

อิทธิพลคั่นกลางอนุกรมของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการให้อำนาจหน้าที่เชื่อมโยงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน

นิชาภา ศิริวัฒน์¹ นรพล จินันท์เดช² มนตรี พิริยะกุล³

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกและการให้อำนาจหน้าที่เป็นปัจจัยที่แฝงตัวเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชนหรือไม่ อย่างไร รูปแบบใด เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 500 ชุด โดยนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรม Smart PLS 3.0 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 20 คน การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพใช้ตัวอย่างพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า เส้นทางที่มีความเป็นไปได้สูงสุด คือ เส้นทางของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกและการให้อำนาจหน้าที่ เป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน เป็นเส้นทางที่มีค่า t สูงสุด เท่ากับ 5.846 (มากกว่า 2.58) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เส้นทางที่มีความเป็นไปได้ถัดมา คือ เส้นทางของการให้อำนาจหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน เป็นเส้นทางที่มีค่า t เท่ากับ 4.005 (มากกว่า 2.58) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพทำให้ผู้วิจัยได้ค้นพบความรู้ใหม่ที่น่าสนใจนอกเหนือไปจากกรอบแนวคิดของการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน มีตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากตัวแปรตามกรอบแนวคิดได้แก่ วัฒนธรรมแรงจูงใจในการทำงาน ทักษะคนส่วนบุคคล และบรรยากาศภายในที่ทำงาน

คำสำคัญ: ตัวแปรคั่นกลางอนุกรม; ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

นิชาภา ศิริวัฒน์, นรพล จินันท์เดช และมนตรี พิริยะกุล. (2564). อิทธิพลคั่นกลางอนุกรมของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกและการให้อำนาจหน้าที่เชื่อมโยงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 11(3), 707-720.

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
อีเมล: nichapa.sirawat@hotmail.com

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Serial Mediation Effects of Leader Member Exchange and Empowerment Transmitting Ethical Leadership to Employee Voice of Private Organizations

Nichapa Siriwat¹ Norapol Chinantdej² Montri Piriyaikul³

Abstract

In this research article, the researcher examines whether leader member exchange and empowerment function are latent factors connecting ethical leadership to the employee voice of private organizations, and if so, how. The researcher employed a mixed-methods research. In the quantitative research, data were collected from 500 copies of a questionnaire. The analysis was conducted using the Smart PLS 3.0 program. In the qualitative research, data were collected from the interviews with twenty subjects. The sample population for both methods consisted of employees in private organizations in the Bangkok Metropolis.

Findings showed that the path with the highest feasibility was the path of leader member exchange and empowerment as mediator variables connecting ethical leadership to employee voice. The path exhibited t value at the highest level of 5.846 (greater than 2.58) with the statistically significant level of .01. The next path with feasibility in descending order was the path of empowerment as a mediator variable connecting ethical leadership to the employee voice of private organizations. The path exhibited t value at 4.005 (greater than 2.58) with the statistically significant level of .01. Data analysis from the information obtained from the qualitative research enabled the researcher to find new knowledge that added to the research conceptual framework. It was found that the factors influencing the employee voice of private organizations that contributed to the variables in accordance with the conceptual framework were culture, job motivation, personal attitudes, and workplace environment.

Keywords: Serial Mediator Variable; Ethical Leadership; Employee Voice

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Siriwat, N., Chinantdej, N., & Piriyaikul, M. (2021). Serial mediation effects of leader member exchange and empowerment transmitting ethical leadership to employee voice of private organizations. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 11(3), 707-720.

¹ Doctor of Business Administration Program, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Huamark, Bangkok 10240, Thailand
E-mail: nichapa.siriwat@hotmail.com

² Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

³ Faculty of Science, Ramkhamhaeng University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่การดำเนินธุรกิจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้าน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้การแข่งขันทางธุรกิจยิ่งทวีความรุนแรง องค์กรการธุรกิจจำเป็นต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตลอดเวลาเพื่อสามารถแข่งขันได้ และอยู่รอดเติบโตต่อไปอย่างยั่งยืน และปัจจุบันประเทศไทยได้มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วประจักษ์กับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) มีหลักการสำคัญก็คือ ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ซึ่งกล่าวถึงในส่วนของการพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม และมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงซึ่งส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป การฟังความคิดเห็นของพนักงานซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรธุรกิจมีการพัฒนา นำพาให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนไปได้จนประสบความสำเร็จ เติบโตอย่างยั่งยืน นอกจากนั้นหนึ่งในปัญหาเรื่อง “คนหรือพนักงาน” ที่ Detert and Burris (2007) และ Lepine and Van Dyne (1998) และค่านิยมเรื่อง อวูโส ความเกรงใจ พนักงานยังลังเลและประหม่นผลตอบรับจากการแสดงความคิดเห็นก่อนจะตัดสินใจ แสดงความคิดเห็นอะไรออกมาก็ตาม บางครั้งก็แสดงความคิดเห็นไม่ทั้งหมดทุกเรื่อง หรือไม่กล้าแสดงความคิดเห็นใดๆ เพราะคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการแสดงความคิดเห็นออกไป แสดงถึงปัญหาการแสดงความคิดเห็นของพนักงานที่แฝงอยู่ ทั้งนี้เนื่องจากการที่มีสมาชิกหรือพนักงานในองค์กรที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพบว่าส่งผลต่อการแสดงความคิดเห็นของ

พนักงาน และมีตัวแปรที่แฝงอยู่เชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้เกิดการแสดงความคิดเห็นของพนักงานได้นั้นคือ ตัวแปรการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการให้อำนาจหน้าที่ ผู้วิจัยจึงอยากพิสูจน์ว่า ตัวแปรการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกและการให้อำนาจหน้าที่เป็นตัวแปรแฝงที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้เกิดการแสดงความคิดเห็นของพนักงานจริงหรือไม่ และมีตัวแปรอื่นๆ อีกหรือไม่ที่แฝงตัวเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้เกิดการแสดงความคิดเห็นของพนักงานอยู่ รูปแบบใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเชิงพรรณนาจากการวิจัยเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการให้อำนาจหน้าที่
2. เพื่อศึกษาการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกและการให้อำนาจหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน
3. เพื่อศึกษารูปแบบอิทธิพลของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกและการให้อำนาจหน้าที่ที่แฝงตัวเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะตัวแปรดังต่อไปนี้
 - 1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership)
 - 1.2 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Exchange--LMX)

1.3 การให้อำนาจหน้าที่ (empowerment)

1.4 การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน (employee voice)

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตด้านเวลา มีระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในปี พ.ศ. 2562

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นการสนับสนุนทฤษฎีการศึกษาอิทธิพลกันกลางอนุกรมของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการให้อำนาจหน้าที่เชื่อมโยงอิทธิพลของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน

2. เพื่อก่อให้เกิดความรู้ใหม่จากผลการวิจัย และสามารถนำความรู้ใหม่ไปศึกษาเพิ่มเติมสำหรับการวิจัยในอนาคตในบริบทที่แตกต่างออกไป ซึ่งผลการวิจัยอาจมีความแตกต่างกัน

3. เพื่อเป็นความรู้แก่ผู้ที่สนใจเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ มาตรการ หรือนโยบายการจัดการองค์การและการบริหารทรัพยากรบุคคล

4. องค์การธุรกิจภาคเอกชนในประเทศไทยสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ศึกษาเพื่อการพัฒนาการบริหารองค์การและทรัพยากรบุคคลให้เกิดการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน และประกอบการตัดสินใจเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา วางแผนงาน ปรับปรุงและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อความสำเร็จขององค์การต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้นำองค์การเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ มี

อิทธิพลต่อการกำหนดเป้าหมายและนโยบายรวมถึงการดำเนินงานขององค์การ Brown and Trevino (2006) กล่าวว่าคุณสมบัติที่โดดเด่นของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในโลกยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ผู้นำที่เก่งหรือความสามารถสูงเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ แต่ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนต้องมีองค์ประกอบหลายอย่าง และจริยธรรมก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญมาก จากสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจอย่างรุนแรง ทุกองค์การต่างต้องการความเติบโตและการอยู่รอด ผู้นำองค์การต้องประสบกับความกดดันต่างๆ และองค์การต้องได้รับการสนับสนุนจากพนักงานในการขับเคลื่อนธุรกิจ ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการโน้มน้าวและนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ องค์การทุกองค์การต่างต้องการความเข้มแข็งจากภายในเพื่อขับเคลื่อนทั้งระบบอย่างสัมพันธ์กัน พนักงานหรือสมาชิกทุกคนขององค์การต้องเอื้อต่อกันในการส่งเสริมพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จ องค์การจึงจำเป็นต้องมีผู้นำองค์การที่มีคุณธรรมและจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีมีอัตลักษณ์ทางศีลธรรม (moral identity)

การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก เป็นการแลกเปลี่ยนสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับกลุ่ม ซึ่งแต่ละความสัมพันธ์มีแนวโน้มที่จะแตกต่างกันในคุณภาพการแลกเปลี่ยน ดังนั้น ผู้นำเดียวกันอาจจะมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ไม่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่ได้รับความไว้วางใจเป็นรายบุคคล (Lunenburg, 2010)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่แตกต่างจากทฤษฎีแนวคิดภาวะผู้นำแนวอื่นๆ คือ รูปแบบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกไม่ได้มีเพียง

รูปแบบเดียว แต่ผู้นำจะปฏิบัติและมีความสัมพันธ์กับสมาชิกในแต่ละคนที่แตกต่างกันซึ่งทำให้การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีความแตกต่างในระดับสูงถึงต่ำ (Graen, Novak, & Sommerkamp, 1982; Graen & Uhi-Bien, 1995) โดยการศึกษาวิจัยในเรื่องการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (LMX) มีมานานกว่า 25 ปี (Graen & Uhi-Bien, 1995) โดยได้พัฒนาแนวความคิดของทฤษฎีดังกล่าวมาจากทฤษฎีความสัมพันธ์รายคู่แนวตั้ง (Vertical Dyad Linkage Theory--VDL) (Schriesheim, Castro, & Coglisier, 1999) ซึ่งแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (LMX) มีพื้นฐานมาจากรูปแบบการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange) และแนวคิดเรื่องการสร้างบทบาท (role-making)

ในการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก มีขั้นตอนในการพัฒนา 3 ขั้นตอน ดังนี้ (Lord & Maher, 1991, p. 124; Yukl, 1998, p. 151) ขั้นที่ 1 การเข้ารับบทบาท (role-taking) เริ่มจากบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร ต่อมาผู้นำจะมีการสื่อสารและประเมินความสามารถหรือความสามารถพิเศษของผู้ตามโดยผู้นำจะเป็นผู้ประเมินและให้บทบาท ซึ่งผู้นำจะเป็นผู้กำหนดว่าผู้ตามจะต้องปฏิบัติงานอะไรบ้าง ในขั้นนี้ผู้ตามจะแสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมายและมีการสื่อสารบทบาทแบบทางเดียวจากผู้นำสู่ผู้ตาม ขั้นที่ 2 การสร้างบทบาท (role-making) ในขั้นนี้ผู้นำและผู้ตามจะมีการพัฒนาปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยเริ่มจากการเจรจาต่อรองอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งผู้ตามแต่ละบุคคลเริ่มที่จะสร้างบทบาทของตนเอง โดยเริ่มที่จะมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์เกิดขึ้น ซึ่งจะเริ่มพัฒนาจากความเชื่อใจ ความซื่อสัตย์ และความนับถือซึ่งกันและกัน ขั้นที่ 3 การแสดงบทบาทประจำ (role-reutilization) รูปแบบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์จะปรากฏออกมาและจะดำเนินต่อเนื่อง

จนกระทั่งเป็นบทบาทประจำ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ในขั้นตอนนี้เปลี่ยนจากพื้นฐานของความสนใจในเรื่องของตนเองเป็นความสนใจระหว่างกันเพื่อไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานอย่างเดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการให้อำนาจหน้าที่ การให้อำนาจหน้าที่เป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคลากรมั่นใจในการทำงาน การให้อำนาจหน้าที่จะช่วยให้บุคลากรมีอิสระ และกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น ความสัมพันธ์กับบุคลากรจะช่วยให้เกิดเครือข่ายที่ดีในการทำงาน Blanchard, Carlos, and Randolph (2001) กล่าวว่า องค์ประกอบของการให้อำนาจหน้าที่ (elements of empowerment) ที่สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้ (1) พนักงานได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานนั้น พนักงานมีความเข้าใจในการทำงาน และข้อมูลรายละเอียดเพียงพอที่จะรับผิดชอบงานนั้นได้ (2) พนักงานได้รับความรู้และทักษะในการทำงาน ที่ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ องค์การมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้และทักษะที่ใช้ในการทำงาน ความรู้และทักษะเหล่านั้นช่วยเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานได้มากขึ้น (3) พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจแทนได้ การทำงานในสภาพการแข่งขันในทุกวันนี้ คือการให้พนักงานมีอำนาจเพียงพอในการทำงาน และการทำงานตามทิศทางขององค์การโดยมีการควบคุมตนเอง (4) พนักงานเข้าใจความหมายความสำคัญของผลที่เกิดจากการทำงานที่ได้รับอำนาจมา ทำให้พนักงานเห็นความสำคัญและผลของการทำงานทำให้พนักงานทำงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมเพื่อที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ และ (5) พนักงานได้รับรางวัลจากการทำงาน การให้รางวัลแก่พนักงานอยู่บนพื้นฐานของความสำเร็จขององค์การ การได้รับกำไรมากขึ้น หมายถึงการที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น มีการแบ่งปันผลกำไรให้แก่พนักงาน รางวัลจึงเป็นองค์ประกอบ

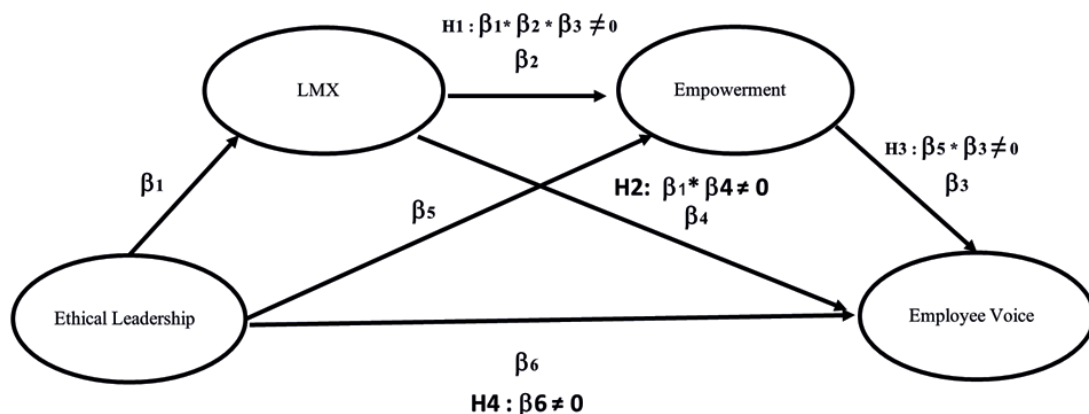
สำคัญอย่างหนึ่งในการสร้างเสริมพลังอำนาจให้แก่พนักงานที่พนักงานจะได้รับจากการทำงาน

แนวคิดการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน พฤติกรรมของการแสดงความคิดเห็น หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและหรือมีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ขององค์กรซึ่งเป็นการตัดสินใจนอกเหนือไปจากความคาดหวังในบทบาทที่มีอยู่แล้ว เป็นพฤติกรรมซึ่งจำเป็นหรือคาดว่าจะเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบเนื่องจาก พฤติกรรมมีความจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงาน ความล้มเหลวของพฤติกรรมของการแสดงความคิดเห็นของพนักงานอาจส่งผลให้ผลตอบแทนขององค์กรน้อยลง และเกิดผลกระทบทางการเงิน (Van Dyne & LePine, 1998) ในทางตรงกันข้ามพฤติกรรมของการแสดงความคิดเห็นของพนักงานไม่ได้รับการให้รางวัลและไม่มีความเสี่ยงใดๆ หากพนักงานไม่มีการแสดงความคิดเห็น (Van Dyne & LePine, 1998) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Van Dyne, Cummings, and McLean (1995) เน้นความสำคัญของพฤติกรรมของการแสดงความคิดเห็นของพนักงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งในปัจจุบันหลายหน่วยงานได้มีการรับฟังความคิดเห็นของลูกค้าผู้รับบริการ และความคิดเห็นของลูกค้าผู้ปฏิบัติงาน แต่อาจเป็นการดำเนินการแบบแยกส่วนและยังขาดการวิเคราะห์เชื่อมโยงทั้งสองเรื่องเข้าด้วยกัน จึงทำให้พลาดโอกาสที่จะมีสารสนเทศเชิงวิเคราะห์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการองค์กร (1) ความคิดเห็นของพนักงาน

ที่สะท้อนประสบการณ์ของลูกค้า (2) ความคิดเห็นของพนักงานกับการจัดการทุนมนุษย์ (3) วิธีการฟังความคิดเห็นของพนักงาน (4) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้าและการดิงศักยภาพที่พนักงานมีออกมาใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด ดังนั้นในการปรับปรุงธุรกิจและการบริหารจัดการจึงมักเกี่ยวข้องกับการนำข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นความคิดเห็นย้อนกลับจากลูกค้าและจากพนักงานมาประกอบการพิจารณา จึงไม่น่าแปลกใจ ถ้าจะเห็นองค์กรจำนวนมากมีการสำรวจความคิดเห็นเพื่อฟังความคิดเห็นของลูกค้า และความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน พนักงานและข้าราชการอยู่เป็นประจำ

Cohen and Uphoff (1986) จำแนกชนิดของการมีส่วนร่วมเอาไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ (2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (implementation) ประกอบไปด้วยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ (3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (benefits) ทางด้านต่างๆ ประกอบไปด้วยผลประโยชน์ทางด้านวัสดุ ผลประโยชน์ทางสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล และ (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation) เกี่ยวกับการควบคุมและการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกและการให้อำนาจหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน

สมมุติฐานที่ 2 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน

สมมุติฐานที่ 3 การให้อำนาจหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน

สมมุติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed-methods research) เป็นการผนวกรวมการวิจัยสองรูปแบบเข้าด้วยกัน คือ การวิจัยเชิงปริมาณ

(quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 500 ชุด ซึ่งถือเป็นจำนวนตัวอย่างที่ดีมาก (very good) โดยใช้แผนสำรวจแบบแบ่ง 3 ชั้น (stratified three stage sampling scheme) คือ ชั้นที่ 1 กำหนดเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอยู่ทั้งสิ้น 12 เขตพื้นที่ ชั้นที่ 2 จำนวนสถานประกอบการในแต่ละเขตพื้นที่ ชั้นที่ 3 จำนวนพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน รวมเป็น 500 คน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์พนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 ราย และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรม Smart PLS 3.0 โดยแบ่งเป็น

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) แบบเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว (cross-sectional study) โดยใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม (questionnaire) การกำหนดขนาดตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้ ตามแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) จำนวน 500 คน จากพนักงานองค์การธุรกิจ

ภาคเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 7 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางสังคมประชากร ส่วนที่ 2 อัตลักษณ์ทางศีลธรรม ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่วนที่ 4 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ส่วนที่ 5 การให้อำนาจหน้าที่ ส่วนที่ 6 เสี่ยงหรือความคิดเห็นของพนักงาน และ ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะทั่วไป การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการวัดความเที่ยงตรงด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) เกณฑ์ไม่น้อยกว่า 0.5 (Best, 1977) นำไปทดลองใช้กับตัวอย่างจำนวน 50 ชุด เพื่อวัดความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของ Cronbach (1990) เกณฑ์ยอมรับค่า α มากกว่า 0.5 ถือว่าเชื่อถือได้ ซึ่งมีค่าดังนี้ อัตลักษณ์ทางศีลธรรมมีค่าเท่ากับ .943 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมค่าเท่ากับ .975 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกค่าเท่ากับ .941 การให้อำนาจหน้าที่ค่าเท่ากับ .934 เสี่ยงหรือความคิดเห็นของพนักงานมีค่าเท่ากับ .920 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย สถิติอนุมาน (inferential statistics) ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการ สัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant interview) โดยผู้วิจัยเลือกพิจารณาตัวอย่างเอง ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถให้ข้อมูลในเรื่องนั้นได้เป็นอย่างดี ได้แก่ พนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชนตามเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของมาตรวัด (Piriyakul, 2019)

1.1 R^2 เรียกว่า Overall Effect Size เกณฑ์ คือ

$R^2 = 0.19, 0.33, 0.67$ แสดงว่าปัจจัยสาเหตุมีอิทธิพลร่วมกันต่อปัจจัยผลลัพธ์ต่ำ ปานกลาง และสูงตามลำดับ

1.2 Effect size (f^2) ใช้แสดงอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลลัพธ์เดียวกัน ค่านี้สามารถใช้ร่วมกับค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (โดยปกติจะเสนอเป็นค่าปรับมาตรฐาน) ตัวแปรใดมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางสูงกว่าแสดงว่ามีอิทธิพลต่อตัวแปรผลลัพธ์มากกว่า เกณฑ์ระดับอิทธิพล คือ 0.02, 0.15, 0.35 แสดงว่ามีอิทธิพลน้อย ปานกลาง และสูงตามลำดับ

1.3 คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีของ Cronbach (1990) โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α หมายถึง ค่าความสอดคล้องภายใน

n หมายถึง จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

$\sum S_i^2$ หมายถึง ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งหมด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.8 ซึ่งอยู่ในระดับดี

1.4 Composite Reliability (CR) คือ ค่าดัชนีวัดความน่าเชื่อถือได้ โดยที่ CR ไม่ควรต่ำกว่า 0.60

1.5 Average variance extracted (AVE) = คือค่าเฉลี่ยความผันแปรในกลุ่มตัวชี้วัดที่ LV สามารถอธิบายตัวชี้วัดได้ เกณฑ์คือ $AVE \geq 0.50$ และต้องมากกว่า Cross Loading

1.6 Fornell - Larcker Criterion การแปลผล (1) $AVE_i > r_{ij}$; $\forall i, j$ แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดภายในกลุ่มเดียวกันสูงกว่าความสัมพันธ์ระหว่าง

คะแนนปัจจัยของตัวแปรแฝงที่สนใจกับตัวแปรแฝงอื่น แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก หรือ (2) $AVE_i > r^2_{ij}$ แสดงถึง Indicator Reliability สูงกว่าสัดส่วนความผันแปรที่ตัวแปรแฝงที่ i กับตัวแปรแฝงที่ j ต่างควบคุมความผันแปรของกันและกัน แสดงว่า มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

1.7 Heterotrait - Monotrait Correlation Ratio (HTMT) ใช้วัดความเที่ยงตรงเชิงจำแนกโดยเปรียบเทียบเป็นคู่ๆ ระหว่างคู่ตัวแปรแฝง ค่านี้ต้องน้อยกว่า 1 ถ้ามากกว่า 1 แสดงว่าขาดความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เป็นสถิติที่ใช้บรรยายคุณลักษณะและคุณสมบัติของประชากร

2.1 ใช้ค่าร้อยละ (percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

2.2 ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้สำหรับแปลความหมายของข้อมูลเพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (hypothesis testing) เพื่อหาความสัมพันธ์และหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Smart PLS 3.0 (Ringle, Wende, & Will, 2005)

4. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสังเคราะห์นำเสนอในรูปแบบของข้อมูลเชิงคุณภาพ

5. นำเสนอผลการวิจัยเชิงเปรียบเทียบทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะและคุณสมบัติของประชากร

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรเชิงเปรียบเทียบ ในการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 21-40 ปี ในผลการวิจัยเชิงปริมาณ และอายุเฉลี่ย 36 ปี ในผลการวิจัยเชิงคุณภาพ การศึกษาระดับปริญญาตรี ในผลการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ในผลการวิจัยเชิงปริมาณ และ 9 ปี ในผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวนพนักงานในสถานประกอบการ มากกว่า 50 คน ในผลการวิจัยเชิงปริมาณ 20-30 คน ในผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวนพนักงานในแผนก 4-7 คน ในผลการวิจัยเชิงปริมาณ และ 3-5 คน ในผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งสรุปในภาพรวมมีความสอดคล้องและสนับสนุนกัน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัย
สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การแลกเปลี่ยนความสัมพันธระหว่างสมาชิก การให้อำนาจหน้าที่ และการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน พบว่า ในภาพรวมทุกรายการในความเห็นของพนักงานอยู่ในระดับมากขึ้นต่ำ (lower high) ทุกด้านและทุกตัวชี้วัด สรุปได้ ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านนี้ภาพรวม ทุกรายการในความเห็นของพนักงานอยู่ในระดับมากขึ้นต่ำ (lower high) ทุกด้านและ ทุกตัวชี้วัด สรุปประเด็นสำคัญ พบว่า ในกลุ่มตัวแปรนี้ ประเด็นการเคารพสิทธิพนักงานมีความเห็นว่า อยู่ในระดับมากขึ้นต่ำและมีค่าคะแนนสูงสุดในข้อ ผู้บังคับบัญชามีการให้เกียรติพนักงานและบุคคลอื่นๆ ส่วนประเด็นความไว้วางใจพนักงานมีความเห็นว่า อยู่ในระดับมากขึ้นต่ำ แต่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดในข้อ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของบุคลากร

2.2 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านนี้ภาพรวมทุกรายการในความเห็นของพนักงานอยู่ในระดับมากขึ้นต่ำ (lower high) ทุกด้านและทุกตัวชี้วัด สรุปประเด็นสำคัญ พบว่า ในกลุ่มตัวแปรนี้ ประเด็นการร่วมกันสร้างผลงาน พนักงานมีความเห็นว่าอยู่ในระดับมากขึ้นต่ำ และมีค่าคะแนนสูงสุดในข้อทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ส่วนประเด็นการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ พนักงานมีความเห็นว่าอยู่ในระดับมากขึ้นต่ำ แต่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดในข้อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและมีอิสระ

2.3 การให้อำนาจหน้าที่ พบว่า ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านนี้ภาพรวมทุกรายการ ในความเห็นของพนักงานอยู่ในระดับมากขึ้นต่ำ (lower high) ทุกด้านและทุกตัวชี้วัด สรุปประเด็นสำคัญ พบว่า ในกลุ่มตัวแปรนี้ ประเด็นการแสดงความสามารถ พนักงานมีความเห็นว่าอยู่ในระดับมากขึ้นต่ำ และมีค่าคะแนนสูงสุดในข้อท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น และพยายามแก้ปัญหาข้อบกพร่องอย่างเต็มความสามารถ ส่วนประเด็นการเห็นความสำคัญของผลจากการทำงาน พนักงานมีความเห็นว่าอยู่ในระดับมากขึ้นต่ำ แต่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดในข้อในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา

2.4 การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน พบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านนี้ภาพรวมทุกรายการในความเห็นของพนักงานอยู่ในระดับมากขึ้นต่ำ (lower high) ทุกด้านและทุกตัวชี้วัด สรุปประเด็นสำคัญ พบว่า ด้านการแสดงความความคิดเห็นในการร่วมดำเนินงาน พนักงานมีความเห็นว่า อยู่ในระดับมากขึ้นต่ำและมีค่าคะแนนสูงสุดในข้อท่านได้รับการเสนอให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ ส่วนประเด็นการแสดงความความคิดเห็นในการวางแผน พนักงานมีความเห็นว่าอยู่ในระดับมากขึ้นต่ำ แต่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดใน

ข้อผู้บังคับบัญชามักจะหารือท่านในการตัดสินใจปรับแผนการทำงานของแผนก

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกและการให้อำนาจหน้าที่ เป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน พบว่า ผลการทดสอบสมมุติฐาน ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิจัยเชิงปริมาณสนับสนุนสมมุติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลัก สนับสนุนสมมุติฐานเช่นกัน หมายความว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกและการให้อำนาจหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน

สมมุติฐานที่ 2 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน พบว่า ผลการทดสอบสมมุติฐาน ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิจัยเชิงปริมาณสนับสนุนสมมุติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลัก สนับสนุนสมมุติฐานเช่นกัน หมายความว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน

สมมุติฐานที่ 3 การให้อำนาจหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน พบว่า ผลการทดสอบสมมุติฐาน ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิจัยเชิงปริมาณสนับสนุนสมมุติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และผลการวิจัยเชิง

คุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลัก สนับสนุนสมมติฐานเช่นกัน หมายความว่า การให้อำนาจหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง เชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิจัยเชิงปริมาณสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลัก สนับสนุนสมมติฐานเช่นกัน หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำให้ผู้วิจัยได้ค้นพบผลการศึกษาเพิ่มเติมดังนี้คือ ปัจจัยที่มีผลทำให้การให้อำนาจหน้าที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ได้แก่ วัฒนธรรม แรงจูงใจในการทำงาน ทักษะคิส่วนบุคคล และบรรยากาศภายในที่ทำงาน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน สัมประสิทธิ์เส้นทางมีค่าสูงมากเกินไป มีค่าเท่ากับ 0.613 ค่า t เท่ากับ 20.671 (มากกว่า 2.58) และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชนสูงมาก แต่อาจสูงมากเกินไปกว่าที่ควรจะเป็น

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความสัมพันธ์เพิ่มเติมว่ามีปัจจัยใดที่แฝงซ่อนตัวเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชนเพิ่มเติม และเมื่อนำตัวแปรคั่นกลางการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกและ

การให้อำนาจหน้าที่เข้ามาทำการทดสอบก็พบว่า สัมประสิทธิ์เส้นทางมีค่าลดลงเท่ากับ 0.181 แต่ก็ยังมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการให้อำนาจหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (partial mediation) ที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน และยังมีตัวแปรอื่นอีกนอกเหนือจากการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการให้อำนาจหน้าที่ที่แฝงตัวซ่อนอยู่

ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเส้นทางลัดด้วยการทดสอบความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน และทดสอบความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างการให้อำนาจหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชนเพิ่มเติม โดยพิจารณาสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรคั่นกลางการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการให้อำนาจหน้าที่ พบว่าอิทธิพลตามเส้นทางมีค่า t มากกว่า 2.58 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก มีอิทธิพลเป็นตัวแปรคั่นกลางเดี่ยวเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชนได้ และการให้อำนาจหน้าที่ มีอิทธิพลเป็นตัวแปรคั่นกลางเดี่ยวเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชนได้เช่นกัน

สรุปได้ว่า ผลการทดสอบสนับสนุนสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ ผู้วิจัยจึงศึกษาเพิ่มเติมว่า ตัวแปรใดที่มีอิทธิพลสูงที่สุดที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการแสดงความคิดเห็น

ของพนักงาน พบว่า การให้อำนาจหน้าที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงานมากกว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก โดยมีอิทธิพลค่อนข้างสูง จากการพิจารณา ค่า f^2 ประกอบกับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางและค่า t

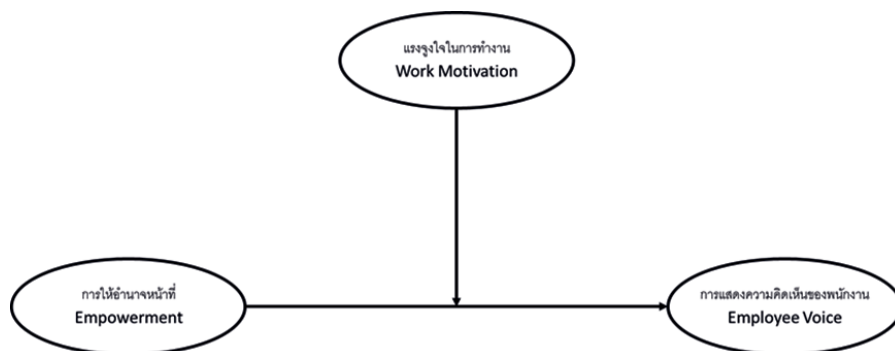
ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลัก พบว่า ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยทั้ง 4 ข้อสนับสนุนและยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

สรุปผลการศึกษาได้ว่า เส้นทางที่มีความเป็นไปได้สูงสุด คือ เส้นทางของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกและการให้อำนาจหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน เป็นเส้นทางที่มีค่า t สูงสุด เท่ากับ 5.846 (มากกว่า 2.58) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เส้นทางที่มีความเป็นไปได้ถัดมา คือ เส้นทางของการให้อำนาจหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง เชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน องค์การธุรกิจภาคเอกชน เป็นเส้นทางที่มีค่า t เท่ากับ

4.005 (มากกว่า 2.58) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากสารสนเทศที่ได้จากข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพทำให้ผู้วิจัยได้ค้นพบความรู้ใหม่ที่นอกเหนือไปจากกรอบแนวคิดของการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน มีตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากตัวแปรการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการให้อำนาจหน้าที่ตามกรอบแนวคิดได้แก่ วัฒนธรรม แรงจูงใจในการทำงาน ทักษะคนส่วนบุคคล และบรรยากาศภายในที่ทำงาน และสืบเนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีแรงจูงใจที่ดี มีความปลอดภัยทางจิตใจจะช่วยสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและพูดเพื่อการเติบโตและความเจริญรุ่งเรืองขององค์การ (Hassan,M., Hassan,I., & Batool, 2015) ข้อค้นพบเหล่านี้เกิดเป็นความรู้ใหม่สู่ทฤษฎีฐานราก (grounded theory) คือ แรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับเส้นทางที่การให้อำนาจหน้าที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน



ภาพ 2 แรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับเส้นทางที่การให้อำนาจหน้าที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาบริบทการแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การภาครัฐเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของอิทธิพลของตัวแปรที่ทำให้เกิดการแสดงความคิดเห็นของพนักงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

2. ควรนำผลการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นข้อค้นพบเกิดเป็นความรู้ใหม่สู่ทฤษฎีฐานราก (grounded theory) คือ แรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับเส้นทางที่การให้อำนาจหน้าที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ไปศึกษาและพิสูจน์ต่อไปเพื่อนำผลการวิจัยไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์และมีคุณค่ามากขึ้น

References

- Best, J. W. (1977). *Research in education* (3rd ed.). Prentice Hall.
- Blanchard, K., Carlos, J. P., & Randolph, A. (2001). *Empowerment takes more than a minute* (2nd ed.). Berrett-Koehler.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1986). *World development*. McGraw-Hill.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Erlbaum.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5th ed.). Harper Collins.
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open. *Academy of Management Journal*, 50(4), 869-884.
- Graen, G. B., Novak, M., & Sommerkamp, P. (1982). The effects of leader-member exchange and job design on productivity and satisfaction: Testing a dual attachment model. *Organizational Behavior and Human Performance*, 30, 109-131.
- Graen, G. B., & Uhi-Bien, M. (1995) Development of Leader-Member Exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6, 219-247.
- Hassan, M., Hassan, I., & Batool, F. (2015). Employee voice behaviour in organisations: Evidence from Pakistan. *Asian Journal of Management Science and Applications*, 2(2), 195-212.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 326-336.
- Lord, R., & Maher, K. (1991). *Leadership and information processing: Linking perception and performance*. Unwin Hyman.

- Lunenburg, F. C. (2010). Leader-member exchange theory: Another perspective on the leadership process. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 13(1), 1-5.
- Piriyakul, M. (2019). *Smart PLS for structural equation modeling*. Ramkhamhaeng University, Faculty of Science. [In Thai]
- Ringle, C. M., Wende, S., & Will, S. (2005). *Smart PLS 2.0 (M3) Beta*. Retrieved from <http://www.smartpls.de>
- Schriesheim, C. A., Castro, S. L., & Cogliser, C. C. (1999). Leader-Member Exchange (LMX) research: A comprehensive review of theory, measurement, and data-analytic practices. *Leadership Quarterly*, 10(1), 63-113.
- Van Dyne, L., Cummings, L., & McLean, P. J. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 215-285). JAI Press.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations* (4th ed.). Prentice Hall.