



วารสารธรรมเพื่อชีวิต

JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE

ISSN: 2822-048X

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Original Research Article

Ethical leadership, ethical organizational culture, and their impact on organizational effectiveness in online platform businesses

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการ
ของธุรกิจแพลตฟอร์มออนไลน์

Tanapat Lertsukkheerat^{1*} & Rungraditt Kongyoungyune²

ธนะพัฒน์ เลิศสุขชีรัตน์^{1*} และ รุ่งรติศ คงยังยืน²

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Tanapat Lertsukkheerat

ธนะพัฒน์ เลิศสุขชีรัตน์

Krirk University, Thailand.

มหาวิทยาลัยเกริก

Email: 1234sas@gmail.com

2. Rungraditt Kongyoungyune

รุ่งรติศ คงยังยืน

Chao Phraya University, Thailand.

มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

Email: rungradit.k@cpu.ac.th

คำสำคัญ

ผู้นำเชิงจริยธรรม, วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม,
ประสิทธิภาพของการ, แพลตฟอร์มออนไลน์

Keywords:

Ethical Leadership, Organizational Culture,
Organizational Effectiveness, Online
Platforms

Article history:

Received: 17/06/2025

Revised: 30/07/2025

Accepted: 12/09/2025

Available online: 26/10/2025

How to Cite:

Lertsukkheerat, T & Kongyoungyune, R.
(2025). Ethical leadership, ethical
organizational culture, and their impact
on organizational effectiveness in online
platform businesses. *Journal Dhamma for
Life*, 31(4), 431-452.

ABSTRACT

This study explores the relationship between ethical leadership, ethical organizational culture, and organizational effectiveness in online platform-based private organizations. The research aimed to 1) examine ethical leadership, ethical organizational culture, and organizational effectiveness; 2) investigate the correlations between ethical leadership, ethical organizational culture, and organizational effectiveness; and 3) analyze the impact of ethical leadership and ethical organizational culture on organizational effectiveness.

A quantitative research methodology was employed, utilizing a structured questionnaire with a 5-point Likert scale. The target population comprised 758 private organizations using online platforms, with a sample of 294 organizations. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis.

Key findings revealed 1) high levels of ethical leadership, ethical organizational culture, and organizational effectiveness across all dimensions; 2) a strong positive correlation between ethical leadership and ethical organizational culture ($r = 0.68$, $p < 0.01$), and a significant positive relationship between ethical leadership and organizational effectiveness ($r = 0.718$, $p < 0.01$); and 3) critical components of ethical leadership and ethical organizational culture significantly influenced organizational effectiveness, explaining 71.30% of the variance (Adjusted $R^2 = 0.713$) at a statistically significant level ($p < 0.05$).



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมกับการใช้บริการแพลตฟอร์มออนไลน์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาผู้นำเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมและประสิทธิผลองค์การ 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมและประสิทธิผลองค์การ 3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงปริมาณ ใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม ประชากรคือองค์กรเอกชนที่ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์จำนวน 758 องค์กรใช้กลุ่มตัวอย่าง 294 องค์กร เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับของผู้นำเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมและประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับสูงทุกด้าน 2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.68, p < 0.01$) และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การในระดับสูง ($r = .718, p < 0.01$) 3) องค์ประกอบสำคัญของปัจจัยด้านผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยสามารถส่งผลได้ร้อยละ 71.30 (Adjust R² = 0.713)

บทนำ

เทคโนโลยีเข้ามาอำนวยความสะดวกในการสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวันของประชาชน ทั้งยังตอบสนองต่อรูปแบบวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป มีผู้ให้บริการแพลตฟอร์มออนไลน์เพิ่มขึ้น ครอบคลุมลักษณะและประเภทธุรกิจที่หลากหลาย จึงทำให้บริการแพลตฟอร์มออนไลน์มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น อีกทั้งในสังคมปัจจุบันได้ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการทำธุรกิจเป็นจำนวนมาก โดยเป็นบริการสื่อกลางที่ทำให้บุคคล 2 ฝ่ายขึ้นไป อาทิ ผู้ประกอบการบนแพลตฟอร์มออนไลน์ ได้มาทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ร่วมกันเพื่อให้เกิดการเชื่อมต่อกันโดยใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์เกี่ยวกับการเช่าที่พักอาศัย ที่มีคนเอาที่พักของตนเองมาลงทะเบียนในบริการแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งเป็นสื่อกลางเกี่ยวกับการบริการ ค้นหาที่พักอาศัยและคนที่ต้องการจะเช่าเข้าไปดู หรือโปรแกรมค้นหา Search Engine อย่าง Google การเข้าสู่ยุคสังคมดิจิทัล หลายประเทศประสบความสำเร็จด้วยนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์และบริการ สอดรับกับการใช้งานทางออนไลน์ภายใต้แนวคิดของโลกดิจิทัลและการเชื่อมต่อที่แตกต่างไปจากเดิม แพลตฟอร์มออนไลน์ได้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและการดำเนินชีวิตของเราอย่างลึกซึ้ง ซึ่งมีความสำคัญที่จะพิจารณาถึงความผันผวนและประสิทธิภาพของการใช้งานแพลตฟอร์มเหล่านี้ในทุก ๆ ด้านของชีวิตของเรา หนึ่งในความสำคัญที่สำคัญที่สุดของการใช้งานแพลตฟอร์มออนไลน์คือความสะดวกสบายที่มันเสนอ จากการขบปึงออนไลน์ไปจนถึงการทำธุรกรรมออนไลน์ การใช้งานแพลตฟอร์มออนไลน์ช่วยให้สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกสบายโดยไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางหรือการ



ค้นหาข้อมูลในที่ต่าง ๆ มันเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่สุดสำหรับการจัดการเวลาและทรัพยากรของเราให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนประเทศไทยยังขาดการเตรียมพร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจในอนาคตให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลกและรองรับการแข่งขันในอนาคต โดยขาดฐานองค์ความรู้ ความตระหนักในความเปลี่ยนแปลง การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การผลิตบุคลากร การวิจัยโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยเอื้อยังคงล่าช้าหลังความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรที่มีแนวโน้มนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งเป็น ปัจจัยสำคัญในการค้นหารูปแบบวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความยั่งยืน เมื่อเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงทางภาคธุรกิจ ในศตวรรษที่ 21 ที่มีวิวัฒนาการ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จะเห็นได้ว่ามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการกันอย่างกว้างขวาง การเรียนรู้และการจัดการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นช่องทางในยุคปัจจุบันจึงมีความรวดเร็ว เป็นระบบ สะดวกสบาย และมีความหลากหลาย (มนต์ชัย เทียนทอง, 2561)

นอกจากนี้ การใช้งานแพลตฟอร์มออนไลน์ยังสร้างโอกาสใหม่ ๆ ในการทำธุรกิจและการสร้างรายได้ ไม่ว่าจะเป็นการขายสินค้า การให้บริการ หรือการสร้างเนื้อหาออนไลน์ แพลตฟอร์มออนไลน์เปิดโอกาสให้กับผู้คนที่มีความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรายได้ใหม่ ๆ และการเป็นนักลงทุนในอนาคต ทั้งนี้ การใช้งานแพลตฟอร์มออนไลน์ยังมีความสำคัญในด้านการเชื่อมโยงและการสร้างความสัมพันธ์ การใช้งานโซเชียลมีเดียและแพลตฟอร์มอื่น ๆ เป็นตัวกลางสำคัญในการสื่อสารและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลทั่วไป ซึ่งสร้างพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาและการเรียนรู้ของเราในทุก ๆ ด้านของชีวิต การเรียนรู้แพลตฟอร์มออนไลน์เป็นสิ่งสำคัญที่ควรมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ เนื่องจากมีความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งานออนไลน์ที่ไม่ระมัดระวัง และการเผชิญหน้ากับการละเมิดความเป็นส่วนตัวออนไลน์ในยุคปัจจุบัน ตั้งแต่การเติบโตของเศรษฐกิจดิจิทัลไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์การในยุคใหม่ การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมกลายเป็นเรื่องสำคัญอย่างมากในการวิจัยด้านนี้ เชื่อว่าการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องนี้จะช่วยให้เราเข้าใจถึงประสิทธิผลการใช้บริการแพลตฟอร์มออนไลน์ ในยุคปัจจุบันได้อย่างลึกซึ้งมากขึ้น ในงานวิจัยนี้สามารถพูดถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมได้ด้วยกันในบริบทของการใช้บริการแพลตฟอร์มออนไลน์ ในยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นไปที่ประสิทธิผลและผลกระทบต่อผู้ใช้และองค์กรต่าง ๆ ได้แก่การสร้างเชื่อมั่นในการใช้บริการออนไลน์ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้าและองค์กร การส่งเสริมความยั่งยืนในธุรกิจ และการสร้างความเชื่อมั่นและความรับผิดชอบในสังคมออนไลน์ การวิจัยด้านนี้สามารถเชื่อมโยงกับหลายด้านที่น่าสนใจ เช่น การศึกษาทฤษฎีบทที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีบทที่ส่งผลต่อการจัดการและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ รวมถึงการสำรวจเรื่องของการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลในมิติที่หลากหลาย เพื่อให้เข้าใจถึงการใช้บริการแพลตฟอร์มออนไลน์ ในสังคมออนไลน์ในปัจจุบันอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังสามารถสำรวจเรื่องของการสร้างและรักษาศักยภาพในองค์กรเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่เชื่อมั่นและอยู่ในเกณฑ์ที่เป็นไปได้สูงสุด รวมถึงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและผลการดำเนินงานในองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความเป็นไปได้ในการใช้บริการแพลตฟอร์ม



ออนไลน์ ในยุคใหม่ในทางปฏิบัติ การวิจัยด้านนี้อาจใช้วิธีการผสมผสานระหว่างการสำรวจข้อมูลคุณภาพสูงจากการสัมภาษณ์ การสำรวจสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเมือง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเชื่อถือได้ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งและเชื่อมโยงกับความสำเร็จในการใช้บริการแพลตฟอร์มออนไลน์ ในยุคใหม่

ธุรกิจแพลตฟอร์มออนไลน์เป็นธุรกิจให้บริการเขียนซอฟต์แวร์ ระบบคอมพิวเตอร์บริการรับทำการตลาดออนไลน์แบบครบวงจร ที่ใส่ใจในเรื่องของการวางกลยุทธ์ทางการตลาดก่อนลงมือ ทั้งการเพิ่มการเข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย และยอดผู้เข้าชมเว็บไซต์ด้วยการทำ SEO การเพิ่มยอดขายจากเว็บไซต์ด้วย SEM การทำให้แบรนด์เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ด้วยการสื่อสารให้ตรงกลุ่มผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์ค อาทิ Facebook, Instagram รวมถึง New Media Marketing ที่กำลังได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย อย่างเช่น Line@ ภาวะผู้นำ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ส่งผลให้ภาวะผู้นำจำเป็นต้องมีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนคติใหม่ที่ต่างไปจากเดิม คือ ผู้นำมีหน้าที่เพียงวางแผนและบริหาร จัดการให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เท่านั้น แต่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายและรวดเร็วโดยเฉพาะดิจิทัลเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างแพร่หลาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมภายใต้การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถตามแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เข้าใจเกี่ยวกับบริบทของเทคโนโลยีที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงสังคมของโลก แบบที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง คือภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ดังนั้นธุรกิจแพลตฟอร์มออนไลน์ ต้องสอดคล้องกับการพัฒนา ในยุคดิจิทัล สามารถบริหารจัดการได้ในทุกมิติ โดยจะต้องสร้างระบบฐานข้อมูลมีการนำเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์และเครือข่ายมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมกับยุคสมัย คุ่มค่า และสอดคล้องกับทิศทางของธุรกิจในอนาคต รวมถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีนโยบาย ที่ทันสมัยพร้อมปรับเปลี่ยนได้ตามกระแสของโลก สามารถวางแผนการดำเนินงาน คาดการณ์ และตัดสินใจได้ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารคือองค์ประกอบที่สำคัญ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การยอมรับและการให้ ความร่วมมือของบุคลากรทั้งภายในและภายนอก สามารถโน้มน้าวนำพาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ การพัฒนาตนเอง บุคลากร ทิศทางการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมและประสิทธิผลองค์การของธุรกิจแพลตฟอร์มออนไลน์ยุคใหม่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมและประสิทธิผลองค์การของธุรกิจแพลตฟอร์มออนไลน์ยุคใหม่
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของธุรกิจแพลตฟอร์มออนไลน์ยุคใหม่



สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมและประสิทธิภาพองค์กรของธุรกิจแพลตฟอร์มออนไลน์ยุคใหม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของธุรกิจแพลตฟอร์มออนไลน์ยุคใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในงานวิจัยด้านการบริหารและธุรกิจ โดยเน้นการศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีคุณธรรมหรือคุณธรรมในการบริหารธุรกิจ โดยเฉพาะในสถานการณ์องค์กรหรือธุรกิจที่เผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย และมีความซับซ้อนทางกฎหมายหรือจรรยาบรรณ หลักการและแนวคิดที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย

1) จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเน้นความสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์และสอดคล้องกับจรรยาบรรณองค์กร เช่น การปฏิบัติตามกฎหมาย การปกป้องสิทธิของพนักงาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณทางธุรกิจ จุดเด่นของการสนับสนุนและสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรโดยการสร้างความเชื่อถือและความสุจริตในองค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณองค์กร เช่น การปกป้องสิทธิของพนักงาน จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่าองค์กรให้ความสำคัญกับค่านิยมและความซื่อสัตย์ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรมด้วยการเผชิญกับผู้นำที่มีความสำคัญในเรื่องของจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์จะส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์กรโดยรวม ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่เน้นความซื่อสัตย์และค่านิยมที่ถูกต้อง การลดความเสี่ยงทางกฎหมายและช่วยให้องค์กรป้องกันตนเองต้องมีผู้นำที่เชื่อถือได้และปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณองค์กรอย่างเคร่งครัด สามารถช่วยลดความเสี่ยงในการพบกับคดีทางกฎหมายหรือการกระทำที่ไม่ถูกต้องภายในองค์กร การสร้างภาพลักษณ์บวกขององค์กรต้องมีผู้นำที่มีความสำคัญในเรื่องของจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์จะช่วยเสริมภาพลักษณ์บวกขององค์กรในสายตาของสาธารณชนและกลุ่มเสนอสินค้าหรือบริการ ดังนั้น ความสำคัญของจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีของ Brown et al., (2005) นั้นไม่เพียงแต่เป็นเรื่องของการปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรมและความเชื่อถือ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว

2) ความรับผิดชอบทางสังคม ผู้นำที่เชี่ยวชาญและมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมักมีการรับผิดชอบต่อสังคมในการแก้ไขปัญหาทางสังคมหรือส่งเสริมสิ่งดีๆ ให้กับสังคม เช่น การเป็นตัวอย่างที่ดีในการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรหรือธุรกิจ ด้วยการรับผิดชอบต่อสังคม ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมักมีการตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่เพียงแต่สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเอง แต่ยังสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมที่เป็น



ประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม เช่น โครงการสังคมที่ช่วยเหลือชุมชนท้องถิ่นหรือโครงการสนับสนุนการศึกษาในพื้นที่ที่มีความต้องการ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมักเป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นแรงบันดาลใจให้กับคนในองค์กรและสังคม การที่พวกเขาเป็นตัวอย่างในการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกำลังใจให้กับผู้อื่นที่จะทำสิ่งดีในสังคม ผู้นำเชิงจริยธรรมมักมีการสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนโดยตรงโดยการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการสนับสนุนทางอ้อมเช่นการบริจาคเงินหรือทรัพยากรต่างๆให้กับโครงการ ผู้นำเชิงจริยธรรมมักมีการสร้างความเข้าใจในหลักการของการสร้างสังคมที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการกระทำที่สร้างผลดีให้กับสังคมในระยะยาว ดังนั้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมักมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรและสังคม โดยการรับผิดชอบต่อสังคมเป็นหนึ่งในแง่มุมที่สำคัญที่สุดในการทำหน้าที่เป็นผู้นำในวงการธุรกิจและองค์กรในปัจจุบัน

3) ความเป็นธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมมักมีการพิจารณาและตัดสินใจโดยเสนอเสนออย่างเป็นธรรม เป็นหนึ่งในลักษณะสำคัญของผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรหรือธุรกิจ โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำมีการพิจารณาและตัดสินใจโดยที่ไม่มีความลำเอียงหรือการละเลยใดๆที่อาจส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเสนอเสนอ เช่น การพิจารณาข้อมูลที่เป็นธรรม การให้โอกาสแก่ทุกความเห็น และการใช้หลักการและค่านิยมในการตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานหรือการบริหารจัดการมีความถูกต้องและเป็นธรรมที่สุดที่เป็นไปได้ การเป็นธรรมในการบริหารจัดการองค์กรมีผลต่อความเชื่อถือและความเข้าใจจากพนักงานและสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความสงบสุขและความร่วมมือ การเป็นธรรมยังช่วยเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำ และสร้างมูลค่าในการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ในสายงานและชุมชนภายนอก ดังนั้น การเป็นธรรมในการตัดสินใจและการบริหารจัดการเป็นประการสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กร ตามทฤษฎีของ Brow et al., 2005 ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของธุรกิจหรือองค์กรในระยะยาว

4) การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตาม Brown et al., (2005) เน้นความสำคัญของการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กร โดยมุ่งเน้นที่ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือจากพนักงานและสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน โดยการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมักมีการแสดงพฤติกรรมที่สร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือในพนักงานและสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและสุขภาพจิตใจของบุคลากรในการทำงาน สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน การมีผู้นำที่เชื่อถือได้และมีความเชื่อในความสามารถของทีมจะสร้างบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือและเชื่อมั่นกัน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสุขในการทำงาน ผู้นำที่เชื่อถือได้และสร้างความเชื่อถือในองค์กรมีผลต่อความสุขและความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและองค์กร สร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพการมีผู้นำที่เชื่อถือได้และมีความเชื่อในความสามารถของทีมจะส่งผลให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูง



ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีของ Brown et al., (2005) มุ่งเน้นที่การสร้างใจไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานสูงสุดของบุคลากรในองค์กร

5) การเป็นตัวอย่าง ผู้นำเชิงจริยธรรมมักเป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นแรงบันดาลใจให้กับคนในองค์กร นำเสนอแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการเป็นตัวอย่างในองค์กร ซึ่งมุ่งเน้นความสำคัญของการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการนำทางและสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนในองค์กร ด้านการเป็นตัวอย่างในทางจริยธรรมมักจะแสดงให้เห็นผ่านการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณและการพึ่งพาที่เป็นไปตามคุณธรรมอย่างเคร่งครัด การเป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นแรงบันดาลใจให้กับคนในองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมควรสร้างขึ้น ความซื่อสัตย์และความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่และการตัดสินใจจะช่วยสร้างความเชื่อถือและความเคารพจากบุคลากรองค์กร นอกจากนี้ การเป็นตัวอย่างในทางจริยธรรมยังเสริมสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความสุขและความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานที่มีคุณภาพสูง การเป็นตัวอย่างในทางจริยธรรมยังส่งเสริมความซื่อสัตย์และความโปร่งใสในองค์กร ทำให้องค์กรมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเชื่อถือจากส่วนด้านภายนอก เช่น ลูกค้า พันธมิตรธุรกิจ และสังคมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีของ Brown et al., (2005) สอดคล้องกับแนวคิดที่การเป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นแรงบันดาลใจในทางจริยธรรมเป็นส่วนสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรหรือธุรกิจ

วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม Muel Kaptein. (2007) ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมของ Muel Kaptein เน้นไปที่การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นคุณธรรมและจริยธรรมภายในองค์กรเพื่อสนับสนุนพฤติกรรมที่ถูกต้องและคุณธรรมในการดำเนินงานทุกวัน ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการสร้างใจไว้วางใจที่ยั่งยืนและเข้มแข็งต่อคุณธรรมและจริยธรรม โดยไม่ได้ยึดติดกับการปฏิบัติที่มีเพียงอย่างเดียว แต่มีการใส่ใจในค่านิยมและหลักจรรยาบรรณที่รับรู้ได้ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและคุณค่าที่จะปฏิบัติตามในทุกมิติขององค์กร แนวคิดของ Kaptein อ้างอิงไปยังความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมเกิดขึ้นจากการเริ่มต้นที่รักษาค่านิยมและหลักจรรยาบรรณในทุกภาคส่วนขององค์กร และการให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมและคุณค่าทางจริยธรรมในการตัดสินใจและการกระทำ โดยทั่วไปแล้ว แนวคิดนี้เน้นไปที่การพัฒนานโยบายและกระบวนการที่สนับสนุนพฤติกรรมที่ถูกต้องและคุณธรรม รวมถึงการสร้างระบบส่งเสริมและสนับสนุนในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร ซึ่งช่วยในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการกระทำที่ถูกต้องและคุณธรรมในทุกๆ มิติขององค์กร การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมนั้นเป็นกระบวนการที่ต้องเริ่มต้นจากนโยบายที่ชัดเจนและการสนับสนุนจากบริหารองค์กรในทุกระดับ เพื่อให้สามารถสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจในค่านิยมและหลักจรรยาบรรณที่ถูกต้องในองค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความตระหนักและความเข้าใจในหลักจรรยาบรรณที่สำคัญและการสนับสนุนและป้องกันผู้ที่ละเมิดหรือขัดขวางหลักจรรยาบรรณในองค์กร ในที่สุด การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมที่สร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กรจะช่วย



ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสำเร็จในระยะยาวขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน ประกอบด้วย

1) การเน้นถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือจากพนักงานและสมาชิกในองค์กรโดยการสร้างวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งมีส่วนสำคัญทั้งในด้านบุคลากรและการดำเนินงานขององค์กร ดังนี้

1.1 การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือที่แข่งขัน: การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรจะช่วยสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือในพนักงาน โดยพนักงานจะรู้สึกมั่นใจว่าองค์กรมีการดำเนินงานอย่างเชื่อถือได้และปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างสม่ำเสมอ

1.2 การสร้างความไว้วางใจผ่านการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล: องค์กรที่มีวัฒนธรรมอย่างเชื่อถือได้จะสร้างความไว้วางใจในพนักงานผ่านการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลที่เชื่อถือได้ ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความเชื่อถือและความมั่นใจในองค์กร

1.3 การสร้างความไว้วางใจผ่านการส่งเสริมความโปร่งใส: องค์กรที่มุ่งเน้นการโปร่งใสในการดำเนินงานจะช่วยเพิ่มความไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กร โดยการสร้างโอกาสให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลและทราบข่าวสารอย่างเป็นธรรม

1.4 การสร้างความไว้วางใจผ่านการส่งเสริมความเป็นกลาง: องค์กรที่ส่งเสริมการเป็นกลางในการตัดสินใจและการดำเนินงานจะสร้างความไว้วางใจในพนักงาน โดยการสนับสนุนและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความคิดเห็นที่แตกต่างในองค์กร

2) การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นไปในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อมั่นกัน ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนพฤติกรรมที่ถูกต้องและคุณธรรมในการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นไปที่ดัชนีต่อไปนี้

2.1 การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่มีความเป็นกลาง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาความเข้าใจร่วมกันจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรในยามที่เผชิญกับความท้าทาย

2.2 การสนับสนุนและการส่งเสริมความหลากหลาย การเชื่อถือและการเคารพต่อความแตกต่างในองค์กรทำให้องค์กรมีความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2.3 การสร้างความเชื่อมั่นผ่านการสนับสนุนทางอารมณ์ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและเชื่อมั่นกันต้องประกอบด้วย การสนับสนุนทางอารมณ์และการสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งในระดับบุคคลและทีม

2.4 การสร้างระบบการเรียนรู้องค์กร การสร้างพื้นที่สำหรับการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในองค์กรจะส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งให้กับทีม



2.5 การสร้างการนำองค์กร การสร้างความเข้าใจและความชัดเจนในระดับผู้นำเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน โดยการเริ่มต้นจากผู้นำที่มีแรงบันดาลใจและศักยภาพในการสร้างการเชื่อมั่นและความร่วมมือในทีม นอกจากนี้ยังมีการสร้างโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนพนักงานในการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร

3) .การสร้างความสุขในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความเชื่อถือและความเข้าใจในค่านิยมและหลักจรรยาบรรณที่ถูกต้องในองค์กรโดยมุ่งเน้นที่ความเชื่อถือและความเข้าใจในค่านิยมและหลักจรรยาบรรณที่ถูกต้องในองค์กร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นประโยชน์และที่น่าทำงานในองค์กร รายละเอียดของทฤษฎีด้านการสร้างความสุขในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนความสุขและความพึงพอใจ: ภายใต้ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมนี้ การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนความสุขและความพึงพอใจของพนักงานมีความสำคัญอย่างมาก. นักจิตวิทยาองค์การเชื่อว่าความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อผลการดำเนินงานของพนักงานและผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 การเชื่อถือและความเข้าใจในค่านิยมและหลักจรรยาบรรณ: การเชื่อถือและความเข้าใจในค่านิยมและหลักจรรยาบรรณที่ถูกต้องในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสุขของพนักงาน การเชื่อมั่นในค่านิยมและหลักจรรยาบรรณจะช่วยสร้างความเข้าใจและความรู้สึกของพนักงานว่าตนเองและงานที่ทำมีความสำคัญและได้รับการยอมรับในองค์กร

3.3 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นประโยชน์และที่น่าทำงาน: การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นประโยชน์และที่น่าทำงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน. องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเป็นมิตรและการสนับสนุนกันจะช่วยเพิ่มความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

ดังนั้น การสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรไม่เพียงแต่เป็นเรื่องของการให้สวัสดิการและสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกพอใจในงานของตนเองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้วย โดยมุ่งเน้นที่ความเชื่อถือและความเข้าใจในค่านิยมและหลักจรรยาบรรณที่ถูกต้องในองค์กร

4) การสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมเพื่อสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานที่มีคุณภาพสูง โดยมุ่งเน้นที่การสร้างการเชื่อมั่นและความเข้าใจในค่านิยมและหลักจรรยาบรรณที่ถูกต้องในทุกๆ มิติขององค์กรดังนี้

4.1 การสร้างความเชื่อถือและความเข้าใจในค่านิยมและหลักจรรยาบรรณที่ถูกต้อง: การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเชื่อถือและความเข้าใจในค่านิยมและหลักจรรยาบรรณที่ถูกต้องในองค์กรจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความมั่นคงให้กับการทำงานของพนักงานและองค์กรในเชิงระยะยาว



4.2 การสร้างการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ: การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการปรับตัวและทำงานในสถานะที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

4.3 การสร้างวัฒนธรรมของความรับผิดชอบ: การสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความรับผิดชอบและความตั้งใจที่สูงของพนักงานจะช่วยส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานที่มีคุณภาพสูงในองค์กร

4.4 การสร้างการทำงานร่วมกันและการสนับสนุน: การสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันและการสนับสนุนต่อกันในทีมและองค์กรจะช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 การสร้างวัฒนธรรมของการแก้ไขปัญหาและการนำเสนอแนวทาง: การสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็วและการนำเสนอแนวทางการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงขององค์กร

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานที่มีคุณภาพสูงต้องใช้การบูรณาการของทั้งความเชื่อถือและความเข้าใจในค่านิยมและหลักจรรยาบรรณที่ถูกต้องในทุกๆ มิติขององค์กรเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ประสิทธิผลขององค์การ โดย Quinn and Rohrbaugh (1983) กล่าวว่าภารกิจการจะมีประสิทธิผลจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1) ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล (Rational-Goal) มุ่งเน้นไปที่คุณภาพของผลงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด มุ่งเน้นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและ มุ่งเน้นลักษณะการทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้

2) ด้านกระบวนการภายใน (Internal Process) กำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ทำงานตามขั้นตอนเป็นลำดับขั้นตามระเบียบที่กำหนดไว้ ไม่ละเมิดกฎเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้

3) ด้านระบบเปิด (Open System) มีแนวทางการทำงานใหม่ๆ มีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) สามารถแสดงความคิดเห็น อภิปรายถกเถียงได้ ทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ องค์การเอกชนที่ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ยุคใหม่ในประเทศไทยจำนวน 758 องค์การ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 262 องค์การ (จากการใช้ตารางกลุ่มตัวอย่างของเครซี มอร์แกน) ผู้ที่จะตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหารระดับสูง ประกอบด้วย ผู้จัดการใหญ่ รองผู้จัดการใหญ่ ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ หรือผู้บริหารระดับกลาง ประกอบด้วย รองหัวหน้าหน่วยงาน ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากองค์การเอกชนที่ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งผู้ที่ตอบแบบสอบถามถือว่าเป็นตัวแทนของหน่วยงานนั้นๆ โดยนำแบบสอบถามให้สถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 ชุดต่อ 1 สถานประกอบการ กำหนดการเก็บแบบสอบถามสถานประกอบการละไม่ต่ำกว่า 3 ชุดจึงนับเป็นหน่วยวิเคราะห์การวิจัยครั้งนี้สามารถเก็บกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยวิเคราะห์สมบูรณ์ได้ 294 องค์การ



2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม Brow ct al. (2005) มี 5 ด้านคือ ด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบทางสังคม ด้านความเป็นธรรม ด้านการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือและด้านการเป็นตัวอย่าง 2) วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม Muel Kaptein. (2007) มี 4 ด้านคือ การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กร การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน การสร้างความสุขในการทำงานและการสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพขององค์การ โดย Quinn and Rohrbaugh (1983) มี 4 ด้านคือ ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล (Rational-Goal) ด้านกระบวนการภายใน (Internal Process) ด้านระบบเปิด (Open System) และ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Research Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาทำเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิดโดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 ด้านคือ ด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบทางสังคม ด้านความเป็นธรรม ด้านการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือและด้านการเป็นตัวอย่าง จำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม มี 4 ด้านคือ การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กร การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน การสร้างความสุขในการทำงานและการสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพขององค์การ โดย Quinn and Rohrbaugh (1983) มี 4 ด้านคือ ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล (Rational-Goal) ด้านกระบวนการภายใน (Internal Process) ด้านระบบเปิด (Open System) และ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) จำนวน 12 ข้อ

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาโดยพหุค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์การวิจัย โดยการคำนวณ CVI (Content Validity Index) ได้ค่า S-CVI เท่ากับ 0.89 และ 2.หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของ



แบบสอบถาม โดยทดลองใช้แบบสอบถามกับพนักงาน ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คน ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.91

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ.2566 ถึง เดือนสิงหาคมพ.ศ.2567 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 294 องค์

2. ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1. ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความยุติธรรมในองค์กรของรัฐวิสาหกิจไทย 2. ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อความยุติธรรมในองค์กรของรัฐวิสาหกิจไทย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.885$, S.D. = 0.155) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรกที่มีค่ามากที่สุดคือ ความรับผิดชอบทางสังคม ($\bar{X} = 4.887$, S.D. = 0.165) รองลงมา จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.887$, S.D. = 0.166) และการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.885$, S.D. = 0.1675) อันดับสุดท้ายที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.882$, S.D. = 0.172) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.		อันดับ
1.จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (ELeh)	4.887	0.166	สูง	2
2.ความรับผิดชอบทางสังคม (ELsr)	4.887	0.165	สูง	1
3.ความเป็นธรรม (ELfa)	4.882	0.172	สูง	5
4.การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือ (ELtc)	4.885	0.167	สูง	3
5.การเป็นตัวอย่าง (ELse)	4.884	0.187	สูง	4
รวม	4.885	0.155	สูง	



ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (EO) มีจำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.887$, S.D. = 0.157) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรกที่มีค่ามากที่สุดคือ การสร้างความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 4.891$, S.D. = 0.172) รองลงมา การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.889$, S.D. = 0.171) และการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กร ($\bar{X} = 4.886$, S.D. = 0.169) อันดับสุดท้ายที่มีค่าน้อยที่สุดคือ การสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.881$, S.D. = 0.168) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำองค์การเชิงจริยธรรมโดยรวมและจำแนกรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กร	4.886	0.169	สูง	3
2.การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน	4.889	0.171	สูง	2
3.การสร้างความสุขในการทำงาน	4.891	0.172	สูง	1
4.การสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	4.881	0.168	สูง	4
รวม	4.887	0.157	สูง	

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประสิทธิผลขององค์การ มีจำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับปัจจัยปัจจัยประสิทธิผลขององค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.887$, S.D. = 0.173) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรกที่มีค่ามากที่สุดคือ ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล ($\bar{X} = 4.911$, S.D. = 0.160) รองลงมา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.883$, S.D. = 0.194) และด้านระบบเปิด ($\bar{X} = 4.880$, S.D. = 0.203) อันดับสุดท้ายที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านกระบวนการภายใน ($\bar{X} = 4.874$, S.D. = 0.193) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสิทธิผลขององค์การโดยรวมและจำแนกรายด้าน

ประสิทธิผลขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล	4.911	0.160	สูง	1
2.ด้านกระบวนการภายใน	4.874	0.193	สูง	4
3. ด้านระบบเปิด	4.880	0.203	สูง	3
4.ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.883	0.194	สูง	2
รวม	4.887	0.173	สูง	

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อปัจจัยประสิทธิผลขององค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบ (Multiple Regression Analysis with Stepwise Method) พบว่า จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ค่าความสามารถในการอธิบายของโมเดล (R^2 และ Adjusted R^2) โมเดลสุดท้าย (Model 3) มีค่า $R^2 = 0.686$ แสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม (ประสิทธิผลขององค์การ) ได้ 68.6% ขณะที่ค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.682 แสดงถึงความเหมาะสมของโมเดลเมื่อพิจารณาถึงความซับซ้อนของตัวแปร

2. ผลของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ($\beta = 0.432, p < 0.01$) หมายความว่า หากการสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลขององค์การเพิ่มขึ้น 0.432 หน่วย การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กร ($\beta = 0.266, p < 0.01$) แสดงว่าการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กรที่ดีขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในระดับใกล้เคียงกันกับจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ($\beta = 0.200, p < 0.01$) แม้ว่าจะมีผลกระทบน้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ แต่ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญ

3. สรุปผลการวิเคราะห์ จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระ 3 ตัว ได้แก่ การสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ, การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กร และจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถพยากรณ์ระดับจริยธรรมของประสิทธิผลขององค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย การสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน



ตัวแปร	ประสิทธิผลขององค์การ(OE)				p
	b	SE	β	T	
ค่าคงที่	.359	.182		1.969*	.050
การสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	.445	.061	.432	7.309**	.000
การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กร	.274	.062	.266	4.446**	.000
จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์	.209	.053	.200	3.968**	.000
R ² =	.686			F =	210.937**
Adjust R ² =	.682			P =	.000

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม: QD ; *p < .05. **p < .01.

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ (1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership), (2) วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (Ethical Organization culture), และ (3) ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D.) เพื่อสะท้อนระดับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากผลการวิเคราะห์ พบว่าโดยภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ “สูง” ($\bar{X}$ = 4.885, S.D. = 0.155) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown, Treviño & Harrison (2005) ที่เสนอว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมคือผู้นำที่แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมตามหลักจริยธรรม และส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมในองค์กรอย่างมีแบบแผน ซึ่งสามารถสร้างความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาและนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานเชิงบวกในองค์กร เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ **ความรับผิดชอบทางสังคม และ จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์** เท่ากันที่ (= 4.887) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความตระหนักในบทบาทของตนในการรับผิดชอบต่อสังคมและยึดมั่นในหลักคุณธรรมอย่างเคร่งครัด องค์กรประกอบเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรในองค์กร (Brown et al., 2005) ในทางตรงกันข้าม องค์กรประกอบที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ **ความเป็นธรรม** ($\bar{X}$ = 4.882, S.D. = 0.172) ถึงแม้จะยังคงอยู่ในระดับสูง แต่ค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าส่วนอื่น ๆ อาจบ่งบอกถึงความไม่แน่นอนในการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yukl (2013) ที่กล่าวว่า ความเป็นธรรมในผู้นำเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะความลำเอียงหรือการเลือกปฏิบัติอาจทำลายแรงจูงใจของบุคลากรได้

วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม สำหรับวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.887, S.D. = 0.157) ซึ่งแสดงถึงความเข้าใจและการนำหลักจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรอย่างจริงจัง โดยเฉพาะในด้านที่ได้รับความเห็นชอบสูงสุด คือ **การสร้างความสุขในการทำงาน** ($\bar{X}$ = 4.891, S.D. = 0.172) และ **การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน** ($\bar{X}$ = 4.889, S.D. = 0.171) แสดงให้เห็นว่าองค์กรมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและความร่วมมือ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ



ของความยั่งยืนในองค์กร (Cameron, 2011) ผลลัพธ์นี้สะท้อนแนวคิดของ George (2003) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่เน้นจริยธรรมจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เอื้ออาทร และยึดมั่นในคุณธรรม ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนหลักของการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร โดยเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับ **การสร้าง ความไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กร** ($\bar{X} = 4.886$, S.D. = 0.169) ได้รับคะแนนอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ด้านที่ได้รับคะแนนต่ำที่สุดคือ **การสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ** ($\bar{X} = 4.881$) แม้อยู่ในระดับสูง แต่หากพิจารณาพร้อมกับ S.D. ที่ค่อนข้างใกล้เคียงกับองค์ประกอบอื่น ๆ อาจสะท้อนความท้าทายของผู้นำในการสร้างสมดุลระหว่างจริยธรรมและประสิทธิภาพในภาคปฏิบัติ ซึ่งเป็นข้อพิจารณาที่สำคัญต่อการพัฒนากลยุทธ์การบริหารองค์กรในระยะยาว

ประสิทธิผลขององค์การ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประสิทธิผลขององค์การพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.887$, S.D. = 0.173) โดยด้านที่ได้คะแนนสูงที่สุดคือ ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล ($\bar{X} = 4.911$, S.D. = 0.160) แสดงให้เห็นว่าองค์กรมุ่งเน้นเป้าหมายที่ชัดเจน และการดำเนินงานที่เป็นระบบ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Quinn & Rohrbaugh (1983) ที่กล่าวถึง “กรอบอ้างอิงประสิทธิผลขององค์การ” (Competing Values Framework) โดยระบุว่า ด้านเป้าหมายและประสิทธิภาพการดำเนินงานเป็นตัวชี้วัดสำคัญขององค์กรที่เน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านที่ได้คะแนนรองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ด้านระบบเปิด ซึ่งสะท้อนการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรและการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกตามลำดับ ส่วนด้านที่ได้คะแนนต่ำที่สุดคือ ด้านกระบวนการภายใน ($\bar{X} = 4.874$, S.D. = 0.193) ซึ่งอาจสะท้อนถึงช่องว่างในกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กร เช่น การจัดการเอกสาร การติดต่อสื่อสาร หรือการประสานงานระหว่างฝ่าย ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ควรปรับปรุงเพื่อเสริมประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม

เมื่อเปรียบเทียบทั้งสามปัจจัยร่วมกัน พบว่า ทั้ง **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม**, **วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม**, และ **ประสิทธิผลขององค์การ** มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับ “สูง” อย่างชัดเจน โดยค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละปัจจัยใกล้เคียงกันมาก (4.885–4.887) แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิผลขององค์การในเชิงโครงสร้าง กล่าวคือ ผู้นำที่มีจริยธรรมย่อมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สร้างความสุข และความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในภาพรวม งานวิจัยของ Zhu, May & Avolio (2004) สนับสนุนข้อค้นพบนี้โดยกล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรและพฤติกรรมที่สนับสนุนองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ซึ่งสามารถนำไปสู่ประสิทธิผลที่ดีขึ้นในระยะยาว ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการองค์กรที่ยึดมั่นในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และเน้นสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม จะส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การในทุกมิติ อย่างไรก็ตาม องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้าง “ความเป็นธรรม” และ “กระบวนการภายใน” ซึ่งเป็นจุดที่ได้คะแนนต่ำที่สุด แม้จะยังอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้ เป็นจุดอ่อนที่กระทบต่อประสิทธิภาพในอนาคต

ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ



จากผลการวิจัยที่นำเสนอในเอกสารฉบับนี้ พบว่ามีปัจจัยจำนวน 3 ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ (1) การสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ, (2) การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กรและ (3) จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ของผู้นำ โดยตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลขององค์การได้ถึงร้อยละ 68.6 ซึ่งถือเป็นระดับที่ค่อนข้างสูงตามเกณฑ์ของการวิจัยเชิงปริมาณ (Hair et al., 2010)

ความสำคัญของการสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตัวแปรนี้มีค่าความถดถอยมาตรฐาน (β) สูงที่สุดที่ 0.432 และมีค่าสถิติ $t = 7.309$ ($p < 0.01$) ซึ่งชี้ว่าปัจจัยนี้เป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุดของประสิทธิผลขององค์การในโมเดลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise). ผลนี้สะท้อนว่า หากภาวะผู้นำองค์กรเน้นการจัดการงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดโครงสร้างงานอย่างชัดเจน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ การค้นพบนี้สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของ Bass และ Avolio (1994) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่เน้นการพัฒนาโครงสร้าง การสื่อสาร และการควบคุมงานมักจะสร้างผลลัพธ์เชิงบวกในเชิงประสิทธิผลขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพในการดำเนินงานเกี่ยวข้องกับความสามารถในการส่งมอบผลงานที่ตรงตามเป้าหมายและมีคุณภาพ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์การที่ประสงค์จะมีความสามารถในการแข่งขัน

การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กร ตัวแปรนี้มีค่า $\beta = 0.266$ และค่าตัว $t = 4.446$ ($p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่าความไว้วางใจในองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ องค์การ แม้ว่าจะมีค่าผลกระทบจากการสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังคงเป็นองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ในองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกัน (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995) หากพนักงานเชื่อถือในผู้บริหารและระบบขององค์กร จะเพิ่มความทุ่มเท ความรับผิดชอบ และความจงรักภักดี ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ จากงานวิจัยของ Dirks & Ferrin (2002) พบว่าความไว้วางใจในผู้นำมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลองค์กร

จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ของผู้นำ แม้ว่าค่าผลกระทบจะอยู่ในระดับต่ำกว่าสองปัจจัยแรก ($\beta = 0.200$, $t = 3.968$, $p < 0.01$) แต่ยังคงเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญในเชิงสถิติ โดยสะท้อนให้เห็นว่าคุณลักษณะด้านจริยธรรมของผู้นำ เช่น ความยุติธรรม ความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริต ล้วนมีผลต่อประสิทธิผลองค์การในระดับหนึ่ง ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown, Treviño, & Harrison (2005) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเป็นการกำกับทิศทางขององค์การด้วยความถูกต้องและความรับผิดชอบ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีและลดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในองค์กร อีกทั้งผู้นำที่มีจรรยาบรรณยังมีแนวโน้มในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกในหมู่สมาชิก โดย Rugchoochip et al. (2022) พบว่าภาวะผู้นำขององค์กรช่วยเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน การคิดสร้างสรรค์และการตัดสินใจ ความกระตือรือร้น ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ และการทำงานเป็นทีมภายในระยะเวลาที่กำหนด



ประสิทธิผลของโมเดลโดยรวม โมเดลการวิเคราะห์หามีค่า $R^2 = 0.686$ และค่า Adjusted $R^2 = 0.682$ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดีมาก แสดงว่าโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม (ประสิทธิผลขององค์กร) ได้เกือบ 70% นอกจากนี้ ค่าสถิติ $F = 210.937$ ($p < 0.01$) บ่งชี้ว่าโมเดลมีความเหมาะสมทางสถิติ และไม่มีปัญหา multicollinearity อย่างมีนัยสำคัญ (เนื่องจากการใช้วิธี stepwise ในการคัดเลือกตัวแปร) ซึ่งยืนยันความน่าเชื่อถือของผลลัพธ์

ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานของ Yukl (2012) ซึ่งเสนอว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการรักษาความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างมีคุณธรรม เช่นเดียวกับการศึกษาของ Kalshoven et al. (2011) ที่พบว่าผู้นำที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์และยุติธรรม จะสามารถสร้างความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในระยะยาว

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจแพลตฟอร์มออนไลน์” สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าทั้งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลองค์กรในยุคดิจิทัล โดยผลการวิเคราะห์พบว่าทั้งสามปัจจัยหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม และประสิทธิผลองค์กร ต่างอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown, Treviño & Harrison (2005) ที่เน้นว่าผู้นำเชิงจริยธรรมจะส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกและสร้างความไว้วางใจในองค์กร

ในรายละเอียด พบว่าผู้นำที่เน้นความรับผิดชอบทางสังคมและจรรยาบรรณ/ความซื่อสัตย์ได้รับการประเมินในระดับสูงสุด สะท้อนถึงความตระหนักในบทบาทของผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมและยึดมั่นในหลักคุณธรรม ขณะที่ “ความเป็นธรรม” แม้จะอยู่ในระดับสูงแต่ยังต่ำกว่าด้านอื่น ๆ อาจบ่งชี้ถึงความท้าทายในการสร้างความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yukl (2013) ที่ระบุว่าความเป็นธรรมเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม พบว่าการสร้างความสุขในการทำงานและบรรยากาศการทำงานร่วมกันได้รับคะแนนสูงสุด แสดงถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความร่วมมือและความสุขของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Cameron (2011) และ George (2003) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำที่เน้นจริยธรรมจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและเอื้ออาทร

สำหรับประสิทธิผลองค์กร ด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ “เป้าหมายเชิงเหตุผล” สะท้อนถึงการมุ่งเน้นเป้าหมายที่ชัดเจนและการดำเนินงานที่เป็นระบบ ส่วนด้านกระบวนการภายในได้คะแนนต่ำสุด แม้อยู่ในระดับสูง แต่สะท้อนถึงช่องว่างในกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อเสริมประสิทธิภาพโดยรวม



ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise พบว่า ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือในองค์กร และจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ของผู้นำ โดยสามปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพองค์กรได้ถึง 68.6% ซึ่งถือเป็นระดับที่สูงมากในงานวิจัยเชิงปริมาณ เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น งานของ Zhu, May & Avolio (2004) และ Kalshoven et al. (2011) พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กร พฤติกรรมที่สนับสนุนองค์กร และความไว้วางใจ ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในระยะยาว

งานวิจัยนี้ตอกย้ำความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรที่ยึดมั่นในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพองค์กรในทุกมิติ พร้อมทั้งชี้ให้เห็นว่าควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้าง “ความเป็นธรรม” และ “กระบวนการภายใน” เพื่อป้องกันไม่ให้เป็นจุดอ่อนที่กระทบต่อประสิทธิภาพในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหาร

ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบโครงสร้างงานและระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมถึงควรส่งเสริมให้ผู้นำในทุกระดับพัฒนาทักษะด้านจริยธรรมและการสร้างความไว้วางใจ ผ่านการอบรมและกิจกรรมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม องค์กรควรสร้างและรักษาบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสุข ความร่วมมือ และความไว้วางใจในทีมงาน โดยเน้นการสื่อสารที่โปร่งใส การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการยอมรับความหลากหลายของความคิดเห็น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงาน

การเน้นย้ำจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ควรมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ในองค์กร พร้อมทั้งมีระบบติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างมาตรฐานและความเชื่อมั่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การพัฒนากระบวนการภายใน แม้ผลการวิจัยจะพบว่ากระบวนการภายในยังอยู่ในระดับสูง แต่คะแนนที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ บ่งชี้ว่าควรมีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มความคล่องตัวและลดข้อผิดพลาดในการประสานงาน

การวัดผลและติดตามประสิทธิภาพ องค์กรควรมีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล มนุษยสัมพันธ์ ระบบเปิด และกระบวนการภายใน เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในธุรกิจแพลตฟอร์มออนไลน์

การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งในด้านจริยธรรมและประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างความยั่งยืนในระยะยาว



เอกสารอ้างอิง

- มนต์ชัย เทียนทอง. (2561). *การออกแบบและพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Cameron, K. S. (2011). *Positive leadership: Strategies for extraordinary performance*. Berrett-Koehler Publishers.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611>
- George, B. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. Jossey-Bass.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51–69. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.007>
- 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>
- 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.
- Rugchoochip, K., Kiartivich, S., Sangsunt, P., Sangsunt, Y., Maneethorn, E., Kongyoungyune, R., & Ramanust, S. (2022). Employee engagement as a mediator affecting transformational leadership and job satisfaction for job performance of the employee in the Office of Sub-District Administrative Organization (SAO) in Samut Sakhon Province, Thailand. *Journal of Positive School Psychology*, 7271–7284.
- Yukl, G. (2012). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

Zhu, W., May, D. R., & Avolio, B. J. (2004). The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: The roles of psychological empowerment and authenticity. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(1), 16–26. <https://doi.org/10.1177/107179190401100104>

