

อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

ดวงใจ คงคาหลวง¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 233 คน เก็บตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและใช้สถิติโมเดลสมการโครงสร้างในการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์เส้นทาง เพื่ออธิบายผลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลต่อผล ความก้าวหน้าในอาชีพ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นไปตามสมมติฐาน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลทางอ้อม ต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการผ่านความก้าวหน้าในอาชีพ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และความก้าวหน้าในอาชีพสามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ได้ร้อยละ 41

คำสำคัญ : ผู้นำเชิงจริยธรรม; ความก้าวหน้าในอาชีพ; ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
85 ถนนมาลัยแมน อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000.
อีเมล: duangjai1010@gmail.com

THE IMPACT ON ETHICAL LEADERSHIP EFFECTING TO CAREER ADVANCEMENT AND ACADEMIC PERFORMANCE OF THE INSTRUCTORS IN THE WESTERN GROUP OF RATJABHAT UNIVERSITIES

Duangjai Khongkhaluang¹

Abstract

The research aimed to investigate ethical leadership level which affects to career advancement and academic performance of instructors of the Western group of Ratjabhat Universities in the quantitative approach. The samples were 233 instructors of Ratjabhat Universities. Simple Sampling was used to select the samples. The statistical techniques including descriptive statistics and the structural equation model were used to test the hypothesis and analyze path analysis.

According to the result, ethical leadership affecting to career advancement and academic performance of the instructors in the Western group of Ratjabhat Universities found that ethical leadership directly affecting to academic performance of the instructors had statistical significance as the hypothesis mentioned. Ethical leadership directly affecting to career advancement of the instructors had statistical significance as the hypothesis mentioned. Moreover, ethical leadership indirectly affecting to academic performance through career advancement of the instructors had statistical significance as hypothesis mentioned. The analysis of coefficient prediction (R^2) of structural equation model was found that both ethical leadership and career advancement could describe that the variance of academic performance was 41 percent.

Keywords: Ethical Leadership; Career Advancement; Academic Performance

¹ Faculty of Management Sciences, Nakhon Pathom Rajabhat University
85 Malai Man Road, Muang District, Nakhon Pathom 73000
E-mail: duangjai1010@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บนพื้นฐานของทุนในประเทศไทย ที่ประกอบด้วยทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงสิ่งสำคัญอีกองค์ประกอบคือเรื่องคุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐซึ่งรัฐบาลที่จะสามารถสร้างความเข้มแข็งให้เกิดในประเทศซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวมาข้างต้นโดยเฉพาะการบริหารจัดการองค์กรในภาครัฐให้มีความโปร่งใสด้วยคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้นรัฐบาลได้จัดทำโครงการประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงาน เพื่อสร้างผู้บริหารที่ให้ความตระหนักและใส่ใจในการดำเนินงานขององค์กรที่ตนเองรับผิดชอบ และเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยมนุษย์เป็นทรัพยากรสำคัญซึ่งเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และมนุษย์เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ได้รับประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกัน มนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ โดยการพัฒนามนุษย์นั้นเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตกซึ่งเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาที่มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดีและเป็นคนมีคุณภาพ ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตกจะต้องสร้างคุณภาพในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดมาตรฐาน การประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงาน ซึ่งผลงานทางวิชาการของอาจารย์ และคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสเป็นตัวบ่งบอกถึงศักยภาพของผู้บริหาร อาจารย์ และองค์กรจากเกณฑ์มาตรฐาน

ของคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่กำหนดให้มีอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีวุฒิปริญญาโท รวมถึงต้องมีตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือรองศาสตราจารย์ตามข้อกำหนดมาตรฐานหลักสูตร (Nakhon Pathom Rajabhat University, 2013)

กุญแจสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ และพัฒนาการเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัย ก็คือผู้บริหารสถานศึกษาและตัวของอาจารย์ที่จะสร้างสรรค์ผลปฏิบัติงานผลงานทางวิชาการที่ดี ดังแนวคิดของ Liu (2007) Nanjundeswaraswamy และ Swamy (2014, pp. 57-62) รวมถึง Afful-Broni, (2012, pp. 309-314) พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความสามารถในการกำหนดนโยบายทางการบริหารจัดการการยังส่งผลต่อการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา (Walumbwa et al., 2011, pp. 204-213; Jamshidinavid & Kamar, 2012, pp. 90-97; Bello, 2012, pp. 228-236) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ Uche, Fiberesima และ Onwuchekwa (2011, pp. 23-26) และผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานบุคลากรและความสำเร็จขององค์การ (Esmer & Dayi, 2014; bussayamat, 2016).

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

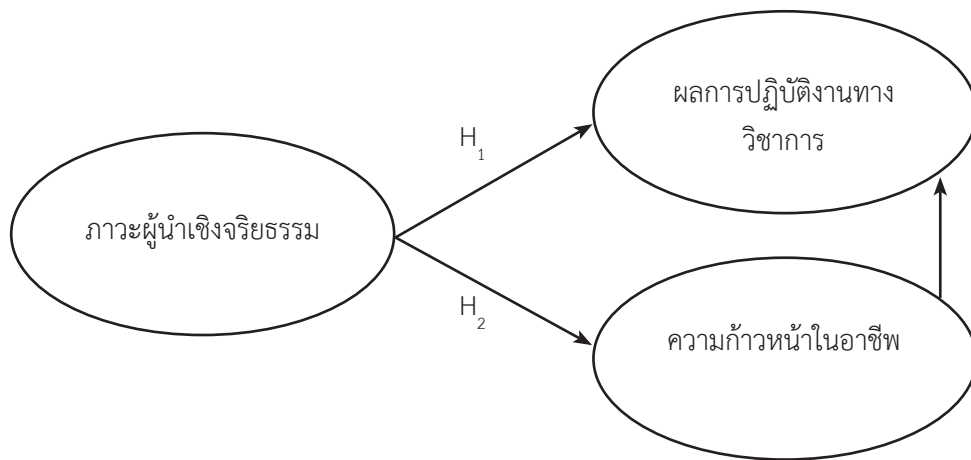
สมมติฐานการวิจัย

H₁ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ราชภัฏกลุ่มตะวันตก

H₂ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

H₃ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการผ่านความก้าวหน้าในอาชีพ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตกรวมทั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) หมายถึง การเคารพสิทธิอันชอบธรรมของผู้อื่น มีคุณงามความดีโดยการปฏิบัติอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น มีความดีทางศีลธรรมโดยการปฏิบัติตามหน้าที่ โดยยึดมั่นและ ถือคำสัญญาที่ให้ไว้ มีความดีทางปัญญาโดยมีความรับผิดชอบต่อการบริหารมหาวิทยาลัย และมีการปกครองที่ดีโดยการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

2. ความก้าวหน้าในอาชีพ (career advancement) หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏ-กลุ่มตะวันตกให้โอกาสในการพัฒนา โดยสนับสนุนการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ การทำผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง และให้โอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แก่อาจารย์ของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

3. ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ หมายถึง งานวิจัย งานแต่งตำรา และของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก ในช่วงเวลาปี พ.ศ. 2556 ถึงปี พ.ศ. 2558

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลานาน แต่ไม่มีการกล่าวถึงในประเด็นของการวิจัยอย่างชัดเจนนัก ต่อมาในระยะหลังจึงเริ่มมีความชัดเจนขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากงานของ Sergio-vanni (1989) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่ง Jossey-Bass จัดพิมพ์ไว้ในหนังสือ ในปี ค.ศ. 1992

ในระยะต่อมา การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เริ่มมีการพูดถึงมากขึ้น เช่น งานของ Nahavandi (2002) ที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และเริ่มมีการพูดถึงมากขึ้น เช่น งานของ Coles (2002) ที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากความแตกต่างของการพัฒนาจริยธรรมซึ่งมีผลกระทบกับคนทุกคน ความน่าสนใจในงานของโคลส์ในหนังสือ คือ Coles ได้นำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยมีได้กล่าวถึงทฤษฎีทางจิตวิทยา แต่นำเสนอในเชิงบรรยายเกี่ยวกับชีวิตและเหตุการณ์ผ่านบทสนทนาที่สะท้อนสาระเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้นำ ต่อมาในปี ค.ศ. 2003 จึงปรากฏข้อเขียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากขึ้นและ Brown and Trevino (2006) ได้ความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ผู้นำที่ประกอบด้วยคุณสมบัติ 3 มิติ ได้แก่ ความดีงามและความยุติธรรม การกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และการกระจายอำนาจ

2.ทฤษฎีความต้องการ 3 ประการ นำเสนอโดย นักจิตวิทยาชื่อว่า McClelland

ทฤษฎีความต้องการ 3 ประการ หรือที่รู้จักกันในชื่อ ทฤษฎีความต้องการ 3 ประการ นำเสนอโดยนักจิตวิทยาชื่อว่า McClelland ทฤษฎีนี้อธิบายถึงความต้องการคือ (1) ความต้องการความสำเร็จ (2) ความต้องการความผูกพัน และ (3) ความต้องการอำนาจ

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Werf (2010) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความตั้งใจลาออกจากงาน มีความผาสุกและเกิดความพึงพอใจในงาน

Piccolo and others (2010) กล่าวว่าความเป็นผู้นำทางจริยธรรมโดยสรุปว่าผู้นำทางจริยธรรมเกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และพบว่าผู้นำจริยธรรม ส่งผลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน และการเสริมสร้างคุณลักษณะของงาน ซึ่งส่งเสริมให้ลูกน้องแสดงความอุสาหะเพิ่มขึ้น และเพิ่มพฤติกรรมที่สร้างผลผลิตของงานได้มากขึ้น

Moon, Hahn, Kim, Ko, and Lim (2012) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำจริยธรรมด้วยการพิจารณา ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม บ่งชี้ว่า ความความก้าวหน้าในอาชีพ และการมีส่วนร่วมในงาน สามารถพัฒนาได้ โดยส่งผ่านทาง ภาวะผู้นำจริยธรรม ผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นว่า ผู้นำจริยธรรมสามารถเพิ่ม การมีส่วนร่วมในงาน และความผูกพันต่อองค์กรได้ตามลำดับ

Neubert et al. (2009) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีปฏิสัมพันธ์ส่งผลต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากร

Sundi (2013, pp. 50-58) ก็พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรที่มีการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีประสิทธิภาพย่อมสามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่อง

ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

เนื้อหาที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความก้าวหน้าในอาชีพ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรคืออาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก ประกอบด้วย (1) อาจารย์ที่เป็นข้าราชการ (2) อาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และอัตราจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 1,222 คน

กลุ่มตัวอย่างคืออาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก กำหนดขนาดตัวอย่างใช้ โปรแกรม (Erdfelder, Faul, & Buchner, 2007) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 322 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัย

ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ระหว่างเดือน เมษายน 2559 ถึง เมษายน 2560 รวมระยะเวลา 1 ปี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก รวมทั้งสิ้น 1,222 คน (ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก, 2559)

กลุ่มตัวอย่างคืออาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก กำหนดขนาดตัวอย่างใช้ โปรแกรม (Erdfelder, Faul, & Buchner, 2007) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 322 คน

จากนั้นเก็บตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling) ดังตาราง 1

ตาราง 1

จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	222	58
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	410	108
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	341	90
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	249	66
รวม	1,222	322

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก (2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

ในการทดสอบคุณภาพแบบสอบถามมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งผลที่ได้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ที่ 0.71-1.00

ผ่านเกณฑ์ที่ IOC มีค่าตั้งแต่ .50 ถึง 1.00 หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2 การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามที่ผ่านการ

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) อยู่ในกลุ่มที่ 1 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตรวจจากผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งผลการทดสอบ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้ค่าเท่ากับ 0.890 ความก้าวหน้าในอาชีพได้ค่าเท่ากับ 0.826 และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ได้ค่าเท่ากับ 0.888 ซึ่งทุกตัวแปรผ่านเกณฑ์ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 สรุปได้ว่าแบบสอบถามผ่านเกณฑ์การทดสอบคุณภาพ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญในช่วงเดือนกันยายน 2559 - ธันวาคม 2559

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับ

ลักษณะเฉพาะบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ได้จากการเก็บรวบรวมเพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัวเป็นการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติพื้นฐานคือค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสนองสมมติฐานการวิจัยและวิเคราะห์เส้นทาง ด้วยโปรแกรม LISREL student edition

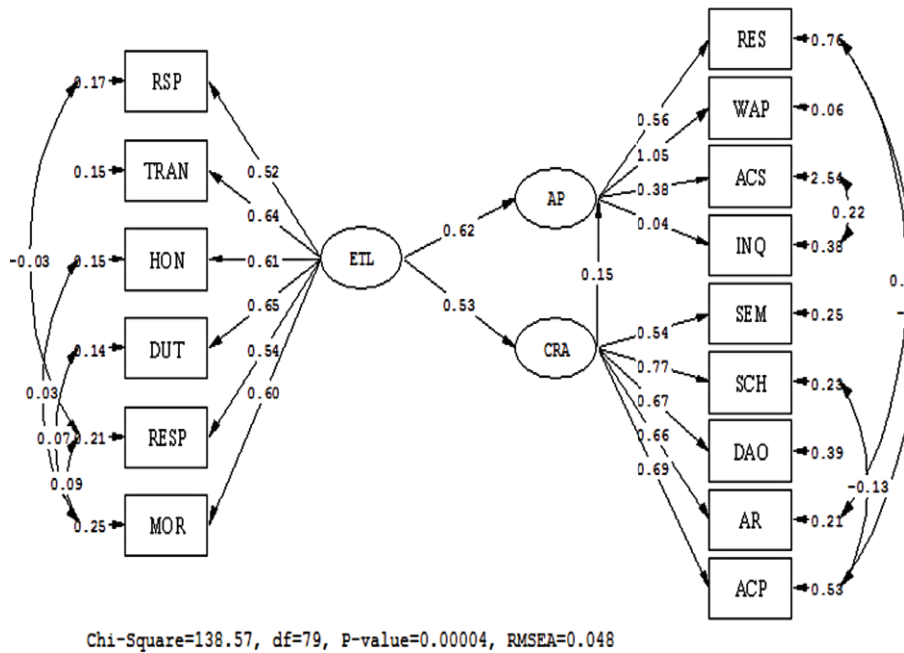
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยใช้สถิติโมเดลสมการโครงสร้างโดยตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแปรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนการอ่านผลตาราง 2 และภาพ 2

ตาราง 2

การวิเคราะห์ข้อมูลจากดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแปรกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลำดับที่	ค่า	เกณฑ์	ค่า	ผลการพิจารณา
1	χ^2/df	$0.00 < \chi^2/df \leq 3$	1.75	ผ่าน
2	GFI	$0.90 < GFI \leq 1.00$	0.98	ผ่าน
3	AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	0.96	ผ่าน
4	RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.048	ผ่าน
5	CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	0.99	ผ่าน



ภาพ 2 โมเดลสมการโครงสร้างงานวิจัย

จากตาราง 2 และภาพ 2 จะเห็นได้ว่าข้อมูลมีความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแปรกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงทำการอ่านผลการวิเคราะห์เส้นทางได้ดัง ตาราง 3

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เส้นทางของโมเดลสมการโครงสร้าง

ตัวแปรตาม	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรอิสระ	
			ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ความก้าวหน้าในอาชีพ
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.77	DE	0.53 **	-
		IE	-	-
		TE	0.53**	-
ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ	0.41	DE	0.62*	0.15*
		IE	0.16*	-
		TE	0.78**	0.15*

หมายเหตุ : DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect), IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect),
 TE = อิทธิพลภาพรวม (Total Effect), * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($p < 0.05$),
 **ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($p < .01$)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์เส้นทางการสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐาน

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นไปตามสมมติฐาน

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการผ่านความก้าวหน้าในอาชีพ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2) ของสมการโครงสร้างพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และความก้าวหน้าในอาชีพสามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ได้ร้อยละ 41

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

อภิปรายผล

ข้อค้นพบในการศึกษา อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลทางตรงต่อผล

การปฏิบัติงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก เป็นเพราะว่าผู้บริหารในสถาบันราชภัฏกลุ่มตะวันตกมีการเคารพสิทธิและสร้างคุณงามความดีมีศีลธรรมอันดีงาม รวมทั้งผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ มีการส่งเสริมให้อาจารย์เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ จึงทำให้อาจารย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้ด้วยตัวเองอยู่แล้วนั้นมีขวัญและกำลังใจในการสร้างผลงานทางวิชาการได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (Werf, 2010; Piccolo et al., 2010; Mihelič et al., 2010, pp. 31-42) ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นธรรมกับเป้าหมายของบุคลากรและประสิทธิภาพการทำงาน และยังมีผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Walumbwa et al., 2011, pp. 204-213) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่าคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากรจากการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้า และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการผ่านความก้าวหน้าในอาชีพผู้วิจัยพอสรุปได้ว่าผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมก็จะสามารถที่จัดการด้านการพัฒนาด้านต่าง ๆ และสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่อาจารย์ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องต่อความต้องการของตัวอาจารย์ ดังนั้นหากความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์มีมากก็จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารควรเข้าใจว่าการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ให้มากขึ้นก็จะทำให้อาจารย์สามารถสร้างผลงานทางวิชาการได้เพิ่มขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับ Piccolo et al.(2010) พบว่า ผู้นำทางจริยธรรมเกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และพฤติกรรม ของสมาชิกในองค์กร และผู้นำจริยธรรม ส่งผลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพการ

ทำงาน ด้วยความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน และการเสริมสร้างคุณลักษณะของงาน ซึ่งส่งเสริมให้ลูกน้องแสดงความอูหะเพิ่มขึ้น และเพิ่มพฤติกรรมที่สร้างผลผลิตของงานได้มากขึ้นดังนั้นผู้บริหารควรใช้หลักการบริหารจัดการโดยการแสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้งการเคารพสิทธิ ความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการยึดหลักคุณธรรม มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การดูแลใส่ใจ การมอบหมายงานตามความสามารถ การพัฒนาตามความต้องการในการกระตุ้นปัญญา และการส่งเสริมความคิด และการสร้างแรงจูงใจด้วยการมุ่งเน้นการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ด้านวิชาการให้ชัดเจนมากขึ้น โดยการให้โอกาสได้รับการอบรมสัมมนา ให้โอกาสได้รับการศึกษาต่อ ให้โอกาสร่วมศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศให้โอกาสในการทำผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง และให้โอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการส่งเสริมอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ 2 ประการ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาในอนาคตดังต่อไปนี้

ประการ 1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการบริหารจัดการ โดยการเคารพสิทธิ ความ

โปร่งใส ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการยึดหลักคุณธรรม

1.2 ผู้บริหารควรพัฒนาอาจารย์ให้ตรงต่อความต้องการ และการกระตุ้นปัญญา รวมถึงส่งเสริมความคิด และการสร้างแรงจูงใจด้วยการมุ่งเน้นการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ด้านวิชาการให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่ออาจารย์จะเพิ่มผลงานทางวิชาการในอนาคต

1.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนและให้โอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการส่งเสริมอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้อาจารย์สามารถสร้างผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ทั้งงานวิจัย งานแต่งตำรา หรือเรียบเรียง ตำรา หนังสือ หรือบทความทางวิชาการ และการบริการวิชาการ

ประการที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาในอนาคตดังต่อไปนี้

1) ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐกับเอกชนในปัจจุบันเดียวกัน เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงนโยบายด้านวิชาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) ควรทำการวิจัยกับปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์ ที่ยังไม่ได้นำมาศึกษา เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ระบบการทำงาน แรงจูงใจด้านต่าง ๆ และขวัญกำลังใจของอาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่

3) ควรทำการวิจัยกับกลุ่มประชากรกลุ่มอื่น เช่น ครู หรือกลุ่มตัวอย่างต่างระดับการศึกษา ได้แก่ สถาบันอาชีวศึกษา มัธยมหรือประถม เป็นต้น

Reference

- Afful-Broni, A. (2012). Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: *Leadership Lessons. Creative Education*, 3(3), 309-314.
- Bello, S. M. (2012). Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(11), 228-236.
- Brown & Trevio, L. K. (2006). *Role modeling and ethical leadership. Paper presented at Atlanta, Georgia - August 11-16, 2006 Academy of Management Annual Meeting.* Atlanta,GA: University of Maryland.
- Coles, R. (2002). *Lives of moral leadership: Men and women to have made difference.* New York: Random House.
- Esmer,Y., & Dayi, F. (2014). *A New Paradigm in Management: Ethical Leadership* (12th ed.). International Academic Conference, Prague.
- Erdfelder, E., Faul, F., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavioral Research Method*, 39(2), 175-191.
- Jamshidinavid, B. & Kamar, F. (2012). Ethics in Management Accounting: Moving toward Ethical Motivation. *Research Journal of Finance and Accounting*, 3(6), 90-97.
- Liu, C. H. (2007). *Transactional, Transformational, Transcendental Leadership: Motivation Effectiveness and Measurement of Transcendental Leadership.* PhD Candidate School of Policy, Planning, and Development, University of Southern California.
- Mihelič, K. K., Lipičnik, B., & Tekavčič, M. (2010). Ethical Leadership. *International Journal of Management & Information Systems – Fourth Quarter*,14(5), 31-42.
- Moon, Y. J., Hahn, J. H., Kim, W., Ko, M. J., & Lim, G. H. (2012). *Ethical Leadership on Employees in New SMES: Exploring the Moderating Effect of Gender.* 2nd Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies (2nd ASBES 2012) Proceeding, (-), 499-512.
- McClland, D.C. (1975). *Power: The Inner Experience.* New York: Irrington Press.
- Nakhon Pathom Rajabhat University. (2013). *Academic Workbook Manual* (2nd ed.) (Revise). Nakhon Pathom: Author.[In Thai]
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2014). Leadership styles. *Advances in Management*, 7(2), 57-62.

- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., & Chonko, L. B. (2009). The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157–170.
- Nahavandi, A. (2002). *The art and science of leadership* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Phymoontree, B. (2016). Factors affecting the research process of personnel of College of Logistics and Supply chain, Suan Sunandha Rajabhat University Nakhon Pathom Education Center. *Journal of Logistics and Supply Chain College*, 2(2), 47-55. [In Thai]
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R. L. & Eissa, G. (2012). *Ethical Leadership and Core Job Characteristics: Designing Jobs for Employee Well-Being*. International Handbooks of Quality-of-Life 2012, 291-305.
- Sundi, K. (2013). Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance of Konawe Education Department at Southeast Sulawesi Province. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(12), 50-58.
- Sergiovanni, T. J. (1989). The leadership needed for quality schooling. In *Sergiovanni, T.J., & Moore, J.H. (Eds.), Schooling for tomorrow directing reforms*. To issue that count. Boston, MA : Allyn and Bacon : 213-226.
- Uche, A. L., Fiberesima, D. & Onwuchekwa, C. A. (2011). Relationship Between Motivational Factors and Teachers' Performance on the Job in Ogba/Egbema/ Ndoni Local Government Area, of Rivers State. *Journal of Social Sciences*, 2(5), 23-26.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(1), 204–213.
- Werf, M. V. D. (2010). *Ethical leadership: the influence on subordinate performance: The mediating role of wellbeing*. -, Amsterdam Business School.