

ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL BETWEEN ETHICAL ORGANIZATION AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON ACADEMIC TEACHER PERFORMANCE OF RAJABHAT UNIVERSITY

จันจิรากรณ ปานยินดี¹ จิราวรรณ คงคล้าย² และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์¹

Janjirapon Panyindee¹ Chirawan Kongklai² and Viroj Jadesadalug³

^{1,2,3}คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2,3}Faculty of Management Science, Silpakorn University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 720 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 2 อันดับ (Second order confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) ผลวิจัยพบว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (P-value of Chi-square = 0.000, CMIN/DF = 2.245, GFI = 0.908, TLI = 0.949, CFI = 0.953, NFI = 0.919, RMSEA = 0.042, Critical N = 352) และจริยธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี จริยธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ จริยธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการร้อยละ 67.7

คำสำคัญ: จริยธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

Abstract

The objective of this research was to 1) examine the congruence of the causal relationship model between ethical organization and OCB on academic teacher performance of Rajabhat University and 2) study the causal relationship between ethical organization and OCB on academic teacher performance. The questionnaire was used as the tool for data collection. The data was analyzed in term of second order confirmatory factor analysis and structural equation modeling. The results indicated as follows: the causal relationship model between ethical organization and OCB on academic teacher performance was congruent with the empirical data (P-value of Chi-square = 0.000, CMIN/DF = 2.245, GFI = 0.908, TLI = 0.949, CFI = 0.953, NFI = 0.919, RMSEA = 0.042, Critical N = 352); ethical organization had a direct effect on academic performance and an indirect effect through OCB. Moreover, ethical organization had a direct effect on OCB and OCB had a direct effect on academic performance. Ethical organization and OCB accounted for the variance of academic performance by 67.7 percent.

Keywords: Ethical organization, Organization citizenship behavior, Academic performance

บทนำ

จริยธรรมองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน (Kaptein, 2010: 601) และกลายเป็นสินทรัพย์ทางการแข่งขัน (Huhtala et al., 2011: 231) สอดคล้องกับผลการศึกษาลายงานพบว่า จริยธรรมองค์กรมีความสำคัญกับองค์การหลายประการ เช่น ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน (Park, Chevalier & Ali, 2012: 4855) มีความสุข (Rego, Ribeiro & Cunha, 2010: 215) พฤติกรรมการทำงานมีจริยธรรม (Lu & Lin, 2014: 209) มีความผูกพันในงาน ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Sharma, Borna & Stearns, 2009: 251; Yener, Yaldiran & Ergun, 2012: 731; Sori, Ahmadie & Iman, 2014: 204) และมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี (Anggraeni, 2014: 43; Meriac, 2012: 551; Rego, Ribeiro & Cunha, 2010: 215)

ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาวิกฤตคุณธรรมของกลุ่มการศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหารการศึกษาขาดการเป็นแบบอย่าง ขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การเห็น

ประโยชน์ในเชิงธุรกิจ ระบบการศึกษานับความเป็นเลิศทางปัญญามากกว่าการส่งเสริมคุณธรรม (อริศรา เล็กสรรเสริญ, 2558: ก-จ) สอดคล้องกับผลการศึกษาของประทีป ฉัตรสุภาวงศ์, ภัทธรียา กิจเจริญ และดร.ณิฏฐา (2557) กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เช่น มุ่งประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ไม่เป็นแบบอย่างที่ดีในความซื่อสัตย์ ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ทุจริตต่อหน้าที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของดุจดเดือน พันธมนาวิน (2550: บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) เสนอให้มีการปฏิรูปสถาบันการศึกษาทุกระดับจนถึงชั้นอุดมศึกษา โดยมุ่งเน้นจริยธรรมในการเรียนการสอน จริยธรรมในการวิจัย และจริยธรรมในการจัดโครงการพัฒนาสังคมต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานควรมีปรัชญาและแนวทางปฏิบัติที่เน้นกระบวนการดำเนินงาน (process) อย่างมีจริยธรรมมากกว่าการเน้นที่ผลผลิต (product) เช่น การประเมินผลงานของอาจารย์ และการจัดลำดับมหาวิทยาลัยที่เน้นจริยธรรมมากกว่าจำนวนชิ้นงาน เพื่อให้เกิดนิสัยด้านจริยธรรมในการดำเนินงาน โดยเฉพาะมหาวิทยาลัย

ราชภัฏมทบพาทสำคัญต่อการผลิตบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สำคัญเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนกำหนดอนาคตของประเทศ (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2552: 3-4) ตลอดจนเป็นแหล่งผลิตบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องเป็นต้นแบบที่ดีทางด้านจริยธรรม

ผลการศึกษาในต่างประเทศพบว่าจริยธรรมการทำงานในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (Anggraeni, 2014: 43; Meriac, 2012: 551; Rego, Ribeiro & Cunha, 2010: 215) และจริยธรรมการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Imam, Abbasi & Muneer, 2013: 611-617; Sori, Ahmadie & Iman, 2014: 204) รวมทั้งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Jimmieson, Hannam & Yeo, 2010: 453-479; Maharani & Afran, 2013: 1-12; Rose, 2012: 40-41; Griffin, 2012: 70) จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของจริยธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและผลการปฏิบัติงานทางวิชาการในประเทศไทยยังมีการศึกษาไม่มากนัก ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อให้อาจารย์มีผลการปฏิบัติงานที่ดีบนพื้นฐานทางจริยธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยและอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร ดังนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) มีแนวคิดที่ว่า บุคลากรจะเรียนรู้โดยให้ความสนใจและเลียนแบบทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของต้นแบบที่น่าเชื่อถือและดึงดูดใจ (Bandura 1977, 1986 cited in Brown & Trevino, 2006: 597) นอกจากนี้ยังเรียนรู้จากรางวัลและการลงโทษ (Bandura 1977, 1986 cited in Mayer et al., 2009: 1-2) หากองค์กรมีจริยธรรมทั้งในด้านการมีวัฒนธรรมที่ดี มีโปรแกรมหรือกิจกรรมที่ให้รางวัลกับพฤติกรรมที่ดีและลงโทษพฤติกรรมที่ไม่ดี รวมทั้งผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจะทำให้บุคลากรเรียนรู้และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

2. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) อธิบายว่า บุคลากรมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนจากการลงทุนลงแรงในการแลกเปลี่ยน (Blue, 1964 อ้างในวิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2553: 68) ดังนั้นองค์กรที่มีจริยธรรม บุคลากรจะแสดงพฤติกรรมที่ดี และสร้างผลงานให้กับองค์กรเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนตอบแทน

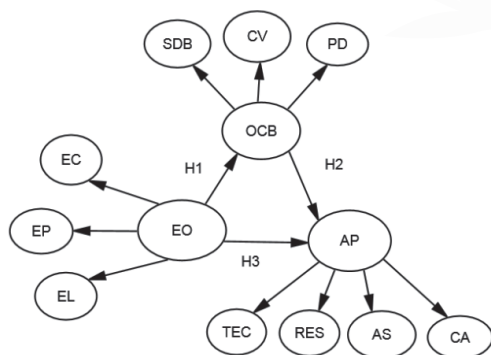
3. จริยธรรมองค์กร (Ethical organization) หมายถึง การจัดการที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่มีจริยธรรมโดยยึดหลักบริหารงานอย่างโปร่งใส ส่งเสริมค่านิยมที่เน้นความยุติธรรม มีบรรยากาศการทำงานการเรียนรู้ร่วมกัน ยึดมั่นความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบ รวมทั้งการดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม รับฟังข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาจริยธรรม มีระบบการประเมินความประพฤติด้านจริยธรรม การยกย่อง ชมเชย หรือดำเนินการทางวินัย รวมทั้งผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จริยธรรมองค์กร (EO) มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรทางจริยธรรม (EC) 2) โปรแกรมจริยธรรม (EP) และ 3) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (EL) (Kaptein, 2010: 602; Butts, 2012: 125-126;

Johnson, 2012: 12)

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับนักศึกษา โดยการเตรียมการสอนตามมาตรฐานคุณวุฒิของ คณะกรรมการการอุดมศึกษา มีจิตสาธารณะ การให้ความร่วมมือกับองค์กรและร่วมกิจกรรมที่นอกเหนือจาก งานประจำ ด้วยความสมัครใจโดยไม่ต้องร้องขอ รวมทั้ง พัฒนาขีดความสามารถในการสอน พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดี (OCB) มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรม มุ่งเน้นนักศึกษา (SDB) 2) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (CV) และ 3) การพัฒนาวิชาชีพ (PD) (Jimmieson, Hannam & Yeo, 2010: 453-479)

5. ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (Academic performance) หมายถึง ผลงานที่มีคุณค่า ซึ่งแสดงให้เห็นความก้าวหน้าทางวิชาการและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนการสอน (TEC) 2) การวิจัย (RES) 3) การบริการวิชาการ (AS) 4) การทำนุบำรุงศิลป-วัฒนธรรม (CA) (ประกาศคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.), 2558: 65-67; สิทธิชัย สอนสุภี, 2554: 50-51; Bergeron et al., 2014: 99)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถสรุป เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1 และสมมติฐานได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 จริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวก ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (H1)

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมี อิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (H2)

สมมติฐานที่ 3 จริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวก ต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (H3)

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัย ราชภัฏจำนวน 25,221 คน ในปีการศึกษา 2556 (กลุ่มสารนิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556 และสำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556) หน่วย ในการวิเคราะห์ (Unit of analysis) เป็นระดับบุคคล เกณฑ์ที่ใช้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่าง 20 หน่วย ต่อตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร (Kline, 2011: 12) การวิจัย ครั้งนี้มีตัวแปรสังเกต 36 ตัวแปร คุณด้วย 20 หน่วย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 720 คน และสุ่มเลือกตัวอย่าง แบบหลายขั้น (Multistage sampling) ขั้นที่หนึ่ง แบ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 40 แห่ง เป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มรัตนโกสินทร์ กลุ่มภาคกลาง กลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาคใต้ และกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขั้นที่สอง สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยเลือกอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏตามสัดส่วน จำนวนอาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัย จัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและจัดส่งแบบสอบถาม ทางไปรษณีย์ แบบสอบถามที่ได้รับคืนมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน จำนวน 720 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและ วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item of objective congruence index) ทุกข้อคำถามมีค่าอยู่

ระหว่าง 0.6-1.0 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้ได้ (Rovinelli & Hambleton, 1977: 49-60; Osterlind, 2002: 260-264) หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination power) ทุกข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.540-0.918 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้ (Johnson-Conley, 2009: 48) และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 2004: 412) ทุกข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.807-0.957 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2010: 673)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 (Second order confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling)

ผลการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.48$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.49$) รองลงมา โปรแกรมจริยธรรม ($\bar{x} = 3.48$) และภาวะผู้นำทางจริยธรรม ($\bar{x} = 3.46$) สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.11$) รองลงมา พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา ($\bar{x} = 4.04$) และ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\bar{x} = 3.96$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริการวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.64$) รองลงมา การเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.57$) การวิจัย ($\bar{x} = 3.54$) และ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ($\bar{x} = 3.44$)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ตัวแบบการวัด ประกอบด้วยตัวแบบการวัดจริยธรรมองค์การ ตัวแบบการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และตัวแบบการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ โดยเริ่มต้นวิเคราะห์การแจกแจงข้อมูลของตัวแปรสังเกตจำนวน 36 ตัวแปร พบว่า ค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.625 ถึง 0.424 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.685 ถึง 0.422 ซึ่งค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -3 ถึง +3 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -10 ถึง +10 แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 98) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตจำนวน 36 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.141-0.754 ทุกค่ามีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าไม่เกิน 0.80 ทำให้ไม่มีภาวะที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) (กรีซ แร่งสูงเนิน, 2554: 78)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ตัวแบบการวัด

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ตัวแบบการวัดจริยธรรมองค์การ พบว่า ค่า P-value of Chi-square เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ Chi-square มีข้อจำกัดกล่าวคือ Chi-square จะมีค่าสูงหากขนาดกลุ่มตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าตัวแบบไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืนวิธีการที่แนะนำคือ พิจารณาค่า CMIN/DF (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่า CMIN/DF เท่ากับ 3.002 มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ผ่านเกณฑ์ ค่า GFI เท่ากับ 0.965 ค่า TLI เท่ากับ 0.971 ค่า CFI เท่ากับ 0.978 ค่า NFI

เท่ากับ 0.967 ทั้ง 4 ดัชนีมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 ผ่านเกณฑ์ ค่า RMSEA เท่ากับ 0.053 มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.8 ผ่านเกณฑ์ และค่า Critical N เท่ากับ 323 มีค่ามากกว่า 200 ผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ตัวแบบการวัดจริยธรรมองค์การจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ตัวแบบการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีพบว่า ค่า P-value of Chi-square เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ไม่ผ่านเกณฑ์ เนื่องจากข้อจำกัดของ Chi-square จึงพิจารณาค่า CMIN/DF เท่ากับ 2.965 มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ผ่านเกณฑ์ ค่า GFI เท่ากับ 0.965 ค่า TLI เท่ากับ 0.971 ค่า CFI เท่ากับ 0.978 ค่า NFI เท่ากับ 0.967 ทั้ง 4 ดัชนี มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 ผ่านเกณฑ์ ค่า RMSEA เท่ากับ 0.052 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.8 ผ่านเกณฑ์ และค่า Critical N เท่ากับ 327 ค่ามากกว่า 200 ผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ตัวแบบการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ตัวแบบการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการพบว่า ค่า P-value of Chi-square เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ไม่ผ่านเกณฑ์ เนื่องจากข้อจำกัดของ Chi-square จึงพิจารณาค่า CMIN/DF เท่ากับ 2.681 ค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ผ่านเกณฑ์ ค่า GFI เท่ากับ 0.969 ค่า TLI เท่ากับ 0.979 ค่า CFI เท่ากับ 0.984 ค่า NFI เท่ากับ 0.975 ทั้ง 4 ดัชนี มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 ผ่านเกณฑ์ ค่า RMSEA เท่ากับ 0.048 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.8 ผ่านเกณฑ์ และค่า Critical N เท่ากับ 363 ค่ามากกว่า 200 ผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ตัวแบบการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

อันดับที่ 2 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของตัวแบบการวัดพบว่า ค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) ของจริยธรรมองค์การ (EO) เท่ากับ 0.979 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB) เท่ากับ 0.968 และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) เท่ากับ 0.976 มีค่ามากกว่า 0.60 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) ของจริยธรรมองค์การ (EO) เท่ากับ 0.940 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB) เท่ากับ 0.910 และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) เท่ากับ 0.910 มีค่ามากกว่า 0.50 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Standardized factor loading) ของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.778-0.923 มีค่ามากกว่า 0.50 ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ตัวแบบการวัดจริยธรรมองค์การ ตัวแบบการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และตัวแบบการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ มีความเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556: 108, 156-157) ตัวแปรทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความสำคัญของแต่ละตัวแปรสำหรับตัวแบบวัดจริยธรรมองค์การพบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ โปรแกรมจริยธรรม (EP) เท่ากับ 0.923 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (EC) เท่ากับ 0.875 และภาวะผู้นำทางจริยธรรม (EL) เท่ากับ 0.778 ตัวแบบการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีพบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ (PD) เท่ากับ 0.900 รองลงมาคือ พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา (SDB) เท่ากับ 0.860 และพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ (CV) เท่ากับ 0.803 ส่วนตัวแบบการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการพบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ การวิจัย (RES) เท่ากับ 0.910 รองลงมาคือ การเรียนการสอน (TEC) เท่ากับ 0.85 การบริการวิชาการ (AS) เท่ากับ 0.825 และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (CA) เท่ากับ 0.815 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ
ที่ 2 ตัวแบบการวัด

ตัวแปร	Standardized factor loading	PC	PV
EO		0.979	0.940
EC	0.875		
EP	0.923		
EL	0.778		
OCB		0.968	0.910
SDB	0.860		
CV	0.803		
PD	0.900		
AP		0.976	0.910
TEC	0.858		
RES	0.910		
AS	0.825		
CA	0.815		

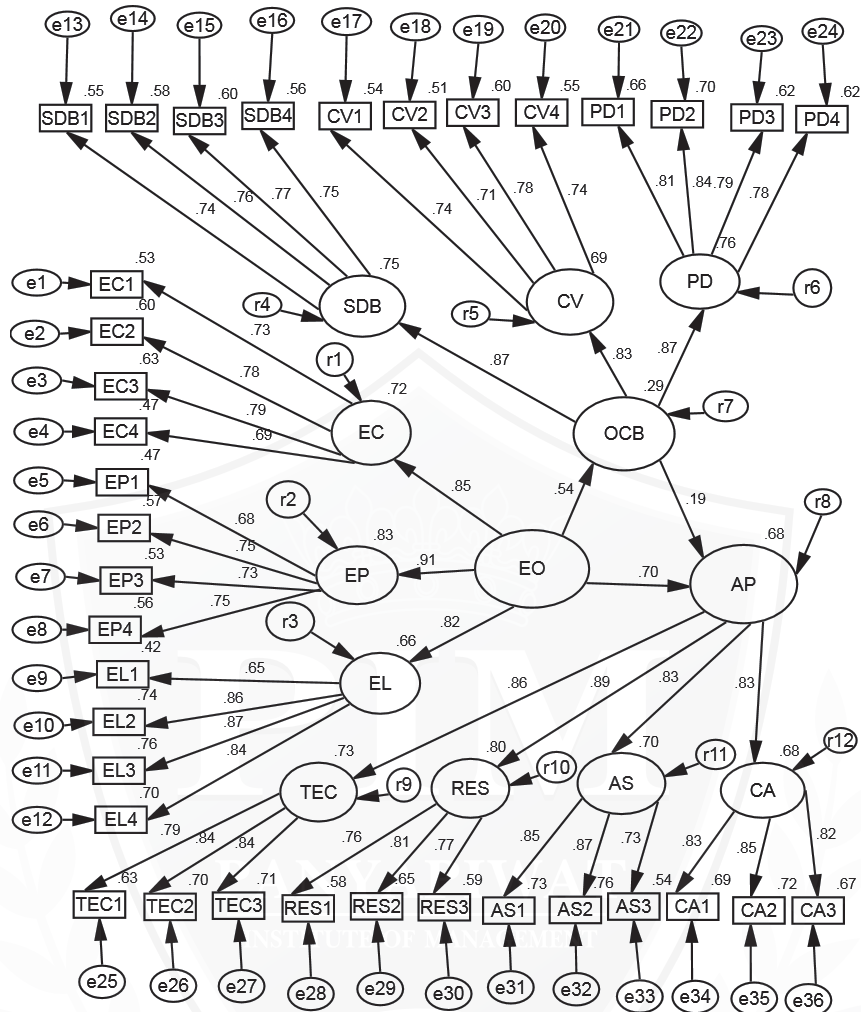
การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ พบว่า ค่า P-value of Chi-square เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ Chi-square มีข้อจำกัดกล่าวคือ Chi-square จะมีค่าสูงหากขนาดกลุ่มตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าตัวแบบ

ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน วิธีการที่แนะนำคือพิจารณาค่า CMIN/DF (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่า CMIN/DF เท่ากับ 2.245 ค่า GFI เท่ากับ 0.908 ค่า TLI เท่ากับ 0.949 ค่า CFI เท่ากับ 0.953 ค่า NFI เท่ากับ 0.919 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.042 และค่า Critical N เท่ากับ 352 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 2 และภาพที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติความสอดคล้องตัวแบบสมการโครงสร้าง

เกณฑ์ดัชนี	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
P-value of Chi-square > 0.05	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
CMIN/DF ≤ 3	2.245	ผ่านเกณฑ์
GFI ≥ 0.90	0.908	ผ่านเกณฑ์
TLI ≥ 0.90	0.949	ผ่านเกณฑ์
CFI ≥ 0.90	0.953	ผ่านเกณฑ์
NFI ≥ 0.90	0.919	ผ่านเกณฑ์
RMSEA ≤ 0.08	0.042	ผ่านเกณฑ์
CN > 200	352	ผ่านเกณฑ์



ภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรสาเหตุ (Antecedents)	ตัวแปรผล (Consequences)					
	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี (OCB)			ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
จริยธรรมองค์กร (EO)	0.542	-	0.542	0.704	0.103	0.807
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี (OCB)	-	-	-	0.191	-	0.191
R^2	0.294			0.677		

หมายเหตุ DE = Direct effect, IE = Indirect effect, TE = Total effect

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

จากตารางที่ 3 พบว่า จริยธรรมองค์กร (EO) มีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) เท่ากับ 0.807 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจริยธรรมองค์กร (EO) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) เท่ากับ 0.704 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (SDB) เท่ากับ 0.103 จริยธรรมองค์กร (EO) มีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (SDB) เท่ากับ 0.542 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจริยธรรมองค์กร (EO) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (SDB) เท่ากับ 0.542 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (SDB) มีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) เท่ากับ 0.191 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (SDB) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) เท่ากับ 0.191 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (SDB) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.294 หมายความว่า จริยธรรมองค์กร (EO) สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (SDB) ร้อยละ 29.4 สำหรับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.677 หมายความว่า จริยธรรมองค์กร (EO) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (SDB) สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) ร้อยละ 67.7

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่

1. ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีความสอดคล้องกลมกลืน

กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาหลายงานพบว่า จริยธรรมการทำงานในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (Anggraeni, 2014: 43) และจริยธรรมการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Imam, Abbasi & Muneer, 2013: 611-617) รวมทั้งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Jimmieson, Hannam & Yeo, 2010: 453-479)

2. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 จริยธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเท่ากับ 0.542 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม **ยอมรับสมมติฐานที่ 1** กล่าวคือ มหาวิทยาลัยที่มีจริยธรรมทำให้อาจารย์มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยมหาวิทยาลัยที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักการบริหารงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม การเรียนรู้ร่วมกัน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีโปรแกรมจริยธรรมหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม รับฟังปัญหา มีการประเมิน รวมทั้งการให้รางวัลหรือการลงโทษ ตลอดจนมีภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม ซึ่งผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้อาจารย์แสดงพฤติกรรมที่ดีตามต้นแบบที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) มีแนวคิดที่ว่า บุคลากรจะเรียนรู้และเลียนแบบค่านิยม และพฤติกรรมของต้นแบบ (Bandura 1977, 1986 cited in Brown & Trevino, 2006: 597) รวมทั้งเรียนรู้จากรางวัลและการลงโทษ (Bandura 1977, 1986 cited in Mayer et al., 2009: 1-2) หากองค์กรมีจริยธรรม บุคลากรจะเรียนรู้และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Anggraeni (2014: 43), Meriac (2012: 551), Rego, Ribeiro & Cunha (2010: 215) พบว่า จริยธรรมการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพล

ทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการเท่ากับ 0.191 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม **ยอมรับสมมติฐานที่ 2** กล่าวคือ อาจารย์ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ประกอบด้วยการให้ความสำคัญกับนักศึกษา การให้ความร่วมมือกับองค์กร และการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ย่อมส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานในทุกมิติของอาจารย์ เป็นไปในทิศทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bergeron et al. (2014: 99) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลิตภาพของงานวิจัย และความก้าวหน้าทางวิชาการ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jimmieson, Hannam & Yeo (2010: 453-479), Maharani & Afnan (2013: 1-12), Rose (2012: 40-41), Griffin (2012: 70) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

2.3 จริยธรรมองค์การมีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการเท่ากับ 0.807 ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมอธิบายว่า บุคลากรมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนจากการลงทุนลงแรงในการแลกเปลี่ยน ทั้งนี้องค์การมีบทบาทในการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากร (Blue, 1964 อ้างในวิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2553: 68) ดังนั้นองค์การที่มีจริยธรรม บุคลากรจะแสดงพฤติกรรมที่ดี และสร้างผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนตอบแทน

จริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการเท่ากับ 0.704 **ยอมรับสมมติฐานที่ 3** กล่าวคือ มหาวิทยาลัยที่มีจริยธรรมโดยมีวัฒนธรรมที่ดี มีโปรแกรมหรือกิจกรรมที่ดี และผู้นำที่ดี ช่วยให้อาจารย์สร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ทั้งด้านการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการ แก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Imam, Abbasi & Muneer (2013: 611-617), Sori, Ahmadi & Iman (2014: 204) พบว่า จริยธรรมการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Donker, Poff & Zahir (2008: 527),

Sharma, Borna & Stearns (2009: 251) พบว่า ค่านิยมองค์การที่มีจริยธรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

จริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเท่ากับ 0.103 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ มหาวิทยาลัยที่มีจริยธรรม ทำให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการที่ดี โดยผ่านตัวกลางคือ อาจารย์มีพฤติกรรมที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chahal & Mehta (2010: 25) พบว่า ภาวะผู้นำ และความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chien (2013: 25) ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

นอกจากนี้จริยธรรมองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีร้อยละ 29.4 ส่วนจริยธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการร้อยละ 67.7

ประโยชน์เชิงทฤษฎี

การวิจัยนี้ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมมาอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ขณะเดียวกันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ทั้งนี้ผู้ที่สนใจสามารถนำทฤษฎีและผลการวิจัยไปใช้อ้างอิงในการทำวิจัยต่อไป

ประโยชน์เชิงการจัดการ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สามารถนำข้อมูลมาเป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย และจัดทำมาตรฐานจริยธรรม ตลอดจนสามารถใช้เป็นเกณฑ์ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้

2. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมในเชิงปฏิบัติ เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติธรรมของแต่ละศาสนาอย่างน้อย 3-7 วัน เป็นประจำทุกปี

3. มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วัฒนธรรม และตัวชี้วัดทางจริยธรรมเพื่อให้นโยบายเป็นที่ยอมรับกับทุกฝ่าย และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง และการรับฟังความคิดเห็น

5. มหาวิทยาลัยควรมีการยกย่อง และเผยแพร่ประกาศเกียรติคุณของอาจารย์ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และทำประโยชน์เพื่อสังคม โดยมีกระบวนการที่เป็นมาตรฐานและดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้าง

บรรยากาศของการมีจริยธรรมองค์การที่ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้ข้อมูลมีความลุ่มลึกและเป็นการยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) หรือการประชุมกลุ่มย่อย (Focus group)

2. ศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อจริยธรรมองค์การ เช่น ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคลากร ความพร้อมของทรัพยากรองค์การ

3. นอกจากจะศึกษาจากกลุ่มอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยแล้ว ควรศึกษาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้ใช้บัณฑิตที่มาจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ชุมชนใกล้เคียงที่มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ รวมถึงผู้ปกครองของนักศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานในปัจจุบันและสิ่งที่คาดหวังจากการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในอนาคต เพื่อให้การพัฒนาวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางที่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้เป็นอย่างดี

บรรณานุกรม

- กริช แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กลุ่มสารนิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *จำนวนบุคลากรที่ทำการสอนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จักรวรรดิ และระดับคุณวุฒิ ทั่วราชอาณาจักร ปีการศึกษา 2556*. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2557, จาก http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.html
- กัลยา วาณิชยบัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดุจดเดือน พันธมนาวิน. (2550). *รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.). (2558). *ราชกิจจานุเบกษา*, 132(82 ง), 65-67.
- ประทีป ฉัตรสุภาวค์, ภัทริยา กิจเจริญ และดรณี ภูขาว. (2557). *จริยธรรมวิชาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2557, จาก <http://www.tu.ac.th/org/ofrector/rangsit/rangsits/files/teach.pdf>

- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2552). *การวิจัยเรื่องสถานภาพธรรมภิบาลมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. กรุงเทพฯ: สถาบันคลังสมองของชาติ.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 30(2), 65-81.
- สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *รายงานการส่ง SAR ในระบบฐานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษา CHE QA Online*. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2557, จาก <http://www.cheqa.mua.go.th/che2556/ShowSAR.aspx>
- สิทธิชัย สอนสุภี. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อริศรา เล็กสรรเสริญ. (2558). *การศึกษาสถานการณ์คุณธรรมของสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน).
- Anggraeni, A. I. (2014). Creating good citizen through company ethical values. *Jurnal Pengurusan*, 42, 43-50.
- Bergeron, D., Ostroff, C., Schroeder, I. & Block, C. (2014). The dual effects of organizational citizenship behavior: relationships to research productivity and career outcomes in academe. *Human Performance*, 27(2), 99-128.
- Brown, M. E. & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: a review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Butts, J. B. (2012). *Ethics in organizations and leadership*. Retrieved September 3, 2014, from <http://www.jblearning.com/samples/0763749761/ethicalleadership.pdf>
- Chahal, H. & Mehta, S. (2010). Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior (OCB): A conceptual framework in reference to health care sector. *Journal of Services Research*, 10(2), 25-44.
- Chien, Y. C. (2013). Verifying the effects of organizational justice and work values upon organizational performance: using organizational citizenship behavior as the dual mediator. *African Journal of Business Management*, 7(22), 2195-2205.
- Cronbach, L. J. (2004). My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *Educational and Psychological Measurement*, 64(3), 391-418.
- Donker, H., Poff D. & Zahir, S. (2008). Corporate values, codes of ethics, and firm performance: A look at the Canadian context. *Journal of Business Ethics*, 82(3), 527-537.
- Griffin, J. D. (2012). *Leadership recognition of organizational citizenship behaviors in performance evaluations in Washington State Healthcare Organizations*. Ph.D. Dissertation, University of Phoenix, USA.

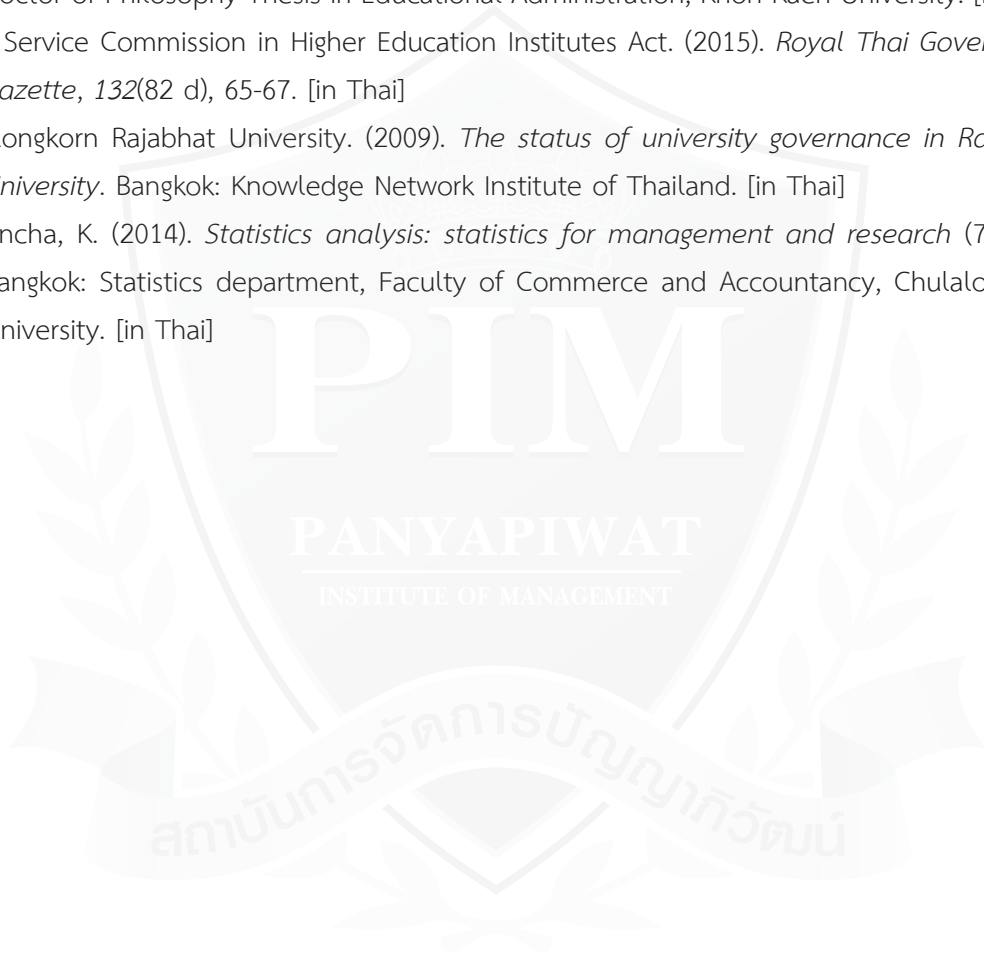
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Huhtala, M., Feldt, T., Lämsä, A. M., Mauno, S. & Kinnunen, U. (2011). Does the ethical culture of organisations promote managers' occupational well-being? Investigating indirect links via ethical strain. *Journal of Business Ethics*, 101(2), 231-247.
- Imam, A., Abbasi, A. S. & Muneer, S. (2013). The impact of Islamic work ethics on employee performance: testing two model of personality X and Personality Y. *Science International (Lahore)*, 25(3), 611-617.
- Jimmieson, N. L., Hannam R. L. & Yeo G. B. (2010). Teacher organizational citizenship behaviours and job efficacy: Implications for student quality of school life. *British Journal of Psychology*, 101(3), 453-479.
- Johnson, C. E. (2012). *Organizational ethics: a practical approach*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Johnson-Conley, C. D. (2009). *Using community-based participatory research in the development of a consumer-driven cultural competency tool*. Ph.D. Thesis, University of Washington, USA.
- Kaptein, M. (2010). The ethics of organizations: a longitudinal study of the U.S. working population. *Journal of Business Ethics*, 92, 601-618.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). NY: The Guilford Press.
- Lu, C. S. & Lin, C. C. (2014). The effects of ethical leadership and ethical climate on employee ethical behavior in the international port context. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 209-223.
- Maharani, V. & Afnan, T. E. (2013). Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership, job satisfaction on employee performance: studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 1-12.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M. & Salvador, R. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 1-13.
- Meriac, J. P. (2012). Work ethic and academic performance: Predicting citizenship and counter-productive behavior. *Learning and Individual Differences*, 22(4), 549-553.
- Osterlind, S. J. (2002). *Constructing Test Items: Multiple-Choice, Constructed-Response, Performance, and Other Formats* (2nd ed.). NY: Kluwer Academic Publishers.
- Park, K., Chevalier, F. & Ali, M. (2012). Desirable ethical climates impacts on organizational effectiveness: Moderations by firm characteristics. *African Journal of Business Management*, 6(14), 4848-4857.

- Rego, A., Ribeiro, N. & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235.
- Rose, K. (2012). *Organizational citizenship behaviors in higher education: Examining the relationships between behaviors and performance outcomes for individuals and institutions*. Ph.D. Thesis, University of Arkansas, USA.
- Rovinelli, R. J. & Hambleton R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Ruiz-Palomino, P. & Martínez-Cañas, R. (2014). Ethical Culture, Ethical Intent, and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating and Mediating Role of Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 120(1), 95-108.
- Sharma, D., Borna, S. & Stearns, J. M. (2009). An investigation of the effects of corporate ethical values on employee commitment and performance: examining the moderating role of perceived fairness. *Journal of Business Ethics*, 89(2), 251-260.
- Sori, L., Ahmadie A. & Iman, M. (2014). Surveying the relationship between work ethics and employee's productivity. *Journal of Business and Management Review*, 3(10A), 204-208.
- Yener, M., Yaldiran, M. & Ergun, S. (2012). The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 724-733.

Translated Thai References

- Bhanthumnavin, D. (2007). *Synthesis report of research about ethics in Thailand and abroad*. Bangkok: Moral Promotion Center (Public Organization). [in Thai]
- Bureau of Higher Education Standards and Quality, The Office of Higher Education Commission. (2013). *SAR report in CHE QA online system*. Retrieved September 3, 2014, from <http://www.cheqa.mua.go.th/che2556/ShowSAR.aspx> [in Thai]
- Chatsupang, P., Kitcharoen, P. & Phukao, D. (2014). *Professional ethics of teacher in higher education institutes*. Retrieved September 3, 2014, from <http://www.tu.ac.th/org/ofrefector/rangsit/rangsits/files/teach.pdf> [in Thai]
- Information Center of the Office of Higher Education Commission. (2013). *The amount of teacher Rajabhat classified by institutes, qualification in Thailand in semester of the academic year 2013*. Retrieved September 3, 2014, from http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.html [in Thai]
- Jadesadalug, V. (2010). The relationship between distributive and procedural and organizational citizenship behavior and in-role performance: The mediating effect of perceived organizational support. *Silpakorn University Journal*, 30(2), 65-81. [in Thai]

- Kaiwan, Y. (2013). *Structural equation modeling by Amos*. Bangkok: Chulalongkorn University. [in Thai]
- Leksansern, A. (2015). *Studying moral of Thai situation*. Bangkok: Moral Promotion Center (Public Organization). [in Thai]
- Rangsunnoen, G. (2011). *Factor analysis by SPSS and AMOS for research*. Bangkok: SE-Education. [in Thai]
- Sonsupsee, S. (2011). *A structural equation model of factors affecting university excellence*. Doctor of Philosophy Thesis in Educational Administration, Khon Kaen University. [in Thai]
- The Civil Service Commission in Higher Education Institutes Act. (2015). *Royal Thai Government Gazette*, 132(82 d), 65-67. [in Thai]
- Valaya Alongkorn Rajabhat University. (2009). *The status of university governance in Rajabhat University*. Bangkok: Knowledge Network Institute of Thailand. [in Thai]
- Vanichbuncha, K. (2014). *Statistics analysis: statistics for management and research* (7th ed.). Bangkok: Statistics department, Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University. [in Thai]





Name and Surname: Janijrapon Panyindee

Highest Education: Master Degree of Science in Human Resource and Organization Development, National Institute of Development Administration

University or Agency: Silpakorn University

Field of Expertise: Human Resource Management

Address: Faculty of Management Science, Silpakorn University



Name and Surname: Chirawan Kongklai

Highest Education: Doctor of Philosophy in Adult and Higher Education Administration, University of Missouri, U.S.A

University or Agency: Silpakorn University

Field of Expertise: Management

Address: Faculty of Management Science, Silpakorn University



Name and Surname: Viroj Jadesadalug

Highest Education: Doctor of Philosophy in Management, Mahasarakham University

University or Agency: Silpakorn University

Field of Expertise: Management

Address: Faculty of Management Science, Silpakorn University