

วัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต

ORGANIZATIONAL CULTURE AND ETHICAL LEADERSHIP AFFECTING THE OPERATIONAL EFFECTIVENESS OF A PROTOTYPE VILLAGE ON CORRUPTION PREVENTION

สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง พิศดาร แสนชาติ* และ ชชาติชัย อุดมกิจมงคล

Sanyasorn Swasthaisong, Pissadarn Saenchart* and Chardchai Udomkijmongkol

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Program in Public Administration, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author: E-mail: pisdpc7@gmail.com

รับบทความ 13 มิถุนายน 2563 แก้ไขบทความ 17 สิงหาคม 2563 ตอรับบทความ 30 สิงหาคม 2563 เผยแพร่บทความ เมษายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 3 หมู่บ้าน โดยใช้ประชาชนที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านนั้น จำนวน 300 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.895-0.970 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อเท่ากับ 0.456-0.864 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เส้นทางเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามโดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตได้ร้อยละ 51.40 และ 61.70 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยัง พบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตผ่านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ร้อยละ 42.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, การป้องกันการทุจริต

Abstract

The quantitative research aimed to examine the influence of organizational culture and ethical leadership on the operational effectiveness of the prototype villages on corruption prevention, both direct and indirect influences. The sample group was 300 residents of three prototype villages for corruption prevention in the Upper Northeastern Region 2, selected by a stratified sampling. The research instrument was a set of 5-point scale questionnaires with a reliability value between .895 and .970, and the discriminant power of items equal to .456-.864. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. For the hypothesis testing, the researchers employed a multiple regression analysis and path analysis to determine the influence of independent variables on the dependent variables through the interstitial variables.

The research found that organizational culture and ethical leadership affected the operational effectiveness of the corruption prevention prototype villages of 51.40 percent, and 61.70 respectively with a statistical significance of .01 level. In addition, the organizational culture indirectly affected the effectiveness of corruption prevention performance through ethical leadership by 42.40 percent, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Organizational Culture, Ethical Leadership, Corruption Prevention

บทนำ

ปัญหาการคอร์รัปชันถือได้ว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่ด้อยพัฒนา และการคอร์รัปชันได้กลายมาเป็นปัญหาที่มีความสำคัญที่สุดปัญหาหนึ่งของหลายประเทศ โดยปัญหานี้ยังไม่มีทีท่าว่าจะหมดไป อีกทั้งยังทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ แม้ว่าหลายประเทศได้ก้าวเข้าสู่ความทันสมัย มีระบบการบริหารราชการสมัยใหม่ มีการรณรงค์จากองค์กรของรัฐหรือองค์กรอิสระต่าง ๆ อย่างเช่น องค์กรการสหประชาชาติ ธนาครโลก และภาคประชาชนที่ต่างเห็นพ้องกันว่า การคอร์รัปชันเป็นปัญหาที่นำไปสู่ความยากจน และเป็นอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาอย่างแท้จริง จากผลการวิจัยพบว่า ในแต่ละปีพ่อค้าและนักธุรกิจกว่า 80 เปอร์เซ็นต์ต้องสูญเสียเงินให้กับ การคอร์รัปชันเป็นจำนวนสูงถึงเกือบ 3 แสนล้านบาท ซึ่งเงินจำนวนนี้สามารถอำนวยความสะดวกแก่คนส่วนใหญ่ของประเทศได้ทำให้รัฐต้องจ่ายเงินงบประมาณสูงกว่าที่เป็นจริง ทำให้ประชาชนต้องได้รับบริการสาธารณะที่ไม่มีคุณภาพ อีกทั้งยังทำให้ต้นทุนขาดความเชื่อมั่นในระบบราชการไทยที่มักจะมีการใช้อำนาจโดยมิชอบ (จารุวรรณ สุขุมลพพงษ์, 2556)

สำหรับประเทศไทยปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นปัญหาสำคัญมีมายาวนานและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศอย่างยิ่ง ทำให้ประเทศสูญเสียโอกาสในหลาย ๆ ด้าน ทั้งก่อให้เกิดความยุติธรรมขึ้นในสังคม ประสิทธิภาพของหน่วยงานลดลง ประชาชนขาดความไว้วางใจรัฐบาล เกิดความสูญเสียเปล่าในการใช้ทรัพยากรของประเทศ ขาดการสนใจในการลงทุนจากภาคเอกชน ต่างประเทศ ขาดเสถียรภาพทางการเมือง และเกิดข้อจำกัดจากการนำนโยบายไปใช้เนื่องจากการทุจริตของข้าราชการ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าในช่วงที่ผ่านมารัฐบาลชุดต่าง ๆ ได้พยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยกำหนดให้ปัญหาการคอร์รัปชันเป็นวาระแห่งชาติ แต่การแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็ยังไม่เป็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน อีกทั้งยังทวีความรุนแรงและมีความซับซ้อนมากขึ้น (มูลนิธิต่อต้านการทุจริต, 2562, หน้า 62) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International-TI) เผยแพร่ดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชันในภาครัฐทั่วโลก (Corruption Perception Index-CPI) ประจำปี 2019/2562 นับเป็นครั้งที่ 25 ผลปรากฏว่าประเทศไทยได้ 36 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน (องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ, 2562)

ทั้งนี้ หมู่บ้านเป็นหน่วยปกครองท้องถิ่นที่เล็กที่สุด แต่มีบทบาทความสำคัญมากที่สุดในการปฏิรูปประเทศ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต รวมทั้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย การฝึกกำลังคนไทยในการป้องกันและต่อการการทุจริตโดยใช้คนในหมู่บ้านหรือชุมชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมไทยให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และรักษาผลประโยชน์สาธารณะ เป็นพลังที่สำคัญผลักดันให้คนทุจริตได้ลดน้อยลงไปหรือหมดไปจากสังคมไทย นอกจากนี้หมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตหรือที่เรียกกันว่า “หมู่บ้านซื่อสะอาด” เป็นสังคมพลเมืองซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของประชาชนโดยมีจิตสำนึกร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาสังคม ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันหรือสังคมที่ประชาชนในระดับต่าง ๆ มีการฝึกกำลังรวมตัวกันอย่างแข็งแกร่งเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทางเลือกสาธารณะที่มีผลกระทบต่อพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่นและประเทศโดยรวม สร้างค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต เฝ้าระวังและยับยั้งการทุจริต โดยใช้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเพื่อเกิดหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็ง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าจำเป็นที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่าประสิทธิผลดังกล่าวเกิดจากปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือไม่ทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม และนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการป้องกันการทุจริตในระดับหมู่บ้าน หน่วยงานภาครัฐ และประเทศชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต ผ่านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

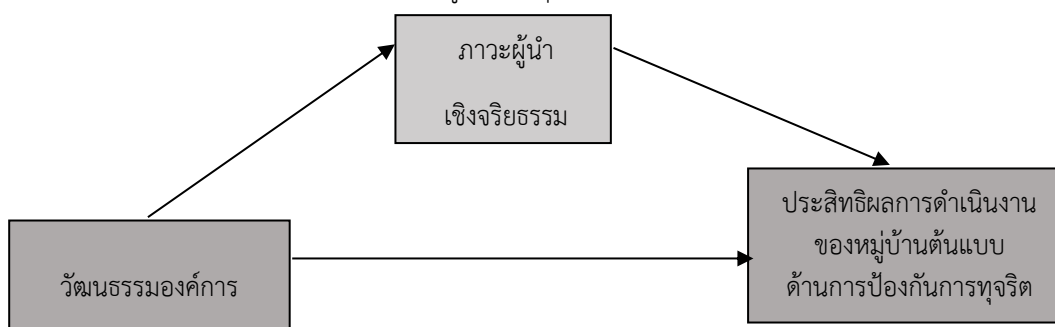
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาประสิทธิผลของการเป็นประเด็นที่นักทฤษฎีองค์การให้ความสำคัญเพราะเป็นแก่นของแนวคิดที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์การในด้านต่าง ๆ อีกจำนวนมาก เช่น โครงสร้างองค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิภาพองค์การ คือ ความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทำให้เกิดผลผลิตที่บรรลุเป้าหมายขององค์การและสามารถคงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การทำให้เป้าหมายขององค์การในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความเป็นไปได้ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารสูงสุดจะต้องบรรลุถึง (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 136) ทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไรล้วนต้องการความเจริญก้าวหน้า ความอยู่รอด การปรับตัว การรักษาสภาพและไม่ต้องการความขัดแย้งในการทำงาน เหล่านี้เป็นประสิทธิผลองค์การทั้งสิ้น แต่ละกรณีต้องอาศัยการบริหารและการจัดการที่เหมาะสม (Steers, 1977, p. 55) การที่องค์การจะมีประสิทธิผลนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะส่วนบุคคลของคนในองค์การ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแบบการปฏิบัติการขององค์การ ความยืดหยุ่นขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ (Schien, 1985 อ้างถึงใน Schermerhorn และคณะ, 2005) สอดคล้องกับ (Steers, 1977, p. 8) ที่ได้เสนอปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านนโยบายบริหารและการปฏิบัติ หากองค์การสามารถกำหนดปัจจัยทั้ง 4 ประการให้เกิดผลได้จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติการกิจตามอำนาจหน้าที่ ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งประสิทธิผลการดำเนินงานตามกรอบแนวคิดการประเมินหมู่บ้านป้องกันการทุจริต ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านการบริหารจัดการภายในโครงการ 2) มิติด้านการมีส่วนร่วม และ 3) มิติด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน/นวัตกรรมหมู่บ้านสะอาด ของประเทศไทย (2561) ในการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การ ผู้วิจัยพบตัวแปรที่สำคัญคือวัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบของการมีส่วนร่วมของการกระทำ (action) ค่านิยม (values) และความเชื่อ (beliefs) ที่พัฒนาขึ้นภายในองค์การและชี้นำหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การ (Schien, 1985 อ้างถึงใน Schermerhorn และคณะ, 2005) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตามแนวคิดของ Charles B. Hendy (1997) เจ้าของทฤษฎีแบบแผนวัฒนธรรมที่เหมาะสม ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) วัฒนธรรมสโมสร 2) วัฒนธรรมเน้นบทบาท 3) วัฒนธรรมเน้นงาน 4) วัฒนธรรมเน้นตัวตน ซึ่งมีนักวิจัยจำนวนมากศึกษาในเชิงความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิผลองค์การ เช่น Swasthaisong S. (2019a) Swasthaisong S. (2019b)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นใหม่และมีนักวิชาการหลายท่านมองว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ควรค่าแก่การเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลโดยเฉพาะบุคคลที่เป็นผู้นำองค์การ และยังเป็นคุณสมบัติที่ผู้นำภายในองค์การควรปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลดีต่อส่วนรวมและช่วยส่งเสริมให้บุคคลในองค์การทำงานกันเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึงค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมของตนเองอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม และกล้าหาญที่จะยึดมั่นต่อค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วย ในงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดของ Northouse (2013, pp. 430-437) ที่กล่าวถึงพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 องค์ประกอบ คือ 1) การให้ความเคารพผู้อื่น (respect) 2) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (service) 3) การให้ความยุติธรรม (justice) 4) ความซื่อสัตย์สุจริต (honesty) และ 5) การสร้างชุมชน (community) มีผลการวิจัยหลายเรื่องที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานต่าง ๆ เช่น สุธาสินี แม้นญาติ (2554) โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น POLICE MAJOR SORNTHAS AEMLAOR (2014) ที่พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ ของข้าราชการตำรวจนครบาล ($r = 0.621$) พิชัย โสวจิตสตากุล (2557) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.391$) ทักษิณ นิมมสุข (2560) พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพขององค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต รายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 3 หมู่บ้าน ประกอบด้วย 1) บ้านบึงโนใน ตำบลโคกสี อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 2) บ้านนาถ่อนเหนือ อำเภอราทูพนม จังหวัดนครพนม และ 3) บ้านภู ตำบลบ้านเป้า อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร ทั้งนี้ใช้ประชาชนผู้ที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านนั้น ๆ เป็นผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน ตามแนวคิดของ Hair et. al (2010) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิดของ Charles B. Handy (1991) ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามแนวคิดของ Northouse (2003) ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามกรอบแนวคิดการประเมินหมู่บ้านป้องกันการทุจริต (หมู่บ้านซ่อสะอาด) ของประเทศไทย (2561)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 0.895 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เท่ากับ 0.929 และแบบสอบถามประสิทธิผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.970 และการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.456-0.864

3. วิธีรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการลงพื้นที่กับประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 หมู่บ้านซึ่งอยู่ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และโปรแกรม Jamovi เวอร์ชัน 1.0.7 (The jamovi project. (2019)) สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณอย่างง่ายชนิด Enter การวิเคราะห์เส้นทางเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระคือวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อตัวแปรตามคือประสิทธิผลการดำเนินงาน โดยผ่านตัวแปรคั่นกลางคือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ พบผลดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 300 คน มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย 1) บ้านภู อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร 2) บ้านนาถ่อนเหนือ อำเภอราทูพนม จังหวัดมุกดาหาร และ 3) บ้านบึงโนใน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 70.00 มีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.30 มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. คิดเป็นร้อยละ 49.00 ประกอบอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 49.70

2. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตในภาพรวม และรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประสิทธิผลการดำเนินงาน		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย	อันดับที่
วัฒนธรรมองค์การ					
1.	วัฒนธรรมสโมสร	4.04	.671	มาก	2
2.	วัฒนธรรมเน้นบทบาท	3.99	.750	มาก	3
3.	วัฒนธรรมเน้นงาน	4.20	.594	มาก	1
4.	วัฒนธรรมเน้นตัวตน	3.47	.809	ปานกลาง	4
รวม		3.92	.546	มาก	
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม					
1.	การให้ความเคารพผู้อื่น	4.18	.708	มาก	2
2.	การบริการผู้อื่น	4.29	1.018	มาก	1
3.	การแสดงความยุติธรรม	4.04	.721	มาก	3
4.	การยืนหยัดถึงความซื่อสัตย์	4.29	.732	มาก	1
5.	การสร้างชุมชน	4.29	.691	มาก	1
รวม		4.27	.674	มาก	
ประสิทธิผลการดำเนินงาน					
1.	ด้านการบริหารจัดการภายในโครงการ	3.99	0.638	มาก	3
2.	ด้านการมีส่วนร่วม	4.03	0.6388	มาก	2
3.	ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน/นวัตกรรม	4.04	0.686	มาก	1
ภาพรวม		4.02	0.610	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นงาน ($\bar{X} = 4.20$) วัฒนธรรมสโมสร ($\bar{X} = 4.04$) วัฒนธรรมเน้นบทบาท ($\bar{X} = 3.99$) วัฒนธรรมเน้นตัวตน ($\bar{X} = 3.47$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การยืนหยัดถึงความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.29$) การสร้างชุมชน ($\bar{X} = 4.29$) การบริการผู้อื่น ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ การให้ความเคารพผู้อื่น ($\bar{X} = 4.18$) การแสดงความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

ประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน/นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.03$) และด้านการบริหารจัดการภายในโครงการ ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของวัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ดังนี้

ในเบื้องต้นจะพิจารณาถึงภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ของตัวแปรอิสระว่ามีความสัมพันธ์ภายในสูงกว่าเกณฑ์หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ ค่า VIF และค่า Tolerance ซึ่ง พบว่า ตัวแปรอิสระมีค่า VIF ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 (อุทัยวรรณ สายพัฒนา และฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2547) นอกจากนี้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation: r) ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.127-0.686 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม คือไม่เกิน 0.75 ดังนั้น จึงไม่มีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง และสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ของวัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต ดังตาราง 2 และตาราง 3

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.	β	t	P	Multicollinearity	
						Tolerance	VIF
constant	0.998	0.182		5.471	0.000		
- วัฒนธรรมสโมสร (OC ₁)	0.491	0.056	0.540	8.778	0.000	0.385	2.594
- วัฒนธรรมเน้นบทบาท (OC ₂)	0.159	0.050	0.195	3.192	0.002	0.391	2.559
- วัฒนธรรมเน้นงาน (OC ₃)	0.156	0.047	0.151	3.336	0.001	0.708	1.413
- วัฒนธรรมเน้นตัวตน (OC ₄)	-.071	0.032	-.095	-2.247	0.025	0.818	1.222
R ² .564, F=97.794, Sig. .000. df=4							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการดำเนินงาน (EF)

จากตาราง 2 พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ตัวแปรย่อย สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตได้ร้อยละ 56.40 ($R^2 = 0.564$) และตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ตัวแปรย่อยส่งอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 97.794, P < .01$) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การเพียง 3 ตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อตัวแปรตาม ได้แก่ วัฒนธรรมสโมสร (OC₁) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตมากที่สุดอยู่ 0.540 ส่วน ($\beta = 0.540$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมเน้นบทบาท (OC₂) ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตอยู่ 0.195 ส่วน ($\beta = 0.195$) วัฒนธรรมเน้นงาน (OC₃) ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตอยู่ 0.151 ส่วน ($\beta = 0.151$) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรวัฒนธรรมเน้นตัวตน (OC₄) พบว่า ส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตอยู่ -0.095 ส่วน ($\beta = -.095$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.	β	t	P	Multicollinearity	
						Tolerance	VIF
constant	0.939	0.144		6.504	0.000		
- การให้ความเคารพผู้อื่น (EL ₁)	0.227	0.061	0.264	3.757	0.000	0.260	3.852
- การบริการผู้อื่น (EL ₂)	0.002	0.026	0.003	0.070	0.944	0.683	1.464
- การแสดงความยุติธรรม (EL ₃)	0.291	0.064	0.344	4.570	0.000	0.226	4.416
- การยืนหยัดถึงความซื่อสัตย์ (EL ₄)	0.065	0.059	0.078	1.107	0.269	0.259	3.858
- การสร้างชุมชน (EL ₅)	0.142	0.067	0.161	2.122	0.035	0.222	4.503

R² 0.617, F = 97.462, Sig. 0.000, df = 5

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการดำเนินงาน (EF)

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรอิสระคือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 ตัวแปรย่อย สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตได้ร้อยละ 61.70 ($R^2 = 0.617$) และตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 ตัวแปรย่อยส่งอิทธิพลต่อตัวแปรตามคือประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ($F = 97.462, P < 0.01$) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 ตัวแปรย่อย พบว่า การแสดงความยุติธรรม (EL_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตมากที่สุดอยู่ 0.344 ส่วน ($\beta = 0.344$) รองลงมา คือ การให้ความเคารพผู้อื่น (EL_1) ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตอยู่ 0.264 ส่วน ($\beta = 0.264$) การสร้างชุมชน (EL_5) ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตอยู่ 0.161 ส่วน ($\beta = 0.161$) การยืนหยัดถึงความซื่อสัตย์ (EL_4) ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตอยู่ 0.078 ส่วน ($\beta = 0.078$) และการบริการผู้อื่น (EL_2) ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตอยู่ 0.003 ส่วน ($\beta = 0.003$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตผ่านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) โดยใช้โปรแกรม Jamovi เวอร์ชัน 1.71 เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตผ่านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตผ่านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

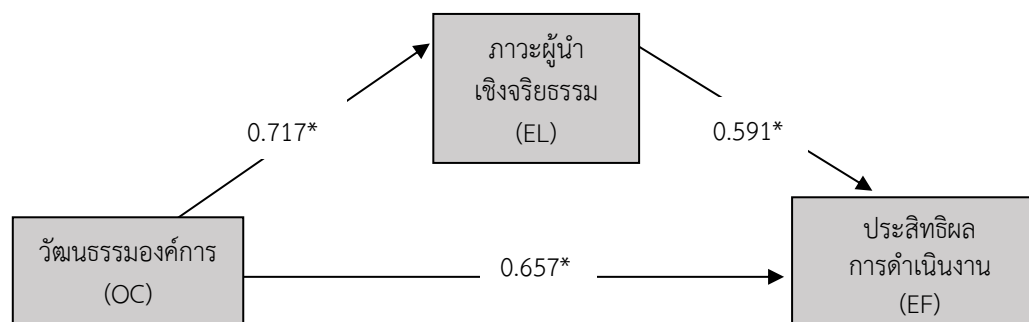
ชนิดของอิทธิพล	ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.	β	z	P
อิทธิพลทางอ้อม	$OC \Rightarrow EL \Rightarrow EF$	0.474	0.049	0.424	9.55	< .001
ส่วนประกอบภายใน	$OC \Rightarrow EL$	0.865	0.048	0.717	17.83	< .001
	$EL \Rightarrow EF$	0.548	0.048	0.591	11.30	< .001
อิทธิพลทางตรง	$OC \Rightarrow EF$	0.261	0.058	0.233	4.46	< .001
อิทธิพลรวม	$OC \Rightarrow EF$	0.734	0.048	0.657	15.08	< .001

หมายเหตุ : EF หมายถึง ประสิทธิผลการดำเนินงาน

OC หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ

EL หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรอิสระคือวัฒนธรรมองค์การ (OC) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต (EF) ผ่านตัวแปรคั่นกลางคือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (EL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01 และส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตอยู่ 0.424 ส่วน ($\beta = 0.424$) เมื่อพิจารณาส่วนประกอบภายใน พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OC) ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (EL) อยู่ 0.717 ส่วน ($\beta = 0.717$) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (EL) ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตอยู่ 0.591 ส่วน ($\beta = 0.591$) และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OC) ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตอยู่ 0.657 ส่วน ($\beta = 0.657$) อธิบายความว่า วัฒนธรรมองค์การ (OC) ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ทั้งทางตรง (Direct effect) ($\beta = .657$) และทางอ้อม (Indirect effect) ผ่านตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($\beta = 0.424$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยอมรับสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้



ภาพประกอบ 2 ผลการวิเคราะห์เส้นทางของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต ผ่านภาวะผู้นำของผู้นำเชิงจริยธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 4 สมมติฐาน ซึ่งนำไปสู่การอภิปรายผลได้ ดังนี้ สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์การ (OC) ซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมสโมสร (OC₁) วัฒนธรรมเน้นบทบาท (OC₂) วัฒนธรรมเน้นงาน (OC₃) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตอยู่ได้ร้อยละ 56.40 ยกเว้น วัฒนธรรมเน้นตัวตน (OC₄) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน และสมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (EL) ซึ่งประกอบด้วย การให้ความเคารพผู้อื่น (EL₁) การบริการผู้อื่น (EL₂) การแสดงความยุติธรรม (EL₃) การยืนหยัดถึงความซื่อสัตย์ (EL₄) การสร้างชุมชน (EL₅) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต และร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตอยู่ได้ร้อยละ 61.70 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน ทั้งนี้ตัวแปรที่ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่มีภาวะผู้นำมักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในกระตุ้นใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายของการมีภาวะผู้นำที่สำคัญ คือ การทำให้บุคคลอื่นหรือฝ่ายต่าง ๆ เห็นความสำคัญของงาน ทำให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจในการช่วยป้องกันปัญหา และแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ประกอบด้วย การให้ความเคารพผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงถึงความเที่ยงธรรม การยืนหยัดในความซื่อสัตย์ และการสร้างสรรค์ความเป็นทีมงาน รวมถึงการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีศีลธรรม มีความยุติธรรมในระดับสูง สร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานของคนอย่างมีความสุขทั้งระดับชุมชน สังคม และประเทศชาติ นอกจากนี้ผู้นำยังสามารถสร้างความแตกต่างในความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ความผูกพันของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์สูงกับความพึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจไม่ลาออก และพฤติกรรมเอื้อประโยชน์ต่อสังคม (prosocial) ของพนักงาน และความสัมพันธ์สูงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน Bass และ Bass (2008 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) ผลการวิจัยเช่นนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sanyasorn S. (2019a) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุแบบบูรณาการที่ส่งผลต่อความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัย พบว่า ตัวแปรมีอิทธิพลต่อความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ (ค่าเบต้า เท่ากับ 0.275**) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ค่าเบต้า เท่ากับ 0.267**) และ Sanyasorn S. (2019b) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อพฤติกรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ค่าเบต้า เท่ากับ 0.732**, 0.704**, และ 0.440** ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธาสิณี แม้นญาติ (2554) ที่ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า เมืองประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 11 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อการทำความยุติธรรม การดูแลเอาใจใส่การเสริมพลังอำนาจความรับผิดชอบ การสะท้อนคิด วิสัยทัศน์ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ การยึดหลักคุณธรรมและความดีและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และงานวิจัยของ ชูติมา รักษาบางแหลม (2559) ที่ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ผู้วิจัย พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย การประสานประโยชน์สุข การสร้างศรัทธา การยืนหยัดอยู่บนความเป็นจริง การกล้าเผชิญปัญหาในการบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมืออาชีพ และการสร้างสรรค์พลังทีมงาน

สำหรับสมมติฐานที่ 3 และสมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมองค์การ (OC) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผล การดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต (EF) ($\beta = 0.233^{**}$, ($P < .01$) และยังส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (EL) ด้วย ผลการวิจัยในครั้งนี้พบผลที่ยอมรับสมมติฐานเช่นเดียวกัน ($\beta = 0.424^{**}$, ($P < .01$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนของค่านิยมและความเชื่อร่วมที่กำหนดความหมาย ในเชิงสถาบันให้กับสมาชิกองค์การ และเสนอหลักเกณฑ์ทางพฤติกรรมขององค์การ (Devad, S., 1984) และนอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังเป็นแบบแผนของพัฒนาการที่สะท้อนอยู่ในระบบของความรู้ทางสังคม อุดมการณ์ คุณค่า กฎที่ยึดปฏิบัติและแบบแผนประจำวัน มีส่วนในการกำหนดรูปแบบของลักษณะองค์การ รูปแบบของการจัดการ และเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตองค์การทั้งสองฝั่ง ได้แก่ ชีวิตในฝั่งขององค์การ (organization side) และชีวิตในฝั่งของสมาชิกองค์การ (individual life) เนื่องจากแสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์การซึ่งมีลักษณะเฉพาะ มีแบบแผนแตกต่างกัน และมีความหมายที่สะท้อนถึงความเป็นจริงทางสังคมในองค์การหนึ่ง (Morgan, Gareth, 1986) ผลการวิจัยเช่นนี้สอดคล้องกับผลการวิจัย

ของ Sanyasorn S. (2019a) ที่พบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ วัฒนธรรมองค์การ (ค่าเบต้าเท่ากับ 0.275) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของสาธารณะ การเมืองในองค์การ และทัศนคติต่อความโปร่งใส ซึ่งมีค่าเบต้าเท่ากับ 0.267, 0.210, 0.051, และ 0.051 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อม คือ การมีส่วนร่วมของสาธารณะ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความรู้เกี่ยวกับความโปร่งใสในการดำเนินงาน และ Sanyasorn S. (2019b) ที่พบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร คือ ความรู้เกี่ยวกับความโปร่งใส และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีค่าเบต้าเท่ากับ 0.440**, 0.170** ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อม คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความรู้เกี่ยวกับความโปร่งใสในการดำเนินงาน ซึ่งมีค่าเบต้าเท่ากับ 0.998**, 0.073** ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธาสินี แม้นัญญา (2554) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 4 ปัจจัย คือ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสถานการณ์ บรรยาการองค์การทางจริยธรรมและคุณลักษณะค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสถานการณ์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปัจจัยบรรยาการองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ 2) อิทธิพลทางอ้อม 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยคุณลักษณะที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยาการองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปัจจัยสถานการณ์ที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยาการองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยาการองค์การทางจริยธรรม 3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสถานการณ์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปัจจัยบรรยาการองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ ผลการวิจัยเช่นนี้อธิบายได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญสำหรับนักบริหารที่ทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพราะเป็นการแสดงถึงคุณค่าและความเชื่อถือของทุก ๆ คนในองค์การ ดังคำกล่าวคลาสสิกของ Perter F. Drucker (2002) ประมาจารย์ของโลกด้านการบริหารจัดการว่า “culture eats strategy for breakfast” และสอดคล้องแนวคิดของ BuBrin (2005) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีพลังหลายอย่างที่เป็นตัวสร้างวัฒนธรรมองค์การ อาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญและมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแบบแผนของพฤติกรรมและรูปแบบวิถีชีวิตขององค์การแต่ละแห่ง และเป็นกลไกควบคุมองค์การโดยกำหนดมาตรฐานความประพฤติของสมาชิกองค์การและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการหมู่บ้านหรือชุมชน ควรร่วมมือกันกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือมาตรการด้านการป้องกัน การทุจริตในระดับตำบล ชุมชน หรือหมู่บ้าน รวมทั้งระดับเยาวชน โดยประการแรกควรมุ่งเน้นการพัฒนาด้านการพัฒนาที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้นำหมู่บ้านรวมถึงประชาชนด้วย ประการต่อมา คือ วัฒนธรรมการทำงานของหมู่บ้านหรือชุมชนเพื่อฝึกกำลังสร้างค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต เฝ้ารวังและยับยั้งการทุจริต โดยใช้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาจนเกิดเป็นหมู่บ้านหรือชุมชนที่เข้มแข็ง และเป็นต้นแบบของหมู่บ้านที่ไม่คดโกงในทุกระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับหมู่บ้านหรือชุมชน ระดับองค์การ และระดับสังคม และทุกรูปแบบให้กระจายไปทั่วทุกพื้นที่ รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนการกล่อมเกลางานสังคมเพื่อปลูกจิตสำนึก เสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมให้กับประชาชนในชุมชน โดยเฉพาะเยาวชน ให้เป็นสังคมที่ไม่ยอมทนต่อการทุจริต และดำเนินการในเชิงรุกโดยการเสริมสร้างบทบาทหน้าที่ในการเฝ้ารวัง และการสร้างเครือข่ายป้องกันและต่อต้านการทุจริต

1.2 หมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 3 แห่งควรควรดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในประเด็นต่าง ๆ คือ การจัดประชุมคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง เกณฑ์หรือแนวปฏิบัติในการใช้จ่ายเงิน รายงานการเงินเสนอต่อที่ประชุม การติดตามประเมินผลรายโครงการ ครอบคลุมโครงการ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโครงการผ่านสื่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ระบบและกลไกการติดตาม ประเมิน ตรวจสอบผลการดำเนินงาน ถอดบทเรียนและขยายผลไปยังหมู่บ้านอื่น ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้นำหมู่บ้านและวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและเหมาะสมสำหรับประชาชนเพื่อใช้สำหรับการป้องกันการทุจริตที่แม่นยำและยั่งยืน และเป็นต้นแบบสำหรับพื้นที่อื่นในการนำไปประยุกต์ใช้ ทั้งนี้อาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก ควบคู่กับการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์การ และตัวแปรอื่น ๆ

2.2 การศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริตในระดับหมู่บ้าน เช่น การขัดเกลาทางสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชน ความรู้ความเข้าใจของประชาชน ความไว้วางใจ ทศนคติต่อการป้องกันการทุจริต และผลกระทบจากการดำเนินการด้านการป้องกันการทุจริตของหมู่บ้าน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ สุขุมาลพงษ์. (2556). ผลการวิจัยเรื่อง แนวโน้มของคอร์รัปชันในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2559). วัฒนธรรมองค์กร : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยและปัจจัยกำหนดความสำเร็จทางวัฒนธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุดิมา รักษ์บางแหลม. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทัชเชษฐ์ นิยมสุข. (2560). ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 10(1), 215-228.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2553). ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร : ตัวแบบสมการโครงสร้าง. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิชัย ไสวจิตตสกุล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรีกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่าอำเภอมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มูลนิธิต่อต้านการทุจริต. (2562). เอกสารประกอบการประชุมคณะทำงานประเมินหมู่บ้านสะอาด ประจำปีงบประมาณ 2561. นนทบุรี: มูลนิธิต่อต้านการทุจริต.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธาสิณี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัญญาครณ์ สวัสดิ์โฮง. (2018). Enhancing the Operational Transparency of Higher Education Institutes in Sakon Nakhon, Thailand. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 12(ฉบับพิเศษ), 41-52.
- องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ. (2562). ดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชันในภาครัฐทั่วโลก (Corruption Perception Index-CPI) ประจำปี 2019/2562. เข้าถึงได้จาก www.bbc.com/thai/Thailand. 23 มกราคม 2563.
- อุทัยวรรณ สายพัฒนา และฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2547). Collinearity. วารสารปาริชาติ, 17(1), 55-62.
- Perter F. Drucker. (2002). *Managing in the Next Society*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- DuBrin, A. J. (2005). *Fundamentals of Organizational Behavior*. (3rd ed). Canada: South-Western.
- Charles B. Handy. (1991). *Good of Management*. (3rd ed.) Great Britain: business Book.
- Davis, S. (1984). *Managing Corporate Culture*. Cambridge, MA: Ballinger.
- Fox, J., & Weisberg, S. (2018). *Car: Companion to Applied Regression*. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=car>. May 23th, 2020.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. & Andersen, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. (7th ed) New Jersey: Pearson Education, Inc
- Kerdpituk, C. & Jermisittiprasert, K. (2020). The influence of organizational culture, Employee commitment and organization citizen behavior or the HRM practice: Mediating role of perceived organization support. *Systematic Reviews in phrases*, 11(1), 407-415.
- Chienwattanasook, K. & Jermisittiprasert, K. (2019). Effect of technology capabilities on sustainable performance of pharmaceutical firms in Thailand with moderating role of organizational culture. *Systematic Reviews in Phrases*, 10(2), 188-197.
- Morgan, G. (1986). *Images of Organization*. California: Sage Publications.

- Northouse, Peter G. (2003). *Leadership Theory and Practice*. (3rd ed.). Western. Michigan University: SAGE Publications.
- Police Major Sornthas Aemlaor. (2014). *Psychological Characteristics, Ethical Leadership and Organizational Climate in Relation to Core-value-based Work Behaviors of the Metropolitan Police*. the Degree of Master of Business Administration Faculty of Commerce and Accountancy Thammasart University.
- R Core Team (2018). *R: A Language and environment for statistical computing*. Retrieved from <https://cran.r-project.org/>. May 23th, 2020.
- Steers. (1977). *Antecedents and outcome of organizational commitment*. administrative science quarterly.
- Sriyakul, T. & Jermsittiprasert, K. (2020). *Disastrous impact of corruption, political instability an expropriation risk on quality of education: Evidence from Asian Countries*. Journal of Security and Sustainability Issues. 9(J), 228-239.
- Swasthaisong S. (2019a). An Assessment Survey of Integrity and Transparency in Local Government Organization. *International Journal of Crime, Law and Social Issues*, 6(1), 90-98.
- _____. (2019b). Integrated Causal Factors for and Guidance on the Enhancement of Transparency in Local Administrative Organizations in Northeastern Thailand. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*. Vol. 8, No. 2, in December 2019.
- The jamovi project. (2019). *Jamovi*. (Version 1.0) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>. January 19th, 2020.