ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ พื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย*

The Relationship between Ethical Behavior and Transformational Leadership of Executive in Public Sectors, Eastern Area of Thailand

วัชรพล คงมนต์**
ดร.สมชาย วิรุหผล***
ดร.วิภาวี พิจิตบันดาล****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบพฤติกรรมทางจริยธรรม ของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ พื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ พื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทยและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ พื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารองค์กรภาครัฐ ในเขตภาคตะวันออก 8 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สระแก้ว ปราจีนบุรี และนครนายก ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ระดับหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด จำนวน 249 คน เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำมาพัฒนาแบบสอบถามทั้งสองชุดได้แก่ พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐโดยผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ การวิเคราะห์ปัจจัย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรภาครัฐ พื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ การมีหลักธรรมและจิตสำนึกที่ดีงาม การไม่บิดเบือนข้อมูลและไม่ใช้ตำแหน่งหาผลประโยชน์ การแสดงความรับผิดชอบเมื่อบริหารงานผิดพลาด การพบปะและช่วยเหลือประชาชนสม่ำเสมอ และการวางตัวให้เหมาะสม ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่

---

*วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

**นักศึกษาหลักสูตรหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

***ศาสตราจารย์,พลโท อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

****รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์กรภาครัฐ พื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย ได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Weight Coefficiency) และน้ำหนักขององค์ประกอบได้ค่าดังนี้ พฤติกรรมทางจริยธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.74 และการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยพบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ดังนี้ การมีหลักธรรมและจิตสำนึกที่ดีงาม เท่ากับ 0.77 การพบปะและช่วยเหลือประชาชนสม่ำเสมอ เท่ากับ 0.57การวางตัวให้เหมาะสมเท่ากับ 0.54 การไม่บิดเบือนข้อมูลและไม่ใช้ตำแหน่งหาผลประโยชน์ เท่ากับ 0.32 และการแสดงความรับผิดชอบเมื่อบริหารงานผิดพลาด เท่ากับ 0.30

ผู้วิจัยได้เสนอให้กำหนดตัวชี้วัดในองค์กรภาครัฐ โดยให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรภาครัฐ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะที่เหมาะสมกับองค์กรราชการในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และควรพัฒนาข้าราชการไทยให้มีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้การฝึกอบรมทางจริยธรรม การกำหนดรูปแบบในการฝึกอบรมควรมุ่งเน้นการบริหารจัดการเชิงคุณธรรมจริยธรรม เนื่องจากคุณธรรมจริยธรรมเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The purposes of this research were to study the components of ethical behavior in public sector, eastern area of Thailand, the components of transformational leadership in public sector, eastern area of Thailand, and the relationship between ethical behavior and transformational leaderships in public sector, eastern area of Thailand. The samples consisted of 249 provincial executive officers in Chachengsao, Chonburi, Rayong, Chantaburi, Trad, Srakaew, Prachinburi and Nakornnayok. An in-depth interview was conducted from concept of the Office of the Civil Service Commission (OCSC) and ten Thai government officers in order to develop questionnaire of ethical behavior and transformational leadership in public sector. These two questionnaires were validated by five experts. Data were analyzed by mean, standard deviation, percentage, factor analysis, confirmatory factor analysis and regression analysis.

The result of this research showed that executive ethical behavior consisted of five components as follows : 1) principle and goodconscience, 2) misleading informationand exploitation, 3) responsibilities on the job, 4) regular meeting and helping people, and 5) appropriate action as a provincial executive officer.Transformational Leadership consisted of four components as follows: 1) intellectual stimulation, 2) charisma leadership, 3) inspiration motivation, and 4) individualized consideration. The confirmatory factor analysis and the regression analysis were analyzed. The study showed that the relationship between ethical behavior and transformational leadership of executive

in public sector, eastern area of Thailand demonstrated the ethical behavior analysis according to their regression weight coefficiency as follows: ethical behavior (0.74), and confirmatory factor loading analysis showed that principle and good conscience (0.77), regular meeting and helping people (.57), the right place (.54), misleading informationand not a gain of function (.32), and responsibilities on the job when mis-management (0.30).

The researcher suggested that public sector should identify organizational indicator through transformational leadership, for transformational leadership was appropriate with public sector in the changing era, and Thai government officer should be developed to be transformational leader through ethical's training. The model of intensive course training should emphasize on ethical management for ethics was a significant indicator of transformational leadership.

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบัน โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันสูง ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ โดยได้รับผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การปกครอง อย่างไรก็ตามภายใต้ภาวะวิกฤตดังกล่าว พบว่า บางองค์กรมีการบริหารจัดการองค์กรที่มุ่งเน้นความอยู่รอดขององค์กร โดยไม่คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลหรือบรรษัทภิบาล ทำให้เกิดปัญหาการคอรัปชันเพิ่มขึ้น จากการสำรวจของกัลลัพ ในปี 2008 โดยคริสโตเฟอร์เฮย์ (Christopher Hey, 2010 : 227-229) พบว่าองค์กรขนาดใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน อาทิ บริษัทเจเนอรัล มอเตอร์ สภาคองเกรส ตลาดหลักทรัพย์อเมริกัน สหพันธ์กีฬาเบสบอล หรือแม้แต่ โบสถ์คาธอลิก ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรทางศาสนา ยังถูกตั้งข้อสงสัยเกี่ยวกับการทุจริต สำหรับประเทศไทย มีรายงานผลการจัดอันดับดรรชนีชี้วัด ภาพลักษณ์การคอรัปชันประจำปี2554 โดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย พบว่า ประเทศไทยได้ คะแนนความโปร่งใสเท่ากับ 3.4คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน ซึ่งจัดอยู่อันดับที่ 80 จากการจัดอันดับทั้งหมด 183 ประเทศ ทั่วโลก และอยู่อันดับที่ 10 จาก 26 ประเทศ ในภูมิภาคเอเชีย ซึ่งมีคะแนนเท่ากับประเทศโคลอมเบีย, เอลซัลวา ดอร์, กรีซ (จุรี วิจิตรวาทการ, 2554: www.transparency-thailand.org/)

หน่วยงานภาครัฐที่ได้รับมอบหมายให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันที่ก้าวกระโดดตามแนวนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล นับว่าเป็นหน่วยงานที่เสี่ยงต่อการเกิดปัญหาการคอรัปชันส่วนราชการระดับจังหวัด ในเขตภาคตะวันออก เป็นหน่วยงานซึ่งมีลักษณะเฉพาะต่างจากส่วนราชการระดับจังหวัดที่ตั้งอยู่ในเขต หรือภาคอื่นๆ เนื่องจากตามแผนพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออก ได้รับการพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางความเจริญ และเป็นอุตสาหกรรมหลักรวมถึงอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันกับตลาดโลก ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวต้องใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีชั้นสูง มีการกระจายความเจริญมาสู่ภาคตะวันออก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากร ซึ่งมีผลต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เกิดการพัฒนาประเทศ จากการค้าการลงทุนจำนวนมหาศาล ที่จะนำเม็ดเงินกลับเข้าสู่

ประเทศไทยในรูปแบบต่างๆ เพื่อนำไปพัฒนาประเทศ หากข้าราชการในภาคตะวันออกขาดคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินงานก็จะทำให้เกิดปัญหากับประชาชน องค์กรธุรกิจ ส่งผลกระทบโดยรวมต่อการพัฒนาประเทศ

ผู้บริหารองค์กรภาครัฐควรมีบทบาทในการแก้ไขปัญหา ด้วยความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี และสามารถโน้มน้าวปรับเปลี่ยนให้ผู้ตามมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี ตามความต้องการขององค์กรภาครัฐ เพื่อส่งเสริมบทบาทของประเทศไทย ในการบริหารจัดการภาครัฐ และตอบสนองต่อการเป็นประเทศสมาชิกของสมาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) ใน พ.ศ.2558 ตลอดจนนำไปสู่การแข่งขันระดับสูงสุด ในสภาวะโลกไร้พรมแดน (Globalization) ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ เนื่องจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องมีพื้นฐานมาจากผู้นำที่มีคุณธรรม และจริยธรรมในองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาผู้นำในองค์การข้าราชการไทยในการแก้ไขปัญหาการทุจริตเพื่อรองรับการเป็นสมาชิกของสมาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

3. พฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบของพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

2. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐในพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

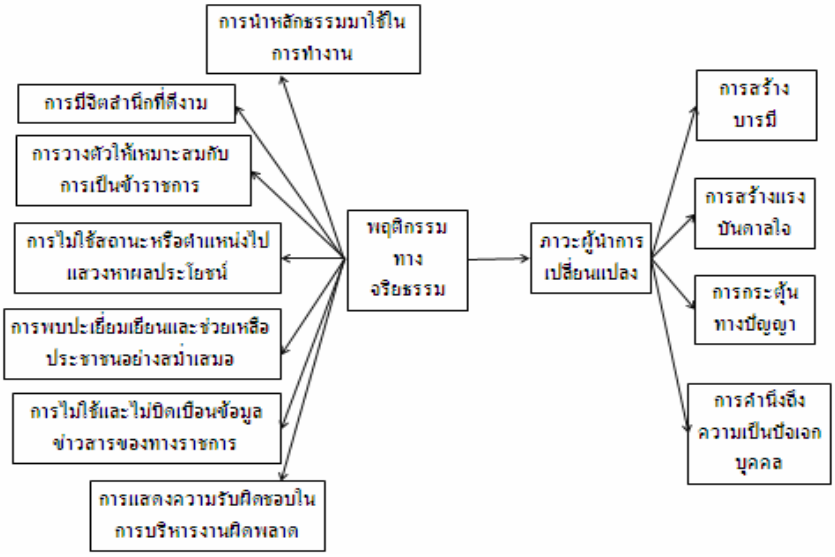
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ พื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทยทำให้ได้กรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้กำหนด องค์ประกอบของพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ โดยปรับปรุงจากแนวคิดจริยธรรมข้าราชการไทย ของสำนักงานข้าราชการพลเรือน และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คนเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดของพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรภาครัฐประกอบด้วย 1) การนำหลักธรรมมาใช้ในการทำงาน 2) การมีจิตสำนึกที่ดีงาม 3) การวางตัวให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ 4) การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ 5) การพบปะเยี่ยมเยียนและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ 6) การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการ 7) การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาดและองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของบาสและอโวลิโอ (Bass &Avolio, 1991 : 441-462) ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

องค์กรภาครัฐ พื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทยจากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของบาสและอโวลิโอ บาสและอโวลิโอ (Bass &Avolio, 1991: 441-462) ที่ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบารมี หรือ การมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ (Idealized Influence or Charisma Leadership) คือ ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม และงานวิจัยของบาสส์และพอล(Bass & Paul,1999: 181-218) อธิบายว่า คุณธรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างแท้จริงนั้น ต้องมีพื้นฐานมาจากคุณธรรม โดยที่ 4 ปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง ประกอบด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับบรรษัทภิบาล (Cooperate Governance)

องค์ประกอบของบรรษัทภิบาล (Cooperate Governance) ในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Responsibilily) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์กับ การแสดงความรับผิดชอบ ในการบริหารงานผิดพลาด ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ในพฤติกรรมทางจริยธรรม ของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ เนื่องจากความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด เป็นผลจากการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน การปฏิบัติหน้าที่ดีให้ที่สุด เพื่อประสิทธิภาพสูงสุด แม้ว่าจะเกิดความผิดพลาดขึ้น ก็ต้องแสดงความรับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการหาแนวทางแก้ไข และวางแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร นอกจากนี้ การแสดงความรับผิดชอบเมื่อบริหารงานผิดพลาด ยังมีความสัมพันธ์กับ อีกหนึ่งองค์ประกอบของบรรษัทภิบาล (Cooperate Governance) คือด้านความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน (Accountabilily) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้สึกรับผิดชอบอย่างแท้จริง มีความเข้าใจว่าต้องรับผิดชอบต่อใครบ้าง ในลักษณะใดแค่ไหนและอย่างไรซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง เมื่อเกิดการบริหารงานผิดพลาดขึ้นในทุกองค์กร



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ พื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยพรรณนาเชิงสัมพันธ์ (Correlation descriptive research) เพื่อศึกษา องค์ประกอบของพฤติกรรมทางจริยธรรม องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมทางจริยธรรม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารองค์กรภาครัฐในภาคตะวันออกของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ พฤติกรรมทางจริยธรรม จำนวน 10 ราย เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ใช้ในการพัฒนาแบบสอบถาม เกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารองค์กรภาครัฐ ส่วนราชการระดับจังหวัดในภาคตะวันออก ที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าส่วนราชการ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้น (Multi-stage Sampling) จำนวน 249 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาพัฒนาแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ราย แล้วดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 แบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มี 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ จำนวนบุตร สถานภาพสมรส การศึกษา เงินเดือน หนี้สิน ระยะเวลาที่ทำงาน การศึกษาดูงาน ตำแหน่งในองค์กร การฝึกอบรมเพิ่มเติม การอบรมจริยธรรมเพิ่มเติม จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากข้อค้นพบในขั้นตอนที่ 1 จำนวน 35 ข้อ มีประเด็นคำถามครอบคลุม 7 ด้าน คือ ด้านการนำหลักธรรมมาใช้ในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ ด้านการมีจิตสำนึกที่ดีงาม จำนวน 5 ข้อ ด้านการวางตัวให้เหมาะสม จำนวน 4 ข้อ ด้านการไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ จำนวน 5 ข้อ ด้านการพบปะและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 5 ข้อ ด้านการไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการ จำนวน 5 ข้อ และด้านการแสดงความรับผิดชอบเมื่อบริหารงานผิดพลาด จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถาม ของยุพา ทองช่วง (2554: 157 – 163) จำนวน 36 ข้อ มีประเด็นครอบคลุมคำถาม 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการสร้างบารมี จำนวน 9 ข้อ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 9 ข้อ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 9 ข้อ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 9 ข้อ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.91 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.93และทำการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับ หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด จังหวัดนครปฐม จำนวน 30 ราย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ

ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.89

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการดังกล่าว ต่อไปนี้

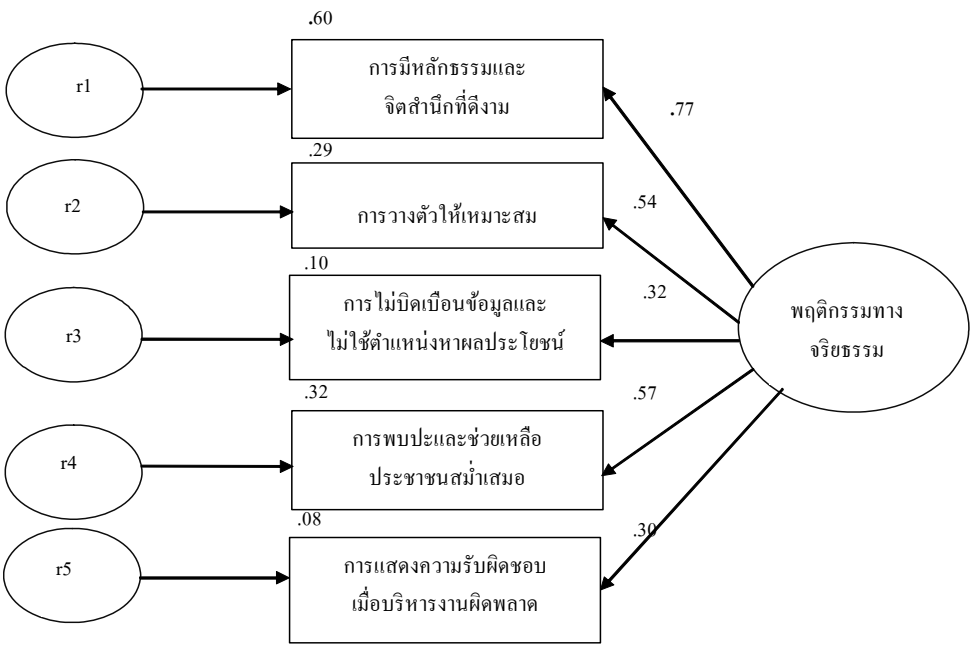
1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model)ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor analysis) และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) โดยกำหนดค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องหรือความกลมกลืนของรูปแบบความมสัมพันธ์ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ CMIN/df น้อยกว่า 5,GFI มากกว่า 0.90, AGFI มากกว่า 0.90, RMSEA น้อยกว่า 0.08 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000:102)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ โมเดลการวัด พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ "การมีหลักธรรมและจิตสำนึกที่ดีงาม" "การวางตัวให้เหมาะสม" "การไม่บิดเบือนข้อมูลและไม่ใช้ตำแหน่งหาผลประโยชน์" "การพบปะและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ" และ "การแสดงความรับผิดชอบเมื่อบริหารงานผิดพลาด" โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน ได้ผลการวิเคราะห์ตามแผนภาพที่ 2 ดังนี้

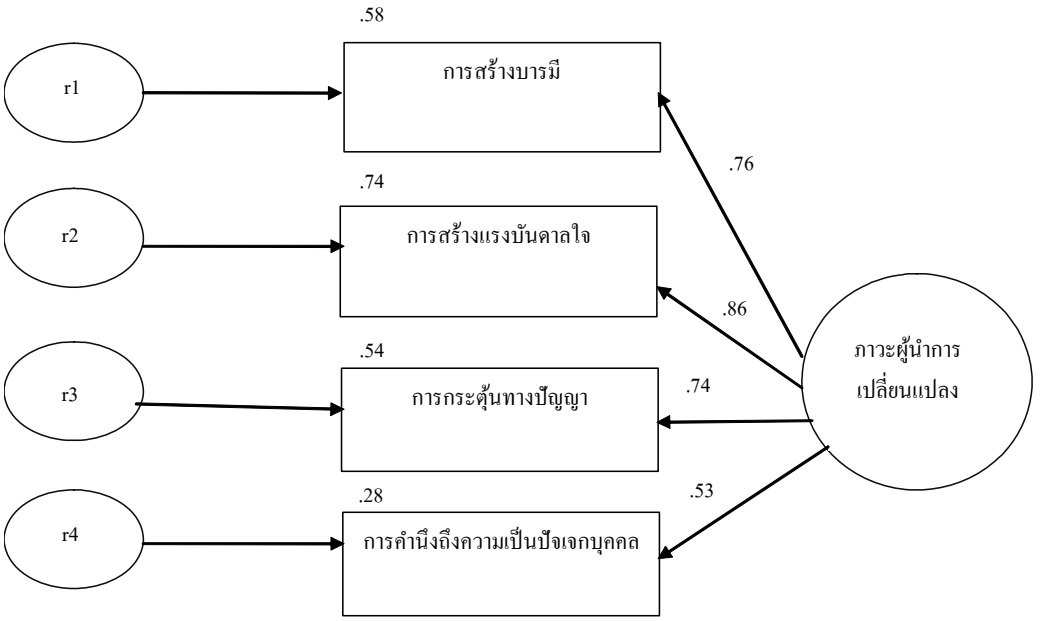


แผนภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปร พฤติกรรมทางจริยธรรม

จากแผนภาพที่ 2 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย ตามเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความสอดคล้อง พบว่า ค่าสถิติ ส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์ กล่าวคือ ค่าCMIN/df เท่ากับ 3.18, GFI เท่ากับ 0.98 , AGFI เท่ากับ 0.92, RMSEA เท่ากับ 0.09 ดังนั้นรูปแบบขององค์ประกอบ จึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือ องค์ประกอบของโมเดลการวัด พฤติกรรมทางจริยธรรมมีความตรงเชิงโครงสร้าง

จากการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบด้าน “การมีหลักธรรมและจิตสำนึกที่ดีงาม” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ .77 และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมทางจริยธรรมได้ร้อยละ 60 รองลงมาคือองค์ประกอบด้าน “การพบปะและช่วยเหลือประชาชนสม่ำเสมอ” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .57 และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมทางจริยธรรมได้ร้อยละ 32 และองค์ประกอบด้าน “การแสดงความรับผิดชอบเมื่อบริหารงานผิดพลาด” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ .30 และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมทางจริยธรรมได้ร้อยละ 8

1.2 ผลการวิเคราะห์ โมเดลการวัด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ “การสร้างบารมี” “การสร้างแรงบันดาลใจ” “การกระตุ้นทางปัญญา” และ “การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล” โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันได้ผลการวิเคราะห์ตามแผนภาพที่ 3 ดังนี้

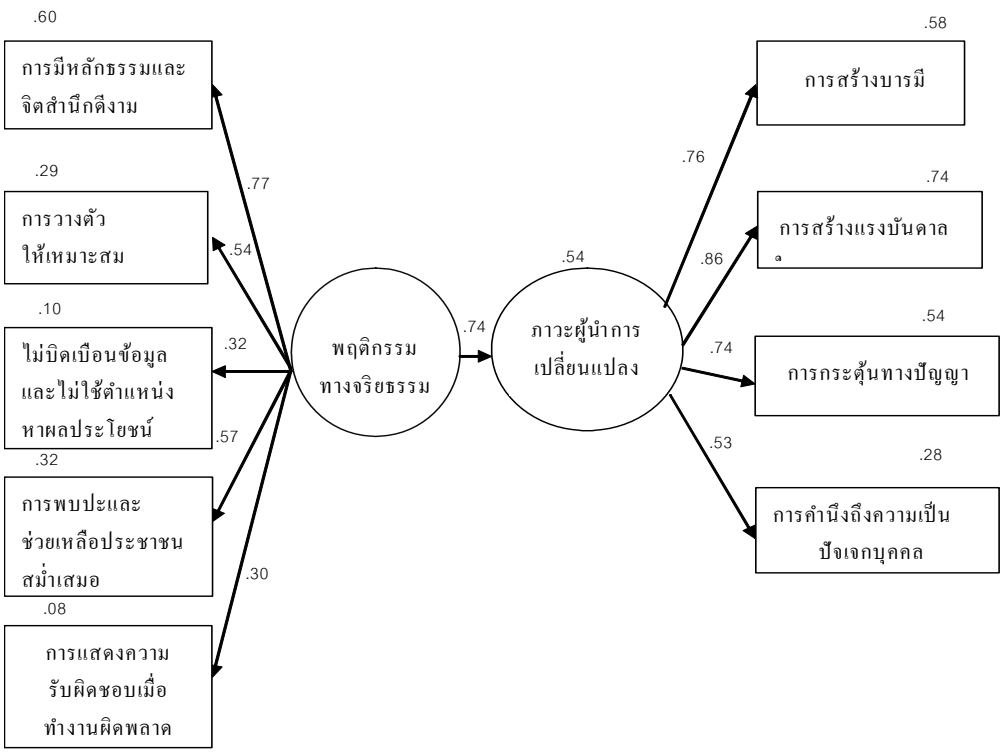


แผนภาพที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากแผนภาพที่ 3 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย ตามเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความสอดคล้อง พบว่า ค่าสถิติ ทุกค่า เป็นไปตามเกณฑ์ กล่าวคือ ค่าCMIN/df เท่ากับ 0.65, GFI เท่ากับ 0.99 , AGFI เท่ากับ 0.98, RMSEA < 0.01 ดังนั้นรูปแบบขององค์ประกอบ จึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือ องค์ประกอบของโมเดลการวัด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความตรงเชิงโครงสร้าง

จากการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบด้าน “การสร้างแรงบันดาลใจ” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ .86 และสามารถอธิบายความผันแปร ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ร้อยละ 74 รองลงมาคือองค์ประกอบด้าน “การสร้างบารมี” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .76 และสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ร้อยละ 58 และองค์ประกอบด้าน “การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ .53 และสามารถอธิบายความผันแปร ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ร้อยละ 28

2. ผลการวิเคราะห์โมเดล สมการเชิงโครงสร้าง



แผนภาพที่ 4 การวิเคราะห์ โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง พฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ พื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

จากแผนภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพบว่า รูปแบบโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาตรฐาน (Standardized coefficient) เท่ากับ .74 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ เท่ากับ .54 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย CMIN /DF เท่ากับ22. 06 GFI เท่ากับ .47 AGFI เท่ากับ .337 RMSEA เท่ากับ .00 จึงเป็นการยืนยันได้ว่าโมเดลการวัดด้านพฤติกรรมทางจริยธรรมโมเดลการวัดด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและโมเดลการวัดความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามโมเดลสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังแผนภาพที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

1.องค์ประกอบของ พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

องค์ประกอบของพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย ก่อนดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบประกอบด้วย องค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1) การนำหลักธรรมมาใช้ในการทำงาน 2) การมีจิตสำนึกที่ดีงาม 3) การวางตัวให้เหมาะสม 4) การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ 5) การพบปะเยี่ยมเยียนและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ 6) การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการและ 7) การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด หลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ และองค์ประกอบเชิงยืนยันแล้ว พบว่า องค์ประกอบของ พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ พื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้านเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 องค์ประกอบ การมีหลักธรรมและจิตสำนึกที่ดีงาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .64 จากการวิเคราะห์ปัจจัยพบว่า การนำหลักธรรมมาใช้มีความสัมพันธ์กับ การมีจิตสำนึกที่ดีงาม สอดคล้องกับคุณลักษณะของข้าราชการยุคใหม่ ของสำนักงานพัฒนาระบบข้าราชการ (2554:1-2) เรื่อง Morality คือ มีใจเป็นธรรม มีคุณธรรมในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกันกับแนวคิด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของวิรัชวิรัชนิภาวรรณ (2549:2-3) เรื่องจริยธรรมของข้าราชการสอดคล้องกับค่านิยมหลัก (Core Value) ของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐในการนำหลักธรรมและมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน(ปราโมทย์ โชติมงคล, 2543:22-23)สอดคล้องกับ บุบผา บุญน้อม (2547:33-37) ศึกษา พบว่า คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับคุณธรรมจริยธรรมของครูอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ธนเศรษฐ์ จำปางาม (2548:28-33) ศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

1.2 องค์ประกอบการวางตัวให้เหมาะสมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ.54สอดคล้องกับ ค่านิยมหลัก (Core Value) ของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ปราโมทย์ โชติมงคล, 2543:22-23) สอดคล้องกับแนวคิด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของวิรัชวิรัชนิภาวรรณ (2549:2-3) เรื่องจริยธรรมของข้าราชการผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ จริยธรรมของผู้บริหาร (ปาริชาด สุวรรณบุปผา, 2553:28-29) สอดคล้องกับ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 สอดคล้องกับคุณลักษณะของข้าราชการยุคใหม่ ของสำนักงานพัฒนาระบบข้าราชการ (2554:1-2) เรื่อง Relevant สอดคล้องกับ แนวทางการสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ ในการวางตัวให้เหมาะสม (จรวยพร ธรนินทร์, 2554:25-26)

1.3 องค์ประกอบ การไม่บิดเบือนข้อมูลและไม่ใช้ตำแหน่งหาผลประโยชน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .37 จากการวิเคราะห์ปัจจัยพบว่า การไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารทางราชการมีความสัมพันธ์กับ การไม่ใช้ตำแหน่งแสวงหาผลประโยชน์สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เรื่องหลักความโปร่งใส และหลักความมีส่วนร่วม สอดคล้องกับค่านิยมหลัก (Core Value) ของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ปราโมทย์ โชติมงคล, 2543:22-23) สอดคล้องกันกับแนวคิด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของวิรัชวิรัชนิภาวรรณ (2549:2-3) เรื่องจริยธรรมของข้าราชการสอดคล้องกับคุณลักษณะของข้าราชการยุคใหม่ ของสำนักงานพัฒนาระบบข้าราชการ (2554: 1-2) เรื่อง Integrityสอดคล้องกับ แนวทางการสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่ใช้ตำแหน่งหาผลประโยชน์ (จรวยพร ธรนินทร์, 2554:25-26) สอดคล้องกับการศึกษาของ เคน ยูดาส และคณะ (Ken Udas, 1996:721) ศึกษา พบว่าการบังคับทาง จริยธรรมของหน่วยงานผู้เชี่ยวชาญทางข้อมูลข่าวสารภาครัฐมีความสำคัญอย่างยิ่ง กับการบริหารบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนเศรษฐ์ จำปางาม (2548: 28-33) ศึกษา พบว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่คำนึงถึงแต่ประโยชน์ส่วนตน ขาดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4 องค์ประกอบ การพบปะและช่วยเหลือประชาชนสม่ำเสมอ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .80 ซึ่งสอดคล้องกับ คุณลักษณะของข้าราชการยุคใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เรื่อง Democracy คือมีใจเป็นประชาธิปไตยสอดคล้องกับค่านิยมหลัก (Core Value) ของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ปราโมทย์ โชติมงคล, 2543:22-23) สอดคล้องกับแนวทางการสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการในการบริการประชาชนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ (จรวยพร ธรนินทร์, 2554:25-26) สอดคล้องกันกับแนวคิด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของวิรัชวิรัชนิภาวรรณ (2549:2-3)

1.5 องค์ประกอบ การแสดงความรับผิดชอบเมื่อบริหารงานผิดพลาด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .38สอดคล้องกับแนวคิดของของสำนักงานพัฒนาระบบข้าราชการ (2554:1-2) เรื่อง คุณลักษณะของข้าราชการ คือ Accountability สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 คือ หลักความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ ค่านิยมหลัก (Core Value) ของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ (ปราโมทย์ โชติมงคล, 2543:22-23)สอดคล้องกันกับแนวคิด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของวิรัชวิรัชนิภาวรรณ (2549:2-3)เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทยก่อนดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบ และหลังการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า มีองค์ประกอบดังนี้

2.1 องค์ประกอบการสร้างบารมีมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .79 ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสและอโวลิโอ (Bass &Avolio, 1991:441-462) ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการสร้างบารมี หรือการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ (Idealized Influence or Charisma Leadership) สอดคล้องกับ สุมาลี ขุนจันดี (2541: 83) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือกระบวนการที่ผู้นำต้องมีบารมีในการเพิ่มระดับความพยายามของผู้ตามเพื่อให้ปฏิบัติงานตามการคาดหวัง สอดคล้องกับนักวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีบารมี คือ แคโรล(Carole, 2006:11-13) ดาเรน(Daren, 2005:18-20) วิจิตรา สิงห์อาภรณ์

(2547:14-18) คำนึง ผุดผ่อง (2547:72-77) ธวัชชัย หอมยามเย็น (2548:47-52) สุภาวดี จิตติรัตนกุล (2550:22-25) ชวลิต สงวนพันธ์ (2550:17-19) และ อมรรัตน์ เสนาหลวง (2551:12-15)

2.2 องค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .75 สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสและอโวลิโอ (Bass &Avolio, 1991:441-462) คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) สอดคล้องกับนิตย์สัมมาพันธ์ (2546:12-14) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึงผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวนมาก สอดคล้องกับนักวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องสร้างแรงบันดาลใจ คือ แคโรล (Carole, 2006:11-13) ดาเรน(Daren, 2005:18-20) วิจิตรา สิงห์อาภรณ์ (2547:14-18) คำนึง ผุดผ่อง (2547:72-77) ธวัชชัย หอมยามเย็น (2548: 47-52) สุภาวดี จิตติรัตนกุล (2550: 22-25) ชวลิต สงวนพันธ์ (2550:17-19) และอมรรัตน์ เสนาหลวง (2551:12-15)

2.3 องค์ประกอบด้าน การกระตุ้นทางปัญญามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .84 สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาสและอโวลิโอ (Bass &Avolio, 1991: 441-462) คือการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) สอดคล้องกับ เบิร์น (1978) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามกระตุ้นทางปัญญาเพื่อยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตาม สอดคล้องกับ เบนนิส และนานัส (1985) คือ การสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์การ (Facilitation Organization I Learning) สอดคล้องกับนักวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นทางปัญญาให้เกิดขึ้นในองค์กร คือ แคโรล(Carole, 2006: 11-13) ดาเรน(Daren, 2005: 18-20) วิจิตรา สิงห์อาภรณ์ (2547: 14-18) คำนึง ผุดผ่อง (2547: 72-77) ธวัชชัย หอมยามเย็น (2548: 47-52) สุภาวดี จิตติรัตนกุล (2550: 22-25) ชวลิต สงวนพันธ์ (2550: 17-19) และอมรรัตน์ เสนาหลวง (2551: 12-15)

2.4 องค์ประกอบด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .54 สอดคล้องกับ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสและอโวลิโอ (Bass &Avolio, 1991: 441-462) คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)สอดคล้องกับการศึกษาของ สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544:98-102) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับนักวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเป็นปัจเจกบุคคล คือ แคโรล (Carole, 2006: 11-13) ดาเรน(Daren, 2005: 18-20) วิจิตรา สิงห์อาภรณ์ (2547: 14-18) คำนึง ผุดผ่อง (2547: 72-77) ธวัชชัย หอมยามเย็น (2548: 47-52) สุภาวดี จิตติรัตนกุล (2550: 22-25) ชวลิต สงวนพันธ์ (2550: 17-19) และอมรรัตน์ เสนาหลวง (2551: 12-15)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ พื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

พฤติกรรมทางจริยธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวก กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับทฤษฎีของบาสส์และอโวลิโอ บาสและอโวลิโอ (Bass &Avolio,1991: 441-462) เรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการมีพฤติกรรมทางจริยธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของบาสส์และ พอล (Bass & Paul,1999: 181-218) ศึกษาถึง คุณธรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผู้วิจัยหลายท่านที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ลินดา(Linda S Kimberling, 2008: 25-31) เอดเวิร์ด (Edword Aronson, 2003: 93-96) รัตติกรณ์ จงวิศาล(2544:98-102)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำองค์ประกอบของพฤติกรรมทางจริยธรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการฝึกอบรมจริยธรรม ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

องค์กรควรให้ความสำคัญกับ การพบปะและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบหนึ่งของพฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่ง สัมพันธ์กับองค์ประกอบทั้ง 4 ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพบปะช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เป็นการสร้างบารมีให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารองค์กรภาครัฐอย่างชัดเจน อีกทั้ง ยังช่วยให้เกิดการกระตุ้นทางปัญญาให้กับผู้บริหารเองให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อประชาชน นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจกับตัวผู้บริหารเอง ท้ายที่สุด การพบปะช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอนั้น ทำให้เกิดความเข้าใจ เข้าถึงในความแตกต่างของแต่ละบุคคล ตามมาด้วยเช่นกันดังนั้น ผู้บริหารองค์กรภาครัฐ ควรให้ความสำคัญกับการพบปะและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้ผู้บริหาร มีการพบปะช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดกับตัวผู้บริหารเอง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารในองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมทางจริยธรรมในขอบเขตอื่นๆ เช่น ด้านประชากรในผู้บริหารทุกระดับของแต่ละองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาต่อยอดงานวิจัยนี้ ในองค์กรภาครัฐและเอกชนอื่นๆ ให้ครอบคลุมทั่วประเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต่อไป

2.4 ควรพัฒนาแบบสอบถามพฤติกรรมทางจริยธรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

คำนึง ผุดผ่อง.(2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา

จรวยพร ธรณินทร์. (2554). 7 *แนวทางการสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

จุรี วิจิตรวาทการ. (2554). *ดรรชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. 2554.* วันที่ค้นข้อมูล 1 มีนาคม 2555 เข้าถึงได้จาก http://www.transparency-thailand.org/

ชวลิต สงวนพันธ์.(2550). *ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ในภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญ สีหาราช. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธนเศรษฐ์ จำปางาม. (2548). *ศึกษาการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหาร : ศึกษากรณีวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นิตย์ สัมมาพันธ์.(2546). *ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ.* กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชัน.

บุปผา บุญน้อม. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู กับคุณธรรมจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ปราโมทย์ โชติมงคล. (2543). *บทบาทของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยสันติวิธี.* กรุงเทพฯ : สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา.

ปาริชาดสุวรรณบุบผา. (2553). *คู่มือการจัดกระบวนการสานเสวนา.* นครปฐม : ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธี มหาวิทยาลัยมหิดล.

ไพศาล แสนยศบุญเรือง. (2549). *ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นมืออาชีพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ยุพา ทองช่วง. (2554). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational-Leadership). วารสารการบริหารคน*, 23(2), 98-102.

วิจิตรา สิงห์อาภรณ์. (2547). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลสำเร็จในการดำเนินงานของหอผู้ป่วย.* สารนิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2549). *ปรัชญาการเป็นข้าราชการ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ.* เอกสารประกอบการบรรยาย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สุภาวดี จิตติรัตนกุล. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี กรณีศึกษา : เทศบาลเมืองพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุมาลี ขุนจันดี. (2541). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2543). เอกสารรายงานผลการดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2552.ในเอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง ความสำเร็จและบทเรียนในการสร้างธรรมาภิบาลในส่วนราชการ, ณ ห้องประชุมสุขุม นัยประดิษฐ์. นนทบุรี : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2554). เอกสารการประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ. ณ ห้องประชุมก.พ.ร. ชั้น 5 : สถาบันพัฒนาระบบราชการ.

อดิศร ประสงค์พร. (2544). *บทบาทและความสำคัญของผู้บริหารต่อการจัดการองค์กรในทัศนะของบุคลากร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อมรรัตน์ เสนาหลวง. (2551). ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานและวุฒิการศึกษาของผู้บริหารในพื้นที่กรุงเทพมหานครเขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 1(2),12-15.

Bass, B.M.,&Avolio. B.J. (1991). *Manual for the multi: Factor Leadership questionnaire*. Palo Alto, CA : Counseling Psychologist Press.

Bass & Paul S.M. (1999). *Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior*. USA: A Binghamton University, Binghamton, NY

Carole MacPhee. (2006). *The Effects of Transformational Leadership on Career Management*. A Thesis In The John Molson School of Business Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science in Administration (MANAGEMENT) at Concordia University Montreal, Quebec, Canada

Christopher Hey. (2010). *Twilight of the Elites : America's crisis of Meritocracy*. Crown publisher,New York. 227-229.

Daren E. Hancott. (2005). *The relationship between transformational leadership and organizational performance in the largest public companies in Canada*. Ph.D., CAPELLA UNIVERSITY.

Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing to LISREL : A guide for the uninitiated*. London : SAGE.

Edward Aronson. (2003). *Ethics and Leaders Integrity in the Health Sector. A Dissertation. USA* : Mc Gill University Montreal.

Ken Udas. (1996). Lewin's Conflict in Marriage Revisited and Expanded : Implications for Interprofessional Social Service Collaboratives. *System Practice,* 10(5), 721.

Linda S. Kimberling. (2008). *Ethical Reasoning and Transformational Leadership: An investigation of public sector leaders*. USA: The Capella University.