

ปัจจัยส่งเสริมที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร
เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
'Impacted Factors Affecting to the Ethics of Personnel Officers'
Performance in Nontaburi

พรทิพย์ ทองศรี* สุนิตดา เทศนิยม*

Pornthip Thongsri; Sunitda Tesniyom*

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข*

Master of Public Administration Program Thongsuk College*

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ศึกษาระดับจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านปัจจัยที่มีผลนั้น ได้แก่ ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านสวัสดิการในการทำงาน สำหรับด้านจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีนั้น ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบและด้านความสามัคคี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 36-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส และมี

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,00 บาท ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีปัจจัยส่งเสริมลำดับที่หนึ่ง คือ สวัสดิการในการทำงาน ลำดับที่สองคือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ลำดับที่สามคือ การทำงานเป็นทีมและลำดับสุดท้ายคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ระดับจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับจริยธรรมในการทำงานลำดับที่หนึ่งคือ ความซื่อสัตย์ ลำดับที่สองคือ ความสามัคคี และลำดับสุดท้ายคือ ความรับผิดชอบ ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์และด้านความสามัคคี เมื่อพิจารณาจำแนก จะพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความสามัคคีและปัจจัยสวัสดิการในการทำงานส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความซื่อสัตย์

คำสำคัญ : ปัจจัยส่งเสริมที่มีผลต่อจริยธรรม; การทำงานของบุคลากร;

Abstract

The objectives of this study were to find out the factors affecting to the ethics of personnel officers' performance, to find out the ethics levels of personnel officers' performance, and to find out the relationship between the factors and the ethics of personnel officers' performance at Pakkret Municipality, Pakkred, Nonthaburi. The impacted factors consisted of work ability, teamwork, surroundings at work, and welfares at work. The ethics at work consisted of the honesty, the responsibility, and the harmony.

The samples in this study were 297 persons of Pakkret Municipality, Pakkred, Nonthaburi. The statistical instrument of this research was questionnaire. The analytical statistics consisted of percentage, mean, standard deviation and correlation coefficient.

The results revealed that the major respondents were females, having ages between 36-40 years old, having bachelor degree, having marital status as single, and having average monthly salary among 15,001 -20,000 Baht. The overview of the factors affecting to the ethics of personnel officers' performance at Pakkret Municipality, Pakkred, Nonthaburi was at high level. The results in each aspect of the factors affecting to the ethics of personnel officers' performance were firstly in welfares at work, work ability, teamwork, and lastly, surroundings at work. The level of ethics of

personnel officers' performance at Pakkret Municipality, Pakkred, Nonthaburi was at high level. The results in each aspect of the ethics level at work were firstly in the honesty, then the harmony, and the responsibility. The results of hypothesis testing showed that there were two factors affecting to the ethics of personnel officers' performance at Pakkret Municipality, Pakkred, Nonthaburi, i.e. the honesty and the responsibility. Furthermore, teamwork affected to the harmony of personnel officers' performance, and welfares at work affected to the honesty of personnel officers' performance.

Keywords: Impacted Factors Affecting to the Ethics; Personnel Officers' Performance.

บทนำ

องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญของประเด็นทางด้านจริยธรรมกันมาก เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ได้แสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดถึงความบกพร่อง และความเสื่อมโทรมทางศีลธรรมหรือจริยธรรมของผู้คนโดยทั่วไป วัฒนธรรมตะวันตกซึ่งเน้นการสร้างสรรคทางวัตถุ และการแสวงหาความสุขสบายให้แก่ชีวิต ด้วยการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก และรูปแบบของความบันเทิงในลักษณะต่างๆ ได้แพร่กระจายเข้าสู่สังคมไทยอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว อิทธิพลของการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นสิ่งที่จูงใจให้ผู้คนหลงใหลกับความสะดวกสบาย และต่อเนื่องจิตใจของคนที่ยึดเอาผลประโยชน์ของตนเป็นหลัก ไม่คำนึงถึงความทุกข์ยากเดือดร้อนของผู้อื่น การช่วยเหลือเกื้อกูลกันลดน้อยลงไปทุกที และจะเพิ่มพูนปัญหาให้แก่สังคมมากขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ความตื่นตัวในเรื่องจริยธรรม

ทางธุรกิจของประเทศไทยเป็นไปค่อนข้างช้า จนเมื่อประเทศไทยเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจขึ้นในปี พ.ศ. 2540 ธุรกิจต่างล้มเป็นจำนวนมาก ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการบริหารงานที่ขาดจริยธรรมและความโปร่งใส จากนั้นจึงได้มีการรณรงค์ในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ไม่เพียงเพราะต้องการกลไกที่จะป้องกันธุรกิจหรือองค์การที่ปราศจากความรับผิดชอบต่อกลุ่มผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน แต่ยังเป็นการจัดระบบการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของการประกอบการที่ดีของประเทศทางตะวันตกที่ประเทศไทยจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ตามกระแสของโลกาภิวัตน์ (กัลยกร คลังสมบัติ. 2551:1)

จริยธรรมในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญในองค์การ เนื่องจากหากองค์การใดมีปัญหาการขาดจริยธรรมของพนักงานในองค์การ เช่นขาดความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมและความเชื่อถือได้ จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การโดยรวมทั้งในเรื่องของงบประมาณที่สูงเสียความน่าเชื่อถือต่อภาพลักษณ์ขององค์การ ผลเสียต่อขวัญและกำลังใจต่อพนักงานที่ทำงานดี เป็นต้น (วิชญาณี การุณยสิริ. 2551:2) ดังนั้น การเสริมสร้างจริยธรรมในการทำงานให้กับบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งการเสริมสร้างในกระบวนการต่างๆ นั้น จำเป็นต้อง การเข้าใจพฤติกรรมการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งถือเป็นภาระสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ จึงเห็นได้ว่าปัจจัยเสริมสร้างที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรนั้น เป็นสิ่งสำคัญ ความแตกต่างของพฤติกรรมมนุษย์ทั้งทางด้านอารมณ์ ความถนัด ความประพฤติ ความสามารถ ทศนคติ ความต้องการ ความแตกต่างทางสังคม ลักษณะนิสัย ที่มีความแตกต่างอย่างสิ้นเชิง สิ่งเหล่านี้สามารถพัฒนาได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่กระตุ้นให้แต่ละคนมีพฤติกรรมต่างกัน องค์การจะทำการอย่างไรเพื่อให้บุคลากรมีจริยธรรมในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความ

จงรักภักดีต่อองค์กร ลดปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น และให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดี (ธนบัตร ศรีสวัสดิ์. 2559:1)

การเสริมสร้างจริยธรรมของบุคลากรปัจจุบันคำนึงถึง สภาพแวดล้อมและโครงสร้างขององค์การ ตลอดจนการบริหารองค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ต่างต้องบริหารองค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและภายใต้การผันผวนรุนแรงมากขึ้นตลอดเวลา สภาพแวดล้อมองค์การ (Organization Environment) ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือยุคโลกไร้พรมแดน (Borderless World) เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางสังคม การบริหารภายใต้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพนั้น ได้แก่ บุคลากรขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่ใช้แล้วไม่หมดหรือหายไปไหน แต่กลับทวีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และมีแนวคิดใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การที่องค์การจะบรรลุผลสำเร็จได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ การรู้จักทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่อยู่ในองค์การนั้น เพราะการที่องค์การจะเจริญก้าวหน้า และอยู่รอดได้นั้น บุคลากรในองค์การจะต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน การที่คนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ มีความเชื่อถือศรัทธาต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้เป็นอย่างดี การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การเอื้ออำนวยให้เขาสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ใช้คนให้เหมาะกับงาน และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากร เช่น การจัดสวัสดิการที่ดีมั่นคงและเพียงพอต่อ

ความต้องการของบุคลากรในองค์กร นับเป็นปัจจัยส่งเสริมการทำงาน เพื่อเป็นการรักษามูลค่าบุคลากรให้อยู่กับองค์กรและอยากที่จะทำงานในองค์กรนั้นต่อไป (สุรารักษ์ กิจสหัส. 2554: 1)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในระดับล่างหรือชุมชนมากที่สุดและเมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติและงบประมาณเพิ่มขึ้นจำนวนมาก ซึ่งภารกิจเหล่านั้นเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน เช่น การจัดสร้างสาธารณูปโภคสาธารณูปการ การสังคมสงเคราะห์ การสาธารณสุข การจัดการทางการศึกษา การจัดสร้างสาธารณูปโภค การรักษาความสงบเรียบร้อยและการจัดเก็บรายได้ เพื่อนำมาพัฒนาความเจริญในพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปแบบการบริหารงานประกอบบุคลากรทั้งภาครัฐและภาคประชาชน เพื่อปฏิบัติหน้าที่และรองรับภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุถึงเป้าหมายของการกระจายอำนาจและเป็นไปตามกฎหมายกำหนด แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า การบริหารจัดการของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่ทวีขึ้นอย่างรวดเร็ว และเป็นผลให้การบริหารงานมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2557)

เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่รัฐมอบหมายให้ท้องถิ่นใด ๆ หรือหลายท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการภายใต้ขอบเขตกิจกรรมที่รัฐมอบหมายให้กระทำ หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจะจัดเป็นองค์กร ทั้งนี้จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายและนโยบายของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคลรับผิดชอบในขอบเขตพื้นที่ที่กำหนดไว้อย่างแน่ชัด มีความเป็น

เอกภาพหรืออิสระในการบริหารในระดับหนึ่ง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล เพื่อให้สามารถสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างตรงเป้าหมาย อีกทั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ทั้งนี้ เทศบาลนครปากเกร็ด ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรในทุกส่วนงาน เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับประชาชนในหรือชุมชนมากที่สุด การดำเนินการดังกล่าวให้บรรลุผลได้นั้น ปัจจัยสำคัญคือ บุคลากร ดังนั้น เทศบาลนครปากเกร็ดจึงได้มีการเสริมสร้างปัจจัยด้านต่างๆ ทั้งในด้านการสนับสนุนบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ การเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจ การรู้จักทำงานเป็นทีมของบุคลากร มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดจริยธรรมในการทำงาน และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ มีเสริมสร้างจริยธรรมในการทำงานด้วยการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากร เช่น การจัดสวัสดิการที่ดีมั่นคงและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กร นับเป็นปัจจัยเสริมสร้างที่มีความสำคัญต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยส่งเสริมที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บริหารเป็นแนวทางในการเสริมสร้างจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีเพิ่มขึ้น อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิผลของ เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่งเสริมที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมกับจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยเสริมสร้าง ได้แก่ ความสามารถในการทำงาน การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการในการทำงาน ตัวแปรตามคือ จริยธรรมในการทำงาน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบและด้านความสามัคคี โดยกำหนดจากวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตการศึกษา กรอบแนวคิดของการศึกษา มากำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ (Operational Definition) เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check List) โดยมีคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนด คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการในการทำงาน โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับปัจจัยส่งเสริมตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close Ended Questionnaires) ได้แก่ ปัจจัยด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบและด้านความสามัคคี โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert' Scale)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaires) แสดงข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกเป็นรายด้าน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 36 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 -20,000 บาท

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีปัจจัยส่งเสริมลำดับที่หนึ่ง คือ สวัสดิการในการทำงาน

ลำดับที่สองคือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ลำดับที่สามคือ การทำงานเป็นทีมและลำดับสุดท้ายคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับโดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละข้อดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีปัจจัยส่งเสริมลำดับที่หนึ่งคือ ความสามารถทำงานให้เสร็จตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ลำดับที่สองคือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานเสมอ ลำดับที่สามคือ ผลงานมีความถูกต้องแม่นยำและได้มาตรฐาน ลำดับที่สี่คือ ความสามารถที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับในการทำงานและลำดับสุดท้ายคือ ความสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงาน ตามลำดับ

2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีปัจจัยส่งเสริมลำดับที่หนึ่งคือ พลังงานแบ่งเบาภาระหน้าที่การทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม ลำดับที่สองคือ บรรยากาศการทำงานในองค์กรส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบร่วมกันคิดร่วมกันสร้างผลผลิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ลำดับที่สามคือ เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความไว้วางใจกันและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ลำดับที่สี่คือ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น มีการยอมรับในผลการปฏิบัติงาน และมักจะยกย่องชมเชยอยู่เสมอและลำดับสุดท้ายคือ คนในหน่วยงานมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีปัจจัยส่งเสริมลำดับที่หนึ่งคือ หน่วยงานมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอกับจำนวนบุคลากร ลำดับที่สองคือ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ลำดับที่สามคือ อุปกรณ์และเครื่องมือในหน่วยงานมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ลำดับที่สี่คือ สภาพแวดล้อม

ภายในหน่วยงานเหมาะสมที่จะทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบายและลำดับสุดท้ายคือ บรรยากาศในหน่วยงานสบายทำให้ทำงานอย่างมีความสุขตามลำดับ

2.4 ด้านสวัสดิการในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีปัจจัยส่งเสริมลำดับที่หนึ่งคือ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับ ลำดับที่สองคือ ความพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน ลำดับที่สามคือ หน่วยงานจัดสวัสดิการต่างๆได้อย่างเพียงพอกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ลำดับที่สี่คือ หน่วยงานมีการช่วยเหลือด้านสวัสดิการเงินกู้ยืม และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีสวัสดิการที่ดีและมั่นคง ตามลำดับ

3. ระดับจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีระดับจริยธรรมในการทำงานลำดับที่หนึ่งคือ ความซื่อสัตย์ ลำดับที่สองคือ ความสามัคคี และลำดับสุดท้ายคือ ความรับผิดชอบ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละข้อดังนี้

3.1 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับจริยธรรมในการทำงานลำดับที่หนึ่งคือ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยตนเองโดยไม่เอาผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน ลำดับที่สองคือ การปฏิบัติงานโดยสุจริตไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น ลำดับที่สามคือ การประพฤติปฏิบัติตาม ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และคู่มือการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัด และ ลำดับสุดท้ายคือ การรายงานพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่น่าสงสัยว่าฝ่าฝืนระเบียบของเทศบาลให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบตามลำดับ

3.2 ด้านความรับผิดชอบต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับจริยธรรมในการทำงานลำดับที่

หนึ่งคือ ความทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์ตามระยะเวลาที่กำหนด ลำดับที่สองคือการมาทำงานและเลิกงานตรงตามเวลาที่เทศบาลกำหนด ลำดับที่สาม คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ ละเอียดรอบคอบอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงที่ดีของเทศบาลและลำดับสุดท้ายคือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามลำดับ

3.3 ด้านความสามัคคี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับจริยธรรมในการทำงานลำดับที่หนึ่งคือ การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆของเทศบาล ลำดับที่สองคือ การปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีน้ำใจ สุภาพโดยเท่าเทียมกัน ลำดับที่สามคือ การสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กรโดยเคารพในเกียรติ ศักดิ์ศรีและสิทธิส่วนบุคคลและลำดับสุดท้ายคือ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันในหน่วยงาน ตามลำดับ

4. การทดสอบสมมติฐานการศึกษา ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกับจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เป็นรายคู่ ด้วยค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) และหาระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) พบว่า ปัจจัยส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์และด้านความสามัคคี เมื่อพิจารณาจำแนก จะพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความสามัคคี และปัจจัยสวัสดิการในการทำงานส่งผลต่อจริยธรรม ในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนคร

ปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความซื่อสัตย์

อภิปรายผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ จวน พงษ์จุมพล (2550) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมโชค มงคลยุธ (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า **ด้านความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน** จากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ บุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความสามารถในการทำงานให้เสร็จตามเวลาที่ผู้บริหารกำหนด แสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานเสมอ สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงาน ผลงานมีความถูกต้องแม่นยำและได้มาตรฐานสามารถที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับในการทำงานได้เป็นอย่างดี จึงเป็นปัจจัยส่งผลให้ด้านความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2. ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา

ของ **สุนันทา ทรัพย์ประเสริฐ (2554)** ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยาและการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า **ด้านการทำงานเป็นทีม** อยู่ในระดับมากเช่นกัน จากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลนครปากเกร็ด มีความเห็นว่าการแบ่งเบาภาระหน้าที่การทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม มีบรรยากาศในการทำงานแบบร่วมกันคิดร่วมกันสร้างผลิตผลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีความไว้วางใจกันและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น มีการยอมรับในผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอ จึงเป็นปัจจัยส่งผลให้ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** อยู่ในระดับมาก จากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก

อาจเป็นเพราะ เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอกับจำนวนบุคลากร อุปกรณ์และเครื่องมือในหน่วยงาน มีความปลอดภัยต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในหน่วยงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน เหมาะสมที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างสะดวกสบาย บรรยากาศในหน่วยงานสบายทำให้ทำงานอย่างมีความสุข จึงเป็นปัจจัยส่งผลให้ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

4. ด้านสวัสดิการในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธนวุฒิ เนียมทอง (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการให้บริการการbinสนามbinอยู่ตะเภา ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า **ด้านสวัสดิการในการทำงาน** อยู่ในระดับมาก จากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ใน เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านสวัสดิการในการทำงาน อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีมีการจัดสวัสดิการที่ดีและมั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำ สามารถจัดสวัสดิการต่างๆ ได้อย่างเพียงพอกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน อีกทั้งมีการช่วยเหลือด้านสวัสดิการเงินกู้ยืมให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน จึงเป็นปัจจัยส่งผลให้ด้านสวัสดิการในการทำงานอยู่ในระดับมาก

สำหรับระดับจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จวน พงษ์จุมพล (2550)** ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผล

การศึกษา พบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละข้อดังนี้

3.1 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับจริยธรรมในการทำงานลำดับที่หนึ่งคือ ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยตนเองโดยไม่เอาผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน ลำดับที่สองคือ ท่านปฏิบัติงานโดยสุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น ลำดับที่สามคือ ท่านการประพฤติปฏิบัติตาม ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และคู่มือการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัดและลำดับสุดท้ายคือ ท่านรายงานพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่น่าสงสัยว่าฝ่าฝืนระเบียบของเทศบาลให้หน่วยงาน ที่รับผิดชอบทราบตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ **กัลยกร คลังสมบัติ (2551)** ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารออมสินภาค 8 มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

3.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับจริยธรรมในการทำงานลำดับที่หนึ่งคือ ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์ตามระยะเวลาที่กำหนด ลำดับที่สองคือ ท่านมาทำงานและเลิกงานตรงตามเวลาที่เทศบาลกำหนด ลำดับที่สาม คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ ละเอียดรอบคอบอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงที่ดีของเทศบาลและลำดับสุดท้ายคือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กัลยกร**

คลังสมบัติ (2551) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารออมสินภาค 8 มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3.3 ด้านความสามัคคี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับจริยธรรมในการทำงานลำดับที่หนึ่งคือ ท่านให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆของเทศบาล ลำดับที่สองคือ ท่านการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีน้ำใจ สุภาพโดยเท่าเทียมกัน ลำดับที่สามคือ ท่านสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร โดยเคารพ ในเกียรติ ศักดิ์ศรีและสิทธิส่วนบุคคลและลำดับสุดท้ายคือ ท่านสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันในหน่วยงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กัลยกร คลังสมบัติ (2551)** ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารออมสินภาค 8 มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานด้านการรักษาความสามัคคี อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา
เพื่อให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เห็นควรดำเนินการดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริม

1.1.1 ความซื่อสัตย์

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ตนเอง ประพฤติตนปฏิบัติตาม ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และคู่มือการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างเคร่งครัดด้วยความสุจริต ไม่เอาผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตนและไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง

หรือผู้อื่น รวมทั้งรายงานพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่น่าสงสัยว่าฝ่าฝืนระเบียบของเทศบาลให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ

1.1.2 สวัสดิการในการทำงาน

ผู้บริหารหน่วยงานควรมีการจัดสวัสดิการและผลตอบแทนอื่นๆ ให้บุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนการจัดสวัสดิการสนับสนุนด้านการศึกษา เพื่อยกระดับและความก้าวหน้าและความมั่นคงของบุคลากรด้วย

1.1.3 ความสามารถในการทำงาน

หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมและสามารถนำมาปฏิบัติได้จริงเพื่อความสำเร็จของงานตลอดจนควรมีการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

1.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข เพื่อปรับปรุงจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เห็นควรดำเนินการดังนี้

1.2.1 การทำงานเป็นทีม

ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบร่วมกันคิดร่วมกันสร้างผลิตผลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือและแนะนำงานกันอยู่เสมอระหว่างเพื่อนร่วมงาน และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในด้านคุณธรรมและศีลธรรมในการทำงาน เพื่อที่จะได้เกิดความสำนึกในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นให้ดียิ่งขึ้น เป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่ดีอีกทางหนึ่ง

1.2.2 ความรับผิดชอบ

ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้ว

เสร็จอย่างสมบูรณ์ตามระยะเวลาที่กำหนด ด้วยความรับผิดชอบ ละเอียดรอบคอบอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงที่ดีของเทศบาล

1.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้บริหารควรจัดการสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้มีบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างสะดวกสบาย บรรยากาศในหน่วยงานสบายทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและควรมีการตรวจเช็คสภาพวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีกับเทศบาลนครอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและปรับปรุงให้เกิดจริยธรรมในการทำงาน ตลอดจนเป็นต้นแบบสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานอื่นๆต่อไป

2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน และนำผลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 เมื่อมีการปรับปรุงตามผลการศึกษาแล้ว ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีซ้ำอีกครั้ง เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานและผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สามารถใช้เป็นข้อสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีต่อไป

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2542.
- กิตติภูมิ มีประดิษฐ์. (2549). การพัฒนาคุณภาพจิตที่มีอิทธิพลต่อความประพฤติของมนุษย์ในสังคม. <<http://www.spu.ac.th/announcement>
- กัลยกร คลังสมบัติ. (2551). **จริยธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการเชิงกลยุทธ์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรกนก บุญชูจรัส. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี.**
- จันทะรัง ทาทอง. (2558). **ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองกำกับการอารักขา 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยทองสุข.
- จิราพร ไพโรจน์. (2550). ผลกระทบของการกำกับดูแลกิจการที่ดี คุณภาพผู้สอบบัญชีและคุณภาพกำไรที่มีต่อความสามารถของกำไรในการอธิบายราคาหลักทรัพย์ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จวน พงษ์จุมพลส. (2550). **ภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2.** วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทควอลิตี้ เฮาส์ จำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนบัตร ศรีสวัสดิ์. (2559). **ปัจจัยส่งเสริมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองท่าผาอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี.** สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยทองสุข.
- ธนวุฒิ เนียมทอง. (2557). **ปัจจัยแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการให้บริการการbinสนามbinอยู่ตะเภา.** รายงานการวิจัยปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ปาริชาติ วิทังจีน. (2558). **ปัจจัยส่งเสริมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยทองสุข.
- พัชรพล แสงพุ่ม. (2557). **ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิเชษฐ์ สอนศิริ. (2553). **การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของบริษัทไทยการไฟฟ้าจำกัด.** สารนิพนธ์ (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิรุณ โสมาพันธ์. (2558). **ปัจจัยส่งเสริมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบล**

- บางเมือง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยทองสุข.
- พวงเพชร สุวรรณชาติ.(2553). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลนครหาดใหญ่ระหว่างพ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2553.วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รติกรณ์ นิยมจันทร์.(2555). กลยุทธ์การบริหารเพื่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง.(2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วาริน แซ่ตัน.(2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- วาริน แซ่ตัน.(2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนครประสานมิตร.
- วิษณุณี การุณยสิริ.(2551). ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน กับจริยธรรมในการทำงาน : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทย์ วิศทเวทย์.(2526) จริยศาสตร์เบื้องต้น มนุษย์กับปัญหาจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- วิลาสลักษ์ ชั่ววลี.(2542). ผลของรางวัลภายนอกและการรับรู้ความสามารถของคนที่ม่ต่อแรงจูงใจภายในของนักเรียน. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สกุลนารี กาแก้ว.(2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนันทา ทรัพย์ประเสริฐ.(2554). คุณลักษณะส่วนบุคคลและการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(การจัดการภาครัฐ). บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีแห่งอยุธยา.
- สุรารักษ์ กิจสหโชค.(2554). ปัจจัยแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการให้บริการการbinสนามbinอยู่ตะเภา. รายงานการวิจัยปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- สมโชค มงคลยุค.(2554).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐ)บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีแห่งอยุธยา.