

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลกับพฤติกรรม
จริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาล
ในประเทศไทย*

THE RELATIONSHIP BETWEEN GOOD GOVERNANCE BASED
ORGANIZATIONAL CULTURE AND THE ETHICAL BEHAVIOR OF
EXECUTIVES LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
AT THE MUNICIPAL LEVEL IN THAILAND

ณรงค์ฤทธิ์ ปริสุทธิกุล

Narongrit Parisutkul

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Prince of Songkla university

Corresponding Author E-mail: narongrit.p@psu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลของบุคลากรในเทศบาล ศึกษาระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในประเทศไทย ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากบุคลากรในเทศบาล ด้วยวิธีการสุ่มแบบโควต้า จำนวน 413 กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในเทศบาลในประเทศไทยมีระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .59) และผู้บริหารเทศบาลมีระดับพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = .57) ผลทดสอบความสัมพันธ์พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ควร

*Received March 23, 2025; Revised April 29, 2025; Accepted May 4, 2025

ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นหลักความคุ้มค่าและหลักความรับผิดชอบต่อ เพื่อส่งเสริม
พฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหาร

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; พฤติกรรมจริยธรรม; ธรรมาภิบาล; จริยธรรมผู้บริหาร;
ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

Objectives of this quantitative research were to study the level of organizational culture among municipal personnel, the integrity of local administrative organization executives, and the relationship between good governance-based organizational culture and the ethical behavior of executives in local administrative organizations at the municipal level in Thailand. This research was quantitative research, Questionnaires were used for data collection from 413 samples who were municipal personnel through a quota sampling method. Statistics, namely, percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficients were used for data analysis.

The results revealed that Municipal personnel in Thailand have the highest level of corporate culture emphasizing good governance ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .59) and municipal executives have the highest level of ethical behavior ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = .57). Statistically significant at the .01 level, it should promote an organizational culture that emphasizes the principles of value and responsibility to promote ethical behavior of executives.

Keywords: Organizational Culture; Ethical Behavior; Governance; Executive Ethics; Local Administrative Executives

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีเป้าหมายในการพัฒนาคนในทุกช่วงวัยให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญกับประเด็นคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล มุ่งหวังให้ขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว การบริหารราชการแผ่นดินในรูปแบบเทศบาล มีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้การปกครองในรูปแบบประชาธิปไตย และ



ส่งเสริมให้ประชาชนในเทศบาล มีโอกาสได้กำหนดนำเสนอ และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเทศบาลด้วยคนในพื้นที่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับเทศบาล คือ ตัวแทนของประชาชนที่ได้รับการเลือกตั้งเพื่อมาเป็นตัวแทนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ปกป้องและรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และส่งเสริมพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าด้วยความเรียบร้อยปลอดภัย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีจริยธรรมและความรับผิดชอบสูงเพียงพอจึงจะได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ และเกิดความชอบธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ (ปรัชญา เวสารัชช์, 2551) สถานการณ์ประเทศไทยในปัจจุบัน องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ได้สำรวจการรับรู้การทุจริตในปี 2566 พบว่าประเทศไทยอยู่ในระดับ 108 จากจำนวน 180 ประเทศ มีอันดับต่ำกว่าปีที่ผ่านมา สะท้อนให้เห็นว่าในการรับรู้ของประชาชนเกี่ยวกับปัญหาการทุจริตและความไม่โปร่งใสในการบริหารงานยังคงมีอยู่ในประเทศไทย

รัฐบาลไทยได้มีการวางแผนทางพัฒนาการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ และแก้ไขปัญหาการทุจริตและความไม่โปร่งใส ด้วยการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 ระบุว่า “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว” นำมาสู่การกำหนดพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564 นับได้ว่าเป็นการประกาศใช้กฎหมายเพื่อควบคุม (Controlling) การปฏิบัติงานของข้าราชการการเมืองในระดับกลยุทธ์ที่ภาครัฐจัดทำขึ้น (Strategic Control)

ซึ่งประมวลจริยธรรมดังกล่าวเป็นการกำหนดกรอบพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการการเมือง ที่ต้องปฏิบัติประกอบไปด้วย 7 ด้านดังนี้ 1. ด้านการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ 2. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 3. ด้านการตัดสินใจและการกระทำสิ่งที่ถูกต้อง 4. ด้านยึดผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ 5. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6. ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ 7. ด้านการครองตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมุ่งหวังให้ผู้ที่มาทำหน้าที่ในการเป็นข้าราชการการเมืองมีพฤติกรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการการเมือง อยู่ในระดับมาก (พินัย วิธีสวัสดิ์ และคณะ, 2563; สุทธาสินี แม้นญาติ, 2554) ซึ่งยังไม่น่าพึงพอใจ จำเป็นที่จะต้องพัฒนาระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นให้สูงขึ้น



การส่งเสริมให้การบริหารเทศบาลมีความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสและมีส่วนร่วม นอกจากจะต้องมาจากผู้บริหารท้องถิ่นแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมบุคลากรในเทศบาล ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ และบุคลากรในเทศบาลให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรคือปัจจัยหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการบริหารองค์กรให้ทันสมัย (Jung et al., 2009) วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลคือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาล ซึ่งธรรมาภิบาลประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 6 ข้อคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า (ธัชชัย ชูกลิน, 2558; พินัย วิธีสวัสดิ์ และคณะ, 2563) เมื่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในเทศบาลมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลแล้ว ย่อมมีส่วนในการสนับสนุนส่งเสริม ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา และร่วมรับผิดชอบตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลพบว่าอยู่ในระดับมาก (พินัย วิธีสวัสดิ์ และคณะ, 2563; อัจฉรา ภาณุสานต์ และ อัครวรรณ์ แสงวิภาค, 2565)

ทั้งนี้พบว่ายังมีการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาล และพฤติกรรมจริยธรรมในระดับเทศบาลไม่มากในประเทศไทย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรัฐธรรมนูญเพื่อกำหนดประมวลจริยธรรมเพื่อใช้เป็นกรอบมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการการเมืองในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษา นำไปสู่ความต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลและพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลในประเทศไทย จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรม (ธัชชัย ชูกลิน 2558; พินัย วิธีสวัสดิ์ และคณะ, 2563) โดยปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของคนในองค์กร (Kuye, et al., 2013) จึงนำไปสู่ความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในประเทศไทย ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ในระดับใด เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวเป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในเทศบาล และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในประเทศไทย
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าในเทศบาลทั้ง 3 ระดับ ประกอบด้วย เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล เนื่องจากมีการทำงานใกล้ชิดกับผู้บริหารเทศบาล และสามารถให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลได้อย่างชัดเจน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ที่ชูแมคเกอร์ และโลแมกซ์ (Shumacker & Lomax, 2004) ได้เสนอให้ใช้การวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับด้วยขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 คนต่อ 1 ตัวแปร ดังนั้นในงานวิจัยฉบับนี้มี 20 ตัวแปร จึงใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 กลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลด้วยการสุ่มแบบขั้นตอน และเก็บข้อมูลอย่างง่าย ใช้วิธีการแบ่งกลุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่องวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของ (ธัชชัย ชูกลิน, 2558; พินัย วิธีสวัสดิ์ และคณะ, 2563) และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่องพฤติกรรมจริยธรรม ผู้วิจัยพัฒนามาจากประมวลจริยธรรมข้าราชการการเมือง และแบบสอบถามของ (ธัชชัย ชูกลิน, 2558) เป็นแบบสอบถามข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ทั้งนี้ได้มีการตรวจคุณภาพเครื่องมือด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาค่าความตรงเชิงเนื้อหา IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านสังกัดหลักสูตร



รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทั้ง 3 ท่าน ด้วยการให้คะแนน และความคิดเห็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าคะแนน มากกว่า 0.50 ทุกข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งหนังสือไปยังเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และ เทศบาลตำบลที่ได้ทำการคัดเลือก และมีการรอการตอบกลับเป็นเวลา 30 วัน พบว่าได้รับการตอบกลับจำนวน 413 กลุ่มตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 413 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้ วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง มีเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของบาร์ทซ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS งานวิจัยฉบับนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขา สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รหัสหนังสือรับรอง PSU IRB 2024-LL-Cm-021 (internal) เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2567

ผลการวิจัย

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.9 และไม่ประสงค์ระบุ คิดเป็นร้อยละ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 70.2 รองลงมาคือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.4 และ ปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 10 ทำงานสังกัดเทศบาลในภาคเหนือ คิดเป็น ร้อยละ 27.6 รองลงมาคือภาคตะวันออก คิดเป็นร้อยละ 18.2 ภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 17.9 ภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 16.7 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 15.7 และภาคตะวันตก คิดเป็นร้อยละ 3.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าฝ่ายสังกัดเทศบาลตำบล คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมาสังกัดเทศบาลเมือง คิดเป็นร้อยละ 25.2 และน้อยที่สุด สังกัดเทศบาลนคร คิดเป็นร้อยละ 7.7

ระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลของบุคลากรในเทศบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอธิบายระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลจำแนกรายด้าน และความหมายในการอ่านผลการวิเคราะห์

ตารางที่ 1 ระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาล

ระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านนิติธรรม	4.07	0.79	มาก
ด้านคุณธรรม	4.12	0.69	มาก
ด้านหลักความโปร่งใส	4.50	0.54	มากที่สุด
ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.38	0.64	มากที่สุด
ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.26	0.77	มากที่สุด
ด้านหลักความคุ้มค่า	4.21	0.69	มากที่สุด
รวม(Total)	4.26	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลของบุคลากรในเทศบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่าระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใสมีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D.=0.54) รองลงมาคือด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.38, S.D.=0.64) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.26, S.D.=0.77) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{X}$ = 4.21, S.D.=0.69) ด้านคุณธรรม ($\bar{X}$ = 4.12, S.D.=0.69) และน้อยที่สุดคือด้านนิติธรรม ($\bar{X}$ = 4.07, S.D.=0.79)

2. ระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลในประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอธิบายระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลในประเทศไทยจำแนกรายด้าน และความหมายในการอ่านผลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ของการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารระดับเทศบาลในประเทศไทย

พฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลในประเทศไทย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.47	0.64	มากที่สุด
ด้านการตัดสินใจและการกระทำสิ่งที่ถูกต้อง	4.33	0.67	มากที่สุด
ด้านการยึดผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ	4.50	0.60	มากที่สุด
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.54	0.57	มากที่สุด
ด้านการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	4.47	0.68	มากที่สุด
ด้านการครองตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.52	0.68	มากที่สุด
รวม(Total)	4.49	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับพฤติกรรมจริยธรรมวัฒนธรรมของผู้บริหารเทศบาลในประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่าด้านการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.55) รองลงมาคือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X}$ = 4.54, S.D.=0.57) ด้านการครองตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.=0.68) ด้านการยึดผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ ($\bar{X}$ = 4.50, S.D.=0.60) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X}$ = 4.47, S.D.=0.64) ด้านการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.47, S.D.=0.68) และน้อยที่สุดคือด้านการตัดสินใจและการกระทำสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{X}$ = 4.33, S.D.=0.67)

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลและพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลในประเทศไทยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ของการวิจัยได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในประเทศไทย

ระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาล	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ (Y_1)	ความซื่อสัตย์สุจริต (Y_2)	ตัดสินใจและการกระทำสิ่งที่ถูกต้อง (Y_3)	ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ (Y_4)	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Y_5)	ปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เลือกปฏิบัติ (Y_6)	ครองตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Y_7)	รวมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาล (Y)
ด้านนิติธรรม (X_1)	0.40**	0.40**	0.45**	0.41**	0.33**	0.44**	0.32**	0.43**
ด้านคุณธรรม (X_2)	0.51**	0.46**	0.55**	0.46**	0.43**	0.49**	0.34**	0.51**
ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	0.62**	0.48**	0.55**	0.45**	0.45**	0.41**	0.34**	0.52**
ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	0.56**	0.50**	0.59**	0.47**	0.46**	0.45**	0.29**	0.52**
ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม (X_5)	0.55**	0.48**	0.61**	0.46**	0.46**	0.53**	0.33**	0.54**
ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	0.56**	0.43**	0.62**	0.47**	0.53**	0.47**	0.29**	0.53**
รวมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาล (X)	0.61**	0.53**	0.65**	0.53**	0.51**	0.54**	0.37**	0.59**

*ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ **P < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในประเทศไทยโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .59$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบข้อค้นพบที่สนใจคือ ระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่าและด้านหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมด้านการตัดสินใจและการกระทำสิ่งที่ถูกต้องอยู่ในระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษา ระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลของบุคลากรในเทศบาลในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในเทศบาลในประเทศไทยมีระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานในเทศบาล มีการเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือสนใจข้อมูลการบริหารเทศบาลสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม และตรวจสอบได้ มีกระบวนการรับฟังและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมกับประชาชน จึงทำให้ระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยานิพนธ์ และมณฑล จำปาเหลือง (2561) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่าระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของฉัตรชนก โตวัฒนกุล และธีริน วาณิชเสนี (2559) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) พบว่าระดับวัฒนธรรมองค์กรของสมาชิกอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเข้ามาเป็นสมาชิกโรตารีเป็นการเข้ามาด้วยจิตสาธารณะ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคม จึงมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับหลักวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาล สอดคล้องแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ดีเกิดขึ้นได้ด้วยการที่ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่สมาชิกในองค์กร การให้รางวัลกับบุคลากรผู้ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการลงโทษต่อผู้ที่ผิดจริยธรรมต่อสมาชิก ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพนีย วิธิสวัสดิ์ และคณะ (2563) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาล



เมืองในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุดนี้อาจเป็นเพราะในช่วงปี พ.ศ. 2563 ที่ทำการศึกษายังไม่มีมีการประกาศใช้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง จึงทำให้พฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลยังไม่มุ่งเน้นเรื่องหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าประมวลจริยธรรมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลครอบคลุมทั้ง 6 ประเด็น

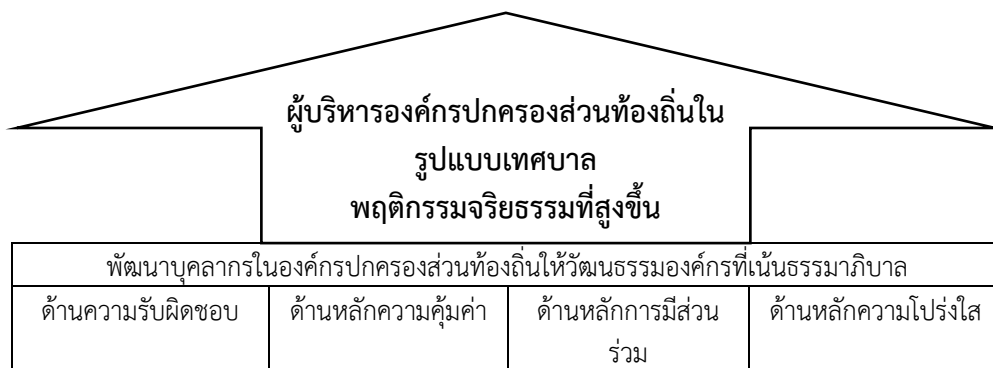
2. จากผลการศึกษาระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในประเทศไทย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการบริหารเทศบาลด้วยการยึดประมวลจริยธรรมข้าราชการการเมืองมาปฏิบัติ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ และบริหารเทศบาลด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เนื่องจากประมวลจริยธรรมข้าราชการการเมืองมีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการ ซึ่งสอดคล้องกับศาสตราจารย์ (2555) ที่กล่าวว่าการจัดการจำเป็นต้องมีการควบคุมระดับกลยุทธ์ (Strategic Control) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูง จำเป็นต้องมีการกำหนดกฎระเบียบของภาครัฐ เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติอย่างทั่วถึงในประเทศ การประกาศใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการการเมือง จึงเป็นการควบคุมระดับกลยุทธ์ที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติในกลุ่มข้าราชการการเมืองให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Arunthip Suwannant (2020) เรื่อง พฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารภาครัฐในภาคตะวันออก พบว่า ผู้บริหารภาครัฐมีระดับพฤติกรรมจริยธรรมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพินัย วิธิสวัสดิ์ และคณะ (2563) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลเมืองในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะในปีที่ทำการศึกษายังไม่มีมีการประกาศใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการการเมือง จึงทำให้ระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และหลังจากการประกาศใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการการเมืองส่งผลให้ผู้บริหารเทศบาลมีระดับพฤติกรรมจริยธรรมที่สูงขึ้น

3. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลกับระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในประเทศไทย พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้านกับ พฤติกรรมจริยธรรมของ

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในประเทศไทย ทั้ง 7 ด้าน พบว่าสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้าน และมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง สอดคล้องกับหลักการบริหารที่เน้นความโปร่งใสและตรวจสอบได้ขององค์การสหประชาชาติที่ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ สอดคล้องกับทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ที่กล่าวว่าเราสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรได้ด้วยการเสริมแรงเชิงบวกด้วยการให้รางวัลหรือการเสริมแรงเชิงลบ ด้วยการตั้งกฎ หรือข้อห้าม Skinner, B. F. (2014) ซึ่งการที่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความรับผิดชอบ เพราะเมื่อบุคลากรมีความกล้ารับผิดชอบในการกระทำของตนเอง ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัดโดยไม่ยึดประโยชน์ส่วนตน ย่อมทำให้องค์กรมีความสุจริต โปร่งใส ส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรที่มาจากการเลือกตั้ง จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรด้วย ส่งผลให้การทำงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมจริยธรรมที่สูงขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย ชุกกลิ่น (2558) และพินัย วิธิสวส์ดี และคณะ (2563) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหาร และสอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศของ Kuye et al. (2013) และการศึกษาของ Roszkowska & Melé (2021) ที่พบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของคนในองค์กร

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในประเทศไทย พบว่า ทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากมีการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับเทศบาลให้สูงขึ้น ก็จะส่งผลให้พฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลสูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ด้านหลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใสในระดับสูง จะส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมจริยธรรมที่สูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้สามารถอธิบายเป็นภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 ภาพความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในประเทศไทย สามารถนำผลวิจัยที่ได้มาจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อให้พฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงขึ้น นำไปสู่การพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลควรพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลด้าน นิติธรรม อยู่ในระดับมาก ซึ่งน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้นหากต้องการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้สูงขึ้น ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในเทศบาลมีโอกาสในการกำหนดมาตรฐานในการทำงานร่วมกัน หรือส่งเสริมความเท่าเทียมกันในการใช้กฎระเบียบเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมหลักนิติธรรมให้มากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยเรื่องพฤติกรรมจริยธรรมพบว่า ด้านการตัดสินใจและการกระทำ สิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมเรื่องพฤติกรรมจริยธรรมในด้านการตัดสินใจและการกระทำสิ่งที่ถูกต้อง ผู้บริหารเทศบาลควรนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการแต่งตั้งผู้สมควรได้รับตำแหน่ง และเมื่อทราบว่ามีผู้ทุจริตหรือสงสัยว่าอาจจะมีการใช้

อำนาจในทางที่ผิด ควรมีการเปิดเผยข้อมูลและดำเนินการตามกฎหมายจะช่วยให้พฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลสูงขึ้น

3. ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลให้สูงขึ้นเนื่องจากสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรแล้ว ยังส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกทางหนึ่งด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้ที่สนใจศึกษาศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาล และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในประเทศไทย ควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาโดยแยกเป็นเทศบาลในแต่ละระดับให้ชัดเจน เช่น ระดับเทศบาลนคร เทศบาลเมือง หรือเทศบาลตำบล

2. ควรมีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลเพื่อทดสอบความเป็นเหตุเป็นผล เพื่อนำผลที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมต่อไป

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในประเทศไทยว่ามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการประกาศใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการการเมืองหรือไม่

4. อาจเพิ่มตัวแปรแทรกเช่น ภาวะผู้นำ หรือแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มความลึกของโมเดล

5. ใช้สถิติรูปแบบอื่นในการวิเคราะห์เช่น ทดสอบโมเดลด้วยการวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง (SEM)

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ผู้สนับสนุนทุนการวิจัย และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามมายัง ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรชนก โตวัฒนกุล และ อีริน วาณิชเสนี. (2559). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการบริการสาธารณะเพื่อการพัฒนาการมีส่วนร่วมของ



- สมาชิกในองค์กรไม่แสวงหากำไรกรณีศึกษา : สโมสรโรตารี (ประเทศไทย).
วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 8(1), 344-361.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี:
ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ธัชชัย ชุกกลั่น. (2558). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระ
บรมราชูปถัมภ์, 10(1), 127-141.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2551). จริยธรรมสำหรับนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ. วารสาร
ผู้ตรวจการแผ่นดิน, 1(4), 105-116.
- พินัย วิธีสวัสดิ์ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลเมืองในจังหวัดปทุมธานี.
วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 6(1), 430-447.
- วิทยา บุญละดี และมณฑา จำปาเหลือง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต
2. Veridian E-Journal, Silapakorn University, 11(3), 2513-2530.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ชีระ
ฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2555). การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ:
บริษัท จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์ จำกัด.
- สุธาสนี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
(วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัจฉรา ภาณุสานต์ และอัครวรรณ์ แสงวิภาค. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและ
วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมนิคมแหลมฉบัง. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 42(1), 132-149.

- Arunthip Suwannant. (2020). Ethical behavior of government executives in the Eastern Region of Thailand. *The Journal of Pacific Institute of Management Science of Management Science*, 6(3), 84-90.
- Jung, T., et al., (2009). Instruments for exploring organizational culture: A review of literature. *Public Administration Review*, 69(6), 1087-1096.
- Kuye, O. L., et al., (2013). Organizational culture and ethical behaviour: A strategic standpoint. *Journal of Humanities, Social Science and Creative Arts*, 8(1), 1-12.
- Lee, D. (2020). Impact of organizational culture and capabilities on employee commitment to ethical behavior in the healthcare sector. *Service Business*, 14(1), 47-72.
- Roszkowska, P., & Melé, D. (2021). Organizational factors in the individual ethical behaviour: The notion of the “organizational moral structure”. *Humanistic Management Journal*, 6(2), 187-209.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New York: Psychology Press.
- Skinner, B. F. (2014). *Contingencies of reinforcement: A theoretical analysis* (Vol. 3). United States of America: BF Skinner Foundation.