01

ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13

Causal Relationship of Performance Effectiveness of Royal Irrigation Department Officers at the Regional Irrigation Office 13

■ *เจนณรงค์ ทองอยู่*[1] *Janenarong Thongyoo*[1]
■ *ดร.กฤษณะ ดาราเรือง*[2] *Kritsana Dararuang*[2]
■ *รศ.ดร.สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา*[3] *Somdej Sithipongpilaya*[3]

1 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์การ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
2 คณบดีคณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์
3 อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์การ
มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงเหตุผลที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13 [ตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model)]" และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้มาจากแบบสอบถามข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13 จำนวน 600 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรม LISREL Version 8.80 แบบ Basic Model ยุติธรรมในองค์การในระดับปานกลาง (Indirect Effect or IE=0.60) อีกทั้งได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านความยุติธรรมในองค์การโดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ (Indirect Effect or IE=0.47) โดยปัจจัยทั้งสามดังกล่าว สามารถทำนายตัวแปรตามคือประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 80.00 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่

ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 2) องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแบบจำลองฯ เป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติ คือ Chi-square = 33.31, df = 38, P-value = 0.6859 และ RMSEA = 0.000 และ น้ำหนักองค์ประกอบ ³ 0.70 พบว่า 2.1) ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 2 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1) การแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ และ 2) การจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรม 2.2) ด้านความยุติธรรมในองค์การมี 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1) ผลตอบแทน 2) กระบวนการ 3) การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และ4) ระบบ 2.3) ด้านความความผูกพันต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1) จิตใจ 2) คงอยู่ต่อองค์การ และ 3) บรรทัดฐาน และ 2.4) ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มี 2 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1) ผลงาน และ 2) คุณลักษณะการปฏิบัติการ และ 3) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และความยุติธรรมในองค์การในระดับต่ำ (Direct Effect or DE = 0.15, -0.14) ในขณะที่ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง (Direct Effect or DE=0.89) และในขณะเดียวกันยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยส่งผ่านความยุติธรรมในองค์การในระดับปานกลาง (Indirect Effect or IE=0.60) อีกทั้งได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านความยุติธรรมในองค์การโดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ (Indirect Effect or IE=0.47) โดยปัจจัยทั้งสามดังกล่าวสามารถทำนายตัวแปรตามคือประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 80.00 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

[คำสำคัญ]

ความสำคัญเชิงสาเหตุ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ความผูกพันต่อองค์การ, ความยุติธรรม ในองค์การ, ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

Abstract

The objectives of this research were 1) to examine conditions of factors related to ethical leadership, organizational justice, organizational commitment, and performance effectiveness of the Royal Irrigation Department Officers at the Regional Irrigation Office 13, 2) to conduct confirmatory factor analysis of causal factors affecting performance effectiveness of the Royal Irrigation Department Officers at the Regional Irrigation Office 13 [according to the Structural Equation Model], and 3) to investigate the causal relationship on officers' performance effectiveness according to the Structural Equation Model. A questionnaire was used to gather data from 600 government officers, permanent employees and government employees working at the Royal Irrigation Department Officers at the Regional Irrigation Office 13. Statistics applied in the analysis included percentile, mean, standard deviation, confirmatory factor analysis and path analysis using the base model LISREL Program Version 8.80. It was found that 1) factors related to ethical leadership, organizational justice, organizational commitment and performance effectiveness were of high score values when compared with the set criteria. 2) The confirmatory factors that affected the officers' performance effectiveness according to the statistical model [Chi-square = 33.31,

df = 38, P-value = 0.6859 and RMSEA = 0.000 and factor loading 0.70] were 2.1) ethical leadership which comprised 2 confirmatory factors 1) an expression of leader's ethical actions and 2) a support to encourage followers' ethical actions 2.2) organizational justice which comprised 4 confirmatory factors 1) remuneration, 2) process, 3) interaction and 4) system, 2.3) organizational commitment which comprised 3 confirmatory factors 1) mind, 2) retention in organization, and 3) weighted norm, and 2.4) performance effectiveness which comprised 2 confirmatory factors 1) results and 2) practices. 3) Officers' performance effectiveness received a direct effect from ethical leadership and organizational justice at a low level (Direct Effect or DE = 0.15 and 0.14 respectively), while the direct effect from organizational commitment was at a high level (DE = 0.89). Performance effectiveness received an indirect effect from ethnical leadership via organizational justice at a middle level (Indirect Effect or IE = 0.60) while an indirect effect from organizational justice via organizational commitment was at a low level (IE = 0.47). All three factors can 80% predict a dependent variable, officers' performance effectiveness, with a statistical significance at the 0.05 level.

[Keywords]

Causal Relationship, Ethical Leadership, Organizational Commitment, Organizational Justice, Performance Effectiveness of Royal Irrigation Department Officers

บทนำ

สังคมในอดีต ปัจจุบัน หรืออนาคต ไม่ว่าสังคมเล็ก สังคมใหญ่ ระดับชุมชน จนถึงระดับโลก ไม่ว่าองค์กรทางการเมืองหรือองค์กรทางการศึกษาตลอดจนเครือข่ายองค์กรทางธุรกิจย่อมจะต้องมีผู้นำซึ่งจะนำพาองค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จากหนังสือเรื่องภาวะผู้นำในองค์กร (Leadership Organization) ของ Gary Yolk ปี ค.ศ.2001 ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำในหลายลักษณะและอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะคุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) โดยใช้เกณฑ์ (Criterion) เป็นตัวกำหนดถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่ไร้จริยธรรมเป็นตัวชี้วัด โดยให้ความสำคัญในการใช้อำนาจของการใช้อิทธิพลของผู้นำ (Use of leader power and influence) ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะไม่ค่อยใช้อำนาจแต่จะใช้หลักการบริหารผู้ตามในองค์กร ในเรื่องความซื่อสัตย์ (Integrity of leader behavior) ในพฤติกรรมของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะปฏิบัติในทิศทางที่สอดคล้องกับค่านิยมที่นำมาใช้ในองค์กร ส่วนด้านการให้ความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ผู้นำจะพยายามสร้างความสมดุลและใช้หลักการบูรณาการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ

นอกจากนี้ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเติมเต็มความต้องการ ค่านิยมและแนวคิดของผู้ตามเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น หากองค์การได้ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ดีมาบริหารจัดการหรือดูแลองค์การก็จะทำให้องค์การเดินไปข้างหน้าบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ต่อไปได้ และอีกหนึ่งปัจจัยที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายก็คือ พนักงานในองค์การซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยผลักดัน

ให้องค์การสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ ในขณะที่มีปัจจัยด้านความยุติธรรมในองค์การเป็นปัจจัยสนับสนุน (Chelladurai, 1999) ความยุติธรรมในองค์การเป็นขอบเขตของการรับรู้ วิธีการและปฏิสัมพันธ์ที่เป็นธรรม แนวคิดของการรับรู้ของความเป็นธรรมเป็นแนวคิดที่จำเป็นสำหรับพนักงาน เนื่องจากมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่ พฤติกรรมเชิงบวกหรือลบ และประสิทธิภาพการทำงาน (Mow day, 1982) ในขณะที่ Rawls (1997) ได้กล่าวถึงความยุติธรรมในองค์การว่าเป็นหลักจริยธรรมที่สำคัญในองค์การ ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมประการแรกของสถาบันทางสังคม ซึ่งมีรากฐานแนวคิดที่ถูกนำมาอภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมขององค์การต่อบุคคลในองค์การ โดยนำหลักการของความยุติธรรมในสังคมมาประยุกต์ใช้กับบุคคลในองค์การให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละองค์การ เช่น การคัดเลือกบุคคลเข้า ปฏิบัติงาน การสร้างผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับเพิ่มหรือลดค่าตอบแทน การปรับเลื่อนหรือลดตำแหน่งที่รับผิดชอบของบุคคล เป็นต้น

ดังนั้น กระบวนการหรือวิธีการที่องค์การปฏิบัติต่อบุคคลในองค์การอาจถูกซักถามในแง่ของความยุติธรรม เช่น ผลลัพธ์นั้นได้มาโดยวิธีที่ยุติธรรมหรือไม่ ดังที่อนัญญา ลัทธิกุล (2553) ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะปฏิบัติต่อคนต้องอาศัยหลักในการสร้างขวัญ กำลังใจ และความผูกพันในเกิดขึ้นกับหน่วยงาน เพื่อที่จะรักษาคนที่มีคุณภาพ ให้อยู่ กับองค์การให้นานที่สุดซึ่งกว่าที่จะได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การนั้น จะต้องเสียงบประมาณจำนวนมากในการเลือกสรร การฝึกฝน และการพัฒนาให้มีคุณภาพ และเมื่อได้บุคคลเหล่านั้นมาแล้ว จะทำอย่างไรให้เขาทุ่มเท แรงกาย แรงใจให้กับการทำงานในองค์การ ในการที่จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุป ระสงค์ตามที่ตั้งไว้ องค์การจะต้องมุ่งรักษาบุคคลเหล่านี้เพื่อองค์การจะได้รับป ระโยชน์จากบุคคลเหล่านี้เป็นอย่างมาก จึงจะเห็นได้ว่าคนเป็นปัจจัยที่มีส่วนใน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ดังนั้น

เพื่อประสิทธิผลขององค์การ การสร้างขวัญกำลังใจ สร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันให้เกิดขึ้นในหน่วยงานเพื่อให้องค์การได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้เกิดแก่บุคลากรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์การไม่ควรละเลยและควรสนใจเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ

กรมชลประทาน เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก และครอบคลุมอยู่ทั่วประเทศ โดยมีพันธกิจหลัก 4 ประการ คือ 1) พัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพของลุ่มน้ำให้เกิดความสมดุล 2) บริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอ ทั่วถึง และเป็นธรรม 3) ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัย อันเกิดจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม และ 4) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำ และบริหารจัดการน้ำ ซึ่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคคลากรจะเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้กรมชลประทานประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ และจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับกรมชลประทานที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคคลากรอย่างชัดเจน กอรปกับผู้วิจัยปฏิบัติงาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทานในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13 เพื่อนำผลของการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาด้านบุคลากรต่อไป

● วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพของปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13

2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงเหตุผลที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน ในเขตสำนักงาน

ชลประทานที่ 13 [ตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model)]

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13

● แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง “ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13” ได้ปรากฏได้ตามตัวแปรแฝง ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

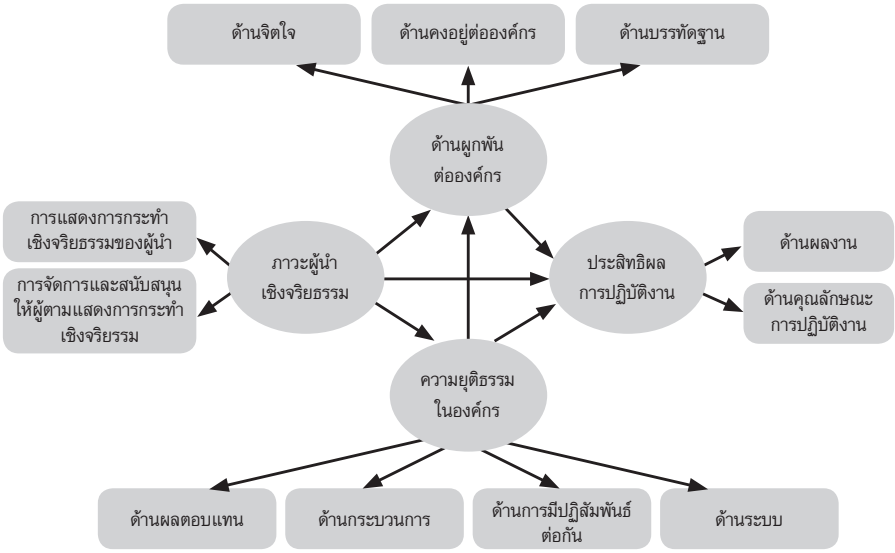
ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Trevino and Brown (2003) ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) จำนวน 2 ตัว คือ 1) การแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ และ2) การจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรม

ตัวแปรแฝงด้านความยุติธรรมในองค์การ (Organization Justice) ใช้แนวคิดทฤษฎีความยุติธรรมในองค์การของ Sheppard, Lewicki and Minton (1992) และ Folger and Cropanzano (1998) ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต จำนวน 4 ตัว คือ 1) ด้านผลตอบแทน 2) ด้านกระบวนการ 3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ 4) ด้านระบบ

ตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ใช้แนวคิดทฤษฎีความผูกพันในองค์การของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allan & Meyer, 1990) ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต จำนวน 3 ตัว คือ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านคงอยู่ต่อองค์การ 3) ด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปรแฝงที่ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Operational Effectiveness) ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต จำนวน 2 ตัว คือ 1) ด้านผลงาน 2) ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

ภาพที่ 1 *แบบจำลองเต็มรูปแบบ (Full Path Model)*



● วิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากร กรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13 จำนวน 1,432 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นตัวแทนของบุคลากร กรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13 จำนวน 600 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 600 คน โดยวิธีการเลือกสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งกำหนดขนาด

กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan. อ้างในธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และทำการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Validity) โดยผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับสิ่งที่ต้องการศึกษา (Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องรวมทั้งฉบับเป็น 0.83 และนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟ่า (Alpha-reliability Coefficient) ทั้งฉบับเป็น 0.983

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ จำนวน (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโครงสร้าง (Confirmatory Structural Factor Analysis) และรายงานผลโดยใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution ทั้งนี้ ผลลัพธ์ที่ได้จะต้องเป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติดังนี้ 1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ $P > .05$ 2) ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) หารด้วยระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom หรือ df) ต้องไม่เกิน 2 หรือ 3 และ 3) ค่า Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.08 (Kline, 1998; Ullman, 2001; Stieger, 1990) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72 แบบ Basic Model

● ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 “ศึกษาสภาพของปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13” พบว่า ภาพรวมของทุกปัจจัยอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ตั้งไว้ โดยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้านความยุติธรรมในองค์การค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ด้านความผูกพันในองค์การค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 “วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงเหตุผลที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13” กับเกณฑ์ Completely Standardized Solution ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป พบว่า

2.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า ทั้ง 2 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ 1) การแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ และ 2) การจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.90 และ 0.95 ตามลำดับ ซึ่งเป็นตามสมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

2.2 ด้านความยุติธรรมในองค์การ พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ 1) ผลตอบแทน 2) กระบวนการ 3) การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และ 4) ระบบ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.87,0.88,0.86 และ 0.82 ตามลำดับ ซึ่งเป็นตามสมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

2.3 ด้านความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ 1) จิตใจ 2) คงอยู่ต่อองค์การ 3) บรรทัดฐานโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.89,0.80 และ 0.87 ตามลำดับ ซึ่งเป็นตามสมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

2.4 ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13 พบว่า ทั้ง 2 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน ได้แก่ 1) ผลงาน 2) คุณลักษณะการปฏิบัติการ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.87 และ 0.90 ตามลำดับ ซึ่งเป็นตามสมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

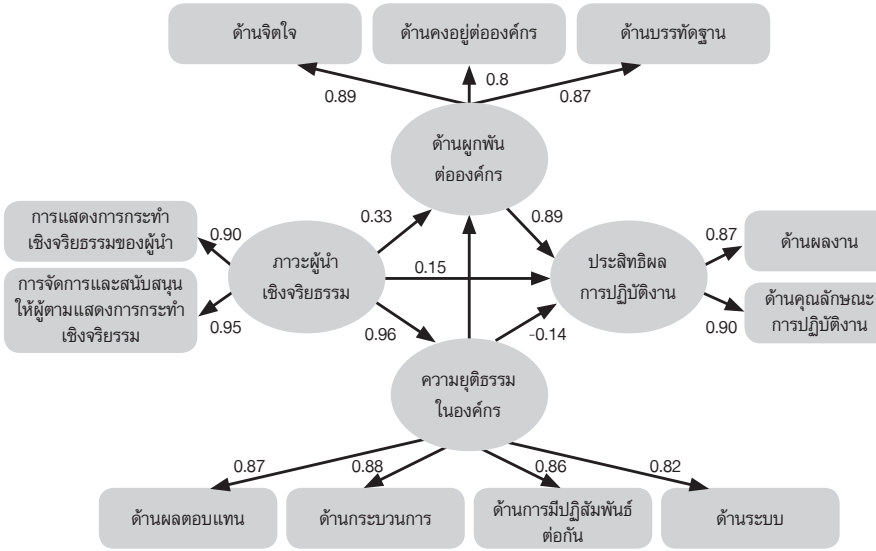
3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13” พบว่า แบบจำลองฯ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติต่างๆ เป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติ คือ Chi-square = 33.31, df = 38, *P*-value = 0.6859 และ RMSEA = 0.000 และจากข้อมูลทางสถิติดังกล่าวสรุปได้ว่า แบบจำลองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมามีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถที่จะอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลได้ดังนี้

3.1 ความยุติธรรมในองค์การ ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง (Direct Effect or DE=0.96) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ความยุติธรรมในองค์การ ได้ร้อยละ 71.00 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2 ความผูกพันต่อองค์การ ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับต่ำ (Direct Effect or DE=0.33) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และได้รับอิทธิพลทางตรงจากความยุติธรรมในองค์การในระดับปานกลาง (Direct Effect or DE=0.53) และในขณะเดียวกันยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยส่งผ่านความยุติธรรมในองค์การ ในระดับปานกลาง (Indirect Effect or IE=0.50) โดยปัจจัยทั้งสองดังกล่าว สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ความยุติธรรมในองค์การ ได้ร้อยละ 90.00 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13 ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับต่ำ (Direct Effect or DE=0.15) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และได้รับอิทธิพลทางตรงจากความยุติธรรมในองค์การในระดับต่ำ (Direct Effect or DE=-0.14) และได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง (Direct Effect or DE=0.89) และในขณะเดียวกันยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยส่งผ่านความยุติธรรมในองค์การ ในระดับปานกลาง (Indirect Effect or IE=0.60) และความยุติธรรมในองค์การโดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ (Indirect Effect or IE=0.47) โดยปัจจัยทั้งสามดังกล่าว สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 80.00 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 2 และตารางที่ 1

ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13



Chi-square = 33.31, df = 38, P-value = 0.6859, RMSEA = 0.000

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์เส้นทาง ทางตรง (Direct Effects) ทางอ้อม (Indirect Effects) และ รวม (Total Effects) ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง

Dep.V.	Indep.V	R-square	F	Path Coefficients		
				DE	IE	TE
• ความยุติธรรมในองค์การ (OJT)	• ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม(ELD)	0.71	0.35*	0.95*	0.00	0.95
• ความผูกพันต่อองค์การ (OCM)	• ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม(ELD) • ความยุติธรรมในองค์การ(OJT)	0.90	0.10*	0.33* 0.53*	0.50 0.00	0.83 0.53
• ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (OEF)	• ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม(ELD) • ความยุติธรรมในองค์การ(OJT) • ความผูกพันต่อองค์การ(OCM)	0.80	0.18*	0.15* -0.14* 0.89*	0.60 0.47 0.00	0.75 0.33 0.89

Remark: Dep.V. = Dependent Variable, Indep.V. = Independent Variable, DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect

● สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยพบว่า มีข้อที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพของปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13 พบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ และด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับสูง ซึ่งหากมองในแต่ละด้านจะพบว่า 1.ด้านการแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรม จะเห็นได้ว่าผู้บริหารของหน่วยงานมีการให้รางวัลยกย่องแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรอื่นสูง ซึ่งสอดคล้องกับ บราวน์ และเทรวิโน (Brown; & Treviño,2005) ในองค์ประกอบที่ 1 เรื่องการแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ ด้านการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการคำนึงถึงผลประโยชน์ของพนักงานเป็นหลักในการบริหาร พร้อมทั้งการประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมที่ บราวน์ และ เทรวิโน (Brown; & Treviño,2005) กำหนดประเด็นทางจริยธรรมในการทำงานร่วมกับพนักงาน และการเป็นตัวอย่างในการทำสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมทางจริยธรรมใน

การทำงานให้กับพนักงานอีกทั้งสอดคล้องกับ สุธาสินี แม้ญาติ (2554) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก อีกทั้งงานวิจัยของปัทมา แคนยุกต์ (2554) ได้ศึกษารูปแบบการเสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้ ผลการศึกษา จากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด บทบาท คุณลักษณะและทักษะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สอดคล้องกับลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของปีเตอร์ จินอร์ทเฮาส์ (Peter G. Northouse,1974) มี 5 ประการ คือ การให้ความเคารพผู้อื่น (Respect Others) การบริการผู้อื่น (Serve Others) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม (Show Justice) ยืนหยัดความซื่อสัตย์ (Manifest Honesty) และสรรสร้างความเป็นทีมงาน (Build Community) พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหลักการทดลองใช้รูปแบบสร้างเสริมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.2 ปัจจัยด้านความยุติธรรมในองค์การ พบว่า อยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทน 2) ด้านกระบวนการ 3) ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และ 4) ด้านระบบ หากมองเป็นรายด้านพบว่าด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านระบบ เมื่อมองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13 ด้านความยุติธรรมเป็นรายข้อที่อยู่ในระดับสูง จะเห็นได้ว่าด้านผลตอบแทนให้ความสำคัญกับเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมี

ความเหมาะสมกับตำแหน่งทักษะประสบการณ์และหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรและองค์การ แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่สร้างผลงานที่ดีจะได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าบุคคลอื่น ส่วนด้านกระบวนการจะพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามข้อมูลที่เป็นจริงไม่มีบิดเบือน ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันนั้นผู้บังคับบัญชาจะปกครองและบังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค และด้านสุดท้ายคือด้านระบบ ข้อที่ได้ระดับสูงคือ หน่วยงานมีระบบการปฏิบัติงานที่เสมอภาคต่อบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนารถ อยู่ดี (2548) ได้ศึกษา ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ด้วย ส่วนแนวคิดของอดัมส์ (Adams, 1965. pp.276-299) ซึ่งใช้กรอบทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมในการประเมินความยุติธรรม กล่าวว่า สิ่งที่บุคคลคำนึงถึงนั้นไม่ใช่แค่ผลตอบแทนที่สูงที่สุดเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงว่าผลลัพธ์นั้นยุติธรรมหรือไม่ นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างการับรู้ความยุติธรรมในด้านผลตอบแทนกับทัศนคติและพฤติกรรมต่างๆ ของพนักงาน เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นในองค์การ และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การต่อ

1.3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ พบว่า อยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านคงอยู่ต่อองค์การ ตามลำดับ ดังนั้นจากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ จึงสามารถเห็นได้ว่าปัจจัยด้านจิตใจ ระดับสูงบุคลากรเต็มในที่จะทำงานเกินเวลาหากงานยังไม่เสร็จ และเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ส่วนปัจจัยด้านคงอยู่ต่อองค์การ บุคลากรยินดีที่จะทำงานในองค์การนี้จนเกษียณ และสิ่งสำคัญมากมายในชีวิตจะหยุดชะงักลงหากตัดสินใจลาออกตอนนี้ และหากต้องย้ายออกจากองค์การวิถีชิวิตจะเปลี่ยนแปลงไปมาก รวมทั้งคิดว่าการทำงานในองค์การแห่งนี้มีความมั่นคงในชีวิต ปัจจัยด้านสุดท้ายคือ ด้านบรรทัดฐาน มองว่าบุคลากรคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ และบุคลากรจะเสนอแนะความคิดเห็น และแนวทางเพื่อปรับปรุงงานในทีมหรือแผนกอยู่เสมอ ซึ่งจะผลว่าผลการวิจัยนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ Sheldon (1971 อ้างถึงใน อารยา วลัญไชย, 2546) ได้ทำการศึกษานักวิทยาศาสตร์ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การนาน จะยิ่งมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์การเปรียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของรางวัล บำเหน็จ บำนาญ และผลกำไร สิ่งเหล่านี้ล้วน เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจ ให้บุคคลทำงานอยู่ในองค์การ และสอดคล้องกับ ปิ่นปัท ครุฑพันธ์ (2550, น.91) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบ

ว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.4 ปัจจัยด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านผลงาน 2) ด้านคุณลักษณะของการปฏิบัติงาน หากพิจารณาเป็นรายข้อปัจจัยด้านผลงาน บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานงาน และมีผลการปฏิบัติงาน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และประณีต หรือมีคุณภาพอื่นๆ ด้วย ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะของการปฏิบัติงาน ที่ได้ระดับสูง คือ มีการประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นเสมอ และปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของหน่วยงาน ซึ่งประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13 ปัจจัยแต่ด้านผลงาน และด้านคุณลักษณะของการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานงาน และมีผลการปฏิบัติงาน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และประณีต หรือมีคุณภาพอื่นๆ ด้วย ต้องมีการประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นเสมอ และปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของหน่วยงาน

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13 [ตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model)] พบว่า ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า ทั้ง 2 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน ได้แก่ 1) การแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของ

ผู้นำ และ 2) การจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรม ตัวแปรแฝงด้านความยุติธรรมในองค์การ พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน ได้แก่ 1) ผลตอบแทน 2) กระบวนการ 3) การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 5) ระบบ ตัวแปรแฝงด้านความความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน ได้แก่ 1) จิตใจ 2) คงอยู่ต่อองค์การ และ 3) บรรทัดฐาน ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้ง 2 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน ได้แก่ 1) ผลงาน 2) คุณลักษณะการปฏิบัติการ สอดคล้องกับ ดวงทิพ พุ่มไม้ (2557) ได้ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย พบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการครองงานสูงสุด ส่วนด้านการครองคนอยู่ในลำดับต่ำสุด ส่วนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบริหารสถานศึกษาพบว่า ด้านครองตน คือผู้บริหารสถานศึกษาพูดในสิ่งที่เป็นไปได้เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจริงทำจริงเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ ด้านการครองคน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อผู้ร่วมงานทำผิดพลาด ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำใจวางเฉยแล้วหาทางแก้ไขช่วยเหลือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้เท่าทันผู้ร่วมงานทุกคน ด้านการครองงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาหรือนิเทศการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบเป็นธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาหารือให้คำแนะนำต่างๆ ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่หลีกเลี่ยงหรือมอบหมายงานสำคัญให้ผู้อื่นรับผิดชอบ

และตุลยา เหรียญทอง (2550) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเครียดใน

การทำงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง โดยศึกษาการรับรู้ความยุติธรรม 4 ด้าน คือ ด้านผลการตอบแทน ด้านการปฏิบัติในการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านระบบ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ระดับปานกลางทุกด้าน โดยรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมากที่สุด และรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติในการกำหนดผลตอบแทนน้อยที่สุด พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นและ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน และความเครียดในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ผลวิจัยที่ได้จะออกมาทางบวก ทั้งยังสอดรับกับ Morrison et al (1997 อ้างถึงใน วัชราภรณ์ มีสมบูรณ์, 2549) โดยทำการสำรวจจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศสหรัฐอเมริกา 307 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันของพนักงานในโรงงานที่มีตำแหน่งการทำงานที่สูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยกว่าพนักงานในระดับล่างและ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงต่อความผูกพันในองค์การ โดยมีความน่าเชื่อถือความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความมีอิสระในการทำงาน อายุ เพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามรูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และความยุติธรรมในองค์การในระดับ แต่ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง และในขณะเดียวกันยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยส่งผ่านความยุติธรรมในองค์การในระดับปานกลาง และหรือได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความยุติธรรมในองค์การโดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์การในระดับซึ่งสอดคล้องกับ อรรณพ นิยมเดชา (2557) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งโดยมีการสื่อสารในองค์การเป็นตัวแปรสื่อ พบว่า การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านความน่าไว้วางใจเชื่อถือได้ ด้านความยุติธรรม ด้านความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการตั้งมาตรฐานเชิงจริยธรรม และด้านการเป็นแบบอย่างพฤติกรรมจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและหลายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การและด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 4) การสื่อสารในองค์การโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธภาพ ด้านการสร้างความเข้าใจ ด้านการสร้างการประสานงาน ด้านการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการสร้างประสิทธิผลในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีกำหนดนโยบายและมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานการประเมินที่ยุติธรรม

1.2 ควรมีการพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างเกิดประสิทธิผล

1.3 ควรกำหนดนโยบายหรือการให้ความสำคัญในพัฒนาผู้บริหารด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการพัฒนาการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความยุติธรรมในองค์การ ตลอดจนแนวทางในการสร้างความผูกพันแก่บุคลากรโดยมีการกำหนดแผนงาน โครงการ และการประเมินผลความสำเร็จที่ชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสู่การปฏิบัติ

2.1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการอภิปรายประเด็นทางจริยธรรมในการทำงานร่วมกันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญต่อกระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยใช้ฐานข้อมูลในการตัดสินใจ

2.2 ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ และเพื่อการรักษาให้บุคลากรคงอยู่กับองค์การ

2.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมุ่งเน้นพัฒนาในการกระบวนการปฏิบัติการ และมุ่งเน้นผลงานเป็นสำคัญ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

3.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ผลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทานในทุกเขตสำนักงาน เพื่อนำมาประมวลผลการปฏิบัติงานของกรมชลประทาน เพื่อที่ จะพัฒนาหรือปรับปรุงให้กรมชลประทานเป็นองค์การชั้นนำของประเทศต่อไป

3.2 ควรศึกษา ปัจจัย ตัวแปรแฝง และความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามรูปแบบสมการโครงสร้างของกรมชลประทานด้านอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทานให้มากยิ่งขึ้น

3.3 ในการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน อาจใช้การศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

บรรณานุกรม

ดวงทิพ พุ่มไม้. (2557). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ตุลยา เหรียญทอง. (2550). *ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

นุชนารถ อยู่ดี. (2548). *ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปัทมา แคนยุกต์. (2554). *รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้.* ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วัชราภรณ์ มีสมบูรณ์. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

สุธาสินี แม้ญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อรรณพ นิยมเดชา. (2557). *การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การธุรกิจแห่งหนึ่ง โดยมีการสื่อสารในองค์การเป็นตัวแปรสื่อ.*วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อารญา วลัญไชย. 2546. *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) จำกัด ศึกษากรณีสำนักงานใหญ่.* ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตร์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อนัญญา ลัทธิกุล. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Adams, J.S (1965*). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), Advances in experimentalsocial psychology (Vol. 2, pp. 267-299).* New York : Academic Press.

Brown, M. E., Trevino, L.K., & Harrison, D.A. (2005). *Ethical leadership : A social learning perspective for construct development and testing*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97, 117-134.

Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006b). *Socialized charismatic leadership, values congruence, and deviance in work groups*. *Journal of Applied Psychology*, 91, 954-962.

Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). *The four I's transformational leadership*. *Journal of European Industrial Training.* 15X12X, 9-16.

Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2005). *Socialized charismatic leadership, values congruence, and deviance in work groups. Journal of Applied Psychology*, 91, 954-962.

Chelladurai, P. (1999). Human resource management in sport and recreation. Champaign, IL : Human Kinetics.

Folger, R., Cropanzano, R., Timmerman, T.A. & Howes, J. C. (1998). Elaborating procedural fairness : Justice becomes both simpler and more complex. Personality and Social Psychology Bulletin, 22, 435-431.

Kline, R.B. (1998). Principles and practice of structural equation modeling. New York. Guild Press.

Mow day, R.T. (1982). Equity theory predictions of behavior in organizations. In R.M. Steers & L. W. Porter (Eds.) Motivation and work behavior (pp. 53-71). New York : Academic Press.

Treviño, L. K., Brown, M. E. & Hartman, L. P. (2003). *A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. Human Relations,* 55, 5-37.