

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรม องค์การเชิงจริยธรรมกับประสิทธิผลส่วนราชการ ของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร Ethical- Transformational Leadership Ethical- Organizational Culture and Organizational Effectiveness of Government Agency in District under with Bangkok Metropolitan Administration



ณัฐวัชร จันทโรธรัณ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมและ ประสิทธิภาพองค์การของส่วนราชการในสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมที่มีต่อประสิทธิผลองค์การของส่วนราชการในสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานครโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณด้วยการวิจัยแบบสำรวจ หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ส่วนราชการในสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 ส่วนราชการซึ่งได้รับมาวิเคราะห์จำนวน 451 ส่วนราชการและในระดับบุคคลได้รับจำนวนแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์มีจำนวน 1,761 ชุดข้อมูล

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานครในระดับ 0.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานครในระดับ 0.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานครเท่ากับ 0.336 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรมองค์การ

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

เชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานครเท่ากับ 0.574 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.754 หมายความว่าร้อยละ 75.40 ของความแปรปรวนในประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานครถูกทำนายได้ด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมประสิทธิผลองค์การ

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the levels of relationship between the Ethical-Transformational Leadership Ethical-Organizational Culture and Organizational Effectiveness of Government Agency in District Affiliated with Bangkok Metropolitan Administration. 2) the influential levels of Ethical-Transformational Leadership Ethical-Organizational Culture and Organizational Effectiveness of Government Agency in District Affiliated with Bangkok Metropolitan Administration

The Unit of analysis was 451 the Government Agency in the District. The 1,761 questionnaire survey were collected to analyze the data.

The results indicated that the Ethical-Transformational Leadership had a statistically significant positive relationship on the Organizational Effectiveness of Government Agency in District Affiliated with Bangkok Metropolitan Administration in overall equal to 0.80 at the 0.01 level of significance. The Ethical-Organizational Culture had a statistically significant positive relationship on the Organizational Effectiveness of Government Agency in District Affiliated with Bangkok Metropolitan Administration in overall equal to 0.84 at the 0.01 level of significance. When considering from the coefficient regression standard of the Ethical-Transformational Leadership had a statistically significant positive influence on the Organizational Effectiveness of Government Agency in District Affiliated with Bangkok Metropolitan Administration in overall equal to 0.336 at the 0.01 level of significance. And the Ethical-Organizational Culture had a statistically significant positive influence on the Organizational Effectiveness of Government Agency in District Affiliated with Bangkok Metropolitan Administration in overall equal to 0.574 at the 0.01 level of significance. Moreover, the coefficient correlation square equal to 0.754 which meant the 75.40 percent of the variance in the Organizational Effectiveness of Government agency in District Affiliated with Bangkok Metropolitan Administration could be explained by the Ethical-Transformational Leadership and Ethical- Organizational Culture.

Keyword : Ethical-Transformational Leadership, Ethical- Organizational Culture

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรุงเทพมหานครเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528ได้กำหนดให้กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นองค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ โครงสร้างของกรุงเทพมหานครประกอบด้วยสภากรุงเทพมหานคร มีสมาชิกสภากรุงเทพมหานครซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ และมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนของกรุงเทพมหานคร เช่นกัน มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครและมีปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการประจำและลูกจ้างของกรุงเทพมหานครดังนั้นการขับเคลื่อนองค์การขนาดใหญ่จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีระดับของภาวะผู้นำที่ต้องมีความรู้ความสามารถในการกระทำเพื่อเพิ่มระดับความกระตือรือร้นและการเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของเป้าหมายที่เป็นประโยชน์ร่วมกันภายในองค์การ (Bass and Avolio, 1997) และมีผู้นำเชิงจริยธรรมได้แสดงออกถึงแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเชิงบรรทัดฐานให้แก่ผู้ตามด้วยการสื่อสารแบบสองทาง มีการเสริมแรงและตัดสินใจที่ดีด้วย (Brown et al., 2005)

เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นองค์การปกครองที่มีขนาดใหญ่พิเศษที่มีการให้บริการกับประชาชนด้านต่างๆตั้งแต่เกิดจนตาย มีภารกิจหน้าที่ในการบริหารพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ การจัดระเบียบสังคม การจัดทำระบบทะเบียนราษฎรและทะเบียนครอบครัว การรักษาความสะอาดฯ การจัดเก็บรายได้ การปกครอง การก่อสร้าง การศึกษา วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยว และการจัดกิจกรรมสร้างความเจริญให้ชุมชนทุกแห่งทั่วพื้นที่ของสำนักงานเขตจำนวน 50 เขตสังกัดกรุงเทพมหานครดังนั้นประสิทธิผลขององค์การซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ได้มาจากการวัดความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้เพียงใด การที่องค์การจะมีประสิทธิผลดี องค์การจำเป็นต้องตื่นตัว และสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทุกด้าน (ธารณี ศร์ ทวีทรัพย์, 2551) ความสำคัญของประสิทธิผลองค์การ แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์กิจกรรมขององค์การ (Henri, 2003) ซึ่งการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น จะต้องเกิดขึ้นได้จากการดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสมทั้งในระดับองค์การและระดับตัวบุคคล โดยอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในทั้งสองระดับ องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงจะมีความสำคัญแตกต่างกันในแต่ละช่วงระยะของการเปลี่ยนแปลงจึงขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับสถานการณ์ และเวลา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551)

การบริหารงานในกรุงเทพมหานครนั้นเป็นที่ทราบกันดีว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นหัวใจของความสำเร็จขององค์การ กล่าวคือคนเป็นผู้ออกแบบประดิษฐ์คิดค้น ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆให้มีประสิทธิภาพ และคนยังเป็นผู้บริหารจัดการคนในองค์การให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย (เกรียงศักดิ์ เชื้อวยิง, 2543) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การถือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อย่างมั่นคง ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การคาดหวังให้บุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมที่ดีที่มาจากวัฒนธรรมองค์การที่เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนของทุกๆ องค์การ (Saame, 2011) ดังนั้น องค์การต่างๆจึงได้พยายามสร้างสิ่งที่เรียกว่า “วัฒนธรรมองค์การ” ของตนเพื่อ

ให้สมาชิกขององค์กรแต่ละแห่ง ได้มีวิธีการทำงานในทิศทางเดียวกันจะได้มีพลังในการขับเคลื่อนให้พันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อุทัย ดุลยเกษม, 2551) นอกจากนี้ นักวิชาการและผู้บริหารส่วนใหญ่เชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลที่สำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร (Schermehorn, Hunt, and Osborn, 2005) และจากงานวิจัยส่วนใหญ่พบว่าวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร (จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2553; สุภารัตน์ อ่อนละเอียด, 2551; พร พิเศก, 2546; และ Anderson, 2001) ดังนั้น สรุปว่าการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร ตลอดจนศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมและ ประสิทธิภาพองค์กรของส่วนราชการในสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมที่มีต่อประสิทธิผลองค์กรของส่วนราชการในสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการของส่วนราชการของสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,000 คน (จาก 500 ส่วนราชการละ 4 คน)
2. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลอยู่ในช่วงระหว่างวันที่ 3 กันยายน 2558 ถึงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 รวมระยะเวลาทั้งหมด 61 วัน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมดัดแปลงปรับปรุงมาจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1997) และ Brown et al. (2005) ส่วนตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมดัดแปลงปรับปรุงมาจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Kaptein (2007) และ Cooke and Lafferty (1987a, 1987) และตัวแปรประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานครดัดแปลงปรับปรุงมาจากแนวคิดของ Quinn and Rohrbaugh (1983)
4. แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient : r) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน ($Beta : \beta$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงระดับค่าเฉลี่ย ความเปี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม และประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร

	M	SD	TF_II A	TF_II B	TF_I M	TF_I S	TF_I C	EL	OC_ ET	CC	AC	PC	EFF_ IP	EFF_ OS	EFF_ HU	EFF_ RG	LEA D	CUL T	E F F
ภาวะผู้นำด้านจริยธรรม	4.6	0.7																	
คุณลักษณะ(TF_IIA)	63	17	1																
ภาวะผู้นำด้านจริยธรรม	4.6	0.7	0.95																
พฤติกรรม(TF_IIB)	36	26	6**	1															
ภาวะผู้นำด้านการจูงใจเพื่อ	4.6	0.7	0.95	0.96															
สร้างแรงศัลใจ(TF_IIIM)	43	12	1**	5**	1														
ภาวะผู้นำด้านการกระตุนทาง	4.5	0.6	0.90	0.92	0.94														
ปัญญา(TF_IIIS)	50	74	5**	9**	7**	1													
ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึง	4.6	0.6	0.92	0.93	0.94	0.94													
ปัจเจกบุคคล(TF_IIIC)	71	92	2**	3**	9**	4**	1												
ภาวะผู้นำด้านจริยธรรม(EL)	4.6	0.7	0.92	0.93	0.94	0.93	0.96												
วัฒนธรรมองค์การแบบ	17	20	2**	0**	6**	6**	3**	1											
จริยธรรม(OC_ET)	4.3	0.4	0.88	0.88	0.90	0.89	0.90	0.92											
วัฒนธรรมองค์การแบบ	41	91	0**	7**	9**	8**	3**	0**	1										
สร้างสรรค์(CC)	4.5	0.5	0.78	0.79	0.82	0.82	0.80	0.81	0.91										
วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ	74	57	8**	0**	3**	0**	9**	6**	2**	1									
เชิงรุก(AC)	4.0	0.5	0.39	0.40	0.44	0.49	0.43	0.46	0.47	0.51									
วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ	59	32	7**	6**	5**	0**	4**	5**	0**	8**	1								
เฉื่อยชา(PC)	4.2	0.4	0.55	0.56	0.59	0.60	0.59	0.60	0.64	0.68	0.82								
ประสิทธิผลแบบกระบวนการ	73	53	8**	9**	6**	8**	2**	9**	7**	4**	7**	1							
ภายใน(EFF_IP)	4.5	0.5	0.73	0.74	0.75	0.75	0.75	0.76	0.83	0.82	0.51	0.70							
ประสิทธิผลแบบระบบเปิด	44	23	8**	3**	9**	9**	6**	8**	0**	2**	6**	2**	1						
(EFF_OS)	4.4	0.5	0.72	0.73	0.75	0.76	0.72	0.75	0.80	0.83	0.52	0.66	0.83						
ประสิทธิผลแบบมนุษย	49	68	9**	7**	7**	0**	7**	4**	4**	4**	8**	4**	4**	1					
สัมพันธ์(EFF_HU)	4.5	0.5	0.72	0.73	0.75	0.75	0.74	0.75	0.84	0.87	0.43	0.62	0.84	0.88					
ประสิทธิผลแบบเป้าหมายเชิง	99	80	7**	5**	9**	7**	4**	0**	0**	1**	3**	1**	8**	1**	1				
เหตุผล(EFF_RG)	4.7	0.5	0.68	0.68	0.70	0.69	0.69	0.68	0.78	0.83	0.37	0.59	0.82	0.78	0.90				
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	90	78	2**	6**	3**	8**	5**	9**	6**	1**	4**	4**	5**	2**	1**	1			
เชิงจริยธรรม(LEAD)	4.6	0.6	0.96	0.97	0.98	0.96	0.97	0.97	0.92	0.82	0.45	0.60	0.77	0.76	0.76	0.71			
วัฒนธรรมองค์การเชิง	30	89	8**	7**	5**	7**	6**	4**	3**	9**	0**	4**	3**	3**	4**	0**	1		
จริยธรรม(CULT)	4.3	0.4	0.75	0.76	0.79	0.81	0.78	0.80	0.87	0.90	0.80	0.90	0.82	0.81	0.79	0.74	0.80		
ประสิทธิผลส่วนราชการของ	12	42	5**	4**	9**	2**	9**	9**	3**	0**	7**	1**	5**	6**	8**	5**	8**	1	
สำนักงานเขต(EFF)	4.5	0.5	0.76	0.77	0.79	0.79	0.77	0.78	0.86	0.89	0.49	0.68	0.92	0.93	0.96	0.93	0.80	0.84	
	96	29	4**	1**	2**	0**	6**	6**	7**	3**	0**	5**	9**	0**	7**	4**	0**	5**	1

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 1 สรุปการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานครในระดับ 0.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การของส่วนราชการในสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานครในระดับ 0.84อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม และประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรต้น	Model 1			Model 2		
	B	SE B	β	B	SE B	β
วัฒนธรรมองค์การ (CULT)	1.012	.030	.845**	.687	.048	.574**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม (LEAD)				.258	.031	.336**
R^2		.715**			.754**	
R2 change					.039**	
F for change in R^2					70.677**	

Dependent Variable: ประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร (EFF)

Enter Variables: วัฒนธรรมองค์การ (CULT) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม (LEAD)

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 2 ผลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน เมื่อนำตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (CULT) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม (LEAD) โดยมีตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร (EFF) พบว่าตัวแปรต้นที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (CULT) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม (LEAD) และสามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานครในสังกัดกรุงเทพมหานคร (EFF) ได้ดังนี้

ตัวแบบที่ 1 ตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (CULT) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐานต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร (EFF) เท่ากับ 0.845 ($\beta = 0.845$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองเท่ากับ 0.715 ($R^2 = 0.715$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรต้นวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (CULT) มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร (EFF) เท่ากับ 0.845 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร (EFF) ได้ร้อยละ 71.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2

ตัวแบบที่ 2 ในขณะที่ยื่อนำตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม (LEAD) เข้ามาวิเคราะห์พร้อมกับตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (CULT) ปรากฏว่า ตัวแปรต้นตัวที่ 1 คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (CULT) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐานต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร (EFF) เท่ากับ 0.574 ($\beta = 0.574$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรต้นตัวที่ 2 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม (LEAD) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐานต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร (EFF) เท่ากับ 0.336 ($\beta = 0.336$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองเท่ากับ 0.754 ($R^2 = 0.754$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 3

อภิปรายผลการวิจัย

ในส่วนของการอภิปรายผล ผู้วิจัยจะขอสรุปผลการวิจัยโดยสังเขปอีกครั้งหนึ่งเพื่อเชื่อมโยงกับคำถามการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย เพราะจะชี้ให้เห็นว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยและสัมพันธ์กับคำถามการวิจัยหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้กล่าวนำไปสู่การตีความที่เกี่ยวเนื่องกับผลการวิจัย (Implication) พร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ (Cone & Foster, 2003) ตามลำดับดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่ายอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม และประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่น ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานครในระดับ 0.800 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม และประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในระดับ 0.845 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม และประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับงานของพงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ, วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร : ตัวแบบสมการโครงสร้าง โดยทำการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 435 โรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาพบว่ายอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์การของส่วนราชการในสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน เมื่อนำตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม (LEAD) มาวิเคราะห์โดยมีตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร (EFF) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐานต่อตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร (EFF) เท่ากับ 0.336 ($\beta = 0.336$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 6 ด้าน คือด้านบารมีเชิงคุณลักษณะ ด้านบารมีเชิงพฤติกรรม ด้านการตั้งใจเพื่อสร้างแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ตามให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานครด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานของ คมวัชร เอื้องอ่อง (2555) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับ ประสิทธิภาพองค์การของ ศาสนาพุทธ: ตัวแบบสมการโครงสร้าง โดยทำการศึกษา ศาสนาพุทธทั่วประเทศ จำนวน 239 แห่ง จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์การในภาพรวม ต่างมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาพบว่ายอมรับสมมติฐานข้อที่ 3 คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์การของส่วนราชการในสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน เมื่อนำตัวแปรต้น คือวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (CULT) มาวิเคราะห์โดยมีตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร (EFF) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐานต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร (EFF) เท่ากับ 0.574 ($\beta = 0.574$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองเท่ากับ 0.754 ($R^2 = 0.754$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัวสามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร (EFF) ได้ร้อยละ 75.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 แบบคือ แบบจริยธรรม แบบสร้างสรรค์ แบบตั้งรับเชิงรุก และแบบตั้งรับเฉยชา ได้ส่งผลไปยังทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของสมาชิกในองค์การ และส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานของสมจินตนา คุ่มภัย (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์การ กรณีศึกษาธุรกิจสาขาส่งเสริมการท่องเที่ยวในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การที่เป็นรัฐวิสาหกิจทางการเงินในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยเพื่อการประยุกต์ใช้

1. ควรดำเนินการปรับปรุงด้านวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับเชิงรุกคือ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ กล่าวคือ ควรให้การส่งเสริม สนับสนุนและหาแนวทางให้เจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านมุ่งเน้นอำนาจ ซึ่งหมายถึง ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ร่วมกันทำงาน

2. ควรดำเนินการปรับปรุงด้านวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับเฉื่อยชาคือการส่งเสริม สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน กล่าวคือ ต้องสนับสนุนส่งเสริมและมอบหมายภาระงานที่ท้าทายให้กับเจ้าหน้าที่ และเป็นงานที่เจ้าหน้าที่สนใจ สนุกสนาน ตรงกับความรู้ความสามารถและตั้งใจรับผิดชอบ พร้อมทั้งต้องใช้ทักษะและกระบวนการในการทำงานอย่างสูง ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนางานของตนเอง ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยน เรียนรู้กับหน่วยงานอื่นทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- เกศรา รักษาติ. (2549). องค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป.
- คมวัชร เอื้องอ่อง. (2556). ภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์กร ของศาลยุติธรรม:ตัวแบบ
สมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีนิพนธ์ปรัชญา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกริก .
- จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีนิพนธ์ปรัชญา สาขาวิชารัฐประศาสน-
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธารณิศร์ ทวีทรัพย์. (2551). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิผลด้านทักษะการจัดการ.สำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดนครนายก. ไทยเภสัชศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ, 3(1),127-133.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2554). ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนในสังกัด
กรุงเทพมหานคร: ตัวแบบสมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนา
สังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อมคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พร พิเศก. (2546). วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ
ของกองทัพบก. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร:กรณีศึกษา
รัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- แสงเดือน เสียมไหม และคนอื่นๆ. (2540). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน
ในองค์กร : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด และบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต
จำกัด. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- สุดารัตน์ อ่อนละเอียด. (2551). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษากรมพัฒนาสังคม
และสวัสดิการ. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- สุลัดดา พงศ์รัตนามาน. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพ
บริการ พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ
โรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- อุทัย ดุลยเกษม. (2551). ความแตกต่างทางวัฒนธรรม: ผลกระทบและข้อคิดในการจัดการข้ามวัฒนธรรม.
วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 1(1), 1-5.

- Anderson, M. J. (2001, February). A new method for non-parametric multivariate analysis of variance. *Austral Ecology*, 26(1), 32-46
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Thamesand Hudson.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1997). *Full range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- (2000). *Multifactor leadership questionnaire*. (2nd ed). Redwood City, CA: Mind Garden.
- Brown, Michael E., Linda K. Treviño & David A. Harrison. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134.
- Cooke, R. A., & Szumal, J. L. (1987). Interpreting the cultural styles measured by the OCI. In R. A. Cooke (Ed.), *Organizational Culture Inventory: Level V leader's manual*. Plymouth, MI: Human Synergistics.
- (1987b.). *Organizational Culture Inventory (Form III)*. Plymouth, MI: Human Synergistics.
- Cone & Foster. (2003). *Dissertations and theses from start to finish : psychology and related fields*. (2nd ed.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.
- Henri, J. F. (2003). *Performance measurement and organizational effectiveness: Bridging the gap*. Quebec City: Universite
- Laval, Kotter, J. P. & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: Free Press.
- Muel, Kaptein. (October, 2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7),923-947.
- Quinn, R. E. & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29 (3), 363-377.
- Saame, I., Reino, A & Vadi, M. (2011). Organizational culture based on the example of an Estonian hospital. *Journal of Health Organization and Management*, 25(5): 526 – 548.
- Schermerhorn, H. & Osborn, (2005). *Organizational behavior concepts and terms*. New Jersey: Wiley.