

โครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ของครูในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*

วิสุทธิ สีนวล¹

(วันที่รับบทความ: 1 มิถุนายน 2563; วันที่แก้ไขบทความ: 21 ตุลาคม 2563; วันที่ตอบรับบทความ: 26 ตุลาคม 2563)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การของครูในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 544 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัด 7 ฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในอยู่ตั้งแต่ 0.845-0.953 ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การของครูในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังจากการปรับโมเดลในระดับที่ยอมรับได้ ($\chi^2 = 599.74$, $df = 152$; $p\text{-value} < 0.01$, $SRMR = 0.042$, $RMSEA = 0.070$, $GFI = 0.91$, $NFI = 0.97$, $CFI = 0.98$, $NNFI = 0.97$, $PNFI = 0.78$) ผลการทดสอบเส้นอิทธิพลพบว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอก ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การได้ร้อยละ 43 ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอก ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายความยึดมั่นผูกพันในการทำงานได้ร้อยละ 42 ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และการรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอก รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอก ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 52 ส่วนตัวแปรความตั้งใจออกจากวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางลบโดยตรงจากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางลบโดยอ้อมจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอก ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายความตั้งใจออกจากวิชาชีพได้ร้อยละ 6

คำสำคัญ: ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ, พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความตั้งใจออกจากวิชาชีพ

* บทความวิจัยสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2563

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, E-mail: wisut_s@rmutt.ac.th



Structural Relationships of the Antecedents and Effects of Organizational Identification of Teachers in Institute of Vocational Education in Bangkok and Perimeter*

Wisut Srinual¹

(Received: June 1, 2020; Revised: October 21, 2020; Accepted: October 26, 2020)

Abstract

The purpose of this study was to examine the structural relationships of the antecedents and effects of organizational identification of teachers in institute of vocational education in bangkok and perimeter. The samples were selected by multi-stage sampling. The population consisted of teachers in institute of vocational education in bangkok and perimeter. The total sample in this study was consisted of five hundred and forty four individuals. There were seven tests the questionnaire with an internal consistency reliability of 0.845-0.953. The descriptive statistics were analyzed by SPSS for Windows while confirmatory factor analysis and structural relationship were analyzed by LISREL.

The research findings were as follows: The hypothesized structural relationships of the antecedents and effects of organizational identification of teachers in institute of vocational education in bangkok and perimeter was adjusted in harmony with the fitted empirical data ($\chi^2 = 599.74$, $df = 152$; $p\text{-value} < 0.01$, $SRMR = 0.042$, $RMSEA = 0.070$, $GFI = 0.91$, $NFI = 0.97$, $CFI = 0.98$, $NNFI = 0.97$, $PNFI = 0.78$). In terms of organizational identification, the variables that had direct positive effects: ethical leadership and perceived external prestige. These variables accounted for forty three percent of the variance of the aspect of organizational identification. For the factor of ethical work behavior, the variables which had direct positive effects was organizational identification and ethical leadership. In addition, the variables which had indirect positive effects were: ethical leadership and perceived external prestige. These variables accounted for forty two percent of the variance in terms of ethical work behavior. For the factor of organizational citizenship behavior, the variables which had direct positive effects were: organizational identification and perceived external prestige. In addition, the variables which had indirect positive effects were: ethical leadership and perceived external prestige. These variables accounted for fifty two percent of the variance of organizational citizenship behavior. With regard to intention to leave teaching profession, the variables which had direct negative effects was organizational identification. In addition, the variables which had indirect negative effects were: ethical leadership and perceived external prestige. These variables accounted for six percent of the variance of intention to leave teaching profession.

Keywords: Organizational identification, Ethical work behavior, Organizational citizenship behavior and Intention to leave teaching profession

* Research Article from Department of Social Science and Humanity, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 2020

¹ Lecturer, Department of Social Science and Humanity, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, E-mail: wisut_s@rmutt.ac.th

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

จริยธรรมในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะเป็นรากฐานที่สำคัญของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร สะท้อนจากรูปแบบวิธีการปฏิบัติต่อกันทั้งที่องค์กรปฏิบัติต่อพนักงาน พนักงานปฏิบัติต่อพนักงานด้วยกัน และพนักงานปฏิบัติต่อองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะหลอมรวมเป็นวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร (กันทิลา นุ่มสังข์ และสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ, 2558) นอกจากจริยธรรมในองค์กรจะเป็นรากฐานที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรแล้วยังส่งผลดีต่อองค์กรได้ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรสามารถลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่ การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ และเป็นธรรม ช่วยลดปัญหาด้านกฎหมายและข้อร้องเรียนต่างๆ ส่งผลต่อชื่อเสียงและเศรษฐกิจขององค์กร ส่งผลต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือ ช่วยสนับสนุนประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม (ศิลป์ ชื่นนิรันดร์, 2560)

ในส่วนของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลลัพธ์ของจริยธรรมในองค์กรพบตัวแปรที่น่าสนใจคือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เพราะเป็นตัวแปรที่เชื่อมโยงไปสู่พฤติกรรมของพนักงาน ในทางทฤษฎีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Organizational identification) เป็นตัวแปรที่พัฒนามาจากทฤษฎีเอกลักษณ์ทางสังคม (Social Identity Theory) ซึ่งแนวคิดหลักอธิบายกระบวนการถ่ายทอดเอกลักษณ์ทางสังคมและการจัดตนเองเข้ากลุ่มสังคม การที่บุคคลจะจัดตนเองเข้ากลุ่มสังคมใดสะท้อนถึงความสอดคล้องด้านเอกลักษณ์แห่งตนกับเอกลักษณ์ของกลุ่มสังคมนั้น เกิดความรู้สึกพึงพอใจในตนเอง กระทำพฤติกรรมสอดคล้องกับสมาชิกในกลุ่มสังคมนั้น (Ashforth, & Mael, 1989)

ในการศึกษาตัวแปรสาเหตุพบตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ahmad, Gao, & Hali, 2017) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Terzi, et al. 2017) บรรยากาศเชิงจริยธรรมในองค์กร (Kose, & Kose, 2016) สิ่งแวดล้อมด้านจริยธรรมในองค์กร (Kim, Miao, & Park, 2015) และการรับรู้ชื่อเสียงขององค์กร (Hasan, & Hussain, 2015) ส่วนตัวแปรผลลัพธ์พบว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Ahmad, Gao, & Hali, 2017) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Johnson, & Morgeson, 2005) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (van Gils, Hogg, van Quaquebeke, & van Knippenberg, 2017) แนวโน้มการรายงานการกระทำผิดของเพื่อนร่วมงาน (Aleassa, & Zurigat, 2014) สุขภาวะของพนักงาน (Wacker, 2017) รวมทั้งพบว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีอิทธิพลเชิงลบต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน (Basar, & Sigri, 2015) เห็นได้ว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีปัจจัยสาเหตุและตัวแปรผลที่ชัดเจน แต่งานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่มุ่งศึกษากับองค์กรธุรกิจ ขาดการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มประชากรที่เป็นโรงเรียนและสถาบันการศึกษา เพราะมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติ มีธรรมชาติและองค์ประกอบแตกต่างจากองค์กรธุรกิจ

ประโยชน์ของการศึกษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับการในสถาบันการศึกษา โดยพื้นฐานต้องยอมรับว่า ครู เป็นหัวใจที่บ่งชี้ถึงการพัฒนาประเทศ ครูคือตัวแทนที่จะชี้นำความเจริญของสังคม หากครูได้รับการถ่ายทอดเอกลักษณ์ทางสังคมที่ดี เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียน มีคุณลักษณะที่ดี ย่อมส่งเสริมให้พฤติกรรมการทำงานของครูเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีจริยธรรม โดยในการศึกษานี้ผู้วิจัยเลือกศึกษากับสถาบันการอาชีวศึกษา เพราะเป็นสถาบันที่เป็นกำลังหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ กระจายอยู่ทั่วไปในทุกเขตพื้นที่ โดยเลือกศึกษาเฉพาะเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

โดยในการศึกษาผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้น เพราะมีอำนาจการทดสอบสูง ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรและให้ค่าประมาณประชากรได้เที่ยงตรง ทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุและตัวแปรผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจน

โดยสรุป การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับการ โดยศึกษาอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบด้วยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอกที่ส่งผลต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับการ และตัวแปรผลประกอบด้วย พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความตั้งใจออกจากวิชาชีพ โดยเลือกศึกษากับกลุ่มเป้าหมายครูในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลซึ่งผลการวิจัยจะสะท้อนประโยชน์ที่สถาบันจะได้รับจากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับการ ซึ่งจะเป็ผลประโยชน์ทั้งต่อนักเรียน ครู สถานศึกษาและสังคมประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับการ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
2. เพื่อพัฒนาและทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับการของครูในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

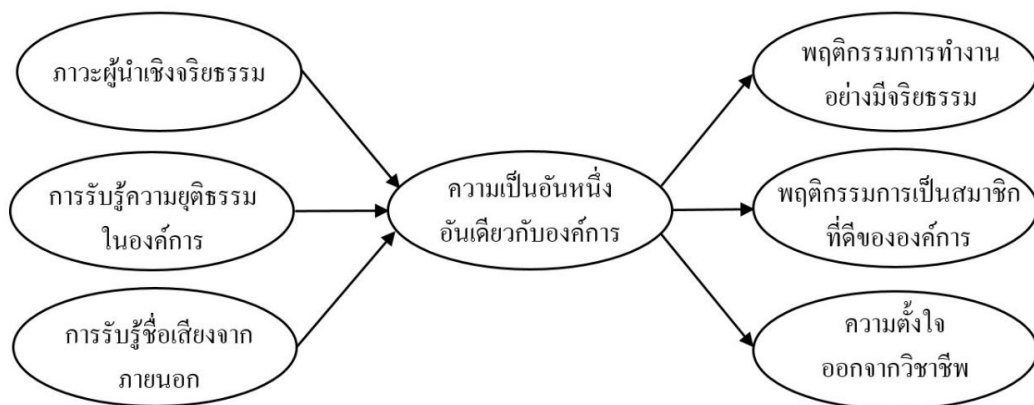
แบบจำลองสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ตามภาพประกอบที่ 1

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรเป็นคุณลักษณะทางด้านจิตใจของพนักงานที่สะท้อนถึงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นทฤษฎีที่แอสฟอร์ทและแมล (Ashforth, & Mael, 1989) ได้เสนอไว้บนพื้นฐานของทฤษฎีเอกลักษณ์ทางสังคมเป็นการที่พนักงานนิยามว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร หลอมรวมความคิด ความเชื่อและค่านิยมขององค์กรเข้ามาเป็นของตน (Pratt, 1998, cited in Ashforth, & Mael, 1989) ในการทบทวนเอกสารพบปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ahmad, Gao, & Hali, 2017) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Terzi, et al. 2017) บรรยากาศเชิงจริยธรรมในองค์กร (Kose, & Kose, 2016) สิ่งแวดล้อมด้านจริยธรรมในองค์กร (Kim, Miao, & Park, 2015) และการรับรู้ชื่อเสียงขององค์กร (Hasan, & Hussain, 2015)

ส่วนตัวแปรผลลัพธ์พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Ahmad, Gao, & Hali, 2017) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Johnson, & Morgeson, 2005) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (van Gils, Hogg, van Quaquebeke, & van Knippenberg, 2017) แนวโน้มการรายงานการกระทำผิดของเพื่อนร่วมงาน (Aleassa, & Zurigat, 2014) สุขภาวะของพนักงาน (Wacker, 2017) รวมทั้งพบว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีอิทธิพลเชิงลบต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน (Basar, & Sigri, 2015) เห็นได้ว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีปัจจัยสาเหตุและผลที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้นำความเชื่อมโยง ปรับใช้สรุปเป็นแบบจำลองสมมติฐานให้สอดคล้องกับบริบทของการวิจัยกำหนดสมมติฐานเพื่อทดสอบหาข้อสรุปเป็นผลการวิจัยต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประเภทของงานวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่เก็บข้อมูลแบบภาคตัดขวางช่วงเวลาเดียวกัน

ตัวอย่างในการวิจัย ตัวอย่างสุ่มมาจากครูในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) จากจังหวัดปทุมธานี นนทบุรี นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาครและกรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 544 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ ได้พัฒนาโดยปรับปรุงจากแบบวัดจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2555) ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนรวมตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (Aiken, 2003) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แบบวัดเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย โดยที่ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในช่วงเดือนเมษายน ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2562 โดยมีข้อมูลเกี่ยวกับแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลแบบวัดที่ใช้ในการวิจัย

แบบวัด	ปรับปรุงจากแบบวัด	ข้อคำถาม ที่ใช้จริง	ค่าความ เชื่อมั่น	ค่าอำนาจ จำแนก
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน องค์การ	Johnson, & Morgeson, 2005	9 ข้อ	0.845	0.468-0.658
พฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรม	สร้างขึ้นใหม่อ้างอิงตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และ ข้อบังคับ คุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของ วิชาชีพ พ.ศ. 2556	15 ข้อ	0.898	0.422-0.720
พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ	Podsakoff, et al., 1990; Smith, Organ, & Near, 1983; วิสุทธิ สีนวล และเพ็ญนภา ทองคำ, 2560	15 ข้อ	0.878	0.313-0.692
ความตั้งใจออกจากวิชาชีพ	สมหญิง ลมูลพัคค์, 2558	5 ข้อ	0.866	0.875-0.903
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์, 2558	10 ข้อ	0.953	0.749-0.836
การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ	Colquitt, 2001	12 ข้อ	0.936	0.572-0.790
การรับรู้ข้อเสียจากภายนอก	Jones, C., & Volpe, E. H., 2010, Smith, C. L. 2012	4 ข้อ	0.873	0.711-0.766

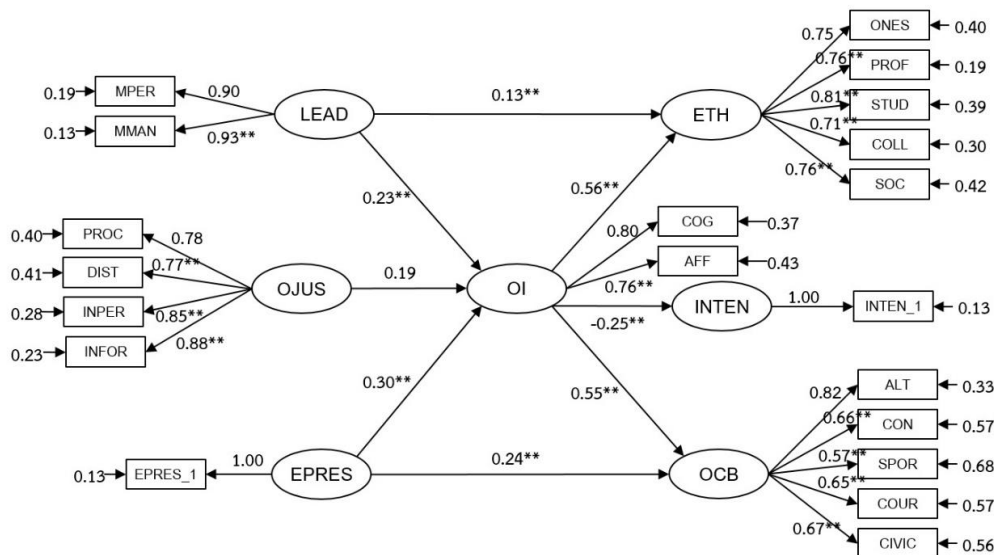
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ไม่มีนัยสำคัญค่า $\chi^2/df < 5$ และดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน ได้แก่ SRMR<0.08, RMSEA<0.08, GFI>0.90, NFI>0.90, CFI>0.90, NNFI>0.90 และ PNFI>0.50 (Schumacker, & Lomax. 2004, Hair, et al. 2010)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลเบื้องต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 317 คน (ร้อยละ 58.27) มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 37.97 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 368 คน (ร้อยละ 67.65) รองลงมาคือสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 162 คน (ร้อยละ 29.78) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 283 คน (ร้อยละ 52.02) ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 15,001-17,500 บาท จำนวน 224 คน (ร้อยละ 41.18) และมีระยะเวลาในการทำงานโดยเฉลี่ย 9.18 ปี

2. ผลการประมาณค่าอิทธิพลในแบบจำลอง ตามภาพประกอบที่ 2



$\chi^2=559.74$, $df=152$; $p\text{-value}<0.01$, SRMR= 0.042, RMSEA= 0.070, GFI= 0.91,
NFI= 0.97, CFI= 0.98, NNFI= 0.97, PNFI= 0.78

ภาพที่ 2 ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การของครูในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (n=544)

หมายเหตุ

1. ตัวเลขในแบบจำลองแสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize score)
2. ตัวแปรแฝงทุกตัวแปรแฝงถูกกำหนดให้มีหน่วยการวัดเดียวกับตัวแปรสังเกตแรกของตัวแปรแฝงนั้น ดังนั้นตัวแปรสังเกตแรกจึงไม่มีการทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
3. ตัวแปรแฝงที่มีองค์ประกอบเดียวไม่สามารถประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในการวัด ดังนั้นในการวิเคราะห์จึงได้ประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดให้เท่ากับ $(1 - \text{Alpha}) \text{ Variance}$ ดังนั้นตัวแปรแฝงที่วัดด้วยตัวแปรสังเกตเดียวค่าน้ำหนักองค์ประกอบจึงเป็นค่าคงที่ ไม่มีการทดสอบนัยสำคัญ

ความหมายของสัญลักษณ์

MPER=การกระทำพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้นำ	ONES=จริยธรรมต่อตนเอง
MMAN=การจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามกระทำ	PROF=จริยธรรมต่อวิชาชีพ
พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	STUD=จริยธรรมต่อนักศึกษา
PROC=ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	COLL=จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและวิทยาลัย
DIST=ความยุติธรรมด้านการแบ่งสรรผลประโยชน์	SOC=จริยธรรมต่อสังคม
INPER=ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ALT=พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
INFOR=ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร	CON=พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่
COG=ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้านความรู้คิด	SPOR=พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
AFF=ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้านอารมณ์	COUR=พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
EPRES_1=การรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอก	CIVIC=พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
INTEN_1=ความตั้งใจออกจากวิชาชีพ	

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงที่ศึกษา (n=544)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง						
	1	2	3	4	5	6	7
1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันองค์การ (OI)	-						
2. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ETH)	.639	-					
3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB)	.697	.884	-				
4. ความตั้งใจออกจากวิชาชีพ (INTEN)	-.247	-.292	-.172	-			
5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (LEAD)	.585	.459	.487	-.144	-		
6. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (OJUS)	.610	.449	.527	-.151	.815	-	
7. การรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอก (EPRES)	.603	.427	.574	-.149	.678	.786	-

ตารางที่ 3 คะแนนมาตรฐานผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect: IE) อิทธิพลรวม (Total effect: TE) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุคูณกำลังสองของตัวแปร (Squared Multiple Correlation: R^2) ของแบบจำลองปรับแก้

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ			ตัวแปรผลลัพธ์								
				พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม			พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร			ความตั้งใจออกจากวิชาชีพ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	.23**	-	.23**	.13**	.13**	.26**	-	.13**	.13**	-	-.06*	-.06*
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	.19	-	.19	-	.11	.11	-	.10	.10	-	-.05	-.05
3. การรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอก	.30**	-	.30**	-	.17**	.17**	.24**	.17**	.41**	-	-.07**	-.07**
4. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ	-	-	-	.56**	-	.56**	.55**	-	.55**	-.25**	-	-.25**
% R^2	.429			.419			.524			.061		

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$

ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองในขั้นต้นพบว่าแบบจำลองสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับน้อย โดยมีค่าการทดสอบความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 587.81, $df = 154$; $p\text{-value} < 0.01$, SRMR = 0.045, RMSEA = 0.072, GFI = 0.90, NFI = 0.97, CFI = 0.98, NNFI = 0.97, PNFI = 0.79 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีเพิ่มเส้นอิทธิพลทางตรงของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และเพิ่มเส้นอิทธิพลตรงของตัวแปรการรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทำให้แบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นและมีความกลมกลืนดีกว่าแบบจำลองเดิม ($\Delta\chi^2 = 28.07$, $\Delta df = 2$) โดยมีค่าการทดสอบความสอดคล้องหลังปรับโมเดล ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 559.74, $df = 152$; $p\text{-value} < 0.01$, SRMR = 0.042, RMSEA = 0.070, GFI = 0.91, NFI = 0.97, CFI = 0.98, NNFI = 0.97, PNFI = 0.78 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีข้างต้นกับเกณฑ์ความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ยังมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปลี่ยนไปพิจารณาจากค่า

$\chi^2/df = 3.68$ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (น้อยกว่า 5) จึงสรุปได้ว่า การทดสอบความสอดคล้องมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับยอมรับได้

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 3 และภาพประกอบ 2 พบผลที่เป็นไปตามสมมติฐานในบางส่วนซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผล ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($\beta=.23, \alpha<.01$) และการรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอก ($\beta=.30, \alpha<.01$) โดยที่ค่าอิทธิพลของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยเพียงบางส่วน
2. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ($\beta=.56, \alpha<.01$)
3. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($\beta=.13, \alpha<.01$) ซึ่งเป็นผลการวิจัยที่พบจากการปรับแบบจำลอง
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ($\beta=.55, \alpha<.01$)
5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากการรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอก ($\beta=.24, \alpha<.01$) ซึ่งเป็นผลการวิจัยที่พบจากการปรับแบบจำลอง
6. ความตั้งใจออกจากวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ($\beta=-.25, \alpha<.01$)
7. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($\beta=.13, \alpha<.01$) และการรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอก ($\beta=.17, \alpha<.01$) โดยที่ค่าอิทธิพลของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยเพียงบางส่วน
8. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($\beta=.13, \alpha<.01$) และการรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอก ($\beta=.17, \alpha<.01$) โดยที่ค่าอิทธิพลของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยเพียงบางส่วน
9. ความตั้งใจออกจากวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($\beta=-.06, \alpha<.05$) และการรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอก ($\beta=-.07, \alpha<.01$) โดยที่ค่าอิทธิพลของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยเพียงบางส่วน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยย่อย ซึ่งในการอภิปรายผลเสนอส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุและตัวแปรผลลัพธ์ ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุพบว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (0.23^{**}) และการรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอก (0.30^{**}) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งพบอิทธิพลของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ahmad, Gao, & Hali, 2017; Wacker, 2017) และการรับรู้ชื่อเสียงขององค์กร (Hasan, & Hussain, 2015) ที่ส่งผลต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ผลวิจัยย่อยได้ตามแนวคิดทฤษฎีเอกลักษณ์ทางสังคม (Ashforth, & Mael, 1989) ว่าเป็นหนึ่งเดียวกันของครูเป็นผลจากการรับรู้เอกลักษณ์ของวิทยาลัยไปในทางบวก สะท้อนว่าคุณลักษณะด้านจริยธรรมของผู้นำและการรับรู้ชื่อเสียงของวิทยาลัยส่งผลต่อการรู้คิดและอารมณ์ของครูต่อวิทยาลัยไปในทางบวก ทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกับวิทยาลัย จัดตนเองเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในวิทยาลัย ครูรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมกับการดำเนินไปของวิทยาลัย ซึ่งอธิบายตามแนวคิดของแอสฟอร์ทและเมล (Ashforth, & Mael, 1989) ได้ว่าจะมีผลช่วยรักษากรุให้คงอยู่กับวิทยาลัย ครูซึมซับและยอมรับค่านิยมเจตคติของวิทยาลัยเข้ามาเป็นของตน รู้สึกมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของวิทยาลัย ทำให้เป้าหมายของครูและเป้าหมายของวิทยาลัยเป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งคุณลักษณะทางจิตใจเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมของครูในหลากหลายรูปแบบ ซึ่งในการวิจัยนี้ได้ค้นพบตัวแปรผลลัพธ์ที่จะได้เสนอในหัวข้อถัดไป

2. ตัวแปรผลลัพธ์พบว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (0.56^{**}) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (0.55^{**}) ความตั้งใจออกจากวิชาชีพ (-0.25^{**}) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งพบตัวแปรผลลัพธ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรคือ การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (van Gils, Hogg, van Quaquebeke, & van Knippenberg, 2017) แนวโน้มการรายงานการกระทำผิดของเพื่อนร่วมงาน (Aleassa, & Zurigat, 2014) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Johnson, & Morgeson, 2005) และแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน (Basar, & Sigri, 2015) อธิบายได้ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรของครูที่มีต่อวิทยาลัยทั้งในด้านการรู้คิดและด้านอารมณ์ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูโดยยึดถือทั้งด้านจริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อวิชาชีพ จริยธรรมต่อนักศึกษา จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและวิทยาลัย รวมทั้งจริยธรรมต่อสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ทั้งในด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ กระทำเพื่อสร้างประโยชน์ต่อองค์กรโดยไม่คาดหวังสิ่งตอบแทน รวมถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีอิทธิพลทางลบต่อความตั้งใจออกจากวิชาชีพมีผลเชื่อมโยงทำให้ครูยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพครู ซึ่งผลลัพธ์ที่

กล่าวมาทำให้เกิดผลดีทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อครู วิทยาลัยและสังคมโดยรวม ตัวแปรผลลัพธ์นี้อธิบายได้ตามแนวคิดของแอสฟอर्थและเมล (Ashforth, & Meal, 1989) ได้ว่าเป็นผลจากครุเลิอกกระทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของวิทยาลัย มีความจงรักภักดีและยึดเหนี่ยวต่อวิทยาลัย ขอมรับค่านิยมและบรรทัดฐานของวิทยาลัยเข้ามาเป็นของตน เกิดความภาคภูมิใจต่อวิทยาลัยและงานของตน ซึ่งมีผลต่อเจตคติและพฤติกรรมในรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและยึดมั่นอยู่ในวิชาชีพครูของตนซึ่งสะท้อนได้จากคุณลักษณะของตัวแปรผลลัพธ์ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

3. ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย แตกต่างจากผลการวิจัยที่ผ่านมา (Terzi, et al. 2017) พิจารณาได้ว่า ประชากรที่ศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาซึ่งแตกต่างจากองค์การธุรกิจซึ่งมีการแข่งขันด้านผลประโยชน์ในองค์การอย่างชัดเจน ตัวแปรความยุติธรรมในองค์การจึงมีอิทธิพลต่อจิตใจของพนักงานต่างจากสถาบันการศึกษาซึ่งไม่ได้มุ่งเน้นการแบ่งปันผลประโยชน์ ข้อสังเกตนี้เป็นการสะท้อนความแตกต่างด้านประเภทองค์กรซึ่งควรต้องศึกษาเชิงลึกเพื่ออธิบายให้ชัดเจนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในทางทฤษฎี

ผลการวิจัยยืนยันทฤษฎีเอกลักษณ์ทางสังคมที่นำมาอ้างอิงศึกษาตัวแปรความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร พบตัวแปรเชิงสาเหตุคือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอก ตัวแปรผลลัพธ์ ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความตั้งใจออกจากวิชาชีพ ผลการศึกษาช่วยอธิบายช่องทางการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และผลลัพธ์ที่จะเกิดผลต่อพนักงานและองค์กร ซึ่งมีส่วนสนับสนุนการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในองค์การ รวมทั้งผลการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสะท้อนความแตกต่างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์ขององค์กร อาทิ สถาบันการศึกษา และองค์การธุรกิจทั่วไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการศึกษาสะท้อนบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม องค์กรควรส่งเสริมหัวหน้างานทุกระดับให้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้งในด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม และด้านการจัดการ และสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม ซึ่งจะส่งผลประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง

2. ผลการศึกษาสะท้อนความสำคัญของการรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอก องค์กรควรเน้นย้ำบุคลากรในการร่วมพลังสร้างชื่อเสียงในทางที่ดีให้แก่องค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอันหนึ่ง

อันเดียวกับองค์กร เพราะชื่อเสียงขององค์กรมีผลย้อนกลับช่วยสนับสนุนประสิทธิภาพองค์กรในหลากหลายแง่มุมได้ในระยะยาว

3. ผลการศึกษาสะท้อนความสำคัญของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรที่ส่งผลสนับสนุนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และลดแนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากวิชาชีพ องค์กรควรเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรของพนักงานในทุกระดับโดยถือเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญ เป็นข้อสังเกตว่า ประชากรที่ศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาซึ่งไม่ได้มุ่งเน้นการแบ่งปันผลประโยชน์ แตกต่างจากองค์กรธุรกิจ สภาพความยุติธรรมในองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อจิตใจของพนักงานต่างกัน อิทธิพลของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรจึงอาจแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างนี้ควรศึกษาเชิงลึกให้ได้คำอธิบายอย่างลึกซึ้งต่อไป

2. ผลการวิจัยค้นพบอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรการรับรู้ชื่อเสียงจากภายนอกที่มีผลต่อตัวแปรตามซึ่งถือเป็นประเด็นที่สามารถใช้เป็นข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางในหลากหลายประเภทองค์กร แต่ยังคงขาดทฤษฎีที่จะอธิบาย ควรต้องทำการศึกษาวิจัยในเชิงลึกเพื่อทำความเข้าใจเหตุผลด้านจิตใจและทำให้ได้ข้อสรุปในเชิงทฤษฎีที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างชัดเจนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- คุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2562, จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2018/wp-content/uploads/2018/11/ข้อบังคับคุรุสภา-ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ.pdf>
- คุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2562, จาก <http://www.educ.su.ac.th/images/curriculum/ข้อบังคับคุรุสภา-ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ.pdf>
- ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์. (2558). *โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน*. ปรินญานินพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.



- ภณทิลา นุ่มสังข์ และสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2558). วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการพนักงานบริษัทในพื้นที่ย่านถนนเพลินจิต และถนนสุขุมวิท. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2563, จาก http://dspace.bu.ac.th/itstream/123456789/1400/1/j_pantila.nums.pdf
- วิสุทธิ สีนวล และเพ็ญภา ทองคำ. (2560). รายงานการวิจัย เรื่อง โครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตจังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ศิลป์ ชื่นนิรันดร์. (2560). การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร (Morality and Ethical Reinforcement in Public Organization). วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด, 6(2), 216-225.
- สมหญิง ลมูลพัทธ์. (2558). ปัจจัยเชิงเหตุพหุระดับและผลของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพการพยาบาลที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ วท.ค. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- Ahmad, I., Gao, Y., & Hali, S. M. (2017). Impact of Ethical Leadership on Follower's In-role Performance: Evidence from Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 9(27), 174-185.
- Aiken, L. R. (2003). *Psychological Testing and Assessment*. 11th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Aleassa, H. M., & Zurigat, Z. M. (2014). Organizational Identification, Corporate Ethical Values, and Intention to Report Peers' Unethical Behavior. *European Journal of Business and Management*, 6(15), 76-85.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Basar, U., & Sigri, U. (2015). Effects of Teachers' Organizational Justice Perceptions on Intention to Quit: Mediation Role of Organizational Identification. *Educational Sciences: Theory & Practice*. 15(1), 45-59.



- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasan, M., & Hussain, M. (2015). Role of Perceived External Prestige and Organizational Justice in Organizational Identification. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(3), 611-625.
- Johnson, M. D., & Morgeson, F. P. (2005). Cognitive and Affective Identification in Organizational Settings. Best Paper Proceeding, 65th Annual Meeting of the Academy of Management. Honolulu, HI.
- Jones, C., & Volpe, E. H. (2010). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behavior*. Published online in Wiley InterScience: 1-22.
- Kim, M. Y., Miao, Q., & Park, S. M. (2015). Exploring the Relationship between Ethical Climate and Behavioral Outcomes in the Chinese Public Sector: The Mediating Roles of Affective and Cognitive Responses. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 5(3), 88-103.
- Kose, T., & Kose, S. D. (2016). The Effect of Ethical Leadership on Perceived Organizational Identification: The Mediating Role of Ethical Climate. *The International Journal of Business & Management*, 4(1), 368-374.
- Podsakoff, P. M., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformation Leader Behaviors and their Effect on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *Leader Quarterly*, 1, 107-142.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: It's Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Smith, C. L. (2012). *The Perception of Organizational Prestige and Employee Engagement*. Thesis, MS. (Psychology). Fort Collins: Colorado State University. Photocopied.



- Terzi, A. R., et al. (2017). An Analysis of Organizational Justice and Organizational Identification Relation Based on Teachers' Perceptions. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 488-495.
- Wacker, O. (2017). *Linking ethical Leadership to Employee Well-Being: The Role of Organizational Identification and Moral Uncertainty*. Master Thesis, MSc. (Psychology). Faculty of Psychology and Neuroscience. Maastricht University. Photocopied.
