

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

A Study on Desirable Ethical Leadership of Local Government Executives
in At Samat District, Roi Et Province

วีระยา ฤทธิภา
จิราพร พรหมงา
คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
Veeraya Rittipa
Jirapon Promphoonga
Faculty of Law, Roi Et Rajabhat University
E-mail: riithpa.5955@icloud.com

วันที่รับบทความ: 19 มิถุนายน 2568; วันที่แก้ไขบทความ: 11 กรกฎาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ: 16 กรกฎาคม 2568
Received: June 19, 2025; Revised: July 11, 2025; Accepted: July 16, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ประกอบด้วยข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมาบริการ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยด้านความยุติธรรมโดดเด่นที่การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม รองลงมาคือ การไม่ละเมิดสิทธิ การสร้างบรรยากาศอบอุ่น และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ด้านความรับผิดชอบเน้นการไม่คิดแก้แค้น ความมุ่งมั่น และการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาและรวดเร็ว ด้านความซื่อสัตย์แสดงผ่านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน โปรงใส และรักษาคำพูด ด้านความไว้วางใจสะท้อนจากความซื่อตรง ความมั่นคง และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานคือความตั้งใจพัฒนาตนเองและส่งเสริมบุคลากร ด้านความเคารพเน้นการปฏิบัติด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม และยอมรับความแตกต่าง ส่วนด้านความเป็นพลเมืองดีสะท้อนผ่านการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม รักษาศีลธรรม และเคารพกฎหมาย ทั้งหมดนี้สะท้อนถึงผู้นำที่มีคุณธรรมครบถ้วนและส่งผลดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; ผู้บริหาร

Abstract

The research aimed to study the level of desirable ethical leadership of local government executives in At Samat District, Roi Et Province. This research was conducted in a quantitative manner. The population used in this research was local government employees in At Samat District, Roi Et Province, consisting of local government officials, contract

employees, general employees, and contract employees. The sample group consisted of 196 people from the Krejcie and Morgan ready-made tables. The instrument was a questionnaire. The statistics used in the research were percentage, mean, and standard deviation analysis.

The results of the research found that the level of potential development of local government organizations in implementing rabies prevention policies in Tha Wachi District, Roi Et Province, in terms of justice, was outstanding in performing duties with neutrality and fairness, followed by not violating rights, creating a warm atmosphere, and making decisions with reason. In terms of responsibility, it emphasized not thinking of revenge, determination, and performing duties straightforwardly and promptly. Integrity was shown through performing duties without conflicts of interest, being transparent, and keeping one's word. In terms of trust, it was reflected by honesty, stability, and building good human relations. In terms of work performance, it was the intention to develop oneself and promote personnel. Respect emphasizes politeness, humility, and acceptance of differences. Good citizenship reflects being a good member of society, maintaining morality, and respecting the law. All of these reflect leaders who have complete morality and have a sustainable positive impact on the organization.

Keywords: Ethical Leadership; Local Government Organization; Executive

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจฐานความรู้ในสังคมเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อสังคมไทย ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงปรารถนา การพัฒนาเศรษฐกิจ โดยไม่พัฒนาคนและสังคมย่อมส่งผลเสียในด้านต่างๆ ซึ่งนำไปสู่คุณภาพชีวิตของคนไทยที่ตกต่ำ สังคมไทยในปัจจุบันมีความเปราะบางด้านคุณธรรมจริยธรรม มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วสู่วิถีโลกปัจจุบัน โดยขาดการไตร่ตรองอย่างรอบคอบของการก้าวเดินไปข้างหน้า (อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, 2553) ภาพที่เห็นได้ชัดก็คือ การทุจริตคอร์รัปชัน การก่ออาชญากรรม การเสพติดและการค้ายาเสพติดของวัยรุ่นจากปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เด็กและเยาวชนได้รับอิทธิพลโดยตรงทำให้มีค่านิยมด้านวัตถุ ขาดระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบและจริยธรรมในสังคม ภาวะผู้นำมีผลอย่างมากต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร นับตั้งแต่การชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมที่องค์กรจะก้าวต่อไปข้างหน้า การวางแผนหรือการกำหนดโครงการต่างๆ ที่จะส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีพฤติกรรมที่ดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ ตลอดไปจนกระทั่งถึงการวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่นๆ ได้ประพฤติปฏิบัติตามผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม จะต้องยึดมั่นในหลักการและความถูกต้องดีงาม นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะต้องมีการฝึกฝนตนเองด้วยการยึดหลักการที่ดีมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) นอกจากนี้ยังกล่าวได้ว่า ผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงาน เพราะเป็นผู้นำ เป็นผู้ใช้ภาวะผู้นำ และเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมายและนโยบาย รวมถึงการตัดสินใจสั่งการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การบริหารราชการแผ่นดินไทย โดยได้กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเน้นให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้ ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภค ระบบสาธารณสุขการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้มีความทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัด จึงกล่าวได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด และหลายนโยบายของรัฐบาลก็ได้มุ่งกระจายงานมาสู่ท้องถิ่น เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการกิจการในหลาย ๆ ด้านด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอส่วนกลาง เพราะเชื่อว่าจะสามารถดำเนินการได้ทั่วถึง รวดเร็วทันต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และกอบกุล رایชนะคร, 2552)

การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัฒนธรรมองค์กรเหมือนกับหน่วยงานภาครัฐทั่วไปที่อยู่ในรูปแบบการบริหารงานจากบนลงล่าง (Top-Down) เป็นรูปแบบการบริหารงานที่จัดลำดับขั้นการบังคับบัญชา จัดลำดับอำนาจหน้าที่ที่มีความสลับซับซ้อน เป็นขั้นตอนมากกว่าลักษณะของการแบ่งงานกันทำตามทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน นอกจากนี้ยังมีระเบียบกฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานมาเป็นข้อบังคับด้วย (ฉัตรสุตา ชัยโณม, จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุสิทธิ์ นาหัวนิล, 2564) ซึ่งก็สอดคล้องกับทฤษฎีระบบราชการของเวเบอร์ ดังนั้น รูปแบบการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก หลายขั้นตอน ทำให้การดำเนินงานมักมีความล่าช้า ไม่ทันต่อการแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ วัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นในรูปแบบของวัฒนธรรมเกี่ยวข้อง คือ บุคลากรจะปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของตนเอง โดยที่ยังขาดวัฒนธรรมปรับตัว คือ ยังคงปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของตนเองเช่นเดิมโดยไม่ได้นำการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกมาปรับเปลี่ยนปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง (อุษณี มงคลพิทักษ์สุข, 2560)

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน มีหมู่บ้านอยู่ในอำนาจการปกครองราชการส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คือ ทำนา ทำสวน สภาพปัญหาของพื้นที่ถือว่ามีความสำคัญเพราะเป็นผลสะท้อน ความต้องการของประชาชนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งปัญหาของพื้นที่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เช่น ปัญหา โครงสร้างพื้นฐาน ปัญหา สาธารณสุขและการอนามัย ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต และปัญหาน้ำ อุบโศก บริโศก เป็นต้น ส่วนอุปสรรคในการบริหารงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นยังไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงและทั่วถึง อีกทั้งความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของสภาท้องถิ่นผู้บริหารท้องถิ่นและผู้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกันทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความพร้อม จึงทำให้ศักยภาพที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้ไม่เต็มรูปแบบ เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านบุคลากรและงบประมาณ บุคลากรยังขาดทักษะและความชำนาญ เพราะบุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบงานหลายด้าน ข้อตกลงของการทำงานไม่ชัดเจน ทำให้การทำงานเป็นทีมไม่ราบรื่นและข้อมูลที่มีอยู่ยังไม่สามารถนำมาบูรณาการใช้อย่างเต็มที่ (สำนักปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2565 อ้างถึงใน ธนบรรณ น้ำกระจาย และคณะ. 2567)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อนและมีองค์ประกอบเกี่ยวข้องอยู่หลายประการ จึงทำให้คนส่วนหนึ่งเชื่อว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่ไม่ว่าจะสัมผัสหรือมองเห็นชัดเจนเกินที่จะเรียนรู้ได้

อย่างไรก็ตามคนส่วนใหญ่มีศักยภาพที่จะเป็นผู้นำได้และศักยภาพดังกล่าวเปรียบเสมือนเมล็ดพืชของภาวะผู้นำที่ฝังอยู่ในตัวเรา ทั้งนี้สิ่งที่ประสพการณ์ที่แต่ละคนได้รับอาจเป็นได้ทั้งในแง่ให้คุณหรือให้โทษ อยู่ที่ตัวเราว่าจะสามารถเอาจริงเอาจังต่อการพัฒนาคุณลักษณะของการเป็นผู้นำได้ หรือจะเลือกปล่อยให้คุณลักษณะเหล่านั้นซบเซาในตัวเองต่อไป เนื่องจากคนเราไม่สามารถเกิดมาเป็นผู้นำที่ดีได้ แต่เราสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้กลายเป็นผู้นำที่ดีได้ ถ้าเรามีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และปรารถนาอย่างแรงกล้าดังนั้น ผู้นำที่ดีต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ถึงแม้ว่าตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดสถานภาพในการบังคับบัญชา เช่น หัวหน้างาน หัวหน้าส่วน หรือผู้บริหาร แต่อำนาจที่ได้มาจากตำแหน่งเหล่านี้ ไม่ได้ทำให้เรากลายเป็นผู้นำอย่างสมบูรณ์

จากงานวิจัยของธีรวรรณ ผายเงิน และคณะ (2568) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยที่สำคัญในการสร้างผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สำเร็จ รวมทั้งประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล คือ “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” เพราะคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำที่ดีหากผู้นำขาดซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมย่อมทำให้ผู้นำนั้นขาดความชอบธรรมในการทำหน้าที่ในองค์กรนั้นต่อไป ซึ่งภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและมีส่วนต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวหากองค์กรใดมีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ องค์กรหรือหน่วยงานนั้นก็จะสามารถแข่งขันกับผู้อื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี

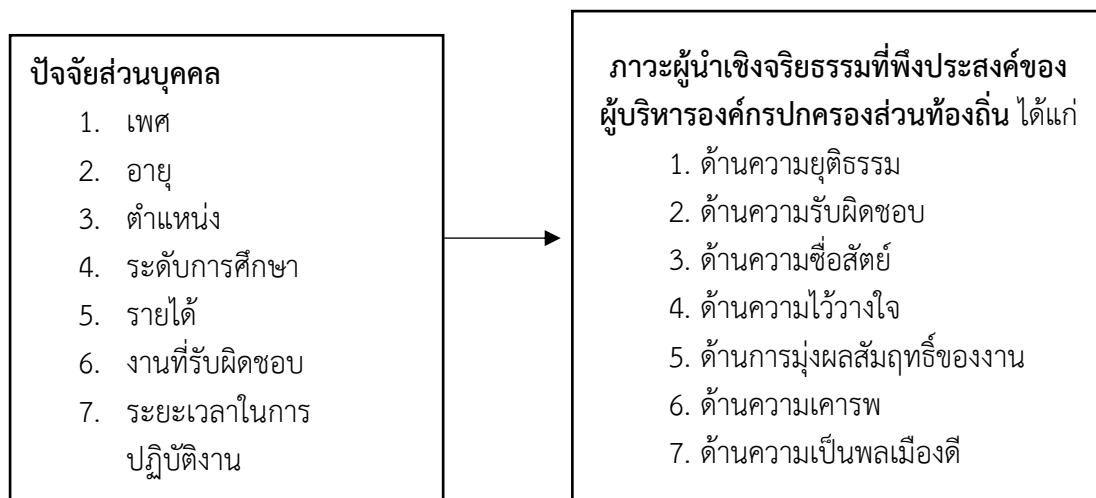
จากข้อมูลและเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อจะได้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผลการศึกษาก็จะเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง หรือแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยได้มาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 ท่าน โดยผู้วิจัยสังเคราะห์ได้จำนวน 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ด้านความยุติธรรม (ร้อยละ 85.71) 2. ด้านความไว้วางใจ (ร้อยละ 85.71) 3. ด้านความซื่อสัตย์ (ร้อยละ 71.43) 4. ด้านความเคารพ (ร้อยละ 57.14) 5. ด้านความรับผิดชอบ (ร้อยละ 57.14) 6. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ 7. ด้านความเป็นพลเมืองดี



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภออาจสามารถ 11 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลอาจสามารถ เทศบาลตำบลโพนเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลอาจสามารถ) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแจ้ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมื่นถ่าน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม องค์การบริหารส่วนตำบลโหรา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว องค์การบริหารส่วนตำบลชีเหล็ก และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ด้านความเคารพ และ 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ประกอบด้วยข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 387 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภออาจสามารถ, 2567) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อยๆ ตามพื้นที่ แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร

4. ด้านระยะเวลาในการศึกษา ใช้ระยะเวลาในการศึกษา 1 ปี

5. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

5.1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

5.1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลักการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.1.2 สร้างแบบสอบถามโดยมีข้อความประเด็นเป็นไปตามขอบเขตของการวิจัยเพื่อให้คำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความสำคัญของการวิจัย

5.1.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้น

5.1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

5.1.5 นำแบบสอบถามหาค่า IOC (Index of item objective congruence) แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร โดยใช้เกณฑ์ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีความเที่ยงตรงใช้ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงใช้ไม่ได้

5.1.6 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดสอบหาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นที่คำนวณได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่น (Bailey, 1987)

6. การเก็บข้อมูลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ข้างต้น โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้างใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ด้านความเคารพ และ 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี

7. วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมานำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ด้าน

ความเคารพ และ 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553) คือ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงประสงค์มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงประสงค์มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงประสงค์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงประสงค์น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงประสงค์น้อยที่สุด

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

8.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้วิธีหาค่าความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

8.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

8.3 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 196)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความยุติธรรม	4.71	0.511	มากที่สุด
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.64	0.521	มากที่สุด
3. ด้านความซื่อสัตย์	4.67	0.486	มากที่สุด
4. ด้านความไว้วางใจ	4.66	0.508	มากที่สุด
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.65	0.491	มากที่สุด
6. ด้านความเคารพ	4.73	0.460	มากที่สุด
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.69	0.497	มากที่สุด
รวม	4.68	0.497	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.497) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความเคารพ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.460) รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.511) ด้านความเป็นพลเมืองดี ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.497) ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.486) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.508) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.491) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.521)

สรุปผลการวิจัยแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.511) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม ผู้บริหารไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานต้นทางที่ และผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง

2. ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.521) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่ได้คิดแค้นแค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและเสร็จทันตามกำหนดเวลา ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ และผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ และระมัดระวัง

3. ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.486) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ผู้บริหารไม่ยกยอกทรัพยากรสมบัติของส่วนร่วมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ผู้บริหารสำรวมระวังคำพูด และรักษาवासัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

4. ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.508) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ผู้บริหารมีความสามารถและมีวิจญาณในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้อง

ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปากไว้ จนเป็นที่ไว้วางใจ ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานที่เป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจน หรือคลุมเครือ และผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันเสมอต้นเสมอปลาย

5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.491) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารตั้งใจ ขวนขวายหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาคุณภาพของงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ผู้บริหารมีการพัฒนาและปรับปรุงผลงานของตนเองและผู้ร่วมงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารเข้าใจเป้าหมาย เนื้อหาของงาน และนำไปประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจได้ตรงกัน ผู้บริหารใช้งบประมาณ ทรัพยากรและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัด และคุ้มค่า และผู้บริหารมีการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับความคุ้มค่าของผลงานนั้นว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่

6. ด้านความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.460) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเอง เรียบง่ายพอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ผู้บริหารรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและซื่อสัตย์ตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา และร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญหรือสร้างทางเลือกแก่ผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร และผู้บริหารไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ

7. ด้านความเป็นพลเมืองดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.497) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม มีจิตอาสาในการให้บริการ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และรักษาสีงแวดล้อม ผู้บริหารดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารเทิดทูน ปกป้อง และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ผู้บริหารไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเคารพในมติเสียงส่วนมาก ผู้บริหารมีความเป็นกลางในทางการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ผู้บริหารเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของสังคม และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นเพื่อนที่ดีต่อผู้ร่วมงานในทุกโอกาส

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ดังรายละเอียด ดังนี้

การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคปัจจุบันต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การศึกษานี้ได้สำรวจระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด 7 มิติหลัก ได้แก่ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความเคารพ และความเป็นพลเมืองดี ผลการวิจัยพบว่าทุกมิติอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงมาก ดังนี้

1) **ด้านความยุติธรรม** ผู้บริหารมีความยุติธรรมในระดับมากที่สุด โดยแต่ละข้อย่อยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด อันดับแรกคือการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม รองลงมาคือการไม่ละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและสามัคคี การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาค และการกล้าเผชิญปัญหาโดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีความยุติธรรมในองค์การ (Organizational Justice Theory) ของ Greenberg (1987) ที่เน้นความเป็นธรรมในกระบวนการตัดสินใจ และการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cropanzano & Molina (2015) ยังชี้ว่าความยุติธรรมของผู้นำส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ที่ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร พบว่าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ

2) **ด้านความรับผิดชอบ** ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับการไม่คิดอาฆาตมาดร้าย มีความมุ่งมั่นตั้งใจ อดทนต่ออุปสรรค ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และเสร็จทันเวลา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิดความรับผิดชอบสัมพันธ์กับทฤษฎีจริยธรรมของ Weber (1946) ที่เน้นความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลลัพธ์ของการกระทำ และงานวิจัยของ Denhardt & Denhardt (2015) ยังสนับสนุนว่าผู้บริหารที่รับผิดชอบสูงจะเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความไว้วางใจในองค์กร

3) **ด้านความซื่อสัตย์** ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ในระดับมากที่สุด โดยเน้นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอกทรัพยากร ไม่ใช้ตำแหน่งแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีจริยธรรมของ Kant ที่เน้นการกระทำด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติตามหน้าที่โดยไม่หวังผลตอบแทนส่วนตัว งานวิจัยของ Huberts (2018) พบว่าความซื่อสัตย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในองค์กรภาครัฐ

4) **ด้านความไว้วางใจ** ผู้บริหารมีความไว้วางใจในระดับมากที่สุด โดยเน้นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีวิจรณ์ญาณในการแก้ไขปัญหา มีความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา และรักษาคำพูด สอดคล้องกับทฤษฎีความไว้วางใจในองค์การ (Organizational Trust Theory) ของ Mayer, Davis & Schoorman (1995) ระบุว่าความไว้วางใจเกิดจากความสามารถ ความ

ชื่อเสียง และความเอื้ออาทรของผู้นำ งานวิจัยของ Tschannen-Moran & Hoy (2000) ยังชี้ว่าความไว้วางใจเป็นรากฐานของความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

5) **ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน** ผู้บริหารมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับมากที่สุด โดยเน้นความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ขวนขวายหาความรู้ใหม่ พัฒนาตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ใช้งบประมาณอย่างประหยัด และบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management) ที่เน้นการตั้งเป้าหมายชัดเจนและวัดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม งานวิจัยของ Boyne (2003) ระบุว่าผู้นำที่เน้นผลสัมฤทธิ์จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของบริการสาธารณะ

6) **ด้านความเคารพ** ผู้บริหารมีความเคารพในระดับมากที่สุด โดยเน้นการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ดำรงชีวิตเรียบง่าย ไม่เบียดเบียนผู้อื่น รักษาความยุติธรรม เห็นอกเห็นใจ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และยอมรับความแตกต่าง สอดคล้องกับทฤษฎีความเคารพในองค์กร (Respect in Organizations) ของ Rogers (1959) ซึ่งว่าการเคารพซึ่งกันและกันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน งานวิจัยของ Tyler & Blader (2000) พบว่าความเคารพส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

7) **ด้านความเป็นพลเมืองดี** ผู้บริหารมีความเป็นพลเมืองดีในระดับมากที่สุด โดยเน้นการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม มีจิตอาสา อนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ยึดมั่นในศีลธรรมจริยธรรม เคารพกฎหมาย และระเบียบ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดความเป็นพลเมืองดีสัมพันธ์กับทฤษฎีพฤติกรรมพลเมืองในองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ของ Organ (1988) ที่เน้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและการพัฒนาสังคม งานวิจัยของ Podsakoff et al. (2000) ยืนยันว่าผู้นำที่มีพฤติกรรมพลเมืองดีจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเน้นการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ครอบคลุมหลายมิติ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความเคารพ และการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในองค์กร รวมถึงส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างแรงจูงใจและจิตสำนึกที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร และช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.3 การพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมควรดำเนินควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และแนวทางแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายการศึกษาไปยังกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อื่น ๆ ที่มีบริบทและลักษณะการปกครองใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2 ควรศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อผลลัพธ์การบริหารงาน เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจของบุคลากร และความยั่งยืนขององค์กร เพื่อสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนการพัฒนาผู้นำในอนาคต

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรสุตา ชัยโณม, จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และชูลีพร นาห้วนิล. (2564). ระบบบริหารราชการไทย. **วารสารพุทธมคค์**, 6 (1), 241-247.

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์และกอบกุล รายนาค. (2552). **การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการจัดการ. บริการสาธารณะที่ดี**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ธนบรรณ น้ำกระจาย อุทัย กมลศิลป์ สงวน หล้าโพทนัน. (2567). บุคลากรหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์**, 4(1), 320-333.

ธีรวรรณ ผายเงินและสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และละมัยรัมย์เย็น. (2568). วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม. **Interdisciplinary Academic and Research Journal**, 5(2), 627-646.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์.

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). **ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). **ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม**. เอกสารประกอบการบรรยาย การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร :ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.

สำนักปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2565). **เอกสารบรรยายสรุปข้อมูลพื้นฐานและสภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด**. วันที่ 26 ธันวาคม 2565.ร้อยเอ็ด: สำนักปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (อัดสำเนา).

อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. (2553). **คุณธรรมนำความรู้ (ฉบับปรับปรุงใหม่)**. กรุงเทพฯ : พริมาชัย.

อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2560). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารร่วมพฤษ**, 35(2), 142-162.

Bailey, K.D. (1987). **Methods of Social Research (3rd ed)**. London: Collier Macmillan.



- Boyne, G. A. (2003). What is public service improvement? *Public Administration*, 81(2), 211–227. <https://doi.org/10.1111/1467-9299.00315>.
- Goodstein, J., & Butterfield, K. D. (2015). Restorative justice. In R. S. Cropanzano & M. L. Ambrose (Eds.), *The Oxford handbook of justice in the workplace* (pp. 523–538). Oxford University Press.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2015). *The new public service: Serving, not steering* (4th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315709765>.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22.
- Huberts, L. (2018). *Integrity and public administration*. Palgrave Macmillan.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335>.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>.
- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships: As developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science* (3), 184–256.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70(4), 547–593. <https://doi.org/10.3102/00346543070004547>.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. Psychology Press.
- Weber, M. (1946). *From Max Weber: Essays in sociology* (H. H. Gerth & C. Wright Mills, Trans. & Eds.). Oxford University Press. (Original work published 1922).