r = 0.698$)

3.2 บุคลากรขายบ้านไร่กาแฟ เฉพาะสาขาในกรุงเทพมหานคร มีความ คิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานเรื่องความรู้ความเข้าใจในการทำงานในบ้านไร่กาแฟ ใน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง และปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานเรื่องความรู้ความเข้าใจในการทำงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($r = 0.756$)

ปัทมา อ่อนไสว. (2541). ศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า

1. การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับบริหารระดับต้นของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง โดยพนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือมีทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ส่วนการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำสุดถึงมีทัศนคติด้านการทำงานถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

2. การรับรู้ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบริหารระดับต้นส่วนใหญ่แล้วพนักงานมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง

3. การศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านเพศเท่านั้นที่มีผลต่อระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยเพศหญิงมีการรับรู้สูงกว่าเพศชาย

4. การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีอยู่ถึง 5 ด้านด้วยกันคือ 1) ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ 2) ด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 3) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถ 4) ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคงในการทำงาน และ 5) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามลำดับจากมีความสัมพันธ์มากที่สุดไปอย่างน้อยที่สุด และนอกนั้นมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมี 3 ด้านดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและมีความปลอดภัย 2) ด้านงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และ 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยส่วนรวม

ณัฐกุล จอมบดินทร์. (2544). ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารของเทศบาลเมืองนราธิวาส พบว่า

1. ผู้บริหารของเทศบาลเมืองนราธิวาสทั้งหมดเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 45-50 ปี มากที่สุด มีอายุโดยเฉลี่ย 46.25 ปี ดำรงตำแหน่งเป็นนายกเทศมนตรี เทศมาตรี มีระยะเวลาทำงานในตำแหน่งโดยเฉลี่ย 6 ปี ผู้ปฏิบัติตามนโยบายของเทศบาลเมืองนราธิวาส เป็นเพศชายและเพศหญิงจำนวนเท่ากัน มีอายุเฉลี่ย 44.2 ปี ดำรงตำแหน่งเป็นปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการส่วนหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน มีระยะเวลาทำงานในตำแหน่งโดยเฉลี่ย 7.5 ปี

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 36.48 ปี สมรสแล้ว มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อาชีพรับราชการ ค้าขาย ใช้แรงงานและธุรกิจ มีรายได้เฉลี่ย 10,702.58 บาท มีระยะเวลาอาศัยอยู่ในท้องถิ่นโดยเฉลี่ย 18.59 ปี

3. ด้านประสิทธิภาพ ปัจจัยนำเข้า เทศบาลเมืองนราธิวาสได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการในการพัฒนาเมืองนราธิวาสไว้อย่างชัดเจน แต่การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมายไม่ชัดเจน ขาดการติดตามในช่วงการนำแผนไปใช้ ด้านกระบวนการ เทศบาลเมืองนราธิวาสมีการวางแผนการพัฒนาสำหรับเป็นกรอบทำงานไว้เป็นการล่วงหน้าหลายปี มีการวางแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา แต่ขาดในเรื่องระบบการติดตามและระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของงานที่ทุกคนจะต้องปฏิบัติได้และการควบคุมการปฏิบัติงานเป็นไปตามระบบที่กำหนดไว้ยังไม่ชัดเจน ควรปรับปรุงสถานที่ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและให้บริการให้ดีขึ้น

4. ด้านประสิทธิผล ผลงาน พบว่า ระดับประสิทธิผลของการดำเนินงานของเทศบาลเมืองนราธิวาสโดยภาพรวมทั้ง 11 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านศาสนาและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และต่ำสุดในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย 2.97

5. เทศบาลควรมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเป้าหมายของแผน กำหนดระบบการติดตามประเมินผลและรายงาน พัฒนาระบบการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน พัฒนาเทคโนโลยีและระบบข้อมูล

จารุพรรณ จวนสง. (2545). ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง องค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ สังกัดภาคนครหลวง 6 ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ สังกัดภาคนครหลวง 6 ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองในบริบทรวมและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองในฐานะพนักงานธนาคารอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองในบริบทรวม และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองในฐานะพนักงานธนาคารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

3. องค์ประกอบบุคลิกภาพ N (การปรับตัว) และองค์ประกอบบุคลิกภาพ O (ความวิตกกังวล) มีความสัมพันธ์ทางบวกและทางลบกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

4. องค์ประกอบบุคลิกภาพ O (ความวิตกกังวล) เป็นเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 3.1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

รัตนา บรรยงคนันท์. (2546). ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ภัทรจิตร ทองสิงห์. (2546). ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า ในภาพรวมของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ และอายุการปฏิบัติงานด้านธนาคาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในขณะที่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตพนักงาน

อรยา โพธิ์ทอง. (2537). ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.) : ศึกษากรณีอำเภอในเขตศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชน เขตที่ 7 พบว่า พัฒนาการอำเภอสามารถปฏิบัติงานในฐานะเลขานุการ กพอ. มีประสิทธิภาพระดับปานกลาง ซึ่งจัดระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแล้วปรากฏว่า พัฒนาการอำเภอสามารถปฏิบัติงานด้านการประชุม กพอ. มีประสิทธิภาพสูงสุด จำนวน 17 อำเภอ คิดเป็นร้อยละ 94.44 และด้านบริหารโครงการพัฒนาตำบลมีประสิทธิภาพสูง จำนวน 17 อำเภอ คิดเป็นร้อยละ 72.22 นอกจากนี้ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผนพัฒนาอำเภอ การจัดระบบงานสารบรรณ ธุรการของ กพอ. การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท การจัดตั้งสำนักงานเลขานุการ กพอ. การประสานแผนงานโครงการพัฒนาชนบท และมีเพียง 2 ด้าน ที่ปรากฏว่ามีประสิทธิภาพระดับต่ำ ได้แก่ ด้านการจัดระบบติดตามประเมินผลโครงการพัฒนาชนบท จำนวน 2 อำเภอ คิดเป็นร้อยละ 11.11 และด้านการจัดตั้งศูนย์ข่าวสารประชาสัมพันธ์มีประสิทธิภาพระดับต่ำ จำนวน 5 อำเภอ คิดเป็นร้อยละ 22.78

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ นโยบายของผู้บริหารระดับอำเภอ ความสามารถทางสติปัญญาของพัฒนาการอำเภอ การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานและการสร้างความรู้สึกร่วมกัน

สุรัตน์ เพชรประดับ. (2543). ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสุขศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขเขต 1 พบว่า

1. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้ปฏิบัติงานสุขศึกษาในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขเขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีอายุราชการ 15-21 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสุขศึกษาไม่เกิน 5 ปี และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสุขศึกษา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุข เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสุขศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขเขต 1 ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสุขศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขเขต 1 ได้แก่ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานสุขศึกษา และการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ภูมิวิทย์ เวชกามา. (2543). ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ : ศึกษากรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 พบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติงานและด้านการบริหารบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และด้านการสนับสนุนงบประมาณอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ได้แก่ ด้านความร่วมมือจากประชาชน พบว่า อยู่ในระดับน้อย ด้านความชัดเจนของนโยบาย พบว่าอยู่ในระดับมาก และด้านขนาดพื้นที่ในความรับผิดชอบ พบว่า พื้นที่ของสถานีตำรวจส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ขนาดเล็ก
3. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความร่วมมือจากประชาชน ความชัดเจนของนโยบาย และขนาดพื้นที่ในความรับผิดชอบ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ
4. ตัวแปรแทรกซ้อน พบว่า ชัยยศ และสถานภาพการสมรส มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน แต่อายุ ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ ควรมีการประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจกับประชาชนให้มากขึ้น อันเป็นการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน จัดสรรเงินค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจกรณีปฏิบัติงานนอกเวลา ส่งเสริมสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญในกรณีพิจารณาความดีความชอบให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้น ให้ความเวลาในการพักผ่อนหลังจากการปฏิบัติหน้าที่แก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้มากขึ้น และควรส่งเสริมกำลังขวัญในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

ณัฐฐา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. (2547). ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการขัดเกลาทางสังคม และลักษณะทางจิตใจ กับพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย พบว่า

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของนักเรียน เพศ และระดับผลการเรียน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของนักเรียน โดยพบว่า เพศหญิงและนักเรียนที่มีระดับผลการเรียนดีมีพฤติกรรมความซื่อสัตย์มากกว่าเพศชายและนักเรียนที่มีระดับผลการเรียนต่ำกว่า

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้ปกครอง พบว่า พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้ปกครองและนักเรียนไม่มีความสัมพันธ์กัน หมายความว่า ผู้ปกครองที่มีความซื่อสัตย์มาก ลูกหลานอาจจะมีความซื่อสัตย์มากหรือน้อยก็ได้ หรือ ผู้ปกครองที่มีความซื่อสัตย์น้อย ลูกหลานอาจจะมีความซื่อสัตย์มากหรือน้อยก็ได้เช่นกัน

3. การวิเคราะห์ผลการศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการขัดเกลาทางสังคมและลักษณะทางจิตใจ กับพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย พบว่า

3.1 นักเรียนและผู้ปกครองที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีระดับความซื่อสัตย์สูงพอสมควร

3.2 ปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดูแบบให้พึ่งตนเองเร็วมีผลต่อการมีพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของนักเรียนทุกศาสนา

3.3 ปัจจัยที่ทำให้นักเรียนในโรงเรียนอิงสถาบันศาสนาและผู้ปกครองมีพฤติกรรมความซื่อสัตย์ คือ การมีทัศนคติต่อความซื่อสัตย์

3.4 พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้ปกครองและนักเรียนไม่มีความสัมพันธ์กัน

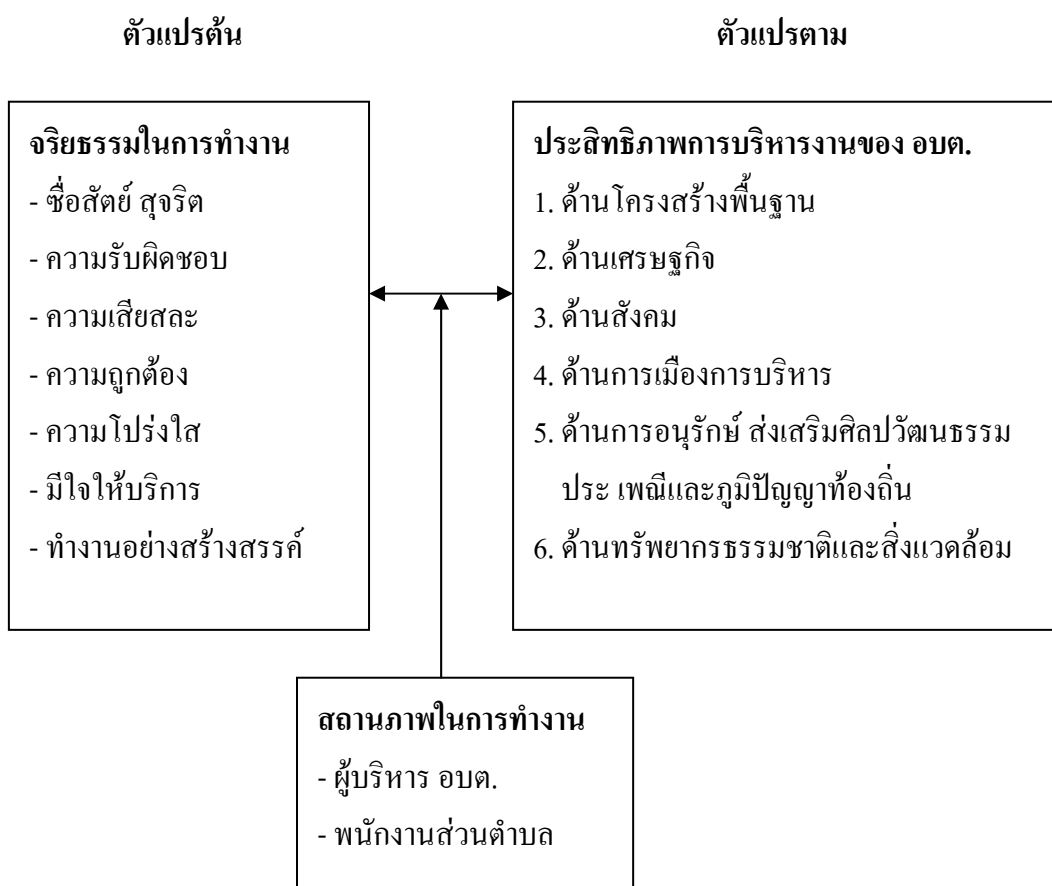
จากผลการวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ การศึกษาจริยธรรมในการทำงานและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ผู้วิจัยพบทวนมา สรุปตัวแปรต่าง ๆ ที่สำคัญได้แก่ ความร่วมมือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ความเมตตา ความยุติธรรม ฯลฯ มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวอย่าง

2.9 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย โดยมีตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1. **ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ จริยธรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความเสียสละ
2. **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย การบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ตามแผนภูมิที่ 2.3)

แผนภูมิที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยการศึกษาครั้งนี้มีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ก) ประชากร

ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิกสภา อบต. นายก อบต. และ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 6 อำเภอ 33 องค์การบริหารส่วนตำบล โดยแยกออกเป็น

1. ผู้บริหาร อบต. จำนวนประมาณ 640 คน
2. พนักงานส่วนตำบล จำนวนประมาณ 304 คน

ข) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลที่สุ่มมาจากกลุ่มประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่กระทำเป็นตอน ๆ หลายขั้น กล่าวคือ ประชากรแต่ละหน่วยจะถูกจัดไว้เป็นกลุ่ม ๆ ตามระดับสูงต่ำของชั้น แล้วทำการสุ่มในแต่ละระดับเป็นขั้น ๆ ลงมา ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบผสมกันระหว่างการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย แบบแยกประเภทหรือแบบชั้นภูมิ และแบบกลุ่ม มีวิธีการดังนี้

ระดับอำเภอ จังหวัดสมุทรปราการ มีอำเภออยู่ในเขตการปกครองอยู่ 6 อำเภอ ได้แก่

1. อำเภอบางพลี มี 6 อบต. ได้แก่ อบต.ราชาเทวะ อบต.บางโหลง อบต.หนองปรือ อบต.บางแก้ว อบต.บางปลา และ อบต.บางพลีใหญ่
2. อำเภอเมืองสมุทรปราการ มี 6 อบต. ได้แก่ อบต.แพรกษาใหม่ อบต.เทพารักษ์ อบต.บางด้วน อบต.บางโปรง อบต.บางเมือง และ อบต.แพรกษา

3. อำเภอบางบ่อ มี 8 อบต. ได้แก่ อบต.คลองด่าน อบต.คลองนิมมาตรา
อบต.คลองสวน อบต.บางบ่อ อบต.บางพลีน้อย อบต.บางเพรียง
อบต.บ้านระกาศ และ อบต.เปรี๊ญ
4. อำเภอพระประแดง มี 6 อบต. ได้แก่ อบต.ทรงคนอง อบต.บางกระเจ้า
อบต.บางกระสอบ อบต.บางกอบัว อบต.บางยอ และ อบต.บางน้ำผึ้ง
5. อำเภอพระสมุทรเจดีย์ มี 4 อบต. ได้แก่ อบต.นาเกลือ อบต.ในคลองบางปลากด
อบต.บ้านคลองสวน และ อบต.แหลมฟ้าผ่า
6. อำเภอบางเสาธง มี 3 อบต. ได้แก่ อบต.ศรีษะจรเข้ใหญ่ อบต.ศรีษะจรเข้ใหญ่ และ
อบต.บางเสาธง

โดยในแต่ละอำเภอ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้
อบต. ในแต่ละอำเภอน้อยตามอัตราส่วนที่เหมาะสม (50%) ดังนี้

1. อำเภอบางพลี สุ่มตัวอย่างแบบธรรมดาให้ได้จำนวน อบต. ที่จะศึกษา 3 อบต.
2. อำเภอเมืองสมุทรปราการ สุ่มตัวอย่างแบบธรรมดาให้ได้จำนวน อบต. ที่จะศึกษา
3 อบต.
3. อำเภอบางบ่อ สุ่มตัวอย่างแบบธรรมดาให้ได้จำนวน อบต. ที่จะศึกษา 4 อบต.
4. อำเภอพระประแดง สุ่มตัวอย่างแบบธรรมดาให้ได้จำนวน อบต. ที่จะศึกษา
3 อบต.
5. อำเภอพระสมุทรเจดีย์ สุ่มตัวอย่างแบบธรรมดาให้ได้จำนวน อบต. ที่จะศึกษา
2 อบต.
6. อำเภอบางเสาธง สุ่มตัวอย่างแบบธรรมดาให้ได้จำนวน อบต. ที่จะศึกษา 1 อบต.

ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อดำเนินการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ อบต.ตามอัตราส่วน
ที่เหมาะสม (50%) ดังกล่าวแล้วข้างต้น จะได้ อบต.ที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 16 อบต. และได้ใช้
วิธีการจับฉลาก (Lottery Method) โดยให้ทุก อบต.มีโอกาสนี้จะได้รับคัดเลือกเท่า ๆ กัน ซึ่งผู้วิจัย
จับฉลากรายชื่อ อบต.ที่จะใช้ศึกษาได้ ดังนี้

1. อำเภอบางพลี มี 3 อบต. ได้แก่ อบต.บางแก้ว อบต.บางโกลง และ อบต.บางปลา
2. อำเภอเมืองสมุทรปราการ มี 3 อบต. ได้แก่ อบต.เทพารักษ์ อบต.บางเมือง และ
อบต.แพรกษา
3. อำเภอบางบ่อ มี 4 อบต. ได้แก่ อบต.คลองนิมมาตรา อบต.บางบ่อ
อบต.บางเพรียง และ อบต.บ้านระกาศ
4. อำเภอพระประแดง มี 3 อบต. ได้แก่ อบต.ทรงคนอง อบต.บางกระสอบ
และ อบต.บางยอ

5. อำเภอพระสมุทรเจดีย์ มี 2 อบต. ได้แก่ อบต.ในคลองบางปลากด

และ อบต.แหลมฟ้าผ่า

6. อำเภอบางเสาธง มี 1 อบต. ได้แก่ อบต.บางเสาธง

ศึกษาผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลทุกคนจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่คัดเลือกมาทั้งสิ้น 16 อบต. คิดเป็นผู้บริหาร จำนวน 316 คน และ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 165 คน รวม 481 คน

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	อบต.	ผู้บริหาร อบต.	พนักงาน ส่วนตำบล
บางพลี	- บางแก้ว	26	14
	- บางโกลน	22	21
	- บางปลา	30	8
เมืองสมุทรปราการ	- เทพารักษ์	10	6
	- บางเมือง	10	11
	- แพรกษา	12	16
บางบ่อ	- คลองนิมยตรา	12	4
	- บางบ่อ	16	14
	- บางเพรียง	12	6
	- บ้านระกาศ	20	16
พระประแดง	- ทรงคนอง	26	4
	- บางกระสอบ	22	3
	- บางยอ	20	4
พระสมุทรเจดีย์	- ในคลองบางปลากด	26	16
	- แหลมฟ้าผ่า	18	6
บางเสาธง	- บางเสาธง	34	16
รวมจำนวน		316	165

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย

1. การศึกษาจากเอกสาร (Documentary) เกี่ยวกับพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 เอกสาร หรือหนังสือจรรยาบรรณวิชาชีพและศึกษาจากคู่มือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตการศึกษาและประกอบการสร้างแบบสอบถามในเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจรรยาบรรณในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ

2. แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้น 2 ชุด สำหรับสอบถามผู้บริหาร อบต. 1 ชุด จำนวน 316 ฉบับ และสอบถามพนักงานส่วนตำบล 1 ชุด จำนวน 165 ฉบับ ซึ่งแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบวัดประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม โดยให้มีเส้นทางที่ได้มาตรฐาน เพื่อใช้สัญจรไปมาได้สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย รวมทั้งเป็นเส้นทางขนส่งผลผลิตทางการเกษตรกรรม สะพาน ทางเดินเท้า ฯลฯ
- 1.2 พัฒนาแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภค เช่น ประปา และแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่อใช้ในการเกษตรกรรมของประชาชน เป็นต้น
- 1.3 จัดระเบียบเสียงตามสาย หอกระจายข่าว วิทยุชุมชน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ความรู้และบันเทิง

2. ด้านเศรษฐกิจ

2.1 การพัฒนาอาชีพ

- 2.1.1 มีการรวมกลุ่มอาชีพในการผลิตและมีความเข้มแข็งโดยให้ความรู้ด้านทักษะ การผลิต และการจัดการตลาดให้ครบวงจร
- 2.1.2 ส่งเสริมแนวทางการผลิตแบบเกษตรอินทรีย์ โดยจะส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามศักยภาพของชุมชน ตั้งแต่การผลิตเพื่อการบริโภค นำผลผลิตที่เหลือออกจำหน่ายเพื่อสร้างรายได้ให้ครอบครัว ส่งเสริมการรวมตัวเพื่อดำเนินเศรษฐกิจระดับชุมชน
- 2.1.3 สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียน จัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและสหกรณ์ในหมู่บ้าน ตำบล

- 2.1.4 ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมด้านอาชีพสาขาต่าง ๆ จากความต้องการของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
- 2.1.5 ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยการแปรรูปผลผลิตการเกษตร และพัฒนาคุณภาพ มาตรฐาน รูปแบบและบรรจุภัณฑ์ของผลผลิต
- 2.1.6 มุ่งพัฒนาการผลิตภาคชนบทและสร้างความเข้มแข็งแก่เศรษฐกิจชุมชน โดยเชื่อมโยงการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรกับโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

2.2 การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- 2.2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลและบริการนักท่องเที่ยวใน อบต.
- 2.2.2 ส่งเสริมให้ อบต. เป็นแหล่งท่องเที่ยว โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่
- 2.2.3 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เช่น โบราณสถานต่าง ๆ ให้เป็นที่สนใจของนักท่องเที่ยว
- 2.2.4 ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนเชิงเกษตรกรรม หรือการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

3. ด้านสังคม

3.1 ด้านสาธารณสุขและสุขภาพ

- 3.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสร้างสุขภาพที่ดีแก่ประชาชน
- 3.1.2 ส่งเสริมและสร้างประกันด้านสุขภาพให้ทั่วถึง
- 3.1.3 ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างสุขภาพที่ดี การป้องกันโรค การป้องกันอุบัติเหตุ และการป้องกันยาเสพติด

3.2 ด้านการศึกษา

- 3.2.1 ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
- 3.2.2 สนับสนุนส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บริการความรู้แก่ประชาชน
- 3.2.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรม เพื่อให้เยาวชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- 3.2.4 ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ในทุกสาขาอาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเอง

3.3 ด้านการกีฬาและศาสนา

- 3.3.1 ส่งเสริมการเล่นกีฬาให้กับเยาวชนโดยการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์กีฬา และการจัดให้มีการแข่งขันกีฬาลดอดปี
- 3.3.2 สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาศาสนธรรมและร่วมกันประกอบพิธีกรรมทางศาสนามากขึ้น โดยเฉพาะกับสมาชิกในครอบครัว
- 3.3.3 ส่งเสริมให้ศาสนิกชนได้ร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกให้รักท้องถิ่น

3.4 ด้านการป้องกันยาเสพติด

- 3.4.1 สร้างเครือข่ายเด็กและเยาวชนให้มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น ห่างไกลยาเสพติดและสามารถรณรงค์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดไปยังกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ต่อไป
- 3.4.2 จัดฝึกอบรมหรือเข้าค่ายเยาวชน เพื่อจัดตั้งกลุ่มอาสาแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในชุมชน ให้ทุกคนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลและป้องกันยาเสพติด

3.5 ด้านครอบครัว เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

- 3.5.1 สนับสนุนให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในชุมชน
- 3.5.2 ส่งเสริมสิทธิ สถานภาพและบทบาทของสตรี การพัฒนาศักยภาพของสตรีให้สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- 3.5.3 ให้หลักประกันแก่ผู้สูงอายุ พัฒนาระบบบริการสุขภาพอนามัย รวมทั้งนำประสบการณ์และภูมิปัญญาของผู้สูงอายุมาร่วมพัฒนาท้องถิ่น
- 3.5.4 ให้การสงเคราะห์และสนับสนุนการพัฒนาแก่ผู้ยากไร้ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถพึ่งตนเองได้

4. ด้านการเมืองการบริหาร

- 4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนขึ้นเป็นองค์กรประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ และส่งเสริมให้องค์กรประชาชนสามารถมีกิจกรรมทางการเมือง รวมทั้งมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและประเมินผลในโครงการสำคัญที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และสิ่งแวดล้อม การตรวจสอบการทำงานภาครัฐและการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสำคัญ

4.2 ส่งเสริมให้ประชาชน ภาคประชาสังคมและองค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีการตรวจสอบ ประเมินผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

5. ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.1 ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน

5.3 พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุและโบราณสถาน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และแหล่งรายได้ของประชาชน

6. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.1 สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีบทบาทในการบำรุงรักษา

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดภูมิทัศน์ในทุกชุมชนให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชนในชุมชน

6.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการควบคุมและกำจัดมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน

6.3 มีการจัดทำแผนการบำบัดน้ำเสียชุมชน และระบบกำจัดขยะมูลฝอย

แบบสอบถามตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามขึ้นด้วยตนเองให้ครอบคลุมเนื้อหา โดยใช้แนวทางการพัฒนาหรือหลักการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรอบแนวคิดในการตั้งข้อคำถาม โดยสอบถามถึงการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีข้อคำถาม 9 ข้อ ด้านเศรษฐกิจ มีข้อคำถาม 11 ข้อ ด้านสังคม มีข้อคำถาม 19 ข้อ ด้านการเมืองการบริหาร มีข้อคำถาม 7 ข้อ ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีข้อคำถาม 7 ข้อ และ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีข้อคำถาม 8 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุคุณภาพของกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คุณภาพมากที่สุด	หมายถึง ท่านได้บริหารงานตรงกับข้อความเหล่านั้นมากที่สุด	= 5
คุณภาพมาก	หมายถึง ท่านได้บริหารงานตรงกับข้อความเหล่านั้นมาก	= 4
คุณภาพปานกลาง	หมายถึง ท่านได้บริหารงานตรงกับข้อความเหล่านั้นปานกลาง	= 3
คุณภาพน้อย	หมายถึง ท่านได้บริหารงานตรงกับข้อความเหล่านั้นน้อย	= 2
คุณภาพน้อยที่สุด	หมายถึง ท่านได้บริหารงานตรงกับข้อความเหล่านั้นน้อยที่สุด หรือทำไม่ได้เลย	= 1

แบบวัด มีจำนวน 61 ข้อ จะมีน้ำหนักคะแนนตั้งแต่ 61 – 305 คะแนน ซึ่งแยกเป็น

- 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีจำนวน 9 ข้อ จะมีน้ำหนักคะแนนตั้งแต่ 9 – 45 คะแนน
- 2) ด้านเศรษฐกิจ มีข้อคำถาม 11 ข้อ จะมีน้ำหนักคะแนนตั้งแต่ 11 – 55 คะแนน
- 3) ด้านสังคม มีข้อคำถาม 19 ข้อ จะมีน้ำหนักคะแนนตั้งแต่ 19 – 95 คะแนน
- 4) ด้านการเมืองการบริหาร มีข้อคำถาม 7 ข้อ จะมีน้ำหนักคะแนนตั้งแต่ 7 – 35 คะแนน
- 5) ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีข้อคำถาม 7 ข้อ จะมีน้ำหนักคะแนนตั้งแต่ 7 – 35 คะแนน
- 6) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีข้อคำถาม 8 ข้อ จะมีน้ำหนักคะแนนตั้งแต่ 8 – 40 คะแนน

ตอนที่ 2 แบบวัดองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงาน

2.1 ศึกษาจากทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงาน เช่น การวัดผลด้านจิตพิสัย ของ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543) งานวิจัยของสิริมา ภูริธรรมาภา (2545) ดวงเดือน พันธมนาวิน (2524) จิราพร อรุณพูลทรัพย์ (2541) ฉวีลักษณ์ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา (2547) เป็นต้น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 สร้างแบบวัดโดยใช้แนวทางพฤติกรรม ซึ่งแสดงออกถึงจริยธรรมในการทำงาน ประกอบด้วยสถานการณ์ต่าง ๆ 22 สถานการณ์ โดยผู้ตอบจะต้องให้เหตุผลของการกระทำของสถานการณ์แต่ละสถานการณ์ มีเหตุผลให้เลือก 4 เหตุผล และมีระดับการให้คะแนน ดังนี้

- เหตุผลของการกระทำนั้น คือ เพื่อให้พ้นจากการถูกลงโทษ มีค่าคะแนน 1 คะแนน
- เหตุผลของการกระทำนั้น คือ เพื่อให้ได้รับคำชมหรือรางวัล มีค่าคะแนน 2 คะแนน
- เหตุผลของการกระทำนั้น คือ เพื่อทำตามที่ผู้อื่นทำ หรือผู้อื่นเห็นว่าดี มีค่าคะแนน 3 คะแนน

- เหตุผลของการกระทำนั้น คือ เพื่อให้ถูกต้องตามกฎเกณฑ์ของสังคม มีค่าคะแนน 4 คะแนน

3.3 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยวิธีการดังต่อไปนี้

(1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 3 คน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐธิดา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิพงษ์ ทองก้อน และ อาจารย์วันิดา สุวรรณนพ ตรวจแก้ไข ปรับปรุงเพื่อความเหมาะสม และเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เกี่ยวกับคำถามและการใช้ภาษาที่กระชับ และชัดเจนเข้าใจง่าย

(2) นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงเนื้อหา ความสอดคล้อง และภาษาไปทดสอบกับผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคำพร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลลาดสวาย และองค์การบริหารส่วนตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกัน ผู้บริหาร อบต. จำนวน 20 คน และพนักงานส่วนตำบล 20 คน รวม 40 คน

(3) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขไปทำการทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 40 คน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ปริมาตรเหมือนกับจังหวัดสมุทรปราการ โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ และทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาร์ค (Cronbach's Coefficient Alpha) จากแบบสอบถามของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล ซึ่งมีข้อความเหมือนกันทั้งฉบับ จึงคิดหาค่าของข้อความรวมกัน โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

3.1) ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารของ องค์การบริหารส่วนตำบล แยกองค์ประกอบเป็น 6 ด้าน คือ

3.1.1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีข้อความ 9 ข้อ มีระดับการวัด 5 ระดับ มีค่าคะแนน 1-5 คะแนน โดยให้ระดับคะแนนดังนี้ คุณภาพมากที่สุด = 5 คุณภาพมาก = 4 คุณภาพปานกลาง = 3 คุณภาพน้อย = 2 และคุณภาพน้อยที่สุด = 1 ทดสอบค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.957

3.1.2) ด้านเศรษฐกิจ มีข้อความ 11 ข้อ มีระดับการวัด 5 ระดับ มีค่าคะแนน 1-5 คะแนน โดยให้ระดับคะแนนดังนี้ คุณภาพมากที่สุด = 5 คุณภาพมาก = 4 คุณภาพปานกลาง = 3 คุณภาพน้อย = 2 และคุณภาพน้อยที่สุด = 1 ทดสอบค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.956

3.1.3) ด้านสังคม มีข้อคำถาม 19 ข้อ มีระดับการวัด 5 ระดับ มีค่าคะแนน 1-5 คะแนน โดยให้ระดับคะแนนดังนี้ คุณภาพมากที่สุด = 5 คุณภาพมาก = 4 คุณภาพปานกลาง = 3 คุณภาพน้อย = 2 และคุณภาพน้อยที่สุด = 1 ทดสอบค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.956

3.1.4) ด้านการเมืองการบริหาร มีข้อคำถาม 7 ข้อ มีระดับการวัด 5 ระดับ มีค่าคะแนน 1-5 คะแนน โดยให้ระดับคะแนนดังนี้ คุณภาพมากที่สุด = 5 คุณภาพมาก = 4 คุณภาพปานกลาง = 3 คุณภาพน้อย = 2 และคุณภาพน้อยที่สุด = 1 ทดสอบค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.957

3.1.5) ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีข้อคำถาม 7 ข้อ มีระดับการวัด 5 ระดับ มีค่าคะแนน 1-5 คะแนน โดยให้ระดับคะแนนดังนี้ คุณภาพมากที่สุด = 5 คุณภาพมาก = 4 คุณภาพปานกลาง = 3 คุณภาพน้อย = 2 และคุณภาพน้อยที่สุด = 1 ทดสอบค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.956

3.1.6) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีข้อคำถาม 8 ข้อ มีระดับการวัด 5 ระดับ มีค่าคะแนน 1-5 คะแนน โดยให้ระดับคะแนนดังนี้ คุณภาพมากที่สุด = 5 คุณภาพมาก = 4 คุณภาพปานกลาง = 3 คุณภาพน้อย = 2 และคุณภาพน้อยที่สุด = 1 ทดสอบค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.956

3.2) ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามข้อมูลองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นแบบวัดพฤติกรรม ประกอบด้วยสถานการณ์ต่าง ๆ 21 สถานการณ์ ซึ่งผู้ตอบจะต้องให้เหตุผลของการกระทำของสถานการณ์แต่ละสถานการณ์ โดยมีเหตุผลให้เลือก 4 เหตุผล มีระดับการให้คะแนนดังนี้

- เหตุผลของการกระทำนั้น คือ เพื่อให้พ้นจากการถูกลงโทษ มีค่าคะแนน 1 คะแนน
- เหตุผลของการกระทำนั้น คือ เพื่อให้ได้รับคำชมหรือรางวัล มีค่าคะแนน 2 คะแนน
- เหตุผลของการกระทำนั้น คือ เพื่อทำตามที่ผู้อื่นทำหรือผู้อื่นเห็นว่าดี มีค่าคะแนน 3 คะแนน
- เหตุผลของการกระทำนั้น คือ เพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายของสังคม มีค่าคะแนน 4 คะแนน

เหตุผลของการกระทำในระดับ 1 และ 2 เป็นการกระทำเพื่อตนเอง ระดับที่ 3 และ 4 เป็นการกระทำโดยคำนึงถึงหน้าที่และสังคมด้วย ทดสอบค่าความเชื่อมั่นได้ 0.958

ในการนี้ ทดสอบค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.957

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลในการกรอกแบบสอบถาม

2. นัดหมายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลเพื่อตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดวันส่งคืนแบบสอบถามในวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2549 แต่มีบางองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีการจัดประชุมสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในวันที่ 8 และ 15 กุมภาพันธ์ 2549 จึงทำให้ต้องเลื่อนการจัดเก็บข้อมูลไปจนถึงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2549 ในการนี้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาดังนี้

- กลุ่มผู้บริหาร อบต. จำนวน 254 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.38
- กลุ่มพนักงานส่วนตำบล จำนวน 141 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.45

3. ได้ดำเนินการนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล ลงรหัสเพื่อที่จะทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผลต่อไป

ในการจัดเก็บข้อมูลครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือด้วยดีจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลเป็นอย่างดี

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ได้แก่

1) สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อบต. ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) โดยหาค่า T-Test และหาค่า F-Test เพื่ออธิบายเปรียบเทียบความแตกต่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเมื่อจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ

3) การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อบต. โดยหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Multiple Correlation Analysis) โดยวิเคราะห์ทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งมีเกณฑ์กำหนด ดังนี้

0.01 ถึง 0.30 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

0.31 ถึง 0.70 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

- 0.71 ถึง 1.00 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
 0.00 ไม่มีความสัมพันธ์
 - 0.01 ถึง - 0.30 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม
 - 0.31 ถึง - 0.70 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม
 - 0.71 ถึง - 1.00 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม

4) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ Enter Regression Analysis ในการวิเคราะห์ผลและน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม โดยการกำหนดตัวแปรเข้าสู่สมการทั้งหมด และ Stepwise Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต.

ในการนี้ การวิจัยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ด้วยคอมพิวเตอร์ SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิเคราะห์และวิจัยจะได้นำเสนอตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

4.1.2 ด้านเศรษฐกิจ

4.1.3 ด้านสังคม

4.1.4 ด้านการเมืองการบริหาร

4.1.5 ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.1.6 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.2 องค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน

ตำบลและพนักงานส่วนตำบล

4.2.1 ซื่อสัตย์ สุจริต

4.2.2 ความรับผิดชอบ

4.2.3 ความเสียสละ

4.2.4 ความถูกต้อง

4.2.5 ความโปร่งใส

4.2.6 มีใจให้บริการ

4.2.7 ทำงานอย่างสร้างสรรค์

4.3 ทดสอบสมมติฐาน

4.4 สรุป

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยมีดังนี้

4.1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จากการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่จะมีการบริหารงานในด้านนี้โดยให้น้ำหนักคุณภาพของงานที่มีคุณภาพมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายย่อย พบว่า ได้มีการดำเนินการปรับปรุงเส้นทางคมนาคมในเขตพื้นที่ของ อบต. บรรลุตามแผนฯ ที่กำหนด เช่น ถนน สะพาน ทางเดินเท้า ฯลฯ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ประชาชนสัญจรบนเส้นทางที่ปรับปรุงได้สะดวก รวดเร็ว ($\bar{X} = 4.08$) และจัดทำวิทยุชุมชนของ อบต. เพื่อเผยแพร่ข้อมูลความรู้และบันเทิง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.18$)

ปรากฏว่าประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.83 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีน้ำหนักคุณภาพของงานที่มีคุณภาพมาก (ตามตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยภาพรวม

ตัวแปร	ร้อยละ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ได้ดำเนินการปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ในเขตพื้นที่ของ อบต. บรรลุตามแผนฯ ที่กำหนด เช่น ถนน สะพาน ทางเดินเท้า เป็นต้น	46.8	4.23	.78847	คุณภาพมาก
2. ประชาชนสัญจรบนเส้นทางที่ปรับปรุงได้สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย	52.4	4.08	.80563	คุณภาพมาก
3. เส้นทางที่ปรับปรุงใช้เป็นเส้นทางขนส่งผลผลิตทางการเกษตร	50.9	3.73	.87262	คุณภาพมาก
4. จัดทำถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ อบต. มีขนาดตั้งแต่ 6-20 เมตร	14.5	3.85	1.04576	คุณภาพมาก
5. จัดทำท่อระบายน้ำ/รางระบายน้ำ ในเส้นทางคมนาคมของเขตพื้นที่ อบต. ตามมาตรฐานสากล	47.8	3.87	.99194	คุณภาพมาก
6. ได้ดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าเข้าหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้านในเขตพื้นที่ อบต.	40.3	3.95	.97864	คุณภาพมาก
7. จำนวนครัวเรือนในเขตพื้นที่ อบต. ใช้น้ำประปาเพื่ออุปโภค บริโภค ประมาณ 95%	33.7	3.77	1.16044	คุณภาพมาก

ตารางที่ 4.1 แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยภาพรวม (ต่อ)

ตัวแปร	ร้อยละ	\bar{X}	SD	แปลผล
8. จัดระบบเสียงตามสาย/หอกระจายข่าวในเขตพื้นที่ อบต. เป็นแหล่งข้อมูลข่าวสาร และความรู้แก่ประชาชน	36.7	3.83	1.01383	คุณภาพมาก
9. จัดทำวิทยุชุมชนของ อบต. เพื่อเผยแพร่ข้อมูลความรู้และบันเทิง	34.2	3.18	1.18660	คุณภาพปานกลาง
รวม	-	3.83	-	คุณภาพมาก

4.1.2 ด้านเศรษฐกิจ

ในเรื่องเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า ส่วนใหญ่จะให้ความสนใจและทำงานด้านนี้ โดยให้น้ำหนักคุณภาพของงานที่มีคุณภาพปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายย่อยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการดำเนินการรวมกลุ่มอาชีพในการผลิตของหมู่บ้าน ตำบล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ ได้มีการส่งเสริมการจัดทำหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ โดยใช้ทรัพยากรของท้องถิ่นซึ่งเป็นเอกลักษณ์ในเขตพื้นที่ อบต. ($\bar{X} = 3.72$) และดำเนินการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลและบริการนักท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.76$)

ปรากฏว่าประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.29 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีน้ำหนักคุณภาพของงานที่มีคุณภาพปานกลาง (ตามตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านเศรษฐกิจโดยภาพรวม

ตัวแปร	ร้อยละ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ดำเนินการรวบรวมกลุ่มอาชีพในการผลิตของหมู่บ้าน ตำบล	42.5	3.75	.92164	คุณภาพมาก
2. อบรมด้านอาชีพสาขาต่าง ๆ จากความต้องการของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	45.8	3.53	.87890	คุณภาพมาก
3. ดำเนินการจัดหาตลาดให้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ อย่างครบวงจร	37.0	3.23	1.04716	คุณภาพปานกลาง
4. ได้ส่งเสริมการจัดทำหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ โดยใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ในเขตพื้นที่ อบต.	40.8	3.72	.97980	คุณภาพมาก

ตารางที่ 4.2 แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านเศรษฐกิจโดยภาพรวม (ต่อ)

ตัวแปร	ร้อยละ	\bar{X}	SD	แปลผล
5. ส่งเสริมประชาชนให้ใช้แนวทางการผลิตแบบเกษตรอินทรีย์ เศรษฐกิจพอเพียง และเศรษฐกิจระดับชุมชนในการดำรงชีวิต	36.5	3.43	1.06460	คุณภาพปานกลาง
6. ส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตการเกษตรพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน รูปแบบและบรรจุภัณฑ์ของผลผลิต	36.2	3.45	1.00732	คุณภาพปานกลาง
7. สนับสนุนให้เงินทุนหมุนเวียนโดยไม่เสียดอกเบี้ยให้กับประชาชนหรือกลุ่มเพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพ	41.5	3.45	1.02220	คุณภาพปานกลาง
8. จัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หรือสหกรณ์ในหมู่บ้านตำบล	34.9	3.28	1.16833	คุณภาพปานกลาง
9. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลและบริการนักท่องเที่ยว	34.2	2.76	1.09919	คุณภาพปานกลาง
10. ดำเนินการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ให้เป็นที่สนใจแก่นักท่องเที่ยว เช่น โบราณสถานต่าง ๆ	29.1	2.79	1.23298	คุณภาพปานกลาง
11. ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวชุมชนเชิงเกษตร หรือการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ	28.1	2.87	1.25132	คุณภาพปานกลาง
รวม	-	3.29	-	คุณภาพมาก

4.1.3 ด้านสังคม

ในเรื่องสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จะให้ความสนใจต่อการพัฒนาสังคมในหมู่บ้าน ตำบล ที่มีน้ำหนักคุณภาพของงานที่มีคุณภาพมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายย่อย พบว่า สนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ด้านกีฬาให้กับเยาวชนทุกหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่ของ อบต. มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ รมรงค์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดไปยังกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เช่น เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป เป็นต้น ($\bar{X} = 4.09$) และจัดตั้งกองทุนบริจาคหรืองบประมาณของท้องถิ่นเพื่อลดภาระค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยของประชาชนที่ยากจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.32$)

ปรากฏว่าประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้าน
สังคม โดยรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.80 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีน้ำหนักคุณภาพของงานที่มีคุณภาพ
มาก (ตามตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านสังคมโดยภาพรวม

ตัวแปร	ร้อยละ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. จัดตั้งศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน	41.0	3.97	1.12397	คุณภาพมาก
2. จัดสร้างที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านตำบล	38.5	3.68	1.02279	คุณภาพมาก
3. ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษารอบรู้ทั่วถึงและเน้นคุณภาพ	37.5	3.88	.97549	คุณภาพมาก
4. สนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ความรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกับประชาชน	41.5	3.59	.99873	คุณภาพมาก
7. จัดทำโครงการหลักประกันสุขภาพโดยการเรียนรู้ร่วมกันของทุกฝ่าย	38.2	3.61	1.09421	คุณภาพมาก
8. จัดตั้งกองทุนบริจาคหรืองบประมาณของท้องถิ่นเพื่อลดภาระค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยของประชาชนที่ยากจน	25.1	3.32	1.33497	คุณภาพปานกลาง
9. จัดทำบัตรทองโครงการ 30 บาท รักษาทุกโรคให้กับประชาชนในพื้นที่เขต อบต.	32.9	3.67	1.25126	คุณภาพมาก
10. ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยที่ดี	35.2	3.88	.99160	คุณภาพมาก
11. สนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ด้านกีฬาให้กับเยาวชนทุกหมู่บ้านในเขตพื้นที่ของ อบต.	43.5	4.18	.93014	คุณภาพมาก
12. จัดให้มีการแข่งขันกีฬาสำหรับเยาวชนตลอดปี	43.8	3.85	.98747	คุณภาพมาก
13. สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาศาสนาธรรม เพื่อให้เกิดองค์ความรู้และพัฒนาจิตใจ	42.0	3.73	1.02261	คุณภาพมาก

ตารางที่ 4.3 แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านสังคมโดยภาพรวม (ต่อ)

ตัวแปร	ร้อยละ	\bar{X}	SD	แปลผล
14. ส่งเสริมการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาเนื่องในวันสำคัญทางศาสนาและเทศกาลต่าง ๆ เช่น วันพระ วันเข้าพรรษา ฯลฯ	39.2	4.07	.94137	คุณภาพมาก
15. ส่งเสริมให้ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมและปลูกฝังจิตสำนึกให้รักท้องถิ่น	34.4	3.90	.98252	คุณภาพมาก
16. ณรงค์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดไปยังกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เช่น เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป เป็นต้น	40.0	4.09	.91390	คุณภาพมาก
17. จัดฝึกอบรมและเข้าค่ายเยาวชนเพื่อจัดตั้งกลุ่มอาสาแก้ไขปัญหาเสพติด	34.2	3.76	1.04550	คุณภาพมาก
18. สร้างเครือข่ายเด็กและเยาวชนให้มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น	41.0	3.66	1.03881	คุณภาพมาก
19. อบรมให้ความรู้ ส่งเสริมสิทธิ สถานภาพและบทบาทของสตรี การพัฒนาศักยภาพ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	37.5	3.64	1.00591	คุณภาพมาก
20. ให้หลักประกันแก่ผู้สูงอายุ พัฒนาบริการสุขภาพ อนามัย รวมทั้งนำประสบการณ์และภูมิปัญญาของผู้สูงอายุมาร่วมพัฒนาท้องถิ่น	41.0	3.79	.96355	คุณภาพมาก
21. ให้การสงเคราะห์และสนับสนุนการพัฒนาผู้ยากไร้ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ	39.7	3.93	.98467	คุณภาพมาก
รวม	-	3.80	-	คุณภาพมาก

4.1.4 ด้านการเมืองการบริหาร

ในเรื่องการเมืองการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จากการศึกษาพบว่าการบริหารด้านการเมืองการบริหารทุกข้ออยู่ในเกณฑ์ที่มีน้ำหนักคุณภาพของงานที่มีคุณภาพมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้ดำเนินการเผยแพร่ผลงานที่สำคัญให้ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เช่น แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ โดยยึดหลักที่ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับความเดือดร้อนมากที่สุด

ปรากฏว่าประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้าน
การเมืองการบริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.06 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีน้ำหนักคุณภาพของงาน
ที่มีคุณภาพมาก (ตามตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการเมืองการบริหาร โดยภาพรวม

ตัวแปร	ร้อยละ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. เผยแพร่ผลงานที่สำคัญให้ประชาชนรับทราบ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เช่น แผนพัฒนา อบต. ข้อบัญญัติ อบต. ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง	40.8	4.14	.90769	คุณภาพมาก
2. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมฟังการประชุม สภา อบต.	39.5	3.90	1.09816	คุณภาพมาก
3. ได้นำข้อมูลพื้นฐานที่ได้เก็บรวบรวมแล้วเข้า ประชุมกับประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล เพื่อพิจารณากำหนดปัญหา และความต้องการ ของชุมชนร่วมกัน	47.3	4.02	.90098	คุณภาพมาก
4. รวบรวมปัญหาและความต้องการทั้งหมดของ ประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล จัดเป็นหมวดหมู่ และวิเคราะห์ข้อมูล	41.0	4.05	.92083	คุณภาพมาก
5. จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความ ต้องการโดยยึดหลักที่ประชาชนส่วนใหญ่ ได้รับความเดือดร้อนมากที่สุด	45.3	4.13	.98519	คุณภาพมาก
6. จัดทำแผนพัฒนาตำบลโดยให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วม	39.5	4.11	.92557	คุณภาพมาก
7. สมาชิกสภา อบต. กำกับดูแลการปฏิบัติงาน ของฝ่ายบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและ แผนพัฒนาตำบล	44.3	4.10	1.03779	คุณภาพมาก
รวม	-	4.06	-	คุณภาพมาก

4.1.5 ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ในเรื่องการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จะมีการอนุรักษ์และส่งเสริมงานในด้านนี้โดยให้น้ำหนักคุณภาพของงานที่มีคุณภาพมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายย่อย พบว่า มีการจัดกิจกรรมประเพณีรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่เป็นประจำทุกปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ จัดทำโครงการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.82$) และจัดทำแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และ โบราณสถานของท้องถิ่นที่พัฒนาแล้วให้เป็นแหล่งรายได้ของประชาชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.23$)

ปรากฏว่าประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.55 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีน้ำหนักคุณภาพของงานที่มีคุณภาพมาก (ตามตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยภาพรวม

ตัวแปร	ร้อยละ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. จัดทำโครงการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	40.3	3.82	.99184	คุณภาพมาก
2. จัดกิจกรรมประเพณีรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่เป็นประจำทุกปี	51.1	4.26	.95808	คุณภาพมาก
3. จัดตั้งพิพิธภัณฑสถานบ้านหรือศูนย์วัฒนธรรมหมู่บ้าน ตำบล	31.1	3.35	1.21338	คุณภาพมาก
4. พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของประชาชน	32.4	3.25	1.15506	คุณภาพปานกลาง
5. จัดทำแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุและโบราณสถานของท้องถิ่นที่พัฒนาแล้วให้เป็นแหล่งรายได้ของประชาชน	29.4	3.23	1.21612	คุณภาพปานกลาง
6. รณรงค์ให้เด็กและเยาวชนมีความรักหวงแหนและเห็นความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมโบราณสถาน	31.9	3.47	1.17326	คุณภาพปานกลาง

ตารางที่ 4.5 แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยภาพรวม (ต่อ)

ตัวแปร	ร้อยละ	\bar{X}	SD	แปลผล
7. อนุรักษ์ให้เด็กและเยาวชนมีจิตสำนึกที่จะดูแล บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม โบราณสถานของท้องถิ่น	31.4	3.49	1.17152	คุณภาพปานกลาง
รวม	-	3.55	-	คุณภาพมาก

4.1.3 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จะมีการรณรงค์ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีน้ำหนักคุณภาพของงานที่มีคุณภาพมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายย่อย พบว่า มีการรณรงค์ให้สถานประกอบการต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ อบต. ปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการควบคุมมลพิษอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือ จัดทำแผนการกำจัดขยะมูลฝอยเพื่อศึกษาความเหมาะสมและรายละเอียดในการก่อสร้างระบบกำจัดขยะมูลฝอยในตำบล ($\bar{X} = 3.73$) ประกอบกับให้ประชาชนร่วมปลูกต้นไม้ตามถนนในหมู่บ้าน ตำบล ($\bar{X} = 3.73$) และมีการจัดกิจกรรมอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรป่าชายเลนเป็นประจำทุกปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.88$)

ปรากฏว่าประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.59 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีน้ำหนักคุณภาพของงานที่มีคุณภาพมาก (ตามตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวม

ตัวแปร	ร้อยละ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. พัฒนาเมืองให้เป็นระบบในด้านการใช้ที่ดิน ด้านที่อยู่อาศัย บริการพื้นฐานและสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน	42.8	3.68	.98790	คุณภาพมาก
2. พัฒนารอบนอกให้เป็นระบบในด้านการใช้ที่ดิน ด้านที่อยู่อาศัย บริการพื้นฐานและสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน	41.8	3.67	1.00911	คุณภาพมาก

ตารางที่ 4.6 แสดงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
โดยภาพรวม (ต่อ)

ตัวแปร	ร้อยละ	\bar{X}	SD	แปลผล
3. รณรงค์ให้สถานประกอบการต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ อบต. ปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการควบคุมมลพิษอย่างเคร่งครัด	37.5	3.77	1.02871	คุณภาพมาก
4. จัดทำแผนการบำบัดน้ำเสีย ชุมชน เพื่อศึกษาความเหมาะสมและรายละเอียดในการก่อสร้างระบบระบายน้ำและบำบัดน้ำในตำบล	31.4	3.56	1.19800	คุณภาพมาก
5. จัดทำแผนการกำจัดขยะมูลฝอยเพื่อศึกษาความเหมาะสมและรายละเอียดในการก่อสร้างระบบกำจัดขยะมูลฝอยในตำบล	31.4	3.73	1.16638	คุณภาพมาก
6. มีการจัดกิจกรรมอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรป่าชายเลนเป็นประจำทุกปี	27.1	2.88	1.31389	คุณภาพปานกลาง
7. ให้ประชาชนร่วมปลูกต้นไม้ตามถนนในหมู่บ้าน ตำบล	31.4	3.73	1.12428	คุณภาพมาก
8. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ดูแลและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	36.5	3.72	1.09248	คุณภาพมาก
รวม	-	3.59	-	คุณภาพมาก

4.2 องค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล

ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลในลักษณะเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงาน 7 ด้าน ได้แก่ ซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และทำงานอย่างสร้างสรรค์ ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใน 6 ด้าน โดยภาพรวม

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการ
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ สุจริต

สถานภาพ	N	\bar{X}	SD	F	Sig	T-Value	df	2-Tail Sig
- ผู้บริหาร อบต.	254	2.95	1.10020	8.607	.175	2.81	279.95	0.15
- พนักงานส่วนตำบล	141	3.02	.94496					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่พบว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีความซื่อสัตย์สุจริตแตกต่างไปจากพนักงานส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด แสดงให้เห็นว่าแม้สถานภาพในการทำงานจะแตกต่างกัน แต่ความซื่อสัตย์ สุจริตที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนี้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการ
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับความรับผิดชอบ

สถานภาพ	N	\bar{X}	SD	F	Sig	T-Value	df	2-Tail Sig
- ผู้บริหาร อบต.	254	3.11	1.05521	15.568	.125	2.15	328.24	0.21
- พนักงานส่วนตำบล	141	3.33	.90292					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่พบว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีความรับผิดชอบแตกต่างไปจากพนักงานส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด แสดงให้เห็นว่าแม้สถานภาพในการทำงานจะแตกต่างกัน แต่ความรับผิดชอบที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนี้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการ
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับความเสียหาย

สถานภาพ	N	\bar{X}	SD	F	Sig	T-Value	df	2-Tail Sig
- ผู้บริหาร อบต.	254	3.02	1.06428	14.372	.001	2.34	315.97	0.19
- พนักงานส่วนตำบล	141	3.13	.99968					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับความเสียหายที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่พบว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีความซื่อสัตย์สุจริตแตกต่างไปจากพนักงานส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด แสดงให้เห็นว่าแม้สถานภาพในการทำงานจะแตกต่างกัน แต่ความเสียหายที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนี้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการ
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับความถูกต้อง

สถานภาพ	N	\bar{X}	SD	F	Sig	T-Value	df	2-Tail Sig
- ผู้บริหาร อบต.	254	3.11	.95827	4.786	.030	2.90	336.62	0.009
- พนักงานส่วนตำบล	141	3.37	.79349					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้องที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีองค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานด้านความถูกต้องแตกต่างไปจากพนักงานส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าสถานภาพในการทำงานแตกต่างกันก่อให้เกิดความแตกต่างเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานด้านนี้

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับความโปร่งใส

สถานภาพ	N	\bar{X}	SD	F	Sig	T-Value	df	2-Tail Sig
- ผู้บริหาร อบต.	254	2.96	1.16155	41.599	.013	4.45	340.94	0.000
- พนักงานส่วนตำบล	141	3.43	.93646					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับความโปร่งใสที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานด้านความโปร่งใสแตกต่างไปจากพนักงานส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าสถานภาพในการทำงานแตกต่างกันก่อให้เกิดความแตกต่างเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานด้านนี้

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับมีใจให้บริการ

สถานภาพ	N	\bar{X}	SD	F	Sig	T-Value	df	2-Tail Sig
- ผู้บริหาร อบต.	254	3.17	.91608	1.967	.469	1.44	298.87	0.153
- พนักงานส่วนตำบล	141	3.30	.89367					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับมีใจให้บริการ ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่พบว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีความซื่อสัตย์สุจริตแตกต่างไปจากพนักงานส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด แสดงให้เห็นว่าแม้สถานภาพในการทำงานจะแตกต่างกัน แต่การมีใจให้บริการที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนี้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการ
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับทำงานอย่างสร้างสรรค์

สถานภาพ	N	\bar{X}	SD	F	Sig	T-Value	df	2-Tail Sig
- ผู้บริหาร อบต.	254	3.59	.82297	27.34	.000	3.12	365.32	0.004
- พนักงานส่วนตำบล	141	3.82	.60031					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับการทำงานอย่างสร้างสรรค์ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีองค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานอย่างสร้างสรรค์แตกต่างไปจากพนักงานส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าสถานภาพในการทำงานแตกต่างกันก่อให้เกิดความแตกต่างเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานด้านนี้

4.2 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาในส่วนนี้ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กำหนดไว้ 4 สมมติฐาน การทดสอบสมมติฐานดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Multiple Correlation Analysis) วิเคราะห์ทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ประกอบกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter Regression Analysis วิเคราะห์ผลและน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม และใช้ Stepwise Regression Analysis วิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน 7 ด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 องค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวก

ตารางที่ 4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล (r)
1. ซื่อสัตย์ สุจริต		.063
2. ความรับผิดชอบ		.156**
3. ความเสียสละ		.064
4. ความถูกต้อง		.166**
5. ความโปร่งใส		.269**
6. มีใจให้บริการ		.100*
7. ทำงานอย่างสร้างสรรค์		.180**

N = 395

** ความสัมพันธ์เชื่อถือได้ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01

* ความสัมพันธ์เชื่อถือได้ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

1) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ สุจริต กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ซื่อสัตย์ สุจริต มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .063$) (ตามตารางที่ 4.14) จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

2) ด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .156^{**}$) (ตามตารางที่ 4.14) จึงมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) ด้านความเสียสละ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเสียสละกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ความเสียสละมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .064$) (ตามตารางที่ 4.14) จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

4) ด้านความถูกต้อง

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความถูกต้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ความถูกต้องมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .166^{**}$) (ตามตารางที่ 4.14) จึงมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

5) ความโปร่งใส

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความโปร่งใสกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ความโปร่งใสมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .269^{**}$) (ตามตารางที่ 4.14) จึงมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

6) มีใจให้บริการ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีใจให้บริการกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การมีใจให้บริการมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .100^{*}$) (ตามตารางที่ 4.14) จึงมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

7) ทำงานอย่างสร้างสรรค์

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานอย่างสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .180^{**}$) (ตามตารางที่ 4.14) จึงมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิยดา ศรีหานาม (2534) ที่ว่า พนักงานมีจริยธรรมในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์เชิงบวก

ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมในการทำงานประกอบด้วยความรับผิดชอบ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และทำงานอย่างสร้างสรรค์ จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ยกเว้นความซื่อสัตย์สุจริต และความเสียสละ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นผลการวิจัยนี้ ยอมรับสมมติฐานที่ 1 เป็นส่วนใหญ่

สมมติฐานที่ 2 นำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวก

1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Enter)

ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่มีผล)	B	β	t	Sig
1. ซื่อสัตย์ สุจริต	4.423	.035	.617	.538
2. ความรับผิดชอบ	2.555	.026	.415	.678
3. ความเสียสละ	4.967	.057	1.010	.313
4. ความถูกต้อง	9.495	.105	1.921	.056
5. ความโปร่งใส	9.865	.123	2.078	.038
6. มีใจให้บริการ	7.830	.075	1.425	.155
7. ทำงานอย่างสร้างสรรค์	.192	.166	2.925	.004

N = 395 R = 0.257 R² = 0.066 R² adj = 0.049

Constant = 4.695 Sig F = .000

จากตารางที่ 4.15 ใช้การวิเคราะห์พหุคูณแบบ Enter Regression Analysis เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยกำหนดตัวแปร 8 ตัวแปร เป็นตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร คือ ซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และทำงานอย่างสร้างสรรค์ ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับค่อนข้างต่ำ (R = .257) และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 6.60 (R² = .066) และเมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มากที่สุด ตามลำดับ ดังนี้ (ตามตารางที่ 4.15)

“ทำงานอย่างสร้างสรรค์” มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. และมีความสัมพันธ์เป็นลำดับที่ 1 มีค่า Beta = .166

“ความโปร่งใส” มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. และมีความสัมพันธ์เป็นลำดับที่ 2 มีค่า Beta = .123

ในการนี้ ใช้การวิเคราะห์หัดถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน Stepwise Regression Analysis เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ
การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Stepwise)

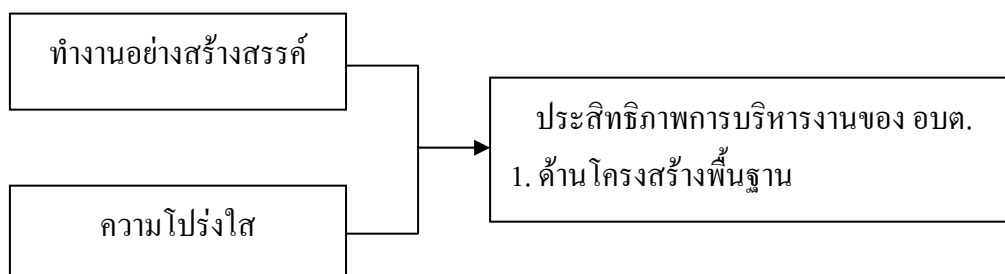
ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่มีผล)	B	β	t	Sig
1. ทำงานอย่างสร้างสรรค์	.170	.148	2.792	.006
2. ความโปร่งใส	9.851	.123	2.316	.021

N = 395 R = 0.224 R² = 0.050 R² adj = 0.045

Constant = 4.766 Sig F = .000

จะพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ และความโปร่งใส ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับก่อนข้างต่ำ (R = .224) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยร้อยละ 5 (R² = .050) ดังนั้น จึงสรุปผลการวิจัยตามที่ปรากฏในแผนภูมิที่ 4.1

แผนภูมิที่ 4.1 น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. (ด้านโครงสร้างพื้นฐาน)



2) ด้านเศรษฐกิจ

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านเศรษฐกิจ (Enter)

ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่มีผล)	B	β	t	Sig
1. ชื่อสัตย์ สุจริต	8.329	.057	1.055	.292
2. ความรับผิดชอบ	.178	.152	2.625	.009
3. ความเสียสละ	.216	.212	3.999	.000
4. ความถูกต้อง	.229	.216	4.217	.000
5. ความโปร่งใส	.184	.196	3.527	.000
6. มีใจให้บริการ	7.133	.001	.012	.991
7. ทำงานอย่างสร้างสรรค์	.148	.110	2.049	.041

N = 395 R = 0.418 $R^2 = 0.175$ $R^2 \text{ adj} = 0.160$

Constant = 4.805 Sig F = .000

จากตารางที่ 4.17 ใช้การวิเคราะห์พหุคูณแบบ Enter Regression Analysis เพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยกำหนดตัวแปร 8 ตัวแปร เป็นตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร คือ ชื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และทำงานอย่างสร้างสรรค์ ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับปานกลาง ($R = .418$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยร้อยละ 17.5 ($R^2 = .175$) และเมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มากที่สุด ตามลำดับ ดังนี้ (ตามตารางที่ 4.17)

“ความถูกต้อง” มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. และมีความสัมพันธ์เป็นลำดับที่ 1 มีค่า Beta = .216

“ความเสียสละ” มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. และมีความสัมพันธ์เป็นลำดับที่ 2 มีค่า Beta = .212

“ความโปร่งใส” มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. และมีความสัมพันธ์เป็นลำดับที่ 3 มีค่า Beta = .196

“ความรับผิดชอบ” มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. และมีความสัมพันธ์เป็นลำดับที่ 4 มีค่า Beta = .152

“ทำงานอย่างสร้างสรรค์” มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. และมีความสัมพันธ์เป็นลำดับที่ 5 มีค่า Beta = .110

ในการนี้ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน Stepwise Regression Analysis เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านเศรษฐกิจ (Stepwise)

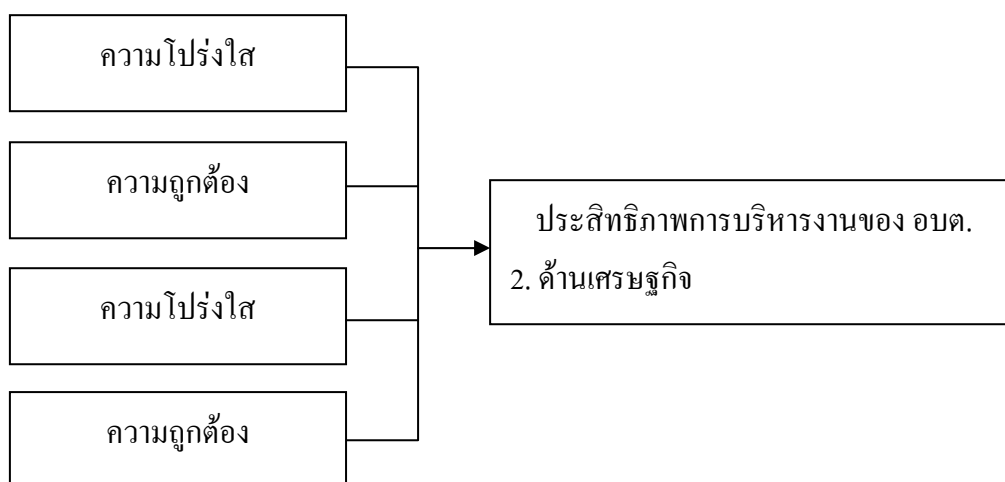
ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่มีผล)	B	β	t	Sig
1. ความโปร่งใส	.200	.213	3.970	.000
2. ความถูกต้อง	.230	.217	4.224	.000
3. ความเสียสละ	.213	.209	4.077	.000
4. ความรับผิดชอบ	.188	.160	2.882	.004

N = 395 R = 0.406 $R^2 = 0.165$ $R^2 \text{ adj} = 0.156$

Constant = 4.605 Sig F = .000

จะพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านเศรษฐกิจ ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ความโปร่งใส ความถูกต้อง ความเสียสละ และความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับปานกลาง ($R = .406$) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยร้อยละ 16.5 ($R^2 = .165$) ดังนั้น จึงสรุปผลการวิจัยตามที่ปรากฏในแผนภูมิที่ 4.2

แผนภูมิที่ 4.2 นำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. (ด้านเศรษฐกิจ)



3) ด้านสังคม

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์หาค่าพหุคูณของปัจจัยของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านสังคม (Enter)

ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่มีผล)	B	β	t	Sig
1. ชื่อสัตย์ สุจริต	.128	.094	1.621	.106
2. ความรับผิดชอบ	6.065	.055	.893	.373
3. ความเสียสละ	7.607	.079	1.401	.162
4. ความถูกต้อง	.108	.109	1.987	.048
5. ความโปร่งใส	9.858	.112	1.88	.031
6. มีใจให้บริการ	4.446	.039	.733	.464
7. ทำงานอย่างสร้างสรรค์	.136	.107	1.879	.061

N = 395 R = 0.240 $R^2 = 0.058$ $R^2 \text{ adj} = 0.041$

Constant = 4.677 Sig F = .002

จากตารางที่ 4.19 ใช้การวิเคราะห์พหุคูณแบบ Enter Regression Analysis เพื่อศึกษาค่าพหุคูณขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยกำหนดตัวแปร 8 ตัวแปร เป็นตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร คือ ชื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และทำงานอย่างสร้างสรรค์ ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านสังคม พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .240$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยร้อยละ 5.8 ($R^2 = .058$) และเมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มากที่สุด ตามลำดับ ดังนี้ (ตามตารางที่ 4.19)

“ความโปร่งใส” มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. และมีความสัมพันธ์เป็นลำดับที่ 1 มีค่า Beta = .112

“ความถูกต้อง” มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. และมีความสัมพันธ์เป็นลำดับที่ 2 มีค่า Beta = .109

ในการนี้ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน Stepwise Regression Analysis เพื่อศึกษาค่าพหุคูณขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ห้้้นักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ
การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านสังคม (Stepwise)

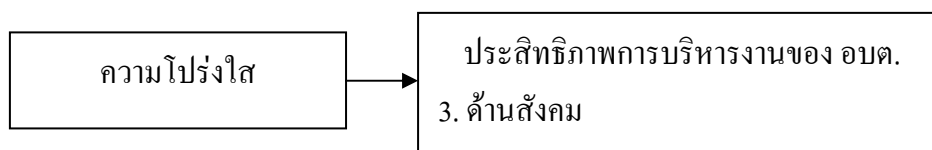
ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่มีผล)	B	β	t	Sig
1. ความโปร่งใส	.148	.168	3.379	.001

N = 395 R = 0.168 R² = 0.028 R² adj = 0.026

Constant = 4.264 Sig F = .001

จะพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านสังคม ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ความโปร่งใส ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับก่อนข้างต่ำ (R = .168) มีค่าสัมประสิทธิ์การทำงานร้อยละ 2.8 (R² = .028) ดังนั้น จึงสรุปผลการวิจัยตามที่ปรากฏในแผนภูมิที่ 4.3

แผนภูมิที่ 4.3 ห้้นักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. (ด้านสังคม)



4) ด้านการเมืองการบริหาร

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ห้้นักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ
การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการเมืองการบริหาร (Enter)

ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่มีผล)	B	β	t	Sig
1. ซื่อสัตย์ สุจริต	.113	.075	1.278	.202
2. ความรับผิดชอบ	2.830	.023	.372	.710
3. ความเสียสละ	.106	.100	1.732	.083
4. ความถูกต้อง	1.912	.017	.313	.755
5. ความโปร่งใส	9.524	.098	1.623	.106
6. มีใจให้บริการ	7.197	.057	1.060	.290
7. ทำงานอย่างสร้างสรรค์	2.765	.000	.003	.997

N = 395 R = 0.161 R² = 0.026 R² adj = 0.008

Constant = 3.960 Sig F = .175

จากตารางที่ 4.21 ใช้การวิเคราะห์พหุคูณแบบ Enter Regression Analysis เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยกำหนดตัวแปร 8 ตัวแปร เป็นตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร คือ ชื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และทำงานอย่างสร้างสรรค์ ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการเมืองการบริหาร พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน Stepwise Regression Analysis แล้วก็ไม่ปรากฏผลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. ด้านการเมืองการบริหาร

ดังนั้น จึงสรุปผลการวิจัยนี้ว่าน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. ด้านการเมืองการบริหาร

5) ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (Enter)

ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่มีผล)	B	β	t	Sig
1. ชื่อสัตย์ สุจริต	.142	.084	1.482	.139
2. ความรับผิดชอบ	.165	.121	2.014	.045
3. ความเสียสละ	.216	.182	3.293	.001
4. ความถูกต้อง	.179	.145	2.721	.007
5. ความโปร่งใส	.137	.126	2.174	.030
6. มีใจให้บริการ	8.594	.061	1.175	.241
7. ทำงานอย่างสร้างสรรค์	.159	.120	1.822	.069

N = 395 R = 0.321 $R^2 = 0.103$ $R^2 \text{ adj} = 0.087$

Constant = 4.861 Sig F = .000

จากตารางที่ 4.22 ใช้การวิเคราะห์พหุคูณแบบ Enter Regression Analysis เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยกำหนดตัวแปร 8 ตัวแปร เป็นตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร คือ ชื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และ

“ความเสียสละ” มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของ อบต. และมีความสัมพันธ์เป็นลำดับที่ 1 มีค่า Beta = .182

“ความถูกต้อง” มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของ อบต. และมีความสัมพันธ์เป็นลำดับที่ 2 มีค่า Beta = .145

“ความโปร่งใส” มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของ อบต. และมีความสัมพันธ์เป็นลำดับที่ 3 มีค่า Beta = .126

“ความรับผิดชอบ” มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของ อบต. และมีความสัมพันธ์เป็นลำดับที่ 4 มีค่า Beta = .121

ในการนี้ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน Stepwise Regression Analysis เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (Stepwise)

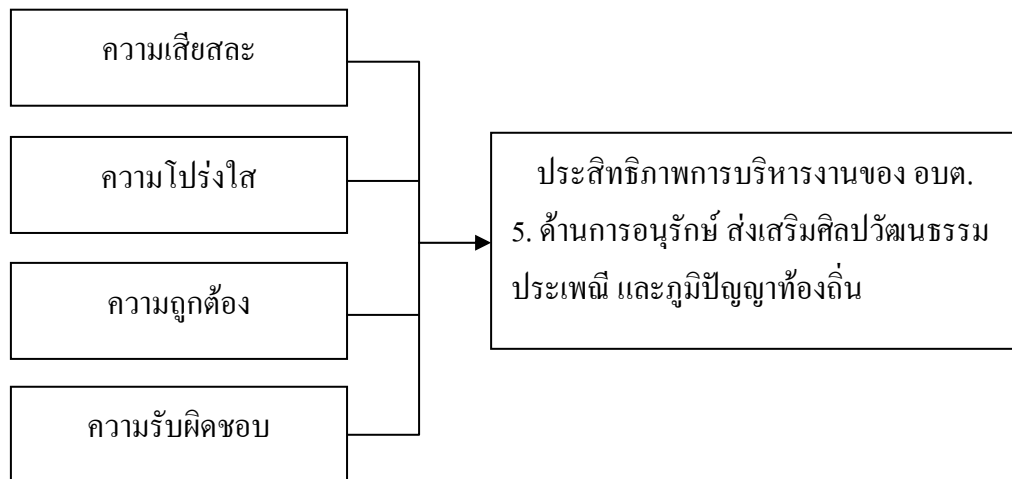
ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่มีผล)	B	β	t	Sig
1. ความโปร่งใส	.162	.148	2.648	.008
2. ความถูกต้อง	.180	.146	2.721	.007
3. ความเสียสละ	.213	.180	3.358	.001
4. ความรับผิดชอบ	.176	.130	2.232	.026

N = 395 R = 0.297 R² = 0.088 R² adj = 0.079

Constant = 4.544 Sig F = .000

จะพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ความเสียสละ ความโปร่งใส ความถูกต้อง และความ

แผนภูมิที่ 4.4 นำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. (ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น)



6) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 4.24 แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ
การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม (Enter)

ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่มีผล)	B	β	t	Sig
1. ชื่อสัตว์ สุจริต	.143	.087	1.509	.132
2. ความรับผิดชอบ	.07143	.055	.880	.379
3. ความเสียสละ	.127	.112	1.962	.050
4. ความถูกต้อง	.188	.158	2.883	.004
5. ความโปร่งใส	.118	.113	1.980	.059
6. มีใจให้บริการ	.105	.077	1.451	.148
7. ทำงานอย่างสร้างสรรค์	.03157	.021	.366	.715

N = 395 R = 0.275 R² = 0.066 R² adj = 0.049

Constant = 4.695 Sig F = .000

จากตารางที่ 4.24 ใช้การวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน Enter Regression Analysis เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยกำหนดตัวแปร 8 ตัวแปร เป็นตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร คือ ชื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจ ให้บริการ และทำงานอย่างสร้างสรรค์ ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับก่อนข้างต่ำ ($R = .275$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 6.60 ($R^2 = .066$) เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มากที่สุด ตามลำดับ ดังนี้

“ความถูกต้อง” มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. และมีความสัมพันธ์ เป็นลำดับที่ 1 มีค่า Beta = .158

“ความโปร่งใส” มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. และมีความสัมพันธ์ เป็นลำดับที่ 2 มีค่า Beta = .113

“ความเสียสละ” มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. และมีความสัมพันธ์ เป็นลำดับที่ 3 มีค่า Beta = .112

ในการนี้ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน Stepwise Regression Analysis เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (Stepwise)

ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่มีผล)	B	β	t	Sig
1. ความถูกต้อง	.188	.064	2.915	.004
2. ความเสียสละ	.151	.062	2.455	.015
3. ความโปร่งใส	.107	.054	1.989	.047

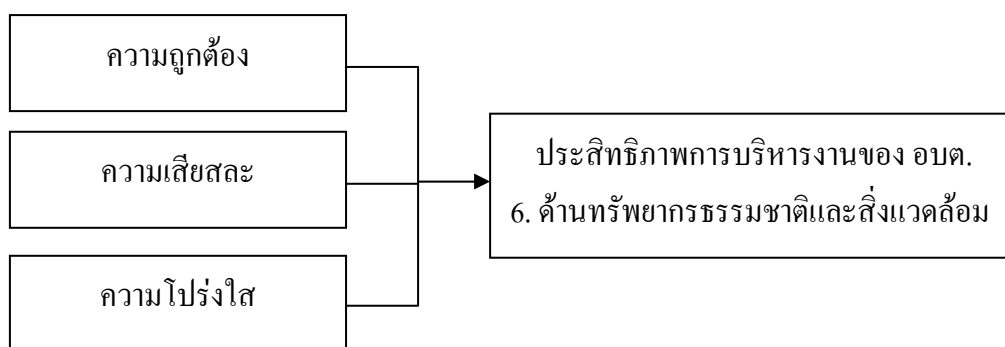
N = 395 R = 0.198 $R^2 = 0.039$ $R^2 \text{ adj} = 0.032$

Constant = 4.064 Sig F = .001

จะพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ความถูกต้อง ความเสถียร และความโปร่งใส ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .198$) มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 3.9 ($R^2 = .039$) ดังนั้น จึงสรุปผลการวิจัยตามที่ปรากฏในแผนภูมิที่ 4.5

แผนภูมิที่ 4.5 นำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. (ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

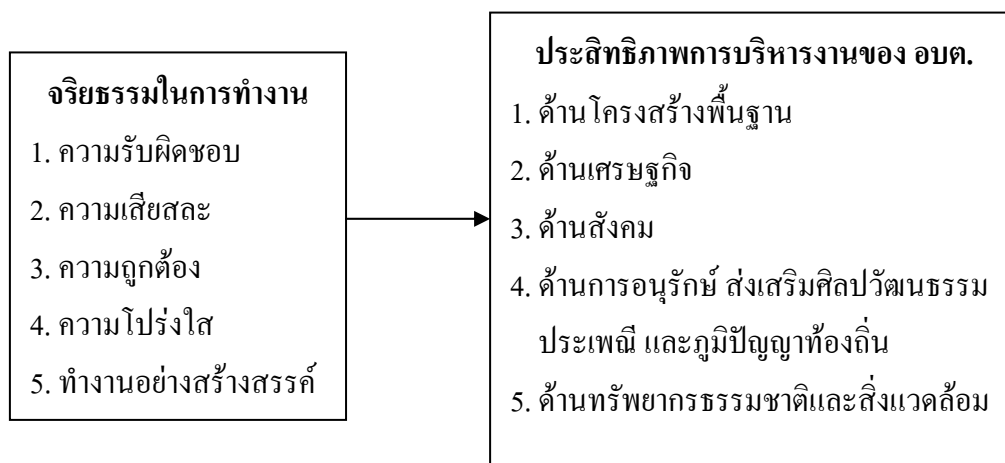


จากการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาของสิริมา ภูริธรรมา (2545) ที่ว่า จริยธรรมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และณัฐฐา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา (2547) ที่ว่า พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้ปกครองและนักเรียนไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัยพบว่า นำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงาน ประกอบด้วยความรับผิดชอบ ความเสถียร ความถูกต้อง ความโปร่งใส และทำงานอย่างสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น องค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานด้านซื่อสัตย์สุจริต และมีใจให้บริการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. เลย ในการนี้ จริยธรรมในการทำงาน 7 ตัวแปร ไม่ส่งผลและไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามด้านการเมืองการบริหาร (ดังแผนภูมิที่ 4.6)

ดังนั้นผลการวิจัยนี้ ขอมรับสมมติฐานที่ 2 เป็นส่วนใหญ่

แผนภูมิที่ 4.6 นำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต.



สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับ
ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และ
พนักงานส่วนตำบลต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับ
ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่วิเคราะห์จาก
ผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล

จริยธรรมในการทำงาน	ประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต.	
	ผู้บริหาร อบต.	พนักงานส่วนตำบล
1. ซื่อสัตย์ สุจริต	.046	.86
2. ความรับผิดชอบ	.165**	.071
3. ความเสียสละ	.059*	.069
4. ความถูกต้อง	.119**	.093
5. ความโปร่งใส	.208**	.099
6. มีใจให้บริการ	.095*	.042
7. ทำงานอย่างสร้างสรรค์	.191**	.163**

N ผู้บริหาร อบต. = 254

N พนักงานส่วนตำบล = 141

** ความสัมพันธ์เชื่อถือได้ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01

* ความสัมพันธ์เชื่อถือได้ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

1) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ สุจริต กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล พบว่า จริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .046$ และ $r = .086$) (ตามตารางที่ 4.26) ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ สุจริต กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3

2) ด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบ กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล พบว่า จริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .165^{**}$) (ตามตารางที่ 4.26)

ในการนี้ จริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางบวก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .071$) (ตามตารางที่ 4.26)

ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ สุจริต กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

3) ด้านความเสียสละ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเสียสละกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล พบว่า จริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .059^*$) (ตามตารางที่ 4.26)

ในการนี้ จริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละของพนักงานส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางบวก อย่าง

ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

4) ด้านความถูกต้อง

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความถูกต้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล พบว่า จริยธรรมในการทำงานด้านความถูกต้องของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .119^{**}$) (ตามตารางที่ 4.26)

ในการนี้ จริยธรรมในการทำงานด้านความถูกต้องของพนักงานส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางบวก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .093$) (ตามตารางที่ 4.26)

ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างความถูกต้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

5) ด้านความโปร่งใส

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความโปร่งใสกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล พบว่า จริยธรรมในการทำงานด้านความโปร่งใสของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .208^*$) (ตามตารางที่ 4.26)

ในการนี้ จริยธรรมในการทำงานด้านความโปร่งใสของพนักงานส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางบวก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .099$) (ตามตารางที่ 4.26)

ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างความโปร่งใสกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

6) มีใจให้บริการ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมีใจให้บริการกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล พบว่า จริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .095^*$) (ตามตารางที่ 4.26)

ในการนี้ จริยธรรมในการทำงานด้านมีใจให้บริการของพนักงานส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางบวก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .042$) (ตามตารางที่ 4.26)

ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างมีใจให้บริการกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

7) ทำงานอย่างสร้างสรรค์

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทำงานอย่างสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล พบว่า จริยธรรมในการทำงานด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .191^*$) (ตามตารางที่ 4.26)

ในการนี้ จริยธรรมในการทำงานด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ของพนักงานส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ($r = .163^{**}$) (ตามตารางที่ 4.26)

ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างทำงานอย่างสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 นำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล

จากการวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน ทั้ง Enter Regression Analysis และ Stepwise Regression Analysis เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านโครงสร้างพื้นฐานที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล ผู้วิจัยกำหนดตัวแปร 7 ตัวแปร ได้แก่ ชื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และทำงานอย่างสร้างสรรค์ ตัวแปรตาม 6 ตัวแปร ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในการนี้จะแยกพิจารณาแต่ละด้านของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ตารางที่ 4.27 แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านโครงสร้างพื้นฐานที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต.

จริยธรรมในการทำงาน	B	β	t	Sig
1. ทำงานอย่างสร้างสรรค์	.218	.239	3.425	.001
2. ความโปร่งใส	.125	.184	2.402	.017

N = 254 R = 0.328 R² = 0.108 R² adj = 0.082

Constant = 4.600 Sig F = .000

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งวิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ และความโปร่งใส ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับปานกลาง (R = .328) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือผล 10.8 (R² = .108) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.28 แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านโครงสร้างพื้นฐานที่วิเคราะห์
จากพนักงานส่วนตำบล

จริยธรรมในการทำงาน	B	β	t	Sig
1. ซื่อสัตย์ สุจริต	.316	.161	1.814	.004
2. ความถูกต้อง	.136	.115	1.264	.015

N = 141 R = 0.243 R² = 0.059 R² adj = 0.009

Constant = 4.167 Sig F = .000

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งวิเคราะห์จากพนักงานส่วนตำบล มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ซื่อสัตย์ สุจริต และความถูกต้อง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับค่อนข้างต่ำ (R = .243) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยร้อยละ 5.9 (R² = .059) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 4.28

ในการนี้ จะเห็นได้ว่าตามตารางที่ 4.27 และตารางที่ 4.28 น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านโครงสร้างพื้นฐานของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. แตกต่างกัน ผลการศึกษาดังกล่าวจึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของประสาทร ลิทธิเลิศ (2541) ที่ว่าบทบาทที่เป็นจริงของ อบต. ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในทรรณะของพนักงานส่วนตำบลกับคณะกรรมการบริหาร อบต. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

2. ด้านเศรษฐกิจ

ตารางที่ 4.29 แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านเศรษฐกิจที่วิเคราะห์
จากผู้บริหาร อบต.

จริยธรรมในการทำงาน	B	β	t	Sig
1. ความถูกต้อง	.224	.222	3.419	.001
2. ความเสียสละ	.271	.271	4.061	.000
3. ความรับผิดชอบ	.219	.206	2.860	.005
4. ทำงานอย่างสร้างสรรค์	.205	.163	2.597	.010

N = 254 R = 0.446 R² = 0.199 R² adj = 0.183

Constant = 5.114 Sig F = .000

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านเศรษฐกิจ ซึ่งวิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ความถูกต้อง ความเสี่ยสละ ความรับผิดชอบ และทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับปานกลาง ($R = .446$) มีค่าสัมประสิทธิ์การถ้อยละ 19.9 ($R^2 = .199$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.30 แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านเศรษฐกิจที่วิเคราะห์จากพนักงานส่วนตำบล

จริยธรรมในการทำงาน	B	β	t	Sig
1. ความถูกต้อง	.175	.158	1.891	.041

N = 141 R = 0.158 $R^2 = 0.025$ $R^2 \text{ adj} = 0.018$

Constant = 3.599 Sig F = .000

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านเศรษฐกิจ ซึ่งวิเคราะห์จากพนักงานส่วนตำบล มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ความถูกต้อง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .158$) มีค่าสัมประสิทธิ์การถ้อยละ 2.5 ($R^2 = .025$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 4.30

ในการนี้ จะเห็นได้ว่าตามตารางที่ 4.29 และตารางที่ 4.30 น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านเศรษฐกิจของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. ไม่แตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านความถูกต้อง ผลการศึกษาดังกล่าวจึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของปรัชญา นวลฉวี (2546) ที่ว่า นักศึกษามีความเสี่ยสละสูงที่สุด รองลงมาคือ การเคารพกฎหมาย ความรักชาติ ความเมตตา ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ และ วิศวกรรมสังคม ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4

3. ด้านสังคม

ตารางที่ 4.31 แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านสังคมที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต.

จริยธรรมในการทำงาน	B	β	t	Sig
1. ทำงานอย่างสร้างสรรค์	.293	.263	4.320	.000

N = 254 R = 0.263 R² = 0.069 R² adj = 0.065

Constant = 4.992 Sig F = .000

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านสังคม ซึ่งวิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับก่อนข้างต่ำ (R = .263) มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 6.9 (R² = .069) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.32 แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านสังคมที่วิเคราะห์จากพนักงานส่วนตำบล

จริยธรรมในการทำงาน	B	β	t	Sig
1. ทำงานอย่างสร้างสรรค์	.374	.237	2.874	.005

N = 141 R = 0.237 R² = 0.056 R² adj = 0.049

Constant = 2.128 Sig F = .005

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านสังคม ซึ่งวิเคราะห์จากพนักงานส่วนตำบล มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับก่อนข้างต่ำ (R = .237) มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 5.6 (R² = .056) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 4.32

ในการนี้ จะเห็นได้ว่าตามตารางที่ 4.31 และตารางที่ 4.32 น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านสังคมของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาดังกล่าวจึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของปีทมา อ่อนไสว (2541) ที่ว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยบูรณาการทางสังคม

4. ด้านการเมืองการบริหาร

ตารางที่ 4.33 แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการเมืองการบริหารที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต.

จริยธรรมในการทำงาน	B	β	t	Sig
1. ความโปร่งใส	.174	.200	3.186	.002
2. ความเสียสละ	.167	.178	2.834	.005

N = 254 R = 0.237 R² = 0.056 R² adj = 0.049

Constant = 4.157 Sig F = .005

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการเมืองการบริหาร ซึ่งวิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ความโปร่งใส และความเสียสละ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับก่อนข้างต่ำ (R = .237) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยร้อยละ 5.6 (R² = .056) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.34 แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการเมืองการบริหารที่วิเคราะห์จากพนักงานส่วนตำบล

จริยธรรมในการทำงาน	B	β	t	Sig
1. ทำงานอย่างสร้างสรรค์	.555	.286	3.515	.001

N = 141 R = 0.286 R² = 0.082 R² adj = 0.075

Constant = 1.793 Sig F = .001

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งวิเคราะห์จากพนักงานส่วนตำบล มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับก่อนข้างต่ำ (R = .286) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยร้อยละ 8.2 (R² = .082) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 4.34

ในการนี้ จะเห็นได้ว่าตามตารางที่ 4.33 และตารางที่ 4.34 นี้้นักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านการเมืองการบริหารของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

5. ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตารางที่ 4.35 แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริม

ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต.

จริยธรรมในการทำงาน	B	β	t	Sig
1. ทำงานอย่างสร้างสรรค์	.208	.151	2.295	.023
2. ความเสียสละ	.184	.167	2.606	.010
3. ความรับผิดชอบ	.198	.170	2.260	.025

N = 254 R = 0.341 R² = 0.116 R² adj = 0.102

Constant = 4.991 Sig F = .000

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งวิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ความเสียสละ และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับปานกลาง (R = .341) มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 11.6 (R² = .116) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.36 แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริม

ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่วิเคราะห์จากพนักงานส่วนตำบล

จริยธรรมในการทำงาน	B	β	t	Sig
1. ความเสียสละ	.217	.183	2.161	.032
2. ความถูกต้อง	.237	.171	2.022	.045

N = 141 R = 0.225 R² = 0.051 R² adj = 0.037

Constant = 3.289 Sig F = .028

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งวิเคราะห์จากพนักงานส่วนตำบล มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ความเสียสละ และความถูกต้อง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับก่อนข้างต่ำ ($R = .225$) มีค่าสัมประสิทธิ์การทำงานร้อยละ 5.1 ($R^2 = .051$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 4.36

ในการนี้ จะเห็นได้ว่าตามตารางที่ 4.35 และตารางที่ 4.36 น้าหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล มีน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมด้านความเสียสละในการทำงานเหมือนกันจึงไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4

6. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 4.37 แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต.

จริยธรรมในการทำงาน	B	β	t	Sig
1. ความเสียสละ	.252	.234	3.276	.001
2. ความถูกต้อง	.185	.171	2.443	.015

N = 254 R = 0.234 $R^2 = 0.055$ $R^2 \text{ adj} = 0.044$

Constant = 4.032 Sig F = .000

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งวิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ความเสียสละ และความถูกต้อง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับก่อนข้างต่ำ ($R = .234$) มีค่าสัมประสิทธิ์การทำงานร้อยละ 5.5 ($R^2 = .055$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.38 แสดงน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมที่วิเคราะห์จากพนักงานส่วนตำบล

จริยธรรมในการทำงาน	B	β	t	Sig
1. ทำงานอย่างสร้างสรรค์	.406	.229	2.771	.006

N = 141 R = 0.229 R² = 0.052 R² adj = 0.046

Constant = 1.701 Sig F = .006

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการวิเคราะห์จากพนักงานส่วนตำบล มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับค่อนข้างต่ำ (R = .229) มีค่าสัมประสิทธิ์การทำงานร้อยละ 5.2 (R² = .052) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 4.38

ในการนี้ จะเห็นได้ว่าตามตารางที่ 4.37 และตารางที่ 4.38 น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล มีน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาดังกล่าวจึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเนืองน้อย บุญยเนตร (2526) ที่ว่าความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติเลวร้ายจนกระทั่งอาจเกิดอันตรายแก่ความอยู่รอดของสังคมโดยรวม รัฐมีหน้าที่ต้องจำกัดอิสรภาพส่วนตัวบางประการของประชาชน เช่น ความยุติธรรม ฯลฯ จะเป็นไปได้ในที่สุด ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

4.4 สรุป

จากที่ได้กล่าวมาในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัย ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 2 กลุ่ม คือผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล ที่ได้กลับคืนมา โดยนำเสนอเกี่ยวกับข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานและข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในรายละเอียดตามที่ได้กล่าวมาแล้ว และในบทต่อไปจะเป็นการนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการนำวิจัยในครั้งนี้ให้ได้ทราบต่อไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ จะเป็นการสรุปผลการวิจัยที่ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ต้นจนกระทั่งทราบผลการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานหรือใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

- 1) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) ศึกษาน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) ศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วิเคราะห์จากผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล
- 4) ศึกษาเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่วิเคราะห์จากผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกอง้องการบริหารส่วนตำบล รองนายกอง้องการบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การและหัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ เป็นต้น ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 395 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล ซึ่งคำถามประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านโครงสร้างพื้นฐานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่จะให้น้ำหนักคุณภาพของงานด้านนี้อยู่ในเกณฑ์คุณภาพมาก ($\bar{X} = 3.83$) ใน 9 งานย่อย และเมื่อพิจารณาแยกเป็นงานย่อยจะมีคุณภาพมาก 8 งานย่อย และคุณภาพปานกลาง 1 งานย่อย

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านเศรษฐกิจของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่จะให้น้ำหนักคุณภาพของงานด้านนี้อยู่ในเกณฑ์คุณภาพปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ใน 11 งานย่อย และเมื่อพิจารณาแยกเป็นงานย่อยจะมีคุณภาพมาก 3 งานย่อย และคุณภาพปานกลาง 8 งานย่อย

1.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านสังคมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่จะให้น้ำหนักคุณภาพของงานด้านนี้อยู่ในเกณฑ์คุณภาพมาก ($\bar{X} = 3.80$) ใน 21 งานย่อย และเมื่อพิจารณาแยกเป็นงานย่อยจะมีคุณภาพมาก 20 งานย่อย และคุณภาพปานกลาง 1 งานย่อย

1.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการเมืองการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่จะให้น้ำหนักคุณภาพของงานด้านนี้อยู่ในเกณฑ์คุณภาพมาก ($\bar{X} = 4.06$) ทั้ง 7 งานย่อย

1.5 ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่จะให้น้ำหนักคุณภาพของงานด้านนี้อยู่ในเกณฑ์คุณภาพมาก ($\bar{X} = 3.55$) ใน 7 งานย่อย และเมื่อพิจารณาแยกเป็นงานย่อยจะมีคุณภาพมาก 3 งานย่อย และคุณภาพปานกลาง 4 งานย่อย

1.6 ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่จะให้น้ำหนักคุณภาพของงานด้านนี้อยู่ในเกณฑ์คุณภาพมาก ($\bar{X} = 3.59$) ใน 8 งานย่อย และเมื่อพิจารณาแยกเป็นงานย่อยจะมีคุณภาพมาก 7 งานย่อย และคุณภาพปานกลาง 1 งานย่อย

2) เปรียบเทียบองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล

2.1 องค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับซื่อสัตย์ สุจริต ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าสถานภาพในการทำงานจะแตกต่างกันก็ตาม

2.2 องค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าสถานการณ์ในการทำงานจะแตกต่างกันก็ตาม

2.3 องค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับความเสียสละ ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าสถานการณ์ในการทำงานจะแตกต่างกันก็ตาม

2.4 องค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 องค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับความโปร่งใส ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 องค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับมีใจให้บริการ ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าสถานการณ์ในการทำงานจะแตกต่างกันก็ตาม

2.7 องค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าสถานการณ์ในการทำงานจะแตกต่างกันก็ตาม

3) การพิสูจน์สมมติฐาน

3.1 องค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวก

3.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ สุจริตกับประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความเสียสละกับประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความถูกต้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความโปร่งใสกับประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างมีใจให้บริการกับประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างทำงานอย่างสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.2 นำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานในแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวก

3.2.1 นำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ และความโปร่งใส ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านโครงสร้างพื้นฐานในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.2.2 นำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านความถูกต้อง ความโปร่งใส ความเสียสละ และความรับผิดชอบ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านเศรษฐกิจในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.2.3 นำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านความโปร่งใสที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านสังคมในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.2.4 นำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการเมืองการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.2.5 ผู้นำนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านความโปร่งใส ความถูกต้อง ความเสียสละ และความรับผิดชอบ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.2.6 ผู้นำนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานด้านความถูกต้อง ความเสียสละ และความโปร่งใส ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.3 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกัน

3.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ สุจริต กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบ กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความเสียสละ กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความถูกต้อง กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความโปร่งใส กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างมีใจให้บริการ กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3.3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างทำงานอย่างสร้างสรรค์ กับประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่วิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

4) **เปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการ ทำงานแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วิเคราะห์ จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกัน**

4.1 น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งวิเคราะห์ จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งตรงกับ สมมติฐานที่กำหนดไว้

4.2 น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานด้าน เศรษฐกิจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งวิเคราะห์จาก ผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.3 น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานด้าน สังคม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งวิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.4 น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานด้าน การเมืองการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งวิเคราะห์ จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งตรงกับ สมมติฐานที่กำหนดไว้

4.5 น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานด้าน การอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งวิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลไม่ แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.6 น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วน ตำบล ซึ่งวิเคราะห์จากผู้บริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปแล้ว พบประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่อไป ดังนี้

5.2.1 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงาน

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า จริยธรรมที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ ความเสียสละ และทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะที่เป็นกลุ่มบุคคลที่มาจาก การเลือกตั้งจากประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ เพราะฉะนั้น จึงบริหารงานอยู่บนพื้นฐานของหลักจริยธรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมภายในของบุคคลหรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือจริยธรรมในวิชาชีพที่พึงต้องกระทำต่องานในด้าน โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชน เช่น ถนน สะพาน ท่อ รางระบายน้ำ เส้นทางขนส่ง ฯลฯ ด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับการจัดการครอบครัวของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น การรวมกลุ่มอาชีพ จัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ ให้การสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียน ส่งเสริมการจัดทำผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ด้านสังคม วัฒนธรรม จัดฝึกอบรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ให้หลักประกันแก่ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส เพื่อที่จะให้สังคมในพื้นที่ของ อบต.ก็จะคอยดูแลให้บริการต่าง ๆ กับประชาชน ซึ่งในการจัดทำงานทุกอย่างนั้นจะมีการประกาศหรือแจ้งให้ประชาชนทราบอย่างชัดเจน นอกจากนี้ จะมีการตรวจสอบการบริหารงานของฝ่ายบริหารโดยฝ่ายนิติบัญญัติ นั่นก็คือสภาของท้องถิ่น และประชาชนก็มีส่วนร่วมในการจะเข้าไปดำเนินการในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ซึ่งก็เป็นไปตามหลักรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ฉบับปัจจุบัน การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่ได้มีการทำงานที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์ หรือปรับปรุงพัฒนาจากงานเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติ เช่น โครงการอบต. พบประชาชน พร้อมทั้งให้บริการตรวจสอบสุขภาพด้วย

ส่วนพนักงานส่วนตำบล เป็นบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเงินเดือนตามงบประมาณหมวดเงินเดือนที่ตั้งทางองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นไปตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.2539 จากการวิจัยพบว่า จริยธรรมด้านการทำงานอย่างสร้างสรรค์จะมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ เหมือนกับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ยกเว้น ความรับผิดชอบ ความถูกต้อง ความโปร่งใส ความเสียสละ มีใจให้บริการ จะไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล ส่วนจริยธรรมด้านซื่อสัตย์ สุจริต ก็ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารของทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฉันทัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา (2547) ที่ว่า ความซื่อสัตย์ของนักเรียนและผู้ปกครองที่มี

5.2.2 **น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานในแต่ละด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานของ อบต.**

จากผลการศึกษาน้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานในแต่ละด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานของ อบต. ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรด้านจริยธรรมในการทำงานไว้ 7 ตัวแปร ได้แก่ ซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ความถูกต้อง ความเสียสละ ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทั้ง Enter Regression Analysis และ Stepwise Regression Analysis พบว่า น้ำหนักความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส และทำงานอย่างสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่องานด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัยจากการศึกษาเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล พบว่า น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหาร อบต. ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้นประกอบด้วย ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ความโปร่งใส ความถูกต้อง ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ส่วนพนักงานส่วนตำบลมีจริยธรรมในการทำงานประกอบด้วย ซื่อสัตย์ สุจริต ความถูกต้อง ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ความเสียสละ โดยจะทำให้การบริหารงานใน 6 ด้าน มีคุณภาพที่สามารถสอดคล้องและสนองตอบตรงต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐ ดูแลทุกข์สุขของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปรัชญา นวลฉวี (2546) ที่ว่าการสั่งสอนของครอบครัวส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษาในด้านความซื่อสัตย์ การเคารพกฎหมาย ความรักชาติ ความเมตตา และความสามัคคี ซึ่งการอบรมสั่งสอนอาจใช้แบบสั่งสอนบ้าง ห้ามปรามบ้าง ทำโทษเมื่อทำผิด ซึ่งไม่มากหรือน้อยเกินไป และหล่อหลอมให้นักศึกษาเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีในสังคมต่อไป และแนวคิดของแมคเคนซี (Mackenzie) ที่ว่าในเรื่องความรับผิดชอบต่อส่วนตัวและส่วนรวมเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุด พระวินัยกำหนดว่าต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนตน เอาใจจริงเอาใจแม้แต่สิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญ รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์ ความสำนึกในหน้าที่ ความเสียสละ และสุจริต จากที่ผ่านมาพบว่า ข้อคุณธรรมที่สามารถพัฒนาได้สัมฤทธิ์ผลดีมาก ได้แก่ การรู้จักรับผิดชอบ รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์ สำนึกในหน้าที่ และความสามัคคี อยู่ในระดับเดียวกัน ความมีเหตุผล และความเสียสละ ตามลำดับ

5.2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.2.3.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า ได้ดำเนินการปรับปรุงเส้นทางคมนาคมในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุตามแผนที่ที่กำหนด เช่น ถนน สะพาน ทางเดินเท้า งานก่อสร้างเขื่อนกันกัดเซาะ ได้มีการบริหารงานอย่างมีคุณภาพมาก ทั้งนี้เพราะโครงการที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะมุ่งแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการเป็นพื้นที่ที่มีทั้งทางน้ำ และทางบก มีโรงงานอุตสาหกรรมและประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล ใช้เป็นเส้นทางคมนาคม นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งอยู่ในเขตบริเวณสนามบินสุวรรณภูมิจึงมีความจำเป็นต้องดำเนินงานให้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อจะรองรับความเจริญเติบโตของความเป็นเมืองในอนาคต การบริหารงานที่มีคุณภาพน้อยที่สุด คือ จัดทำวิทยุชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเผยแพร่ข้อความรู้และบันเทิง ซึ่งยังไม่สามารถทำได้ทุกองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ที่มีการดำเนินงานด้านนี้จะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ส่วนที่ทำกันมักจะเป็นการจัดระบบเสียงตามสายหรือกระจายข่าวในเขตพื้นที่อบต. มากกว่าที่จะเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารและความรู้แก่ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เกษตร วิเชียรเพริศ (2531) ที่ว่า สิ่งทีคณะกรรมการบริหารองค์การส่วนตำบลจะปฏิบัติได้ผลดีคือการกำหนดโครงสร้างต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน และเหมาะสมกับปัญหาของท้องถิ่น

5.2.3.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านเศรษฐกิจ จากผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการรวมกลุ่มอาชีพในการผลิตของหมู่บ้าน ตำบล เช่น กลุ่มงานดิน ปูนจี้ว กลุ่มกล้วยอบเนย กลุ่มข้าวเกรียบพลาสติก กลุ่มพัฒนาอาชีพเสาชงนอก กลุ่มแม่บ้านเกษตร ชุมชนเคหะบางพลี กลุ่มทำขนมเกษตรดอกกล้าเจียก ตำบลบางยอ กลุ่มบ้านดอกไม้ประดิษฐ์ ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งได้มีการบริหารงานอย่างมีคุณภาพมาก เพราะแต่ละพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องการที่จะสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาลตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ และพยายามจะนำจุดเด่นของทรัพยากรของพื้นที่มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และอีกประเด็นหนึ่งคือ ต้องการจะส่งเสริมให้ประชาชนรากหญ้ามีรายได้เพิ่มขึ้น รู้จักทำงานเป็นกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน นอกจากนี้ ยังทำประโยชน์ให้เกิดกับสาธารณะของหมู่บ้าน ตำบลอีกด้วย และการบริหารงานด้านเศรษฐกิจที่มีคุณภาพน้อยที่สุดคือ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลและบริการนักท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการจังหวัด ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัด และมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการฯ โดยเป็นศูนย์ที่เป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในจังหวัดนั้น ๆ ใน การนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับงานนี้ค่อนข้างน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประสาทร์ สิทธิเลิศ (2541) ที่ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดตั้ง

5.2.3.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านสังคม จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่องค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนด้านวัสดุและอุปกรณ์ด้านกีฬาให้กับเยาวชนทุก หมู่บ้านในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล โดยการให้โรงเรียนแต่ละโรงเรียนดำเนินการจัดทำแผนงาน หรือโครงการเพื่อบรรจุลงในแผนพัฒนาฯ ประจำปี เพื่อที่จะให้เยาวชนรักกีฬา จะได้ไม่มั่วสุมใน การเสพยาเสพติด ซึ่งก็เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการรณรงค์และป้องกันปัญหาเสพติด พร้อมทั้งเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดไปยังกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เช่น เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป เป็นต้น และส่งเสริมการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาในวันสำคัญและเทศกาลต่าง ๆ อีกด้วย จึงเป็นการ บริหารที่มีคุณภาพมากที่สุด ส่วนประเด็นการบริหารที่มีคุณภาพน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดตั้งกองทุน บริจาคหรืองบประมาณท้องถิ่นเพื่อลดภาระค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยของประชาชนที่ยากจน เนื่องจากรัฐบาลได้มีนโยบาย 30 บาท รักษาทุกโรคอยู่แล้ว จึงให้ความสำคัญต่องานด้านนี้ค่อนข้าง น้อย

5.2.3.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการเมืองการบริหาร จาก ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่จะมีการเผยแพร่ผลที่สำคัญให้ประชาชน รับทราบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เช่น แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติองค์การ บริหารส่วนตำบล ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง มีการบริหารที่มีคุณภาพมากที่สุด รองลงมาก็จะจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาที่ได้มีการศึกษาและวิเคราะห์มาแล้วเพื่อตอบสนองให้ตรงกับความต้องการ ของประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนมากที่สุด และการบริหารงานด้านนี้ที่มีคุณภาพน้อยที่สุดนั้น คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมฟังการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนนี้ทุก องค์การบริหารส่วนตำบลก็จะไม่ให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมอยู่แล้ว โดยเฉพาะในระเบียบวาระ การประชุมเพื่อพิจารณา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอรษา โพธิ์ทอง (2537) ที่ว่า พัฒนาการอำเภอ สามารถปฏิบัติงานด้านการประชุม กพอ. มีประสิทธิภาพสูงสุด จำนวน 17 อำเภอ คิดเป็นร้อยละ 94.44 และด้านบริหารโครงการพัฒนาตำบล มีประสิทธิภาพสูง จำนวน 17 อำเภอ คิดเป็นร้อยละ 72.22 นอกจากนี้ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผนพัฒนาอำเภอ การจัด ระบบงานสารบรรณธุรการของ กพอ. การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท ฯลฯ เป็นต้น

5.2.3.5 ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น จากผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการจะเน้นให้ความสำคัญกับประเพณีดั้งเดิมของจังหวัด ซึ่งเป็นการ บริหารงานที่มีคุณภาพมากที่สุด เช่น จัดกิจกรรมประเพณีรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่เป็นประจำทุกปี หรือ อนุรักษ์ประเพณีสงกรานต์พระประแดง ที่มีการแสดงวิถีชีวิตของชาวมอญที่เคยปฏิบัติสืบทอดกัน

5.2.3.6 ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานที่มีคุณภาพมากที่สุด ได้แก่ รมรณรงค์ให้สถานประกอบการต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ อบต. ปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการควบคุมมลพิษอย่างเคร่งครัด ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 หมวด 4 ว่าด้วยการควบคุมมลพิษ รองลงมาคือจัดทำแผนการกำจัดขยะมูลฝอยเพื่อศึกษาความเหมาะสมและรายละเอียดในการก่อสร้างระบบกำจัดขยะมูลฝอยในตำบล เพื่อจัดสภาพพื้นที่ให้ถูกสุขลักษณะและมีความสะอาด เพื่อป้องกันการเกิดโรคระบาดและมลพิษที่จะเกิดขึ้นทั้งทางน้ำและทางอากาศ นอกจากนี้ส่งเสริมให้ประชาชนร่วมปลูกต้นไม้ตามถนนในหมู่บ้าน ตำบล เช่น วันเฉลิมพระชนมพรรษา เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักรู้ในการอยู่กับธรรมชาติอย่างสมดุลย์ รู้จักของการสร้างมิใช่แต่ทำลายอย่างเดียว ส่วนการบริหารงานที่มีคุณภาพน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรป่าชายเลนเป็นประจำทุกปี เนื่องจากว่า อบต. ในเขตจังหวัดสมุทรปราการมีอบต. บางส่วนที่อยู่ติดกับทะเลหรือแม่น้ำ จึงทำให้ไม่ได้มีการจัดทำกิจกรรมนี้ทุกพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประสาทร สิริพิสิส (2541) ที่ว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความรู้ ความสามารถในการจัดทำรายละเอียดของแผนงาน โครงการที่ถูกต้อง

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

- (1) รัฐบาลควรมีนโยบายระดับชาติให้หน่วยงานที่ดูแลด้านจริยธรรม ดำเนินการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อสร้างลักษณะทางจริยธรรมให้กับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และข้าราชการท้องถิ่น
- (2) รัฐควรมีมาตรการที่ชัดเจน พร้อมทั้งประเมินผลเพื่อดำเนินการกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกระทำที่ขัดต่อการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานที่มีผลต่อประโยชน์สุขของประชาชน
- (3) รัฐควรมีนโยบายให้กระทรวงมหาดไทย โดยเฉพาะกองส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง ดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้ในการปฏิบัติงานในท้องถิ่น โดย

5.3.2 ข้อเสนอแนะระดับองค์กร

(1) องค์กรบริหารส่วนตำบลทุกตำบลควรจัดทำนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน โดยประกาศคุณภาพจริยธรรมของผู้บริหาร อบต. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อความเป็นเลิศต่อการทำงานและสามารถรองรับกับการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลในยุคโลกาภิวัตน์ โดยยึดหลักการบริหารกิจการของหมู่บ้าน ตำบลที่ดี และประโยชน์สุขของประชาชน

(2) องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการดำเนินงานของท้องถิ่น และนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติโดยอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมภายในที่แสดงออกมาและสอดคล้องกับข้อ (1)

(3) องค์กรบริหารส่วนตำบล ประสานงานกับศูนย์คุณธรรมแผ่นดินจัดทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการก่อนประจำการของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลหลังจากที่ได้รับคัดเลือก ในเรื่องของความซื่อสัตย์ สุจริต มีใจให้บริการ และแหล่งการขัดเกลาทางสังคม สำหรับพนักงานส่วนตำบล ควรที่จะดำเนินการอบรมระหว่างประจำการทุก ๆ ปี

(4) ควรมีการจัดตั้งองค์กรภาคประชาชนในท้องถิ่นร่วมกับศูนย์วัฒนธรรมตำบล เพื่อดำเนินการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม

(5) องค์กรบริหารส่วนตำบลร่วมกับกระทรวงมหาดไทย และสถาบันการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่เขตของ อบต. หรือภายในจังหวัด จัดทำหลักสูตรผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลและหลักสูตรหัวหน้าส่วนตำบล โดยบูรณาการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ลงไปทุกหลักสูตร

(6) โรงเรียนในเขตพื้นที่ อบต. สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาและครอบครัวควรจะสอนหรืออบรมเลี้ยงดูโดยสอดแทรกจริยธรรมเข้าไปด้วย เมื่อเด็กเติบโตเป็นผู้ใหญ่จะได้มีคุณลักษณะที่ทั้งดีและเก่ง ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนางานขององค์กรบริหารส่วนตำบลสืบไป จึงต้องเริ่มจากที่ครอบครัว ซึ่งเป็นองค์กรที่เป็นรากฐานและใกล้ชิดคนหมู่มากที่สุด

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

(1) ควรทำการวิจัยในประเด็นอิทธิพลขององค์ประกอบการขัดเกลาทางสังคมและลักษณะทางจิตใจที่มีต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์และมีใจให้บริการของพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ควรศึกษาปัจจัยด้านครอบครัวควบคู่ไปด้วย

(2) ควรทำวิจัยในเชิงคุณภาพแบบต่อเนื่องเกี่ยวกับการถ่ายทอดจรรยาบรรณในการทำงานจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จากรุ่นสู่รุ่น ในบริบทต่าง ๆ ต่อการบริหารงาน

บรรณานุกรม

- เกียรติศักดิ์ จีรเชียรนาถ. (2541). **บรรษัทภิบาล**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- คณพศ สาทิเลิศ. (2548). **เอกสารประกอบการสอนวิชาการเมืองการปกครองไทย**. สมุทรปราการ : ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- คณิน บุญสุวรรณ. (2540). **คู่มืออ่านรัฐธรรมนูญฉบับใหม่: โครงสร้างและหลักการของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์วิชาการ.
- จินตนา บุญบงการ. (2544). **โลกาภิวัตน์ จริยธรรมและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุพรรณ จวนสาธ. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง องค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ สังกัดภาคนครหลวง 6 ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์และคณะ. (2527). **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์เนชั่นดิงเซ็นเตอร์ จำกัด.
- ณัฐฐา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. (2547). **การศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการจัดเกลาทางสังคม และลักษณะทางจิตใจกับพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย**. กรุงเทพมหานคร : รายงานการวิจัย.
- ณัฐกุล จอมบดินทร์. (2544). **ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารของเทศบาลเมืองนราธิวาส**. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2524). **พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2 จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2539). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2543). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 3), กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). **กลยุทธ์การจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : รุ่งแสงการพิมพ์.
- นงเยาว์ แข่งเพ็ญแข. (2545). **การเสริมพลังจิตใจ จริยธรรม และวินัยสำหรับเด็กและเยาวชน ร่วมกับกระบวนการคิดของสมอง**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

ภาคผนวก ก

◆ แบบสอบถาม

- ผู้บริหาร อบต.
- พนักงานส่วนตำบล

ภาคผนวก ข

- ◆ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

ภาคผนวก ค

- ◆ ภาพถ่ายกิจกรรมของ อบต.

ประวัติผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์คณพศ สิทฺธิเลิศ

ที่อยู่ :

33/11 หมู่บ้านสุขาวดี ถนนรัตนโกสินทร์ แขวงออเงิน
เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

การศึกษา :

ศศ.บ.(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2521
พบ.ม.(พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ.2537

อดีต :

นักพัฒนาชุมชน ระดับ 3-4 กรมการพัฒนาชุมชน
กระทรวงมหาดไทย
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ 4-5 สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
กระทรวงมหาดไทย
เจ้าหน้าที่บริหารงานประชาสัมพันธ์ ระดับ 5 สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
กระทรวงมหาดไทย
เจ้าหน้าที่บริหารงานโสตทัศนูปกรณ์ ระดับ 6 สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
กระทรวงมหาดไทย
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนระดับ 6 สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
กระทรวงมหาดไทย

ปัจจุบัน :

อาจารย์ประจำสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ประสบการณ์ :

ผลงานวิจัย เรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของ อบต.
ในทรนศนะของคณะกรรมการบริหาร อบต. และพนักงานส่วนตำบล
ผลงานวิจัย เรื่อง การบริหารงานของ อบต. คลองสระบัว กับการมีส่วนร่วม
ของประชาชน : การสืบทอดวัฒนธรรมการป็นหม้อดินเผา

- นิตดา ศรีหานาม. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญธรรม จิตต์อนันต์. (2546). **การวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญมี พุ่มแก้ว. (2539). **จริยศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2539). **สถิติวิจัย 1**. (พิมพ์ครั้งที่ 6) กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด พี. เอ็น. การพิมพ์.
- บัญชา เจริญชัย. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมและประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- เบญจวรรณ อ่านเปรื่อง. (2545). **ประสิทธิภาพการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประสาตร์ สิทธิเลิศ. (2542). **การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสระบัวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน : การสืบทอดวัฒนธรรมการปั้นหม้อดินเผา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. รายงานการวิจัย กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- ประสาตร์ สิทธิเลิศ. (2541). **บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังขององค์การบริหารส่วนตำบลในทัศนะของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ**. สมุทรปราการ : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ปัทมา อ่อนไสว. (2541). **การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาราชการกรุงไทย จำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2529). **“การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บังคับบัญชา” เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง บทบาทผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. .
- พงศ์อินทร์ ทิชนิพนธ์. (2546). **ความสัมพันธ์ของจิตลักษณะกับจริยธรรมในการทำงานตามกรอบจรรยาบรรณของนักสังคมสงเคราะห์ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารสังคม) สมุทรปราการ : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- พิภพ วังเงิน. (2545). **จริยธรรมในวิชาชีพ**. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.

- พันศักดิ์ ขำนุรักษ์. (2546). การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพมหานคร :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระธรรมปิฎก. (2546). พัฒนาการแบบองค์รวมของเด็กไทย. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาและ
สถาบันบัณฑิตธรรม.
- พระเฉลิมพล จนทพญโญ. (2543). ฉลองอายุครบ 72 ปี 2543 พระครูพิพัฒนูปทุมสร. นครปฐม :
สำนักพิมพ์ชินพจน์.
- ภูมิวิทย์ เวชกามา. (2543). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ : ศึกษากรณี
กองบังคับการตำรวจนครบาล 6. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพมหานคร :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภัทรจิตร ทองสิงห์. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร
ไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(รัฐศาสตร์) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติกาล สิ้นหนัง. (2543). กบข. ประสิทธิภาพในการบริหารงาน ผลประโยชน์ข้าราชการและภาระ
ทางการคลัง. วิทยานิพนธ์ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- รัตนา บรรยงคนันท์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการ
ทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต (รัฐศาสตร์) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ลีลา สีนานูเคราะห์. (2530). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : เอกสารวิชาการ หน่วย
ศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.
- วริยา ชินวรรณโณ. (2546). จริยธรรมในวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2531). การบริหารครบวงจร. กรุงเทพมหานคร : แมสพับลิชซิง จำกัด.
- สมพร เทพสิทธิ์า. (2541). ประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันฝึกอบรมเพื่อการ
พัฒนาสภาสังคมสงเคราะห์ฯ.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.. (2542). รายงานการศึกษาวิจัยการศึกษารูปแบบ
และวิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม.
- สมภพ ชีวรัฐพัฒน์. (2542). มงคลชีวิตกับคุณภาพชีวิต (มงคล 38). (พิมพ์ครั้งที่ 5)
กรุงเทพมหานคร : นานาส์พิมพ์.

- สัมพันธ์ เศษอริกและคณะ. (2543). **องค์การบริหารส่วนตำบลในอุดมคติ**. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- สิริมา ภูธีรอาภา. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การจริยธรรมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การบุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้าง**. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมน อริยปิณฑ์และคณะ. (2540). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบริโภคนิยมกับความมีระเบียบ วินัย และความซื่อสัตย์ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ**. รายงานการวิจัย สมุทรปราการ : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2534). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์.
- สุกัญญา สดบรรทัด. (2540). **จิตวิญญาณหนังสือพิมพ์ เอกสารประกอบการสอนวิชา จริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์**. คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริจรีรา แก้วกาหลง. (2547). **การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบ้านไร่กาแฟ เฉพาะสาขาในกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรัตน์ เพชรประดับ. (2543). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข เขต 1**. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาลังคม) กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรพงษ์ ภิโยภพ. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เทคโนโลยีการบริหาร) กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุจิตรา ธรรัตน์. (2538). **ศาสนาเปรียบเทียบ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงแก้ว.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2534). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรษา โพธิ์ทอง. (2537). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในฐานะเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.) : ศึกษากรณีอำเภอในเขตศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชน เขตที่ 7**. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2525). **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- อุทัย เอกสะบัง. (2541). **พุทธปรัชญาในชีวิตประจำวัน ภาควิชาปรัชญาและศาสนา**. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- Abelson, Raziell and Friquegnon, Marie - Louise. (1955). **Ethics for Modern Life**. 5 th ed. New York : St.Martin.
- Cherrington, D.J. (1980). **The Work Ethic : Working Values and Values that Work**. New York : AMACOM Publishing.
- Darwall, Stephen. (1998). **Philosophical Ethics**. Colorade : Westview.
- Daniel Wit. (1958). **A Comparative Survey For Local Government And Administration**. Bangkok : Institute of Public Administrational.
- Furnham, A. (1990). “**A Content, Correlational, and Factor Analytic Study of Seven Questionnaire Measures of the Protestant Work Ethic**”. Human Relations.
- Haris G. Montagu. (1948). **Comparative Local Government**. (Great Britain : William Brendon and son).
- John. J Clarke. (1957). **Gutline of Local Government of the united Kongdom**, London Sir Isaae Pitman & Sons.
- Koklberg, L. (1969). “**Development of Children’s Orientation toward a Moral Order,**” Educatinal Psychology. New York.
- Koklberg, L. (1976). **Moral Stages and Moralization : the Cognitive**.
- Piaget, J. (1962). **The Moral Judgement of the child**. New York, Collier Books.
- Robson, william A. (1953). “**Local Government**” **Encyclopedia of Social Science**, Vol.10 edited by Macmillan N.Y.

เว็บไซต์

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). **ข้อคิดเพื่อการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ชัคเชสมิเดีย. [ออนไลน์]
Available ; http://www.judiciary.go.th/btnc/new_page_3htm_6k (3 ตุลาคม 2548)
- โรงเรียนวชิรานุกูล. (ม.ป.ป.) **ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม**. [ออนไลน์] Available ;
<http://www.wachiranukul.ac.th/vn/File.resume/thesis2.doc> (17 กันยายน 2548)