



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ



โดย  
นางสาวจันจิราภรณ์ ปานยินดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการ  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2558  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการ  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2558  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

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



By  
Miss Janjirapon Panyindee

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree  
Doctor of Philosophy Program in Management  
Graduate School, Silpakorn University  
Academic Year 2015  
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ” เสนอโดย นางสาวจันจิราภรณ์ ปานยินดี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... (ประธานกรรมการ)

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....

..... (กรรมการ)

(อาจารย์ ดร.ปิยวรรณ สิริประเสริฐศิลป์)

...../...../.....

..... (กรรมการ)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน)

...../...../.....

..... (กรรมการ)

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

...../...../.....

..... (กรรมการ)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์)

...../...../.....



55604803: สาขาวิชาการจัดการ

คำสำคัญ: จริยธรรมองค์การ / พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ / ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

งานจิราภรณ์ ปานยินดี: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: รศ.ดร.จิราวรรณ คงคล้าย และ ผศ.ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. 251 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) จริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) แนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยแบบสอบถามกับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 720 คน และวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีปรากฏการณ์วิทยา สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานเกี่ยวกับ จริยธรรม จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 2 อันดับ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลวิจัยพบว่า

1. จริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรม และภาวะผู้นำทางจริยธรรม โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมมุ่งเน้น นักศึกษา พฤติกรรมให้ความร่วมมือ และการพัฒนาวิชาชีพ และโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ประกอบด้วย การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $P\text{-value of Chi-square} = 0.000$ ,  $CMIN/DF = 2.245$ ,  $GFI = 0.908$ ,  $TLI = 0.949$ ,  $CFI = 0.953$ ,  $NFI = 0.919$ ,  $RMSEA = 0.042$ ,  $Critical N = 352$ ) ซึ่งจริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

4. แนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ ได้แก่ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมองค์การ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี กำหนดวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมและกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรม โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วม เชื่อมโยงจริยธรรมกับระบบการทำงาน โดยเฉพาะระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สื่อสาร เพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมทั่วทั้งองค์การและใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และมีระบบ การให้รางวัลและการลงโทษ

ประโยชน์ของการวิจัยนี้สามารถเป็นแนวทางการกำหนดนโยบายและจัดทำเกณฑ์มาตรฐานจริยธรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและมีผลการปฏิบัติงานทางวิชาการเพิ่มขึ้น

สาขาวิชาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1. .... 2. ....

55604803: MAJOR: MANAGEMENT

KEY WORDS: ETHICAL ORGANIZATION / ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR / ACADEMIC PERFORMANCE

JANJIRAPON PANYINDEE: THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL BETWEEN ETHICAL ORGANIZATION AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON ACADEMIC PERFORMANCE OF RAJABHAT UNIVERSITY LECTURER. THESIS ADVISORS: ASSOC. PROF. CHIRAWAN KONGKLAI, Ph.D. AND ASST. PROF. VIROJ JADESADALUG, Ph.D. 251 pp.

The objectives of this research were to study 1) the ethical organization, organizational citizenship behavior (OCB), and the academic performance, 2) the causal relationship between ethical organization and OCB on academic performance of Rajabhat University lecturer and 3) the approaches of the ethical organization development. This research was a mixed method. The quantitative research was used for examining the casual relationship. The questionnaire was used as the tool for data collection from 720 Rajabhat University lecturers. For the qualitative research, the phenomenological research was used by the in-depth interview. Moreover, the ten qualify lecturers with high reputation of the ethical performance, were interviewed. The data was analyzed by the method of second order confirmatory factor analysis and structural equation modeling.

The results indicated as follows:

1. Ethical organization, OCB and academic performance were rated at the high level.
2. The measurement model of ethical organization consisted of ethical culture, ethical program and ethical leadership. The measurement model of OCB consisted of student – directed behavior, civic virtue, and professional development. The measurement model of academic performance consisted of teaching, research, academic service and culture assertion.

3. The causal relationship model between ethical organization and OCB on academic performance of Rajabhat University lecturer 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). In addition, ethical organization had direct effect on academic performance and indirect effect through OCB. Moreover, ethical organization had direct effect on OCB and OCB had direct effect on academic performance.

4. The approaches of ethical organization development were suggested from the qualify lecturers as; the awareness of ethics and role model of leader, creating ethical culture and activities by participative lecturers, linking between ethics and work system especially human resource management system, communicating for the understanding of ethics throughout organization by using various communication channels, reward as well as punishment system.

The benefits of this research can provide an approach to determine policy and create criteria of standard ethics for supporting OCB which can increase academic performance.

---

Program of Management

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature .....

Academic Year 2015

Thesis Advisors' signature 1. .... 2. ....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน และดร.ปิยวรรณ สิริประเสริฐศิลป์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอก ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้ วิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพล แจ่มจันทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทนา แสนสุข ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า และดร.สุนิสา ช่อแก้ว ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย สำหรับการทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณาจารย์คณะวิทยาการจัดการทุกท่านที่ให้ความรู้ ให้คำแนะนำและ ประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัย สามารถดำเนินการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่พระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ที่อบรมสั่งสอน แนะนำ ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา

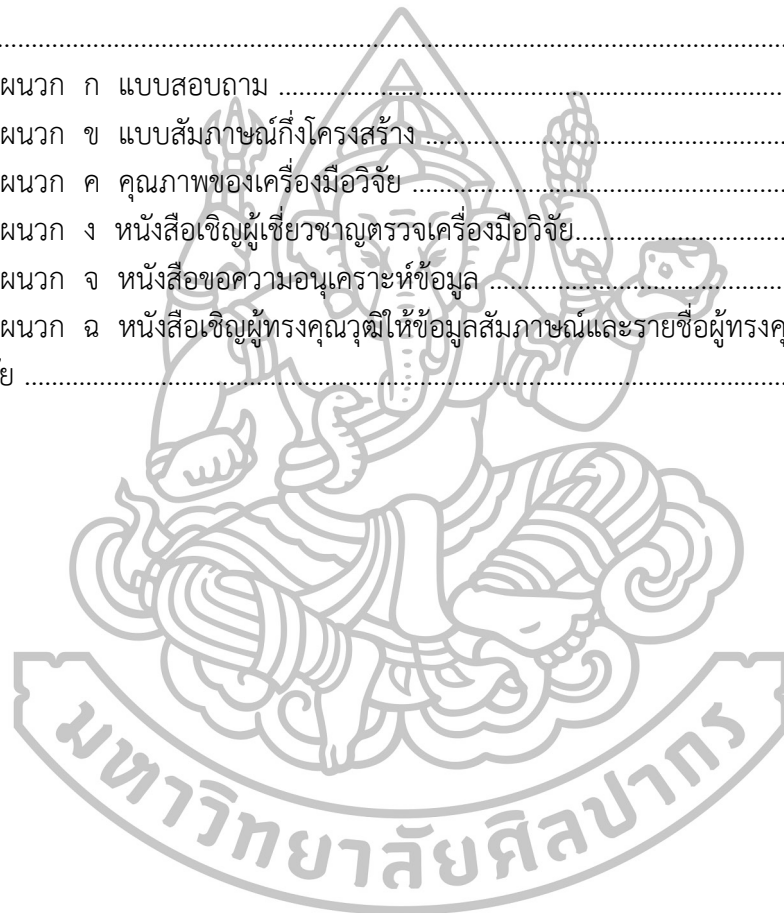


## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
คำถามของงานวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	8
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	10
ทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย .....	10
แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	42
แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ.....	49
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาและการกำหนดสมมติฐานของการวิจัย.....	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	61
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	62
ระเบียบวิธีวิจัย.....	64
ประชากร .....	64
ตัวอย่าง.....	64
ตัวแปรที่ศึกษา .....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	69
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	72
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	76
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	82
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ .....	89



บทที่	หน้า
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ .....	133
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	174
สรุปผลการวิจัย .....	174
การอภิปรายผลการวิจัย .....	179
ประโยชน์ของการวิจัย .....	196
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต.....	199
รายการอ้างอิง .....	200
ภาคผนวก .....	217
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	218
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง .....	227
ภาคผนวก ค คุณภาพของเครื่องมือวิจัย .....	232
ภาคผนวก ง หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	237
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล .....	243
ภาคผนวก ฉ หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลสัมภาษณ์และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ...	247
ประวัติผู้วิจัย .....	251



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สรุปบททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของจริยธรรมองค์การ.....	18
2	เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำที่แท้จริง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	26
3	สรุปบททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ.....	32
4	สรุปบททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์การที่ดีขององค์การ.....	45
5	สรุปบททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ.....	51
6	จำนวนประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็นกลุ่ม.....	65
7	ค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (cronbach).....	74
8	ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล.....	85
9	ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	89
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ.....	91
11	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	92
12	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ ด้านโปรแกรมจริยธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	93
13	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	94
14	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ.....	95
15	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	96
16	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	97

ตารางที่		หน้า
17	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการเรียนการสอน จำแนกเป็นรายข้อ.....	98
18	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการวิจัย จำแนกเป็นรายข้อ.....	99
19	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการบริการวิชาการ จำแนกเป็น รายข้อ.....	100
20	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายข้อ.....	101
21	ค่าความเบ้และความโด่งตัวแปรสังเกต.....	102
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของจริยธรรมองค์การ.....	104
23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ.....	105
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ...	106
25	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของจริยธรรมองค์การและ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	107
26	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของจริยธรรมองค์การและผลการ ปฏิบัติงานทางวิชาการ.....	108
27	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การและผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ.....	109
28	ค่าสถิติความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดล การวัดจริยธรรมองค์การ.....	111
29	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ.....	112
30	ค่าสถิติความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดล การวัดจริยธรรมองค์การ.....	114
31	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ.....	115
32	ค่าสถิติความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดล การวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	117
33	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ.....	118
34	ค่าสถิติความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดล การวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	120
35	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ.....	121

ตารางที่	หน้า
36	ค่าสถิติความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดล การวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ..... 123
37	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทาง วิชาการ..... 124
38	ค่าสถิติความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดล การวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ..... 126
39	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ... 127
40	ค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ทางวิชาการ..... 128
41	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตัวแปรแฝงของโมเดลการวัดในรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ..... 130
42	อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ.. 132
43	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ..... 154
44	ค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (cronbach)..... 233
45	รายชื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล..... 245
46	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลสัมภาษณ์..... 249



## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย .....	60
2	ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	62
3	โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ.....	77
4	โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	78
5	โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ.....	78
6	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ.....	80
7	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ.....	111
8	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ.....	114
9	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	117
10	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	120
11	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ.....	123
12	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ.....	126
13	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ.....	124



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จริยธรรม (ethics) เป็นการศึกษาข้อบังคับคุณธรรมหรือการแยกสิ่งที่ถูกกับสิ่งที่ผิด อีกหนึ่งความหมายคือ พฤติกรรมที่เหมาะสมได้รับการยอมรับในกลุ่มหรือสถาบัน (Dubrin, 2013: 132-142) ทฤษฎีจริยธรรมเป็นทฤษฎีพื้นฐานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ทั้งด้านปรัชญา การศึกษา ศาสนา การบริหารงานในองค์กร โดยจริยธรรมที่นำไปใช้ในองค์กรเปรียบเสมือนเครื่องมือในการควบคุม พฤติกรรมและความสัมพันธ์ของคนที่อยู่ในองค์กร ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข (Simon, 1995) จริยธรรมเป็นแนวปฏิบัติที่องค์กรแต่ละประเภทสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ในองค์กรทุกประเภท องค์กรที่แสวงหากำไร และไม่แสวงหากำไร เช่น มูลนิธิ สถาบันการศึกษา (จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์, 2557: 63-64) สำหรับจริยธรรมองค์กรหมายถึงการรับรู้ของบุคลากรต่อการที่องค์กรมีบริหารงาน อย่างยุติธรรม มีความชัดเจน มีการรายงานเกี่ยวกับจริยธรรมและการติดตามผล ผู้นำมีจริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ใ้วางใจได้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (Foglia, 2015: 174) จริยธรรมองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน (Kaptein, 2010: 601) และกลายเป็นสินทรัพย์ ทางการแข่งขัน (Huhtala et al., 2011: 231) สอดคล้องกับผลการวิจัยหลายงานพบว่าจริยธรรม องค์กรมีความสำคัญกับองค์กรหลายประการ เช่น ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน (Park, Chevalier and Ali, 2012: 4855) มีความสุข (Rego, Ribeiro and Cunha, 2009: 215) พฤติกรรม การทำงานมีจริยธรรม (Lu and Lin, 2014: 209) มีความผูกพันในงาน ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Sharma, Borna and Stearns, 2009: 251; Yener, Yaldiran and Ergun, 2012: 731; Sori, Ahmadie and Iman; 2014: 204) และมีพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Anggraeni, 2014: 43; Meriac, 2012: 551; Rego, Ribeiro and Cunha, 2010: 215)

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะเห็นได้จากการกำหนด วาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาค ราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549) และกำหนด ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ซึ่งมุ่งหวังให้คนไทยยึดถือปฏิบัติบนพื้นฐานทางจริยธรรม เช่น ข้อ 2 ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม ข้อ 6 มีศีลธรรม รักษาความ สัตย์ หัวดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน และข้อ 12 คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และต่อชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง (กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนการประชาสัมพันธ์ สำนักโฆษก, 2557) อย่างไรก็ตามปัจจุบันประเทศไทยยังมีปัญหาจริยธรรมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และมีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระดับน้อย ระบบการบริหารคนของประเทศไทยทุกส่วนตั้งแต่ระดับกลางจนถึงบนไม่โปร่งใส รวมทั้งระบบการศึกษาขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถปลูกฝังบุคคลให้มีจิตสำนึกได้ ขาดผู้ที่เป็นตัวแบบที่ดี

การเรียนการสอนไม่เน้นด้านคุณธรรม จริยธรรม (เพ็ญแข ประจันปัจฉินีก, 2551) ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาวิกฤตคุณธรรมของกลุ่มการศึกษาพบว่าครูและผู้บริหารการศึกษาขาดการเป็นแบบอย่างขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การเห็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจ ระบบการศึกษาเน้นความเป็นเลิศทางปัญญามากกว่าการส่งเสริมคุณธรรม (อริศรา เล็กสรรเสริญ, 2558: ก-จ) สอดคล้องกับผลการวิจัยของประทีป ฉัตรสุภาวงศ์ ภัทรียา กิจเจริญ และดรุณี ภูขาว (2557) กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เช่น มุ่งประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนร่วม ไม่เป็นแบบอย่างที่ดีในความซื่อสัตย์ ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ทุจริตต่อหน้าที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจตุเดือน พันธมนาวิน (2550: 300-303) เสนอให้มีการปฏิรูประบบสถาบันการศึกษาทุกระดับ จนถึงขั้นอุดมศึกษา โดยมุ่งเน้นจริยธรรมในการเรียนการสอน จริยธรรมในการวิจัย และจริยธรรมในการจัดโครงการพัฒนาสังคมต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้นรวมทั้งผู้ปฏิบัติงานควรมีปรัชญาและแนวทางปฏิบัติที่เน้นกระบวนการดำเนินงาน (process) อย่างมีจริยธรรมมากกว่าการเน้นที่ผลผลิต (product) เช่น การประเมินผลงานของอาจารย์ และการจัดลำดับมหาวิทยาลัยที่เน้นจริยธรรมมากกว่าจำนวนชั้นงาน เพื่อให้เกิดนิสัยด้านจริยธรรมในการดำเนินงาน นอกจากนี้จากนโยบายภาครัฐที่ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยออกนอกระบบ ทำให้มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการทุกวิธีที่จะทำได้เงินที่มากพอจะบริหารมหาวิทยาลัยโดยไม่พึ่งพารัฐ เช่น การเปิดสอนนอกสถานที่ ขยายไปครอบคลุมทั่วประเทศ ขณะที่ไม่มีความพร้อมในการเปิดหลักสูตร การขอเปิดหลักสูตรไม่ตรงตามเงื่อนไขที่กำหนด การลดคุณภาพการศึกษาเพื่อลดรายจ่ายและเพิ่มกำไร เลี่ยงหรือฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการทำลายคุณภาพการศึกษา ผลกระทบที่ตามมาย่อมเกิดกับผู้เรียน สังคม และประเทศ (ปรีชา ช่างขวัญยืน, 2554: 1-32)

ผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การที่ศึกษาในสถาบันศึกษามีหลายงานแสดงให้เห็นว่าจริยธรรมองค์การมีความสำคัญอย่างมาก โดยศึกษาในประเด็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม และนักศึกษา แต่การศึกษาจริยธรรมองค์การทั้งด้านวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรม และภาวะผู้นำทางจริยธรรม (Kaptein, 2010: 602, 612; The Ethisphere Institute, 2014; Karakose and Kocabas, 2009) ยังมีการศึกษาไม่มากนักซึ่งในประเด็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม เช่น สิรินารถ แววงสา (2557: 11) เสนอว่าภาวะผู้นำทางจริยธรรมเป็นหนึ่งในรูปแบบการนำที่ช่วยให้สถาบันศึกษามีประสิทธิผล ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยของสุเทพ ปาลสาร (2555: 9-11) พบว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถาบันการศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน ได้แก่ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความเป็นพลเมืองดี และความยุติธรรม ผลการวิจัยของ ชูติภา เบ็ญจาทิกุล (2557: 81) พบว่าระดับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถาบันการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านมาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรม นักศึกษา ผลการวิจัยของ สุธาสินี แม้นญาติ (2554: 14) พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางจริยธรรม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ความยุติธรรม การดูแลเอาใจใส่ การเสริมพลังอำนาจ ความรับผิดชอบ การสะท้อนคิด วิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ การยึดหลักคุณธรรมและความดีและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถาบันการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ ชฎิล นิมนวล (2552: 162-163) พบว่า

คุณธรรมของผู้บริหารสถาบันการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก คุณธรรมของผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรการของผู้รับบริการ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และฉันทะความพอใจ ผลการวิจัยของ Feng-I (2011: 317-331) พบว่าภาวะผู้นำทางจริยธรรมในโรงเรียน ได้แก่ การคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ความยุติธรรม การเอาใจใส่ การวิพากษ์ และคุณธรรม รวมทั้งภาวะผู้นำทางจริยธรรมได้รับอิทธิพลมาจากจริยธรรมตามลัทธิขงจื้อและทฤษฎีคุณธรรมประเด็นนักศึกษา เช่น ผลการวิจัยของ กรรณิการ์ ภิรมย์รัตน์ (2555: 34, 77-81) พบว่าพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ ความอดทน อดกลั้น ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความเสียสละ ยกเว้นจริยธรรมความประหยัดต่อตนเองที่อยู่ในระดับปานกลาง นักศึกษามีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยมหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้นักศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ ควรมีการสอดแทรกหลักคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอน ผลการวิจัยของ Birtch and Chiang (2014: 288-289) พบว่ามหาวิทยาลัยที่มีจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบต่อพฤติกรรมของนักศึกษาที่ไม่มีจริยธรรม กล่าวคือ มหาวิทยาลัยที่มีบรรยากาศทางจริยธรรมย่อมทำให้นักศึกษามีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม ผลการวิจัยของ Lau et al. (2011: 7-9) พบว่าคณะหรือผู้สอนที่มีจริยธรรมสภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษาและการให้ความสำคัญกับจริยธรรมส่งผลต่อจริยธรรมของนักศึกษา

อย่างไรก็ตามจากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของจริยธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการยังมีไม่มากนัก โดยจริยธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Meriac, 2012: 551; Rego, Ribeiro and Cunha, 2010: 215) และจริยธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Sori, Ahmadie and Iman, 2014: 204; Donker, Poff and Zahir, 2008: 527) รวมทั้งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Chiang and Hsieh, 2012: 186; Sharif, Ashraf and Khan, 2013: 1618-1624; Whitman, Van Rooy, Viswesvaran, 2010: 41-81; Maharani and Troena, 2013: 1-12; Rose, 2012: 40-41; Griffin, 2012: 70) จริยธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (Caldwell, 2011: 345-351)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่าการศึกษเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของจริยธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ โดยเฉพาะในบริบทสถาบันการศึกษายังมีไม่มากนัก ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง สอน วิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547, 2547: 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏมี 40 แห่ง ตั้งอยู่ทุกภูมิภาคในประเทศไทย มีเครือข่ายที่เข้มแข็ง อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งเกิดมีประเด็นจริยธรรมองค์กร เช่น มีคำสั่งถอดถอนผู้บริหาร (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2555) ไม่สามารถแต่งตั้งผู้บริหารมหาวิทยาลัย การบริหารงาน



ของมหาวิทยาลัยที่ใช้การกำหนดกฎระเบียบเพื่อควบคุมมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกต่อต้าน (กฤษมันต์ วัฒนานรงค์, 2554) ทั้งนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความสำคัญที่ควรส่งเสริมจริยธรรมองค์การให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐด้านการส่งเสริมจริยธรรมให้กับคนในประเทศ ตลอดจนเป็นแหล่งผลิตบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องเป็นต้นแบบที่ดีทางด้านจริยธรรม นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏยังมีบทบาทสำคัญต่อการผลิตบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเป็นสถาบันการศึกษาที่สำคัญเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนกำหนดอนาคตของประเทศ (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2552: 3-4) แต่สัดส่วนผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏดำรงตำแหน่งทางวิชาการคิดเป็นร้อยละ 14.53 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมดในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อให้อาจารย์มีผลการปฏิบัติงานที่ดีบนพื้นฐานทางจริยธรรม

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ
2. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ

#### คำถามของงานวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบของงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามสำหรับงานวิจัยดังนี้

1. จริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอยู่ในระดับใด และมีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นอย่างไร
3. แนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การเป็นอย่างไร

## สมมติฐานของการวิจัย

1. สมมติฐานที่ 1 จริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ
3. สมมติฐานที่ 3 จริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากร (population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 25,221 คน ในปีการศึกษา 2556 (กลุ่มสารนิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556; สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556)

1.2 ตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ (sampling) คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 720 คน เกณฑ์ที่ใช้กำหนดตัวอย่าง คือ ตัวอย่าง 20 หน่วยต่อตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร (Kline, 2011: 12) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกต 36 ตัวแปร คูณด้วย 20 หน่วย ได้ตัวอย่าง คือ 720 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling)

1.3 ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการกำหนดผู้ให้ข้อมูล (informant) โดยไม่ใช้หลักทฤษฎีความน่าจะเป็น (non probability sampling) ด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โดยเลือกเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำงานวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรม จำนวน 1 คน ผู้บริหารที่ได้รับรางวัล “หม่อมงามจิตต์ บุรฉัตร” รางวัลสร้างเสริมคนดีมีคุณธรรม ประจำปี พ.ศ. 2556 ประเภทอาจารย์ระดับอุดมศึกษาผู้ทรงคุณธรรม จำนวน 1 คน ผู้บริหารที่ได้รับรางวัลคนดี คิดดี สังคมดี ตามรอยพระยุคลบาท “กินรี” ปี 2558 จำนวน 1 คน และข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2557 จำนวน 7 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายทำให้เกิดความน่าเชื่อถือด้านแหล่งข้อมูล (ชาย โพธิ์สีตา, 2554: 397)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา โดยเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 5 มิถุนายน 2558 จนถึงวันที่ 28 สิงหาคม 2558

### 4. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรสาเหตุ (antecedent variable) และตัวแปรผลลัพธ์ (consequence variable) ประกอบด้วยตัวแปร 3 กลุ่ม ดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ จริยธรรมองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร

4.1.1 วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่

- 1) การยึดหลักการบริหารงานอย่างโปร่งใส และเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ตรวจสอบได้
- 2) การส่งเสริมค่านิยมที่เน้นความยุติธรรม ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการดำเนินงาน

3) บรรยากาศการทำงานส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ 4) การมุ่งเน้นให้บุคลากรยึดมั่นความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ

4.1.2 โปรแกรมจริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง 2) การรับฟังข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาจริยธรรมของบุคลากรหลายช่องทาง 3) ระบบการประเมินความประพฤติด้านจริยธรรมของอาจารย์ และ 4) การยกย่อง ชมเชย หรือดำเนินการทางวินัย

4.1.3 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัว ได้แก่ 1) การตัดสินใจของผู้บริหารเกิดจากการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น 2) ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ 3) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ 4) ผู้บริหารมีความยุติธรรมความเป็นกลาง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง

4.2 ตัวแปรกลาง ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร

4.2.1 พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การเตรียมการสอนโดยยึดรายละเอียดตามมาตรฐานคุณวุฒิของคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2) ความตั้งใจนำแนวคิดสมัยใหม่และประเด็นปัญหามาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน 3) การจัดสรรเวลาให้นักศึกษา และ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ และชี้แจงประเด็นต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับแก่นักศึกษา

4.2.2 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การทำงานร่วมกับผู้ใดก็ได้เพื่อให้งานสำเร็จ 2) จิตสาธารณะ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่วนรวม 3) การรักษาความลับและปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย และ 4) การร่วมกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานประจำ ด้วยความสมัครใจโดยไม่ต้องร้องขอ

4.2.3 การพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การพัฒนาขีดความสามารถในการสอนด้วยการแสวงหาความรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ 2) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางทฤษฎีและการวิจัยต่าง ๆ มาเพื่อบูรณาการเป็นองค์ความรู้ใหม่ 3) การนำความรู้และประสบการณ์มาชี้แนะหรือให้ทางออกแก่สังคม และ 4) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและโปรแกรมต่าง ๆ ในการค้นคว้าและนำเสนอผลงาน

4.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร

4.3.1 การเรียนการสอน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การพัฒนาให้นักศึกษาแสดงพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมขั้นพื้นฐาน 2) การพัฒนานักศึกษาให้มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ และ 3) การพัฒนาเอกสารประกอบการสอน หรือตำรา หรือเอกสารคำสอน หรือผลงานทางวิชาการอื่น ๆ

4.3.2 การวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การพัฒนาผลงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่น 2) การพัฒนาผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับมหาวิทยาลัย หรือระดับชาติ หรือระดับความร่วมมือระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง และ 3) การผลิตบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารที่ได้รับการยอมรับ

4.3.3 การบริการวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคม 2) การประเมินความสำเร็จของการบริการวิชาการและนำมาพัฒนาการเรียนการสอน และ 3) การนำความรู้ความสามารถไปใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

4.3.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 2) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 3) การสอดแทรกการอนุรักษ์ เผยแพร่วัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสอน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ (Rajabhat university teacher) หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จริยธรรมองค์การ (ethical organization) หมายถึง การรับรู้การจ้องการที่ส่งเสริม พฤติกรรมที่มีจริยธรรม โดยยึดหลักบริหารงานอย่างโปร่งใส ส่งเสริมค่านิยมที่เน้นความยุติธรรม มีบรรยากาศการทำงานการเรียนรู้ร่วมกัน ยึดมั่นความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ รวมทั้งการดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม รับฟังข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาจริยธรรม มีระบบการประเมินความประพฤติด้านจริยธรรม การยกย่อง ชมเชย หรือดำเนินการทางวินัย รวมทั้งผู้บริหาร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (ethical culture) หมายถึง การยึดหลักการบริหารงานอย่างโปร่งใส และเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ตรวจสอบได้ การส่งเสริมค่านิยมที่เน้นความยุติธรรม ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการดำเนินงาน บรรยากาศการทำงานส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมุ่งเน้นให้บุคลากรยึดมั่นความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ

โปรแกรมจริยธรรม (ethical program) หมายถึง การดูแลให้อาจารย์ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง การรับฟังข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาจริยธรรมของอาจารย์หลายช่องทาง มีระบบการประเมินความประพฤติด้านจริยธรรมของอาจารย์ และการยกย่อง ชมเชย หรือดำเนินการทางวินัย

ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (ethical leadership) หมายถึง ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น มีความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความยุติธรรม ความเป็นกลาง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (organizational citizenship behaviors) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับนักศึกษาโดยการเตรียมการสอนตามมาตรฐาน คุณวุฒิของคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีจิตสาธารณะ การให้ความร่วมมือกับองค์การและร่วมกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานประจำ ด้วยความสมัครใจโดยไม่ต้องร้องขอ รวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถในการสอน

พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา (student – directed behavior) หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานคุณวุฒิของคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีแนวคิดสมัยใหม่และประเด็นปัญหา มาประยุกต์ใช้ การจัดสรรเวลาให้นักศึกษา และการประเมินผลการเรียนรู้ และให้ข้อมูลป้อนกลับ

พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้ใดก็ได้เพื่อให้งานสำเร็จ มีจิตสาธารณะ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่วนรวม การรักษาความลับและปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย และร่วมกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานประจำ ด้วยความสมัครใจโดยไม่ต้องร้องขอ

การพัฒนาวิชาชีพ (professional development) หมายถึง การพัฒนาขีดความสามารถในการสอน การวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางทฤษฎีและการวิจัย การชี้แนะหรือให้ทางออกแก่สังคม และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยค้นคว้าและนำเสนอผลงาน

ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (academic performance) หมายถึง ผลงานที่มีคุณค่า ซึ่งแสดงให้เห็นความก้าวหน้าทางวิชาการและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่

การเรียนการสอน (teaching) หมายถึง การพัฒนาให้นักศึกษาแสดงพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาให้นักศึกษามีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ และการพัฒนาเอกสารประกอบการสอนหรือตำรา หรือเอกสารคำสอน หรือผลงานทางวิชาการ

การวิจัย (research) หมายถึง การพัฒนาผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่น การพัฒนาผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับมหาวิทยาลัย หรือระดับชาติ และมีบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารที่ได้รับการยอมรับ

การบริการวิชาการ (academic service) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคม การประเมินความสำเร็จของการบริการวิชาการและนำมาพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งนำความรู้ความสามารถไปใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (culture assertion) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสอดแทรกการอนุรักษ์ เผยแพร่วัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสอน

### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ประโยชน์ในเชิงทฤษฎี การวิจัยนี้ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม และทฤษฎีจริยธรรมมาอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ทั้งนี้จริยธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ขณะเดียวกันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

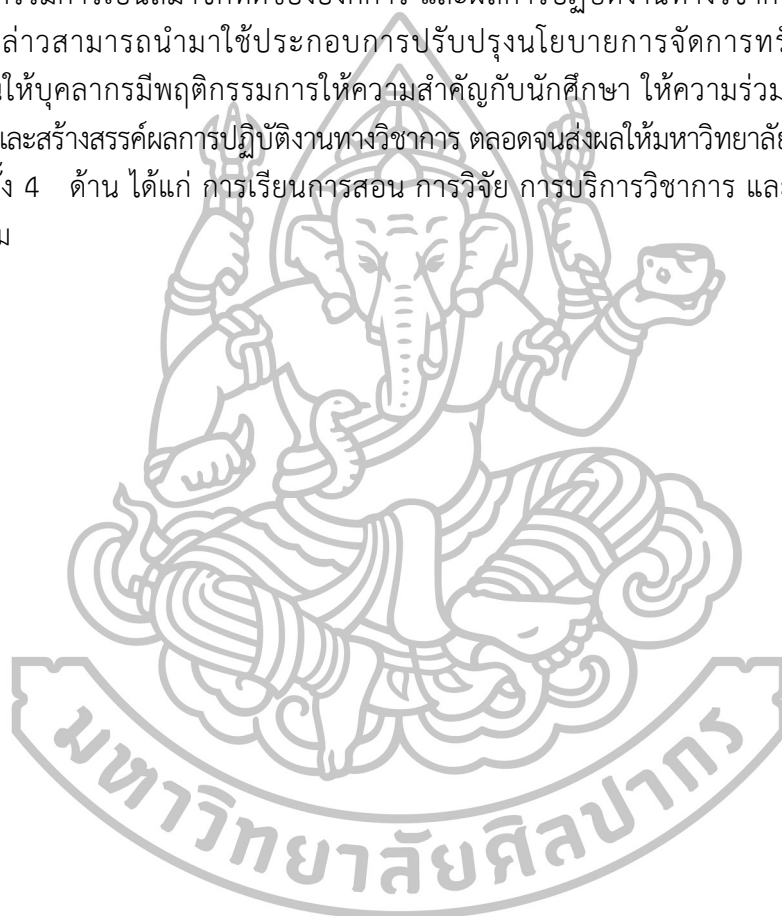
2. ประโยชน์เชิงการจัดการ การวิจัยนี้ทำให้เกิดประโยชน์ดังนี้

2.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สามารถนำข้อมูลมาเป็นแนวทาง

การกำหนดนโยบาย และจัดทำมาตรฐานจริยธรรม ตลอดจนสามารถใช้เป็นเกณฑ์ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้

2.2 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลมาใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนา จริยธรรมองค์การ โดยให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรม และ ภาวะผู้นำทางจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และมีผลการปฏิบัติงาน ทางวิชาการ

2.3 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลมาปรับใช้ในการสำรวจและวิเคราะห์สภาพการณ์ เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของบุคลากร ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมให้ความสำคัญกับนักศึกษา ให้ความร่วมมือกับองค์การ พัฒนาตนเอง และสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ตลอดจนส่งผลให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมาย ตามพันธกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม



## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
พร้อมนำเสนอหัวข้อที่สำคัญ ได้แก่

1. ทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย
2. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ
3. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
4. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานวิชาการ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาและการกำหนดสมมติฐานของการวิจัย

### 1. ทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่สามารถใช้เป็นกรอบในการอธิบายรูปแบบ  
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ  
ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 ทฤษฎี  
ได้แก่ 1) ทฤษฎีจริยธรรม (ethical theory) 2) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theory)  
และ 3) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory)

#### 1.1 ทฤษฎีจริยธรรม (ethical theory)

คำว่า ethics สำหรับนักวิชาการชาวไทยนั้นได้แปลไว้ว่า จริยศาสตร์ และมีการให้  
ความหมายไว้ดังนี้ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2550: 18) ได้ให้นิยามของจริยศาสตร์  
(ethics) ไว้ว่า เป็นปรัชญาที่ว่าด้วยการแสวงหาความดีสูงสุดของชีวิตมนุษย์ และการแสวงหาเกณฑ์  
ในการตัดสินใจพฤติกรรมของมนุษย์ว่าถูกหรือผิด และพยายามหาคำตอบของปัญหา 3 ประการ คือ  
1) ปัญหาเรื่องความมีอยู่ของคุณค่า โดยตามทัศนะของอริสโตเติลมองว่า ความดีคือความสุข หรือ  
เอปิคิวรสมองว่า ความดี ได้แก่ ความสุขสำราญ 2) ปัญหาเรื่องมาตรการตัดสินความดี โดยโสกราตีส  
เสนอให้ใช้ความรู้สึกผิดชอบชั่วดีมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสิน และนักปรัชญาชื่อโปรแทกอร์สเสนอว่า  
ความพึงพอใจของแต่ละคนเป็นเครื่องวัดความดี ใครพอใจเรื่องใด เรื่องนั้นก็เป็นสิ่งดีสำหรับบุคคลนั้น  
3) ปัญหาเรื่องอุดมคติของชีวิตโดยตั้งเป็นคำถามว่า การดำเนินชีวิตแบบใดจึงดีที่สุด ตามทัศนะคติของ  
อริสโตเติลมองว่า การใช้ชีวิตคิดค้นปรัชญาคือแบบที่ดีที่สุด ส่วนพอกสโตอิกมีมุมมองว่า การดำเนิน  
ชีวิตโดยอยู่อย่างธรรมชาติเป็นแบบของชีวิตที่ดีที่สุด ขณะที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยูร ญฺ ปยุตฺโต)

บาทหลวงเซดซัย เลิศจิตรเลขา และอรุณ บุญชม (2551: 10-14) ได้ให้ความหมายว่าจริยศาสตร์หรือจริยธรรมทางตะวันตกนั้นเป็นเหมือนสิ่งสำเร็จรูป เป็นคำสั่งว่าต้องทำอะไรบางอย่างหนึ่ง เป็นบัญญัติทางสังคม แต่ในทางพระพุทธศาสนา จริยธรรมหรือจริยศาสตร์เชื่อมโยงถึงธรรมชาติ คือ การกระทำของมนุษย์ที่มีผลสืบเนื่องมาจากธรรมชาติ และจริยธรรมตามแนวคิดตะวันตกมักเน้นเรื่องพฤติกรรมที่แสดงออกมามากกว่า หรือที่มีผลทางสังคมโดยมองแบบแยกส่วน แต่ทางพระพุทธศาสนามองว่าการดำเนินชีวิตทั้งหมดโดยรวม และได้มีการยกย่องคำขึ้นมาอธิบายประกอบด้วยว่า จริยะ มาจากคำว่า จร แปลว่า เดินหรือดำเนิน เป็นคำที่พบในคำว่า พรหมจริยะ หรือพรหมจรรย์ แปลว่า การดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ ซึ่งเป็นระบบสัมพันธ์แห่งการพัฒนาชีวิตทั้ง 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้วยพฤติกรรมที่เรียกว่า ศีล การพัฒนาจิตใจที่เรียกว่า สมาธิ และการรู้คิด เข้าใจ หยั่งรู้ที่เรียกว่า ปัญญา เป็นปัจจัยอิงอาศัยไม่แยกออกจากกัน เช่นเดียวกับราชบัณฑิตยสถาน (2556: 203) ได้ให้ความหมายของจริยศาสตร์ว่าเป็นปรัชญาสาขาหนึ่งที่กล่าวถึงการแสวงหาความดีสูงสุดของมนุษย์ การแสวงหาเกณฑ์ในการตัดสินความประพฤติของมนุษย์ว่าสิ่งใดเป็นคุณค่าในตัว สิ่งใดเป็นคุณค่านอกตัว สำหรับนักวิชาการชาวต่างประเทศหลายท่าน ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ดังนี้ Luper (2002: 14-15) กล่าวว่าจริยธรรมเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลควรดำเนินชีวิตอย่างไร ศึกษาความถูกต้อง ความผิดพลาด ความดี ความเลว โดยแยกประเด็นสำคัญ 2 ประเด็นคือ 1) แนวความคิดที่เป็นเรื่องของความดี และ 2) แนวความคิดที่เป็นเรื่องของความถูกต้อง และถือว่าแนวคิดทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ขณะที่ Fennell (2006: 54-55) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม (ethics) เป็นการศึกษาเชิงปรัชญาเกี่ยวกับจริยธรรม เช่นเดียวกับ Thompson (2008: 34-35) กล่าวว่าจริยธรรมเป็นการศึกษาทฤษฎีและประเด็นทางจริยธรรม บรรทัดฐานอันเป็นพฤติกรรมของคนในสังคม และศึกษาการตัดสินพฤติกรรมทางจริยธรรมอย่างมีเหตุผล และ Boss (2011: 5-12) กล่าวว่าจริยธรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่วัดด้วยมาตรฐานของความถูกต้อง ความผิด โดยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งจะเป็นผู้กำหนดความถูกต้องของพฤติกรรม Dubrin (2013: 132-142) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่าเป็นการศึกษาข้อบังคับคุณธรรมหรือการแยกสิ่งที่ถูกกับสิ่งที่ผิด อีกหนึ่งความหมายคือ พฤติกรรมที่เหมาะสมได้รับการยอมรับในกลุ่มหรือสถาบัน ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ของจริยธรรม หมายถึงธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม สำนักนายกรัฐมนตรี (2550) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึงกรอบหรือแนวทางอันดีตามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความสงบร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต

Northouse (2007: 424-427) ได้อธิบายถึงทฤษฎีจริยธรรม (ethical theories) โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีจริยธรรมเกี่ยวกับพฤติกรรม (conduct) และทฤษฎีจริยธรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะ (character) ทฤษฎีจริยธรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ทฤษฎีจริยธรรมที่เน้นผลลัพธ์ (teleological theories) มุ่งให้ความสำคัญกับผลลัพธ์จากการกระทำ ได้แก่ ทฤษฎีจริยธรรมที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน (ethical egoism) มุ่งให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของตนเองสูง แต่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของผู้อื่นต่ำ ทฤษฎีจริยธรรมที่เน้นผลประโยชน์ส่วนรวม (utilitarianism) มุ่งให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่สังคม ทฤษฎีจริยธรรมที่เน้นผลประโยชน์ของผู้อื่น (altruism) มุ่งให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของผู้อื่น แม้ว่าบางครั้งจะขัดแย้งกับผลประโยชน์ส่วนตน



กลุ่มที่ 2 ทฤษฎีจริยธรรมที่เน้นหน้าที่ (deontological theories) มุ่งให้ความสำคัญกับการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบและมีความรับผิดชอบที่จะทำสิ่งที่ถูก สำหรับทฤษฎีจริยธรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะ ได้แก่ ทฤษฎีคุณธรรม (virtue-based theories) มุ่งให้ความสำคัญกับคุณลักษณะ คุณสมบัติ คุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญของบุคคลและอยู่ในนิสัย ความสามารถด้านคุณธรรมและศีลธรรมได้มาจากการ เรียนรู้จากการปฏิบัติและการสอนของครอบครัวและชุมชน (Northouse, 2007: 424-427) ขณะที่ Yazdani and Murad (2015) ได้แบ่งทฤษฎีจริยธรรมเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ทฤษฎีจริยธรรม เกี่ยวกับศาสนา (divine-command ethics) การกระทำที่ผิดหรือถูกถูกกำหนดตามหลักศาสนา ซึ่งมุ่งเน้นการปฏิบัติตามหลักของศาสนา กลุ่มที่ 2 ทฤษฎีจริยธรรมที่เน้นผลลัพธ์ (consequentialism) มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผลลัพธ์จากการกระทำ หรือความคิดที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด กลุ่มที่ 3 ทฤษฎีจริยธรรมที่เน้นหน้าที่ (deontological ethics) มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามหน้าที่ กลุ่มที่ 4 ทฤษฎีคุณธรรม (virtue or excellence ethics) มุ่งให้ความสำคัญกับคุณลักษณะทั้งด้าน ความดีงาม เที่ยงธรรม การเห็นใจผู้อื่น และการเอาใจใส่ดูแลผู้อื่น กลุ่มที่ 5 ทฤษฎีจริยธรรมสัมพัทธ์ (relativism) การกระทำจะถูกหรือผิดขึ้นกับการตัดสินของสังคมและวัฒนธรรม

ทฤษฎีจริยธรรมเป็นทฤษฎีพื้นฐานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ทั้งด้านปรัชญา การศึกษา ศาสนา การบริหารงานในองค์กร โดยจริยธรรมที่นำไปใช้ในองค์กรเปรียบเสมือนเครื่องมือในการ ควบคุมพฤติกรรมและความสัมพันธ์ของคนที่อยู่ในองค์กร ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข (Simon, 1995) วัฒนธรรมและบรรยากาศในองค์กรเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่มีจริยธรรมของ บุคลากร เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและความผูกพันแก่องค์กร (Yazdani and Murad, 2015) จริยธรรมเป็นแนวปฏิบัติที่องค์กรแต่ละประเภทสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ในองค์กรทุกประเภท องค์กรที่แสวงหากำไร และไม่แสวงหากำไร เช่น มูลนิธิ หรือสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะ สถาบันการศึกษาซึ่งเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตออกไปทำงานให้กับสังคม รับผิดชอบต่อชาติ ซึ่งต้องอาศัย แม่พิมพ์พ่อพิมพ์ที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้นแบบให้ผู้เรียน นักศึกษาได้ประพฤติปฏิบัติตาม อย่างไม่มีการจะทำให้อาจารย์เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมต้องอาศัยปัจจัยภายในด้านคุณธรรม จริยธรรมที่เกิดจากตัวอาจารย์เอง และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ กฎระเบียบ นโยบายด้าน จริยธรรมของสถาบันการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหารในทุกระดับ การยกย่อง เสริมแรงจูงใจ และวัฒนธรรมองค์กร โดยแนวทางในการประยุกต์จริยธรรมสำหรับผู้ประกอบอาชีพ ทางการศึกษา มีขั้นตอนดังนี้ 1) กระบวนการศึกษาตนเอง โดยนำประเด็นทางจริยธรรมมาวิเคราะห์ วิจัยโดยใช้กระบวนการทางปรัชญาหรือวิทยาศาสตร์ ด้วยตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับจริยธรรมอย่างแท้จริง 2) กระบวนการศึกษาสังคมโดยเฉพาะสังคมภายในและสังคมนอก เรียนรู้ประเด็นทางจริยธรรมจากสังคมที่ตนเองอยู่ ศึกษาสังคมอื่นเพื่อให้มีความเข้าใจ เข้าถึง และ พัฒนาสังคมร่วมกัน 3) กระบวนการศึกษาการเปลี่ยนแปลง เป็นการศึกษาปัญหาและอุปสรรค ทางด้านคุณธรรมจริยธรรมที่มีการพัฒนากระบวนการกระทำผิดตลอดเวลา โดยผู้ประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษาต้องเข้าใจสถานการณ์ภายในสถาบันการศึกษา 4) กระบวนการสร้างพลังอำนาจบารมี ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องทำตนเป็นแบบอย่าง ก่อให้เกิดพลัง อำนาจบารมีด้านคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง ทำให้ผู้อื่นเกิดความเกรงใจ 5) กระบวนการศึกษาช่วงจังหวะ

การดำเนินชีวิต ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องศึกษาพัฒนาการของผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน พิจารณาถึงความเจริญงอกงามหรือความถดถอยของคนแต่ละคน (จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์, 2557: 63-64)

## 1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเป็นการนำหลักการเสริมแรง (principle of reinforcement) และหลักการการเชื่อมโยง (principle of association) มาอธิบายวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม โดยมีสิ่งแวดล้อมทางสังคมหรือวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดเงื่อนไขทางสังคม (social contingencies) ให้กับเด็กแรกเกิด โดยนักจิตวิทยาการเรียนรู้ทางสังคมสรุปพฤติกรรมจริยธรรมของมนุษย์ไว้ว่า 1) พัฒนาการทางจริยธรรม คือ การที่มนุษย์พัฒนาพฤติกรรมและความรู้สึกให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนดว่าถูกต้องมากกว่าเป็นการคิดของตนเอง 2) ตัวเสริมแรงหรือแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดพัฒนาการทางจริยธรรม เกิดจากความต้องการทางร่างกายและจิตใจของมนุษย์ที่ต้องการการยอมรับหรือรางวัลจากสังคม 3) พัฒนาการทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับวัฒนธรรม 4) บรรทัดฐาน (norm) ของจริยธรรมเป็นมาตรฐานของจริยธรรมได้มาโดยการเรียนรู้จากวัฒนธรรมของสังคม 5) สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรม ได้แก่ ตัวเสริมแรงทางบวกและทางลบ ตัวแบบพฤติกรรมที่มีอิทธิพล ได้แก่ บิดามารดา หรือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อสังคมนั้น ๆ (พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2547: 173-174)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theory) มีแนวคิดที่ว่าแต่ละบุคคลจะเรียนรู้โดยการให้ความสนใจและเลียนแบบทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของต้นแบบที่น่าเชื่อถือและดึงดูดใจ ต้นแบบจะต้องมีการกระทำและคำพูดตรงกัน หากผู้นำหรือต้นแบบไม่ทำตามสิ่งที่พูดแล้ว บุคคลจะไม่เชื่อและไม่ทำตาม บุคคลส่วนใหญ่จะมองหาบุคคลอื่น เพื่อแนะนำแนวทางจริยธรรม ผู้นำที่มีจริยธรรมเป็นแหล่งหนึ่งที่จะแนะนำจริยธรรม เพราะเป็นต้นแบบที่น่าเชื่อถือและดึงดูดใจ (Bandura 1977, 1986 cited in Brown and Trevino, 2006: 597) บุคคลเรียนรู้จากรางวัลและการลงโทษ รวมทั้งต้นแบบที่ดึงดูดใจ โดยเฉพาะผู้นำถูกคาดหวังให้มีพฤติกรรมแลกเปลี่ยน เช่น การสื่อสาร มีรางวัล การลงโทษ เน้นมาตรฐานที่เกี่ยวกับจริยธรรมและผู้นำเป็นต้นแบบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามด้านบวกและพฤติกรรมที่มีจริยธรรม (Bandura 1977, 1986 cited in Mayer et al., 2009: 1-2) กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม สนใจที่รูปแบบพฤติกรรมที่ดีของบุคคลที่เป็นผู้นำ สิ่งที่น่าสนใจคือ พฤติกรรมที่เป็นความดี ความเมตตากรุณา (Yussen and Levy 1975) โดยต้นแบบทางจริยธรรมประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ โมเดลต้นแบบในช่วงวัยเด็ก เช่น พ่อแม่ โมเดลต้นแบบจากสายอาชีพ เช่น พี่เลี้ยง โค้ช และโมเดลจากผู้บริหารระดับสูง (Brown and Treviño, 2014)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบให้บริการ คนอื่นก่อนและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยกระบวนการในการเรียนรู้ทางสังคมในที่ทำงานด้วยการสังเกตโดยปราศจากเจตนา ตามแนวคิดของบันดูรา (Bandura, 1977) มี 4 กระบวนการ ได้แก่ 1) การตั้งใจและให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของผู้นำต้นแบบ 2) เก็บรักษาความทรงจำและภาพที่ดีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำต้นแบบ โดยให้ผู้นับถือรูปแบบของพฤติกรรมจนกว่าจะถึงเวลาหรือจะได้รับอนุญาต 3) เลือกพฤติกรรมของผู้นำต้นแบบ แล้วพยายามทำตามพฤติกรรมของผู้นำต้นแบบ และ 4) สร้างแรงจูงใจเพื่อที่จะรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สืบเนื่องในระยะยาว พฤติกรรมย่อมเพิ่มขึ้นถ้าผู้เรียนรู้ว่าพฤติกรรมจะเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงาน

### 1.3 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) อธิบายว่าบุคคลมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนจากการลงทุนลงแรงในการแลกเปลี่ยน ทั้งนี้การแลกเปลี่ยนทางสังคมไม่ได้เจาะจงถึงลักษณะของผลตอบแทน และไม่ได้เกิดขึ้นในลักษณะของการคำนวณผลได้ผลเสียตลอดเวลา นั่นคือการแลกเปลี่ยนทางสังคมอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อมั่นว่าการให้ประโยชน์หรือการแสดงไมตรีจิตจะได้รับการตอบแทนในอนาคต ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมถูกนำมาใช้ในงานวิจัยทางด้านองค์การเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับความเข้าใจบทบาทขององค์การที่มีต่อการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่บุคลากร ซึ่งบุคลากรมีหน้าที่ช่วยเหลือองค์การและแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Blue, 1964 อ้างถึงใน วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2553: 68) ดังนั้นผู้ตามจะเลียนแบบและทำตามพฤติกรรมของผู้นำเพราะผู้นำมีการให้รางวัลและโอกาส ทำให้ผู้ตามรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณกับผู้นำที่มีจริยธรรม เนื่องจากความยุติธรรมและไว้วางใจได้ ภาวะผู้นำทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของบุคลากร ภาวะผู้นำทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (organizational citizenship behavior) (Blau, 1964 cited in Mayer et al., 2009: 1-2)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นทฤษฎีที่ถูกใช้มากในองค์การ โดยสมาชิกขององค์การทำงานเพื่อให้มีผลตอบแทนทางการเงิน และการได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การนั้นอยู่บนพื้นฐานหลักการของการแลกเปลี่ยน (Settoon et al., 1996) สมาชิกตั้งใจปฏิบัติงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความพยายามและความภักดีต่อองค์การ องค์การจะต้องตอบแทนด้วยผลตอบแทนที่จับต้องได้ เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนที่จับต้องไม่ได้ เช่น การยกย่อง ชมเชย ทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ การดูแลเอาใจใส่ (Rhoades and Eisenberger, 2002) และหากบุคลากรรับรู้ถึงคุณภาพของการแลกเปลี่ยนในระดับสูง กล่าวคือ แรงจูงใจที่ได้รับจากองค์การมีค่ามากกว่าความพยายามหรือผลการปฏิบัติงานที่บุคลากรได้กระทำลงไป ย่อมส่งผลให้บุคลากรรู้สึกดีกับองค์การ และเป็นการรักษามูลค่าการให้อยู่กับองค์การได้นานขึ้น (Eisenberger et al., 2001) องค์ประกอบของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ระดับของการเปรียบเทียบของสมาชิกในองค์การ (comparison level) หมายถึง ระดับความรู้สึกของสมาชิกในองค์การที่มีต่อการเปรียบเทียบระหว่างรางวัลที่ได้รับกับความทุ่มเทให้กับองค์การ 2) ระดับการเปรียบเทียบของแต่ละทางเลือก (comparison level for alternatives) หมายถึง การประเมินผลประโยชน์ที่ได้รับของแต่ละทางเลือก 3) ผลลัพธ์ (outcomes) ที่เกิดขึ้นหลังจากสมาชิกประเมินทางเลือกแล้วว่าสิ่งที่ได้รับคุ้มหรือไม่ที่จะลงมือทำ (Thibaut and Kelly, 1959) ในการประเมินความคุ้มค่าในการแลกเปลี่ยนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับผู้นำได้เช่นกัน โดยสมาชิกในกลุ่มจะประเมินสิ่งที่ตนเองได้รับจากผู้นำกับสิ่งที่ตนเองทำให้กับผู้นำ หากพบว่าสิ่งที่ตนเองได้รับจากผู้นำอยู่ในระดับสูงกว่าสิ่งที่ตนเองให้กับผู้นำ จะส่งผลให้สมาชิกมีความภักดีกับผู้นำในระดับสูง (Dienesch and Liden, 1986) ขณะที่ Henningsen et al. (2013) ชี้ให้เห็นว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกและผู้นำกลุ่มขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลมากกว่าคุณลักษณะของสังคม โดยทฤษฎีความเสมอภาคถูกใช้เพื่อสนับสนุนและเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความเสมอภาคของพฤติกรรมของผู้นำ และช่วยในการพยากรณ์ความต้องการทำงานกับผู้นำคนนั้น ๆ ขณะที่การแลกเปลี่ยนทางสังคมช่วยสนับสนุนความต้องการในการทำงาน

ร่วมกับผู้นำอีกครั้งในอนาคต และเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับประเมินตัวผู้นำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Khalid et al. (2010) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การกับการพยากรณ์ความสำเร็จของผู้เรียน การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็นทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ และความสำเร็จของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นและอัยาศัยที่ดี มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางการศึกษาของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ความซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จทางการศึกษาของผู้เรียน พร้อม ๆ ไปด้วยความต้องการความสำเร็จในระดับสูง การเพิ่มแรงจูงใจ และการเรียนรู้ของผู้เรียน การเห็นแก่ประโยชน์ ผู้อื่น อัยาศัยที่ดี และความยุติธรรมเป็นพฤติกรรมที่สำคัญของอาจารย์

จากผลการวิจัยในอดีตที่มีการนำทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมไปประยุกต์ใช้ในองค์การ โดยพบว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมเชิงบวกเมื่อรู้สึกว่าคุณค่าที่ตนเองได้รับมากกว่าสิ่งที่ตนเองเสียไป (Konovsky and Pugh, 1994) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาในสถาบันการศึกษา โดยศึกษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พบว่าอาจารย์จะรู้สึกดีที่สามารถทำให้ผู้เรียนเป็นผู้รู้จักผิดชอบชั่วดี มีคุณธรรม และมีผลการเรียนที่ดีขึ้น อาจารย์สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ความสนใจในระดับบุคคล ฝึกอาชีพให้กับผู้เรียน (Settoon, Bennett and Liden, 1996)

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ

นักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของจริยธรรมองค์การอย่างหลากหลาย Sims (1992: 506) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมองค์การว่าเป็นกฎระเบียบและแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคมและศีลธรรมมากกว่าสอดคล้องกับบรรทัดฐานมาตรฐานสำหรับพฤติกรรมทางจริยธรรมทำให้เกิดความชัดเจนระหว่างสิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิด ในสถานการณ์ที่คลุมเครือ Kaptein (2010: 602) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมองค์การ คือ แนวทางที่องค์การสนับสนุนพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและป้องกันพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม Butts (2012: 125-126) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมองค์การ คือ การจัดสภาพแวดล้อมและกำหนดลักษณะองค์การช่วยป้องกันพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยกำหนดพันธกิจ ค่านิยมจัดการให้ค่านิยมคงอยู่ในองค์การ และตระหนักถึงความสำคัญของค่านิยมที่จะทำให้เกิดความตึงเครียดและแนวทางที่ดีที่สุดในการจัดการความตึงเครียด และรักษาค่านิยมที่ดีนั้น กระบวนการจริยธรรมองค์การช่วยให้องค์การสามารถจัดการประเด็นจริยธรรมกับการเงิน การบริหารธุรกิจ การจัดการ และการตัดสินใจได้ดี Johnson (2012: 12) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมองค์การ คือ การประยุกต์หลักการและมาตรฐานคุณธรรมมาใช้ในบริบทองค์การ โดยกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายและดำเนินการอย่างมีจิตสำนึก ทำให้องค์การมีจริยธรรมที่เหมาะสม ขณะเดียวกันผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักการจริยธรรมที่องค์การกำหนดไว้ ขณะที่ Lozano (2013: 103) กล่าวว่าจริยธรรมองค์การ หมายถึง กลุ่มของค่านิยมที่เป็นตัวสะท้อนอัตลักษณ์ขององค์การที่สามารถรับรู้ได้จากการทำงานในองค์การ หรือจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ จริยธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การที่มีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรม

Foglia (2015: 174) กล่าวว่าจริยธรรมองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อการที่องค์กรมีบริหารงานอย่างยุติธรรม มีความชัดเจน มีการรายงานเกี่ยวกับจริยธรรมและการติดตามผล ผู้นำมีจริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ไว้วางใจได้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เช่นเดียวกันกับ Cheng et al. (2013: 109-111) กล่าวว่าจริยธรรมองค์การ หมายถึง การรับรู้ขององค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม การมีโปรแกรมจริยธรรม และการมีผู้นำที่เป็นแบบที่ดี จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าจริยธรรมองค์การ หมายถึง การรับรู้การจ้องการที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่มีจริยธรรม โดยยึดหลักบริหารงานอย่างโปร่งใส ส่งเสริมค่านิยมที่เน้นความยุติธรรม มีบรรยากาศการทำงานการเรียนรู้ร่วมกัน ยึดมั่นความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ รวมทั้งการดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม รับฟังข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาจริยธรรม มีระบบการประเมินความประพฤติด้านจริยธรรม การยกย่อง ชมเชย หรือดำเนินการทางวินัย รวมทั้งผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

Kaptein (2010: 602, 612) เป็นผู้ที่ศึกษาการวัดจริยธรรมองค์การเป็นคนกลุ่มแรก ซึ่งศึกษาจริยธรรมองค์การ: การศึกษาระยะเวลาของประชาชนที่ทำงานในสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 1999 ปี ค.ศ. 2004 และปี ค.ศ. 2008 ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 12,196 คน โดยใช้ทฤษฎี 3 ทฤษฎี โดยทฤษฎีที่ใช้อ้างอิงเป็นประจำในการศึกษาจริยธรรมทางธุรกิจ ได้แก่ ทฤษฎีคุณธรรม (virtue ethics) ทฤษฎีจริยธรรมที่เน้นหน้าที่ (deontological ethics) และทฤษฎีจริยธรรมที่เน้นผลลัพธ์ (consequential or teleological ethics) โดยทฤษฎีคุณธรรม (virtue ethics) มีรากฐานมาจากแนวคิดของเพลโต และอริสโตเติล มุ่งให้ความสำคัญกับความตั้งใจ คุณลักษณะ คุณสมบัติ ทัศนคติ และอุปนิสัย ส่วนทฤษฎีจริยธรรมที่เน้นหน้าที่ เช่น แนวคิดของคานท์ (kantian ethics) มุ่งให้ความสำคัญกับการกระทำและพฤติกรรม และทฤษฎีจริยธรรมที่เน้นผลลัพธ์ พัฒนาโดยมิลล์ และแบนแฮม มุ่งให้ความสำคัญกับผลกระทบและผลลัพธ์ของการกระทำ ผลการวิจัยพบว่าจริยธรรมองค์การประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม และโปรแกรมจริยธรรม โดยเฉลี่ยแล้วองค์ประกอบทุกด้านของวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมมีการเพิ่มขึ้นระหว่างปี ค.ศ. 1999 และปี ค.ศ. 2004 ความชัดเจนเป็นองค์ประกอบเดียวที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปี ค.ศ. 2004 และปี ค.ศ. 2008 องค์ประกอบอื่นลดลงเล็กน้อย สำหรับองค์ประกอบของโปรแกรมจริยธรรมมีการเพิ่มขึ้นระหว่างปี ค.ศ. 2004 และปี ค.ศ. 2008 สายตรงจริยธรรมมีการเพิ่มขึ้นมากที่สุด สำหรับการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมลดลงมากกว่าร้อยละ 20 ระหว่างปี ค.ศ. 2004 และปี ค.ศ. 2008 พฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมที่เพิ่มขึ้น ได้แก่ การทำลายเอกสารเพื่อรักษาภู การเสียเวลากับการจัดการที่ผิดพลาด หรือการนำทรัพยากรองค์การมาใช้ในทางที่ผิด นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Cheng et al. (2013: 109-111) พบว่าจริยธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิธร ทิพโชติ และ มนุ ลีนะวงศ์ (2557: 350) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ขณะที่ผลการวิจัยของ ชัยนนท์ นิลพัฒน์ (2555: 182-183) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ขณะที่ Johnson (2000) กล่าวว่าบุคลากรและนักศึกษาจะถูกพัฒนาจากวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมที่สถาบันการศึกษากำหนด สถาบันการศึกษาจะไม่สามารถอยู่รอดได้ หากปราศจากค่านิยมและบรรทัดฐานทางจริยธรรม จะผลิตบุคลากรไปสร้างความเสียหายให้กับสังคม

แต่จะก่อให้เกิดผลดีอย่างมาก หากองค์การมีการนำจริยธรรมไปพัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม ซึ่งต้องมีความชัดเจนและสื่อสารไปยังบุคลากรและนักศึกษาให้ทุกคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบทางจริยธรรม ส่งผลให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีที่ถูกต้อง จริยธรรมองค์การช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จได้รวดเร็วมากขึ้น ด้วยการกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรและนักศึกษามีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ทำให้สถาบันการศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดี สถาบันการศึกษาเปรียบเสมือนองค์กรต้นแบบที่ต้องมีแบบแผนทางจริยธรรมที่ดี โดยมีผู้บริหารของสถาบันเป็นต้นแบบทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม

#### **การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของจริยธรรมองค์การ**

จากทัศนะและผลงานวิจัยของนักวิชาการพบว่าองค์ประกอบของจริยธรรมองค์การมีหลายตัวแปร โดยตัวแปรที่สำคัญและได้รับความนิยมนำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (ethical culture) (Kaptein, 2010:602-603; The Ethisphere Institute, 2014; Ahmed et al., 2012; Karakose and Kocabas, 2009: 505; Verbos et al., 2007) โปรแกรมจริยธรรม (ethical program) (Kaptein, 2010:602-603; The Ethisphere Institute, 2014; Karakose and Kocabas, 2009: 505) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (ethical leadership) (The Ethisphere Institute, 2014; Karakose and Kocabas, 2009: 505; Verbos et al., 2007) โดยวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (ethical culture) โปรแกรมจริยธรรม (ethical program) และภาวะผู้นำทางจริยธรรม (ethical leadership) จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของจริยธรรมองค์การ ทำให้บุคลากรรับรู้ว่าองค์การเป็นองค์การที่ดีมีจริยธรรม ช่วยเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสร้างผลงาน โดยวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม เป็นการยึดหลักการบริหารงานอย่างโปร่งใส เน้นความยุติธรรม โปรแกรมจริยธรรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม มีระบบการให้และการลงโทษเกี่ยวกับจริยธรรม ภาวะผู้นำทางจริยธรรมจะแสดงให้เห็นว่าผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรม (Eisenbeiß, Knippenberg and Fahrback, 2014) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Cheng et al. (2013: 109-111) เสนอว่าจริยธรรมองค์การประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร โปรแกรมจริยธรรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจถึงหลักการปฏิบัติที่เหมาะสม ส่วนภาวะผู้นำจริยธรรมทำหน้าที่เป็นต้นแบบการแสดงพฤติกรรมที่ดี และมีบทบาทสำคัญสนับสนุนมาตรฐานจริยธรรม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปบททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของจริยธรรมองค์การ

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
Eisenbeiss, Knippenberg and Fahrback (2014) Doing well by doing good? analyzing the relationship between CEO ethical leadership and firm performance	Journal of Business Ethics	1) วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (ethical culture) 2) โปรแกรมจริยธรรม (ethical program) และ 3) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (ethical leadership)
The Ethisphere Institute (2014) Scoring & Methodology	The Ethisphere Institute	1) โปรแกรมจริยธรรมและปฏิบัติ (ethics and compliance program) เชื่อมโยงแนวปฏิบัติที่ดีและข้อกำหนดรวมทั้งรับประกันถึงโปรแกรมจริยธรรมและปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพตามแนวทางของ Federal Sentencing Guidelines 2) ความรับผิดชอบและความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (corporate citizenship and responsibility) เป็นตัวชี้วัดผลงานขององค์การที่สัมพันธ์กับความยั่งยืน ความเป็นสมาชิกที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้อง การดูแลสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับชุมชน การทำประโยชน์ขององค์การ สถานที่ทำงานมีผลกระทบต่อ การสร้างสุขภาพดี สร้างความผูกพันสายโซ่อุปทาน และความผิดพลาด กิจกรรมที่มีประสิทธิผล และมีคุณภาพ จะต้องมีเป้าหมายวัดได้ ตรวจสอบได้ และโปร่งใส 3) วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (culture of ethics) แนวทางปฏิบัติสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมที่ช่วยให้แนวปฏิบัติจริยธรรมประสบความสำเร็จและยึดมั่นการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยเฉพาะการวัดความพยายามและความสำเร็จขององค์การเกี่ยวกับจริยธรรมทั่วทั้งองค์การ

ตารางที่ 1 สรุปบททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของจริยธรรมองค์การ (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
		<p>4) การบริหารจัดการองค์การที่ดี (governance) มุ่งเน้นระบบที่มีคุณภาพ และสามารถทำได้ โดยออกแบบการบริหารที่ดีทั้งด้านความผิดพลาด หลักการบริหารที่ดี และการจัดการความเสี่ยง การวัดการบริหารองค์การที่ดีที่สามารถปรับให้เหมาะสมกับประเภทขององค์การ เช่น องค์การเอกชน องค์การแบบหุ้นส่วนสถาบันการศึกษา และองค์การไม่แสวงหากำไร และ 5) ภาวะผู้นำนวัตกรรม และชื่อเสียง (leadership, innovation and reputation) วัดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับกฎหมายขององค์การ การฟ้องร้องคดี และภาพรวมผลงานที่ผ่านมาเกี่ยวกับจริยธรรม พร้อมด้วยชื่อเสียงจริยธรรมขององค์การในตลาด รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากรและลูกค้า วัดภาวะผู้นำในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ ระดับอุตสาหกรรม และระดับโลก ที่สนับสนุนจริยธรรมทางธุรกิจ แนวปฏิบัติของธุรกิจที่มีความยั่งยืนและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อสังคม ภาวะผู้นำทางความคิดและกำหนดมาตรฐานที่สำคัญ นอกเหนือนี้ต้องมีคุณภาพและนวัตกรรมขององค์การ โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พิจารณาภายใต้บริบทด้านขนาดองค์การ อุตสาหกรรม และผลงานในการเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมใกล้เคียง</p>
Ahmed et al. (2012) Organizational ethics and job satisfaction: Evidence from Pakistan	African Journal of Business Management	1) บรรยากาศทางจริยธรรมในที่ทำงาน (climate for ethics) และ 2) การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับจริยธรรม (top management support for ethical behavior)



ตารางที่ 1 สรุปทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของจริยธรรมองค์การ (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
Kaptein (2010) The ethics of organizations: a longitudinal study of the U.S. working population	Journal of Business Ethics	<p>1) วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (ethical culture) ซึ่งได้รวมภาวะผู้นำทางจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งด้วย ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม ต้องมีความชัดเจน ความเป็นไปได้ การสนับสนุน ความโปร่งใส ความสามารถ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้รางวัล และการลงโทษ และความสอดคล้องกันของหัวหน้า ความสอดคล้องกันของผู้บริหาร และ 2) โปรแกรมจริยธรรม (ethical program) โดยองค์การต้องมีคู่มือจริยธรรม บุคลากรด้านจริยธรรมหรือผู้ดูแลกฎระเบียบ คณะกรรมการจริยธรรม การฝึกอบรมจริยธรรมและการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ระบบการแจ้งข้อมูลจริยธรรมเพื่อแจ้งปัญหาและให้ความช่วยเหลือ นโยบายที่ช่วยให้ผู้นำและบุคลากรรับผิดชอบในพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม นโยบายการสืบหาความจริงเกี่ยวกับข้อกล่าวหาของพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม นโยบายที่สนับสนุนแรงจูงใจและให้รางวัลพฤติกรรมที่มีจริยธรรม ระบบการติดตามภายในและตรวจสอบจริยธรรม และการคัดเลือกบุคคลที่มีจริยธรรมก่อนจ้างงาน</p>
Karakose and Kocabas (2009) An investigation of ethical culture in educational Organizations	African Journal of Business Management	<p>1) พฤติกรรมผู้นำ (leadership behavior) 2) วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (ethical culture) 3) โปรแกรมจริยธรรม (ethical application) และ 4) บรรยากาศในการทำงาน (climate)</p>

ตารางที่ 1 สรุปรูปทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของจริยธรรมองค์การ (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
Verbos et al. (2007) The Positive Ethical Organization: Enacting a Living Code of Ethics and Ethical Organizational Identity	Journal of Business Ethics	1) ผู้นำ (leadership) 2) กระบวนการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (formal and informal process) 3) การตัดสินใจ (decision making) 4) วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) และ 5) บรรยากาศในองค์การ (climate)

ดังนั้นองค์ประกอบของจริยธรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (ethical culture) โปรแกรมจริยธรรม (ethical program) และภาวะผู้นำทางจริยธรรม (ethical leadership) ผู้วิจัยนำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

### 2.1 วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (ethical culture)

วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (ethical culture) หมายถึง การยึดหลักการบริหารงานอย่างโปร่งใส และเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ตรวจสอบได้ การส่งเสริมค่านิยมที่เน้นความยุติธรรม ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการดำเนินงาน บรรยากาศการทำงานส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมุ่งเน้นให้บุคลากรยึดมั่นความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ (Sinclair, 1993: 63; Ruiz-Palomino, Martinez-Canas and Fontrodona, 2013: 175)

วัฒนธรรมองค์การเป็นหนึ่งในปัจจัยด้านบริบทที่สำคัญของจริยธรรมองค์การ (Meyers, 2004: 269; Kaptein, 2008: 923) และความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมยังขาดแคลน และการศึกษาของวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมอยู่ในขั้นเริ่มต้นและมีเครื่องมือย่อยที่ประเมินและวัดวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (Kaptein, 2008: 923; Riivari et al., 2012: 312) ตัวอย่างงานวิจัยวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมที่มีการทดสอบเชิงประจักษ์ เช่น การวิจัยของ Kaptein (2008: 923-947) และการวิจัยของ Huhtala, et al. (2011: 231-247) ซึ่ง Ardichvili, Mitchell and Jondle (2009: 445-446) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมไว้ว่าเป็นความเชื่อและค่านิยมในการมุ่งผลกำไรและการประนีประนอมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์การ วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมเกี่ยวกับโครงสร้างที่จัดให้มีการแบ่งอำนาจอย่างเท่าเทียมและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ร่วมกัน โดยมีวัฒนธรรมที่เป็นทางการ ได้แก่ กระบวนการ นโยบาย พฤติกรรมที่มีจริยธรรมของผู้นำ และวัฒนธรรมที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ ความเชื่อเกี่ยวกับวีรบุรุษ เรื่องราว พิธีกรรม และภาษาที่เป็นแรงบันดาลใจแก่สมาชิกในองค์การ เช่นเดียวกับ Anggraeni (2014: 46) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าองค์การมีการบริหารงานอย่างยุติธรรม บรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน รับฟังความคิดเห็น ขณะที่ สุธาสิณี แม้นญาติ (2554: 11) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม คือ คุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมขององค์การที่รับรู้ได้โดยผู้ปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถาบันการศึกษาและบุคลากรในโรงเรียน

Ardichvili, Mitchell and Jondle (2009: 448-449) เสนอองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมไว้ 5 ด้าน ได้แก่ การขับเคลื่อนด้วยพันธกิจและค่านิยม โดยพันธกิจและค่านิยมชัดเจน สะท้อนการแนะนำเกี่ยวกับจริยธรรมและพฤติกรรมที่มีจริยธรรม สร้างค่านิยมทางจริยธรรม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งป้องกันบุคคลไม่แบ่งปันค่านิยม ค่านิยมองค์การมีความยั่งยืน ความสมดุลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจัดการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบนพื้นฐานค่านิยมและมีจริยธรรม ค่านิยมเกี่ยวกับลูกค้าและค่านิยมเกี่ยวกับกำไรมีความสมดุล ตอบแทนชุมชน ดำเนินงานด้วยความเป็นพลเมืองดีเหมาะสมกับกระแสโลกาภิวัตน์ จ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและดูแลให้เกิดเกียรติสำหรับบุคคลทุกระดับในองค์การ ประสิทธิภาพของผู้นำ กระบวนการที่มีคุณธรรม โดยความเชื่อ ค่านิยมมุ่งเน้นที่คุณภาพและยุติธรรมในตัวบุคคล กระบวนการ และผลิตภัณฑ์ ลงทุนในการฝึกอบรมจริยธรรม และสื่อสารทั่วทั้งองค์การ ค่านิยมทางจริยธรรมได้รับการส่งเสริมด้วยการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง ค่านิยมทางจริยธรรมดำเนินการเป็นประจำทุกวัน กระบวนการธรรมาภิบาลได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการที่มีคุณภาพและเป็นอิสระ มุ่งเน้นผลตอบแทนระยะยาวมากกว่าผลกำไรระยะสั้น ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของลูกค้ามากกว่าผลตอบแทนระยะยาว เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืน ความรับผิดชอบต่อสังคม และผลกำไร ผู้นำสูงสุดกล่าวถึงอนาคตขององค์การในอีก 50 ปี Kaptein (2008: 37-40) เสนอองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ความชัดเจน คือ พฤติกรรมของบุคคลที่องค์การคาดหวังมีลักษณะเป็นรูปธรรมและเข้าใจได้ง่าย ความสอดคล้องกันของหัวหน้า คือ หัวหน้างานเป็นตัวอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ความสอดคล้องกันของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมจริยธรรมที่องค์การคาดหวัง ความเป็นไปได้ คือ องค์การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บุคคลปฏิบัติตามพฤติกรรมที่คาดหวัง การสนับสนุน คือ องค์การสนับสนุนจริยธรรมระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ความโปร่งใส คือ ระดับผลลัพธ์จากพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรที่โปร่งใส เข้าใจได้ ความสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น คือ องค์การเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นจริยธรรม เช่น ปัญหาจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ไม่จริยธรรม การให้รางวัลและการลงโทษ คือ การบังคับเกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรม โดยการให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม และลงโทษสำหรับพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม Ruiz-Palomino, Martinez-Canas and Fontrodona (2013: 173) เสนอองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมมี 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางจริยธรรมสำหรับผู้บริหารระดับสูง ภาวะผู้นำทางจริยธรรมสำหรับหัวหน้างาน พฤติกรรมที่มีจริยธรรมของเพื่อนร่วมงาน และนโยบายที่เป็นทางการเกี่ยวกับจริยธรรม ทั้งนี้ผลการวิจัยของ Ruiz-Palomino and Martínez-Cañas (2014: 95-108) พบว่าวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Zehir et al. (2014: 1372) พบว่าองค์การที่ยึดมั่นในกฎระเบียบ กฎหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Park and Blenkinsopp (2013: 525-527) พบว่าวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมส่งผลทางลบต่อการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ กล่าวคือองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมช่วยให้บุคลากรลดพฤติกรรมที่ไม่ดี หรือพฤติกรรมที่ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบขององค์การ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Lu and Lin (2014: 219) พบว่าองค์การที่มุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎหมาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ดี

มีจริยธรรม นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Cheng, 2012: 26) พบว่าวัฒนธรรมองค์การที่มีจริยธรรมมีอิทธิพลต่อผลงานอาจารย์ โดยวัฒนธรรมองค์การที่มีจริยธรรมมีอิทธิพลมากกว่าวัฒนธรรมองค์การแบบอื่น เช่น วัฒนธรรมองค์การแบบนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การแบบเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีจริยธรรม เพื่อให้อาจารย์มีผลงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของครุฑา ชัยสุวรรณ (2550: 85-86) พบว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

## 2.2 โปรแกรมจริยธรรม (ethical program)

โปรแกรมจริยธรรม หมายถึง การดูแลให้อาจารย์ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง การรับฟังข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาจริยธรรมของบุคลากรหลายช่องทาง มีระบบการประเมินความประพฤติด้านจริยธรรมของอาจารย์ และการยกย่อง ชมเชย หรือดำเนินการทางวินัย (Berenbeim, 1992; Weaver et al., 1999; Pelletier and Bligh, 2006)

โปรแกรมจริยธรรมเป็นกลุ่มของกิจกรรม นโยบาย วิธีการในการสนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถนำมาตราฐานทางจริยธรรมและนโยบายที่องค์การกำหนดไปประยุกต์ใช้ วัตถุประสงค์ของโปรแกรมจริยธรรมเป็นมาตรฐานทางพฤติกรรมที่เหมาะสมที่ควรปฏิบัติในที่ทำงาน ป้องกันไม่ให้ใครฝ่าฝืนกฎหมาย เป็นกฎระเบียบมาตรฐานที่องค์การกำหนด (ERC, 2008) องค์การที่มีการนำโปรแกรมจริยธรรมไปปรับปรุงผลการดำเนินงานในองค์การ จะส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่ดี ทิศนคติทางจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์การ (Ferrell et al., 1998) โดย Proenca (2004) เสนอองค์ประกอบของโปรแกรมจริยธรรมว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ จรรยาบรรณทางจริยธรรม สำนักงานจริยธรรม โปรแกรมการฝึกอบรมจริยธรรม ระบบตรวจสอบจริยธรรม และโทรศัพท์ฮอตไลน์เพื่อรับเรื่องร้องเรียนปัญหาจริยธรรม ขณะที่ ERC (2005) กล่าวว่า องค์ประกอบของโปรแกรมจริยธรรม ประกอบด้วย จรรยาบรรณทางจริยธรรม โดยจรรยาบรรณทางจริยธรรมนั้น เปรียบเสมือนเครื่องมือที่สะท้อนพฤติกรรมที่ถูกต้องที่บุคลากรควรปฏิบัติ การฝึกอบรมจริยธรรม จะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ค่านิยม ทางจริยธรรมที่องค์การกำหนด และส่งผลให้พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรดีขึ้น แหล่งข้อมูลที่ทำให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม เป็นสิ่งที่ช่วยให้คำแนะนำแก่บุคลากร ในการตรวจสอบข้อกล่าวหาทางจริยธรรม อีกทั้งยังใช้ในการพัฒนาและประสานงานทางจริยธรรม รวมถึงนโยบายเพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม ระบบในการรับฟังข้อร้องเรียนทางจริยธรรม อนุญาตให้บุคลากรสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการละเมิดจริยธรรมองค์การ เพื่อลดความกลัวของบุคลากรจากการตอบโต้สำหรับการรายงานการกระทำผิดในสถานที่ทำงาน และระบบการประเมินผลการดำเนินงานด้วยจริยธรรม ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมที่มีจริยธรรม เพื่อยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล และลงโทษเมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง โปรแกรมจริยธรรมช่วยสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานภายในองค์การ นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรเบื้องต้น จัดตั้งสายด่วนทางด้านจริยธรรมเพื่อให้คำปรึกษาแก่บุคลากร ให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมาย โปรแกรมจริยธรรมมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ (Weaver and Trevino, 1999) จากการศึกษาเกี่ยวกับโปรแกรมจริยธรรมที่ผ่านมาพบว่าการฝึกอบรมจริยธรรมมีปฏิสัมพันธ์กับจริยธรรมองค์การ ซึ่งการรับรู้เกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านจริยธรรมเกิดขึ้นจากการที่องค์การมีระบบการให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และฝึกอบรมแก่บุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่าอิทธิพลของ

บรรยากาศทางจริยธรรมและพฤติกรรมที่มีลักษณะให้คำแนะนำมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (Raile, 2012)

โปรแกรมจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ การรับรู้เป้าหมายของจริยธรรม กระบวนการที่ใช้สำหรับการตัดสินใจทางจริยธรรม มีช่องทางในการสื่อสารเกี่ยวกับจริยธรรม เช่น สายด่วนเพื่อตอบปัญหาข้อสงสัย ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับปัญหาจริยธรรม ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการแก้ไขปัญหาทางจริยธรรม และความตั้งใจส่วนบุคคลสำหรับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม (McDonald and Nijhof, 1999) ในบางกรณีโปรแกรมจริยธรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณขององค์การ ระบบการสื่อสารทางจริยธรรม และการฝึกอบรมจริยธรรม (Stansbury and Barry, 2007) เช่นเดียวกันกับ LRN (2006) โปรแกรมจริยธรรมที่มีประสิทธิผลนั้น จะแสดงให้เห็นกระบวนการ วิธีการที่ถูกปลูกฝังลงไปในวันวัฒนธรรมองค์การ องค์ประกอบของโปรแกรมจะต้องประกอบด้วยพันธกิจและค่านิยมขององค์การ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล การอุทิศตนเพื่อคุณภาพและความเป็นธรรมในคนและกระบวนการเสริมในการทำงานทุกวัน (Ardichvili, Mitchell and Jondle, 2009) ความสำเร็จของโปรแกรมจริยธรรมและปฏิบัติตามโปรแกรมนั้น จะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้ประโยชน์ของโปรแกรมจริยธรรมนี้จะช่วยในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตามโปรแกรมจริยธรรมนั้น บางครั้งเกิดจากการพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องตามจริยธรรม ทำให้องค์การต้องมีการกำหนดโปรแกรมขึ้นมา ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความโปร่งใสและความรับผิดชอบของผู้นำ และเมื่อผู้นำมีจริยธรรมย่อมส่งผลให้พฤติกรรมของผู้นำเป็นไปในทิศทางที่ดีถูกต้อง ตรงตามจริยธรรม สร้างความมั่นใจให้กับผู้ตามได้ว่าจะได้รับความเป็นธรรมจากผู้นำ (Smith, 2003)

แนวทางการประยุกต์ใช้โปรแกรมจริยธรรมนั้น นอกจากจะใช้ในภาคธุรกิจแล้วยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถาบันการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Weber (2006) ที่ศึกษาการประยุกต์ใช้โปรแกรมจริยธรรมในสภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษา: ความท้าทายและโอกาสของสาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยดูเคส จากการศึกษาพบว่ามหาวิทยาลัยได้มีการนำโปรแกรมจริยธรรมไปบูรณาการ ด้วยการกำหนดเป็นพันธกิจด้านจริยธรรมที่ชัดเจน การพัฒนาหลักสูตรนโยบายจริยธรรม การกำกับดูแลโครงการและการประเมินผล รวมถึงนำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับบุคคลที่กำลังมองหาการพัฒนาและใช้โปรแกรมจริยธรรม ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถาบันการศึกษาอื่นได้ โดยผู้บริหารจะสนับสนุนให้จริยธรรมเป็นสมรรถนะหลักของบุคลากรในทุกระดับ รวมถึงสมรรถนะสำหรับนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจด้วย

### 2.3 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม

ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (ethical leadership) หมายถึง ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น มีความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความยุติธรรม ความเป็นกลาง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง (Brown et al., 2005: 120; Feng-I, 2011: 317-331; Resick et al., 2011: 442)

ผู้นำที่ดีไม่ใช่แค่มีประสิทธิผล แต่ต้องมีจริยธรรมด้วย (Ciulla, 1995 cited in Northouse 2007 : 429-430) ภาวะผู้นำทางจริยธรรมเป็นหนึ่งในปัจจัยด้านบุคคลที่สำคัญของจริยธรรมองค์การ (The Ethisphere Institute, 2014; Beer et al., 2013: 61) การศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรม

มีจำนวนน้อย (Den Hartog and De Hoogh, 2009: 199) แนวคิดภาวะผู้นำทางจริยธรรมของ Burn (1978 cited in Northouse 2007: 429-430) เป็นหนึ่งในนักวิจัยคนแรกที่เชื่อมโยงพฤติกรรมผู้นำกับจริยธรรม เสนอรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) มุ่งเน้นศีลธรรม ค่านิยม ความต้องการของผู้ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับความพยายามของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามยกระดับมาตรฐานและความรับผิดชอบที่มีศีลธรรมให้อยู่ระดับสูงขึ้น สิ่งที่สำคัญของผู้นำคือสร้างความผูกพันของผู้นำกับผู้ตามและช่วยเหลือในการต่อสู้กับค่านิยมส่วนตัว ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือ ระดับศีลธรรมของทั้งผู้นำกับผู้ตามสูงขึ้น บทบาทของผู้นำต้องช่วยดูแลแรงจูงใจส่วนบุคคลและพัฒนาศีลธรรมของผู้ตาม แนวคิดภาวะผู้นำทางจริยธรรมของ Heifetz (1994 cited in Northouse 2007: 429) สร้างแนวทางที่เฉพาะเจาะจงสำหรับภาวะผู้นำทางจริยธรรม โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำช่วยเหลือผู้ตามในการเผชิญกับความขัดแย้งและจัดการความขัดแย้ง แนวคิดของ Heifetz สัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางจริยธรรม เพราะแนวคิดดังกล่าวจัดการกับค่านิยมของทั้งบุคลากรองค์กรและชุมชนที่ทำงาน ผู้นำเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจช่วยเหลือผู้ตาม จัดการความขัดแย้งของค่านิยมซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและวัฒนธรรมทางสังคม ผู้นำจัดสภาพแวดล้อมที่น่าไว้วางใจ ช่วยเหลือผู้อื่นและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น จากสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทำให้ผู้ตามรู้สึกปลอดภัยในการเผชิญปัญหาหนัก นอกจากนี้ผู้นำยังมีหน้าที่ช่วยผู้ตามต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าที่ของแต่ละบุคคล

นักวิชาการไทยและนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรม (ethical leadership) ได้แก่ Brown et al. (2005: 120) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการปฏิบัติที่เหมาะสมผ่านการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างเหมาะสม โดยมีการสื่อสารสองทาง การให้สิ่งเสริมแรง และการตัดสินใจ Feng-I (2011: 317-331) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มีความยุติธรรม เอาใจใส่บุคลากรและการวิพากษ์ให้ความคิดเห็น และคุณธรรม Resick et al. (2011: 442) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางจริยธรรมว่าเป็นความรับผิดชอบในหน้าที่ เกรงใจและเคารพผู้อื่น ยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ มีคุณลักษณะที่ดี ให้ความสำคัญกับกลุ่ม เป็นผู้ฟังที่ดียืดหยุ่น สื่อสารกับบุคลากร แบ่งปันข้อมูลเป็นประจำ สุธาสนี แม้นญาติ (2554: 11) ได้ให้ความหมายว่าเป็นลักษณะจิต พฤติกรรมและกระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและมีความกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งความสามารถในการจูงใจให้ผู้ตามทำเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวม ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ชฎิล นิมนวล (2552: 172) ได้ให้ความหมายว่าเป็นคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารหรือคุณสมบัติที่เป็นธรรมของผู้บริหารอันเกิดจากการสั่งสอนของบิดามารดา ครูอาจารย์ หรือเกิดจากขนบธรรมเนียมที่ถ่ายทอดกันมาจนเป็นที่ยอมรับของสากล ปัทมา แคนยุกต์ (2554: 11) ได้ให้ความหมายว่าเป็นรูปแบบของผู้นำที่ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาทางจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจ ต่อสภาพเดิม เกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมและวิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกผู้ตามให้เกิดความต้องการ ในระดับสูงขึ้นไปกว่าเดิมนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น สุเทพ ปาลสาร (2555: 9) ได้ให้ความหมายว่าเป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาของผู้เกี่ยวข้อง

โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรการ วัชรพล คงมนต์ (2555: 13) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการแสดงออกหรือการปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอของผู้บริหารเพื่อแสดงออกให้เห็นถึงการนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ การสนับสนุนส่งเสริมผู้ตาม

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน รวมถึงความไว้วางใจในผู้บริหาร ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ประสิทธิภาพของผู้บริหาร ความพึงพอใจในผู้บริหาร และความเต็มใจในการรายงานสภาพปัญหาเพื่อนำไปสู่การแก้ไข นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำทางจริยธรรมช่วยสนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวกของบุคลากร และลดพฤติกรรมเชิงลบของบุคลากร (Kacmar et al., 2011) นอกจากนี้ภาวะผู้นำทางจริยธรรมมีความเหมือนและความแตกต่างกับภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Brown and Trevino, 2006: 598) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำที่แท้จริง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รูปแบบของภาวะผู้นำ	ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (ethical leadership)	
	ความเหมือน	ความแตกต่าง
ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (spiritual leadership)	-ใส่ใจกับผู้อื่น (คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น) -มีจริยธรรม -เป็นต้นแบบที่ดี	-ผู้นำทางจริยธรรมเน้นการจัดการคุณธรรม -ผู้นำทางจิตวิญญาณเน้นวิสัยทัศน์ ความหวัง/ความศรัทธา
ภาวะผู้นำที่แท้จริง (authentic leadership)	-ใส่ใจกับผู้อื่น (คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น) -การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม -มีจริยธรรม -เป็นต้นแบบที่ดี	-ผู้นำทางจริยธรรมเน้นการจัดการคุณธรรม (ดำเนินอย่างต่อเนื่อง) และตระหนักถึงผู้อื่น -ผู้นำที่แท้จริง เน้นความน่าเชื่อถือและตระหนักถึงตนเอง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership)	-ใส่ใจกับผู้อื่น (คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น) -การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม -มีจริยธรรม -เป็นต้นแบบที่ดี	-ผู้นำเชิงจริยธรรมเน้นมาตรฐานที่เกี่ยวกับจริยธรรมและการจัดการคุณธรรม (ดำเนินอย่างต่อเนื่อง) -ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเน้นวิสัยทัศน์ ค่านิยม สติปัญญา

ที่มา: Brown, Michael E., and Linda K. Trevino. (2006). "Ethical leadership: a review and future directions." *The Leadership Quarterly* 17,6: 595–616.

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางจริยธรรมมีการนำเสนอองค์ประกอบที่หลากหลาย ได้แก่ Brown, Trevino and Harrison (2005: 123) เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางจริยธรรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสาร ท่วงไพบปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแลบุคลากรอย่างยุติธรรม รับฟังความคิดเห็น และความไว้วางใจ

Eisenbeiss, Knippenberg and Fahrback (2014) เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ การให้ความสำคัญกับคน ความเปี่ยมด้วยความดี ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ คือ มุ่งความสำเร็จขององค์กรระยะยาว รักษาความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับหุ้นส่วนทางธุรกิจ สนใจชุมชนและปกป้องสิ่งแวดล้อม และความพอประมาณ Feng-I (2011: 317-331) เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งเป็นผู้นำโรงเรียนไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ความยุติธรรม การเอาใจใส่ การวิพากษ์ และคุณธรรม Kalshoven, Den Hartog and De Hoogh (2011: 54) เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางจริยธรรมไว้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยุติธรรม การแบ่งปันอำนาจ ความชัดเจนของบทบาท การให้ความสำคัญกับคน ความเปี่ยมด้วยความดี การแนะนำจริยธรรม คือ การสื่อสารจริยธรรม อธิบายกฎที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม สนับสนุนและให้รางวัลความประพฤติที่มีจริยธรรม และตระหนักถึงความยั่งยืน Resick et al. (2011: 442) เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่มีความเป็นสากล ช่วยให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลข้ามวัฒนธรรมได้ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความเกรงใจและเคารพผู้อื่น ความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ คุณลักษณะที่ดี การให้ความสำคัญกับกลุ่ม: องค์กรและสังคม เปิดใจและมีความยืดหยุ่น คือ เปิดใจกับความคิดเห็นที่แตกต่างและความหลากหลาย เป็นผู้ฟังที่ดี ยืดหยุ่น สื่อสารกับบุคลากร แบ่งปันข้อมูลเป็นประจำ Eisenbeib and Brodbeck (2014: 351) เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่สามารถเป็นผู้นำข้ามวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความประพฤติส่วนบุคคล การให้ความสำคัญกับการตัดสินใจ และรูปแบบการจัดการ Catherine (2013: 574) เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางจริยธรรมมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีสติ ความผูกพัน ความน่าเชื่อถือ ความยั่งยืน De Hoogh and Den Hartog (2008: 298) เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางจริยธรรมไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณธรรมและความยุติธรรม การแบ่งปันอำนาจ และความชัดเจนของบทบาท Colina and Huppenbauer (2013) เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางจริยธรรมมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมที่มีต่อบุคลากร พฤติกรรมที่มีต่อลูกค้า พฤติกรรมที่มีต่อสังคม พฤติกรรมที่มีต่อชุมชนท้องถิ่น พฤติกรรมที่มีต่อคู่ค้า พฤติกรรมที่มีต่อผู้จัดส่งวัตถุดิบ พฤติกรรมที่มีต่อเจ้าของกิจการหรือผู้ร่วมกิจการ และพฤติกรรมที่มีต่อสภาพแวดล้อม อุทัย โล้วมันคง (2552) เสนอคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ (ทาน) ความไม่โกรธ (อภิกโรธ) ความยุติธรรม (อวิโรธนะ) ความเป็นผู้ตรง (อาชชวะ) สุธาสนี แม้นญาติ (2554: 14) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความยุติธรรม การดูแลเอาใจใส่ การเสริมพลังอำนาจ ความรับผิดชอบ การสะท้อนคิด วิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ การยึดหลักคุณธรรมและความดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สุเทพ ปาลสาร (2555: 9-11) เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางจริยธรรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความเป็นพลเมืองดี และความยุติธรรม วัชรพล คงมนต์ (2555: 115-117) เสนอพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีหลักธรรมและจิตสำนึกที่ดีงาม การไม่บิดเบือนข้อมูลและไม่ใช้ตำแหน่งหาผลประโยชน์ การแสดงความรับผิดชอบเมื่อบริหารงานผิดพลาด การพบปะและช่วยเหลือประชาชนสม่ำเสมอ และการวางตัวให้เหมาะสม ปัทมา แคนยุกต์ (2554: 11-12) เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางจริยธรรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความเคารพผู้อื่น การบริการผู้อื่น



การแสดงถึงความเที่ยงธรรม การยับยั้งความซื่อสัตย์ และการสร้างทีมงาน ชกิต นิ่มนวล (2552: 172) เสนอคุณธรรมของผู้บริหารสถาบันการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 14 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีสติสัมปชัญญะ การคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด ความประหยัด การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ การไม่เลือกปฏิบัติ ความอดกลั้น ความเป็นผู้มีจิตสาธารณะ ความขยันหมั่นเพียร และฉันทะ ความพอใจ

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ในปี 2551 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2551) มหาวิทยาลัยราชภัฏได้กำหนดจรรยาบรรณมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว โดยจรรยาบรรณมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่มหาวิทยาลัยราชภัฏกำหนดขึ้น เป็นแนวทางให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติ เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของ บุคลากรและมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถนำจรรยาบรรณมหาวิทยาลัยราชภัฏ สังเคราะห์เป็น องค์ประกอบภาวะผู้นำทางจริยธรรม 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีศีลธรรมอันดีและประพฤติตน เหมาะสม 2) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบแก่ตนเอง หรือผู้อื่น 3) การยึดหลักวิชาชีพครู โดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา และบุคคลทั่วไป ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่นักศึกษาเต็มเวลา และเต็มความรับผิดชอบ การปฏิบัติงาน โดยมีเสรีภาพทางวิชาการ ไม่ถูกครอบงำ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ 4) การคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัย โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยัน ถูกต้องสมเหตุผล และดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดระมัดระวัง 5) การมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทั้งงานสอน วิจัย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม บริการวิชาการ 6) การปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด 7) การให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยมีความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น 8) การให้บริการกับ ประชาชนอย่างเต็มความสามารถ เสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม และ 9) การเป็นผู้ชี้้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ถูกต้องและชอบธรรมแก่สังคมและการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ในวงกว้างต่อสังคม

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ (Kalshoven, Den Hartog and De Hoogh (2011: 51-69); Sharif and Scandura, 2014: 185-196; Ruiz, Pablo, Ruiz, and Martinez, 2011: 587-608) ขณะที่ผลการวิจัยของ Liu (2013: 573-574) พบว่าภาวะผู้นำทางจริยธรรมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ (task performance) พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การระดับบุคคล (organizational citizenship behavior towards individuals) และพฤติกรรมเป็นการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การระดับบุคคลระดับองค์การ (organizational citizenship behavior towards the organization) นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยหลายงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับพฤติกรรมที่ดีของผู้ตาม ได้แก่ พฤติกรรมการตั้งใจทำงาน (follower personal initiative) (Den Hartog and Belschak, 2012: 35-47) พฤติกรรมช่วยเหลือของผู้ตาม (prosocial behavior) (Brown and Trevino, 2006: 595-616) พฤติกรรมที่มีจริยธรรม (ethical behavior) (Lu and Lin, 2014: 219) และพฤติกรรมการทำงาน ที่มีนวัตกรรม (innovative work behavior) (Yidong and Lu, 2014: 449) รวมทั้งภาวะผู้นำทางจริยธรรม

มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่ไม่ดีของผู้ตาม ได้แก่ พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน (Follower counterproductive work behavior) (Den Hartog and Belschak, 2012: 35-47; Brown and Trevino, 2006: 595-616) และการตั้งใจลาออก (Ruiz, Pablo, Ruiz, and Martinez, 2011: 587-608) นอกจากนี้ผลการวิจัยของศรุดา ชัยสุวรรณ (2550: 85-86) พบว่าผู้บริหารที่ดีเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

### แนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การไว้หลายประการ โดยเริ่มตั้งแต่ผู้นำควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร โดยกำหนดให้จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเป้าหมายทิศทางการดำเนินงาน นโยบายและการปฏิบัติของผู้นำช่วยกำหนดระดับจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์การ ถ้าผู้นำให้ความสำคัญกับจริยธรรมในระดับสูง บุคลากรทุกระดับในองค์การจะแสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรม (DuBRIN, 2013: 132-161; สานิตย์ หนูนิล, 2556: 142-146; ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2554: 3; McDonald 1999) ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี (DuBRIN, 2013: 132-161; สานิตย์ หนูนิล, 2556: 142-146; ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2554: 3; เสริมศักดิ์ รูปต่ำ, 2554: 22-25; ชัยนนท์ นิลพัฒน์, 2555: 207-210; Lu and Lin, 2014: 221) ผู้นำที่มีจริยธรรมช่วยพัฒนาวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม และจริยธรรมองค์การ กล่าวคือ ผู้นำที่มีจริยธรรม ทำให้บุคลากรมีค่านิยมความเชื่อในด้านความโปร่งใส กล้าแสดงความคิดเห็น มีความไว้วางใจ และสนับสนุนเกิดเป็นองค์การที่มีจริยธรรม (Huhtala, 2013: 263) การทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมเป็นความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร (Rhodes and Harvey, 2012: 53) ผู้นำที่มีจริยธรรมทำให้องค์การมีบรรยากาศทางจริยธรรม และบุคลากรมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม (Lu and Lin, 2014: 221)

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม คือ การกำหนดค่านิยมที่ดี การกำหนดมาตรฐานจริยธรรม กำหนดพฤติกรรมที่มีจริยธรรม (Winrow, Tessema and Miner, 2012 :41-47; Huhtala, 2013: 266; Lu and Lin, 2014: 221; McDonald 1999) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน (ฐิตาภา เบ็ญจจาริกุล, 2557: 84-88)ต่อต้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมที่มีอยู่แล้วในสังคม และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ค่านิยมที่ขัดกับหลักจริยธรรมอย่างชัดเจน เช่น การยึดถือระบบอุปถัมภ์ การปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในทางที่ผิด ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เผยแพร่ สร้าง และปลูกฝังค่านิยมที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศ เช่น ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ค่านิยมในระบบคุณธรรม ค่านิยมในระเบียบวินัย สนับสนุนให้ดำเนินคดีกับบุคคลที่ทำผิดจริยธรรม (เสริมศักดิ์ รูปต่ำ, 2554: 22-25, ชัยนนท์ นิลพัฒน์, 2555: 207-210) พัฒนาโปรแกรมจริยธรรม สร้างคู่มือจริยธรรมและนำคู่มือจริยธรรมมาใช้ในการทำงาน ซึ่งคู่มือจริยธรรมประกอบด้วยค่านิยมที่ดี แนวทางการปฏิบัติที่ดี และประโยชน์ของการปฏิบัติที่ดี แต่งตั้งคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่จริยธรรม มีหน้าที่พัฒนาและบริหารจัดการโปรแกรมจริยธรรม ค้นหาพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม (Winrow, Tessema and Miner, 2012 :41-47; McDonald, 1999) รวมทั้งควรจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมโดยมีผู้บริหารระดับต่าง ๆ เป็นสมาชิก มีผู้เชี่ยวชาญทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เข้าร่วมด้วย คณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดนโยบายทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมและอาจจะมีการตรวจสอบ

จริยธรรมองค์การ รวมทั้งการทบทวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรม (DuBRIN, 2013: 132-161; สานิตย์ หนูนิล, 2556: 142-146; ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2554: 3)

การทำให้การจัดการองค์การและจริยธรรมเป็นหนึ่งเดียวกันควรจัดให้จริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานในองค์การ เช่น การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือที่ทำให้บุคลากรทุกกลุ่มให้ความสำคัญกับจริยธรรม กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ช่วยทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม โดยมี 2 ขั้นตอนได้แก่ 1) กำหนดนโยบายและกระบวนการจริยธรรม ซึ่งหน่วยงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้ 2) ดูแลให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรมตามท้องคํากำหนดไว้ (Rhodes and Harvey, 2012: 52) มีระเบียบการบังคับและการจูงใจให้มีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม (Stucke, 2014: 796-797) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญของจริยธรรมองค์การ ช่วยสนับสนุนบรรยากาศทางจริยธรรม (Guerci et al., 2015: 336-339) เริ่มตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือก โดยการพัฒนาแผนพับจริยธรรมและวัสดุอุปกรณ์อื่นที่ช่วยดึงดูดผู้สมัครงาน การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่มีค่านิยมขององค์การ จ้างงานบุคคลที่แสดงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมในระดับสูง จ้างงานและเลื่อนตำแหน่งบุคลากรโดยพิจารณาเรื่องจริยธรรม ซึ่งจะมีการคัดกรอง สืบค้นประวัติ และพิจารณาจากบุคคลอ้างอิง (Guerci et al., 2015: 336-339; Stucke, 2014: 796-797) การปฐมนิเทศบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ (DuBRIN, 2013: 132-161; สานิตย์ หนูนิล, 2556: 142-146; ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2554: 3) จัดฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักถึงประเด็นจริยธรรมและให้ข้อมูลอย่างชัดเจน จัดฝึกอบรมภาวะผู้นำทางจริยธรรมและฝึกอบรมจริยธรรมองค์การให้กับบุคลากรและผู้บริหาร (Huhtala, 2013: 266; Guerci et al., 2015: 336-339; Stucke, 2014: 796-797; McDonald, 1999) รูปแบบการฝึกอบรมได้แก่ การอบรมในห้องบรรยาย และมีกิจกรรมปฏิบัติ โปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพอย่างมากต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนพฤติกรรมที่มีจริยธรรม (DuBRIN, 2013: 132-161; สานิตย์ หนูนิล, 2556: 142-146; ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2554: 3) การกำหนดประเด็นจริยธรรมเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนจูงใจให้กับบุคคลที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (DuBRIN, 2013: 132-161; สานิตย์ หนูนิล, 2556: 142-146; ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2554: 3; Rhodes and Harvey, 2012: 52) ประเมินว่าบุคลากรมีค่านิยมที่ดีตามวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ (Winrow, Tessema and Miner, 2012 :41-47) เป้าหมายของการประเมินผลงาน โบนัส และการให้รางวัลอื่น ช่วยให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม ขณะเดียวกันการบริหารค่าตอบแทน และการประเมินผลงานจะต้องดำเนินการอย่างมีจริยธรรม พัฒนาเป้าหมายผลงานและประเมินผลงานที่มุ่งเน้นพฤติกรรมที่ดีและผลงานที่ดี กล่าวคือ มุ่งเน้นกระบวนการแสดงผลงานและผลลัพธ์ของผลงาน เชื่อมโยงโบนัสหรือสิ่งจูงใจอื่นกับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม โดยมุ่งเน้นการทำเพื่อสังคม (Guerci et al., 2015: 336-339) ขณะเดียวกันควรประเมินการพัฒนาจริยธรรมองค์การทั้งระบบ ซึ่งประเมินการนำโปรแกรมจริยธรรมมาใช้ปฏิบัติจริง ประเมินความสำเร็จของการจ้างและการเลื่อนตำแหน่งด้วยจริยธรรม ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการฝึกอบรมจริยธรรม ประเมินความสำเร็จของนโยบายการเป่านกหวีด ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่จริยธรรม (Winrow, Tessema and Miner, 2012 :41-47; McDonald, 1999) ตลอดจนพัฒนาระบบการติดตามประเมินผล (ฐิตาภา เบ็ญจาทิกุล, 2557: 84-88) พัฒนานโยบาย

การเป่านกหวีดหรือการให้บุคลากรช่วยกันแจ้งหรือรายงานปัญหาจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ ช่องทางการรายงานปัญหา เช่น การรายงานผ่านระบบอินทราเน็ต (intranet) การรายงานต่อสาธารณะ ผ่านการโพสต์ออนไลน์ (Winrow, Tessema and Miner, 2012 :41-47) นอกจากนี้ควรส่งเสริม การบริหารราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good government) ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ นิติธรรม (rule of law) คุณธรรม (ethics) ความโปร่งใส (transparency) การมีส่วนร่วม (participation) ความรับผิดชอบ (accountability) และความคุ้มค่า (value for money) และ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรม ของข้าราชการเพิ่มขึ้นรวมทั้งสามารถตรวจสอบจริยธรรมได้อย่างต่อเนื่อง (เสริมศักดิ์ รูปต่ำ, 2554: 22-25; ชัยนนท์ นิลพัฒน์, 2555: 207-210)

การสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม ซึ่งควรมีการสื่อสารเป็นประจำ มีความซื่อสัตย์ การสื่อสารแบบเปิด เกี่ยวข้องกับงาน และเป็นการ สื่อสารสองทางระหว่างผู้นำและบุคลากร ทั้งนี้การสื่อสารช่วยให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและแสดง พฤติกรรมที่มีจริยธรรม (Amine, Chakor and Alaoui, 2012: 74-75) เตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ เกี่ยวกับจริยธรรมองค์การและสร้างช่องทางการสื่อสาร (McDonald, 1999) ใช้สื่อเผยแพร่เกียรติคุณ (ฐิตาภา เบ็ญจาทิกุล (2557: 84-88) องค์การควรจัดทำคู่มือจริยธรรมเพื่อแนะนำพฤติกรรม ที่มีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม คู่มือจริยธรรมช่วยป้องกันปัญหาที่เกิดจาก การไร้จริยธรรม และสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับทราบถึงจรรยาบรรณขององค์การ เพื่อเป็นกรอบ หรือแนวทางในการประพฤติตนในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการเป่านกหวีด (whistle blowing) กรณีที่พบพฤติกรรมที่ขัดต่อจริยธรรมหรือจรรยาบรรณขององค์การ การเป่านกหวีดเป็นการที่ บุคลากรได้พบเห็นการกระทำผิดแล้วบุคคลเหล่านั้นตัดสินใจนำข้อมูลนี้ไปเปิดเผย หรือไปแจ้งความ กล่าวโทษให้ดำเนินการกับผู้กระทำผิด และยอมรับการเป่านกหวีด (DuBRIN, 2013: 132-161; สานิตย์ หนูนิล, 2556: 142-146; ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2554: 3)

การให้รางวัลและการลงโทษช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม (Brown, Trevino and Harrison, 2005; Guerci et al., 2015: 336-339; ฐิตาภา เบ็ญจาทิกุล, 2557: 84-88) การให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและการลงโทษสำหรับพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมส่งผล ทางบวกกับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม หากองค์การให้รางวัลและลงโทษ ช่วยทำให้บุคลากรมีพฤติกรรม ที่มีจริยธรรมเพิ่มขึ้น การให้รางวัลและการลงโทษที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขององค์การ หากองค์การไม่ลงโทษกับพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม จะทำให้พฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม กระจายเพิ่มขึ้นทั่วทั้งองค์การ (Han, Park and Jeong, 2013: 560-561; Lu and Lin, 2014: 221) องค์การควรมีการให้รางวัลกับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม โดยการเลื่อนตำแหน่งและจ่ายค่าตอบแทน (DuBRIN, 2013: 132-161; สานิตย์ หนูนิล, 2556: 142-146; ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2554: 3) รวมทั้ง ลงโทษบุคลากรที่ประพฤติมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด เข้มงวด และรวดเร็ว (เสริมศักดิ์ รูปต่ำ, 2554: 22-25; ชัยนนท์ นิลพัฒน์, 2555: 207-210) จากข้อเสนอแนะดังกล่าว ข้างต้นสามารถสรุปบททวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรม องค์การ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์กร

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
<p>Guerci et al. (2015) The impact of human resource management practices and corporate sustainability on organizational ethical climates: An employee perspective</p>	<p>Journal of Business Ethics</p>	<p>การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญของจริยธรรมองค์กร ช่วยสนับสนุนบรรยากาศทางจริยธรรม กล่าวคือ เป้าหมายของการประเมินผลงาน โบนัส และการให้รางวัลอื่น ช่วยให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม ขณะเดียวกันการบริหารค่าตอบแทน และการประเมินผลงานจะต้องดำเนินการอย่างมีจริยธรรม เช่น การพัฒนาแผนพับจริยธรรมและวัสดุอุปกรณ์อื่นที่ช่วยดึงดูดผู้สมัครงาน การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่มีค่านิยมขององค์กร จ้างงานบุคคลที่แสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรมในระดับสูง ฝึกอบรมภาวะผู้นำทางจริยธรรมและฝึกอบรมจริยธรรมองค์กร พัฒนาเป้าหมายผลงานและประเมินผลงานที่มุ่งเน้นพฤติกรรมที่ดีและผลงานที่ดี กล่าวคือ มุ่งเน้นกระบวนการแสดงผลงาน และผลลัพธ์ของผลงาน เชื่อมโยงโบนัสหรือสิ่งจูงใจอื่นกับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม โดยมุ่งเน้นการทำให้เพื่อสังคม สนับสนุนการให้รางวัลกับบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่ดี ลงโทษผู้บริหารและบุคลากรที่ฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมขององค์กร</p>
<p>Stucke (2014) In search of effective ethics &amp; compliance programs</p>	<p>Journal of Corporation Law</p>	<p>กิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมองค์กร เช่น การจ้างงานและการเลื่อนตำแหน่งบุคลากร โดยพิจารณาคัดเลือกจากพฤติกรรมที่มีจริยธรรม ฝึกอบรมและให้การศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรม มีระเบียบการบังคับและการจูงใจให้มีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม</p>

ตารางที่ 3 สรุปทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์กร (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
Lu and Lin (2014) The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate on Employee Ethical Behavior in the International Port Context.	Journal of Business Ethics	ผู้นำที่มีจริยธรรมทำให้องค์การมีบรรยากาศทางจริยธรรมและบุคลากรมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม นอกจากนี้เสนอแนะว่าองค์กรที่จะเพิ่มพฤติกรรมที่มีจริยธรรมให้มากขึ้น ควรมีผู้นำที่มีจริยธรรม กำหนดพฤติกรรมที่มีจริยธรรม และมีระบบการให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและการลงโทษสำหรับพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม
Huhtala (2013) Does the ethical culture of organisations promote managers' occupational well-being	Journal of Business Ethics	ผู้นำที่มีจริยธรรมช่วยพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรทางจริยธรรม และจริยธรรมองค์กร กล่าวคือ ผู้นำที่มีจริยธรรม ทำให้บุคลากรมีค่านิยม ความเชื่อในด้านความโปร่งใส กล้าแสดงความคิดเห็น มีความไว้วางใจ และสนับสนุนเกิดเป็นองค์กรที่มีจริยธรรม การกำหนดมาตรฐานจริยธรรม จัดฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักถึงประเด็นจริยธรรมและให้ข้อมูลอย่างชัดเจน กำหนดพฤติกรรมที่มีจริยธรรม
Han, Park and Jeong (2013) Individual and Organizational Antecedents of Professional Ethics of Public Relations Practitioners in Korea	Journal of Business Ethics	การให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและการลงโทษสำหรับพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมส่งผลทางบวกกับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม หากองค์กรให้รางวัลและลงโทษ ช่วยทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมเพิ่มขึ้น การให้รางวัลและการลงโทษที่เหมาะสมทำให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร หากองค์กรไม่ลงโทษกับพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม จะทำให้พฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมกระจายเพิ่มขึ้นทั่วทั้งองค์กร

ตารางที่ 3 สรุปบททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์กร (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
DuBRIN (2013) Principles of leadership	South-Western Cengage Learning	<p>การสร้างจริยธรรมองค์กรมีหลากหลายวิธี ได้แก่ 1) จัดให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม กล่าวคือผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยผู้นำควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร โดยกำหนดให้จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเป้าหมายทิศทางการดำเนินงาน นโยบายและการปฏิบัติของผู้นำช่วยกำหนดระดับจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กร ถ้าผู้นำให้ความสำคัญกับจริยธรรมในระดับสูง บุคลากรทุกระดับในองค์กรจะแสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีการให้รางวัลกับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม โดยการเลื่อนตำแหน่งและจ่ายค่าตอบแทน ตลอดจนผู้นำมีความรับผิดชอบต่อสังคม ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยผู้นำมีอำนาจในการสั่งการต่าง ๆ เช่น การจัดการของเสีย การทำแพ็คเกจให้เล็กลง การใช้หลอดไฟแบบประหยัด การใช้พลังงานทดแทนอย่างพลังงานแสงอาทิตย์ พลังลม แทนการใช้น้ำมัน รวมถึงการนำสิ่งของเก่ากลับมาใช้ใหม่ 2) สร้างสถานที่ทำงานสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกสบาย น่าทำงานและกระตุ้นปัญญาซึ่งเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพที่ดีของบุคลากร เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ใช้เวลาหนึ่งในสามในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงานช่วยให้ชีวิตมีคุณภาพดีขึ้น</p>

ตารางที่ 3 สรุปบททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
		<p>ตัวอย่างผลประโยชน์ที่นำเสนอให้บุคลากรพึงพอใจ เช่น ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน สถานะรับเลี้ยงเด็กเล็ก การจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดพักผ่อน 3) มุ่งเน้นการทำประโยชน์เพื่อสังคม การบริจาคเงิน การลงทุนและดำเนินกิจการที่สร้างประโยชน์แก่สังคม และการทำให้บุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี รวมถึงอารมณ์ที่ดี 4) ทำงานกับผู้ส่งมอบสินค้าและบริการเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน องค์การควรช่วยเหลือผู้ส่งมอบสินค้าและบริการในการปรับปรุงสภาพการทำงานที่ดี เป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างกัน เป็นพลังการเปลี่ยนแปลงสังคมทางบวก 5) ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าผลประโยชน์บุคคล โดยการมีภาวะผู้นำร่วมกัน (Shared leadership) กล่าวคือ มีระบบการตรวจสอบและการสร้างความสมดุลของอำนาจ รวมทั้งสร้างบรรยากาศให้ทุกคนรู้สึกเป็นหุ้นส่วนในองค์การ โดยการสร้างความยุติธรรม 6) การพัฒนาเครื่องมือทางจริยธรรมสำหรับจัดการปัญหา เครื่องมือทางจริยธรรมมีหลากหลาย เช่น จัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรม โดยมีผู้บริหารระดับต่าง ๆ เป็นสมาชิก มีผู้เชี่ยวชาญทางจริยธรรมและความรับผิดชอบ ต่อสังคม จากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เข้าร่วมด้วย คณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดนโยบายทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมและอาจจะมีกิจกรรมการตรวจสอบจริยธรรมองค์การ รวมทั้งการทบทวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรม</p>



ตารางที่ 3 สรุปบททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
		<p>7) จัดทำคู่มือจริยธรรม จัดทำคู่มือจริยธรรมเพื่อแนะนำพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม คู่มือจริยธรรมช่วยป้องกันปัญหาที่เกิดจากการไร้จริยธรรม ควรมีการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมและลงโทษเมื่อไม่ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม และสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับทราบถึงจรรยาบรรณขององค์การ เพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางในการประพฤติตนในการปฏิบัติงาน</p> <p>8) การส่งเสริมให้มีการเป่านกหวีด (whistle blowing) กรณีที่พบพฤติกรรมที่ขัดต่อจริยธรรมหรือจรรยาบรรณขององค์การ การเป่านกหวีด หมายถึง การที่บุคลากรได้พบเห็นการกระทำผิดแล้วตัดสินใจนำข้อมูลนี้ไปเปิดเผย หรือไปแจ้งความกล่าวโทษให้ดำเนินการกับผู้กระทำผิด และยอมรับการเป่านกหวีด ดังนั้นผู้นำทุกระดับควรสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเป่านกหวีด และ 9) การจัดฝึกอบรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมรูปแบบการฝึกอบรมเรื่องจริยธรรม ได้แก่ การให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมจากผู้นำองค์การ การอบรมในห้องบรรยาย และมีกิจกรรมปฏิบัติ โปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิผลอย่างมากต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนพฤติกรรมที่มีจริยธรรม</p>

ตารางที่ 3 สรุปทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์กร (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
Rhodes and Harvey (2012) Agonism and the Possibilities of Ethics for HRM	Journal of Business Ethics	<p>การทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร การทำให้การจัดการองค์การและจริยธรรมเป็นหนึ่งเดียวกันควรจัดให้จริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานในองค์การ เช่น การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือที่ทำให้บุคลากรทุกกลุ่มให้ความสำคัญกับจริยธรรม กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ช่วยทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม โดยมี 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดนโยบายและกระบวนการจริยธรรม ซึ่งหน่วยงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้ และ 2) ดูแลให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรมตามที่องค์การกำหนดไว้ นอกจากนี้กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องทำอย่างมีจริยธรรม เช่น ประเมินผลงาน</p>
Winrow, Tessema and Miner (2012) A Blueprint to Designing the Ethics and Compliance Program for the Small Business	Journal of Applied Management and Entrepreneurship	<p>การพัฒนาจริยธรรมองค์กร ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม คือ การกำหนดค่านิยมที่ดี ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</li> <li>2) พัฒนาโปรแกรมจริยธรรม สร้างคู่มือจริยธรรมและนำคู่มือจริยธรรมมาใช้ในการทำงาน ซึ่งคู่มือจริยธรรมประกอบด้วย ค่านิยมที่ดี แนวทางการปฏิบัติตนที่ดี และประโยชน์ของการปฏิบัติตนที่ดี</li> <li>3) จ้างงานและเลื่อนตำแหน่งบุคลากรโดยพิจารณาเรื่องจริยธรรม ซึ่งจะมีการคัดกรอง สืบค้นประวัติ และพิจารณาจากบุคคลอ้างอิง</li> <li>4) ฝึกอบรมจริยธรรมให้กับบุคลากรและผู้บริหาร</li> <li>5) พัฒนานโยบายการเป่านกหวีดหรือการให้บุคลากรช่วยกันแจ้ง</li> </ol>

ตารางที่ 3 สรุปบททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์กร (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
		หรือรายงานปัญหาจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร ช่องทางการรายงานปัญหา เช่น การรายงานผ่านระบบอินทราเน็ต (intranet) การรายงานต่อสาธารณะผ่าน การโพสต์ออนไลน์ 6) แต่งตั้งคณะกรรมการ หรือเจ้าหน้าที่จริยธรรมมีหน้าที่พัฒนาและบริหารจัดการโปรแกรมจริยธรรม ค้นหา พฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม และ 7) ประเมิน การพัฒนาจริยธรรมองค์กร ตั้งแต่ประเมิน ว่าบุคลากรมีค่านิยมที่ดีตามวัฒนธรรม องค์กรทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ ประเมิน การนำโปรแกรมจริยธรรมมาใช้ปฏิบัติจริง ประเมินความสำเร็จของการจ้างและการ เลื่อนตำแหน่งด้วยจริยธรรม ประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการ ฝึกอบรมจริยธรรม ประเมินความสำเร็จของ นโยบายการเป่านกหวีด ประเมินการปฏิบัติ หน้าที่ของคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ จริยธรรม
Amine, Chakor and Alaoui (2012) Ethics, Relationship Marketing and Corporate Performance: Theoretical Analysis through the Mediating Variables	International Business Research	การสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการสร้าง และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรทาง จริยธรรม ซึ่งควรมีการสื่อสารเป็นประจำ มีความซื่อสัตย์ สื่อสารแบบเปิด เกี่ยวข้อง กับงาน และสื่อสารสองทางระหว่างผู้นำ และบุคลากรภายในองค์กร ทั้งนี้การ สื่อสารช่วยให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ และแสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรม
Brown, Trevino and Harrison (2005) Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing	Organizational Behavior and Human Decision Processes	การให้รางวัลและการลงโทษช่วยสนับสนุน ให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม

ตารางที่ 3 สรุปบททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์กร (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
McDonald (1999) Business ethics: Practical proposals for organisations	Journal of Business Ethics	แนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์กร ได้แก่ 1) บทบาทของผู้บริหารระดับสูง ในการสนับสนุนจริยธรรม 2) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ 3) จัดฝึกอบรมจริยธรรม 4) เตรียมอุปกรณ์เครื่องมือเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กร 5) ประเมินโปรแกรมจริยธรรม 6) ตรวจสอบประเมินติดตามเกี่ยวกับจริยธรรม และ 7) กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่จริยธรรม ตั้งคณะกรรมการจริยธรรม และมีช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับจริยธรรมเป็นแบบเปิด
Sims (1992) The challenge of ethical behavior in organizations	Journal of Business Ethics	ลักษณะจริยธรรมองค์กรที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์กร ได้แก่ 1) ค่านิยมและการกำหนดเป้าหมายมุ่งความสัมพันธ์การทำงาน 2) ปัจจัยนำเข้าในองค์กรที่สนับสนุนค่านิยมและวัฒนธรรม 3) วิธีการที่นำเสนอความหลากหลายและค้นหาแนวทางที่เห็นไม่สอดคล้องกัน 4) การเป่านกหวีดและหรือกระบวนการตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมสำหรับแก้ปัญหาภายใน 5) จัดโปรแกรมจริยธรรม เช่น ฝึกอบรม 6) ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรที่สามารถจัดการสถานการณ์ทางจริยธรรม และ 7) การตัดสินใจเกี่ยวกับจริยธรรมบูรณาการกับกระบวนการประเมินผลงาน
ฐิตาภา เบ็ญจาธิกุล (2557) รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถาบันการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานนั้น การควบคุมการประกอบวิชาชีพ การให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการ การเรียนรู้จากวิชาชีพทางการศึกษา

ตารางที่ 3 สรุปบททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
		และพัฒนาระบบการติดตามประเมินผล รวมทั้งการใช้สื่อเผยแพร่เกียรติคุณ การยกย่องและให้รางวัล
<p>सानิตย์ หนูนิล (2556) การพัฒนาจริยธรรม ในองค์การผ่านกระบวนการ บริหารทรัพยากรมนุษย์</p>	<p>วารสาร มหาวิทยาลัย ศิลปากร</p>	<p>การพัฒนาจริยธรรมองค์การโดยผู้นำและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ควรให้ความสำคัญกับจริยธรรมและกำหนดเป็นนโยบาย พันธกิจ รวมทั้งสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาจริยธรรมองค์การต้องทำอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ซึ่งเกณฑ์การคัดเลือก มีด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การคัดเลือก การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม การฝึกอบรมเกี่ยวกับจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และสามารถนำจริยธรรมมาใช้ในการทำงาน ซึ่งควรมีการฝึกอบรมเป็นประจำ ต่อเนื่อง และมีการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม ขณะเดียวกัน การประเมินผลงานควรมีหัวข้อการประเมินเกี่ยวกับจริยธรรมด้วย รวมทั้งมีการให้รางวัลและการลงโทษจากผลการประเมินด้านจริยธรรม</p>
<p>ศิลปพร ศรีจันเพชร (2554) คุณธรรม จริยธรรม: กลไก เสริมสร้างการกำกับดูแล กิจการที่ดี</p>	<p>วารสารบริหารธุรกิจ</p>	<p>การพัฒนาจริยธรรมภายในองค์การขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การและรูปแบบการบริหารงาน โดยผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จัดทำจรรยาบรรณองค์การและสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและเป็นแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานและมีการลงโทษ</p>

ตารางที่ 3 สรุปบททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
		สำหรับพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมและการปฐมนิเทศให้กับบุคลากรใหม่ ส่งเสริมการเป่านกหวีด เมื่อบุคลากรพบเหตุการณ์การกระทำผิด มีการแจ้งหรือเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้ดำเนินการแก่ผู้กระทำผิด
<p>ชัยนนท์ นิลพัฒน์ (2555) จริยธรรมในการบริการงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา</p>	<p>มหาวิทยาลัยศิลปากร</p>	<p>แนวทางการพัฒนาจริยธรรม ได้แก่ สนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มขึ้น ลงโทษบุคคลที่ประพฤติมิชอบ ตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด เข้มงวดต่อต้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมที่มีอยู่แล้วในสังคม และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ค่านิยมที่ขัดกับหลักจริยธรรมอย่างชัดเจน เช่น ค่านิยมที่ใช้ระบบพวกพ้องในทางที่ผิด ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เผยแพร่ สร้าง และปลูกฝังค่านิยมที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศ เช่น ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ค่านิยมในระบบคุณธรรม ค่านิยมในระเบียบวินัย นอกจากนี้ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งส่งเสริมการบริหารราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good government) ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ นิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า และรวมทั้งสามารถตรวจสอบจริยธรรมได้อย่างต่อเนื่อง</p>

ตารางที่ 3 สรุบทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์กร (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
เสริมศักดิ์ รูปต้า (2554) จริยธรรมกับข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ของรัฐ	วารสารพิบูล	แนวทางการพัฒนาจริยธรรม ได้แก่ ต่อต้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมที่มีอยู่แล้ว ในสังคม และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ประเทศ ค่านิยมที่ขัดกับหลักจริยธรรม อย่างชัดเจน เช่น การยึดถือระบบอุปถัมภ์ การปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในทางที่ผิด ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เผยแพร่ สร้าง และปลูกฝังค่านิยมที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศ เช่น ค่านิยมในความ ซื่อสัตย์สุจริต ค่านิยมในระบบคุณธรรม ค่านิยมในระเบียบวินัย สนับสนุนให้ ดำเนินคดีกับบุคคลที่ทำผิดจริยธรรม ลงโทษบุคคลที่ประพฤติมิชอบตาม บทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด เข้มงวด ผู้บังคับบัญชาประพฤติตัวเป็น แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ ส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบ จริยธรรมของข้าราชการเพิ่มขึ้น รวมทั้ง สามารถตรวจสอบจริยธรรมได้อย่าง ต่อเนื่อง ส่งเสริมการบริหารราชการตาม แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good government) ได้แก่ นิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การให้ความร่วมมือที่สมาชิกมีให้แก่ องค์กร พฤติกรรมเหล่านั้นองค์กรไม่ได้ร้องขอและไม่ใช้การบังคับให้ทำ รวมทั้งไม่ได้รับรองว่าจะให้ ผลตอบแทนใด ๆ รวมถึงเป็นงานที่องค์กรไม่ได้กำหนดเป็นบทบาทหน้าที่ของบุคลากรคนนั้น ๆ (Organ and Bateman, 1991: 275) ขณะที่ Robbins (2001: 21) อธิบายว่าเป็นพฤติกรรมที่บุคคล ตัดสินใจทำด้วยตนเอง ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการของบุคลากร แต่ส่งเสริม ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือของบุคลากร ซึ่งไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ต้องปฏิบัติ อย่างเป็นทางการ แต่ส่งเสริมผลการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งนี้บุคลากรทำด้วยความสมัครใจ ไม่ได้มีการบังคับจากองค์กรและองค์กรไม่ได้รับรองว่าจะให้ผลตอบแทน DiPaola and Mendes da Costa Neves (2009: 501) กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์เป็น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้เรียน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และช่วยเหลือบุคคลอื่น รวมทั้งการ ผูกพันกับการสอนและการเรียนรู้ถือเป็น Belogolovsky and Somech (2010: 915) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมอาสาทำกิจกรรมที่นอกเหนือจากหน้าที่ และทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ลักษณะสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือพฤติกรรมของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจแม้จะเป็นงานที่อยู่นอกเหนือหน้าที่หรืองานประจำ และยังเป็น การกระทำที่ไม่คาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนใด ๆ จากองค์กร ผลลัพธ์จากการกระทำ จะช่วยส่งผลดีต่อองค์กรทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดี มีนักวิชาการบาง กลุ่มกล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ หรือ พฤติกรรมที่ไม่ได้เป็นหน้าที่หลักของคน ๆ นั้น (Chughtai, 2008) ทั้งนี้สิ่งที่เป็นพฤติกรรมนอกเหนือ บทบาทหน้าที่ จะรวมถึงพฤติกรรมด้านลบที่จะก่อให้เกิดผลในทางลบกับองค์กร เช่น การตอบโต้ การแค้น และการรุกราน (Miles et al., 2002) เช่นกัน แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร เป็นการมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร โดยตระหนักถึงคุณค่า จากการที่บุคลากรเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น จะช่วยส่งเสริมให้องค์กร มีผลประกอบการเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่ามีองค์กรหลากหลายประเภททั้งในภาคการผลิต การค้า และการบริการ เป็นหน่วยงานภาคเอกชน และภาครัฐ รวมถึงสถาบันการศึกษาที่เป็นสถานที่ ในการผลิตบุคลากรเพื่อมารับใช้สังคม โดยอาจารย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการ จัดการเรียนการสอนให้นักศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ ที่สามารถออกไปปฏิบัติงานให้กับสถานประกอบการ ตลอดจนรับใช้สังคมในรูปแบบต่าง ๆ อย่่างไรก็ตาม ปัจจุบันบทบาทภาระหน้าที่ของอาจารย์โดยเฉพาะอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้นต้องรับผิดชอบในงาน ด้านการเรียนการสอน งานบริการวิชาการแก่สังคม งานวิจัย และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็นพันธกิจหลักที่อาจารย์ต้องดำเนินการ นอกจากนี้พันธกิจหลักแล้วบทบาทความเป็นอาจารย์ต้อง ทำงานทุ่มเทในการดูแลให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนและยังให้คำปรึกษาเรื่องอื่น ๆ สอดคล้องกับการวิจัยของ Shann (1998) ที่กล่าวว่าอาจารย์ที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษาจะส่งผล ต่อความสำเร็จของสถาบันการศึกษาในระดับสูง ตรงกันข้ามหากอาจารย์มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดี กับนักศึกษา ความสำเร็จของสถาบันการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ จึงเป็นเหตุให้สถาบันการศึกษามุ่งที่จะ พัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์ ดังนั้นหากมหาวิทยาลัยมีอาจารย์ ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแล้ว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์กับนักศึกษา ตลอดจน มหาวิทยาลัย โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์ หมายถึง พฤติกรรม ส่วนบุคคลที่ดำเนินไปตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงทำสิ่ง ที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่องค์กรกำหนด แต่เป็นสิ่งที่สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรทั้งทางตรง และทางอ้อม มีระบบในการประเมินผลและให้รางวัลอย่างเป็นทางการ ช่วยให้การดำเนินงานในองค์กร



มีประสิทธิภาพ (Organ, 1988: 4) ด้วยการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานสอนที่มากเกินไป การสอนงานให้กับอาจารย์ใหม่ การแนะนำ การปรับปรุงการสอน (Belogolovsky and Somech, 2010) รวมทั้งการพัฒนาตนเองและการให้ความร่วมมือจัดเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพครู (อุสุมา สิงห์กลาง ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน และรังสรรค์ โฉมยา, 2550: 137-138) นอกจากนี้ยังพบว่าความสำเร็จในการดำเนินงานของอาจารย์นั้น เกิดจากการกระทำที่มากกว่าแค่ทำงานประจำ แต่เป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าให้กับนักศึกษาและสถาบันการศึกษา (Bogler and Somech, 2004) อย่างไรก็ตามการทุ่มเทการทำงานของอาจารย์ การตั้งใจทำงานในส่วนที่เกินภาระงานปกติ ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น ไม่ได้เป็นสิ่งรับประกันความปลอดภัยในตำแหน่งหน้าที่ของอาจารย์เสมอไป (Somech and Drach-Zahavy, 2000) เพราะมีหลายปัจจัยทั้งปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายในการบริหารงานของผู้บริหารสถาบันการศึกษา ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ ซึ่งไม่แตกต่างจากอาชีพอื่น นอกจากนี้ปัจจัยที่เกิดจากความรู้สึภายในตัวอาจารย์ที่มีต่อผู้บริหาร สถาบันการศึกษา และสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัว ย่อมส่งผลต่อการคงอยู่และการลาออกของอาจารย์เช่นกัน จากผลงานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าความอิสระและภาวะผู้นำของอาจารย์ และการปฏิสัมพันธ์กับงานที่ทำจะช่วยรักษาอาจารย์ให้อยู่กับสถาบันการศึกษาได้มากขึ้น (Ingersoll and Smith, 2003) นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบของภาวะผู้นำของสถาบันศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุน เช่น กฎระเบียบ นวัตกรรม ที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ (DiPaola and Tschannen-Moran, 2001) เช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของ Jimmieson, Hannam and Yeo (2010: 453-479) พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับผู้บริหารสถาบันการศึกษา และความอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้อาจารย์ประสบความสำเร็จในบทบาทหน้าที่ความเป็นอาจารย์ และอาจารย์ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะมีความสัมพันธ์อันดีกับนักศึกษาเช่นกัน รวมทั้งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีบทบาทสำคัญทำให้องค์การประสบความสำเร็จ สำหรับองค์การที่สนับสนุนและเสริมสร้างให้สมาชิกทุกคนในองค์การเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ดีขึ้น (Felfe and Heinitz, 2009) เช่น บุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูง การขาดงานจะลดลง และอัตราการลาออกลดลง ผลผลิตภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และส่งผลให้ความพึงพอใจของลูกค้ายิ่งเพิ่มขึ้น (Podsakoff et al., 2009)

#### **การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**

นักวิชาการต่างประเทศได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในหลายรูปแบบ ซึ่งมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับบริบทของอาจารย์ และศึกษากับหน่วยงานที่เป็นสถาบันศึกษามีจำนวนไม่มากนัก เช่น ผลการวิจัยของ Jimmieson, Hannam and Yeo (2010: 460-463) Belogolovsky and Somech (2010: 915-919) Zoghbi Manrique de Lara and Espino Rodríguez (2007: 853-854) ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ที่มีองค์ประกอบ 3 ด้าน โดยตัวแปรที่สำคัญและได้รับความนิยมในการศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา (student-directed behavior) (Jimmieson, Hannam and Yeo, 2010: 460-463; Belogolovsky and Somech, 2010: 915-9190; Zoghbi Manrique de Lara and Espino Rodríguez, 2007: 853-854) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) (Organ and Bateman, 1991: 275-276; LePine, Erez and Johnson, 2002; Podsakoff, MacKenzie, Paine, and Bachrach, 2000; Jimmieson, Hannam and Yeo, 2010: 460-463; Belogolovsky and Somech, 2010: 915-9190; Zoghbi Manrique de Lara and Espino Rodríguez, 2007: 853-854) และการพัฒนาวิชาชีพ (professional development) (Podsakoff et al., 2000; Jimmieson, Hannam and Yeo, 2010: 460-463; Zoghbi Manrique de Lara and Espino Rodríguez, 2007: 853-854) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุพบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
Jimmieson, Hannam, Yeo (2010) Teacher organizational citizenship behaviours and job efficacy: Implications for student quality of school life	British Journal of Psychology	1) พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา (student-directed behavior) 2) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) และ 3) การพัฒนาวิชาชีพ (professional development)
Belogolovsky and Somech (2010) Teachers' organizational citizenship behavior: Examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents	Teaching and Teacher education	1) พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา (OCB toward the student) 2) พฤติกรรมมุ่งเน้นทีมหรือเพื่อนร่วมงาน (OCB toward the team) และ 3) พฤติกรรมมุ่งเน้นองค์กรหรือการให้ความร่วมมือกับองค์กร (OCB toward the organization)
Zoghbi Manrique de Lara and Espino Rodríguez (2007) Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment	Personnel Review	1) พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา (OCBI client) 2) พฤติกรรมมุ่งเน้นตนเอง (OCBI) และ 3) พฤติกรรมมุ่งเน้นองค์กรหรือการให้ความร่วมมือกับองค์กร (OCBO)

ตารางที่ 4 สรุปทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
and citizenship behavior (OCB): An empirical study among university administration and services personnel.		
LePine Erez and Johnson (2002) The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis	Journal of Applied Psychology	1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) 2) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) 3) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (sportsmanship) 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) และ 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue)
Podsakoff et al. (2000) Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research	Journal of Management	1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (helping behavior) 2) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (sportsmanship) 3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) 4) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (organizational compliance) 5) การพัฒนาตนเองหรือการพัฒนาวิชาชีพ (self development) 6) พฤติกรรมการจงรักภักดีต่อองค์การ (organizational loyalty) และ 7) พฤติกรรมการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (individual initiative)
Organ and Bateman (1991)	Organizational Behavior	1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) 2) พฤติกรรมสุภาพอ่อนโยน (courtesy) 3) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (sportsmanship) 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) และ 5) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness)

ดังนั้นองค์ประกอบของของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา (student-directed behavior) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) และการพัฒนาวิชาชีพ (professional development) ผู้วิจัยนำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

### 3.1 พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา (student-directed behavior)

พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา (student – directed behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการเรียนการสอน และมุ่งให้มีการปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน (Belogolovsky and Somech, 2010: 915) ซึ่งก็คือการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณวุฒิของคณะกรรมการการอุดมศึกษา และมีแนวคิดสมัยใหม่และประเด็นปัญหาที่ประยุกต์ใช้ การจัดสรรเวลาให้นักศึกษา รวมทั้งมีการประเมินผลการเรียนรู้ และให้ข้อมูลป้อนกลับ (DiPaola and Tschannen-Moran, 2001; Belogolovsky and Somech, 2010: 915)

คุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันการผลิตครู นอกเหนือจากการมีคุณวุฒิตรงตามเกณฑ์ มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน ต้องมีบุคลิกภาพในด้านเอาใจใส่ผู้เรียน ยึดระเบียบวินัย สนับสนุนผู้เรียน และช่วยแก้ปัญหาผู้เรียน (ชุตตา กิจกรรม พรทิพย์ อินทวิโรทัย และพิชชาดา สุทธิแป้น, 2556: 37) อาจารย์ควรมีการเตรียมความพร้อมและการใช้ชั่วโมงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือผู้เรียน ให้เวลากับการสอนและภาระงานที่มีปริมาณมาก สนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร (DiPaola and Mendes da Costa Neves, 2009: 501) จากผลการวิจัยของ Jimmieson, Hannam and Yeo (2010: 460-463) พบว่าพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา ได้แก่ ใช้เวลาว่างวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ ช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ผู้เรียน ให้กำลังใจผู้เรียน เข้าทำงานก่อนเวลา ขณะที่ Belogolovsky and Somech (2010: 915-919) พบว่าพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา ได้แก่ อาจารย์อยู่ให้การช่วยเหลือผู้เรียนหลังจากเลิกเวลาทำงาน รับฟัง เข้าร่วมกิจกรรมกับผู้เรียน ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในห้องเรียน เข้าทำงานก่อนเวลา พัฒนาความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ เช่นเดียวกันกับ Zoghbi Manrique de Lara and Espino Rodríguez (2007: 853-854) พบว่าเป็นพฤติกรรมช่วยเหลือผู้เรียนแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำ อาจารย์ทำดีที่สุดเพื่อไม่ให้นักศึกษาต้องรอ ทำให้รู้สึกภูมิใจ มหาวิทยาลัยเป็นบ้าน สุภาพและแสดงถึงความความจริงใจแก่ผู้เรียนเมื่อผู้เรียนร้องเรียนบางเรื่อง

### 3.2 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue)

พฤติกรรมการให้ร่วมมือร่วมใจ (civic virtue) หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้ใดก็ได้ เพื่อให้งานสำเร็จ มีจิตสาธารณะ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่วนรวม การรักษาความลับและปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย (Belogolovsky and Somech, 2010: 915-919; Zoghbi Manrique de Lara and Espino Rodríguez, 2007: 853-854) และร่วมกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานประจำ ด้วยความสมัครใจโดยไม่ต้องร้องขอ (Jimmieson, Hannam and Yeo; 2010: 460-463; DiPaola and Mendes da Costa Neves, 2009: 501)

อาจารย์ควรมุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน อาสาเข้าร่วมกิจกรรมกับคณะกรรมการใหม่ ๆ (DiPaola and Mendes da Costa Neves, 2009: 501) ผลการวิจัยของ Jimmieson, Hannam and Yeo (2010: 460-463) พบว่าพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ได้แก่ อาสาช่วยทำงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ เข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจ จัดกิจกรรมร่วมกับบุคคลภายนอก เช่น ผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่น ขณะที่ Belogolovsky and Somech (2010: 915-919) พบว่าพฤติกรรมมุ่งเน้นองค์การหรือการให้ความร่วมมือกับองค์การ คือ เข้าร่วมกิจกรรมที่ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่โรงเรียน อาสาช่วยทำงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ให้คำแนะนำปรับปรุงองค์การ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงพฤติกรรมมุ่งเน้นทีม

หรือเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ เข้าร่วมคณะกรรมการโรงเรียน ให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานหนักเกินไป หรือการให้คำแนะนำอาจารย์ใหม่ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ขาดสอน โดยเตรียมตัวเข้าสอนแทน หรือไปมอบหมายงานให้ผู้เรียน เช่นเดียวกันกับ Zoghbi Manrique de Lara and Espino Rodríguez (2007: 853-854) พบว่าพฤติกรรมมุ่งเน้นองค์การ ได้แก่ ปกป้องมหาวิทยาลัยเมื่อมีบุคคลวิจารณ์มหาวิทยาลัย รู้สึกภูมิใจที่จะนำเสนอมหาวิทยาลัย ในสถานที่อื่น นำเสนอความคิดเพื่อปรับปรุงมหาวิทยาลัย แสดงความภักดีต่อมหาวิทยาลัย ช่วยแก้ปัญหาเพื่อปกป้องมหาวิทยาลัย สนใจงานของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัย รวมทั้งพฤติกรรมมุ่งเน้นตนเอง ได้แก่ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อไม่ได้มาทำงานใช้เวลาของตนเอง เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน แบ่งปันเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน มีความสุภาพและ ให้ความสนใจอย่างจริงจังสำหรับเพื่อนร่วมงานที่มีความเครียดในเรื่องส่วนตัวหรือเครียดในเรื่องงาน

### 3.3 การพัฒนาวิชาชีพ (professional development)

การพัฒนาวิชาชีพ (professional development) หมายถึง การพัฒนาขีดความสามารถ ในการสอน (George and Jones, 1997; DiPaola and Mendes da Costa Neves, 2009: 501) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางทฤษฎีและการวิจัย การชี้แนะหรือให้ทางออกแก่สังคม และการใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยค้นคว้าและนำเสนอผลงาน (Jimmieson, Hannam and Yeo, 2010: 460-463; Latta and Kim, 2009: 145-146; de Vries, van de Grift and Jansen; 2013: 220-222; Rodríguez, Capelleras and Gimenez Garcia, 2014: 414)

การพัฒนาความเป็นมืออาชีพจะมีประสิทธิผลเมื่อเป็นการพัฒนาบนพื้นฐานหรือ ความต้องการการเติบโตอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน (Sergiovanni, 1996) โดยอาจารย์จะสามารถทราบ จุดแข็งจุดอ่อนจากผลการประเมินทั้งจากตนเองและนักศึกษาซึ่งสามารถนำไปสู่การฝึกอบรมและการ พัฒนาบุคลากรได้ต่อไป การพัฒนาวิชาชีพเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรควรจะมี ซึ่งเป็นการ พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่จะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ที่ตนเองอยู่ และสร้างผลงานให้กับชุมชน ขณะเดียวกันความรู้และประสบการณ์ถือเป็นสินทรัพย์ของ ชุมชน (Lieberman and Pointer-Mace, 2008: 227) ผลการวิจัยของ Jimmieson, Hannam and Yeo (2010: 460-463) พบว่าการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ ปฏิรูปและพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ให้ทันกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความรู้และทักษะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงาน อ่านและ อ้างถึงเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานของโรงเรียน ขณะที่ de Vries, van de Grift and Jansen (2013: 220-222) พบว่าเป็นการพัฒนาความรู้ให้ทันสมัย โดยการอ่านบทความ งานวิจัย การศึกษาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต การฝึกอบรมที่โรงเรียนจัด การฝึกอบรม เกี่ยวกับวิชาชีพกับหน่วยงานภายนอก การเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ การสะท้อนคิดผ่านการพูดคุย กับนักศึกษา เพื่อนร่วมงาน การจัดการปัญหาโดยการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน โดยแบ่งปันวิธีการสอนใหม่ ประสบการณ์การเรียนรู้ ทั้งนี้อาจารย์ควรพัฒนาตนเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่ (DiPaola and Mendes da Costa Neves, 2009: 501) สร้างความรู้ความเข้าใจโดยผสมผสานทฤษฎีและการปฏิบัติ การสร้างสรรค์และปรับปรุงการเรียนรู้อื่น (Latta and Kim, 2009: 145-146) สามารถใช้เทคโนโลยีเพราะจะช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน เพิ่มความชำนาญ (Rodríguez, Capelleras and Gimenez Garcia, 2014: 414) สอดคล้องกับ

ภิญโญ สายนุ้ย ศักดา สถาพรวงษาและประเสริฐ อินทร์รักษ์ ( 2557: 112-114) พบว่านโยบายการศึกษาของประเทศไทยในทศวรรษหน้าควรพัฒนาครูให้มีทักษะ ICT

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (academic performance) หมายถึง ผลงานที่มีคุณค่า ซึ่งแสดงให้เห็นความก้าวหน้าทางวิชาการและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การเรียน การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.), 2558)

ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นผลจากการทำกิจกรรมที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่ระบุอย่างชัดเจน (Herlina, 2015: 171) การประเมินผลงานแบ่งได้เป็น 2 มุมมองตามแนวทางจิตวิทยา ได้แก่ การมุ่งเน้นผลลัพธ์ และการมุ่งเน้นพฤติกรรม โดยการมุ่งเน้นผลลัพธ์ตามแนวคิดของ Bernardin and Beatty (1984) กล่าวว่าเป็นการรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่ได้บันทึกไว้ตามหน้าทำงานหรือกิจกรรมภายในช่วงเวลาที่กำหนด ส่วนการมุ่งเน้นพฤติกรรมตามแนวคิดของ Murphy and Cleveland (1991) กล่าวว่าเป็นการรับรู้ผลการปฏิบัติงานจากพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร (Liu and Decheng, 2013: 237) ขณะเดียวกัน Levy-Feldman and Nevo (2013: 154) ได้อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับผลงานด้านการเรียนการสอนและวิจัย โดยแบ่งเป็นยุคดั้งเดิม และยุคใหม่ ซึ่งยุคดั้งเดิมมีแนวคิดหลัก ได้แก่ แนวคิดยุคดั้งเดิมทางวัฒนธรรมและแนวคิดยุคดั้งเดิมทางสังคมศาสตร์ ซึ่งแนวคิดยุคดั้งเดิมทางวัฒนธรรมเสนอว่า การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์ และให้ความสำคัญกับการวิจัย ซึ่งอาจารย์ต้องมีความรู้และมีทักษะที่เฉพาะเจาะจง โดยได้รับการฝึกอบรม (Darling-Hammond and Snyder, 2000; Wenglinsky, 2000) ขณะที่แนวคิดยุคดั้งเดิมทางสังคมศาสตร์เสนอว่าการศึกษาคือเครื่องมือในการให้บริการ ซึ่งเกิดจากการขัดเกลาทางสังคม และให้ความสำคัญกับการเรียนการสอน การถ่ายทอดความรู้ ซึ่งอาจารย์ต้องรู้เกี่ยวกับเทคนิคและทฤษฎีการสอนรวมทั้งทักษะในการจัดการห้องเรียนและการติดตามการเรียนรู้ของผู้เรียน (Wenglinsky, 2000; Cochran-Smith, 2004) สำหรับยุคใหม่มีแนวคิดหลัก ได้แก่ แนวคิดการให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Fenstermacher and Soltis, 1986) ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติจริง การเรียนการสอน การวิจัย การสนับสนุนระหว่างบุคลากรกับสถาบันการศึกษา อาจารย์ต้องดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน มีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีส่วนร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ขณะเดียวกันสามารถปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง (Cochran-Smith, 2004; Zeichner, 2007) ซึ่งจะเห็นได้ว่าแนวคิดดังกล่าวนำมาสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการด้านการเรียนการสอน และการวิจัย เช่น ประเทศสวีเดน เมื่อการเรียนการสอนไม่ประสบความสำเร็จและการวิจัยไม่ได้มาตรฐานจะมีการลงโทษ ขณะที่ในประเทศเนเธอร์แลนด์ หากผลงานไม่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติถือว่าความก้าวหน้าทางอาชีพเป็นไปอย่างล่าช้าและถือว่าเป็นการเสียเวลาในการวิจัย สำหรับประเทศอังกฤษ ผลงานการเรียนการสอนและการวิจัยมีผลต่อเงื่อนไขในการทำงาน โดยเฉพาะบุคคลที่มีระยะเวลาในการต่อสัญญาจ้างจะได้รับความเสี่ยงในการต่อสัญญาจ้าง กล่าวคือ

มหาวิทยาลัยจะพิจารณาต่อสัญญาจ้างอาจารย์จากผลงานการเรียนการสอนและการวิจัย (Teelken, 2012) ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในประเทศฝรั่งเศส ได้แก่ การทำงานวิจัย และ การสอน โดยอาจารย์ต้องทำงานวิจัย ขณะเดียวกันต้องถ่ายทอดความรู้ผ่านการเรียนการสอน จำนวนและคุณภาพของผลงานที่ตีพิมพ์ทำให้เกิดโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ (Lauby, 2013: 288-289) หลายมหาวิทยาลัยในออสเตรเลียประเมินผลงานอาจารย์โดยพิจารณาจากการเรียนการสอน งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์งานวิจัยที่ได้รับทุนจากภายนอก การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวิจัยขั้นสูงแก่ผู้เรียน นอกจากนี้วัดความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้และมีทักษะด้านต่าง ๆ (Shah and Sid Nair, 2012: 281-285) ความสำเร็จในอาชีพอาจารย์หรือความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์ในประเทศจีน ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ผ่านการเรียนการสอน และประสบการณ์ในการตีพิมพ์เอกสาร การทำหนังสือตำรา การแลกเปลี่ยนความคิดในกลุ่มอาจารย์ (Han, 2012: 331-332) ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น ผลการวิจัยของ ศักดิ์ระวี วรรณนะปริญญา (2556: 118-119) เสนอตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ได้แก่ ด้านการสอน มีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในระหว่างการสอน นำผลการประเมินการสอนจากนักศึกษามาปรับปรุง ได้นำความรู้ใหม่ ๆ มาสอดแทรกในวิชาที่สอน ด้านการวิจัย มีส่วนร่วมในการทำวิจัย เข้าร่วมการสัมมนาหรือนำเสนอบทความวิจัย/วิชาการ เขียนบทความวิชาการเพื่อเผยแพร่ ทำผลงานวิจัย โดยนำประเด็นปัญหาของการบริการทางวิชาการมาใช้ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม มีส่วนร่วมในการสำรวจความต้องการของชุมชนและสังคม มีส่วนร่วมในการให้บริการวิชาการ เป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานภายนอก ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม บูรณาการการเรียนการสอนกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เข้าร่วมโครงการ มีส่วนร่วมในการเผยแพร่กิจกรรม อาจารย์ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิชัย สอนสุภี (2554: 50-51,183) พบว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยรัฐ มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผลงานวิจัยและการให้บริการวิชาการรวมทั้งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลงานที่แสดงถึงความเป็นความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีคุณธรรมจริยธรรม การผลิตผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ ผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และการตอบสนองความต้องการทางสังคม โดยให้บริการวิชาการที่แก้ปัญหาให้กับชุมชน ประเทศ การให้ความรู้เรื่องศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งนี้ความเป็นเลิศของดังกล่าวย่อมเกิดจากผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ดังนั้นอาจารย์ย่อมต้องแสดงผลงานทางวิชาการทั้งการพัฒนานักศึกษาให้มีความรู้ มีจริยธรรม การทำงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับ เป็นประโยชน์ต่อชุมชน รวมทั้งการให้บริการวิชาการและการให้ความรู้เรื่องศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### **การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ**

จากทัศนะและผลงานวิจัยของนักวิชาการพบว่าองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีหลายตัวแปร โดยตัวแปรสำคัญที่สอดคล้องกับบริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ การเรียนการสอน (teaching) การวิจัย (research) (Thomson et al., 2011: 218-220; Thomson, 2010: 218-233; Flores, 2012: 354; Sukirno and Siengthai, 2011: 500; Xu and Ye, 2014: 1286-1288; Baguley and Fullarton, 2013: 28; Austin et al., 2014: 547-549; Bergeron et al., 2014: 110; Lopes et al.,

2014: 167; ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.), 2558) การบริการวิชาการ (academic service) (Thomson et al., 2011: 218-220; Thomson, 2010: 218-233; Flores, 2012: 354; Sukirno and Siengthai, 2011: 500, Xu and Ye, 2014: 1286-1288; Baguley and Fullarton, 2013: 28; Austin et al., 2014: 547-549; ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.), 2558) และการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม (culture assertion) (ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.), 2558) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
Austin et al. (2014) Expatriate academic staff in the United Arab Emirates: the nature of their work experiences in higher education institutions	Higher Education	1) การเรียนการสอน (teaching) 2) การวิจัย (research) และ 3) การให้บริการวิชาการ (academic service)
Xu and Ye (2014) Impacts of teachers' competency on job performance in research universities with industry characteristics: Taking academic atmosphere as moderator	Journal of Industrial Engineering and Management	1) การเรียนการสอน (teaching) 2) การวิจัย (research) และ 3) การให้บริการวิชาการ (academic service)
Bergeron et al. (2014) The dual effects of organizational citizenship behavior: relationships to research productivity and career outcomes in academe	Human Performance	1) การเรียนการสอน (teaching) และ 2) ผลผลิตของงานวิจัย (research)



ตารางที่ 5 สรุปบททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
Lopes et al. (2014) The research-teaching nexus in nurse and teacher education: contributions of an ecological approach to academic identities in professional fields	Higher Education	1) การเรียนการสอน (teaching) และ 2) ผลผลิตของงานวิจัย (research)
Baguley and Fullarton (2013) The education of artistic vision: A collaboration between the community and the Academy	International Journal of Pedagogies and Learning	1) การเรียนการสอน (teaching) 2) การวิจัย (research) และ 3) การมีส่วนร่วมกับชุมชน (community involvement) หรือการให้ความรู้แก่ชุมชน (academic service)
Flores (2012) The implementation of a new policy on teacher appraisal in Portugal: how do teachers experience it at school?	Educational Assessment Evaluation and Accountability	การเรียนการสอน มุ่งเน้นผลิตบุคคลที่สามารถทำงานได้ การวิจัยมุ่งเน้นการทำวิจัยร่วมกับชุมชน การบริการสังคมหรือชุมชนมุ่งเน้นการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ทำประโยชน์เพื่อสังคม ชุมชน การมีจริยธรรมและมีความเป็นวิชาชีพ
Thomson et al. (2011) Service learning and community engagement: A comparison of three national contexts	VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations	การเรียนการสอน มุ่งเน้นผลิตบุคคลที่สามารถทำงานได้ การวิจัยมุ่งเน้นการทำวิจัยร่วมกับชุมชน การบริการสังคมหรือชุมชนมุ่งเน้นการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ทำประโยชน์เพื่อสังคม ชุมชน การมีจริยธรรมและมีความเป็นวิชาชีพ
Sukirno and Siengthai (2011) Does participative decision making affect lecturer performance in higher education?	International journal of educational management	การเขียนหนังสือ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การวิจัย การตีพิมพ์บทความ การทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะ การทำกิจกรรมอื่น เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 สรุปบททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ข้อค้นพบ
Thomson (2010) Service learning and community engagement: A comparison of three national contexts	VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations	การเรียนการสอน มุ่งเน้นผลิตบุคคลที่สามารถทำงานได้ การวิจัยมุ่งเน้นการทำวิจัยร่วมกับชุมชน การบริการสังคมหรือชุมชนมุ่งเน้นการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ทำประโยชน์เพื่อสังคม ชุมชน การมีจริยธรรมและมีความเป็นวิชาชีพ
ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) (2558)	ราชกิจจานุเบกษา	การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ดังนั้นองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ได้แก่ การเรียนการสอน (teaching) การวิจัย (research) การบริการวิชาการ (academic service) และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (culture assertion) ผู้วิจัยนำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

#### 4.1 การเรียนการสอน (teaching)

การเรียนการสอน หมายถึง การพัฒนาให้นักศึกษาแสดงพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาให้นักศึกษามีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ และการพัฒนาเอกสารประกอบการสอนหรือตำรา หรือเอกสารคำสอน หรือผลงานทางวิชาการ

อาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน ในฐานะผู้ถ่ายทอดความรู้ ฝึกทักษะการคิด วิเคราะห์ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับบัณฑิต เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ดังนั้นอาจารย์นอกจากเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น ๆ แล้ว ยังต้องมีศิลปะในการจัดการเรียนการสอน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละรายวิชา และสอดคล้องกับผู้เรียนที่มีลักษณะที่แตกต่างและหลากหลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lopes et al. (2014: 174-179) พบว่าด้านการเรียนการสอน อาจารย์ควรเป็นต้นแบบที่ดี เป็นคนดี มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถบูรณาการความรู้ความสามารถที่หลากหลาย สามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ พัฒนาให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้อาจารย์จะพัฒนากระบวนการขั้นตอนในการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นที่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ จำนวนคาบของการเรียนรู้ และลำดับของการเรียนรู้ วิธีการสอน เครื่องมือในการสอน เกณฑ์การประเมิน ซึ่งระบบของการจัดการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับกระบวนการเรียนการสอนที่อาจารย์เป็นผู้ออกแบบกระบวนการด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ชั่วโมงการเรียนรู้ที่เหมาะสมและผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ของผู้เรียน ก่อนที่จะสอนขั้นแรกอาจารย์ต้องเตรียมว่าต้องการจะสร้างคุณค่าอะไรให้กับผู้เรียน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน ขั้นที่ 2 อาจารย์ต้องพัฒนาความสามารถในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นขั้นตอนของทฤษฎีและเชิงปฏิบัติที่จะสนับสนุนให้ผู้เรียนคิดเพื่อแก้ปัญหา

ขั้นที่ 3 หลังจากแนะนำปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา อาจารย์จะเชื่อมโยงทฤษฎีเพื่อแนะนำบทเรียน เพื่อพัฒนาความสามารถในการของผู้เรียน (Wang and Lo, 2013: 3304) การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนจัดเป็นผลงานของอาจารย์ สำหรับตัวบ่งชี้ทางวิชาการที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ได้แก่ การพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่ การสร้างให้ผู้เรียนมีประสบการณ์เรียนรู้บนพื้นฐานความรู้เดิม สนใจในการปรับปรุงทักษะการวิจัยของผู้เรียน สามารถเชื่อมโยงวิชาที่หลากหลาย ติดตามวิธีการเรียนรู้ใหม่เพื่อสร้างความชำนาญ (Al Barwani, Thabit Al-Ani and Hussein Amzat, 2012: 27-31,45) เป้าหมายของการเรียนการสอน คือ ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ โดยอาจารย์มีหน้าที่สำคัญในการสนับสนุนประสบการณ์การเรียนรู้ (Guevara and Stewart, 2011: 311) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rodríguez, Capelleras and Gimenez Garcia (2014: 411) พบว่าอาจารย์ที่มีความรู้ในเชิงลึกสามารถเชื่อมโยงทฤษฎีและการปฏิบัติ สามารถอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่างชัดเจนและเติมเต็มกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ประโยชน์ได้ รวมทั้งมีค่านิยมและพฤติกรรมทางจริยธรรม ขณะเดียวกันผลการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ พฤติกรรมการวางแผน การออกแบบบทเรียน และกำหนดเนื้อหาการสอน การมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวก และความสัมพันธ์ที่ระหว่างอาจารย์และผู้เรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน (Cai and Lin, 2006: 33-34) การประเมินผลการเรียนการสอนจะช่วยให้อาจารย์ทราบว่าวิธีการจัดการเรียนการสอนในขณะนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่ และควรปรับปรุงอย่างไร ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าเสียงสะท้อนจากผู้เรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการสอนของอาจารย์เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (Abrami, 2001) ดังนั้นการพัฒนาฝีมือและทักษะในการสอนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับอาจารย์ที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้อาจารย์มีการปรับปรุงการเรียนการสอน คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน (Danielson and McGreal, 2000) โดยใช้หลักความสามารถในการปรับตัวในกรณีที่เปลี่ยนอาจารย์ใหม่ ด้วยหลักการ 2 หลักการ คือการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาทางวิชาชีพอาจารย์ ประสบการณ์และการพัฒนาอาจารย์ รวมถึงความเชี่ยวชาญของอาจารย์ (Reitzug, 1997) อย่างไรก็ตามในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องประกอบด้วย การสนับสนุนให้มีการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับตำแหน่งทักษะของอาจารย์และประสบการณ์ (Danielson and McGreal, 2000: 29) การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นการสะท้อนความรู้ความสามารถของอาจารย์ผ่านบุคคลภายนอก ระบบนี้จะเปิดโอกาส ให้บุคคลภายนอกและอาจารย์ได้ร่วมสนทนาเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนอย่างมืออาชีพ อาจารย์สามารถอธิบายและนำเสนอเหตุผลเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการสอน และกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน ให้บุคคลอื่นเข้าใจได้ด้วย ซึ่งวิธีการนี้เป็นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ดีใน 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน และเตรียมการสอน บรรยากาศในห้องเรียน วิธีสอน และความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ (Danielson, 2007) ขณะที่ Muhammadi, bin Hj Marzuki and bin Mohd Hussin (2015) ชี้ให้เห็นว่าในการประเมินความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ จะพิจารณาจากการวางแผนการสอน การส่งมอบความรู้ มีวิธีการสอนที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการที่แตกต่างของกลุ่มผู้เรียน

และการประเมินผลการสอนและการรายงาน ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์แสดงให้เห็นสมรรถนะต่าง ๆ เช่น ศิลปะในการสอน บุคลิกภาพส่วนบุคคล สมรรถนะทางสังคม และความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่สอน

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการจัดการเรียนการสอนเป็นบทบาทและภาระงานหลักของอาจารย์ ในการถ่ายทอดความรู้ ฝึกทักษะและพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในแต่ละรายวิชา ตลอดจนผู้เรียนมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของแต่ละหลักสูตร

#### 4.2 การวิจัย (research)

การวิจัย หมายถึง การพัฒนาผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่น การพัฒนาผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับมหาวิทยาลัย หรือระดับชาติ และมีบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารที่ได้รับการยอมรับ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การแสวงหาความรู้ความจริงอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการวิจัยจึงเป็นสิ่งจำเป็นและถือเป็นบทบาทหน้าที่หนึ่งของอาจารย์ ในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ตลอดจนการเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์แก่สาธารณชน ด้วยการตีพิมพ์เผยแพร่บทความในวารสารที่ได้รับการยอมรับหรือการนำเสนอผลงานในการประชุมทางวิชาการ การศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้น อาจารย์จะเป็นอาจารย์ที่ดีไม่ได้เลยหากไม่ใช่นักวิจัยด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าการวิจัยและการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก (Smeby, 1998) โดยการวิจัยมีลักษณะโดดเด่นกว่าการเรียนการสอน เนื่องจากความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยเป็นความรู้ที่ลึกกว่าการศึกษาจากตำรา ดังนั้นภาระงานประจำของอาจารย์นอกจากถ่ายทอดความรู้ให้กับนักศึกษาแล้ว ยังต้องมุ่งเน้นการวิจัย ตลอดจนการผสมผสานกันระหว่างกิจกรรมการเรียนการสอนและการวิจัย (Clark, 1983: 98) ขณะที่ Smeby (1998) เชื่อว่าการวิจัยมีความสำคัญมากกว่าการเรียนการสอน ประโยชน์ของการวิจัยทำให้ได้มาซึ่งความรู้ความจริงอย่างเป็นระบบแล้ว มหาวิทยาลัยยังสามารถใช้การวิจัยเป็นวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ตลอดจนการพัฒนาผลิตภัณฑ์คุณภาพของอาจารย์ให้เพิ่มสูงขึ้น การประเมินคุณภาพการศึกษา สามารถประเมินได้จากผลงานวิจัยของอาจารย์ที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพของอาจารย์ ผลงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ทั้งนี้งานวิจัยส่งผลโดยตรงต่อการเติบโตในอาชีพอาจารย์และการเรียนรู้ของผู้เรียน (Feeney, 2007) อย่างไรก็ตามการพัฒนาผลงานวิจัยของอาจารย์ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ทักษะคิด ความเชื่อ ความรู้ ความสามารถของอาจารย์ ตลอดจนความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ในอาชีพอาจารย์ กล่าวได้ว่าผลผลิตงานวิจัยของอาจารย์ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของอาจารย์แต่ละคน (Lawrence and Blackburn, 1985; Lawrence et al., 1989) นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว ปัจจัยการสนับสนุนจากหน่วยงาน สถาบันต้นสังกัด ตลอดจนนโยบายของประเทศในการให้งบประมาณเพื่อเป็นการสนับสนุนให้อาจารย์ในสถาบันการศึกษาที่มีความสำคัญเช่นกัน จากผลการวิจัยของ Nguyen and Hong (2016) ได้ศึกษาการสร้างศักยภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยด้านการวิจัย โดยทำการศึกษากับ 4 มหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศเวียดนาม ผลวิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัยจะใช้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมให้อาจารย์มีผลงานวิจัยที่เพิ่มมากขึ้น โดยต้องกำหนดเป็นวิสัยทัศน์

วางแผนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว กำหนดกลยุทธ์การสร้างขีดความสามารถ โดยใช้เกณฑ์ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย รวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมการสร้างทีมวิจัย อย่างไรก็ตามสำหรับสี่มหาวิทยาลัยในประเทศเวียดนามนี้จะต้องดำเนินการในระดับระบบร่วมกับรัฐบาลเวียดนาม โดยรัฐบาลเวียดนามต้องจัดสรรทุนวิจัยมากขึ้น และการให้อิสระแก่มหาวิทยาลัย นโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระดับปฏิบัติการ เพื่อเร่งผลิตวิจัยสถาบันและเพิ่มผลงานวิจัยอื่น ๆ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการวิจัยเป็นบทบาทและภาระงานหลักของอาจารย์ในการแสวงหาความรู้ ความจริงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ความรู้ทั้งเชิงลึกและกว้างที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์และความเชี่ยวชาญของอาจารย์ และสามารถนำผลงานวิจัยมาบูรณาการร่วมกับพันธกิจอื่น เช่น การเรียนการสอน การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับตนเอง นักศึกษา สถาบันการศึกษา ตลอดจนสังคมและชุมชนต่อไป

### 4.3 การบริการวิชาการ (academic service)

การบริการวิชาการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคม การประเมินความสำเร็จของการบริการวิชาการและนำมาพัฒนาการเรียนการสอน (ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.), 2558: 117; มานิตย์ ไชยกิจ, 2557: 212) วิธีการให้บริการวิชาการ เช่น การให้ความรู้ การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ การฝึกอบรม การผลิตเอกสารทางวิชาการ การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมการนำความรู้ความสามารถไปใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น (ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.), 2558: 66; ภัทรธิดา วัฒนาพรณกิตติ, 2558: 32)

อาจารย์ต้องตระหนักถึงความสำคัญของการบริการวิชาการ ซึ่งเป็นภาระงานที่มีความสำคัญเทียบเท่ากับการเรียนการสอน การวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.), 2558: 117; เพลินพิศ จุฬพันธ์ทอง และคณะ, 2557: 52) การบริการวิชาการทำให้เกิดการเรียนรู้และนำมาประยุกต์ใช้หรือต่อยอดเพื่อสร้างผลงานทางวิชาการได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงกับการเรียนการสอน และการวิจัยต่อยอดเป็นองค์ความรู้ใหม่เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ (รัชฎาพร สายสนิท และสุทิพย์ เสวตพรหม, 2555: 170-171) ซึ่งอาจารย์สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือนำความรู้ที่มีไปให้บริการวิชาการ ขณะเดียวกันนำความรู้และประสบการณ์จากการให้บริการวิชาการมาใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งอาจารย์ควรตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการวิชาการที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของชุมชนนั้น สิ่งเหล่านี้เป็นประสิทธิผลของการบริการวิชาการ (ภัทรธิดา วัฒนาพรณกิตติ, 2558: 39-43)

ผลการวิจัยของ Vesamavibool et al. (2015: 2283) พบว่ามาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์ควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมทั้งสังคมหรือชุมชน ขณะที่ผลการวิจัยของ Austin et al. (2014: 549) พบว่าการบริการให้ความรู้เป็นผลการปฏิบัติงานด้านหนึ่งที่สำคัญของอาจารย์ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ให้บริการแก่สังคมของมหาวิทยาลัย และคณะ เช่น การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการหลากหลายคณะ การใช้ความชำนาญที่มีให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ เช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของ Thomson (2010: 218-233) พบว่าการบริการแก่ชุมชนเป็นการนำความรู้ไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์แก่สังคม การบริการแก่ชุมชน สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน คณะ สถาบันการศึกษา ชุมชน

โดยเฉพาะเกิดประโยชน์ต่ออาจารย์ในด้านการมีผลงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งอาจารย์สามารถออกแบบการบริการจากความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริการแก่ชุมชนของประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่าการบริการแก่ชุมชนเป็นการบูรณาการให้เข้ากับการเรียนการสอนและการวิจัย มุ่งให้เกิดผลลัพธ์แก่ผู้เรียนและผลลัพธ์ระยะยาวแก่ชุมชน สำหรับการบริการแก่ชุมชนในประเทศแอฟริกาใต้เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยสมัครใจจากกฎระเบียบของสถาบันการศึกษาหรือการตอบสนองต่อความต้องการของสถาบันการศึกษา มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ทั้งแก่ผู้เรียนและชุมชน ขณะที่ประเทศคองโกมีการบริการแก่ชุมชนพิจารณาจากความต้องการของสถาบันการศึกษาที่จะจัดบริการ หรือเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญ ซึ่งการบริการดังกล่าวแบ่งแยกขอบเขตอย่างชัดเจนระหว่างสถาบันศึกษากับชุมชน มุ่งให้เกิดผลลัพธ์แก่สถาบันศึกษามากกว่าสังคม

#### 4.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (culture assertion)

การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสอดแทรกการอนุรักษ์ เผยแพร่วัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสอน (ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.), 2558: 66)

ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ การจัดกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นภารกิจที่สำคัญเท่าเทียมกับภารกิจด้านอื่น (สมิตรา วิริยะและอัจฉรา ไชยบุณย์, 2557: 107) ผลการวิจัยของ Vesamavibool et al. (2015: 2283) พบว่ามาตรฐานการปฏิบัติของอาจารย์ควรให้อาจารย์สนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ขณะที่พิเชฐ ทังโต (2557: 58) กล่าวว่าอาจารย์และนักศึกษาควรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม โดยบูรณาการกับการเรียนการสอน การวิจัย เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญ นำมาประพฤติดำเนินปฏิบัติ และรักษาวัฒนธรรมนั้นอย่างเข้าใจ โดยการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ประเพณีในรูปแบบกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมไทย และวัฒนธรรมของท้องถิ่น เช่นเดียวกับกับ สมบัติ ประจัญสานต์ และคณะ (2557: 223) พบว่าการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นการเรียนการสอนที่ทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้และพัฒนาการมากกว่าการเรียนการสอนแบบเดิม เนื่องจากเป็นการเรียนที่มีคุณค่า มีความสำนึกรักถิ่น และทำให้เกิดการอนุรักษ์ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และอาจารย์มีความเห็นว่าควรจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยใช้โจทย์จากชุมชนในการศึกษาเรียนรู้

### 5. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาและการกำหนดสมมติฐานของการวิจัย

#### 5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการวิจัยของ Meriac (2012: 551); Rego, Ribeiro and Cunha (2010: 215) พบว่าจริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nafei (2014: 31) พบว่าบุคลากรจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรลดลง

หากบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าทางจริยธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Eisenbeiss, Knippenberg and Fahrbach (2014) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรม และภาวะผู้นำทางจริยธรรม จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของจริยธรรมองค์การ ทำให้บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าทางจริยธรรม องค์การที่ดีมีจริยธรรม ช่วยเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ขณะเดียวกันผลการวิจัยของ Ghosh (2014: 602) พบว่าเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าทางจริยธรรม ทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กล่าวคือบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าทางจริยธรรม มีความสำคัญกับศีลธรรม มีการปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม และผู้นำมีจริยธรรม ทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และให้ความร่วมมือกับองค์การเพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Park and Blenkinsopp (2013: 520) พบว่าคุณค่าที่มีโปรแกรมจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมช่วยให้บุคลากรลดพฤติกรรมที่ไม่ดี หรือมีพฤติกรรมที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การน้อยลง เช่นเดียวกับกับ Oplatka (2006) กล่าวว่าสถาบันการศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ จากการศึกษาการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวสามารถสรุปเป็นสมมติฐานที่ 1

**สมมติฐานที่ 1 จริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**

**5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ**

ผลการวิจัยของ Chiang and Hsieh (2012: 186); Sharif, Ashraf and Khan (2013: 1618-1624); Whitman, Van Rooy and Viswesvaran (2010: 41-81); Maharani and Troena (2013: 1-12); Rose (2012: 40-41); Griffin (2012: 70) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bergeron (2014: 99) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลิตภาพของงานวิจัย และความก้าวหน้าทางวิชาการ เช่นเดียวกับกับผลการวิจัยของ Jimmieson, Hannam and Yeo (2010: 453-479) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ ขณะที่ผลการวิจัยของ Sani and Maharani (2012: 102) พบว่าความพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชรพงษ์ อินทรวงศ์ และปัทมา สุริยกุล ณ อยุธยา (2557: 7) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน 2 ด้าน ได้แก่ การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวสามารถสรุปเป็นสมมติฐานที่ 2

**สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ**

**5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ**

ผลการวิจัยของ Eisenbeiss, Knippenberg and Fahrbach (2014) เสนอว่าวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรม และภาวะผู้นำทางจริยธรรม จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของจริยธรรมองค์การ ทำให้บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าทางจริยธรรม

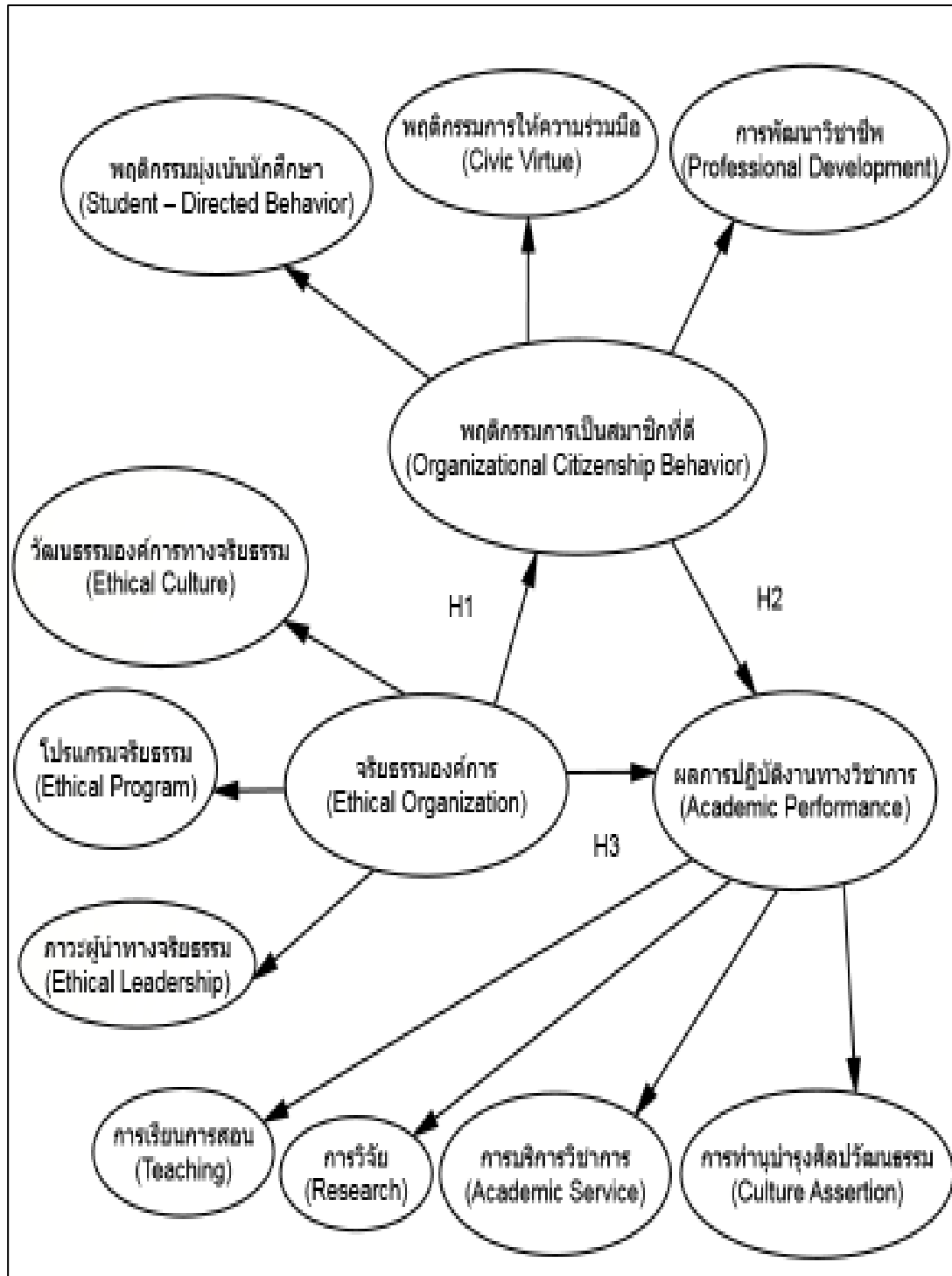
ส่งผลให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sori, Ahmadie and Iman (2014: 204); Donker, Poff and Zahir (2008: 527) พบว่าจริยธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน หากบุคลากรรับรู้ว่าจะองค์กรมีการจัดการอย่างมีจริยธรรม ทำให้ผลงานมีผลผลิตมากขึ้น เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Sharma, Borna and Stearns (2009: 257) พบว่าการรับรู้ว่าจะองค์กรมีจริยธรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กล่าวคือ บุคลากรรับรู้ว่าจะองค์กรมีการบริหารงานเกี่ยวกับจริยธรรมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ยึดมั่น ในหลักจริยธรรม ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chahal and Mehta (2010: 25) พบว่าการรับรู้ว่าจะองค์กรมีความยุติธรรม และมีภาวะผู้นำทาง จริยธรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ขณะที่ ผลการวิจัยของ Caldwell (2011: 345-351) กล่าวว่าจริยธรรมองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จริยธรรมองค์การยังมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าจะองค์กรมีจริยธรรม โดยวัฒนธรรมองค์การทาง จริยธรรมจะทำหน้าที่เป็นตัวหล่อหลอมให้บุคลากรมีความคิดความเชื่อที่ถูกต้องเหมาะสม และภาวะผู้นำ ทางจริยธรรมที่ผู้นำเป็นต้นแบบที่ดี จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ ส่งผลต่อเนื้อทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวสามารถสรุปเป็น สมมติฐานที่ 3

**สมมติฐานที่ 3 จริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ**





จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

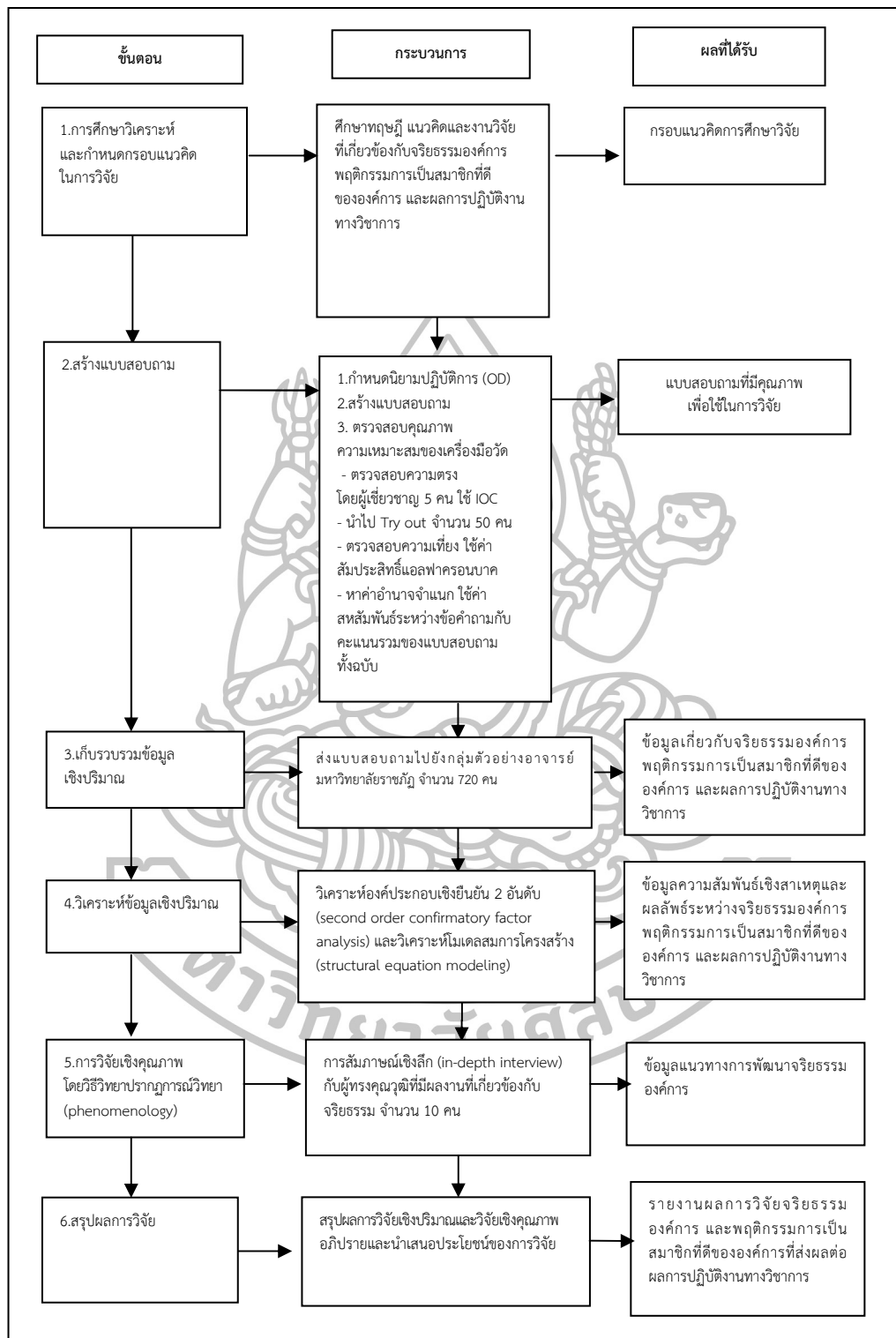
การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ 2) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ

วิธีการวิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed method research) มีการผสมผสานวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ด้วยการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเสริมเพื่อขยายความ และเพิ่มความลึกของข้อมูล ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ซึ่งวิธีวิทยาที่นำมาใช้ในการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

1. วิธีวิทยาการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (quantitative research) มุ่งศึกษาวิจัยความสัมพันธ์แบบเชิงสาเหตุ (causal research) โดยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (cause – and effect relationships) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดของจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ในเชิงทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์

2. วิธีวิทยาการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลมาสนับสนุนแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ ซึ่งใช้วิธีวิทยาแบบปรากฏการณ์วิทยา (phenomenological research) ค้นหาความรู้ความจริง โดยความรู้ความจริงขึ้นอยู่กับแหล่งที่มาของความรู้ความจริงนั้น ศึกษาปรากฏการณ์และประสบการณ์ชีวิตของมนุษย์ โดยมุ่งทำความเข้าใจความหมายประสบการณ์ชีวิตที่บุคคลได้ประสบเป็นหลัก (ชาย โพธิสิตา, 2554: 87) ด้วยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (in-dept interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จำนวน 10 คน เพื่อสนับสนุนผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ รวมทั้งนำเสนอแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ เพื่อเป็นข้อสรุปของผู้วิจัยต่อไป หน่วยวิเคราะห์ของการวิจัยครั้งนี้เป็นระดับบุคคล ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จำนวน 10 คน เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

## ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

จากภาพที่ 2 แสดงขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัยไว้ 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยการศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นของของจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการด้วยการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ทฤษฎี แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากห้องสมุด และแหล่งความรู้อื่น ๆ เช่น จากอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัย โครงร่างการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา สอบปกป้องโครงร่างการวิจัย ปรับปรุงแก้ไขโครงร่างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบ และขออนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแบบสอบถามจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการแล้วนำมาสร้างและพัฒนาแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย และข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective congruence) ซึ่งข้อคำถามที่สามารถใช้ได้ ควรมีค่ามากกว่า 0.5 (Rovinelli & Hambleton, 1977: 49-60; Osterlind, 2002: 260-264) จากนั้นนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ แล้วนำผลที่ได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับบุคคลที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient) ของคอนบรอก (Cronbach and Shavelson, 2004: 412) ซึ่งต้องได้ค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่ายอมรับได้ (Hair et al., 2010: 673)

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปใช้ในการสอบถามความคิดเห็นจากเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการจากอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 720 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบเพื่อให้ข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไขของโมเดลสมการโครงสร้าง จากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยัน 2 อันดับ (second order confirmatory factor analysis) และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling)

ขั้นตอนที่ 5 จากนั้นนำผลวิเคราะห์ที่ได้ไปใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยปรากฏการณ์วิทยา (phenomenological research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-dept interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมจำนวน 10 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปของการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การรายงานผลการวิจัย เป็นการสรุปผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอรับคำแนะนำ และนำไปปรับปรุงแก้ไข เมื่อแก้ไขเสร็จสิ้นเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อสอบป้องกัน หลังจากนั้นจะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ และจัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์

เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยประชากร ตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ของการวิจัยครั้งนี้เป็นระดับบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลจำนวนอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 25,221 คน ในปีการศึกษา 2556 (กลุ่มสารนิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556; สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556)

#### ตัวอย่าง

1. ตัวอย่างในแบบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 720 คน การกำหนดตัวอย่างจะต้องสอดคล้องกับลักษณะงานวิจัยที่ใช้สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์โมเดลการวัด และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เกณฑ์ที่ใช้กำหนดตัวอย่าง คือ ตัวอย่าง 20 หน่วย ต่อตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร (Kline, 2011: 12) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกต 36 ตัวแปร คูณด้วย 20 หน่วย ได้ตัวอย่างจำนวน 720 คน และดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (probability sampling) โดยสมาชิกทุกหน่วยประชากรมีโอกาสถูกเลือกเป็นตัวอย่างในการวิจัยเท่ากันและข้อมูลที่รวบรวมได้จะนำมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถนำผลการวิจัยไปอ้างอิงสู่ประชากรในภาพรวมได้ (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ, 2554: 84) ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างแบบหลายชั้น (multistage sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546: 11, 16) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยแบ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 40 แห่ง เป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มรัตนโกสินทร์ประกอบด้วย 6 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มรภ.พระนคร มรภ.ธนบุรี มรภ.จันทระเกษม มรภ.บ้านสมเด็จเจ้าพระยา มรภ.สวนดุสิต และมรภ.สวนสุนันทา

กลุ่มที่ 2 กลุ่มภาคกลางประกอบด้วย 9 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มรภ.เทพสตรี มรภ.นครปฐม มรภ.เพชรบุรี มรภ.หมู่บ้านจอมบึง มรภ.กาญจนบุรี มรภ.วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มรภ.ราชนครินทร์ และมรภ.รำไพพรรณี

กลุ่มที่ 3 กลุ่มภาคเหนือประกอบด้วย 8 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มรภ.ลำปาง มรภ.อุตรดิตถ์ มรภ.กำแพงเพชร มรภ.เพชรบูรณ์ มรภ.พิจิตรสงคราม และมรภ.นครสวรรค์

กลุ่มที่ 4 กลุ่มภาคใต้ประกอบด้วย 5 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มรภ.สุราษฎร์ธานี มรภ.ยะลา มรภ.สงขลามรภ.ภูเก็ต และมรภ.นครศรีธรรมราช

กลุ่มที่ 5 กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 12 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มรภ.เลย มรภ.อุดรธานี มรภ.มหาสารคาม มรภ.สกลนคร มรภ.กาฬสินธุ์ มรภ.ร้อยเอ็ด มรภ.นครราชสีมา มรภ.บุรีรัมย์ มรภ.สุรินทร์ มรภ.อุบลราชธานี มรภ.ชัยภูมิ และมรภ.ศรีสะเกษ

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยเลือกอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามสัดส่วนจำนวนอาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 720 คน คำนวณสัดส่วนตัวอย่างแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้สูตร

$$n_i = \frac{N_i n}{N}$$

โดยที่  $n_i$  = ขนาดของตัวอย่างในกลุ่มที่  $i$

$n$  = ขนาดของตัวอย่างทั้งหมด

$N_i$  = ขนาดของประชากรในกลุ่มที่  $i$

$N$  = ขนาดของประชากร

หลังจากคำนวณสัดส่วนตัวอย่างแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ขนาดตัวอย่างแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็นกลุ่ม

ลำดับ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ประชากร	ตัวอย่าง
	<b>กลุ่มรัตนโกสินทร์</b>		
1	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	1,346	38
2	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	2,041	58
3	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	759	22
4	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	577	16
5	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	447	13
6	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	692	20
	<b>รวมกลุ่มรัตนโกสินทร์</b>	<b>5,862</b>	<b>167</b>

ตารางที่ 6 จำนวนประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็นกลุ่ม (ต่อ)

ลำดับ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ประชากร	ตัวอย่าง
	<b>กลุ่มภาคกลาง</b>		
7	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	568	16
8	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	643	18
9	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	314	9
10	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	286	8
11	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	838	24
12	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	533	15
13	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	389	11
14	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	728	21
15	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	250	7
	<b>รวมกลุ่มภาคกลาง</b>	<b>4,549</b>	<b>129</b>
	<b>กลุ่มภาคเหนือ</b>		
16	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	968	28
17	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	977	28
18	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	577	16
19	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	368	11
20	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	357	10
21	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	670	19
22	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	398	11
23	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	711	20
	<b>รวมกลุ่มภาคเหนือ</b>	<b>5,026</b>	<b>143</b>
	<b>กลุ่มภาคใต้</b>		
24	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	963	27
25	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	347	10
26	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	449	13
27	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	896	26
28	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	320	9
	<b>รวมกลุ่มภาคใต้</b>	<b>2,975</b>	<b>85</b>

ตารางที่ 6 จำนวนประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็นกลุ่ม (ต่อ)

ลำดับ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ประชากร	ตัวอย่าง
	<b>กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</b>		
29	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	904	26
30	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	579	17
31	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	781	22
32	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	761	22
33	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	1,102	32
34	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	665	19
35	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	375	11
36	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	553	16
37	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์	244	7
38	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ	199	6
39	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	255	7
40	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	391	11
	<b>รวมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</b>	<b>6,809</b>	<b>196</b>
	<b>รวม</b>	<b>25,221</b>	<b>720</b>

2. ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การคัดเลือกด้วยวิธีการเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งเป็นตัวแทนของประชากรที่สอดคล้องกับการวิจัย และสามารถเป็นผู้ให้ข้อมูล (informant) ในระดับลึกได้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์ (psycho-behavioral science) ทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและทำงานวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรม จำนวน 1 คน ผู้บริหารที่ได้รับรางวัล “หม่อมงามจิตต์ บุรฉัตร” รางวัลสร้างเสริมคนดีมีคุณธรรม ประจำปี พ.ศ. 2556 ประเภทอาจารย์ระดับอุดมศึกษาผู้ทรงคุณธรรม จำนวน 1 คน (มูลนิธิอนุสรณ์หม่อมงามจิตต์ บุรฉัตร, 2556) ผู้บริหารที่ได้รับรางวัลคนดี คิดดี สังคมดี ตามรอยพระยุคลบาท “กนิรี” ปี 2558 จำนวน 1 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2558) และข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2557 จำนวน 7 คน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) เพื่อมาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ นอกจากนี้ยังทำได้แนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์กร ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและมีผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ดังภาคผนวก ฉ



## ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้แบ่งตัวแปรเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ จริยธรรมองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร

1.1 วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่

- 1) การยึดหลักการบริหารงานอย่างโปร่งใส และเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ตรวจสอบได้
- 2) การส่งเสริมค่านิยมที่เน้นความยุติธรรม ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการดำเนินงาน
- 3) บรรยากาศการทำงานส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- และ 4) การมุ่งเน้นให้บุคลากรยึดมั่นความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ

1.2 โปรแกรมจริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง 2) การรับฟังข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาจริยธรรมของบุคลากรหลายช่องทาง 3) ระบบการประเมินความประพฤติด้านจริยธรรมของอาจารย์ และ 4) การยกย่อง ชมเชย หรือดำเนินการทางวินัย

1.3 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัว ได้แก่ 1) การตัดสินใจของผู้บริหารเกิดจากการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น 2) ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ 3) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ 4) ผู้บริหารมีความยุติธรรมความเป็นกลาง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง

2. ตัวแปรกลาง ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร

2.1 พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่

- 1) การเตรียมการสอนโดยยึดรายละเอียดตามมาตรฐานคุณวุฒิของคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- 2) ความตั้งใจนำแนวคิดสมัยใหม่และประเด็นปัญหามาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน 3) การจัดสรรเวลาให้นักศึกษา และ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ และชี้แจงประเด็นต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับแก่นักศึกษา

2.2 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่

- 1) การทำงานร่วมกับผู้ใดก็ได้เพื่อให้งานสำเร็จ 2) จิตสาธารณะ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่วนรวม
- 3) การรักษาความลับและปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย และ 4) การร่วมกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานประจำ ด้วยความสมัครใจโดยไม่ต้องร้องขอ

2.3 การพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การพัฒนาขีดความสามารถในการสอนด้วยการแสวงหาความรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ 2) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางทฤษฎีและการวิจัยต่าง ๆ มาเพื่อบูรณาการเป็นองค์ความรู้ใหม่ 3) การนำความรู้และประสบการณ์มาชี้แนะหรือให้ทางออกแก่สังคม และ 4) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและโปรแกรมต่าง ๆ ในการค้นคว้าและนำเสนอผลงาน

3. ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร

3.1 การเรียนการสอน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การพัฒนาให้นักศึกษาแสดงพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมขั้นพื้นฐาน 2) การพัฒนานักศึกษาให้มีองค์ความรู้

ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ และ 3) การพัฒนาเอกสารประกอบการสอนหรือตำรา หรือเอกสารคำสอน หรือผลงานทางวิชาการอื่น ๆ

3.2 การวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การพัฒนาผลงานวิจัย ที่ตอบสนองความต้องการและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่น 2) การพัฒนาผลงานวิจัย ที่เผยแพร่ในระดับมหาวิทยาลัย หรือระดับชาติ หรือระดับความร่วมมือระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง และ 3) การผลิตบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารที่ได้รับการยอมรับ

3.3 การบริการวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม ในการบริการวิชาการแก่สังคม 2) การประเมินความสำเร็จของการบริการวิชาการและนำมา พัฒนาการเรียนการสอน และ 3) การนำความรู้ความสามารถไปใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

3.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 2) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 3) การสอดแทรกการอนุรักษ์ เผยแพร่วัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญา ท้องถิ่นในการสอน

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กร การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถจำแนกได้ 2 กลุ่มตามวิธีวิทยาของการศึกษาวิจัย ได้แก่ 1) วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษาและ 2) วิธี วิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) สามารถอธิบาย รายละเอียดดังนี้

#### 1. เครื่องมือสำหรับวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการ ปฏิบัติงานทางวิชาการ โดยใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยสร้างขึ้นตาม นิยามเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ตอบ แบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด (close-ended questionnaire) และเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประเภท/ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กร (ethical organization) จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรทางจริยธรรม (ethical culture) จำนวน 4 ข้อ พัฒนาจาก Kaptein (2008: 37-40); Ardichvili, Mitchell and Jondle (2009: 448-449); Ruiz-Palomino, Martinez-Canas and Fontrodona (2013: 175); Butts (2012: 125-126); Johnson (2012: 12) 2) โปรแกรมจริยธรรม (ethical program) จำนวน 4 ข้อ

พัฒนาจาก Fraedrich, Ferrell and Ferrell (2013: 402); Park and Blenkinsopp (2013: 524) และ 3) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (ethical leadership) จำนวน 4 ข้อ พัฒนาจาก Brown, Trevino and Harrison (2005: 123); Eisenbeiss, Knippenberg and Fahrback (2014); Feng-I (2011); Kalshoven, Den Hartog, and De Hoogh (2011) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา (student – directed behavior) จำนวน 4 ข้อ พัฒนาจาก Jimmieson, Hannam and Yeo (2010: 453-479); Belogolovsky and Somech (2010: 915-919); Zoghbi Manrique de Lara and Espino Rodriguez (2007) 2) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) จำนวน 4 ข้อ พัฒนาจาก Jimmieson, Hannam and Yeo (2010: 453-479); Belogolovsky and Somech (2010: 915-919); DiPaola and Mendes da Costa Neves, 2009: 501) และ 3) การพัฒนาวิชาชีพ (professional development) จำนวน 4 ข้อ พัฒนาจาก Jimmieson, Hannam and Yeo (2010: 453-479); de Vries, van de Grift and Jansen (2013: 220-222) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (academic performance) จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนการสอน (teaching) จำนวน 3 ข้อ พัฒนาจาก Bergeron (2014: 99); Lopes et al. (2014: 174-179) 2) การวิจัย (research) จำนวน 3 ข้อ พัฒนาจาก Bergeron (2014: 99); Lopes et al. (2014: 174-179) 3) การบริการวิชาการ (academic service) จำนวน 3 ข้อ พัฒนาจาก Austin et al. (2014: 549) และ 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (culture assertion) จำนวน 3 ข้อ พัฒนาจากประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) (2558: 65-67); สิทธิชัย สอนสุภี (2554: 50-51) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามในตอน 2 ถึง 4 มีดังนี้

5 คะแนน หมายถึง เกณฑ์แสดงความคิดเห็นที่ระดับเห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง เกณฑ์แสดงความคิดเห็นที่ระดับเห็นด้วยมาก

3 คะแนน หมายถึง เกณฑ์แสดงความคิดเห็นที่ระดับเห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง เกณฑ์แสดงความคิดเห็นที่ระดับเห็นด้วยน้อย

1 คะแนน หมายถึง เกณฑ์แสดงความคิดเห็นที่ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาจริยธรรมองค์กร  
ข้อคำถามปลายเปิด (open-ended questionnaire)

## 2. เครื่องมือสำหรับวิจัยเชิงคุณภาพ

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi – structured interview) เป็นเครื่องมือเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ร่วมกับและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participate observation) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์ (psycho-behavioral science)

ทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและทำงานวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรม จำนวน 1 คน ผู้บริหารที่ได้รับรางวัล “หม่อมงามจิตต์ บุรฉัตร” รางวัลสร้างเสริมคนดีมีคุณธรรม ประจำปี พ.ศ. 2556 ประเภทอาจารย์ ระดับอุดมศึกษาผู้ทรงคุณธรรม จำนวน 1 คน (มูลนิธิอนุสรณ์หม่อมงามจิตต์ บุรฉัตร, 2556) ผู้บริหารที่ได้รับรางวัลคนดี คิดดี สังคมดี ตามรอยพระยุคลบาท “กนิรี” ปี 2558 จำนวน 1 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2558) และข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2557 จำนวน 7 คน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) โดยศึกษาการให้ความหมาย ประสบการณ์เกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ อิทธิพลของจริยธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ อิทธิพลของจริยธรรมองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ และแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จะใช้เป็นข้อมูลเพื่อขยายความและเพิ่มความลึกของข้อมูล โดยองค์ประกอบของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มี 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมของจริยธรรมองค์การ ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรม และภาวะผู้นำทางจริยธรรม

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และการพัฒนาวิชาชีพ

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

ตอนที่ 5 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับอิทธิพลของจริยธรรมองค์การ และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

ตอนที่ 6 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ

ตอนที่ 7 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรม องค์การ

ตอนที่ 8 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลในรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการ ปฏิบัติงานทางวิชาการ

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

### 1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการเพื่อนำมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้น โดยสร้างตัวชี้วัดเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 36 ตัวชี้วัด ซึ่งมีเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ ประกอบด้วยตัวชี้วัดจริยธรรมองค์การ ตัวชี้วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยต่อไป

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา และครอบคลุมเนื้อหาของ การวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำ

1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือให้ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของ การวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านประกอบด้วย

1.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

1.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพล แจ่มจันทร์ อาจารย์ประจำสถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

1.4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทนา แสนสุข อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

1.4.4 ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

1.4.5 ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

1.5 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

1.6 การสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ นักวิจัยจัดว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำหน้าที่ในการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงนำมาออกแบบเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยงานวิจัยนี้ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ นักวิจัยยังทำหน้าที่ในการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ ตีความ และสรุปประเด็นเพื่อตอบคำถามงานวิจัย

## 2. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

2.1 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือทดสอบค่าความตรง ค่าความเที่ยง และค่าอำนาจจำแนก ดังนี้

2.1.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) คือการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวชี้วัดกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ เมื่อตรวจสอบเนื้อหาและความเข้าใจของแบบสอบถามแล้วปรับแก้ไขถ้อยคำของข้อคำถามตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้สื่อความหมายได้ชัดเจนที่สุด โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective congruence: IOC) ทุกข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถนำมาใช้ในการสอบถามได้ (Rovinelli and Hambleton, 1977: 49-60; Osterlind, 2002: 260-264)

2.1.2 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach and Shavelson, 2004: 412) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม โดยทุกตัวแปรต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มากกว่า 0.70 จึงจะสามารถยอมรับได้ (Hair et al., 2010: 673) จากการทดสอบพบว่า การวิเคราะห์ความเที่ยงของข้อคำถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของทุกตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.807–0.957 โดยจริยธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.925 ด้านโปรแกรมจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.887 ด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.957 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.791 ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.859 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.834 ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการเรียนการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.807 ด้านการวิจัย มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.911 ด้านการบริการวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.812 และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.884 ดังตารางที่ 7

2.1.3 การหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) เพื่อพิจารณาว่าข้อคำถามหรือตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยสามารถจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามได้หรือไม่ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งหมด (item-total correlation) โดยพบว่าทุกข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.40 ซึ่งถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Johnson-Conley, 2009: 48) ซึ่งค่าอำนาจจำแนก (r) ของตัวแปรทุกตัวมีค่าระหว่าง 0.540-0.918 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (cronbach)

ตัวแปร	จำนวน ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha)
จริยธรรมองค์การ			
วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม	4	0.764-0.878	0.925
โปรแกรมจริยธรรม	4	0.633-0.863	0.887
ภาวะผู้นำทางจริยธรรม	4	0.885-0.918	0.957
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ			
พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา	4	0.540-0.644	0.791
พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	4	0.695-0.774	0.859
การพัฒนาวิชาชีพ	4	0.569-0.747	0.834
ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ			
การเรียนการสอน	3	0.583-0.730	0.807
การวิจัย	3	0.743-0.885	0.911
การบริการวิชาการ	3	0.579-0.739	0.812
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3	0.728-0.845	0.884

2.1.4 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างต่อไป

## 2.2 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (credibility) ของข้อมูลด้วยวิธีตรวจสอบด้วยเทคนิควิธีสามเส้า (ชาย โพรธิตา, 2554: 396) ซึ่งเป็นการตรวจสอบว่าผู้วิจัยสามารถใช้แนวคิดทฤษฎีต่างไปจากเดิม ตีความข้อมูลแตกต่างกันได้มากน้อยแค่เพียงใด มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (theory triangulation) คือ การใช้ทฤษฎีมากกว่า 1 ทฤษฎี ผู้วิจัยใช้ 3 ทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theory) 2) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) และ 3) ทฤษฎีจริยธรรม (ethical theory) เพื่อเป็นแนวทางในการตีความเพื่อให้ความหมายแก่ข้อมูลที่วิเคราะห์

2.2.2 การตรวจสอบสามเส้าด้านแหล่งข้อมูล (triangulation of sources) คือการใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งภายใต้วิธีการเดียวกันด้วยการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จำนวน 10 คน แต่สัมภาษณ์ในเรื่องเดียวกัน โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำงานวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรม จำนวน 1 คน ผู้บริหารที่ได้รับรางวัล “หม่อมงามจิตต์ บุรฉัตร”

รางวัลสร้างเสริมคนดีมีคุณธรรม ประจำปี พ.ศ. 2556 ประเภทอาจารย์ระดับอุดมศึกษาผู้ทรงคุณธรรม จำนวน 1 คน ผู้บริหารที่ได้รับรางวัลคนดี คิดดี สังคมดี ตามรอยพระยุคลบาท “กินรี” ปี 2558 จำนวน 1 คน และข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2557 จำนวน 7 คน เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือด้านแหล่งข้อมูลทั้งในเชิงสถานที่และบุคคล

2.2.3 การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (methods triangulation) คือ การใช้วิธีการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (non-participant observation) ตลอดจนสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลระหว่างการสัมภาษณ์เชิงลึกกว่าสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์หรือไม่ควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ติดต่อประสานงานไปยังบุคลากรหรืองานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามกับตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 720 คน โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และส่งแบบสอบถามไปยังผู้ประสานงานประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ 39 แห่ง เพื่อแจกแบบสอบถามต่อไป

1.2 จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามส่งไปยังบุคลากรหรืองานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

1.3 ดำเนินการจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองกับตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 21 คน และจัดส่งแบบสอบถามถึงผู้ประสานงานประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 692 คน โดยจัดเก็บแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 5 มิถุนายน 2558 จนถึงวันที่ 28 สิงหาคม 2558 แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน จำนวน 720 ชุด

#### 2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ดำเนินการเลือกผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำงานวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรม จำนวน 1 คน ผู้บริหารที่ได้รับรางวัล “หม่อมงามจิตต์ บุรฉัตร” รางวัลสร้างเสริมคนดีมีคุณธรรม ประจำปี พ.ศ. 2556 ประเภทอาจารย์ระดับอุดมศึกษาผู้ทรงคุณธรรม จำนวน 1 คน ผู้บริหารที่ได้รับรางวัลคนดี คิดดี สังคมดี ตามรอยพระยุคลบาท “กินรี” ปี 2558 จำนวน 1 คน และข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2557 จำนวน 7 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายทำให้เกิดความน่าเชื่อถือด้านแหล่งข้อมูล (ชาย โพธิ์สิตา, 2554: 397)

2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยติดต่อสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว ทำให้มีโอกาสดำเนินการตั้งคำถามเพิ่มเติม เพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้ยังใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participate observation)



เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งอาจมีการซักถามข้อมูลเพิ่มเติมอีกครั้งจากผู้ให้ข้อมูลหลังจากสรุปผลการศึกษา เพื่อความแน่นอนว่าข้อสรุปนั้นตรงความเป็นจริง

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ตัวผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นผู้ที่ออกแบบแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ทำหน้าที่ในการสัมภาษณ์บันทึกข้อมูลด้วยเครื่องบันทึกเสียง บันทึกภาพนิ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสม เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบในงานวิจัยต่อไป

### การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ โดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามนำมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ ใส่รหัสเพื่อใช้ในการแปลผล จากนั้นนำมาประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประเภท/ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สังกัด ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรม และภาวะผู้นำทางจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และการพัฒนาวิชาชีพ ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและการสรุปผลการดำเนินการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2558) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

หลังจากนั้นใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นเพื่อนำมาใช้แปลความหมายของค่าเฉลี่ยซึ่งมีสูตร ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด}-\text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{4} = 0.8$$

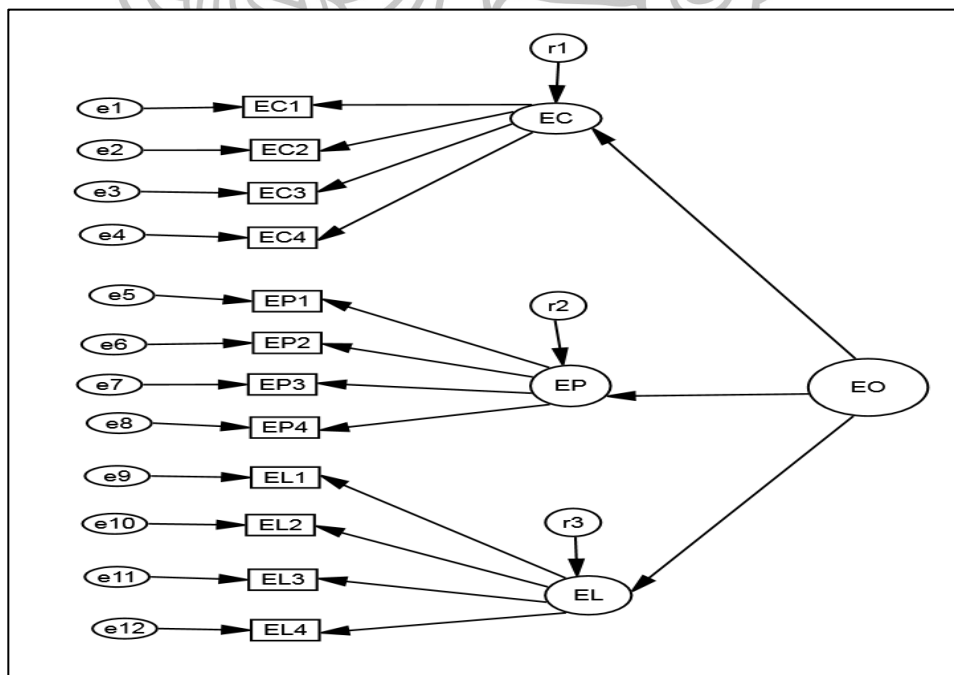
การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

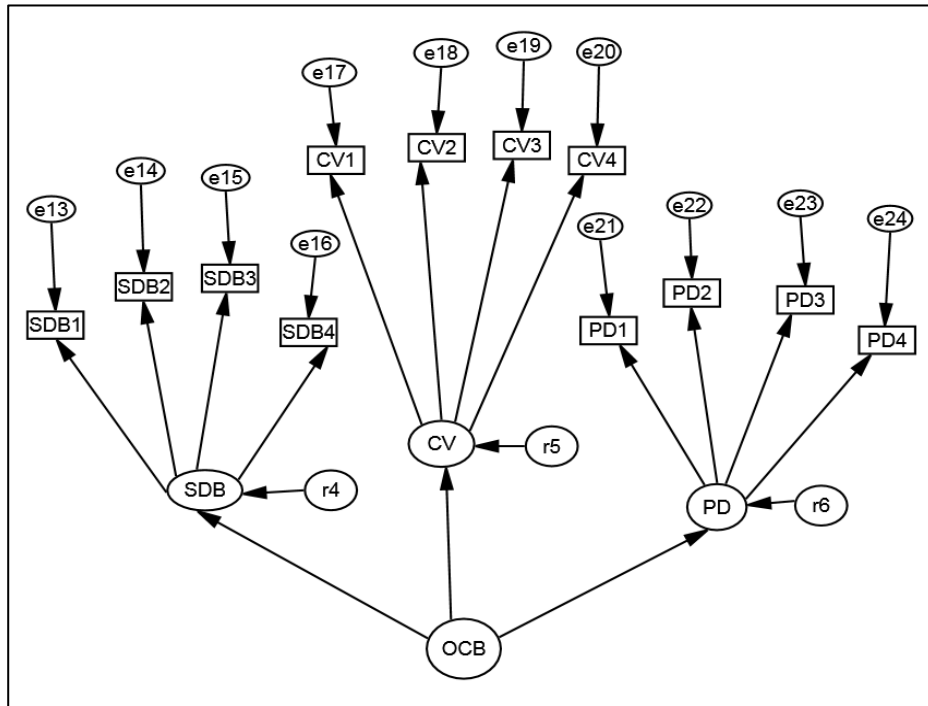
1.3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบเงื่อนไขพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling) โดยวิเคราะห์การแจกแจงข้อมูลแบบปกติ ซึ่งใช้ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 98) รวมทั้งวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อทดสอบภาวะที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (multicollinearity) ซึ่งใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 29; กริช แรงสูงเนิน, 2554: 78)

1.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อทดสอบยืนยันว่าตัวแปรสังเกตสามารถวัดตัวแปรแฝง โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 2 อันดับ (second order confirmatory factor analysis) ซึ่งเป็นเทคนิคย่อยของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 220-255; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556: 108, 156-157) ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 2 อันดับ มีรายละเอียดดังนี้

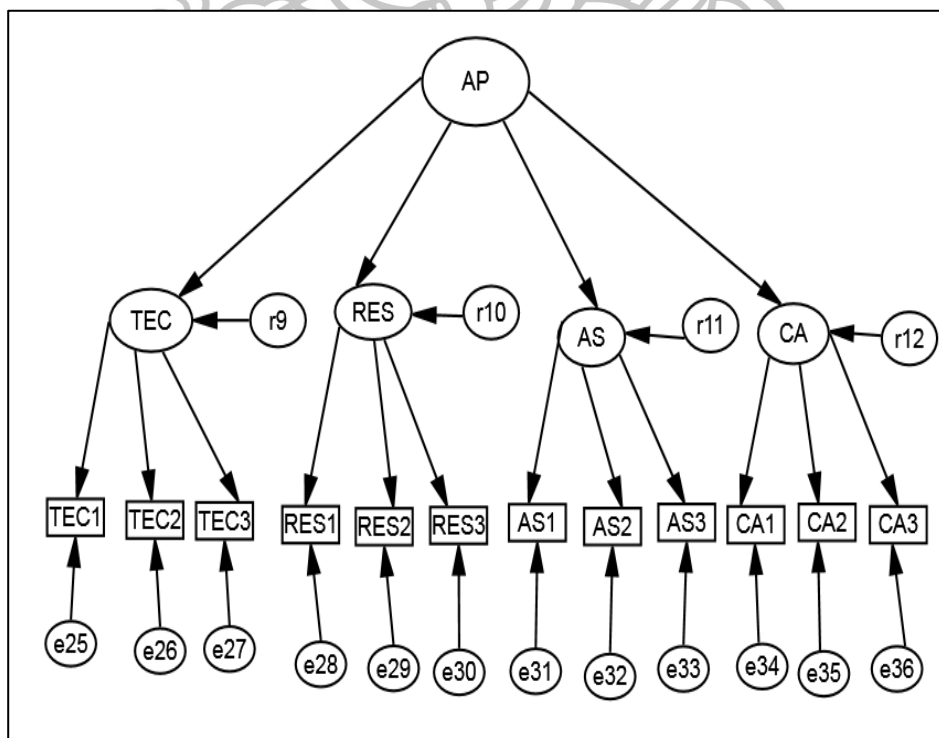
1.4.1 การพัฒนาโมเดลการวัดจากการทบทวนทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีโมเดลการวัด 3 โมเดล ได้แก่ โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ดังภาพที่ 3-5



ภาพที่ 3 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ



ภาพที่ 4 โมเดลการวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



ภาพที่ 5 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

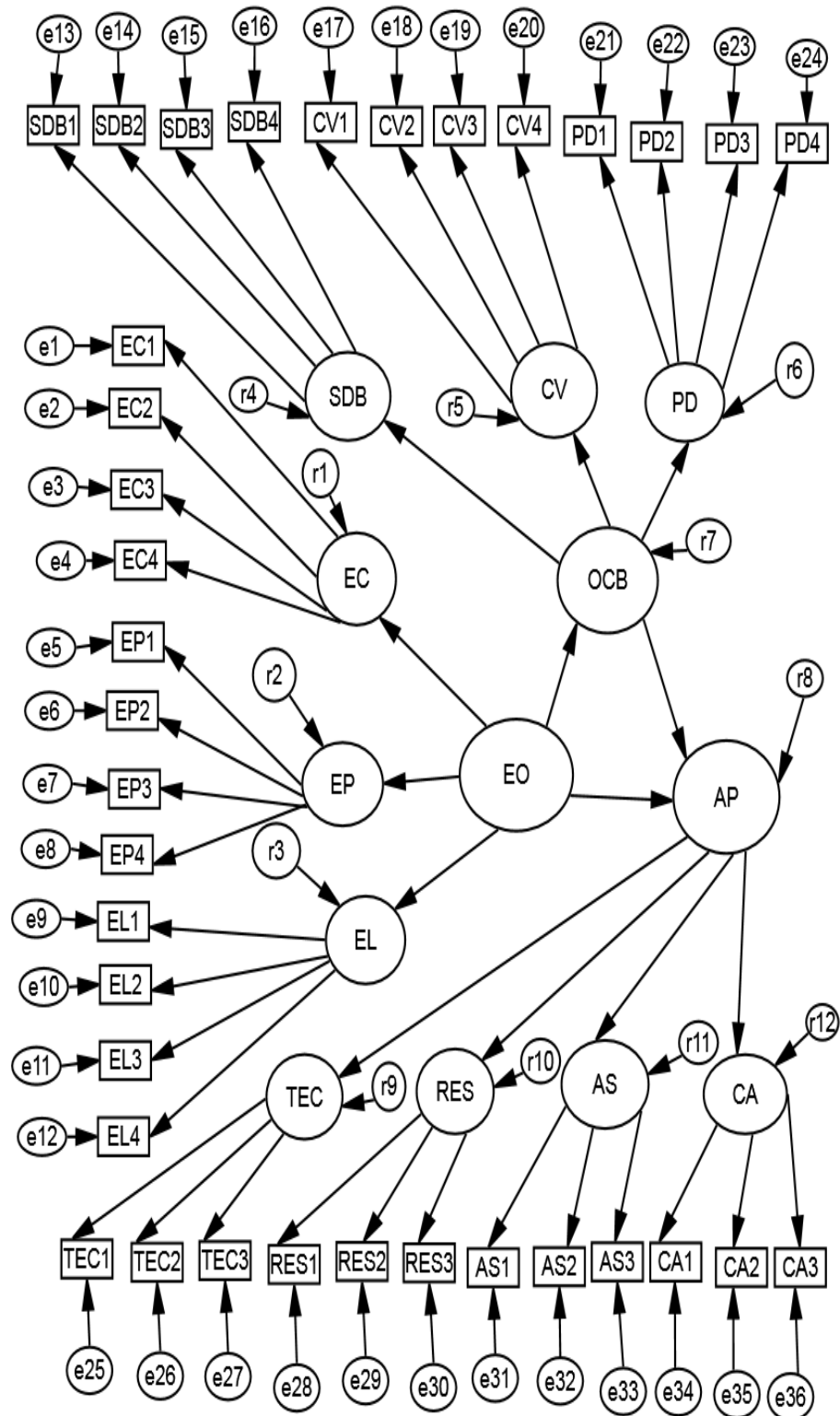
1.4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 ของโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ โดยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (model fit) การทดสอบความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (construct reliability: PC) ความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (average variance extracted: PV) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (standardized factor loading)

1.4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ โดยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (model fit) การทดสอบความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (construct reliability: PC) ความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (average variance extracted: PV) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (standardized factor loading)

1.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล และประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 282-291) ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง มีรายละเอียดดังนี้

1.5.1 การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างจากการทบทวนทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โมเดลสมการโครงสร้างของการวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ดังภาพที่ 6





ภาพที่ 6 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

1.5.2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (model fit)

1.5.3 การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

## 2. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 การจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับรายละเอียดระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อนำมาใช้ในการเก็บข้อมูล รวมถึงคุณภาพของข้อมูลที่จะได้รับ มีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล คุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูล การตั้งคำถามวิธีการสัมภาษณ์ ใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องถ่ายภาพ ช่วยอำนวยความสะดวกในการสัมภาษณ์ ทำให้เก็บข้อมูลและรายละเอียดขณะสัมภาษณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวผู้วิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดสำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยต้องมีทักษะในการถามที่มีความลุ่มลึก และทักษะการฟังเพื่อจับประเด็นรวมถึงเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้ให้สัมภาษณ์ในขณะนั้น การสังเกตสีหน้า แววตา พฤติกรรมของผู้ให้สัมภาษณ์ ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่สามารถสร้างความไว้วางใจ ทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ รวมทั้งความพร้อมสำหรับการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูล

### 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับวิจัยเชิงคุณภาพจะมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (ชาย โปธิสิตา, 2554: 361)

2.2.1.1 การจัดระเบียบข้อมูล เป็นการทำให้ข้อมูลมีความเป็นระบบ เพื่อสะดวกในการจัดเก็บและนำไปใช้งาน สามารถแบ่งเป็นการจัดระเบียบทางกายภาพข้อมูล ได้แก่ การถอดเทปบันทึกเสียง โดยเป็นการถอดเทปสนทนาคำต่อคำ (verbatim) การตีความ การวิเคราะห์ การจัดเก็บข้อมูล และการจัดระเบียบเนื้อหาข้อมูล ซึ่งเป็นการสรุปรวบรวมข้อมูลที่มีความหมาย หรือมีประเด็นตรงกับที่ผู้วิจัยต้องการ ข้อมูลที่ถูกคัดสรรออกมาจะถูกกำหนดเป็นรหัสข้อมูล (coding) โดยข้อมูลที่มีความหมายเดียวกัน จะถูกใส่รหัสเดียวกัน ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดรหัสให้กับข้อมูล 7 กลุ่ม ได้แก่ รูปแบบกิจกรรมของจริยธรรมองค์การ รูปแบบกิจกรรมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รูปแบบกิจกรรมของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ อิทธิพลของจริยธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ อิทธิพลของจริยธรรมองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ และแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ

2.2.1.2 การแสดงข้อมูล เป็นการนำเอาข้อมูลที่ใส่รหัสแล้วนั้นกลับเข้ามา รวมกันใหม่ให้เป็นกลุ่ม (reassembling) จำแนกตามประเด็นหรือหัวข้อการวิเคราะห์ จากผลการวิเคราะห์สามารถแยกประเด็นของการวิจัยเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) การให้ความหมายของจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ 2) อิทธิพลและความสัมพันธ์ของจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ 3) ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ และ 4) แนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ

2.2.1.3 การหาข้อสรุป ที่ความ และตรวจสอบประเด็นความถูกต้องของ ผลงานวิจัย ซึ่งข้อสรุปอาจอยู่ในรูปของคำอธิบาย การแสดงความสัมพันธ์ ตลอดจนกรอบแนวคิด ที่สามารถตอบคำถามงานวิจัยได้ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ตีความมีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ ถูกต้อง ตรงประเด็นของข้อสรุปและตีความ โดยใช้การตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (triangulation) เพื่อให้ข้อมูลที่ วิเคราะห์ได้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ซึ่งผู้วิจัยยังต้องมีทักษะการคิดวิเคราะห์และการตีความ จากข้อมูลที่เก็บได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ของผู้วิจัย

2.2.2 การนำเสนอผลการวิจัยใช้วิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (descriptive analytics) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และเรียบเรียง เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้การเขียนพรรณนา ซึ่งเป็นการพรรณนาข้อเท็จจริง เกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทาง วิชาการจากการเล่าประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จำนวน 10 คน เป็นการบรรยายปรากฏการณ์จริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

2.2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพ มาดำเนินการบูรณาการและเชื่อมโยงเข้าด้วยกันเพื่อนำมาสร้างข้อสรุปและเขียนรายงานวิจัยต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน เพื่อใช้บรรยายคุณสมบัติของสิ่งที่วิจัย ประกอบด้วย
  - 1.1 ค่าร้อยละ (percentage)
  - 1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
  - 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
  - 2.1 การตรวจสอบค่าความตรงของเนื้อหา (content validity) โดยการคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective congruence: IOC)
  - 2.2 การตรวจสอบค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) โดยการคำนวณค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)
  - 2.3 การหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค item total correlation
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบเงื่อนไขพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling) ประกอบด้วย

3.1 การทดสอบการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ ซึ่งใช้ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) ซึ่งค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -3 ถึง +3 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -10 ถึง +10 แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 98)

3.2 การทดสอบภาวะที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (multicollinearity) ซึ่งใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าไม่เกิน 0.80 ทำให้ไม่มีภาวะที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 29; กริช แรงสูงเนิน, 2554: 78)

#### 4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล (model fit index) ค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (construct reliability: PC) ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (average variance extracted: PV) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (standardized factor loading) โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 4.1.1 ดัชนีความสอดคล้องของโมเดลมีดังนี้

4.1.1.1 ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of Chi-square) หมายถึง ค่าที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนระหว่างเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บได้จริง กับเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดลที่พัฒนาขึ้น ถ้าค่าสถิติไคสแควร์มากกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Schumacker and Lomax, 2012: 76; Hair, et al., 2010: 648-650, 654; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-116)

4.1.1.2 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) หมายถึง ค่าที่ใช้ปรับลดอิทธิพลของขนาดตัวอย่างที่มีต่อการค่าสถิติไคสแควร์ ซึ่งเป็นวิธีที่แนะนำ เพราะการใช้ค่าไคสแควร์มีข้อจำกัด กล่าวคือ ค่าไคสแควร์จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน โดยค่าไคสแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Kline, 2011: 204; Hair, et al., 2010: 648-650, 654; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-116)

4.1.1.3 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI) หมายถึง ค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างค่าไคสแควร์ของโมเดลของผู้วิจัยและค่าไคสแควร์ของโมเดลอิสระ ซึ่งโมเดลอิสระคือตัวแปรเป็นอิสระต่อกัน หรือค่าแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรเป็นศูนย์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Schumacker and Lomax, 2012: 76; Hair, et al., 2010: 649-650, 554; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-116) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$GFI = 1 - \frac{\chi^2(\text{Default})}{\chi^2(\text{Indep})}$$

โดย  $\chi^2(\text{Default})$  หมายถึง ค่าไคสแควร์ของโมเดลของผู้วิจัย  
 $\chi^2(\text{Indep})$  หมายถึง ค่าไคสแควร์ของโมเดลอิสระ

4.1.1.4 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (Tucker and Lewis index: TLI) หมายถึง ค่าปริมาณที่เปลี่ยนแปลงจากการเปรียบเทียบค่าไคสแควร์



ของโมเดลอิสระหารด้วยองศาอิสระของโมเดลอิสระกับค่าไคสแควร์ของโมเดลของผู้วิจัยหารด้วยองศาอิสระของโมเดลของผู้วิจัย ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis มากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Schumacker and Lomax, 2012: 76; Hair, et al., 2010: 649-650, 554; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-116) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$TLI = \frac{\chi^2(\text{Indep}) - \chi^2(\text{Default})}{\chi^2(\text{Indep}) - 1} \times \frac{DF(\text{Indep})}{DF(\text{Default})}$$

โดย  $\chi^2(\text{Default})$  หมายถึง ค่าไคสแควร์ของโมเดลของผู้วิจัย  
 $DF(\text{Default})$  หมายถึง องศาอิสระของโมเดลของผู้วิจัย  
 $\chi^2(\text{Indep})$  หมายถึง ค่าไคสแควร์ของโมเดลอิสระ  
 $DF(\text{Indep})$  หมายถึง องศาอิสระของโมเดลอิสระ

4.1.1.5 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) หมายถึง ค่าเปรียบเทียบค่าไคสแควร์ของโมเดลอิสระลบด้วยองศาอิสระของโมเดลอิสระกับค่าไคสแควร์ของโมเดลของผู้วิจัยลบด้วยองศาอิสระของโมเดลของผู้วิจัย โมเดลที่พัฒนาขึ้นกับโมเดลอิสระ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair, et al., 2010: 648-650, 654; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-116) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$CFI = 1 - \frac{\chi^2(\text{Default}) - DF(\text{Default})}{\chi^2(\text{Indep}) - DF(\text{Indep})}$$

โดย  $\chi^2(\text{Default})$  หมายถึง ค่าไคสแควร์ของโมเดลของผู้วิจัย  
 $DF(\text{Default})$  หมายถึง องศาอิสระของโมเดลของผู้วิจัย  
 $\chi^2(\text{Indep})$  หมายถึง ค่าไคสแควร์ของโมเดลอิสระ  
 $DF(\text{Indep})$  หมายถึง องศาอิสระของโมเดลอิสระ

4.1.1.6 ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (normed fit index: NFI) หมายถึง ค่าเปรียบเทียบค่าไคสแควร์ของโมเดลอิสระกับค่าไคสแควร์ของโมเดลของผู้วิจัยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Schumacker and Lomax, 2012: 76; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-116) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$NFI = \frac{\chi^2(\text{Indep}) - \chi^2(\text{Default})}{\chi^2(\text{Indep})}$$

โดย  $\chi^2(\text{Default})$  หมายถึง ค่าไคสแควร์ของโมเดลของผู้วิจัย  
 $\chi^2(\text{Indep})$  หมายถึง ค่าไคสแควร์ของโมเดลอิสระ

4.1.1.7 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (root mean square error of approximation: RMSEA) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของความแตกต่าง (ความไม่กลมกลืน)

ต่อองศาอิสระ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.08 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Schumacker and Lomax, 2012: 76; Hair, et al., 2010: 649-650, 654; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-116)

4.1.1.8 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N: CN) หมายถึง ค่าขนาดตัวอย่างต่ำสุดที่จะยอมรับว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤตมากกว่า 200 แสดงว่าขนาดตัวอย่างมีความเหมาะสม (Hoelter, 1983: 325-344; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-116)

ตารางที่ 8 ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล

ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล	เกณฑ์ที่ยอมรับได้
p-value of Chi-square	>0.05
CMIN/DF	≤3
GFI	≥0.90
TLI	≥0.90
CFI	≥0.90
NFI	≥0.90
RMSEA	≤0.08
CN	> 200

4.1.2 ค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (construct reliability: PC) หมายถึง ค่าที่แสดงระดับความเป็นตัวแทนของตัวแปรแฝง ซึ่งค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝงควรมีค่ามากกว่า 0.60 จึงผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556: 108, 156-157)

4.1.3 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (average variance extracted: PV) หมายถึง ค่าที่อธิบายเหตุการณ์ได้ด้วยตัวแปรแฝง ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ควรมีค่ามากกว่า 0.50 จึงผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556: 108, 156-157)

4.1.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (standardized factor loading) หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรที่ปรับให้เป็นมาตรฐาน ไม่มีหน่วย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมาตรฐานมีค่ามากกว่า 0.50 จึงผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556: 108, 156-157)

4.3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling) ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลเหมือนกันกับที่กล่าวไว้ในข้อ 4.1.1 และค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) ค่าอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ค่าอิทธิพลรวม (total effect) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ )

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ 2) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง จริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทาง วิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed methodology) มีการผสมผสานวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยเลือกใช้วิธีวิทยาแบบ ปรากฏการณ์วิทยา (phenomenological research) ด้วยการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและวิธี วิจัยเชิงคุณภาพเสริมเพื่อขยายความ และเพิ่มความลึกของข้อมูลเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ การวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

Mean	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (skewness)
KUR	แทน	ค่าความโด่ง (kurtosis)
Standardized factor loading	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (standardized factor loading)
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
$R^2$	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation) หรือ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Variances	แทน	ค่าเมทริกซ์ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของโมเดลที่สร้างขึ้น
PC	แทน	ค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (construct reliability)

PV	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (average variance extracted)
Chi-square	แทน	ค่าไสแควร์
df	แทน	องศาอิสระ (degree of freedom)
P-value of Chi-square	แทน	ค่าสถิติไคสแควร์
CMIN/DF	แทน	ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (relative chi-square)
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index)
TLI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (Tucker and Lewis index)
CFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (comparative fit index)
NFI	แทน	ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (normed fit index)
RMSEA	แทน	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (root mean square error of approximation)
Critical N	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N)
DE	แทน	ค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect)
IE	แทน	ค่าอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect)
TE	แทน	ค่าอิทธิพลรวม (total effect)

#### อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร

EO	แทน	จริยธรรมองค์การ
EC	แทน	วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม
EP	แทน	โปรแกรมจริยธรรม
EL	แทน	ภาวะผู้นำทางจริยธรรม
OCB	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
SDB	แทน	พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา
CV	แทน	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
PD	แทน	การพัฒนาวิชาชีพ
AP	แทน	ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ
TEC	แทน	การเรียนการสอน
RES	แทน	การวิจัย
AS	แทน	การบริการวิชาการ
CA	แทน	การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

### ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ
3. การวิเคราะห์ความเบ้และความโด่งตัวแปรสังเกต
4. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต
5. การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ
6. การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
7. การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ
8. การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม

สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การให้ความหมายและรูปแบบกิจกรรมของจริยธรรมองค์การ
2. การให้ความหมายและรูปแบบกิจกรรมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. การให้ความหมายและรูปแบบกิจกรรมของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ
4. ข้อมูลอิทธิพลของจริยธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
5. ข้อมูลอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ
6. ข้อมูลอิทธิพลของจริยธรรมองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ
7. แนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ
8. สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ
9. ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งทางวิชาการ ประเภท/ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สังกัด โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) มีรายละเอียดดังตารางที่ 9 ดังนี้

ตารางที่ 9 ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	292	40.56
หญิง	428	59.44
รวม	720	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	82	11.39
30-40 ปี	382	53.05
41-50 ปี	173	24.03
มากกว่า 50 ปี	83	11.53
รวม	720	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	15	2.08
ปริญญาโท	561	77.92
ปริญญาเอก	144	20.00
รวม	720	100.00
ตำแหน่งทางวิชาการ		
ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	593	82.36
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	113	15.69
รองศาสตราจารย์	14	1.95
ศาสตราจารย์	0	0
รวม	720	100.00
ประเภท/ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	191	26.53
พนักงานราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย/ลูกจ้างชั่วคราว	529	73.47
รวม	720	100.00

ตารางที่ 9 ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ		
น้อยกว่า 5 ปี	223	30.97
5-10 ปี	248	34.45
11-15 ปี	133	18.47
มากกว่า 15 ปี	116	16.11
<b>รวม</b>	<b>720</b>	<b>100.00</b>
กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สังกัด		
กลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้แก่ มรภ.พระนคร มรภ.ธนบุรี มรภ.จันทระเกษม มรภ.บ้านสมเด็จเจ้าพระยา มรภ.สวนดุสิต และมรภ.สวนสุนันทา	167	23.19
กลุ่มภาคกลาง ได้แก่ มรภ.พระนครศรีอยุธยา มรภ.เทพสตรี มรภ.ราชนครินทร์ มรภ.เจ้าฟ้าพระณี มรภ.วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มรภ.นครปฐม มรภ.เพชรบุรี มรภ.หมู่บ้านจอมบึง และมรภ.กาญจนบุรี	129	17.92
กลุ่มภาคเหนือ ได้แก่ มรภ.เชียงใหม่ มรภ.ลำปาง มรภ.อุตรดิตถ์ มรภ.กำแพงเพชร มรภ.เพชรบูรณ์ มรภ.พิจิตรสงคราม และมรภ.นครสวรรค์	143	19.86
กลุ่มภาคใต้ ได้แก่ มรภ.สุราษฎร์ธานี มรภ.นครศรีธรรมราช มรภ.ยะลา มรภ.สงขลา และมรภ.ภูเก็ต	85	11.81
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ มรภ.อุดรธานี มรภ.มหาสารคาม มรภ.เลย มรภ.สกลนคร มรภ.กาฬสินธุ์ มรภ.ร้อยเอ็ด มรภ.นครราชสีมา มรภ.บุรีรัมย์ มรภ.สุรินทร์ มรภ.อุบลราชธานี มรภ.ชัยภูมิ และมรภ.ศรีสะเกษ	196	27.22
<b>รวม</b>	<b>720</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 9 ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 428 คน (ร้อยละ 59.44) อายุ 30-40 ปี จำนวน 382 คน (ร้อยละ 53.05) รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 173 คน (ร้อยละ 24.03) ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 561 คน (ร้อยละ 77.92) รองลงมาปริญญาเอก จำนวน 144 คน (ร้อยละ 20) ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 593 คน (ร้อยละ 82.36) รองลงมาผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 113 คน (ร้อยละ 15.69) เป็นประเภทพนักงานราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย/ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 529 คน (ร้อยละ 73.47) รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 191 คน (ร้อยละ 26.53) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 5-10 ปี จำนวน 248 คน (ร้อยละ 34.45) รองลงมาน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 223 คน (ร้อยละ 30.97) สังกัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 196 คน (ร้อยละ 27.22) รองลงมากรุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 167 คน (ร้อยละ 23.19)

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรม และภาวะผู้นำทางจริยธรรม ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และการพัฒนาวิชาชีพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ประกอบด้วย การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>จริยธรรมองค์การ (EO)</b>	<b>3.48</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>
ด้านวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (EC)	3.49	0.53	มาก
ด้านโปรแกรมจริยธรรม (EP)	3.48	0.54	มาก
ด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรม (EL)	3.46	0.58	มาก
<b>พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB)</b>	<b>4.03</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>
ด้านพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา (SDB)	4.04	0.60	มาก
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (CV)	3.96	0.61	มาก
ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PD)	4.11	0.62	มาก
<b>ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP)</b>	<b>3.55</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>
ด้านการเรียนการสอน (TEC)	3.57	0.59	มาก
ด้านการวิจัย (RES)	3.54	0.57	มาก
ด้านการบริการวิชาการ (AS)	3.64	0.54	มาก
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (CA)	3.44	0.54	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 (S.D.=0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 (S.D.=0.53) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 (S.D.=0.58)

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D.=0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า



ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (S.D.=0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D.=0.61)

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการบริการวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D.=0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (S.D.=0.54)

ตารางที่ 11 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=720)

วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
EC1 การยึดหลักการ บริหารงานอย่างโปร่งใส และเปิดเผยข้อมูล อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ตรวจสอบได้	26 (3.61)	313 (43.47)	356 (49.45)	24 (3.33)	1 (0.14)	3.47	0.63	มาก
EC2 การส่งเสริม ค่านิยมที่เน้นความ ยุติธรรม ความเสมอภาค และเท่าเทียมกัน ในการดำเนินงาน	19 (2.64)	309 (42.92)	361 (50.14)	31 (4.30)	0 (0)	3.44	0.62	มาก
EC3 บรรยากาศการ ทำงานส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งสร้างความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	29 (4.03)	276 (38.33)	372 (51.67)	43 (5.97)	0 (0)	3.40	0.66	ปานกลาง
EC4 การมุ่งเน้นให้ บุคลากรยึดมั่นความ ถูกต้องในการปฏิบัติ หน้าที่ตามกฎระเบียบ	62 (8.61)	354 (49.17)	282 (39.17)	22 (3.06)	0 (0)	3.63	0.68	มาก
โดยรวม						3.49	0.53	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ จริยธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 (S.D.=0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมุ่งเน้นให้บุคลากรยึดมั่นความถูกต้อง ในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D.=0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บรรยากาศการทำงานส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (S.D.=0.66)

ตารางที่ 12 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ จริยธรรมองค์การ ด้านโปรแกรมจริยธรรม จำแนกเป็นรายข้อ

(n=720)

โปรแกรมจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความคิด เห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
EP1 การส่งเสริมให้ อาจารย์ปฏิบัติตามคู่มือ จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	50 (6.95)	339 (47.08)	312 (43.33)	19 (2.64)	0 (0)	3.58	0.66	มาก
EP2 การรับฟังข้อมูล เกี่ยวกับปัญหาจริยธรรม ของบุคลากรหลาย ช่องทาง	36 (5.00)	308 (42.78)	342 (47.50)	33 (4.58)	1 (0.14)	3.48	0.67	มาก
EP3 ระบบการประเมิน ความประพฤติด้าน จริยธรรมของอาจารย์	21 (2.92)	268 (37.22)	391 (54.31)	40 (5.55)	0 (0)	3.38	0.64	ปาน กลาง
EP4 การยกย่อง ชมเชย หรือดำเนินการทางวินัย	43 (5.97)	307 (42.64)	332 (46.11)	38 (5.28)	0 (0)	3.49	0.69	มาก
<b>โดยรวม</b>						<b>3.48</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 12 พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ จริยธรรมองค์การ ด้านโปรแกรมจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 (S.D.=0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติตาม คู่มือจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D.=0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ระบบการประเมินความประพฤติด้านจริยธรรมของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D.=0.64)

ตารางที่ 13 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
จริยธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรม จำแนกเป็นรายข้อ

(n=720)

ภาวะผู้นำทางจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
EL1 การตัดสินใจ ของผู้บริหารเกิดจาก การรับฟังความคิดเห็น ของสมาชิกคนอื่น	34 (4.72)	328 (45.56)	340 (47.22)	18 (2.50)	0 (0)	3.53	0.63	มาก
EL2 ผู้บริหารมีความ ซื่อสัตย์ สุจริต และ โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้	18 (2.50)	332 (46.11)	315 (43.75)	53 (7.36)	2 (0.28)	3.43	0.68	มาก
EL3 ผู้บริหารปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี	39 (5.42)	333 (46.25)	303 (42.08)	44 (6.11)	1 (0.14)	3.51	0.70	มาก
EL4 ผู้บริหารมีความ ยุติธรรม ความเป็นกลาง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง	21 (2.92)	292 (40.56)	338 (46.94)	69 (9.58)	0 (0)	3.37	0.70	ปาน กลาง
<b>โดยรวม</b>						<b>3.46</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
จริยธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46  
(S.D.=0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การตัดสินใจของผู้บริหารเกิดจาก  
การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D.=0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด  
คือ ผู้บริหารมีความยุติธรรม ความเป็นกลาง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (S.D.=0.70)

ตารางที่ 14 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา จำแนก  
เป็นรายชื่อ

(n=720)

พฤติกรรมมุ่งเน้น นักศึกษา	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
SDB1 การเตรียมการ สอนโดยยึดรายละเอียด ตามมาตรฐานคุณวุฒิ ของคณะกรรมการการ อุดมศึกษา	196 (27.22)	411 (57.08)	105 (14.59)	8 (1.11)	0 (0)	4.10	0.67	มาก
SDB2 ความตั้งใจ นำแนวคิดสมัยใหม่ และประเด็นปัญหา มาประยุกต์ใช้ในการ เรียนการสอน	233 (32.36)	362 (50.28)	116 (16.11)	9 (1.25)	0 (0)	4.14	0.72	มาก
SDB3 การจัดสรรเวลา ให้นักศึกษา	188 (26.11)	338 (46.94)	181 (25.14)	13 (1.81)	0 (0)	3.97	0.76	มาก
SDB4 การประเมินผล การเรียนรู้ และชี้แจง ประเด็นต่าง ๆ รวมทั้ง ข้อมูลป้อนกลับแก่นัก ศึกษา	163 (22.64)	355 (49.31)	188 (26.11)	14 (1.94)	0 (0)	3.93	0.75	มาก
<b>โดยรวม</b>						<b>4.04</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก  
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความ  
ตั้งใจนำแนวคิดสมัยใหม่และประเด็นปัญหามาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14  
(S.D.=0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การประเมินผลการเรียนรู้ และชี้แจงประเด็นต่าง ๆ  
รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับแก่นักศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D.=0.75)

ตารางที่ 15 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ จำแนก  
เป็นรายชื่อ

(n=720)

พฤติกรรม การให้ความร่วมมือ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
CV1 การทำงานร่วมกับ ผู้ใดก็ได้เพื่อให้งานสำเร็จ	220 (30.56)	371 (51.53)	122 (16.94)	6 (0.83)	1 (0.14)	4.12	0.71	มาก
CV2 จิตสาธารณะ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่วนรวม	156 (21.67)	359 (49.86)	186 (25.83)	17 (2.36)	2 (0.28)	3.90	0.77	มาก
CV3 การรักษาความลับ และปกป้องชื่อเสียงของ มหาวิทยาลัย	147 (20.41)	342 (47.50)	210 (29.17)	20 (2.78)	1 (0.14)	3.85	0.77	มาก
CV4 การร่วมกิจกรรม ที่นอกเหนือจากงาน ประจำ ด้วยความสมัครใจ โดยไม่ต้องร้องขอ	170 (23.61)	362 (50.28)	172 (23.89)	16 (2.22)	0 (0)	3.95	0.75	มาก
<b>โดยรวม</b>						<b>3.96</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือโดยรวมอยู่ในระดับมาก  
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D.=0.61) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การทำงาน  
ร่วมกับผู้ใดก็ได้เพื่อให้งานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (S.D.=0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ  
การรักษาความลับและปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D.=0.77)

ตารางที่ 16 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=720)

การพัฒนาวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
PD1 การพัฒนา ขีดความสามารถในการ สอนด้วยการแสวงหา ความรู้ และพัฒนาองค์ ความรู้ใหม่	241 (33.47)	388 (53.89)	84 (11.67)	6 (0.83)	1 (0.14)	4.20	0.68	มาก
PD2 การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ทางทฤษฎี และการวิจัยต่าง ๆ มาเพื่อบูรณาการ เป็นองค์ความรู้ใหม่	214 (29.72)	402 (55.83)	94 (13.06)	10 (1.39)	0 (0)	4.14	0.68	มาก
PD3 การนำความรู้ และประสบการณ์มาชี้แนะ หรือให้ทางออกแก่สังคม	241 (33.47)	353 (49.03)	112 (15.55)	12 (1.67)	2 (0.28)	4.14	0.75	มาก
PD4 การใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยและโปรแกรมต่าง ๆ ในการค้นคว้าและ นำเสนอผลงาน	189 (26.25)	349 (48.47)	157 (21.81)	24 (3.33)	1 (0.14)	3.97	0.79	มาก
<b>โดยรวม</b>						<b>4.11</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการพัฒนาวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 4.11 (S.D.=0.62) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การพัฒนาขีด  
ความสามารถในการสอนด้วยการแสวงหาความรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20  
(S.D.=0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและโปรแกรมต่าง ๆ ในการ  
ค้นคว้าและนำเสนอผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D.=0.79)

ตารางที่ 17 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการเรียนการสอน จำแนกเป็นรายข้อ

(n=720)

การเรียนการสอน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
TEC1 การพัฒนาให้ นักศึกษาแสดง พฤติกรรมทางด้าน คุณธรรมและจริยธรรม ขั้นพื้นฐาน	52 (7.22)	322 (44.72)	321 (44.59)	25 (3.47)	0 (0)	3.56	0.68	มาก
TEC2 การพัฒนา นักศึกษาให้มৌถค์ความรู้ ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวาง และเป็นระบบ	55 (7.64)	341 (47.36)	311 (43.19)	13 (1.81)	0 (0)	3.61	0.65	มาก
TEC3 การพัฒนา เอกสารประกอบการ สอนหรือตำรา หรือ เอกสารคำสอน หรือ ผลงานทางวิชาการอื่น ๆ	54 (7.50)	302 (41.94)	345 (47.92)	19 (2.64)	0 (0)	3.54	0.67	มาก
โดยรวม						3.57	0.59	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57  
(S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การพัฒนานักศึกษาให้มৌถค์ความรู้  
ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (S.D.=0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย  
น้อยที่สุดคือ การพัฒนาเอกสารประกอบการสอนหรือตำรา หรือเอกสารคำสอน หรือผลงานทาง  
วิชาการอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D.=0.67)

ตารางที่ 18 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการวิจัย จำแนกเป็นรายข้อ

(n=720)

การวิจัย	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
RES1 การพัฒนา ผลงานวิจัยที่ตอบสนอง ความต้องการและสามารถ นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ แก่ท้องถิ่น	63 (8.75)	341 (47.36)	300 (41.67)	16 (2.22)	0 (0)	3.63	0.67	มาก
RES2 การพัฒนา ผลงานวิจัยที่เผยแพร่ใน ระดับมหาวิทยาลัย หรือ ระดับชาติ หรือระดับ ความร่วมมือระหว่าง ประเทศอย่างต่อเนื่อง	42 (5.83)	302 (41.95)	356 (49.44)	20 (2.78)	0 (0)	3.51	0.65	มาก
RES3 การผลิตบทความ วิจัยหรือบทความวิชาการ เพื่อตีพิมพ์ในวารสาร ที่ได้รับการยอมรับ	34 (4.72)	312 (43.33)	337 (46.81)	37 (5.14)	0 (0)	3.48	0.67	มาก
โดยรวม						3.54	0.57	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54  
(S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การพัฒนาผลงานวิจัยที่ตอบสนอง  
ความต้องการและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D.=0.67)  
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การผลิตบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ ในวารสารที่  
ได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 (S.D.=0.67)



ตารางที่ 19 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการบริการวิชาการ จำแนกเป็นรายข้อ

(n=720)

การบริการวิชาการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
AS1 การมีส่วนร่วม ในการบริการวิชาการ แก่สังคม	39 (5.41)	417 (57.92)	252 (35.00)	12 (1.67)	0 (0)	3.67	0.60	มาก
AS2 การประเมิน ความสำเร็จของการ บริการวิชาการและนำมา พัฒนา การเรียนการสอน	39 (5.42)	414 (57.50)	253 (35.14)	14 (1.94)	0 (0)	3.66	0.61	มาก
AS3 การนำความรู้ ความสามารถไปใช้ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น	40 (5.55)	345 (47.92)	322 (44.72)	13 (1.81)	0 (0)	3.57	0.63	มาก
โดยรวม						3.64	0.54	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการบริการวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64  
(S.D.=0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการบริการ  
วิชาการแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (S.D.=0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การนำความรู้  
ความสามารถไปใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D.=0.63)

ตารางที่ 20 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=720)

การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
CA1 การมีส่วนร่วมใน การจัดกิจกรรมทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	20 (2.78)	316 (43.89)	368 (51.11)	16 (2.22)	0 (0)	3.47	0.59	มาก
CA2 การปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	17 (2.36)	270 (37.50)	416 (57.78)	17 (2.36)	0 (0)	3.40	0.58	ปาน กลาง
CA3 การสอดแทรก การอนุรักษ์ เผยแพร่ วัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญา ท้องถิ่นในการสอน	39 (5.42)	268 (37.22)	389 (54.03)	24 (3.33)	0 (0)	3.45	0.65	มาก
โดยรวม						3.44	0.54	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 3.44 (S.D.=0.54) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมใน  
การจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (S.D.=0.59) และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด  
คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40  
(S.D.=0.58)

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความเบ้และความโด่งตัวแปรสังเกต

การวิเคราะห์การแจกแจงข้อมูลของตัวแปรสังเกต จำนวน 36 ตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) พบว่าตัวแปรมีการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าความเบ้และความโด่งตัวแปรสังเกต

ตัวแปรสังเกต	ค่าความเบ้ (Skewness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
EC1	0.060	-0.049
EC2	0.023	-0.287
EC3	0.155	-0.141
EC4	0.036	-0.279
EP1	0.142	-0.302
EP2	0.048	-0.052
EP3	0.167	-0.121
EP4	0.089	-0.226
EL1	0.175	-0.306
EL2	-0.355	-0.056
EL3	-0.147	-0.095
EL4	-0.118	-0.356
SDB1	-0.345	-0.010
SDB2	-0.413	-0.332
SDB3	-0.198	-0.685
SDB4	-0.158	-0.573
CV1	-0.401	-0.100
CV2	-0.300	-0.100
CV3	-0.173	-0.404
CV4	-0.240	-0.451
PD1	-0.532	0.422
PD2	-0.444	0.130
PD3	-0.625	0.353
PD4	-0.425	-0.186

ตารางที่ 21 ค่าความเบ้และความโด่งตัวแปรสังเกต (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	ค่าความเบ้ (Skewness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
TEC1	0.153	-0.279
TEC2	0.222	-0.382
TEC3	0.325	-0.307
RES1	0.175	-0.372
RES2	0.303	-0.250
RES3	0.044	-0.217
AS1	-0.163	-0.134
AS2	-0.183	-0.104
AS3	0.184	-0.363
CA1	0.188	-0.416
CA2	0.400	-0.231
CA3	0.424	-0.097

จากตารางที่ 19 พบว่าค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.625 ถึง 0.424 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.685 ถึง 0.422 ซึ่งค่าความเบ้ (skewness) อยู่ระหว่าง -3 ถึง +3 และค่าความโด่ง (kurtosis) อยู่ระหว่าง -10 ถึง +10 แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 98)

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต จำนวน 36 ตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นไปในทิศทางบวกทุกคู่ ดังตารางที่ 22-27

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของจริยธรรมองค์การ

	EC1	EC2	EC3	EC4	EP1	EP2	EP3	EP4	EL1	EL2	EL3	EL4
EC1												
EC2	0.591**											
EC3	0.568**	0.625**										
EC4	0.479**	0.495**	0.563**									
EP1	0.359**	0.376**	0.451**	0.519**								
EP2	0.407**	0.446**	0.492**	0.417**	0.562**							
EP3	0.489**	0.484**	0.480**	0.455**	0.489**	0.540**						
EP4	0.403**	0.436**	0.457**	0.420**	0.510**	0.547**	0.545**					
EL1	0.383**	0.328**	0.357**	0.356**	0.324**	0.402**	0.339**	0.400**				
EL2	0.415**	0.467**	0.445**	0.403**	0.400**	0.474**	0.440**	0.433**	0.531**			
EL3	0.449**	0.467**	0.462**	0.410**	0.389**	0.480**	0.441**	0.502**	0.587**	0.754**		
EL4	0.388**	0.473**	0.436**	0.378**	0.392**	0.477**	0.436**	0.474**	0.500**	0.742**	0.720**	

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

	SDB1	SDB2	SDB3	SDB4	CV1	CV2	CV3	CV4	PD1	PD2	PD3	PD4
SDB1												
SDB2	0.598**											
SDB3	0.565**	0.586**										
SDB4	0.535**	0.546**	0.604**									
CV1	0.407**	0.430**	0.404**	0.417**								
CV2	0.336**	0.371**	0.383**	0.417**	0.525**							
CV3	0.358**	0.349**	0.381**	0.459**	0.568**	0.549**						
CV4	0.352**	0.363**	0.388**	0.420**	0.536**	0.520**	0.602**					
PD1	0.510**	0.536**	0.493**	0.484**	0.460**	0.423**	0.427**	0.448**				
PD2	0.484**	0.503**	0.541**	0.472**	0.419**	0.452**	0.429**	0.462**	0.703**			
PD3	0.434**	0.483**	0.423**	0.436**	0.396**	0.420**	0.435**	0.397**	0.638**	0.631**		
PD4	0.405**	0.427**	0.440**	0.438**	0.437**	0.443**	0.464**	0.441**	0.580**	0.664**	0.675**	

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

	TEC1	TEC2	TEC3	RES1	RES2	RES3	AS1	AS2	AS3	CA1	CA2	CA3
TEC1												
TEC2	0.655**											
TEC3	0.656**	0.719**										
RES1	0.510**	0.516**	0.501**									
RES2	0.520**	0.534**	0.526**	0.628**								
RES3	0.530**	0.475**	0.491**	0.556**	0.635**							
AS1	0.479**	0.509**	0.497**	0.522**	0.495**	0.469**						
AS2	0.463**	0.518**	0.521**	0.514**	0.513**	0.428**	0.756**					
AS3	0.427**	0.466**	0.457**	0.451**	0.442**	0.464**	0.603**	0.632**				
CA1	0.497**	0.490**	0.505**	0.489**	0.464**	0.510**	0.499**	0.499**	0.550**			
CA2	0.461**	0.446**	0.462**	0.468**	0.485**	0.501**	0.441**	0.480**	0.506**	0.705**		
CA3	0.468**	0.445**	0.465**	0.496**	0.485**	0.475**	0.444**	0.485**	0.467**	0.662**	0.709**	

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของจริยธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

	SDB1	SDB2	SDB3	SDB4	CV1	CV2	CV3	CV4	PD1	PD2	PD3	PD4
EC1	0.202**	0.213**	0.199**	0.206**	0.186**	0.164**	0.199**	0.185**	0.225**	0.197**	0.233**	0.203**
EC2	0.227**	0.260**	0.218**	0.207**	0.203**	0.175**	0.245**	0.161**	0.210**	0.181**	0.246**	0.205**
EC3	0.229**	0.216**	0.204**	0.197**	0.195**	0.209**	0.227**	0.170**	0.206**	0.161**	0.223**	0.171**
EC4	0.271**	0.222**	0.200**	0.154**	0.218**	0.153**	0.237**	0.194**	0.199**	0.169**	0.234**	0.175**
EP1	0.255**	0.224**	0.218**	0.228**	0.200**	0.168**	0.215**	0.163**	0.197**	0.141**	0.166**	0.139**
EP2	0.290**	0.206**	0.288**	0.267**	0.268**	0.240**	0.233**	0.194**	0.242**	0.237**	0.256**	0.231**
EP3	0.224**	0.191**	0.166**	0.178**	0.162**	0.198**	0.223**	0.166**	0.199**	0.172**	0.215**	0.169**
EP4	0.282**	0.276**	0.275**	0.324**	0.272**	0.270**	0.298**	0.241**	0.274**	0.259**	0.258**	0.261**
EL1	0.368**	0.321**	0.339**	0.378**	0.396**	0.332**	0.388**	0.360**	0.394**	0.366**	0.342**	0.336**
EL2	0.343**	0.292**	0.306**	0.306**	0.265**	0.277**	0.257**	0.182**	0.256**	0.216**	0.279**	0.236**
EL3	0.334**	0.306**	0.324**	0.326**	0.295**	0.300**	0.308**	0.258**	0.302**	0.290**	0.312**	0.280**
EL4	0.355**	0.299**	0.288**	0.330**	0.234**	0.248**	0.277**	0.183**	0.250**	0.268**	0.305**	0.291**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของจริยธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

	TEC1	TEC2	TEC3	RES1	RES2	RES3	AS1	AS2	AS3	CA1	CA2	CA3
EC1	0.358**	0.350**	0.338**	0.326**	0.335**	0.345**	0.369**	0.359**	0.345**	0.369**	0.377**	0.344**
EC2	0.415**	0.366**	0.355**	0.293**	0.363**	0.420**	0.383**	0.335**	0.326**	0.401**	0.430**	0.374**
EC3	0.339**	0.307**	0.302**	0.273**	0.319**	0.361**	0.392**	0.371**	0.346**	0.381**	0.344**	0.338**
EC4	0.324**	0.313**	0.322**	0.306**	0.361**	0.322**	0.379**	0.355**	0.329**	0.326**	0.356**	0.298**
EP1	0.308**	0.301**	0.304**	0.278**	0.284**	0.337**	0.351**	0.343**	0.281**	0.316**	0.308**	0.309**
EP2	0.357**	0.381**	0.357**	0.335**	0.337**	0.408**	0.391**	0.367**	0.339**	0.382**	0.410**	0.385**
EP3	0.421**	0.431**	0.376**	0.318**	0.393**	0.417**	0.341**	0.376**	0.368**	0.423**	0.417**	0.398**
EP4	0.387**	0.392**	0.400**	0.382**	0.393**	0.461**	0.391**	0.392**	0.386**	0.434**	0.462**	0.441**
EL1	0.481**	0.457**	0.437**	0.464**	0.415**	0.440**	0.465**	0.480**	0.469**	0.436**	0.453**	0.422**
EL2	0.377**	0.357**	0.367**	0.369**	0.359**	0.417**	0.393**	0.389**	0.354**	0.378**	0.404**	0.410**
EL3	0.435**	0.386**	0.411**	0.361**	0.402**	0.458**	0.403**	0.397**	0.356**	0.379**	0.431**	0.400**
EL4	0.408**	0.376**	0.408**	0.344**	0.407**	0.436**	0.422**	0.404**	0.324**	0.399**	0.437**	0.438**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

	TEC1	TEC2	TEC3	RES1	RES2	RES3	AS1	AS2	AS3	CA1	CA2	CA3
SDB1	0.250**	0.279**	0.253**	0.279**	0.225**	0.254**	0.277**	0.272**	0.192**	0.222**	0.218**	0.211**
SDB2	0.216**	0.257**	0.234**	0.218**	0.234**	0.199**	0.268**	0.300**	0.230**	0.227**	0.243**	0.234**
SDB3	0.259**	0.282**	0.272**	0.226**	0.209**	0.234**	0.289**	0.315**	0.241**	0.224**	0.244**	0.180**
SDB4	0.261**	0.302**	0.273**	0.238**	0.228**	0.228**	0.276**	0.303**	0.250**	0.195**	0.199**	0.202**
CV1	0.310**	0.300**	0.287**	0.336**	0.245**	0.252**	0.351**	0.362**	0.313**	0.316**	0.253**	0.264**
CV2	0.294**	0.266**	0.300**	0.258**	0.217**	0.264**	0.271**	0.279**	0.261**	0.268**	0.267**	0.308**
CV3	0.318**	0.345**	0.371**	0.329**	0.276**	0.319**	0.343**	0.367**	0.338**	0.262**	0.302**	0.327**
CV4	0.311**	0.314**	0.327**	0.257**	0.258**	0.242**	0.295**	0.325**	0.321**	0.220**	0.223**	0.237**
PD1	0.302**	0.322**	0.296**	0.296**	0.202**	0.231**	0.306**	0.286**	0.278**	0.243**	0.232**	0.242**
PD2	0.259**	0.284**	0.294**	0.219**	0.164**	0.221**	0.298**	0.277**	0.253**	0.237**	0.209**	0.195**
PD3	0.270**	0.317**	0.312**	0.253**	0.230**	0.257**	0.337**	0.293**	0.255**	0.248**	0.200**	0.219**
PD4	0.286**	0.353**	0.341**	0.255**	0.231**	0.229**	0.297**	0.305**	0.252**	0.249**	0.196**	0.209**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 22-27 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.141-0.754 ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของจริยธรรมองค์การมีค่าอยู่ระหว่าง 0.324-0.754 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าอยู่ระหว่าง 0.336-0.703 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีค่าอยู่ระหว่าง 0.427-0.709 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของจริยธรรมองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าอยู่ระหว่าง 0.141-0.394 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของจริยธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีค่าอยู่ระหว่าง 0.273-0.481 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีค่าอยู่ระหว่าง 0.164-0.367 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร มีค่าไม่เกิน 0.80 ทำให้ไม่มีภาวะที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 29; กริช แรงสูงเนิน, 2554: 78)

#### ตอนที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ

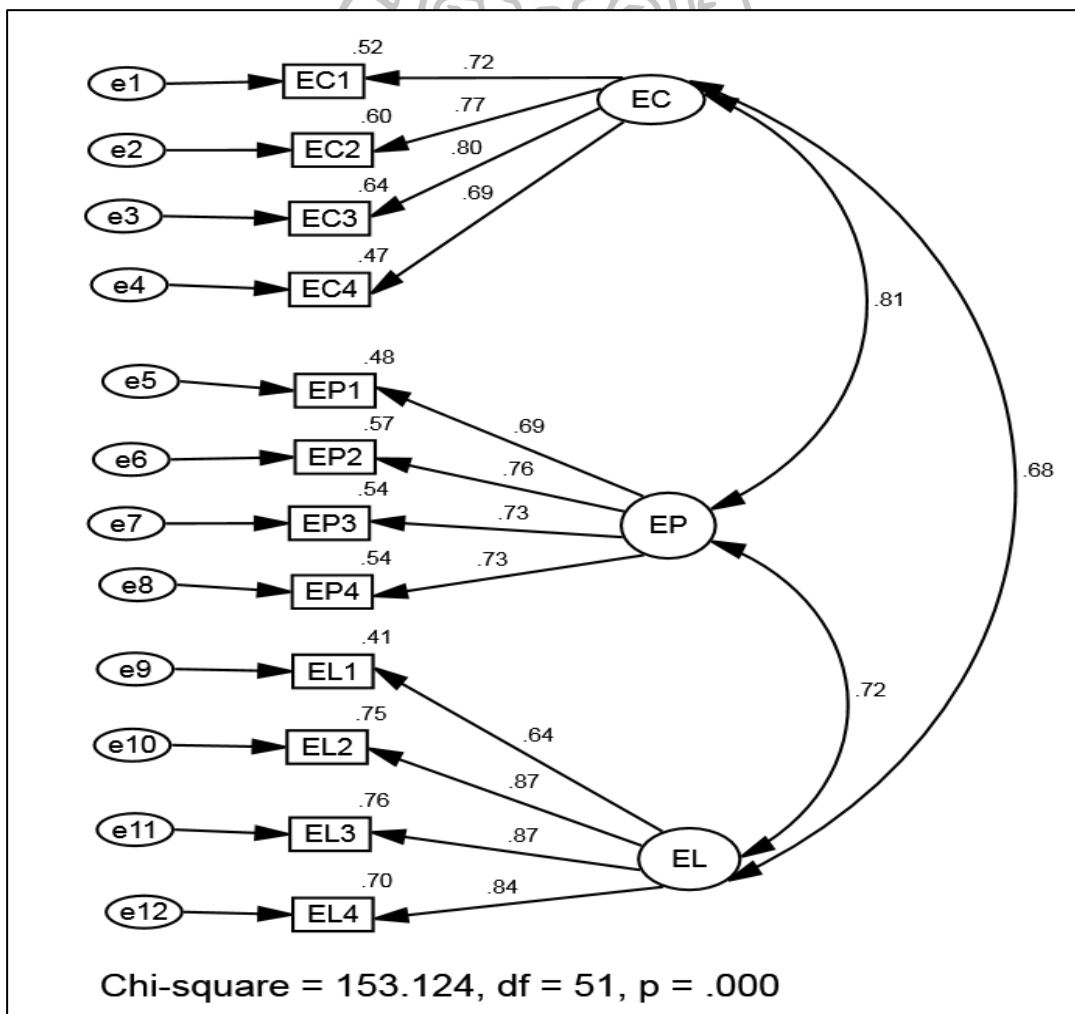
โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การมีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 2 อันดับ (second order confirmatory factor analysis) โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การมีตัวแปรแฝงจริยธรรมองค์การ (EO) ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัวแปร และตัวสังเกตจำนวน 12 ตัวแปร โดยตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (EC) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ การยึดหลักการบริหารงานอย่างโปร่งใส และเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ตรวจสอบได้ (EC1) การส่งเสริมค่านิยมที่เน้นความยุติธรรม ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการดำเนินงาน (EC2) บรรยากาศการทำงานส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (EC3) การมุ่งเน้นให้บุคลากรยึดมั่นความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ (EC4) ตัวแปรแฝงโปรแกรมจริยธรรม (EP) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง (EP1) การรับฟังข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาจริยธรรมของบุคลากรหลายช่องทาง (EP2) ระบบการประเมินความประพฤติด้านจริยธรรมของอาจารย์ (EP3) การยกย่อง ชมเชย หรือดำเนินการทางวินัย (EP4) และตัวแปรแฝงภาวะผู้นำทางจริยธรรม (EL) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ การตัดสินใจของผู้บริหารเกิดจากการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น (EL1) ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ (EL2) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (EL3) ผู้บริหารมีความยุติธรรม ความเป็นกลาง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง (EL4) ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

##### 5.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 28 และแผนภาพที่ 7

ตารางที่ 28 ค่าสถิติความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ

เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
P-value of Chi-square > 0.05	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
CMIN/DF ≤ 3	3.002	ผ่านเกณฑ์
GFI ≥ 0.90	0.965	ผ่านเกณฑ์
TLI ≥ 0.90	0.971	ผ่านเกณฑ์
CFI ≥ 0.90	0.978	ผ่านเกณฑ์
NFI ≥ 0.90	0.967	ผ่านเกณฑ์
RMSEA ≤ 0.08	0.053	ผ่านเกณฑ์
CN > 200	323	ผ่านเกณฑ์



ภาพที่ 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ

จากตารางที่ 28 และแผนภูมิที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ พบว่าค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 153.124 องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 51 ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of chi-square) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (chi-square) มีข้อจำกัดกล่าวคือค่าไคสแควร์จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน วิธีการที่แนะนำคือพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) เท่ากับ 3.002 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.965 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.971 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.978 ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.967 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.053 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N) เท่ากับ 323 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ

องค์ประกอบ/ ตัวแปร	Standardized factor loading	S.E.	R <sup>2</sup>	Variances	PC	PV
EC					0.922	0.749
EC1	0.723	***	0.523	0.189		
EC2	0.772	0.055	0.596	0.156		
EC3	0.799	0.059	0.639	0.159		
EC4	0.689	0.060	0.474	0.245		
EP					0.912	0.721
EP1	0.694	***	0.481	0.226		
EP2	0.757	0.062	0.574	0.192		
EP3	0.733	0.059	0.537	0.187		
EP4	0.733	0.064	0.537	0.220		
EL					0.944	0.811
EL1	0.638	***	0.407	0.233		
EL2	0.866	0.078	0.750	0.115		
EL3	0.873	0.081	0.762	0.116		
EL4	0.835	0.079	0.698	0.146		

หมายเหตุ ค่านำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*\* หมายถึง พารามิเตอร์บังคับ (constrain)

จากตารางที่ 29 การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 พบว่าวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (EC) มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.922 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.749) และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.689– 0.799 สำหรับโปรแกรมจริยธรรม (EP) มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.912 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.721 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.694– 0.757 ส่วนภาวะผู้นำทางจริยธรรม (EL) มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.944 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.811 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.638– 0.873 เมื่อพิจารณาค่าสถิติความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) มีค่ามากกว่า 0.60 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) มีค่ามากกว่า 0.50 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.50 (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556: 108, 156-157) ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรทุกตัวของโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การมีความเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1

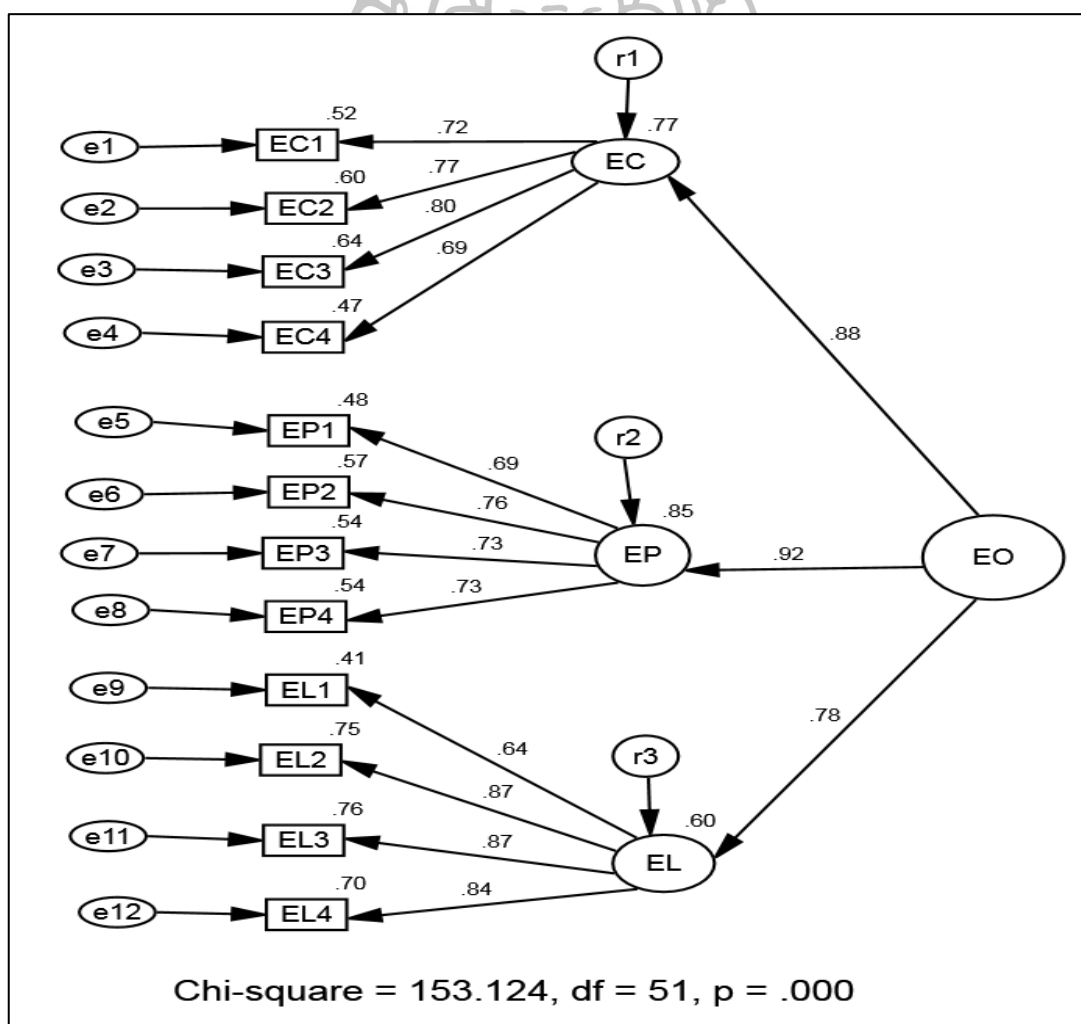
การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 พบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $|z| > 1.96$ ) และเมื่อพิจารณาความสำคัญของแต่ละตัวแปรพบว่าวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (EC) มีตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ บรรยากาศการทำงานส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (EC3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.799 และตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ การมุ่งเน้นให้บุคลากรยึดมั่นความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ (EC4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.689 สำหรับโปรแกรมจริยธรรม (EP) มีตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ การรับฟังข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาจริยธรรมของบุคลากรหลายช่องทาง (EP2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.757 และตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง (EP1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.694 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (EL) มีตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (EL3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.873 และตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ การตัดสินใจของผู้บริหารเกิดจากการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น (EL1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.638

## 5.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 30 และแผนภาพที่ 8

ตารางที่ 30 ค่าสถิติความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัด  
จริยธรรมองค์การ

เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
P-value of Chi-square > 0.05	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
CMIN/DF ≤ 3	3.002	ผ่านเกณฑ์
GFI ≥ 0.90	0.965	ผ่านเกณฑ์
TLI ≥ 0.90	0.971	ผ่านเกณฑ์
CFI ≥ 0.90	0.978	ผ่านเกณฑ์
NFI ≥ 0.90	0.967	ผ่านเกณฑ์
RMSEA ≤ 0.08	0.053	ผ่านเกณฑ์
CN > 200	323	ผ่านเกณฑ์



แผนที่ 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ

จากตารางที่ 30 และแผนภูมิที่ 8 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ พบว่าค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 153.124 องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 51 ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of chi-square) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (chi-square) มีข้อจำกัดกล่าวคือ ค่าไคสแควร์จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน วิธีการที่แนะนำคือพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) เท่ากับ 3.002 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.965 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.971 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.978 ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.967 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.053 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N) เท่ากับ 323 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การจากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ

องค์ประกอบ/ ตัวแปร	Standardized factor loading	S.E.	R <sup>2</sup>	Variances	PC	PV
EO					0.979	0.940
EC	0.875	***	0.766	0.048		
EP	0.923	0.076	0.852	0.031		
EL	0.778	0.062	0.605	0.063		

หมายเหตุ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*\* หมายถึง พารามิเตอร์บังคับ (constrain)

จากตารางที่ 31 การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การจากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 พบว่าจริยธรรมองค์การ (EO) มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.979 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.940 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.778- 0.923 เมื่อพิจารณาค่าสถิติความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) มีค่ามากกว่า 0.60 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) มีค่ามากกว่า 0.50 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.50 (ยูทธ ไกยวรรณ์, 2556: 108, 156-157) ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรทุกตัวของโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การมีความเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2

การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การจากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 พบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน



มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $|z| > 1.96$ ) และเมื่อพิจารณาความสำคัญของแต่ละตัวแปรพบว่า ตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ โปรแกรมจริยธรรม (EP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.923 รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (EC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.875 และภาวะผู้นำทางจริยธรรม (EL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.778 ตามลำดับ

## ตอนที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

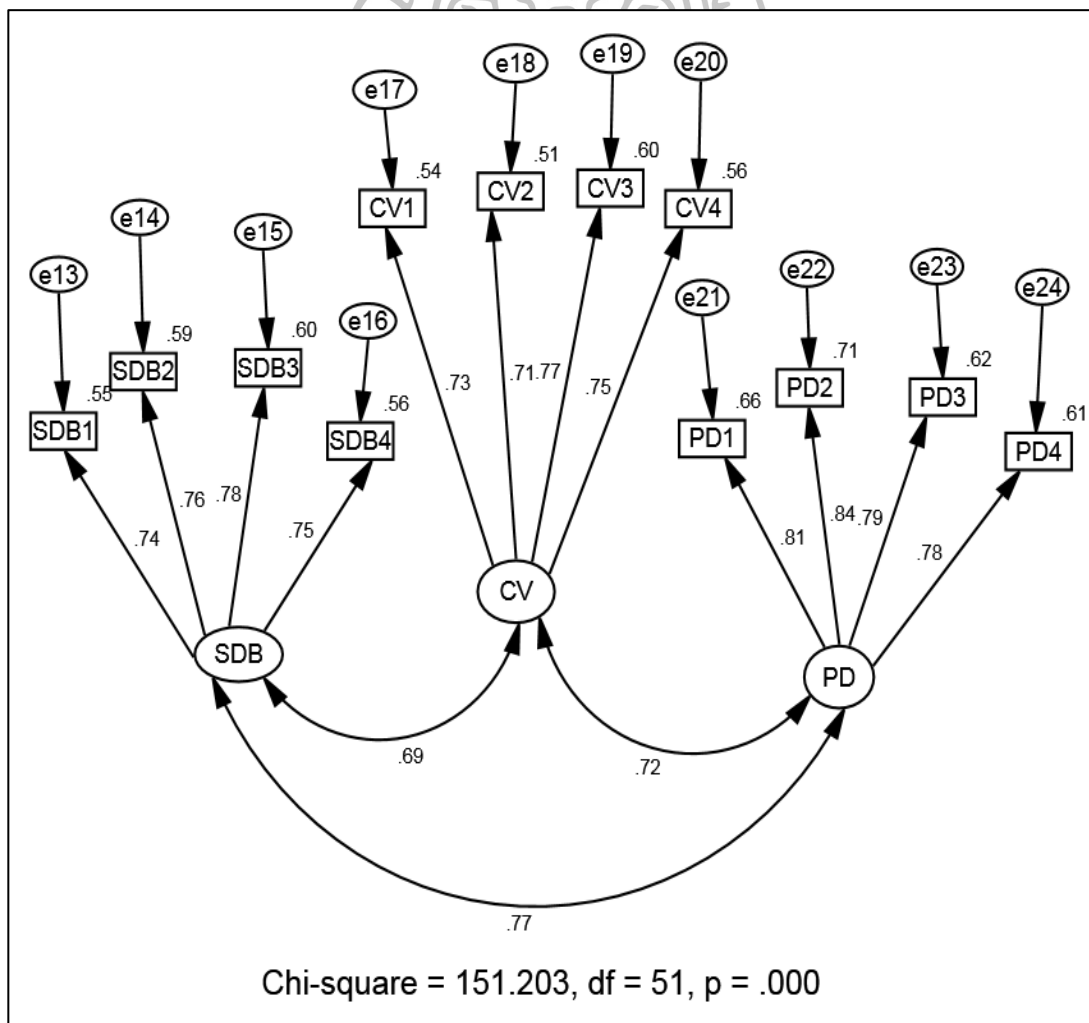
โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะต้องวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 2 อันดับ (second order confirmatory factor analysis) โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะมีตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัวแปร และตัวสังเกตจำนวน 12 ตัวแปร โดยตัวแปรแฝงพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา (SDB) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ การเตรียมการสอน โดยยึดรายละเอียดตามมาตรฐานคุณวุฒิของคณะกรรมการการอุดมศึกษา (SDB1) ความตั้งใจนำแนวคิดสมัยใหม่และประเด็นปัญหามาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน (SDB2) การจัดสรรเวลาให้นักศึกษา (SDB3) การประเมินผลการเรียนรู้ และชี้แจงประเด็นต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับแก่นักศึกษา (SDB4) ตัวแปรแฝงพฤติกรรมให้ความร่วมมือ (CV) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้สำเร็จ (CV1) จิตสาธารณะ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่วนรวม (CV2) การรักษาความลับและปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย (CV3) การร่วมกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานประจำ ด้วยความสมัครใจโดยไม่ต้องร้องขอ (CV4) ตัวแปรแฝงการพัฒนาวิชาชีพ (PD) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาขีดความสามารถในการสอนด้วยการแสวงหาความรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ (PD1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางทฤษฎีและการวิจัยต่าง ๆ มาเพื่อบูรณาการเป็นองค์ความรู้ใหม่ (PD2) การนำความรู้และประสบการณ์มาชี้แนะหรือให้ทางออกแก่สังคม (PD3) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและโปรแกรมต่าง ๆ ในการค้นคว้าและนำเสนอผลงาน (PD4) ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

### 6.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 32 และภาพที่ 9

ตารางที่ 32 ค่าสถิติความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
P-value of Chi-square > 0.05	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
CMIN/DF ≤ 3	2.965	ผ่านเกณฑ์
GFI ≥ 0.90	0.965	ผ่านเกณฑ์
TLI ≥ 0.90	0.971	ผ่านเกณฑ์
CFI ≥ 0.90	0.978	ผ่านเกณฑ์
NFI ≥ 0.90	0.967	ผ่านเกณฑ์
RMSEA ≤ 0.08	0.052	ผ่านเกณฑ์
CN > 200	327	ผ่านเกณฑ์



ภาพที่ 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากตารางที่ 32 และภาพที่ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่าค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 151.203 องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 51 ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of chi-square) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (chi-square) มีข้อจำกัด กล่าวคือค่าไคสแควร์จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน วิธีการที่แนะนำคือพิจารณาความสัมพันธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) (Kline, 2011: 204; Hair, et al. 2010: 648-649; กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) เท่ากับ 2.965 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.965 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.971 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.978 ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.967 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.052 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N) เท่ากับ 327 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

องค์ประกอบ/ ตัวแปร	Standardized factor loading	S.E.	R <sup>2</sup>	Variances	PC	PV
SDB					0.911	0.718
SDB1	0.739	***	0.546	0.205		
SDB2	0.765	0.057	0.585	0.214		
SDB3	0.775	0.061	0.601	0.233		
SDB4	0.747	0.059	0.558	0.247		
CV					0.897	0.686
CV1	0.735	***	0.540	0.233		
CV2	0.713	0.059	0.508	0.288		
CV3	0.774	0.060	0.599	0.239		
CV4	0.747	0.058	0.558	0.248		
PD					0.932	0.775
PD1	0.811	***	0.658	0.157		
PD2	0.841	0.041	0.707	0.136		
PD3	0.786	0.046	0.618	0.215		
PD4	0.782	0.049	0.611	0.243		

หมายเหตุ ค่านำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*\* หมายถึง พารามิเตอร์บังคับ (constrain)

จากตารางที่ 33 การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของโมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 พบว่าพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา (SDB) มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.911 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.718 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.739– 0.775 สำหรับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (CV) มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.897 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.686 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.713– 0.774 ส่วนการพัฒนาวิชาชีพ (PD) มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.932 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.775 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.782– 0.841 เมื่อพิจารณาค่าสถิติความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) มีค่ามากกว่า 0.60 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) มีค่ามากกว่า 0.50 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.50 (ยทธ ใภยวธรม, 2556: 108, 156-157) ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรทุกตัวของโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การมีความเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1

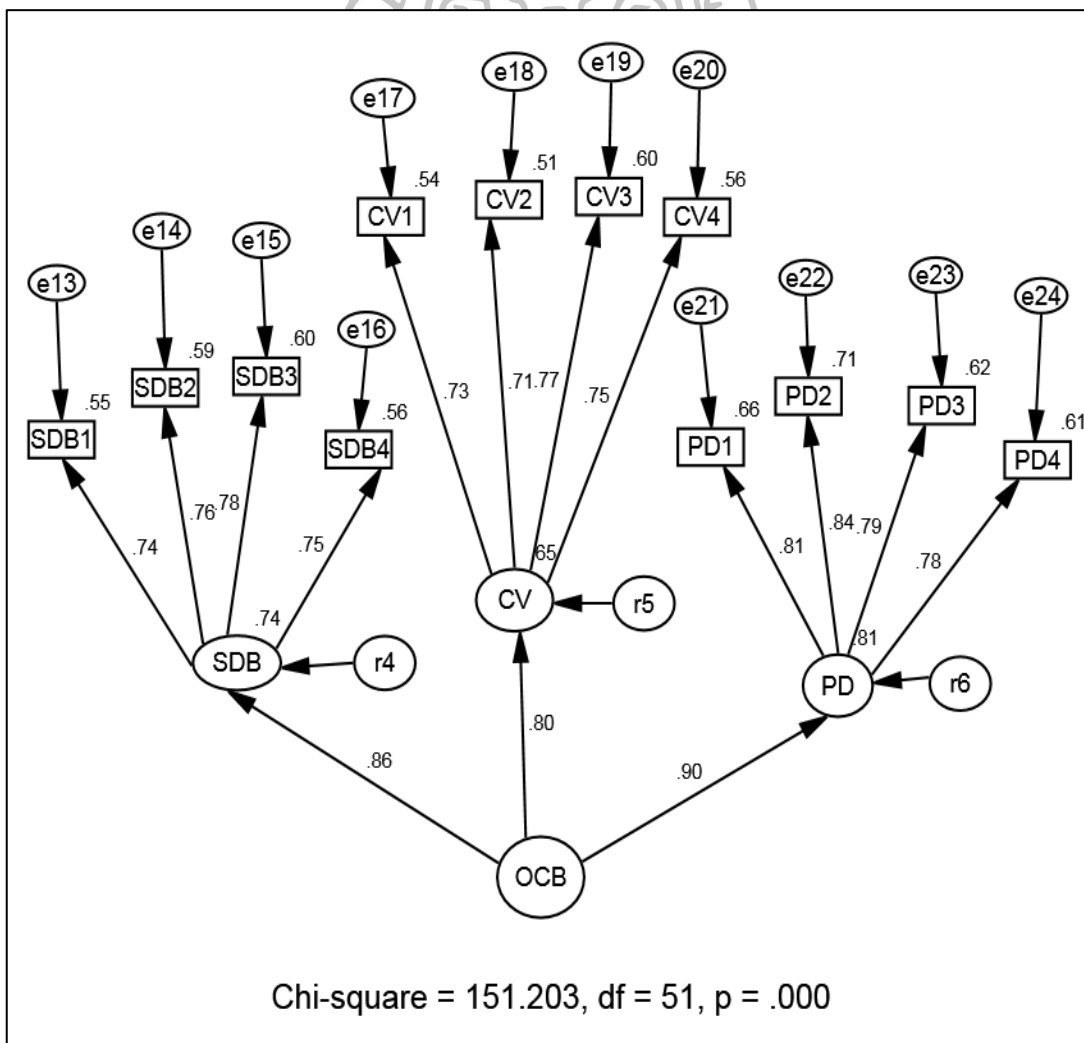
การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของโมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 พบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $|z| > 1.96$ ) และเมื่อพิจารณาความสำคัญของแต่ละตัวแปรพบว่าพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา (SDB) มีตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ การจัดสรรเวลาให้นักศึกษา (SDB3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.775 และตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ การเตรียมการสอนโดยยึดรายละเอียดตามมาตรฐานคุณวุฒิของคณะกรรมการการอุดมศึกษา (SDB1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.739 สำหรับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (CV) มีตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ การรักษาความลับและปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย (CV3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.774 และตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ จิตสาธารณะ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่วนรวม (CV2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.713 ส่วนการพัฒนาวิชาชีพ (PD) มีตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางทฤษฎีและการวิจัยต่าง ๆ มาเพื่อบูรณาการเป็นองค์ความรู้ใหม่ (PD2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.841 และตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและโปรแกรมต่าง ๆ ในการค้นคว้าและนำเสนอผลงาน (PD4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.782

## 6.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 34 และภาพที่ 10

ตารางที่ 34 ค่าสถิติความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
P-value of Chi-square > 0.05	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
CMIN/DF ≤ 3	2.965	ผ่านเกณฑ์
GFI ≥ 0.90	0.965	ผ่านเกณฑ์
TLI ≥ 0.90	0.971	ผ่านเกณฑ์
CFI ≥ 0.90	0.978	ผ่านเกณฑ์
NFI ≥ 0.90	0.967	ผ่านเกณฑ์
RMSEA ≤ 0.08	0.052	ผ่านเกณฑ์
CN > 200	327	ผ่านเกณฑ์



ภาพที่ 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากตารางที่ 34 และภาพที่ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่าค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 151.203 องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 51 ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of chi-square) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (chi-square) มีข้อจำกัดกล่าวคือค่าไคสแควร์จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน วิธีการที่แนะนำคือพิจารณา ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) เท่ากับ 2.965 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.965 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.971 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.978 ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.967 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.052 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N) เท่ากับ 327 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

องค์ประกอบ/ ตัวแปร	Standardized factor loading	S.E.	R <sup>2</sup>	Variances	PC	PV
OCB					0.968	0.910
SDB	0.860	***	0.739	0.064		
CV	0.803	0.070	0.645	0.097		
PD	0.900	0.076	0.811	0.057		

หมายเหตุ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*\* หมายถึง พารามิเตอร์บังคับ (constrain)

จากตารางที่ 35 การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 พบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ(OCB) มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.968 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.910 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.803- 0.900 เมื่อพิจารณาค่าสถิติความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) มีค่ามากกว่า 0.60 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) มีค่ามากกว่า 0.50 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.50 (ยูทธ ไกยวรรณ, 2556: 108, 156-157) ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรทุกตัวของโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การมีความเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2

การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของโมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 พบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $|z| > 1.96$ ) และเมื่อพิจารณาความสำคัญของแต่ละตัวแปรพบว่าตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ การพัฒนาวิชาชีพ (PD) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.900 รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา (SDB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.860 และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (CV) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.803 ตามลำดับ

### ตอนที่ 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

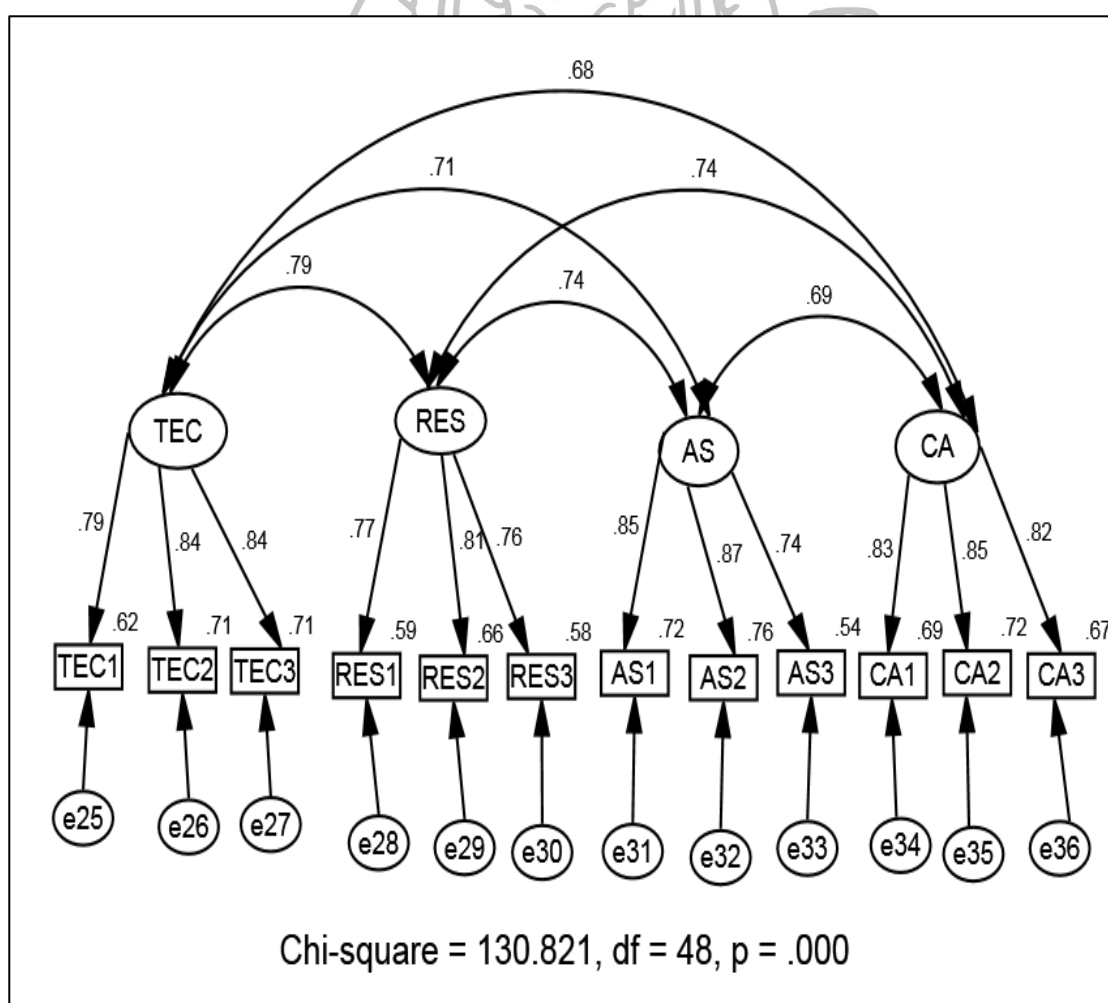
โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการจะต้องวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 2 อันดับ (second order confirmatory factor analysis) โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีตัวแปรแฝงวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัวแปร และตัวสังเกตจำนวน 12 ตัวแปร โดยตัวแปรแฝงการเรียนการสอน (TEC) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาให้นักศึกษาแสดงพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมขั้นพื้นฐาน (TEC1) การพัฒนานักศึกษาให้มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ (TEC2) การพัฒนาเอกสารประกอบการสอนหรือตำรา หรือเอกสารคำสอน หรือผลงานทางวิชาการอื่น ๆ (TEC3) ตัวแปรแฝงการวิจัย (RES) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาผลงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่น (RES1) การพัฒนาผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับมหาวิทยาลัย หรือระดับชาติ หรือระดับความร่วมมือระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง (RES2) การผลิตบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารที่ได้รับการยอมรับ (RES3) ตัวแปรแฝงการบริการวิชาการ (AS) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคม (AS1) การประเมินความสำเร็จของการบริการวิชาการและนำมาพัฒนาการเรียนการสอน (AS2) การนำความรู้ความสามารถไปใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น (AS3) ตัวแปรแฝงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (CA) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (CA1) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (CA2) การสอดแทรกการอนุรักษ์ เผยแพร่วัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสอน (CA3) ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

#### 7.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 36 และภาพที่ 11

ตารางที่ 36 ค่าสถิติความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
P-value of Chi-square > 0.05	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
CMIN/DF ≤ 3	2.725	ผ่านเกณฑ์
GFI ≥ 0.90	0.970	ผ่านเกณฑ์
TLI ≥ 0.90	0.979	ผ่านเกณฑ์
CFI ≥ 0.90	0.984	ผ่านเกณฑ์
NFI > 0.90	0.976	ผ่านเกณฑ์
RMSEA ≤ 0.08	0.049	ผ่านเกณฑ์
CN > 200	359	ผ่านเกณฑ์



ภาพที่ 11 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ



จากตารางที่ 36 และภาพที่ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการพบว่าค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 130.821 องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 48 ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of chi-square) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (chi-square) มีข้อจำกัดกล่าวคือค่าไคสแควร์จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน วิธีการที่แนะนำคือพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) เท่ากับ 2.725 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.970 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.979 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.984 ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.976 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.049 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N) เท่ากับ 359 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 37 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

องค์ประกอบ/ ตัวแปร	Standardized factor loading	S.E.	R <sup>2</sup>	Variances	PC	PV
TEC					0.934	0.825
TEC1	0.790	***	0.623	0.174		
TEC2	0.840	0.043	0.705	0.126		
TEC3	0.841	0.044	0.708	0.132		
RES					0.914	0.779
RES1	0.769	***	0.592	0.185		
RES2	0.812	0.047	0.659	0.144		
RES3	0.759	0.049	0.576	0.189		
AS					0.942	0.846
AS1	0.849	***	0.721	0.101		
AS2	0.872	0.038	0.761	0.088		
AS3	0.736	0.041	0.541	0.180		
CA					0.948	0.859
CA1	0.830	***	0.689	0.109		
CA2	0.849	0.039	0.721	0.093		
CA3	0.818	0.044	0.669	0.140		

หมายเหตุ ค่านำหน้าองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*\* หมายถึง พารามิเตอร์บังคับ (constrain)

จากตารางที่ 37 การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 พบว่าการเรียนการสอน (TEC) มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.934 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.825 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.790– 0.841 สำหรับการวิจัย (RES) มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.914 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.779 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.759– 0.812 ส่วนการบริการวิชาการ (AS) มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.942 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.846 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.736– 0.872 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (CA) มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.948 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.859 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.818–0.849 เมื่อพิจารณาค่าสถิติความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) มีค่ามากกว่า 0.60 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) มีค่ามากกว่า 0.50 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.50 (ยูทธ ไทยวรรณ, 2556: 108, 156-157) ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรทุกตัวของโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีความเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1

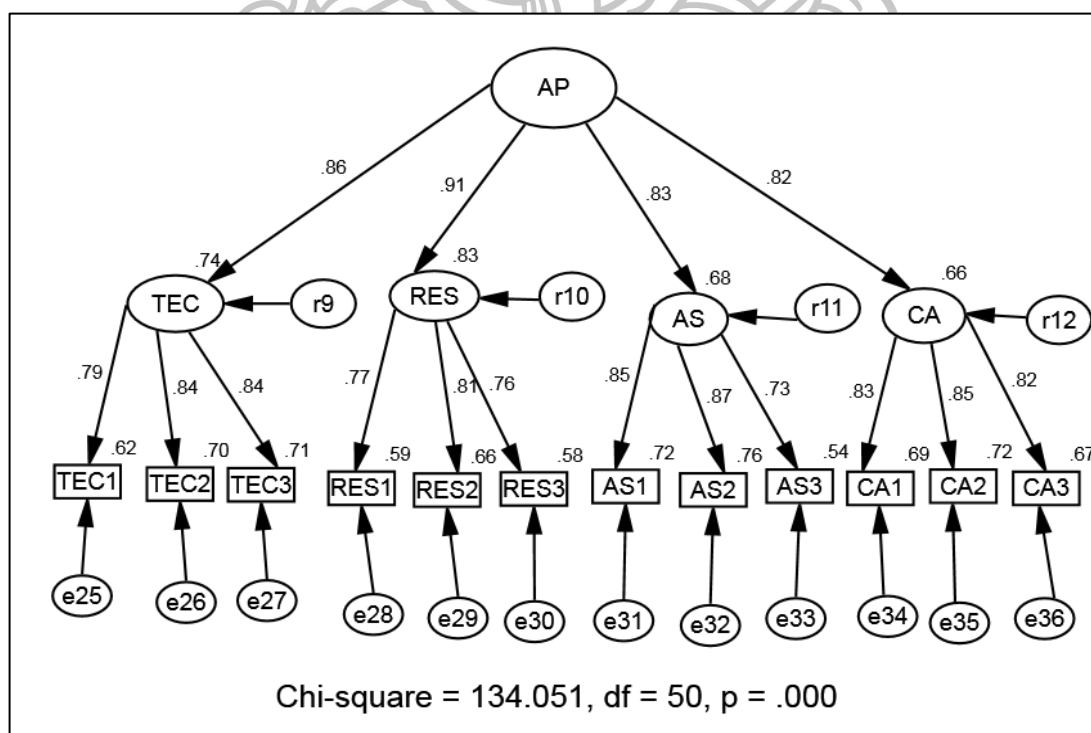
การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 พบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $|z| > 1.96$ ) และเมื่อพิจารณาความสำคัญของแต่ละตัวแปรพบว่า การเรียนการสอน (TEC) มีตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ การพัฒนาเอกสารประกอบการสอนหรือตำรา หรือเอกสารคำสอน หรือผลงานทางวิชาการอื่น ๆ (TEC3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.841 และตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ การพัฒนาให้นักศึกษาแสดงพฤติกรรมทางด้านคุณธรรม และจริยธรรมขั้นพื้นฐาน (TEC1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.790 การวิจัย (RES) มีตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ การพัฒนาผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับมหาวิทยาลัย หรือระดับชาติ หรือระดับความร่วมมือระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง (RES2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.812 และมีตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ การผลิตบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารที่ได้รับการยอมรับ (RES3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.759 และการบริการวิชาการ (AS) มีตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ การประเมินความสำเร็จของการบริการวิชาการและนำมาพัฒนาการเรียนการสอน (AS2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.872 และตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ การนำความรู้ความสามารถไปใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น (AS3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.736 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (CA) มีตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (CA2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.849 และตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ

การสอดแทรกการอนุรักษ์ เผยแพร่วัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสอน (CA3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.818

## 7.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 38 และภาพที่ 12 ตารางที่ 38 ค่าสถิติความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
P-value of Chi-square > 0.05	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
CMIN/DF ≤ 3	2.681	ผ่านเกณฑ์
GFI ≥ 0.90	0.969	ผ่านเกณฑ์
TLI ≥ 0.90	0.979	ผ่านเกณฑ์
CFI ≥ 0.90	0.984	ผ่านเกณฑ์
NFI ≥ 0.90	0.975	ผ่านเกณฑ์
RMSEA ≤ 0.08	0.048	ผ่านเกณฑ์
CN > 200	363	ผ่านเกณฑ์



ภาพที่ 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

จากตารางที่ 38 และภาพที่ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการพบว่าค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 134.051 องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 50 ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of chi-square) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (chi-square) มีข้อจำกัดกล่าวคือค่าไคสแควร์จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน วิธีการที่แนะนำคือพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) เท่ากับ 2.681 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.969 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.979 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.984 ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.975 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.048 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N) เท่ากับ 363 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 39 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

องค์ประกอบ/ ตัวแปร	Standardized factor loading	S.E.	R <sup>2</sup>	Variances	PC	PV
AP					0.976	0.910
TEC	0.858	***	0.736	0.076		
RES	0.910	0.061	0.828	0.046		
AS	0.825	0.054	0.681	0.084		
CA	0.815	0.052	0.664	0.081		

หมายเหตุ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*\* หมายถึง พารามิเตอร์บังคับ (constrain)

จากตารางที่ 39 การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 พบว่าผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.976 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.910 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.815- 0.910 เมื่อพิจารณาค่าสถิติความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) มีค่ามากกว่า 0.60 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) มีค่ามากกว่า 0.50 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝงมีค่ามากกว่า 0.50 (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556: 108, 156-157) ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรทุกตัวของโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีความเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2

การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 พบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $|z| > 1.96$ ) และเมื่อพิจารณาความสำคัญของแต่ละตัวแปรพบว่าตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ การวิจัย (RES) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.910 รองลงมา ได้แก่ การเรียนการสอน (TEC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.858 การบริการวิชาการ (AS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.825 และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (CA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.815 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 8 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

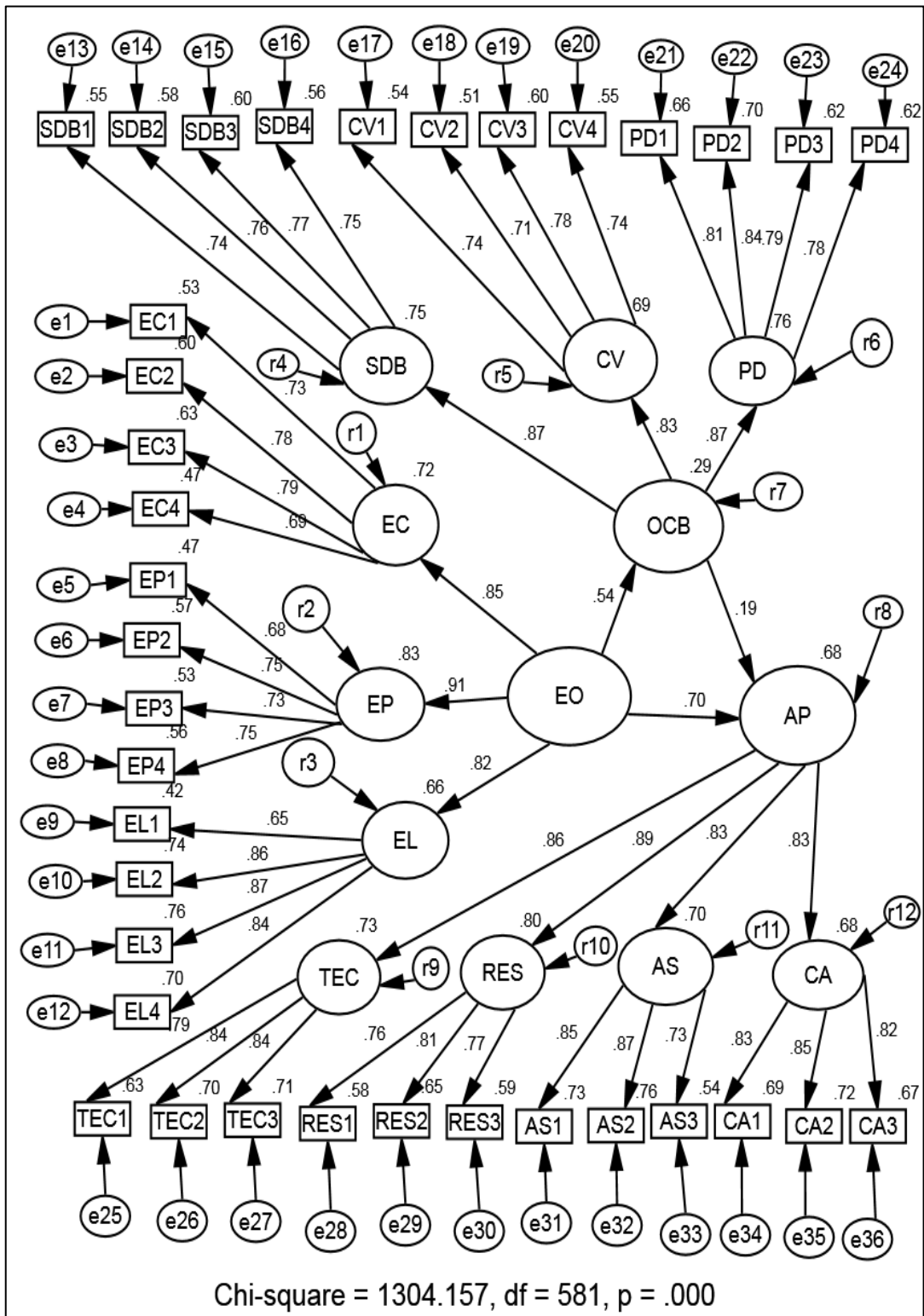
ส่วนนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวม (total effect) อิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ระหว่างตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

##### 8.1 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการพบว่ามีค่าความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 40 และภาพที่ 13

ตารางที่ 40 ค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล	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 13 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

จากตารางที่ 40 และภาพที่ 13 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ พบว่าค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 1304.157 องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 581 ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of chi-square) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (chi-square) มีข้อจำกัดกล่าวคือค่าไคสแควร์จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน วิธีการที่แนะนำคือพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) เท่ากับ 2.245 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.908 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.949 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.953 ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.919 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.042 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N) เท่ากับ 352 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 41 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตัวแปรแฝงของโมเดลการวัดในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

องค์ประกอบ/ ตัวแปร	Standardized factor loading	S.E.	R <sup>2</sup>	Variances	PC	PV
EO					0.978	0.937
EC	0.851	***	0.724	0.058		
EP	0.911	0.073	0.830	0.034		
EL	0.815	0.063	0.665	0.056		
OCB					0.968	0.909
SDB	0.865	***	0.748	0.062		
CV	0.828	0.070	0.685	0.087		
PD	0.874	0.071	0.765	0.071		
AP					0.976	0.910
TEC	0.857	***	0.734	0.077		
RES	0.894	0.059	0.799	0.053		

ตารางที่ 41 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตัวแปรแฝงของโมเดลการวัดในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (ต่อ)

องค์ประกอบ/ ตัวแปร	Standardized factor loading	S.E.	R <sup>2</sup>	Variances	PC	PV
AS	0.835	0.053	0.697	0.080		
CA	0.825	0.051	0.681	0.077		

หมายเหตุ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*\* หมายถึง พารามิเตอร์บังคับ (constrain)

ตารางที่ 41 จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตัวแปรแฝงของโมเดลการวัดในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ (EO) มีตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ โปรแกรมจริยธรรม (EP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.911 และตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (EL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.815 นอกจากนี้มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.978 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.937 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวของโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การมีความเชื่อถือได้

โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (SDB) มีตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การพัฒนาวิชาชีพ (PD) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.874 และตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด คือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (CV) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.828 นอกจากนี้มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.968 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.909 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวของโมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความเชื่อถือได้

โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) มีตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การวิจัย (RES) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.894 และตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด คือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (CA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.825 นอกจากนี้มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.976 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.910 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวของโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีความเชื่อถือได้

## 8.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ดังตารางที่ 42



ตารางที่ 42 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของของจริยธรรมองค์การ พฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

ตัวแปรสาเหตุ (Antecedents)	ตัวแปรผล (Consequences)					
	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ (OCB)			ผลการปฏิบัติงาน ทางวิชาการ (AP)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
จริยธรรมองค์การ (EO)	0.542	-	0.542	0.704	0.103	0.807
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ (OCB)	-	-	-	0.191	-	0.191
$R^2$	0.294			0.677		

หมายเหตุ ค่าอิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 พบว่าจริยธรรมองค์การ (EO) มีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (SDB) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.542 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจริยธรรมองค์การ (EO) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (SDB) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.542 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (SDB) มีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.191 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (SDB) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.191 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม

จริยธรรมองค์การ (EO) มีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.807 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจริยธรรมองค์การ (EO) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.704 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) ผ่านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (SDB) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.103 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (SDB) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.294 หมายความว่าความผันแปรของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (SDB) เกิดจากอิทธิพลของจริยธรรมองค์การ (EO) ร้อยละ 29.4 สำหรับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.677 หมายความว่าความผันแปรของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (AP) เกิดจากอิทธิพลของจริยธรรมองค์การ (EO) และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (SDB) ร้อยละ 67.7

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิทยาปรากฏการณ์วิทยา (phenomenology methodology) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม กับซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำงานวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรม จำนวน 1 คน ผู้บริหารที่ได้รับรางวัล “หม่อมงามจิตต์ บุรฉัตร” รางวัลสร้างเสริมคนดีมีคุณธรรม ประจำปี พ.ศ. 2556 ประเภทอาจารย์ระดับอุดมศึกษาผู้ทรงคุณธรรม จำนวน 1 คน ผู้บริหารที่ได้รับรางวัลคนดี คิดดี สังคมดี ตามรอยพระยุคลบาท “กนิรี” ปี 2558 จำนวน 1 คน และข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2557 จำนวน 7 คน ดังภาคผนวก ฉ

การเก็บรวบรวมจากผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยได้ค้นพบข้อมูลตามวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ รวมทั้งเสนอแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อค้นพบนี้มาใช้สนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 1. การให้ความหมายและรูปแบบกิจกรรมของจริยธรรมองค์การ

การให้ความหมายของจริยธรรมองค์การจากทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมมีความคล้ายคลึงกันกับความหมายที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษาตามแนวคิดและงานวิจัยของจริยธรรมองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรม และภาวะผู้นำทางจริยธรรม มีรายละเอียดดังนี้

1.1 จริยธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส เป็นระบบ เช่น ระบบงบประมาณ การจัดโครงการ ซึ่งมีหน่วยงานตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ที่สามารถตรวจสอบได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ระบบการประเมินผลงานมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน มีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งสามารถชี้แจงเกี่ยวกับผลการประเมินได้ เพื่อให้การทำงานหรือการอยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น โดยไม่มีข้อขัดแย้งหรือข้อสงสัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบคำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

การประเมินผลงานมีความโปร่งใส แต่ละบุคคลรับทราบว่าจะต้องถูกประเมินเรื่องอะไรบ้าง มีการประเมินตนเอง มีคณะกรรมการประเมินและผู้บริหารชี้แจงตอบข้อสงสัยในการประเมินผลงาน มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน มีการส่งหลักฐานผลงาน (สมชาย, 2558)

ความโปร่งใสเป็นตัวหนึ่งซึ่งเราให้ความสำคัญ ระบบการทำงานมีความโปร่งใส มีระบบตรวจสอบภายใน กองคลังซึ่งมีหน้าที่เบิกจ่ายอย่างมีระเบียบ ระบบควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยดีอยู่แล้ว ยังต้องถูกตรวจสอบจากองค์การภายนอก เช่น ก.พ.ร. สตง. การประเมินผลงานมีการประเมินที่โปร่งใสมีตัวชี้วัดความสำเร็จ มีหลักฐานแสดงผลงาน มีคณะกรรมการพิจารณาผลงาน มีการชี้แจงผลการประเมิน (สมศักดิ์, 2558)

ระบบการทำงานมีความโปร่งใส มีการชี้แจง มีหลักฐาน เช่น การจัดทำโครงการ การทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง โดยเฉพาะการจัดซื้อวัสดุ สนับสนุนให้อาจารย์ซื้อกับครุสภา การประเมิน ผลงานมีความโปร่งใส เริ่มตั้งแต่ประเมินตนเอง คณะกรรมการประเมิน และมีการชี้แจงผลการประเมิน ทุกอย่างมีหลักฐาน เช่น คำสั่งต่าง ๆ มีรูปถ่าย (ดวงพร, 2558)

การจัดซื้อจัดจ้างมีการตรวจสอบตามระบบราชการ มีความโปร่งใส (ดวงจิต, 2558)

การเบิกจ่ายมีระบบการบริหารที่ชัดเจน โปร่งใสตรวจสอบได้ เป็นไปตามระเบียบ เช่น ระบบการเบิกจ่ายเงิน (สมชัย, 2558)

ระบบการประเมินผลงานชัดเจน มีการประเมินตนเอง มีคณะกรรมการประเมิน สามารถชี้แจงผลการประเมินได้ (สมจิต, 2558)

มหาวิทยาลัยใช้หลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ ซึ่งเห็นได้จากการประชุมในระดับโปรแกรม ระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัยมีการชี้แจงเกี่ยวกับงบประมาณ โครงการแผนงาน พยายามชี้แจงให้ทุกคนมีส่วนร่วมแล้วก็ให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้ มีการออกจดหมายข่าว มีหน่วยงานตรวจสอบ (ดวงตา, 2558)

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ แนวทางการปฏิบัติต่อบุคลากรยึดหลักบรรทัดฐานเดียวกัน มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ข้าราชการและบุคลากรได้รับการดูแลและการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ทั้งการให้ผลตอบแทนและการลงโทษ ซึ่งจะพิจารณาจากผลงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีผลงานดีจะได้รับการยอมรับและยกย่องพร้อมทั้งได้ผลตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ในขณะที่บุคลากรที่ไม่มีผลงานก็จะได้รับการดูแลตามความเหมาะสมและเข้าสู่กระบวนการเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงาน เช่น การพูดคุยเกี่ยวกับแผนการพัฒนาผลงาน

ข้าราชการและบุคลากรไม่ได้แตกต่างกัน มีความยุติธรรมพิจารณาทั้งผลงาน นักศึกษาประเมินอาจารย์ในด้านต่าง ๆ เช่น การตรงต่อเวลา มีจริยธรรม (สมชาย, 2558)

ข้าราชการและบุคลากรได้รับการดูแลเหมือนกันหมด มีความยุติธรรม เสมอภาค บุคคลทำงานได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงกว่าบุคคลที่ไม่ได้ทำงาน ใครทำงานเหน้อยก็ต้องให้ผลตอบแทนมากกว่า บุคคลที่ทำงานต่ำกว่าเกณฑ์จะเรียกมาพูดคุยถึงแนวทางการพัฒนาผลงานให้ได้ตามเกณฑ์ (สมศักดิ์, 2558)

ระเบียบการปฏิบัติมีความยุติธรรมไม่มีการแบ่งแยกข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย (ดวงพร, 2558)

การบริหารงานเป็นธรรมกับบุคลากร โดยไม่เลือกปฏิบัติ (ดวงจิต, 2558)

การให้ผลตอบแทนมีความยุติธรรมขึ้นอยู่กับผลงาน (สมบุญ, 2558)

ความเท่าเทียมและความยุติธรรม ใช้หลักการบริหารอย่างมีคุณธรรม (merit system) เช่น มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคคลที่มีศักยภาพ มีความสามารถไปเรียนต่อ และส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ โดยให้ทุน จັตอบรมมีที่เลี้ยงคอดูแล ไม่กีดกัน ให้ศักดิ์สิทธิ์ทุกคนที่อยากจะทำผลงาน (ดวงตา, 2558)

บรรยากาศภายในองค์กรมีการเรียนรู้ร่วมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีการดูแลกันเหมือนเป็นพี่น้อง เป็นคนในครอบครัวเดียวกัน สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งมีการพูดคุยแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมตั้งแต่ระดับหลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัย และการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยทางไลน์กลุ่มต่าง ๆ ไม่ว่าจะป็นกลุ่มหลักสูตร กลุ่มคณะ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มคณะกรรมการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

มีการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน มีการประสานงานกันที่ดี (สมชาย, 2558)

การประชุมมีความสำคัญ คือ พบปะพูดคุยทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การพูดคุยและการมีส่วนร่วม จะช่วยให้เกิดการประสานงานกับประชาสัมพันธ์ให้คนร่วมงานรู้และได้เห็นความสำคัญ มีบรรยากาศที่ดีดูแลกันเหมือนเป็นพี่น้อง เป็นคนในครอบครัวเดียวกัน มีสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งจะทําให้คนร่วมใจทำงาน การประชุมประมาณเดือนละครั้ง ระดับหลักสูตร คณะ ยกเว้นมีกรณีพิเศษ มีการพูดคุยบ่อยๆ มีเจตนาตรงกัน นอกจากนี้ยังมีไลน์กลุ่ม เช่น ไลน์กลุ่มคณะทำงาน ไลน์กลุ่มหลักสูตร ไลน์กลุ่มคณะ ไลน์กลุ่มผู้บริหาร (สมศักดิ์, 2558)

การเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีการประชุม (ดวงพร, 2558)

การประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีบรรยากาศการทำงานเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เช่น การทําประกันคุณภาพ ทุกคนจะมาทําร่วมกัน (สมบุญ, 2558)

มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เช่น งานประกันคุณภาพ เชิญอาจารย์เข้าอบรม ประชุม เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (สมนึก, 2558)

บรรยากาศในการทำงานดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีม (ดวงตา, 2558)

อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย เช่น การตรงต่อเวลา ในการเรียนการสอน การแต่งกายที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษา การปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจในด้าน การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

คนส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นอย่างดี เช่น การตรงต่อเวลาการสอน การแต่งกาย และการปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจ (สมศักดิ์, 2558)

อาจารย์มหาวิทยาลัยปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในเรื่องการแต่งกาย การตรงต่อเวลา ในการเรียนการสอน และการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ (ดวงพร, 2558)

ทุกคนอยู่ในกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นตามระบบราชการ (สมบุญ, 2558)

อาจารย์ปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การเข้าสอนตรงต่อเวลา การปฏิบัติต่อนักศึกษาที่เหมาะสม การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย (สมนึก, 2558)

ทุกคนยึดตามกฎระเบียบ รู้หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง (ดวงตา, 2558)

1.2 จริยธรรมองค์การ ด้านโปรแกรมจริยธรรม พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม โดยเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เช่น ความเป็นครู มีการแจกคู่มือจริยธรรมให้ทุกคน พร้อมชี้แจงหรือมีการพูดคุยในที่ประชุมเพื่อให้ทุกคนรับทราบและปฏิบัติตนที่เหมาะสมตามคู่มือจริยธรรม การถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติที่ดีจากคนรุ่นเก่าไปยังคนรุ่นใหม่ นอกจากนี้ยังมีการยกตัวอย่างกรณีศึกษาที่ดีและกรณีศึกษาที่ไม่ดี เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตนได้ถูกต้องและเหมาะสม พร้อมทั้งตระหนักถึงผลดีผลเสียเพื่อป้องกันการประพฤติปฏิบัติที่อาจกระทำความผิดทางวินัยโดยเจตนาหรือไม่เจตนา นอกจากนี้ยังมีการอบรมจริยธรรม และการให้เวลาไปปฏิบัติธรรมตามความเชื่อของแต่ละศาสนา จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบคำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

การสอดแทรกเรื่องจริยธรรมในการอบรมอาจารย์ใหม่ เช่น บทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาและจรรยาบรรณอาจารย์ มีการประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบการปฏิบัติ มีหนังสือเว็บไซต์ แจกคู่มือการปฏิบัติตามจริยธรรมให้อาจารย์ทุกคน ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าอบรมจริยธรรม อบรมปฏิบัติธรรม ส่งเสริมให้อาจารย์สอนนักเรียน มีรางวัล สิ่งจูงใจ เช่น การไปอินเดีย (สมชาย, 2558)

การให้ความรู้เรื่องจริยธรรมกับอาจารย์ใหม่ การปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ การถ่ายทอดต้นแบบที่ดีจากคนรุ่นเก่าไปยังคนรุ่นใหม่ (ดวงพร, 2558)

การแจกคู่มือจริยธรรมให้อาจารย์ มีการพูดคุยกัน ถ้ามีกรณีพิเศษจะมีการยกตัวอย่าง มีการถ่ายทอดจากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่ (ดวงจิต, 2558)

การประชุมชี้แจงเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม มีการอบรมจริยธรรม โดยเฉพาะการลอกเลียนผลงานทางวิชาการให้เวลาไปปฏิบัติธรรม (สมบุญ, 2558)

การส่งเสริมให้ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม โดยแจกคู่มืออบรมอาจารย์ใหม่ มีการสอดแทรกเรื่องคุณธรรมจริยธรรม (สมนึก, 2558)

มหาลัยส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม โดยมีการสัมมนา แจกคู่มือการปฏิบัติงานของอาจารย์ (สมชาติ, 2558)

การประชุมชี้แจงเรื่องแนวทางการปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม มีการถ่ายทอดจากรุ่นพี่ไปยังรุ่นน้อง (สมบัติ, 2558)

ช่องทางสื่อสารเพื่อรับฟังปัญหามีหลากหลายช่องทางทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการแบบเป็นทางการ เช่น การร้องเรียนโดยผ่านการทำหนังสือถึงสภาคณาจารย์ สภามหาวิทยาลัย อธิการบดี

หรือผ่านคณะ แบบไม่เป็นทางการ เช่น จดหมายร้องเรียน การโทรศัพท์ การแจ้งปัญหาด้วยตัวบุคคลเอง หรือผ่านอินเทอร์เน็ต

ช่องทางการรับฟังปัญหาจริยธรรม เช่น ส่งจดหมายถึงอธิการบดี ถึงสภามหาวิทยาลัย (สมชาย, 2558)

การรับฟังปัญหาจริยธรรม เช่น มีคณะกรรมการ มีสายตรง ผู้บริหาร เป็นช่องทางสื่อสารที่ลดความขัดแย้งและข้อไม่พึงพอใจของมหาวิทยาลัยได้ (สมศักดิ์, 2558)

การร้องเรียน เช่น ส่งเรื่องไปยังอธิการบดี มีทั้งการร้องเรียนด้วยการยื่นหนังสือ จดหมายร้องเรียน การโทรศัพท์ หรือผ่านทางเว็บไซต์ (ดวงพร, 2558)

การร้องเรียนเรื่องต่าง ๆ แจ้งเรื่องกับคณะ แจ้งเรื่องกับสภาคณาจารย์ หรือทำบันทึกถึงอธิการบดี (ดวงจิต, 2558)

การรับฟังปัญหาโดยมีสายตรงถึงคณบดี มีกล่องรับความคิดเห็น (สมบุญ, 2558)

การรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาจริยธรรมจะมีสภาคณาจารย์รับเรื่องร้องเรียน มีผู้รับเรื่องร้องเรียน มีเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยร้องเรียนถึงผู้บริหารโดยตรง (สมนึก, 2558)

การประเมินจริยธรรมสอดแทรกเป็นหัวข้อหนึ่งในการประเมินผลงาน หัวข้อประเมินผลงานโดยทั่วไปประกอบด้วย การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และคุณลักษณะ ซึ่งจริยธรรมจะอยู่ในหัวข้อนี้ เช่น การประเมินความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา โดยประเมินผลงานปีละ 2 รอบ รอบที่ 1 ตั้งแต่ 1 ตุลาคมถึง 31 มีนาคม และรอบที่ 2 ตั้งแต่ 1 เมษายนถึง 30 กันยายน และการประเมินการสอนของอาจารย์จากนักศึกษา จะมีหัวข้อการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรมแทรกเข้าไปด้วย เพื่อให้การประเมินจริยธรรมของอาจารย์ครอบคลุมหลากหลายด้าน โดยมีประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชาประเมิน และนักศึกษาประเมิน

การประเมินจริยธรรม โดยสอดแทรกไปกับการประเมินผลงาน กล่าวคือ มีการประเมินผลงาน 2 รอบ โดยหัวข้อประเมินแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ประเมินตามบทบาทหน้าที่ 4 ด้าน ประกอบด้วย การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 2) ประเมินลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความเสียสละ ความพอเพียง ความซื่อสัตย์ (สมชาย, 2558)

การประเมินผลงานตามพันธกิจ 4 ด้าน ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และประเมินคุณลักษณะสมรรถนะ ซึ่งส่วนนี้เกี่ยวกับจริยธรรม โดยประเมินตนเองก่อน หลังจากนั้นประธานหลักสูตร ส่งมาส่วนกลาง โดยจะมีคณะกรรมการประเมิน บุคคลที่ได้รับการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์จะเรียกมานั่งคุย ว่าควรจะทำอย่างไร เช่น ควรพัฒนาตัวเองในช่วง 3 เดือน 6 เดือน ข้างหน้าจะทำอย่างไร นักศึกษาประเมินอาจารย์ บอกให้รู้ว่าอาจารย์ท่านนี้เป็นอย่างไร ประเมินอาจารย์ วิธีการสอน เนื้อหาที่สอน บุคลิกภาพของอาจารย์

ส่งกลับมาที่คณะโดยเป็นความลับไม่ให้อาจารย์เห็น แล้วค่อยชี้แจง ถ้าบางกรณีจริงจังจะเชิญอาจารย์มาคุย (สมศักดิ์, 2558)

การประเมินจริยธรรมอยู่ในส่วนการประเมินคุณลักษณะนอกเหนือจากการประเมินผลงานตามพันธกิจ 4 ด้าน และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการประเมินผลงานมี 2 รอบ (ดวงพร, 2558)

จริยธรรมเป็นหัวข้อหนึ่งในการประเมินผลงานด้านสมรรถนะ เช่น การตรงต่อเวลา การทำงานเพื่อส่วนรวม การเสียสละ (สมบุญ, 2558)

ส่วนที่ 1 มีการประเมินผลงานตามพันธกิจ ส่วนที่ 2 มีการประเมินคุณธรรมจริยธรรม เช่น ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา (สมนึก, 2558)

การประเมินจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงาน และถ้าทุกคนไม่มีเรื่องฟ้องร้องก็ถือว่าสอบผ่าน เรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม (สมบัติ, 2558)

KPI ตัวหนึ่งในการประเมินผลงาน มีเรื่องคุณธรรมจริยธรรม (ดวงตา, 2558)

การให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม เช่น การยกย่อง ชมเชย การมอบโล่ ประกาศเกียรติคุณ โดยเฉพาะวันสถาปนามหาวิทยาลัยราชภัฏมีการให้รางวัลกับบุคคลที่มีผลงานดีเด่น ซึ่งรวมถึงการมีจริยธรรมด้วย นอกจากนี้ยังมียกย่องบุคคลที่ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บุคคลที่ได้รับรางวัล สำหรับการลงโทษพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมเป็นไปตามระเบียบราชการ คือมีการตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง และดำเนินการทางวินัยต่อไป

การให้รางวัลบุคคลที่มีผลงานดี รวมถึงมีคุณธรรมจริยธรรม โดยการยกย่อง ชมเชย มีการมอบโล่รางวัลในวันสถาปนามหาวิทยาลัย นอกจากนี้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บุคคลที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ ผ่านทางเว็บไซต์ เช่น รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น มีการลงโทษบุคคลที่ผิดจริยธรรม ตามกระบวนการลงโทษ ทางวินัย (สมชาย, 2558)

การชื่นชมอาจารย์ต่อสาธารณชน ให้กำลังใจ การลงโทษ เช่น เรียกมาพูดคุย ถ้าไม่ยอมรับและยังฝ่าฝืนจะมีกระบวนการต่อไปคือการไม่ได้อยู่ในมหาวิทยาลัย (สมศักดิ์, 2558)

การให้รางวัลผู้กระทำความดี โดยจัดในวันสถาปนามหาวิทยาลัย และมีรางวัลคนดี รวมทั้งมีการชื่นชมในที่ประชุม มีการเผยแพร่ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ภายในคณบดี ส่วนการลงโทษ เมื่อมีการกระทำความผิด เช่น ตั้งคณะกรรมการสอบและดำเนินการทางวินัยต่อไป (ดวงพร, 2558)

ไม่มีรางวัลที่เกี่ยวกับจริยธรรมโดยตรง แต่มีรางวัลจากสภาคณาจารย์ การให้รางวัลแบ่งเป็นฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุน ซึ่งพิจารณาความสามารถทางวิชาการ แต่อย่างน้อยต้องมีจริยธรรมเป็นตัวอย่างที่ดี สำหรับการลงโทษมีการตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง และดำเนินการทางวินัย (ดวงจิต, 2558)

การให้รางวัลเกี่ยวกับผลงานดีเด่น ซึ่งต้องมีเรื่องจริยธรรมอยู่แล้ว โดยการมอบโล่ ใบประกาศ เกียรติคุณ มีป้ายประชาสัมพันธ์ มีการลงโทษทางวินัย ถ้ากระทำผิดจริยธรรม (สมบุญ, 2558)

รางวัลครูดี จัดขึ้นในวันสถาปนามหาวิทยาลัย มอบโล่แก่บุคคลที่มีผลงาน ไม่ใช่รางวัลเกี่ยวกับ จริยธรรมโดยตรง และการลงโทษ โดยตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ดำเนินการตามระบบ (สมนึก, 2558)

รางวัลให้กับผู้ที่มีจริยธรรม เช่น ชื่นชมในที่ประชุม มีรางวัลคนดี โดยการมอบโล่ ประกาศ เกียรติคุณ ถ้าอาจารย์ขาดจริยธรรม มีการสอบสวนพิจารณาจากหลักฐาน (สมบัติ, 2558)

การยกย่องชมเชย มีใบประกาศนียบัตร มีโล่รางวัลให้กับอาจารย์ที่ประพฤติตนมีจริยธรรม (สมชาติ, 2558)

ส่งเสริมคัดเลือกครูดีเด่นของแต่ละคณะไปถึงระดับมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีการคัดเลือก ข้าราชการดีเด่น ซึ่งเป็นขวัญกำลังใจให้กับคนที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการลงโทษ ซึ่งมีการสอบข้อเท็จจริง และดำเนินการทางวินัย (ดวงตา, 2558)

1.3 จริยธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรม พบว่า ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นทั้งในที่ประชุมและส่วนตัว ซึ่งบุคคลต่าง ๆ สามารถพูดคุย หรือแจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารได้โดยตรงในรูปแบบการโทรศัพท์ การพูดคุยต่อหน้า จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลพบคำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

ผู้บริหารให้เกียรติบุคคลอื่นเสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการทำงาน ทุกคนมีศักดิ์มีสิทธิ เท่าเทียมกันหมด (สมศักดิ์, 2558)

ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เช่น เมื่อใครมีปัญหาไปคุยกับผู้บริหารได้ตลอด มีความเป็นกันเอง (ดวงพร, 2558)

ผู้บริหารประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น (ดวงจิต, 2558)

การทำงานของผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ได้ตัดสินใจคนเดียว ทำงานเป็นทีม (สมบุญ, 2558)

ผู้บริหารที่ดีควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และให้ความสำคัญ ให้เกียรติคนส่วนใหญ่ และ เคารพคนส่วนน้อย (สมนึก, 2558)

ผู้บริหารทุกระดับรับฟังความคิดเห็น สามารถพูดคุยได้โดยตรงหรือว่าเขียนก็ได้ (สมบัติ, 2558)

ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็น เน้นการมีส่วนร่วม ไม่ได้ตัดสินใจโดยลำพัง (ดวงตา, 2558)

ผู้บริหารซื่อสัตย์ ปฏิบัติตามหน้าที่ โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ ยึดหลักของ กฎระเบียบ



ผู้บริหารซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีความรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบให้แนวทางการปฏิบัติจริยธรรม (สมชาย, 2558)

ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์รับผิดชอบต่องาน ทำงานตามหน้าที่ เช่น เจ้าหน้าที่เดินเอกสาร จะมีความล่าช้าผู้บริหารเดินเอกสารเอง เพื่อให้งานสำเร็จมีความรวดเร็ว เพื่อให้มหาวิทยาลัยอยู่อย่างยั่งยืน ลูกน้องมีความสุข (สมศักดิ์, 2558)

ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ เมื่อกระทำความผิดก็รับผิดชอบต่อความผิดนั้น ไม่ใช่โยนความผิดให้ลูกน้อง (ดวงพร, 2558)

ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติตามระเบียบ (สมบุญ, 2558)

ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ครองตน ครองคน ครองงาน เมื่อมีนโยบายใหม่จะเป็นบุคคลแรกที่เริ่มต้นทำเป็นตัวอย่าง ผู้บริหารถือเป็นตัวแทนภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งจะต้องเสียสละส่วนตนเพื่อส่วนรวม เป็นแบบอย่างเพื่อการยอมรับจากสังคมภายนอก

ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ทุ่มเททำงานเพื่อมหาวิทยาลัย เสียสละส่วนตนเพื่อส่วนรวม (สมชาย, 2558)

เวลาที่มีกิจกรรมอะไร ผู้บริหารเป็นบุคคลเริ่มทำกิจกรรมนั้นก่อน เพื่อเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับองค์กร มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม เช่น การประชุมพิเศษ ผู้บริหารก็ไปนั่งอยู่ในการประชุมพิเศษตลอด (สมศักดิ์, 2558)

ผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่าง เมื่อมีกฎระเบียบใหม่ ผู้บริหารปฏิบัติและให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ผู้บริหารเป็นตัวแทนภาพลักษณ์ขององค์กร (ดวงพร, 2558)

ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน ไม่ตำหนิบุคลากรต่อหน้าที่ประชุม (ดวงจิต, 2558)

ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เรื่องการแต่งกาย (สมนึก, 2558)

ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสั่งอย่างไร ผู้บริหารก็ต้องทำแบบนั้น (สมบัติ, 2558)

ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี คือ เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถมาเป็นผู้บริหารได้ ไม่ได้ยึดหลักอาวุโส (ดวงตา, 2558)

ผู้บริหารไม่เห็นแก่พวกพ้อง มีการกระจายอำนาจโดยการแต่งตั้งบุคคลจากหลายฝ่ายเพื่อให้เข้าร่วมทำงาน เช่น อาจารย์จากหลากหลายคณะ นักศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก หรือบุคคลจากภายนอก

ผู้บริหารเป็นกลางยึดเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยอาศัยความร่วมมือในการทำงาน จากบุคคลหลายฝ่าย (สมศักดิ์, 2558)

ผู้บริหารที่มีความเป็นกลาง ไม่เชื่อตามที่คนใกล้ชิดบอก (ดวงจิต, 2558)

กล่าวโดยสรุปได้ว่าจริยธรรมองค์การ หมายถึง การจัดการองค์การเพื่อให้บุคคลปฏิบัติตนที่เหมาะสม ดึงตาม โดยยึดหลักการบริหารงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม เรียนรู้ร่วมกัน ยึดความถูกต้องตามกฎระเบียบ ส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม รับฟังปัญหา มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ รวมทั้งผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จริยธรรมองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรม และภาวะผู้นำทางจริยธรรม

## 2. การให้ความหมายและรูปแบบกิจกรรมของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมมีความคล้ายคลึงกันกับความหมายที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษาตามแนวคิดและงานวิจัยของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และการพัฒนาวิชาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา พบว่าอาจารย์เตรียมการสอนเพื่อให้นักศึกษามีผลการเรียนรู้ครบ 5 ด้านตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยอาจารย์จัดทำมคอ. 3 รายละเอียดของรายวิชา หรือมคอ. 4 รายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม เพื่อเตรียมพร้อมให้การเรียนการสอนมีความสมบูรณ์ครบถ้วน เกิดประโยชน์กับนักศึกษา หลังจากจัดการเรียนการสอนเสร็จจึงสั่งจัดทำมคอ. 5 รายงานผลการดำเนินการของรายวิชา หรือ มคอ. 6 รายงานผลการดำเนินการของประสบการณ์ภาคสนาม เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ และนำข้อมูลมาปรับปรุงการเรียนการสอนครั้งต่อไป จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบคำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

การเข้าใจความแตกต่างของนักศึกษาแต่ละคน โดยการเตรียมการสอนให้เหมาะสมกับนักศึกษา และเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ดูแลนักศึกษา สอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักศึกษา เป็นสำคัญ (สมศักดิ์, 2558)

การเตรียมการสอนเพื่อให้นักศึกษามีผลการเรียนรู้ครบ 5 ด้าน ตามมาตรฐานคุณวุฒิ (ดวงจิต, 2558)

อาจารย์มีหน้าที่สอน ต้องเตรียมการสอน (สมบุญ, 2558)

อาจารย์มีการเตรียมการสอนที่มีมาตรฐานตาม มีการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 มคอ.6 (ดวงตา, 2558)

เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง อาจารย์นำแนวคิดใหม่มาสอนนักศึกษา เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน เกิดความน่าสนใจและกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ และปฏิบัติได้จริง

การนำแนวคิดใหม่มาสอน ไม่ใช่สอนแค่ในห้องเรียน หลักการเรียนรู้ที่ดี ต้องเปิดโอกาสให้เรียนรู้ นอกห้องเรียน ถ้านักศึกษามีความสุขเกิดการเรียนรู้ นำไปปฏิบัติได้ เกิดการพัฒนาตนเอง (สมศักดิ์, 2558)

อาจารย์แสวงหาความรู้ตลอดและนำสิ่งใหม่ๆมาสอนนักศึกษา (สมบุญ, 2558)

จัดสรรเวลาให้นักศึกษาเพื่อให้คำแนะนำเรื่องการเรียนรู้ และเรื่องส่วนตัว ในขณะที่สังคมปัจจุบัน นักศึกษาสามารถติดต่ออาจารย์ผ่านทางไลน์ เฟสบุ๊ก หรือโทรศัพท์ เพื่อให้มีการสื่อสารที่คล่องตัวขึ้น เพื่อให้นักศึกษารู้สึกถึงความเป็นกันเอง ไร้วางใจ กล้าเปิดใจที่จะปรึกษาเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อนักศึกษา

อาจารย์มีชั่วโมงให้นักศึกษามาปรึกษาอย่างน้อย 1 ถึง 2 ชม. ต่อสัปดาห์ ถ้าติดภารกิจต้องแจ้งให้ทราบ อาจารย์ช่วยดูแลให้คำปรึกษากับนักศึกษาตลอดเวลา เช่น ติดต่อผ่านทางไลน์ โทรศัพท์ ดูแลนักศึกษาเหมือนพ่อเหมือนแม่ (สมศักดิ์, 2558)

อาจารย์เน้นเรื่องการดูแลนักศึกษา มีเวลาเพื่อรับฟังข้อมูลจากนักศึกษา เช่น โทรศัพท์ อีเมลล์ (ดวงจิต, 2558)

อาจารย์จัดสรรเวลาให้กับนักศึกษา มีความรักความเข้าใจในตัวนักศึกษา (ดวงตา, 2558)

ประเมินผลการเรียนรู้และชี้แจงให้ข้อมูลป้อนกลับให้กับนักศึกษาเพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาพัฒนาตัวนักศึกษาเอง เช่น แจ้งผลการสอบ เพื่อให้ นักศึกษาทราบถึงข้อบกพร่องและสามารถนำไปปรับใช้กับการเรียนต่อไปได้

การประเมินผลและแจ้งผลเพื่อให้นักศึกษาพัฒนา (สมศักดิ์, 2558)

การแจ้งผลการสอบให้นักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษาทราบจุดที่จะต้องปรับปรุงพัฒนา (ดวงพร, 2558)

การอธิบายเกณฑ์การประเมินนักศึกษาและแจ้งผลการประเมินนักศึกษา (ดวงจิต, 2558)

การจัดทำ มคอ.5 และชี้แจงผลการประเมินให้กับนักศึกษา (ดวงตา, 2558)

2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถทำงานร่วมกับบุคคลทุกฝ่ายเพื่อให้งานสำเร็จ เช่น ทำงานกับบุคคลที่มาจากคณะอื่น มหาวิทยาลัยอื่น ชุมชนท้องถิ่น หรือบุคคลภายนอก จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบ คำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

ทุกคนต้องทำงาน มีความรับผิดชอบงาน พัฒนาคณะ พัฒนามหาวิทยาลัย โดยสามารถทำงานร่วมกับใครก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ที่มาจากต่างคณะ หรือบุคคลภายนอก ทำงานร่วมกันได้เพื่องานสำเร็จ โดยยึดเป้าหมายหลักของมหาวิทยาลัย (สมศักดิ์, 2558)

อาจารย์ทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จ เช่น นักศึกษา อาจารย์ ร่วมกันจัดงานวันลอยกระทง มีตลาดนัด รำวงย้อนยุค ประกวดนางนพมาศ (สมบุญ, 2558)

ทุกคนให้ความร่วมมือกันทำงานกับใครก็ได้ เพื่อให้งานสำเร็จ ยึดเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก (สมบัติ, 2558)

มีจิตสาธารณะ ปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เช่น การบริจาคโลหิต การร่วมงานกฐิน งานผ้าป่า การทำความสะอาดวัด

การมีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือส่วนรวม บริจาคโลหิต ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (สมบุญ, 2558)

การมีจิตสาธารณะ ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (สมชาติ, 2558)

อาจารย์มีจิตสำนึกที่ดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เช่น ร่วมงานกฐิน งานผ้าป่า การทำความสะอาดวัด (ดวงตา, 2558)

รักษาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ ปฏิบัติตนดีเหมาะสมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ภายในมหาวิทยาลัยและการติดต่อประสานกับหน่วยงานภายนอก สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่มหาวิทยาลัยต่อสาธารณชน เช่น การแต่งกายที่เหมาะสมตามกาลเทศะ การตรงต่อเวลา

การมีบุคลิกภาพที่ดี การแต่งกายที่เหมาะสม ไม่ใส่ขาสั้น การปฏิบัติตัวของอาจารย์ การยกมือไหว้ผู้ใหญ่หรือผู้ที่มีอายุมากกว่าหรือยกมือไหว้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่า เป็นการให้เกียรติ มีสัมมาคารวะ กตัญญูต่อมหาวิทยาลัย บุคคลที่มีการกระทำซึ่งจะส่งผลกระทบต่อให้มหาวิทยาลัยภาพรวมเสียหาย ต้องให้ออกจากมหาวิทยาลัย (สมศักดิ์, 2558)

อาจารย์แต่งกายเหมาะสมไม่สวมเสื้อยืดมาสอน การตรงต่อเวลา อาจารย์ปฏิบัติตนเหมาะสม ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย (ดวงพร, 2558)

ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ เช่น เข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยในวันหยุดราชการ

แม้ว่าช่วงเวลาทำงาน 8.30 – 16.30 น. ก็ทำงานนอกเหนือจากเวลาเพื่อให้งานสำเร็จ การปิดไฟ ปิดแอร์ หลังจากเลิกสอน ช่วยกันประหยัดพลังงานลดโลกร้อน (สมชาย, 2558)

ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือ แม้จะทำงานในวันเสาร์ อาทิตย์ (ดวงพร, 2558)

การให้ความร่วมมือช่วยกิจการนอกเหนือจากงานประจำด้วยความสมัครใจ เช่น งานกีฬา การช่วยกิจกรรมงานรับปริญญา ในเรื่องคุมแถว การฝึกซ้อม การชานนาม (ดวงจิต, 2558)

2.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพัฒนาความรู้ตลอดเวลา เช่น เข้ารับการอบรม ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก การอบรม

พัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พบคำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

การไปอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง อบรมเพื่อทำงานให้คณะ มหาวิทยาลัย การอบรมพัฒนาอาจารย์ ในเรื่องการสอน การวัดผล การออกข้อสอบ (สมศักดิ์, 2558)

การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเอง เช่น การอบรมความรู้ทั่วไป การอบรม ทางด้านวิชาชีพ (ดวงพร, 2558)

การพัฒนาตนเองตลอดเวลา เช่น ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก (สมบุญ, 2558)

นำทฤษฎีมาสังเคราะห์เพื่อใช้ในการเรียนการสอน นำความรู้จากหลากหลายสาขามาบูรณาการกับการเรียนการสอน

การสังเคราะห์ความรู้ สังเคราะห์ทฤษฎี เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ (สมชาย, 2558)

อาจารย์มีการพัฒนาตนเอง มีการสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ นำความรู้จากหลากหลาย สาขาบูรณาการกับการเรียนการสอน (ดวงตา, 2558)

มีส่วนร่วมกับชุมชน เช่น การลงพื้นที่ชุมชนเพื่อหาแนวทางพัฒนาชุมชน หรือสร้างสรรคงานวิจัย ร่วมกับชุมชน เพื่อให้มีความสัมพันธ์อันดี สร้างสรรคความรู้ ชี้แนะแนวทางเพื่อช่วยกันแก้ปัญหาสังคม

อาจารย์มีความรับผิดชอบตอสังคม ช่วยแก้ปัญหาแก่สังคม (สมชาติ, 2558)

อาจารย์มีส่วนร่วมกับชุมชน เช่น การช่วยหาแนวทางพัฒนาชุมชน ความเป็นอยู่ (ดวงตา, 2558)

สามารถใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการสอน เช่น จัดทำเว็บไซต์ของอาจารย์ เพื่อนำเสนอสื่อการเรียนการสอน ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

อาจารย์เรียนรู้เรื่องเทคโนโลยี ใช้คอมพิวเตอร์มาช่วยในการเรียนการสอน (สมชาย, 2558)

อาจารย์มีความสามารถใช้เทคโนโลยี ให้สื่อการสอน (สมบุญ, 2558)

กล่าวโดยสรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมการดูแล นักศึกษา โดยเตรียมการการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จัดสรรเวลาให้นักศึกษา และประเมินผล การเรียนรู้ ให้ความร่วมมือทำกิจกรรมเพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมาย มีจิตสาธารณะ รวมทั้งพัฒนา ตนเองให้เชี่ยวชาญ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรม มุ่งเน้นนักศึกษา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และการพัฒนาวิชาชีพ

### 3. การให้ความหมายและรูปแบบกิจกรรมของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

การให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการจากทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงาน ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมมีความคล้ายคลึงกันกับความหมายที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษาตามแนวคิด

และงานวิจัยของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการเรียนการสอน พบว่าสิ่งที่วัดผลงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏคือการพัฒนาให้นักศึกษามีความรู้ทางวิชาการควบคู่ไปกับการคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ กล่าวคือ นักศึกษาที่ได้เข้าสู่ระบบการเรียนการสอน จะได้รับการดูแลจากคณาจารย์ในการพัฒนาทักษะทางวิชาการและฝึกฝนกลุ่มเวลาให้มีคุณธรรม จริยธรรมด้วยกิจกรรมการสอน และคณาจารย์มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นต้นแบบให้แก่นักศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบคำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

การพัฒนาให้นักศึกษาให้มีคุณธรรมจริยธรรม เช่น ให้นักศึกษาอบรมจริยธรรม ปฏิบัติธรรม อบรมสมาธิ นักศึกษาที่เป็นมุสลิมไปค่ายมุสลิม (สมชาย, 2558)

อาจารย์มุ่งพัฒนาให้นักศึกษามีคุณภาพ มีความรู้ มีคุณธรรม อาจารย์ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีด้านจริยธรรมแก่นักศึกษา เช่น มีจิตเมตตา มีความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ มีการยั้งคิดในการที่จะทำไม่ดี (สมศักดิ์, 2558)

อาจารย์พัฒนานักศึกษาให้มีจริยธรรม เช่น พาไปวัด กิจกรรมตักบาตร ปฏิบัติธรรม และอาจารย์เป็นต้นแบบที่ดี เช่น อาจารย์มีการตรงต่อเวลาในการเข้าสอน ช่วยฝึคนักศึกษาให้ตรงต่อเวลา อาจารย์มีความซื่อสัตย์ไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ช่วยให้นักศึกษาไม่คัดลอกผลงานเช่นกัน (ดวงพร, 2558)

การส่งเสริมให้นักศึกษามีจริยธรรมโดยอาจารย์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (ดวงจิต, 2558)

การมุ่งพัฒนาให้นักศึกษามีจริยธรรม เช่น จัดกิจกรรมการตักบาตร การทำผ้าป่า (สมบุญ, 2558)

อาจารย์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านจริยธรรม เพื่อให้นักศึกษามีจริยธรรม เช่น อาจารย์ตรงต่อเวลา นักศึกษาก็ตรงต่อเวลาโดยอัตโนมัติ เห็นเป็นแบบอย่าง (สมนึก, 2558)

อาจารย์พัฒนานักศึกษาให้มีคุณธรรม โดยอบรมจริยธรรมแก่นักศึกษา สอดแทรกในการเรียนการสอน ซึ่งทุกรายวิชาบ่งบอกให้อาจารย์สอนในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม (ดวงตา, 2558)

ชี้แนะทางวิชาการให้นักศึกษาสามารถสร้างสรรค์ผลงานหรือนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม สร้างความภาคภูมิใจต่อตนเองและมหาวิทยาลัย

อาจารย์ต้องพัฒนานักศึกษาให้มีความรู้ สามารถประกอบวิชาชีพได้ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม สร้างความภาคภูมิใจต่อตนเองและมหาวิทยาลัย (ดวงพร, 2558)

อาจารย์พัฒนานักศึกษาให้มีความรู้ สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตรได้ สามารถทำงานได้ (ดวงตา, 2558)

พัฒนาเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน ตำรา

อาจารย์มีเขียนเอกสาร ตำรา เพื่อเป็นผลงานทางวิชาการ (ดวงพร, 2558)

การเขียนเอกสารประกอบการสอน ตำรา หนังสือ เป็นผลงานที่สำคัญทางวิชาการ (สมบุญ, 2558)

3.2 ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการวิจัย พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบคำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

อาจารย์มีวิจัยกับชุมชน มีการลงพื้นที่ (สมบุญ, 2558)

การพัฒนางานวิจัยที่มีประโยชน์ต่อชุมชน การนำเสนอผลงานวิจัย (สมบัติ, 2558)

ทำวิจัยที่ได้รับการยอมรับและเผยแพร่ในระดับชาติ งานวิจัยส่วนใหญ่ได้รับทุนจากสำนักคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) หรือสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) หรือจากสำนักวิจัยของแต่ละมหาวิทยาลัย และนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ในระดับชาติ ซึ่งเป็นข้อกำหนดพื้นฐานที่ต้องปฏิบัติเมื่อได้รับทุนสนับสนุน

อาจารย์มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับชาติ ซึ่งมีทุนสนับสนุนงานวิจัยทั้งจากภายในมหาวิทยาลัย และทุนจากภายนอก เช่น วช. สกว. (สมชาย, 2558)

เขียนบทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการ โดยส่วนใหญ่แต่ละมหาวิทยาลัยจะมีวารสารเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์เขียนบทความ และมีเวทีให้สามารถนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อผลักดันให้สร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง

การเขียนบทความเป็นผลงานหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะมีวารสารเพื่อสนับสนุนอาจารย์ รวมทั้งมีเวทีนำเสนอผลงานทั้งจากภายในมหาวิทยาลัยและภายนอก (สมชาย, 2558)

3.3 ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการบริการวิชาการ พบว่าอาจารย์มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคม เช่น การเป็นวิทยากร การทำงานร่วมกับชุมชน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบคำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

อาจารย์ไปบริการวิชาการให้กับบุคคลภายนอก เช่น ไปบริการวิชาการที่ชัยนาท (ดวงพร, 2558)

อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการ เช่น การเป็นวิทยากร การทำงานร่วมกับชุมชน (ดวงจิต, 2558)

ประเมินความสำเร็จของการบริการวิชาการ จากความร่วมมือที่ได้รับจากชุมชน เช่น การยินยอมเข้าอบรม และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับ

หลังจากให้บริการวิชาการ ต้องมีการประเมินความสำเร็จของการบริการวิชาการ เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงพัฒนาการบริการวิชาการครั้งต่อไป (ดวงพร, 2558)

อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการและมีการประเมินผลสำเร็จของโครงการบริการวิชาการ โดยดูจากการที่ชุมชนให้ความร่วมมือ และแสดงความคิดเห็นว่าได้รับประโยชน์อย่างไรบ้าง (สมบัติ, 2558)

นำความรู้ความสามารถไปใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น เช่น แนะนำอาชีพเสริม หรือนำความรู้ไปต่อยอดกับอาชีพปัจจุบัน

อาจารย์มีการบริการวิชาการมีการไปให้ความรู้กับท้องถิ่น (สมบุญ, 2558)

อาจารย์นำความรู้ไปช่วยพัฒนาชุมชน เช่น แนะนำอาชีพเสริม การต่อยอดอาชีพ (สมบัติ, 2558)

3.4 ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีส่วนร่วมทำกิจกรรมทางศาสนา เช่น ทำบุญตักบาตร การฟังธรรม การไปปฏิบัติธรรม เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมอนุรักษ์ความเป็นไทย เช่น แต่งกายด้วยผ้าไทย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบ คำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น การเข้าร่วมในวันที่มีเทศน์มหาชาติ เป็นประเพณี ไปร่วมกันมีความสุข มีกิจกรรมตักบาตร (สมศักดิ์, 2558)

อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมแห่เทียนพรรษา ลอยกระทง การไปปฏิบัติธรรม (ดวงพร, 2558)

ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการอนุรักษ์ความเป็นไทย เช่น การแต่งกายด้วยผ้าไทย ใช้ภาษาไทย ที่ถูกต้อง การมีสัมมาคารวะ

อาจารย์เป็นแบบอย่างที่ดีด้านศิลปวัฒนธรรม โดยส่งเสริม เผยแพร่เอกลักษณ์ความเป็นไทย เช่น การแต่งกายผ้าไทย ใช้ภาษาไทยถูกต้อง การไหว้ผู้ใหญ่ มีสัมมาคารวะ (สมชาติ, 2558)

สอดแทรกกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอน เช่น ให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมทำบุญ การอบรมจริยธรรม การจัดโครงการทำความสะอาดบริเวณวัด หรือกิจกรรมจิตอาสาทำประโยชน์เพื่อชุมชน

การส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน เช่น ใส่บาตร ฟังพระ แห่เทียนพรรษา (ดวงจิต, 2558)

การสอดแทรกศิลปวัฒนธรรมไปกับการเรียน เช่น ให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมแห่เทียนพรรษา ลอยกระทง (ดวงตา, 2558)

กล่าวโดยสรุปได้ว่าผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ หมายถึง ผลงานที่มีคุณค่า แสดงให้เห็นความก้าวหน้าทางวิชาการสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม



#### 4. ข้อมูลอิทธิพลของจริยธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

อิทธิพลของจริยธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า จริยธรรมองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบคำ สัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

องค์การที่มีจริยธรรมช่วยให้อาจารย์มีพฤติกรรมที่ดี ให้ความสำคัญกับนักศึกษา ให้ความร่วมมือ กับองค์การ และพัฒนาตนเอง (สมชาย, 2558)

องค์การที่มีวัฒนธรรมที่ดี มีผู้นำที่ดี และมีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ทำให้คนส่วนใหญ่มี พฤติกรรมที่ดี รับผิดชอบดูแลนักศึกษา ให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย และพัฒนาตนเอง (สมศักดิ์, 2558)

องค์การที่มีจริยธรรม ทำให้บุคลากรมีใจทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ แม้ไม่มีคำสั่งก็ทำ หรือ ทำงานในวันเสาร์ อาทิตย์ มีการพัฒนาวิชาชีพของตน รวมทั้งมุ่งเน้นเอาใจใส่ดูแลนักศึกษา (ดวงพร, 2558)

จริยธรรมองค์การช่วยให้บุคลากรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ รับผิดชอบในหน้าที่ ให้ความสำคัญกับนักศึกษา พัฒนาตนเอง (สมบุญ, 2558)

องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีมีจริยธรรม มีกิจกรรมส่งเสริม และมีผู้นำที่เป็นต้นแบบ สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ให้ความสำคัญกับนักศึกษา ให้ความร่วมมือ กับองค์การ และพัฒนาตนเอง (สมนึก, 2558)

จริยธรรมองค์การทำให้อาจารย์มีสำนึกที่ดี ดูแลนักศึกษา ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และพัฒนา วิชาชีพ (ดวงตา, 2558)

#### 5. ข้อมูลอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทาง วิชาการ

อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทาง วิชาการ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ จากการ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบคำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

อาจารย์ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การย่อมสร้างผลงานทางวิชาการที่ดี (ดวงดาว, 2558)

อาจารย์ที่มีพฤติกรรมดี ให้ความสำคัญกับนักศึกษา ให้ความร่วมมือกับองค์การ และพัฒนา ตนเองจะทำให้มีผลงานไปด้วยทั้งการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และงานอื่น (สมชาย, 2558)

อาจารย์ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยให้ความสำคัญกับนักศึกษา ให้ความ ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยทำกิจกรรมต่าง ๆ และพัฒนาวิชาชีพของตนเอง จะมีผลทำให้ผลงานทาง วิชาการเพิ่มขึ้นด้วย (ดวงพร, 2558)

อาจารย์ที่มีพฤติกรรมที่ดี มีความรับผิดชอบหน้าที่ ให้ความสำคัญกับนักศึกษา ให้ความร่วมมือกับองค์กร รวมทั้งพัฒนาตนเองย่อมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดี (สมนึก, 2558)

อาจารย์ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลให้เกิดผลงานทางวิชาการทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สมบัติ, 2558)

อาจารย์ที่มีสำนึกดี ดูแลนักศึกษา ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และพัฒนาวิชาชีพ จะช่วยพัฒนาผลงานวิชาการ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ดวงตา, 2558)

## 6. ข้อมูลอิทธิพลของจริยธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

อิทธิพลของจริยธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ พบว่า จริยธรรมองค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบคำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีจริยธรรม มีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม และมีผู้นำที่ดีมีจริยธรรม ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรที่มีจริยธรรม องค์กรที่มีจริยธรรมส่งผลให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานทางวิชาการที่ดี (ดวงดาว, 2558)

ทุกคนมีจริยธรรม มหาวิทยาลัยมีจริยธรรม ทำให้การทำงานราบรื่น การทำงานอย่างมีความสุข ท่วมเท่งงาน ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สมชาย, 2558)

จริยธรรมองค์กรช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีทั้งระดับบุคคล ระดับคณะ และระดับมหาวิทยาลัย บรรลุเป้าหมาย (สมศักดิ์, 2558)

องค์กรที่มีจริยธรรมทำให้มีกรอบในการทำงาน ส่งผลให้บุคคลมีผลงานที่ดี ในเรื่องการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ดวงพร, 2558)

จริยธรรมองค์กรส่งผลให้บุคคลพัฒนาผลงานไปในทางที่ดี ยกเช่น บุคคลรับรู้เรื่องความยุติธรรม ความโปร่งใส ทำให้เกิดการสร้างผลงานไม่ว่าจะเป็นงานการเรียนการสอน การวิจัย หรืองานอื่น ๆ (สมบุญ, 2558)

จริยธรรมองค์กรทำให้บุคคลพัฒนาผลงานวิชาการในด้านการเรียนการสอน งานวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สมบัติ, 2558)

## 7. แนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์กร

แนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

7.1 ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมองค์กร โดยผู้บริหารสื่อสารถึงความสำคัญของจริยธรรมให้กับทุกคน จัดสรรเวลา งบประมาณ และมอบหมายผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนจริยธรรม ซึ่งผู้บริหารถือเป็นบุคคลหลักในการสนับสนุนจริยธรรมในทุกด้าน

ทั้งกำหนดวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมและกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรม สนับสนุนการเชื่อมโยงจริยธรรมกับระบบการทำงาน สื่อสารเกี่ยวกับจริยธรรม ตลอดจนให้ความสำคัญกับระบบการให้รางวัลและการลงโทษ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะการกระทำสำคัญกว่าคำพูดและพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในสายตาของทุกคน เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ เป็นกลาง ยุติธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ผู้ตามย่อมมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมเช่นกัน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ดูแลเอาใจใส่บุคลากร มีความไว้วางใจได้ คำพูดและการกระทำตรงกัน คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ได้แก่ นักศึกษา บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ชุมชน ประเทศ

ผู้บริหารต้องทำก่อนเพื่อเป็นตัวอย่าง โดยตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม และกระตุ้นให้บุคลากรอื่นตระหนักถึงความสำคัญ (ดวงดาว, 2558)

ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบให้แนวทางการปฏิบัติจริยธรรม (สมชาย, 2558)

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับจริยธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดี ลูกน้องจะได้ปฏิบัติตาม (สมศักดิ์, 2558)

ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรม และต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามกรอบแนวทางทางจริยธรรม นอกจากจะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีแล้วผู้บริหารมีผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัยด้วย (ดวงพร, 2558)

ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างจริยธรรม ต้องสร้างจริยธรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์การ ทำให้ทุกคนเข้าใจว่าจริยธรรมเป็นสิ่งที่ต้องทำ (ดวงจิต, 2558)

ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทำอย่างต่อเนื่อง (สมบุญ, 2558)

ผู้บริหารควรส่งเสริม มุ่งเน้นการครองตน ครองคน และครองงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี (สมชาติ, 2558)

7.2 กำหนดวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมและกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรม โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วม ซึ่งการเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมนี้ทำให้เกิดประโยชน์หลายประการ ได้แก่ ทำให้อาจารย์เข้าใจและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม ช่วยให้อาจารย์เปิดใจ ยอมรับให้ความร่วมมือและลดการต่อต้านในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง สำหรับการมีส่วนร่วมกำหนดวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมจะเริ่มตั้งแต่ให้อาจารย์เสนอตัวอย่างวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมที่มีความสำคัญกับมหาวิทยาลัย เช่น ความโปร่งใส ความยุติธรรม การเรียนรู้ร่วมกัน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ หลังจากนั้นให้อาจารย์ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและช่วยกันเลือกวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมที่มีความสำคัญที่สุดและต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน รวมทั้งเลือกกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมนั้น ซึ่งกิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม เช่น จัดกิจกรรมเปิดตัววัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (kick off) มีสัญลักษณ์ สโลแกนเพื่อสร้างการจดจำ การจัดประกวดแข่งขันเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมระหว่างคณะภายในมหาวิทยาลัย

สร้างค่านิยมร่วมกันเรื่องจริยธรรม เช่น เราสามารถสร้างค่านิยมได้แล้วว่าราชภัฏทำงานกับชุมชน เพราะฉะนั้นเราต้องสร้างการรับรู้ของบุคลากรร่วมกันว่าจะต้องมีจริยธรรมอย่างไร (ดวงจิต, 2558)

สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ทำความเข้าใจร่วมกัน หากจุดร่วมจุดเดียวกันว่าวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมควรจะทำอะไร อย่างไร ให้ทุกคนมาระดมสมองและก็มีส่วนร่วมทุกคนก็จะรับรู้ทุกคนเข้าใจตรงกัน ก็จะยอมรับโดยปริยาย การไม่ยอมรับหรือต่อต้านจะน้อยลง (สมนึก, 2558)

มุ่งเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม จัดทำแผนเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ (สมบัติ, 2558)

7.3 เชื่อมโยงจริยธรรมกับระบบการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้จริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงาน เช่น ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณ ซึ่งจะมีคู่มือชี้แจงระเบียบการเบิกจ่ายตั้งแต่ขั้นตอนการเบิกจ่าย หลักฐานที่ใช้การเบิกจ่าย รายการวัสดุและราคาวัสดุที่สามารถเบิกจ่ายได้ ทำให้ทุกคนปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือกควรมีการกำหนดให้จริยธรรมเป็นเกณฑ์ข้อหนึ่งในการสรรหาคัดเลือกอาจารย์ใหม่ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสืบประวัติที่ผ่านมา การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ให้เข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมของอาจารย์ จริยธรรมองค์การ รวมทั้งฝึกอบรมและพัฒนาจริยธรรมให้กับอาจารย์ปัจจุบัน ฝึกอบรมและพัฒนาเป็นประจำเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญและแสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรม ตัวอย่างวิธีการฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเชิญนักจิตวิทยาเป็นวิทยากร การให้เวลาไปปฏิบัติธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละบุคคล การสอนงานหรือระบบพี่เลี้ยง การประเมินผลงานที่มีหัวข้อเรื่องจริยธรรมเป็นเกณฑ์ประเมินนอกเหนือจากการประเมินผลงานตามพันธกิจ 4 ด้าน ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้เกณฑ์การประเมินหัวข้อจริยธรรมควรกำหนดอย่างชัดเจน หลังจากประเมินแล้วควรนำผลการประเมินนั้นมาใช้เพื่อพิจารณาบริหารค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง

อาจารย์ควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม เพราะว่าอาจารย์ส่วนใหญ่รู้แต่เนื้อหาวิชาการของตนเองจะไม่รู้ในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้เรื่องจริยธรรมเป็นการพัฒนาจิตใจ ดังนั้นควรให้นักจิตวิทยาจัดฝึกอบรมมากกว่าเชิญวิทยากรที่เป็นนักบริหาร (ดวงดาว, 2558)

ส่งเสริมให้อาจารย์อบรมจริยธรรม อยู่ในตารางการพัฒนาบุคลากร เข้าอบรมปฏิบัติธรรมของแต่ละศาสนา สอบหลักธรรม ต้องส่งเสริมคนดีโดยมีการประเมินความดีความชอบ (สมชาย, 2558)

การนำจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติเริ่มตั้งแต่การสรรหาคนที่เป็นคนดี ฝึกอบรม มีการประเมินผล (ดวงพร, 2558)

การส่งเสริมจริยธรรมโดยเชื่อมโยงกับระบบการทำงาน เช่น การบริหารงานอย่างโปร่งใสทั้งเรื่องการจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการแผนงาน การประเมินผลงาน (สมบุญ, 2558)

ร่วมกันเสนอแนะกลไกสนับสนุนจริยธรรม เช่น เชื่อมโยงกับการประเมินผลงาน การให้รางวัล (สมบัติ, 2558)

ต้องปลูกฝังตั้งแต่อาจารย์ใหม่ให้เข้าอบรมจริยธรรม เช่น ความศรัทธาในวิชาชีพครู การปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบจรรยาบรรณของวิชาชีพครู จัดอบรมพัฒนาจิตใจอาจารย์จะเป็นภาคเรียนละครั้ง หรือว่าปีละครั้ง (ดวงตา, 2558)

7.4 สื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม หลักการปฏิบัติที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างความรู้สึกร่วมกันกับผิชอบให้กับอาจารย์และผู้บริหารทุกระดับ ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การชี้แจงในการประชุมระดับหลักสูตร ระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัย การมีบันทึกข้อความ ประกาศ คำสั่ง การถ่ายทอดจากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลทางไลน์ เว็บไซต์ จดหมายข่าว ป้ายหรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ สื่อสารอย่างต่อเนื่องและเป็นการสื่อสารแบบสองทาง กล่าวคือ มหาวิทยาลัยสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมไปยังอาจารย์ และอาจารย์สามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมแก่มหาวิทยาลัย นอกจากนี้การสื่อสารควรมีการรักษาความลับคุ้มครองความปลอดภัยสำหรับการแจ้งข้อมูลข่าวสาร

การพัฒนาจริยธรรมควรเกิดจากการถ่ายทอดจากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่ (ดวงตา, 2558)

มีการพูดคุยกันถึงแนวทางการปฏิบัติที่ดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นประจำ มีการถ่ายทอดจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง เพื่อให้เกิดการซึมซับจริยธรรมตลอดเวลา (ดวงพร, 2558)

มีการประชุมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนที่ดีมีจริยธรรมเป็นอย่างไร (สมบุญ, 2558)

ต้องสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม โดยสื่อสารหลายช่องทาง เช่น การจัดประชุม สื่อสารผ่านสื่อต่าง ๆ จัดสัมมนา การพูดคุยถ่ายทอดจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง (สมบัติ, 2558)

7.5 มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ โดยมีการให้รางวัลหลากหลายรูปแบบ เช่น การยกย่องชมเชย การมอบโล่ประกาศเกียรติ การให้สิ่งของหรือเงินรางวัล การส่งเสริมให้คนดีมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการให้รางวัลควรจะทำอย่างรวดเร็วและให้รางวัลเป็นประจำ เพื่อจูงใจให้อาจารย์แสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรม สำหรับการลงโทษต้องมีดำเนินการอย่างจริงจังกับผู้กระทำผิดจริยธรรม ซึ่งจะต้องมีการพิจารณาโทษด้วยความยุติธรรมเพื่อป้องกันพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม

ต้องส่งเสริมคนดี ตั้งแต่การประเมินความดีความชอบ ยกย่องชมเชย มีรางวัลให้ ทำให้คนที่เคยทำดีอยู่แล้ว ทำดีเพิ่มขึ้นไปอีก แต่สำหรับคนที่ไม่เคยทำก็ได้เพิ่มเข้าไป (สมชาย, 2558)

ควรมีการยกย่อง ชมเชย การให้รางวัลบุคคลที่ดี และมีมาตรการลงโทษสำหรับบุคคลที่ทำผิด (ดวงพร, 2558)

มีระบบรางวัลให้และการลงโทษ ถ้าบุคลากรทำดีก็จะมีรางวัลให้ ถ้าทำไม่ดีก็ต้องยอมรับว่ามีบทลงโทษ (สมนึก, 2558)

## 8. สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ เกิดขึ้นจาก 2 สาเหตุ ได้แก่

8.1 สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้สังคมมีการแข่งขันอย่างสูงเพื่อความอยู่รอด ส่งผลให้บุคคลยึดผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก และแสดงพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบคำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

ปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การเกิดจากสภาพแวดล้อม สังคมมีการแข่งขันกัน ทำให้บุคคลไม่มีจริยธรรม มีเรื่องราวฟ้องร้องอาจารย์ ร้องเรียน ทำให้บุคคลเกิดการเห็นแก่ตัว (สมชาย, 2558)

8.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การละเลยไม่ให้ความสำคัญ การขาดจิตสำนึกความรับผิดชอบ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบคำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

คนรุ่นใหม่ไม่เห็นความสำคัญ ไม่ได้ปฏิบัติเท่าที่ควร ความมีจริยธรรมน้อย (สมชาย, 2558)

การกระทำที่ไม่มีจริยธรรม ส่วนใหญ่เกิดจากจิตสำนึกความรับผิดชอบของบุคคล (ดวงจิต, 2558)

## 9. ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมองค์การ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) การมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ 2) การควบคุมตนเอง 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม และ 4) ความพอเพียง จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบคำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

การพัฒนาจริยธรรมใช้กฎระเบียบบังคับต่าง ๆ ไม่ได้ ควรพัฒนาจิตใจ ตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ การมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ในการที่จะมุ่งมั่นเอาชนะสิ่งต่าง ๆ ไม่ใช่เพื่อชนะการแข่งขัน แต่เป็นการทำอะไรมันเองก็ไม่ได้กลัว ไม่ย่อท้อ มีความพยายาม เสียสละ นอกจากนี้การควบคุมตนเอง มีการวางแผน การกระทำมีผลต่อปัจจุบันและอนาคตกับใครบ้าง ความพอเพียงคือความพอเหมาะพอสม และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมจะอย่างไรให้เขาคิดเป็น คิดได้ ซึ่งต้องฝึกพอสมควร (ดวงดาว, 2558)

ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ ความผูกพันในองค์การ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักพบคำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

ความผูกพันในองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างจริยธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ดวงจิต, 2558)

ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ได้แก่ ความสามารถของบุคคล จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักพบคำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ว่า

ความสามารถของบุคคลเป็นตัวแปรกลางระหว่างจริยธรรมองค์การและผลงานทางวิชาการ (สมนึก, 2558)

จากการวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สามารถสรุปผลดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
1. การให้ความหมายและรูปแบบกิจกรรมของจริยธรรมองค์การ										
ด้านวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม										
การยึดหลักการบริหารงานอย่างโปร่งใส และเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ตรวจสอบได้		/	/	/	/	/	/			/
การส่งเสริมค่านิยมที่เน้นความยุติธรรม ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการดำเนินงาน		/	/	/	/	/				/
บรรยากาศการทำงานส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน		/	/	/	/	/	/			/
การมุ่งเน้นให้บุคลากรยึดมั่นความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ			/	/	/	/	/			/

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
<b>ด้านโปรแกรมจริยธรรม</b>										
การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติ ตามคู่มือจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง		/		/	/	/	/	/	/	
การรับฟังข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา จริยธรรมของบุคลากรหลายช่องทาง		/		/	/	/	/			
ระบบการประเมินความประพฤติ ด้านจริยธรรมของอาจารย์		/	/	/		/	/		/	/
การยกย่อง ชมเชย หรือดำเนินการ ทางวินัย		/	/	/	/	/	/	/	/	/
<b>ด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรม</b>										
การตัดสินใจของผู้บริหารเกิดจากการ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น			/	/	/	/	/		/	/
ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้		/	/	/		/				



ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี		/	/	/	/		/		/	/
ผู้บริหารมีความยุติธรรม ความเป็นกลาง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง			/		/					
2. การให้ความหมายและรูปแบบกิจกรรมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร										
ด้านพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา										
การเตรียมการสอนโดยยึดรายละเอียดตามมาตรฐานคุณวุฒิของคณะกรรมการการอุดมศึกษา			/		/	/				/
ความตั้งใจนำแนวคิดสมัยใหม่และประเด็นปัญหามาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน			/			/				

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
การจัดสรรเวลาให้นักศึกษา			/	/	/					
การประเมินผลการเรียนรู้ และชี้แจงประเด็นต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับแก่นักศึกษา			/	/	/					/
ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ										
การทำงานร่วมกับผู้ใดก็ได้เพื่อให้งานสำเร็จ						/			/	
จิตสาธารณะ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่วนรวม						/		/		/
การรักษาความลับและปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย			/	/						
การร่วมกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานประจำ ด้วยความสมัครใจ โดยไม่ต้องร้องขอ		/		/	/					

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
<b>ด้านการพัฒนาวิชาชีพ</b>										
การพัฒนาขีดความสามารถในการสอนด้วยการแสวงหาความรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่			/	/		/				
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางทฤษฎีและการวิจัยต่าง ๆ มาเพื่อบูรณาการเป็นองค์ความรู้ใหม่		/								/
การนำความรู้และประสบการณ์มาชี้แนะหรือให้ทางออกแก่สังคม								/		/
การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและโปรแกรมต่าง ๆ ในการค้นคว้าและนำเสนอผลงาน		/				/				

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
<b>3. การให้ความหมายและรูปแบบกิจกรรมของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ</b>										
<b>ด้านการเรียนการสอน</b>										
การพัฒนาให้นักศึกษาแสดงพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมขั้นพื้นฐาน		/	/	/	/	/	/			/
การพัฒนาให้นักศึกษาให้มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ				/						/
การพัฒนาเอกสารประกอบการสอนหรือตำราหรือเอกสารคำสอนหรือผลงานทางวิชาการอื่น ๆ				/		/				
<b>ด้านการวิจัย</b>										
การพัฒนาผลงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่น						/			/	

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
การพัฒนาผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับมหาวิทยาลัย หรือระดับชาติ หรือระดับความร่วมมือระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง		/								
การผลิตบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารที่ได้รับการยอมรับ		/								
<b>ด้านการบริการวิชาการ</b>										
การมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคม				/	/					
การประเมินความสำเร็จของการบริการวิชาการและนำมาพัฒนาการเรียนการสอน				/					/	
การนำความรู้ความสามารถไปใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น						/			/	

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม										
การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			/	/						
การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม								/		
การสอดแทรกการอนุรักษ์ เผยแพร่วัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญา ท้องถิ่นในการสอน					/					/
4. ข้อมูลอิทธิพลของจริยธรรม องค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ		/	/	/		/	/			/
5. ข้อมูลอิทธิพลของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ทางวิชาการ	/	/		/			/		/	/

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
6. ข้อมูลอิทธิพลของจริยธรรมองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ	/	/	/	/	/	/			/	
7. แนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ										
7.1 ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมองค์การ โดยผู้บริหารสื่อสารถึงความสำคัญของจริยธรรมให้กับทุกคน จัดสรรเวลางบประมาณ และมอบหมายผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนจริยธรรม ซึ่งผู้บริหารถือเป็นบุคคลหลักในการสนับสนุนจริยธรรมในทุกด้าน ทั้งกำหนดวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมและกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรม สนับสนุนการเชื่อมโยงจริยธรรม	/	/	/	/	/	/		/		

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
กับระบบการทำงาน สื่อสารเกี่ยวกับจริยธรรม ตลอดจนให้ความสำคัญกับระบบการให้รางวัล และการลงโทษ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะการกระทำสำคัญกว่าคำพูด และพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในสายตาของทุกคน เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ เป็นกลาง ยุติธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ผู้ตามย่อมมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมเช่นกัน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล										



ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ดูแลเอาใจใส่บุคลากร มีความไว้วางใจได้ คำพูดและการกระทำตรงกัน คำนึงถึง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ได้แก่ นักศึกษา บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ชุมชน ประเทศ										
7.2 กำหนดวัฒนธรรมทางจริยธรรม และกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรม โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วม ซึ่งการเปิดโอกาสให้อาจารย์ มีส่วนร่วมนี้ ทำให้เกิดประโยชน์ หลายประการ ได้แก่ ทำให้อาจารย์ เข้าใจและให้ความสำคัญกับ วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม ช่วยให้อาจารย์เปิดใจยอมรับให้ความ ร่วมมือและลดการต่อต้าน					/		/		/	

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
ในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง สำหรับการมีส่วนร่วมกำหนดวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมจะเริ่มตั้งแต่ให้อาจารย์เสนอตัวอย่างวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมที่มีความสำคัญกับมหาวิทยาลัย เช่น ความโปร่งใส ความยุติธรรม การเรียนรู้ร่วมกัน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ หลังจากนั้นให้อาจารย์ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและช่วยกันเลือกวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมที่สำคัญที่สุดและต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน รวมทั้งเลือกกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมนั้น ซึ่งกิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม เช่น จัดกิจกรรม										

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
เปิดตัววัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (kick off) มีสัญลักษณ์สโลแกนเพื่อสร้างการจดจำการจัดประกวดแข่งขันเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมระหว่างคณะภายในมหาวิทยาลัย										
7.3 เชื่อมโยงจริยธรรมกับระบบการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้จริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงาน เช่น ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณ ซึ่งจะมีคู่มือชี้แจงระเบียบการเบิกจ่ายตั้งแต่ขั้นตอนการเบิกจ่าย หลักฐานที่ใช้การเบิกจ่าย รายการวัสดุและราคาวัสดุที่สามารถเบิกจ่ายได้ทำให้ทุกคนปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน	/	/	/	/	/	/			/	/

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
<p>ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือก ควรมีการกำหนดให้จริยธรรม เป็นเกณฑ์ข้อหนึ่งในการสรรหา คัดเลือกอาจารย์ใหม่ โดยใช้วิธีการ สัมภาษณ์ การสืบประวัติที่ผ่านมา การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ให้เข้าใจ เกี่ยวกับจริยธรรมของอาจารย์ จริยธรรมองค์การ รวมทั้งฝึกอบรม และพัฒนาจริยธรรมให้กับอาจารย์ ปัจจุบัน ฝึกอบรมและพัฒนาเป็นประจำเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ตระหนัก ถึงความสำคัญและแสดงพฤติกรรมที่มี จริยธรรม ตัวอย่างวิธีการฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญ นักจิตวิทยามาเป็นวิทยากร</p>										

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
<p>การให้เวลาไปปฏิบัติธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละบุคคล การสอนงานหรือระบบพี่เลี้ยง การประเมินผลงานที่มีหัวข้อเรื่องจริยธรรมเป็นเกณฑ์ประเมิน นอกเหนือจากการประเมินผลงานตามพันธกิจ 4 ด้าน ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้เกณฑ์การประเมินหัวข้อจริยธรรมควรกำหนดอย่างชัดเจน หลังจากประเมินแล้ว ควรนำผลการประเมินนั้นมาใช้เพื่อพิจารณาบริหารค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง</p>										

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
7.4 สื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม หลักการปฏิบัติที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างความรู้สึกรับผิดชอบให้กับอาจารย์และผู้บริหารทุกระดับ ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การชี้แจงในการประชุมระดับหลักสูตร ระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัย การมีบันทึกข้อความ ประกาศ คำสั่ง การถ่ายทอดจากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลทางไลน์ เว็บไซต์ จดหมายข่าว ป้ายหรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ สื่อสารอย่างต่อเนื่องและเป็นการสื่อสารแบบสองทาง กล่าวคือ มหาวิทยาลัย สื่อสารข้อมูล	/			/		/			/	

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
เกี่ยวกับจริยธรรมไปยังอาจารย์และอาจารย์สามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมแก่มหาวิทยาลัย นอกจากนี้การสื่อสารควรมีการรักษาความลับคุ้มครองความปลอดภัยสำหรับการแจ้งข้อมูลข่าวสาร										
7.5 มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ โดยมีการให้รางวัลหลากหลายรูปแบบ เช่น การยกย่องชมเชย การมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ การให้สิ่งของหรือเงินรางวัล การส่งเสริมให้คนดีมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการให้รางวัลควรจะทำอย่างรวดเร็วและให้รางวัลเป็นประจำ		/		/			/			

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
เพื่อจูงใจให้อาจารย์แสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรม สำหรับการลงโทษต้องดำเนินการอย่างจริงจังกับผู้กระทำผิดจริยธรรม ซึ่งจะต้องมีการพิจารณาโทษด้วยความยุติธรรมเพื่อป้องกันพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม										
<b>8. สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ</b>										
8.1 สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจกสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้สังคมมีการแข่งขันอย่างสูงเพื่อความอยู่รอดส่งผลให้บุคคลยึดผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก และแสดงพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม		/								

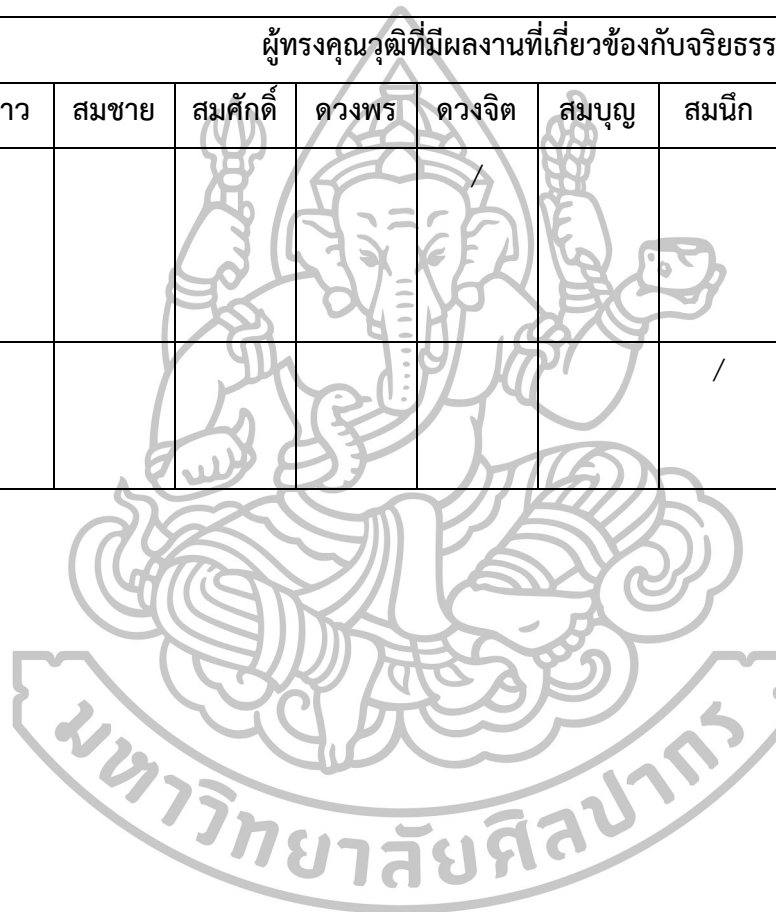


ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
8.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การละเลยไม่ให้ความสำคัญ การขาดจิตสำนึกความรับผิดชอบ		/								
9. ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ										
ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมองค์การ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย 1) การมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ 2) การควบคุมตนเอง 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม และ 4) ความพอเพียง	/									

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม									
	ดวงดาว	สมชาย	สมศักดิ์	ดวงพร	ดวงจิต	สมบุญ	สมนึก	สมชาติ	สมบัติ	ดวงตา
ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ ความผูกพันในองค์การ					/					
ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ได้แก่ ความสามารถของบุคคล							/			



## บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ 2) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง  
จริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทาง  
วิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ  
ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ประโยชน์ของการวิจัย
4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าอาจารย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท ไม่มีตำแหน่ง  
ทางวิชาการ เป็นประเภทพนักงานราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย/ลูกจ้างชั่วคราว ระยะเวลา  
ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 5-10 ปี สังกัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสรุปผลได้ดังนี้

- 2.1 อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การโดยรวม  
และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม ข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมุ่งเน้นให้บุคลากรยึดมั่นความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ  
ด้านโปรแกรมจริยธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม  
อย่างต่อเนื่อง ด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การตัดสินใจของผู้บริหารเกิด  
จากการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น

- 2.2 อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก  
ที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านพฤติกรรม  
มุ่งเน้นนักศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความตั้งใจนำแนวคิดสมัยใหม่และประเด็นปัญหา  
มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ  
การทำงานร่วมกับผู้ใดก็ได้เพื่อให้งานสำเร็จ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ  
การพัฒนาขีดความสามารถในการสอนด้วยการแสวงหาความรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่

2.3 อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การพัฒนานักศึกษาให้มียุทธศาสตร์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ ด้านการวิจัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การพัฒนาผลงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่น ด้านการบริการวิชาการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

### 3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัด สรุปผลได้ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดจริยธรรม องค์การพบว่าค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 153.124 องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 51 ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of Chi-square) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (chi-square) มีข้อจำกัดกล่าวคือค่าไคสแควร์จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน วิธีการที่แนะนำคือพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) เท่ากับ 3.002 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.965 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.971 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.978 ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.967 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.053 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N) เท่ากับ 323 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้จริยธรรมองค์การมีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.979 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.940 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.778- 0.923 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์ ทำให้ตัวแปรทุกตัวของโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การมีความเชื่อถือได้ ทั้งนี้โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรม และภาวะผู้นำทางจริยธรรม

3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่าค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 151.203 องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 51 ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of Chi-square) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (chi-square) มีข้อจำกัดกล่าวคือค่าไคสแควร์จะมีค่าสูง หากขนาดตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน วิธีการที่แนะนำคือพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) เท่ากับ 2.965 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.965 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.971 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.978

ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.967 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.052 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N) เท่ากับ 327 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.968 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.910 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.803- 0.900 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์ ทำให้ตัวแปรทุกตัวของโมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความเชื่อถือได้ ทั้งนี้โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบด้วย พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และการพัฒนาวิชาชีพ

3.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการพบว่าค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 134.051 องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 50 ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of Chi-square) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (chi-square) มีข้อจำกัดกล่าวคือค่าไคสแควร์จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน วิธีการที่แนะนำคือพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) เท่ากับ 2.681 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.969 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.979 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.984 ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.975 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.048 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N) เท่ากับ 363 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.976 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.910 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.815- 0.910 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์ ทำให้ตัวแปรทุกตัวของโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีความเชื่อถือได้ ทั้งนี้โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการประกอบด้วย การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4. การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ สรุปผลได้ดังนี้

4.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการพบว่าค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 1304.157 องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 581 ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of chi-square) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (chi-square) มีข้อจำกัดกล่าวคือค่าไคสแควร์จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน วิธีการที่แนะนำคือ

พิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) เท่ากับ 2.245 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.908 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.949 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.953 ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.919 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.042 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N) เท่ากับ 352 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

#### 4.2 การวิเคราะห์หัตถิทธิพลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปผลได้ดังนี้

4.2.1 จริยธรรมองค์การมีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยจริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

4.2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

4.2.3 จริยธรรมองค์การมีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ โดยจริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

#### 5. แนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ มีดังนี้

5.1 ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมองค์การ โดยผู้บริหารสื่อสารถึงความสำคัญของจริยธรรมให้กับทุกคน จัดสรรเวลา งบประมาณ และมอบหมายผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนจริยธรรม ซึ่งผู้บริหารถือเป็นบุคคลหลักในการสนับสนุนจริยธรรมในทุกด้าน ทั้งกำหนดวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมและกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรม สนับสนุนการเชื่อมโยงจริยธรรมกับระบบการทำงาน สื่อสารเกี่ยวกับจริยธรรม ตลอดจนให้ความสำคัญกับระบบการให้รางวัลและการลงโทษ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะการกระทำสำคัญกว่าคำพูด และพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในสายตาของทุกคน เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ เป็นกลาง ยุติธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ได้แก่ นักศึกษา บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ชุมชน ประเทศ สามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ดูแลเอาใจบุคลากร มีความไว้วางใจได้ คำพูดและการกระทำตรงกัน ผู้ตามย่อมมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมเช่นกัน

5.2 กำหนดวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมและกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรม โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วม ซึ่งการเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมนี้ทำให้เกิดประโยชน์หลายประการ ได้แก่ ทำให้อาจารย์เข้าใจและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม ช่วยให้อาจารย์เปิดใจ ยอมรับ ให้ความร่วมมือและลดการต่อต้านในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง สำหรับการมีส่วนร่วมกำหนดวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมจะเริ่มตั้งแต่ให้อาจารย์เสนอตัวอย่างวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมที่มีความสำคัญกับมหาวิทยาลัย เช่น ความโปร่งใส ความยุติธรรม

การเรียนรู้ร่วมกัน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ หลังจากนั้นให้อาจารย์ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและช่วยกันเลือกวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมที่สำคัญที่สุดและต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน รวมทั้งเลือกกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมนั้น ซึ่งกิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม เช่น จัดกิจกรรมเปิดตัววัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (kick off) มีสัญลักษณ์สโลแกนเพื่อสร้างการจดจำ การจัดประกวดแข่งขันเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมระหว่างคณะภายในมหาวิทยาลัย

5.3 เชื่อมโยงจริยธรรมกับระบบการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้จริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงาน เช่น ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณ ซึ่งจะมีคู่มือชี้แจงระเบียบการเบิกจ่ายตั้งแต่ขั้นตอนการเบิกจ่าย หลักฐานที่ใช้การเบิกจ่าย รายการวัสดุและราคาวัสดุที่สามารถเบิกจ่ายได้ ทำให้ทุกคนปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือกควรมีการกำหนดให้จริยธรรมเป็นเกณฑ์ข้อหนึ่งในการสรรหาคัดเลือกอาจารย์ใหม่ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสืบประวัติที่ผ่านมา การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ให้เข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมของอาจารย์ จริยธรรมองค์การ รวมทั้งฝึกอบรมและพัฒนาจริยธรรมให้กับอาจารย์ปัจจุบัน โดยฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นประจำเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญและแสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรม ตัวอย่างวิธีการฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเชิญนักจิตวิทยามาเป็นวิทยากร การให้เวลาไปปฏิบัติธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละบุคคล การสอนงานหรือระบบพี่เลี้ยง การประเมินผลงานที่มีหัวข้อเรื่องจริยธรรมเป็นเกณฑ์ประเมินนอกเหนือจากการประเมินผลงานตามพันธกิจ 4 ด้าน ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้เกณฑ์การประเมินหัวข้อจริยธรรมควรกำหนดอย่างชัดเจน หลังจากประเมินแล้วควรนำผลการประเมินนั้นมาใช้เพื่อพิจารณาบริหารค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง

5.4 สื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม หลักการปฏิบัติที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างความรู้สึกลำบากใจให้กับอาจารย์และผู้บริหารทุกระดับ ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การชี้แจงในการประชุมระดับหลักสูตร ระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัย การมีบันทึกข้อความ ประกาศ คำสั่ง การถ่ายทอดจากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลทางไลน์ เว็บไซต์ จดหมายข่าว ป้ายหรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ สื่อสารอย่างต่อเนื่องและเป็นการสื่อสารแบบสองทาง กล่าวคือ มหาวิทยาลัยสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมไปยังอาจารย์ และอาจารย์สามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมแก่มหาวิทยาลัย นอกจากนี้การสื่อสารควรมีการรักษาความลับ ค้ำครองความปลอดภัยสำหรับการแจ้งข้อมูลข่าวสาร

5.5 มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ โดยมีการให้รางวัลหลากหลายรูปแบบ เช่น การยกย่องชมเชย การมอบโล่ประกาศเกียรติ การให้สิ่งของหรือเงินรางวัล การส่งเสริมให้คนดีมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการให้รางวัลควรจะทำอย่างรวดเร็วและให้รางวัลเป็นประจำ เพื่อจูงใจให้อาจารย์แสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรม สำหรับการลงโทษต้องมีดำเนินการอย่างจริงจังกับผู้กระทำผิดจริยธรรม ซึ่งจะต้องมีการพิจารณาโทษด้วยความยุติธรรมเพื่อป้องกันพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม

## การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ และองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัด

1.1 การวิเคราะห์ระดับจริยธรรมองค์การ และองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การ

อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Cheng et al. (2013: 109-111) พบว่า จริยธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับผลการวิจัยของศศิธร ทิพย์ชาติ และมนู สีนะวงศ์ (2557: 350) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยนนท์ นิลพัฒน์ (2555, 182-183) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การพบว่าค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 153.124 องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 51 ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of chi-square) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (chi-square) มีข้อจำกัดกล่าวคือค่าไคสแควร์จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน วิธีการที่แนะนำคือพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัญญา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) เท่ากับ 3.002 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.965 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.971 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.978 ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.967 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.053 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N) เท่ากับ 323 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้จริยธรรมองค์การมีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.979 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.940 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.778- 0.923 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์ ทำให้ตัวแปรทุกตัวของโมเดลการวัดจริยธรรมองค์การมีความเชื่อถือได้ ทั้งนี้โมเดลการวัดจริยธรรมองค์การประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรม และภาวะผู้นำทางจริยธรรม กล่าวคือ จริยธรรมองค์การในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรม และภาวะผู้นำทางจริยธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kaptein (2010: 602-603) เสนอองค์ประกอบของจริยธรรมองค์การมี 2 ด้าน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม ซึ่งจะรวมภาวะผู้นำทางจริยธรรมไว้ด้วย และ 2) โปรแกรมจริยธรรม สอดคล้องกับ Ahmed et al. (2012) กล่าวถึงองค์ประกอบของจริยธรรมองค์การ ประกอบด้วย บรรยากาศทางจริยธรรมในที่ทำงาน และการสนับสนุน



จากผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับจริยธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Karakose and Kocabas (2009: 505) พบว่าองค์ประกอบของจริยธรรมองค์การ ใน 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรม และบรรยากาศในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภิญโญ สายนุ้ย ศักดา สถาพรวงษา และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2557: 112-114) พบว่านโยบายการศึกษาของประเทศไทยในทศวรรษหน้าควรมีการปฏิรูปครู ยกฐานะให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ควรมีหลักสูตรการฝึกอบรม หรือการพัฒนาเพื่อสร้างครูที่เน้นความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม

วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม มหาวิทยาลัยมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส เป็นระบบ เช่น ระบบงบประมาณ การจัดโครงการ ซึ่งมีหน่วยงานตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ที่สามารถตรวจสอบได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ระบบการประเมินผลงาน มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งสามารถชี้แจงเกี่ยวกับผลการประเมินได้ เพื่อให้การทำงานหรือการอยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น โดยไม่มีข้อขัดแย้งหรือข้อสงสัย บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ แนวทางการปฏิบัติต่อบุคลากรยึดหลักบรรทัดฐานเดียวกัน มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ข้าราชการและบุคลากรได้รับการดูแลและการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ทั้งการให้ผลตอบแทนและการลงโทษ ซึ่งจะพิจารณาจากผลงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีผลงานดีจะได้รับการยอมรับและยกย่องพร้อมทั้งได้ผลตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ในขณะที่บุคลากรที่ไม่มีผลงานก็จะได้รับการดูแลตามความเหมาะสมและเข้าสู่กระบวนการเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงาน เช่น การพูดคุยเกี่ยวกับแผนการพัฒนาผลงาน บรรยากาศภายในองค์กรมีการเรียนรู้ร่วมกัน ใฝ่หาใจซึ่งกันและกัน โดยมีการดูแลกันเหมือนเป็นพี่น้องเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งมีการพูดคุยแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมตั้งแต่ระดับหลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัย และการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยทางไลน์กลุ่มต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มหลักสูตร กลุ่มคณะ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มคณะกรรมการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย อาจารย์ยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นกฎระเบียบข้อบังคับ เช่น การตรงต่อเวลาในการเรียนการสอน การแต่งกายที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษา การปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจในด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สอดคล้องกับ Jondle, Ardichvili and Mitchell (2014: 36-37) เสนอองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การขับเคลื่อนด้วยพันธกิจและค่านิยม โดยพันธกิจและค่านิยมชัดเจน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน ค่านิยมเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม 2) ความสมดุลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความสมดุลระหว่างกำไรกับคุณค่าที่ลูกค้าจะได้รับ 3) ประสิทธิภาพของผู้นำ ผู้นำเป็นต้นแบบที่ดีและทำให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม 4) กระบวนการที่มีจริยธรรม นำเสนอกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพนำไปสู่ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ กระบวนการทำงานสะท้อนถึงค่านิยมที่มีจริยธรรม 5) มุมมองผลตอบแทนระยะยาว การบริหารงานมุ่งเน้นค่านิยมที่มีจริยธรรม มุ่งเน้นผลตอบแทนระยะยาวมากกว่าผลกำไรระยะสั้น มุ่งเน้นความยั่งยืน สอดคล้องกับ Kaptein (2010: 602-603) เสนอองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความชัดเจน 2) ความสอดคล้องกันของหัวหน้า 3) ความสอดคล้องกันของผู้บริหาร 4) ความเป็นไปได้ 5) การสนับสนุน 6) ความโปร่งใส 7) ความสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ 8) การให้รางวัลและ

การลงโทษ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Shafer and Simmons (2011: 656) พบว่าวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ค่านิยมที่มีจริยธรรม 2) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และ 3) การให้รางวัล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Shafer and Wang (2010: 386, 399) วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ 2) ค่านิยมที่มีจริยธรรม และ 3) บทลงโทษ สำหรับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของอุษา สุขประเสริฐ (2557: 42-45) พบว่าความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ และความยึดมั่นในกฎระเบียบเป็นมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสถาบันการศึกษา

โปรแกรมจริยธรรมจัดเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากโปรแกรมจริยธรรมเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีความเป็นรูปธรรม มีความชัดเจน ทำให้อาจารย์สามารถรับรู้ได้ชัดเจนถึงความมีจริยธรรมในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตัวอย่างโปรแกรมจริยธรรม เช่น การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม โดยเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เช่น ความเป็นครู มีการแจกคู่มือจริยธรรมให้ทุกคน พร้อมชี้แจงหรือมีการพูดคุยในที่ประชุมเพื่อให้ทุกคนรับทราบและปฏิบัติตนที่เหมาะสมตามคู่มือจริยธรรม การถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติที่ดีจากคนรุ่นเก่าไปยังคนรุ่นใหม่ นอกจากนี้ยังมีการยกตัวอย่างกรณีศึกษาที่ดีและกรณีศึกษาที่ไม่ดี เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตนได้ถูกต้องและเหมาะสม พร้อมทั้งตระหนักถึงผลดีผลเสียเพื่อป้องกันการประพฤติดีปฏิบัติที่อาจกระทำผิดทางวินัยโดยเจตนาหรือไม่เจตนา นอกจากนี้ยังมีการอบรมจริยธรรม และการให้เวลาไปปฏิบัติธรรมตามความเชื่อของแต่ละศาสนา ช่องทางการสื่อสารเพื่อรับฟังปัญหาหลากหลายช่องทางทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ แบบเป็นทางการ เช่น การร้องเรียนโดยผ่านการทำหนังสือถึงสภาคณาจารย์ สภามหาวิทยาลัย อธิการบดี หรือผ่านคณะ แบบไม่เป็นทางการ เช่น จดหมายร้องเรียน การโทรศัพท์ การแจ้งปัญหาด้วยตัวบุคคลเองหรือผ่านอินเทอร์เน็ต การประเมินจริยธรรมสอดแทรกเป็นหัวข้อหนึ่งในการประเมินผลงาน หัวข้อประเมินผลงานโดยทั่วไป ประกอบด้วย การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และคุณลักษณะซึ่งจริยธรรมจะอยู่ในหัวข้อนี้ เช่น การประเมินความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา โดยประเมินผลงานปีละ 2 รอบ รอบที่ 1 ตั้งแต่ 1 ตุลาคมถึง 31 มีนาคม และรอบที่ 2 ตั้งแต่ 1 เมษายนถึง 30 กันยายน และการประเมินการสอนของอาจารย์จากนักศึกษาจะมีหัวข้อการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแทรกเข้าไปด้วย เพื่อให้การประเมินจริยธรรมของอาจารย์ครอบคลุมหลากหลายด้าน โดยมีการประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชาประเมิน และนักศึกษาประเมิน การให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม เช่น การยกย่องชมเชย การมอบโล่ ประกาศเกียรติคุณ โดยเฉพาะวันสถาปนามหาวิทยาลัยมีการให้รางวัลกับบุคคลที่มีผลงานดีเด่น ซึ่งรวมถึงการมีจริยธรรมด้วย นอกจากนี้ยังมีการยกย่องบุคคลที่ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บุคคลที่ได้รับรางวัล สำหรับการลงโทษพฤติกรรมที่ไม่จริยธรรมเป็นไปตามระเบียบราชการ คือ มีการตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง และดำเนินการทางวินัยต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kaptein (2010: 602-603) เสนอองค์ประกอบของโปรแกรมจริยธรรม ประกอบด้วยคู่มือจริยธรรม บุคลากรด้านจริยธรรมหรือผู้ดูแลกฎระเบียบ คณะกรรมการจริยธรรม การฝึกอบรมจริยธรรม และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ระบบการแจ้งข้อมูลจริยธรรมเพื่อแจ้งปัญหาและให้ความช่วยเหลือ นโยบายที่ช่วยให้ผู้นำและบุคลากรรับผิดชอบในพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม นโยบายการสืบหาความจริง

เกี่ยวกับข้อกล่าวหาของพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม นโยบายที่สนับสนุนแรงจูงใจและให้รางวัล พฤติกรรมที่มีจริยธรรม ระบบการติดตามภายในและตรวจสอบจริยธรรม และการคัดเลือกบุคคลที่มีจริยธรรมก่อนจ้างงาน สอดคล้องกับ ERC (2005) กล่าวว่าองค์ประกอบของโปรแกรมจริยธรรม ประกอบด้วย 1) จรรยาบรรณทางจริยธรรม โดยจรรยาบรรณทางจริยธรรมนั้น เปรียบเสมือนเครื่องมือที่สะท้อนพฤติกรรมที่ถูกต้องที่บุคลากรควรปฏิบัติ 2) การฝึกอบรมจริยธรรมจะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ค่านิยมทางจริยธรรมที่องค์กรกำหนด และส่งผลให้พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรดีขึ้น 3) แหล่งข้อมูลที่ให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม เป็นสิ่งที่ช่วยให้คำแนะนำแก่บุคลากร ในการตรวจสอบข้อกล่าวหาเกี่ยวกับจริยธรรม อีกทั้งยังใช้ในการพัฒนาและประสานงาน รวมทั้งกำหนดนโยบายเพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม 4) ระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรม อนุญาตให้บุคลากรสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการละเมิดจริยธรรมองค์การ เพื่อลดความกลัวของบุคลากรจากการตอบโต้สำหรับการรายงานการกระทำผิดในองค์การ และ 5) ระบบในการประเมินผลการดำเนินงานด้วยจริยธรรม คือการเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมที่มีจริยธรรม เพื่อยกย่องชมเชย ให้รางวัล และลงโทษเมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง โปรแกรมจริยธรรมช่วยสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานภายในองค์การ นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรเบื้องต้น จัดตั้งสายด่วนทางด้านจริยธรรมเพื่อให้คำปรึกษาแก่บุคลากร ให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมาย สอดคล้องกับ Weber and Wasielesk (2013: 614-622) กล่าวว่าโปรแกรมจริยธรรม ประกอบด้วย 1) การพัฒนานโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติที่มีจริยธรรม 2) กระบวนการรายงานภายใน เช่น สายตรงที่ให้ความช่วยเหลือ 3) เจ้าหน้าที่จริยธรรมควรเป็นเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านจริยธรรมโดยเฉพาะ มีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและการตรวจสอบบัญชี มีหน้าที่รายงานต่อผู้บริหารระดับสูง 4) การฝึกอบรมจริยธรรมเพื่อช่วยให้บุคลากรตระหนักรู้เกี่ยวกับประเด็นจริยธรรม ควรจัดฝึกอบรมเป็นประจำ 1-2 ครั้งต่อปี 5) การประเมินจริยธรรมที่เชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลงาน 6) การประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และ 7) รายงานจริยธรรมต่อหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีความยั่งยืน สอดคล้องกับ Brooks and Dunn (2012: 257) อธิบายว่าโปรแกรมจริยธรรม ประกอบด้วย 1) คู่มือจริยธรรมที่เป็นทางการ 2) คณะกรรมการจริยธรรม ซึ่งทำหน้าที่พัฒนานโยบาย ประเมินผล ค้นหาข้อเท็จจริง และตัดสินใจนโยบาย 3) ระบบการสื่อสารจริยธรรม 4) มีเจ้าหน้าที่จริยธรรม ซึ่งทำหน้าที่ประสานนโยบาย ให้ความรู้และสืบค้นข้อร้องเรียน 5) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มการตระหนักรู้และช่วยให้บุคลากรจัดการและตอบสนองกับปัญหาจริยธรรมได้ และ 6) กระบวนการจัดการพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม

ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นทั้งในที่ประชุมและส่วนตัว ซึ่งบุคคลต่าง ๆ สามารถพูดคุยหรือแจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารได้โดยตรงในรูปแบบการโทรศัพท์ การพูดคุยต่อหน้า ผู้บริหารซื่อสัตย์ ปฏิบัติตามหน้าที่ โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ ยึดหลักของกฎระเบียบ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ครองตน ครองคน ครองงาน เมื่อมีนโยบายใหม่จะเป็นบุคคลแรกที่เริ่มต้นทำเป็นตัวอย่าง ผู้บริหารถือเป็นตัวแทนภาพลักษณ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตนเพื่อเกิดการยอมรับจากสังคมภายนอก ผู้บริหารไม่เห็นแก่พวกพ้อง มีการกระจายอำนาจโดยการแต่งตั้งบุคคลจากหลายฝ่ายเพื่อให้เข้าร่วมทำงาน เช่น อาจารย์จากหลากหลายคณะ นักศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก หรือบุคคลจากภายนอก

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Brown, Trevino and Harrison (2005: 123) เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางจริยธรรม ได้แก่ 1) การสื่อสาร 2) ห่วงใย 3) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4) ดูแลบุคลากรอย่างยุติธรรม 5) รับฟังความคิดเห็น 6) ความไว้วางใจ Eisenbeiss, Knippenberg and Fahrbach (2014) เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ 1) การให้ความสำคัญกับบุคลากร 2) ความเปี่ยมด้วยความดี 3) ความยุติธรรม 4) ความรับผิดชอบ คือ มุ่งความสำเร็จขององค์การระยะยาว รักษาความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับหุ้นส่วนทางธุรกิจ สนใจชุมชนและปกป้องสิ่งแวดล้อม และ 5) ความพอประมาณ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Feng-I (2011: 317-331) เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งเป็นผู้นำโรงเรียนไว้ ได้แก่ 1) การคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม 2) ความยุติธรรม 3) การเอาใจใส่ 4) การวิพากษ์ และ 5) คุณธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Resick et al. (2011: 442) เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่มีความเป็นสากลช่วยให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบในหน้าที่ 2) ความเกรงใจและเคารพผู้อื่น 3) ความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ 4) คุณลักษณะที่ดี 5) การให้ความสำคัญกับกลุ่มองค์กรและสังคม และ 6) เปิดใจและมีความยืดหยุ่น คือ เปิดใจกับความคิดเห็นที่แตกต่างและความหลากหลาย เป็นผู้ฟังที่ดียืดหยุ่น สื่อสารกับบุคลากร แบ่งปันข้อมูลเป็นประจำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิธร ทิพโชติ และมนู ลินะวงศ์ (2557: 344-350) พบว่าพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยหนึ่งของจริยธรรมองค์การ โดยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต ตัดสินปัญหาด้วยความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

1.2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jimmieson, Hannam and Yeo (2010: 453-479) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่าค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 151.203 องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 51 ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of chi-square) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (chi-square) มีข้อจำกัดกล่าวคือค่าไคสแควร์จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน วิธีการที่แนะนำคือพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) เท่ากับ 2.965 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.965 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.971 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.978 ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.967 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.052 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N) เท่ากับ 327 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความเที่ยงตรง

ของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.968 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.910 และมีค่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.803- 0.900 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์ ทำให้ตัวแปรทุกตัวของโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความเชื่อถือได้ ทั้งนี้ โมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบด้วย พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และการพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jimmieson, Hannam and Yeo (2010: 460-463) พบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา 2) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ 3) การพัฒนา วิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Belogolovsky and Somech (2010: 915-919) พบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา 2) พฤติกรรมมุ่งเน้นทีมหรือเพื่อนร่วมงาน และ 3) พฤติกรรมมุ่งเน้นองค์การหรือการให้ความร่วมมือ กับองค์การสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Zoghbi Manrique de Lara and Espino Rodríguez (2007: 853-854) พบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา 2) พฤติกรรมมุ่งเน้นตนเอง 3) พฤติกรรมมุ่งเน้นองค์การหรือการให้ ความร่วมมือกับองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ DiPaola and Mendes da Costa Neves (2009: 501) พบว่าพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้เรียน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และช่วยเหลือ บุคคลอื่น รวมทั้งการผูกพันกับการสอนและการเรียนรู้ถือเป็นพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของอาจารย์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอุสุมา สิงห์กลาง ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน และรังสรรค์ โฉมยา (2550: 137-138) พบว่าพัฒนาตนเองและการให้ความร่วมมือเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การขององค์กรวิชาชีพครู

พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา เพราะอาจารย์มีภาระหน้าที่หลัก คือ การสอน นักศึกษา ดังนั้นอาจารย์จะต้องให้ความสำคัญกับนักศึกษา กล่าวคืออาจารย์เตรียมการสอนเพื่อให้ นักศึกษามีผลการเรียนรู้ครบ 5 ด้านตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยอาจารย์จัดทำมคอ. 3 รายละเอียดของรายวิชา หรือมคอ. 4 รายละเอียด ของประสบการณ์ภาคสนาม เพื่อเตรียมพร้อมให้การเรียนการสอนมีความสมบูรณ์ครบถ้วนเกิด ประโยชน์กับนักศึกษา หลังจากจัดการเรียนการสอนเสร็จสิ้นจัดทำมคอ. 5 รายงานผลการดำเนินการ ของรายวิชา หรือมคอ. 6 รายงานผลการดำเนินการของประสบการณ์ภาคสนาม เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ และนำข้อมูลมาปรับปรุงการเรียนการสอนครั้งต่อไป เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง อาจารย์นำแนวคิดใหม่มาสอนนักศึกษา เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน เกิดความน่าสนใจและ กระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์และปฏิบัติได้จริง จัดสรรเวลาให้ นักศึกษาเพื่อให้คำแนะนำเรื่องการเรียน และเรื่องส่วนตัว ในขณะที่สังคมปัจจุบันนักศึกษาสามารถ ติดต่ออาจารย์ผ่านทางไลน์ เฟสบุ๊ก หรือโทรศัพท์ เพื่อให้มีการสื่อสารที่คล่องตัวขึ้น และนักศึกษารู้สึก ถึงความเป็นกันเอง ความไว้วางใจกล้าเปิดใจที่จะปรึกษาเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อนักศึกษา ประเมินผลการเรียนรู้และชี้แจงให้ข้อมูลป้อนกลับให้กับนักศึกษาเพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาพัฒนา ตัวนักศึกษาเอง เช่น แจ้งผลการสอบ เพื่อให้นักศึกษาทราบถึงข้อบกพร่องและสามารถนำไปปรับใช้

กับการเรียนต่อไปได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jimmieson, Hannam and Yeo (2010: 460-463) พบว่าพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา ได้แก่ ใช้เวลาว่างวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ ช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ผู้เรียน ให้กำลังใจผู้เรียนเข้าทำงานก่อนเวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Belogolovsky and Somech (2010: 915-919) พบว่าพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา ได้แก่ อาจารย์ช่วยเหลือผู้เรียนแม้ว่าจะเป็นช่วงเวลาหลังเลิกทำงานแล้ว รับประทานอาหารร่วมกับผู้เรียน ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในห้องเรียน เข้าทำงานก่อนเวลา พัฒนาความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Zoghbi Manrique de Lara and Espino Rodríguez (2007: 853-854) พบว่าพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา ได้แก่ ช่วยเหลือนักศึกษาแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำ อาจารย์ทำดีที่สุดเพื่อไม่ให้นักศึกษาต้องรอ ทำให้นักศึกษารู้สึกว่ามหาวิทยาลัยเป็นบ้าน สุภาพและแสดงถึงความจริงใจแก่นักศึกษาเมื่อนักศึกษาร้องเรียนบางเรื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ DiPaola and Mendes da Costa Neves (2009: 501) กล่าวว่าอาจารย์ควรมีการเตรียมความพร้อมและการใช้ชั่วโมงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือผู้เรียน ให้เวลากับการสอนและภาระงานที่มีปริมาณมาก สนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร สอดคล้องกับวิชิตา กิจกรรม พรทิพย์ อินทิวโรทัย และพิชชาดา สุทธิแป้น (2556: 37) เสนอคุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันการผลิตครู นอกเหนือจากการมีคุณวุฒิตรงตามเกณฑ์ มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน ต้องมีบุคลิกภาพในด้านเอาใจใส่ผู้เรียน ยึดระเบียบวินัย สนับสนุนผู้เรียน และช่วยแก้ปัญหาผู้เรียน

พฤติกรรมทำให้ความร่วมมืออาจารย์สามารถทำงานร่วมกับบุคคลทุกฝ่าย เพื่อให้งานสำเร็จ เช่น ทำงานกับบุคคลที่มาจากคณะอื่น มหาวิทยาลัยอื่น ชุมชนท้องถิ่น หรือบุคคลภายนอก มีจิตสาธารณะ ปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เช่น การบริจาคโลหิต การร่วมงานกันในงานผ้าป่า การทำความสะอาด รักษาชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย กล่าวคือ ปฏิบัติตนที่เหมาะสมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ภายในมหาวิทยาลัยและการติดต่อประสานกับหน่วยงานภายนอก สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่มหาวิทยาลัยต่อสาธารณะ เช่น การแต่งกายที่เหมาะสมตามกาลเทศะ การตรงต่อเวลา ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ เช่น เข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ในวันหยุดราชการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jimmieson, Hannam and Yeo (2010: 460-463) พบว่าพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ ได้แก่ อาสาช่วยทำงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ เข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจ จัดกิจกรรมร่วมกับบุคคลภายนอก เช่น ผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Belogolovsky and Somech (2010: 915-919) พบว่าพฤติกรรมมุ่งเน้นองค์การหรือการให้ความร่วมมือกับองค์การ คือ เข้าร่วมกิจกรรมที่ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่โรงเรียน อาสาช่วยทำงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ให้คำแนะนำปรับปรุงองค์การ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงพฤติกรรมมุ่งเน้นทีมหรือเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ เข้าร่วมคณะกรรมการโรงเรียน ให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานหนักเกินไป หรือการให้คำแนะนำอาจารย์ใหม่ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ขาดสอน โดยเตรียมตัวเข้าสอนแทน หรือไปมอบหมายงานให้ผู้เรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Zoghbi Manrique de Lara and Espino Rodríguez (2007: 853-854) พบว่าพฤติกรรมมุ่งเน้นองค์การ ได้แก่ ปกป้องมหาวิทยาลัยเมื่อมีบุคคลวิจารณ์มหาวิทยาลัย รู้สึกภูมิใจที่จะนำเสนอมหาวิทยาลัยในสถานที่อื่น นำเสนอความคิดเพื่อปรับปรุงมหาวิทยาลัย แสดงความภักดีต่อมหาวิทยาลัย ช่วยแก้ปัญหาเพื่อปกป้องมหาวิทยาลัย สนใจงานของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างชื่อเสียง

ให้มหาวิทยาลัย รวมทั้งพฤติกรรมมุ่งเน้นตนเอง ได้แก่ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อไม่ได้มาทำงาน ใช้เวลาของตนเองเพื่อช่วยแก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน แบ่งปันเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน มีความสุภาพและให้ความสนใจอย่างจริงจังสำหรับเพื่อนร่วมงานที่มีความเครียดในเรื่องส่วนตัวหรือเครียดในเรื่องงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ DiPaola and Mendes da Costa Neves (2009: 501) กล่าวว่าอาจารย์ควรมุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน อาสาเข้าร่วมกิจกรรมกับคณะกรรมการใหม่ ๆ

การพัฒนาวิชาชีพจัดเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากอาจารย์มีภาระหน้าที่หลากหลายทั้งการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้ต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถที่หลากหลาย ดังนั้นอาจารย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้หลายด้าน และมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ นอกจากนี้การพัฒนาดังกล่าวยังช่วยทำให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา ตนเอง มหาวิทยาลัย ชุมชน และ ประเทศ ซึ่งอาจารย์ควรพัฒนาความรู้ตลอดเวลา เช่น เข้ารับการอบรม ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก การอบรมพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพ นำทฤษฎีมาสังเคราะห์ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน นำความรู้จากหลากหลายสาขามาบูรณาการกับการเรียนการสอน มีส่วนร่วมกับชุมชน เช่น การลงพื้นที่ชุมชนเพื่อหาแนวทางพัฒนาชุมชน หรือสร้างสร้งงานวิจัยร่วมกับชุมชน เพื่อให้มีความสัมพันธ์อันดี สร้างสรรค์ความรู้ ชี้แนะแนวทางเพื่อช่วยกันแก้ปัญหาสังคม สามารถใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการสอน เช่น จัดทำเว็บไซต์ของอาจารย์ เพื่อนำเสนอสื่อการเรียนการสอนผ่าน เทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับ Lieberman and Pointer-Mace (2008: 227) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่จะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ที่ตนเองอยู่ และสร้างผลงานให้กับชุมชน ขณะเดียวกันความรู้และประสบการณ์ถือเป็นสินทรัพย์ของชุมชน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาวิชาชีพเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรควรจะมีสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Jimmieson, Hannam and Yeo (2010: 460-463) พบว่าการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ ปฏิรูปและพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้ทันกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความรู้ และทักษะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงาน อ่านและอ้างอิงเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ DiPaola and Mendes da Costa Neves (2009: 501) กล่าวว่าอาจารย์ควร พัฒนาตนเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่ สอดคล้องผลการวิจัย ของ de Vries, van de Griff and Jansen (2013: 220-222) พบว่าการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การพัฒนาความรู้ให้ทันสมัย โดยการอ่านบทความ งานวิจัย การศึกษาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต การฝึกอบรมที่โรงเรียนจัด การฝึกอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพกับหน่วยงานภายนอก การเข้าร่วมสัมมนาทาง วิชาการ การสะท้อนความคิดผ่านการพูดคุยกับนักศึกษา เพื่อนร่วมงาน การจัดการปัญหา โดยการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน โดยแบ่งปันวิธีการสอนใหม่ ประสบการณ์การเรียนรู้ สอดคล้องกับ Latta and Kim (2009: 145-146) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจโดยผสมผสานทฤษฎีและการปฏิบัติ การสร้างสรรค์และปรับปรุงการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Rodríguez, Capelleras and Gimenez Garcia (2014: 414) เสนอว่าอาจารย์ควรใช้เทคโนโลยีเพราะจะช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงานเพิ่มความชำนาญ

สอดคล้องกับผลการวิจัยของภิญโญ สายนุ้ย ศักดา สถาพรวงษาและประเสริฐ อินทร์รักษ์ ( 2557: 112-114) พบว่านโยบายการศึกษาของประเทศไทยในทศวรรษหน้าควรพัฒนาครูให้มีทักษะ ICT

1.3 การวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการและองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jimmieson, Hannam and Yeo (2010: 453-479) พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสิทธิชัย สอนสุภี (2554: 50-51,183) พบว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยรัฐมีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผลงานวิจัยและการให้บริการวิชาการ รวมทั้งการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการพบว่าค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 134.051 องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 50 ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of chi-square) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (chi-square) มีข้อจำกัดกล่าวคือค่าไคสแควร์จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน วิธีการที่แนะนำคือพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) เท่ากับ 2.681 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.969 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.979 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.984 ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.975 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.048 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N) เท่ากับ 363 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้วัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (PC) เท่ากับ 0.976 ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (PV) เท่ากับ 0.910 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.815 - 0.910 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์ ทำให้ตัวแปรทุกตัวของโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีความเชื่อถือได้ ทั้งนี้โมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการประกอบด้วย การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Xu and Ye (2014: 1286-1288) พบว่าผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย และการให้บริการวิชาการ สอดคล้องกับ Baguley and Fullarton (2013: 28) กล่าวว่าตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดผลผลิตภาพของผลงานทางวิชาการ ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย และการมีส่วนร่วมกับชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Austin et al. (2014: 547-549) พบว่าผลการปฏิบัติงานหลักที่สำคัญของอาจารย์ ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการให้ความรู้ สอดคล้องกับ Flores (2012: 354) กล่าวว่า การพัฒนาการเรียนการสอน การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมโรงเรียน และชุมชน การมีจริยธรรมและมีความเป็นวิชาชีพ จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bergeron (2014: 110) พบว่าผลการปฏิบัติงานของอาจารย์



ได้แก่ ผลผลิตภาพของงานวิจัย และความก้าวหน้าทางวิชาการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sukirno and Siengthai (2011: 500) พบว่าผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ได้แก่ การเขียนหนังสือ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การวิจัย การตีพิมพ์บทความ การทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะ การทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Thomson (2011: 218-220) พบว่าผลการปฏิบัติงานที่สำคัญของอาจารย์ ได้แก่ การเรียนการสอน มุ่งเน้นผลิตบุคคลที่สามารถทำงานได้ การวิจัยมุ่งเน้นการทำวิจัยร่วมกับชุมชน การบริการสังคมหรือชุมชนมุ่งเน้นการนำความรู้ที่มีอยู่ไปทำประโยชน์เพื่อสังคม ชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lopes et al. (2014: 167) พบว่าผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนการสอน และการวิจัย สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) (2558: 65-67) กล่าวว่าผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ หมายถึง ผลงานที่มีคุณค่า ซึ่งแสดงให้เห็นความก้าวหน้าทางวิชาการและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) การเรียนการสอน 2) การวิจัย 3) การบริการวิชาการ และ 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของภิญโญ สายนุ้ย ศักดา สถาพรวงษา และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2557: 112-114) พบว่านโยบายการศึกษาของประเทศไทยในทศวรรษหน้า ควรสนับสนุนให้ครูทำวิจัย และเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนมีวินัย ซื่อสัตย์ อดทน ตรงต่อเวลา ใฝ่เรียนรู้ มีทักษะทำงานรวมถึงทักษะทางวิชาชีพ

การเรียนการสอนเป็นการวัดผลงานของอาจารย์ กล่าวคือการพัฒนาให้นักศึกษามีความรู้ทางวิชาการควบคู่ไปกับการคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ซึ่งนักศึกษาที่ได้เข้าสู่ระบบการเรียนการสอน จะได้รับการดูแลจากอาจารย์ในการพัฒนาทักษะทางวิชาการและฝึกฝนกล่อมเกลานักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรมด้วยกิจกรรมการสอน และอาจารย์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นต้นแบบให้นักศึกษา ซึ่งแนะทางวิชาการให้นักศึกษาสามารถสร้างสรรค์ผลงานหรือนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม สร้างความภาคภูมิใจต่อตนเองและมหาวิทยาลัย พัฒนาเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน ตำรา สอดคล้องกับการวิจัยของ Rodriguez, Capelleras and Gimenez Garcia (2014: 411) พบว่าผลงานของอาจารย์ ได้แก่ การมีความรู้ในเชิงลึก สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีและการปฏิบัติ สามารถอธิบายให้นักศึกษาเข้าใจได้อย่างชัดเจนและเต็มเต็มกิจกรรมเพื่อให้นักศึกษานำไปใช้ประโยชน์ได้ รวมทั้งมีค่านิยมและพฤติกรรมทางจริยธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lopes et al. (2014: 174-179) พบว่าด้านการเรียนการสอน อาจารย์ควรเป็นต้นแบบที่ดี เป็นคนดี มุ่งเน้นการพัฒนา นักศึกษาให้สามารถบูรณาการความรู้ความสามารถที่หลากหลาย สามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีไปสู่ การปฏิบัติ พัฒนาให้นักศึกษามีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การวิจัยจัดเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากผลงานวิจัยถือเป็น ผลงานที่มีคุณค่าต้องใช้ความรู้ทางวิชาการและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการวิจัย อาจารย์ทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น ทำวิจัยที่ได้รับการยอมรับและเผยแพร่ในระดับชาติ งานวิจัยส่วนใหญ่ได้รับทุน จากสำนักคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) หรือสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) หรือจาก สำนักวิจัยของแต่ละมหาวิทยาลัย และนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ในระดับชาติ ซึ่งเป็นข้อกำหนด พื้นฐานที่ต้องปฏิบัติเมื่อได้รับทุนสนับสนุน เขียนบทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการ โดยส่วนใหญ่ แต่ละมหาวิทยาลัยจะมีวารสารเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์เขียนบทความ และมีเวทีให้สามารถนำเสนอ

ผลงานทางวิชาการเพื่อผลักดันให้สร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lopes et al. (2014: 174-179) พบว่าการวิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาความรู้ใหม่ อาจารย์ต้องปรับปรุงบทบาทด้านการวิจัย และนำวิจัยไปเผยแพร่ตีพิมพ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bergeron (2014: 110) พบว่าบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทั้งในวารสารที่ได้รับการยอมรับและวารสารที่ไม่ได้รับการยอมรับ การนำเสนอผลงานในการประชุมทางวิชาการเป็นผลิตภาพของงานวิจัย

การบริการวิชาการ อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคม เช่น การเป็นวิทยากร การทำงานร่วมกับชุมชน ประเมินความสำเร็จของการบริการวิชาการ จากความร่วมมือที่ได้รับจากชุมชน เช่น การยอมรับเข้ารับการอบรมโดยไม่คิดว่าเป็นสิ่งเสียเวลา และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับ นำความรู้ความสามารถไปใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น เช่น แนะนำอาชีพเสริม หรือนำความรู้ไปต่อยอดกับอาชีพปัจจุบัน สอดคล้องกับการวิจัยของ Vesamavibool et al. (2015: 2283) พบว่ามาตรฐานการปฏิบัติของอาจารย์ควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมทั้งสังคมหรือชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Austin et al. (2014: 549) พบว่าการบริการให้ความรู้เป็นผลการปฏิบัติงานด้านหนึ่งที่สำคัญของอาจารย์ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ให้บริการแก่สังคมของมหาวิทยาลัย และคณะ เช่น การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการหลากหลายคณะ การใช้ความชำนาญที่มีให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์

การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อาจารย์มีส่วนร่วมทำกิจกรรมทางศาสนา เช่น ทำบุญตักบาตร การฟังธรรม การไปปฏิบัติธรรม เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมอนุรักษ์ความเป็นไทย เช่น แต่งกายด้วยผ้าไทย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการอนุรักษ์ความเป็นไทย เช่น ใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง การมีสัมมาคารวะ สอดแทรกกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอน เช่น ให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมทำบุญ การอบรมจริยธรรม การจัดโครงการทำความสะอาดบริเวณวัด หรือกิจกรรมจิตอาสาทำประโยชน์เพื่อชุมชน สอดคล้องกับการวิจัยของ Vesamavibool et al. (2015: 2283) พบว่ามาตรฐานการปฏิบัติของอาจารย์ควรให้อาจารย์สนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย สอดคล้องกับพิเชฐ ทังโต (2557: 58) กล่าวว่าอาจารย์และนักศึกษาควรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม โดยบูรณาการกับการเรียนการสอน การวิจัย เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญ นำมาประพฤติปฏิบัติ และรักษาวัฒนธรรมนั้นอย่างเข้าใจ โดยการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ประเพณีในรูปแบบกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมไทย และวัฒนธรรมของท้องถิ่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมบัติ ประจัญสานต์ และคณะ (2557: 223) พบว่าการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นการเรียนการสอนที่ทำให้ให้นักศึกษาได้เรียนรู้และพัฒนามากกว่าการเรียนการสอนแบบเดิม เนื่องจากเป็นการเรียนที่มีคุณค่า มีความสำนึกรักท้องถิ่น และทำให้เกิดการอนุรักษ์ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และอาจารย์มีความเห็นว่าจะต้องมีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยใช้โจทย์ของชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุมิตรา วิริยะและอัจฉรา ไชยภูถัมภ์ (2557: 107) พบว่าผู้ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ การจัดกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นภารกิจที่สำคัญเท่าเทียมกับภารกิจด้านอื่น

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

2.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการพบว่าค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 1304.157 องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 581 ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of chi-square) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (chi-square) มีข้อจำกัด กล่าวคือค่าไคสแควร์จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน วิธีการที่แนะนำคือพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) เท่ากับ 2.245 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.908 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.949 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.953 ค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.919 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.042 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N) เท่ากับ 352 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยหลายงานพบว่า จริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Sori, Ahmadie and Iman, 2014: 204; Donker, Poff and Zahir, 2008: 527) จริยธรรมองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จริยธรรมองค์การยังมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (Caldwell, 2011: 345-351) รวมทั้งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Chiang and Hsieh, 2012: 186; Sharif, Ashraf and Khan, 2013: 1618-1624; Whitman, Van Rooy, Viswesvaran, 2010: 41-81; Maharani and Troena, 2013: 1-12; Rose, 2012: 40-41; Griffin, 2012: 70)

2.2 จริยธรรมองค์การมีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยจริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กล่าวคือเมื่อบุคลากรรับรู้ว่ามีวิทยาลัยมีจริยธรรมทำให้อาจารย์มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมหาวิทยาลัยที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ยึดหลักการบริหารงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม มีการเรียนรู้ร่วมกัน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีโปรแกรมจริยธรรมหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม รับฟังปัญหา มีการประเมิน รวมทั้งการให้รางวัลหรือการลงโทษ ตลอดจนมีภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม ซึ่งผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้อาจารย์แสดงพฤติกรรมที่ดีตามต้นแบบที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theory) มีแนวคิดว่าคุณครูจะเรียนรู้และเลียนแบบค่านิยม และพฤติกรรมของต้นแบบ (Bandura 1977, 1986 cited in Brown and Trevino, 2006: 597) รวมทั้งเรียนรู้จากรางวัลและการลงโทษ (Bandura 1977, 1986 cited in Mayer et al., 2009: 1-2) หากบุคลากรรับรู้ถึงจริยธรรมองค์การ บุคลากรจะเรียนรู้และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Meriac (2012: 551);

Rego, Ribeiro and Cunha (2010: 215) พบว่าจริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ บุคลากรจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การลดลง หากบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าของจริยธรรม จริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ (Nafei, 2014: 31) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Eisenbeiss, Knippenberg and Fahrback (2014) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรม และภาวะผู้นำ ทางจริยธรรม จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของจริยธรรมองค์การ ทำให้บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าการเป็น องค์การที่ดีมีจริยธรรม ช่วยเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ขณะเดียวกันผลการวิจัย ของ Ghosh (2014: 602) พบว่าเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าการมีจริยธรรม ทำให้บุคลากรแสดง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงาน ทางวิชาการ โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการ ปฏิบัติงานทางวิชาการ กล่าวคือ อาจารย์ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับนักศึกษา การให้ความร่วมมือกับองค์การ และการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ย่อมส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานในทุกมิติของอาจารย์เป็นไปในทิศทางที่ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chiang and Hsieh (2012: 186); Sharif, Ashraf and Khan (2013: 1618-1624); Whitman, Van Rooy, Viswesvaran (2010: 41-81); Maharani and Troena (2013: 1-12); Rose (2012: 40-41); Griffin (2012: 70) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อ ผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bergeron (2014: 99) พบว่าพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของงานวิจัย และความก้าวหน้าทาง วิชาการ เช่นเดียวกับกับผลการวิจัยของ Jimmieson, Hannam and Yeo (2010: 453-479) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของอาจารย์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขณะที่ผลการวิจัยของ Sani and Maharani (2012: 102) พบว่าความพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรทางการศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชรพงษ์ อินทรวงศ์ และปัทมา สุริยกุล ณ อยุธยา (2557: 7) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.4 จริยธรรมองค์การมีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ โดยจริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ และมีอิทธิพล ทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กล่าวคือ บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่ามหาวิทยาลัยมีจริยธรรม โดยมีวัฒนธรรมที่ดี มีโปรแกรมหรือกิจกรรมที่ดี และผู้นำที่ดี ช่วยให้อาจารย์สร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ทั้งด้านการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ นอกจากนี้การ รับรู้ว่าคุณค่ามหาวิทยาลัยมีจริยธรรมส่งผลให้อาจารย์มีผลงานทางวิชาการโดยผ่านพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมอธิบายว่า บุคลากรมีความ คาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนจากการลงทุนลงแรงในการแลกเปลี่ยน ทั้งนี้องค์การมีบทบาทในการ สร้างความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากร (Blue, 1964 อ้างถึงในวิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2553: 68)

ดังนั้นการรับรู้ว่าคุณค่าการมีจริยธรรม บุคลากรจะแสดงพฤติกรรมที่ดี และสร้างผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนตอบแทน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Eisenbeiss, Knippenberg and Fahrbach (2014) เสนอว่าวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรม และภาวะผู้นำทางจริยธรรม จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของจริยธรรมองค์การ ทำให้บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าการเป็นองค์การที่ดีมีจริยธรรม ส่งผลให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sori, Ahmadi and Iman (2014: 204); Donker, Poff and Zahir (2008: 527) พบว่าจริยธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน หากบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าการมีการจัดการอย่างมีจริยธรรม ทำให้ผลงานมีผลิตภาพมากขึ้น เช่นเดียวกับกับผลการวิจัยของ Sharma, Borna and Stearns (2009: 257) พบว่าการรับรู้ว่าคุณค่าการมีจริยธรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าการมีการบริหารงานเกี่ยวกับจริยธรรมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ยึดมั่นในหลักจริยธรรม ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chahal and Mehta (2010: 25) พบว่าการรับรู้ว่าคุณค่าการมีความยุติธรรม และมีภาวะผู้นำทางจริยธรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

### 3. แนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ

แนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมองค์การ โดยผู้บริหารสื่อสารถึงความสำคัญของจริยธรรมให้กับทุกคน จัดสรรเวลา งบประมาณ และมอบหมายผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนจริยธรรม ซึ่งผู้บริหารถือเป็นบุคคลหลักในการสนับสนุนจริยธรรมในทุกด้าน ทั้งกำหนดวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมและกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรม สนับสนุนการเชื่อมโยงจริยธรรมกับระบบการทำงาน สื่อสารเกี่ยวกับจริยธรรม ตลอดจนให้ความสำคัญกับระบบการให้รางวัลและการลงโทษ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะการกระทำสำคัญกว่าคำพูดและพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในสายตาของทุกคน เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ เป็นกลาง ยุติธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ผู้ตามย่อมมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมเช่นกัน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ดูแลเอาใจบุคลากร มีความไว้วางใจได้ คำพูดและการกระทำตรงกัน คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ได้แก่ นักศึกษา บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ชุมชน ประเทศ สอดคล้องกับ Huhtala (2013: 263) กล่าวว่าผู้นำที่มีจริยธรรมช่วยพัฒนาวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม และจริยธรรมองค์การ กล่าวคือ ผู้นำที่มีจริยธรรม ทำให้บุคลากรมีค่านิยม ความเชื่อในด้านความโปร่งใส กล้าแสดงความคิดเห็น มีความไว้วางใจ และสนับสนุนเกิดเป็นองค์การที่มีจริยธรรม สอดคล้องกับ Rhodes and Harvey (2012: 53) กล่าวว่าทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lu and Lin (2014: 221) พบว่าผู้นำที่มีจริยธรรม ทำให้องค์การมีบรรยากาศทางจริยธรรมและบุคลากรมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม นอกจากนี้เสนอแนะว่าคุณค่าการที่จะเพิ่มพฤติกรรมที่มีจริยธรรมให้มากขึ้น ควรมีผู้นำที่มีจริยธรรม กำหนดพฤติกรรมที่มีจริยธรรม และมีระบบการให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและการลงโทษสำหรับพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม สอดคล้องกับเสริมศักดิ์ รูปต่ำ (2554: 22-25) และชัยนนท์ นิลพัฒน์ (2555: 207-210) เสนอแนวทางการพัฒนาจริยธรรม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ

สอดคล้องกับ DuBRIN (2013: 132-161) สานิตย์ หนูนิล (2556: 142-146) และศิลปพร ศรีจันเพชร (2554: 3) กล่าวว่าผู้นำควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลภายในองค์กร โดยกำหนดให้จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเป้าหมายทิศทางการดำเนินงาน นโยบายและการปฏิบัติของผู้นำช่วยกำหนดระดับจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กร ถ้าผู้นำให้ความสำคัญกับจริยธรรมในระดับสูง บุคลากรทุกระดับในองค์กรจะแสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2 กำหนดวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมและกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรม โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วม ซึ่งการเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมนี้ทำให้เกิดประโยชน์หลายประการ ได้แก่ ทำให้อาจารย์เข้าใจและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม ช่วยให้อาจารย์เปิดใจ ยอมรับ ให้ความร่วมมือและลดการต่อต้านในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง สำหรับการมีส่วนร่วมกำหนดวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมจะเริ่มตั้งแต่ให้อาจารย์เสนอตัวอย่างวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมที่มีความสำคัญกับมหาวิทยาลัย เช่น ความโปร่งใส ความยุติธรรม การเรียนรู้ร่วมกัน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ หลังจากนั้นให้อาจารย์ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและช่วยกันเลือกวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมที่มีความสำคัญที่สุดและต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน รวมทั้งเลือกกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมนั้น ซึ่งกิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม เช่น จัดกิจกรรมเปิดตัววัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (kick off) มีสัญลักษณ์ สโลแกน เพื่อสร้างการจดจำ การจัดประกวดแข่งขันเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมระหว่างคณะภายในมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับ Huhtala (2013: 266) กล่าวว่าการพัฒนาองค์การให้มีจริยธรรม เช่น การกำหนดมาตรฐานจริยธรรม จัดฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักถึงประเด็นจริยธรรมและให้ข้อมูลอย่างชัดเจน กำหนดพฤติกรรมที่มีจริยธรรม สอดคล้องกับ Winrow, Tessema and Miner (2012 :41-47) กล่าวว่าการพัฒนาจริยธรรมองค์การ ได้แก่ 1) การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม คือ การกำหนดค่านิยมที่ดี ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) พัฒนาโปรแกรมจริยธรรม สร้างคู่มือจริยธรรมและนำคู่มือจริยธรรมมาใช้ในการทำงาน ซึ่งคู่มือจริยธรรมประกอบด้วยค่านิยมที่ดี แนวทาง การปฏิบัติตนที่ดี และประโยชน์ของการปฏิบัติตนที่ดี 3) จ้างงานและเลื่อนตำแหน่งบุคลากรโดยพิจารณาเรื่องจริยธรรม ซึ่งจะมีการคัดกรอง สืบค้นประวัติ และพิจารณาจากบุคคลอ้างอิง 4) ฝึกอบรมจริยธรรมให้กับบุคลากรและผู้บริหาร 5) พัฒนานโยบายการเป่านกหวีดหรือการให้บุคลากรช่วยกันแจ้งหรือรายงานปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร ช่องทางการรายงานปัญหา เช่น การรายงานผ่านระบบอินทราเน็ต (intranet) การรายงานต่อสาธารณะผ่านการโพสต์ออนไลน์ 6) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่จริยธรรม มีหน้าที่พัฒนาและบริหารจัดการโปรแกรมจริยธรรม ค้นหาพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม 7) ประเมินการพัฒนาจริยธรรมองค์การ ตั้งแต่ประเมินว่าบุคลากรมีค่านิยมที่ดีตามวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ ประเมินการนำโปรแกรมจริยธรรมมาใช้ปฏิบัติจริง ประเมินความสำเร็จของการจ้างและการเลื่อนตำแหน่งด้วยจริยธรรม ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการฝึกอบรมจริยธรรม ประเมินความสำเร็จของนโยบายการเป่านกหวีด ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่จริยธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐิตาภา เบ็ญญาธิกุล (2557: 84-88) พบว่าการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานนั้นเป็นหนึ่งในกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับเสริมศักดิ์ รูปต่ำ (2554: 22-25)

และชยันนท์ นิลพัฒน์ (2555: 207-210) เสนอแนวทางการพัฒนาจริยธรรม ได้แก่ ต่อต้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมที่มีอยู่แล้วในสังคม และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ค่านิยมที่ขัดกับหลักจริยธรรมอย่างชัดเจน เช่น การยึดถือระบบอุปถัมภ์ การปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในทางที่ผิด ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เผยแพร่ สร้าง และปลูกฝังค่านิยมที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศ เช่น ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ค่านิยมในระบบคุณธรรม ค่านิยมในระเบียบวินัย สนับสนุนให้ดำเนินคดีกับบุคคลที่ทำผิดจริยธรรม

3.3 เชื่อมโยงจริยธรรมกับระบบการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้จริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงาน เช่น ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณ ซึ่งจะมีคู่มือชี้แจงระเบียบการเบิกจ่ายตั้งแต่ขั้นตอนการเบิกจ่าย หลักฐานที่ใช้การเบิกจ่าย รายการวัสดุและราคาวัสดุที่สามารถเบิกจ่ายได้ ทำให้ทุกคนปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือกควรมีการกำหนดให้จริยธรรมเป็นเกณฑ์ข้อหนึ่งในการสรรหาคัดเลือกอาจารย์ใหม่ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสืบประวัติที่ผ่านมา การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ให้เข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมของอาจารย์ จริยธรรมองค์การ รวมทั้งฝึกอบรมและพัฒนาจริยธรรมให้กับอาจารย์ปัจจุบัน ฝึกอบรมและพัฒนาเป็นประจำเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญและแสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรม ตัวอย่างวิธีการฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเชิญนักจิตวิทยามาเป็นวิทยากร การให้เวลาไปปฏิบัติธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละบุคคล การสอนงานหรือระบบพี่เลี้ยง การประเมินผลงานที่มีหัวข้อเรื่องจริยธรรมเป็นเกณฑ์ประเมินนอกเหนือจากการประเมินผลงานตามพันธกิจ 4 ด้าน ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้เกณฑ์การประเมินหัวข้อจริยธรรมควรกำหนดอย่างชัดเจน หลังจากประเมินแล้วควรนำผลการประเมินนั้นมาใช้เพื่อพิจารณาบริหารค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Guerci et al. (2015: 336-339) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญของจริยธรรมองค์การ ช่วยสนับสนุนบรรยากาศทางจริยธรรม กล่าวคือ เป้าหมายของการประเมินผลงาน โบนัส และการให้รางวัลอื่น ช่วยให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม ขณะเดียวกันการบริหารค่าตอบแทน และการประเมินผลงานจะต้องดำเนินการอย่างมีจริยธรรม ตัวอย่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยพัฒนาจริยธรรมองค์การ เช่น การพัฒนาแผนพับจริยธรรมและวัสดุอุปกรณ์อื่นที่ช่วยดึงดูดผู้สมัครงาน การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่มีค่านิยมของจริยธรรมองค์การ จ้างงานบุคคลที่แสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรมในระดับสูง ฝึกอบรมภาวะผู้นำทางจริยธรรมและฝึกอบรมจริยธรรมองค์การ พัฒนาเป้าหมายผลงานและประเมินผลงานที่มุ่งเน้นพฤติกรรมที่ดีและผลงานที่ดี กล่าวคือ มุ่งเน้นกระบวนการแสดงผลงานและผลลัพธ์ของผลงาน เชื่อมโยงโบนัสหรือสิ่งจูงใจอื่นกับพฤติกรรมที่มีจริยธรรมโดยมุ่งเน้นการทำเพื่อสังคม สนับสนุนการให้รางวัลกับบุคคลที่มีพฤติกรรมที่ดี ลงโทษผู้บริหารและบุคลากรที่ฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมขององค์การ สอดคล้องกับ Rhodes and Harvey (2012: 52) กล่าวว่าการทำให้การจัดการองค์การและจริยธรรมเป็นหนึ่งเดียวกันควรจัดให้จริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานในองค์การ เช่น การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือที่ทำให้บุคลากรทุกกลุ่มให้ความสำคัญกับจริยธรรม กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ช่วยทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม โดยมี 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดนโยบายและกระบวนการจริยธรรม ซึ่งหน่วยงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้ และ 2) ดูแลให้บุคลากรแสดง

พฤติกรรมที่มีจริยธรรมตามที่องค์การกำหนดไว้ นอกจากนี้กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องทำอย่างมีจริยธรรม เช่น ประเมินผลงาน สอดคล้องกับ Stucke (2014: 796-797) กล่าวว่ากิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมองค์การ เช่น การจ้างงานและการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรโดยพิจารณาคัดเลือกจากพฤติกรรมที่มีจริยธรรม ฝึกอบรมและให้การศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรม มีระเบียบการบังคับ และการจูงใจให้มีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐิตาภา เบ็ญจาธิกุล (2557: 84-88) พบว่าการควบคุมการประกอบวิชาชีพ การให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพ การเรียนรู้จากวิชาชีพทางการศึกษา และพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลเป็นหนึ่งในกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับเสริมศักดิ์ รูปต่ำ (2554: 22-25) และชัยนนท์ นิลพัฒน์ (2555: 207-210) เสนอแนวทางการพัฒนาจริยธรรม ได้แก่ ส่งเสริมให้นำการบริหารราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good government) ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ นิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า และสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มขึ้น รวมทั้งสามารถตรวจสอบจริยธรรมได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ DuBRIN (2013: 132-161) สานิตย์ หนูนิล (2556: 142-146) และศิลปพร ศรีจันเพชร (2554: 3) กล่าวว่า การใช้กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาสนับสนุนการพัฒนาจริยธรรมองค์การ ได้แก่ การปฐมนิเทศบุคคลที่เข้ามาใหม่เกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ การกำหนดประเด็นจริยธรรมเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจให้กับบุคคลที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานรวมถึงการจัดฝึกอบรมเรื่องจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม รูปแบบการฝึกอบรมจริยธรรม ได้แก่ การให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมจากผู้นำองค์การ การอบรมในห้องบรรยาย และมีกิจกรรมปฏิบัติ โปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพอย่างมากต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนพฤติกรรมที่มีจริยธรรม จัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมโดยมีผู้บริหารระดับต่าง ๆ เป็นสมาชิก มีผู้เชี่ยวชาญทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เข้าร่วมด้วย คณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดนโยบายเกี่ยวกับจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมและอาจจะมีกิจกรรมการตรวจสอบจริยธรรมองค์การรวมทั้งการทบทวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรม

3.4 สื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม หลักการปฏิบัติที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างความรู้สึกลำบากใจให้กับอาจารย์และผู้บริหารทุกระดับ ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่นการชี้แจงในการประชุมระดับหลักสูตร ระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัย การมีบันทึกข้อความ ประกาศ คำสั่ง การถ่ายทอดจากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลทางไลน์ เว็บไซต์ จดหมายข่าว ป้ายหรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ สื่อสารอย่างต่อเนื่องและเป็นการสื่อสารแบบสองทาง กล่าวคือ มหาวิทยาลัยสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมไปยังอาจารย์ และอาจารย์สามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมแก่มหาวิทยาลัย นอกจากนี้การสื่อสารควรมีการรักษาความลับ ค้ำครองความปลอดภัยสำหรับการแจ้งข้อมูลข่าวสาร สอดคล้องกับการวิจัยของ Amine, Chakor and Alaoui (2012: 74-75) กล่าวว่า การสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม ซึ่งควรมีการสื่อสารเป็นประจำ มีความซื่อสัตย์ การสื่อสารแบบเปิด เกี่ยวข้องกับงาน และเป็นการสื่อสารสองทางระหว่างผู้นำและบุคลากรภายในองค์การ ทั้งนี้การสื่อสารช่วยให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและแสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรม



สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐิตาภา เบ็ญจาธิกุล (2557: 84-88) พบว่าการใช้สื่อเผยแพร่เกียรติคุณ เป็นหนึ่งในกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับ DuBRIN (2013: 132-161) สานิตย์ หนูนิล (2556: 142-146) และศิลปพร ศรีจันทเพช (2554: 3) กล่าวว่าองค์การควรจัดทำคู่มือจริยธรรมเพื่อแนะนำพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม คู่มือจริยธรรมช่วยป้องกันปัญหาที่เกิดจากการไร้จริยธรรม และสื่อสารให้บุคคลทุกระดับทราบถึงจรรยาบรรณขององค์การ เพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางในการประพฤติตนในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการเป่านกหวีด (whistle blowing) กรณีที่พบพฤติกรรมที่ขัดต่อจริยธรรมหรือจรรยาบรรณขององค์การ การเป่านกหวีดเป็นการที่บุคคลในองค์การได้พบเห็นการกระทำผิดแล้ว บุคคลเหล่านั้นตัดสินใจนำข้อมูลนี้ไปเปิดเผย หรือไปแจ้งความกล่าวโทษให้ดำเนินการกับผู้กระทำผิด และยอมรับการเป่านกหวีด

3.5 มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ โดยมีการให้รางวัลหลากหลายรูปแบบ เช่น การยกย่องชมเชย การมอบโล่ประกาศเกียรติ การให้สิ่งของหรือเงินรางวัล การส่งเสริมให้คนดีมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการให้รางวัลควรจะทำอย่างรวดเร็วและให้รางวัลเป็นประจำ เพื่อจูงใจให้อาจารย์แสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรม สำหรับการลงโทษต้องมีดำเนินการอย่างจริงจังกับผู้กระทำผิดจริยธรรม ซึ่งจะต้องมีการพิจารณาโทษด้วยความยุติธรรมเพื่อป้องกันพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม สอดคล้องกับ Brown, Trevino and Harrison (2005) กล่าวว่าการให้รางวัลและการลงโทษช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Han, Park and Jeong (2013: 560-561) พบว่าการให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและการลงโทษสำหรับพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม ทำให้ส่งผลทางบวกกับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม หากองค์การให้รางวัลและลงโทษ ช่วยทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมเพิ่มขึ้น การให้รางวัลและการลงโทษที่เหมาะสมทำให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ หากองค์การไม่ลงโทษกับพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม จะทำให้พฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมกระจายเพิ่มขึ้นทั่วทั้งองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐิตาภา เบ็ญจาธิกุล (2557: 84-88) พบว่าการยกย่องและให้รางวัลเป็นหนึ่งในกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับเสริมศักดิ์ รูปคำ (2554: 22-25) และชัยนันท นิลพัฒน์ (2555: 207-210) เสนอแนวทางการพัฒนาจริยธรรม ได้แก่ ลงโทษบุคคลที่ประพฤติมิชอบ ตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด เข้มงวด และรวดเร็ว สอดคล้องกับ DuBRIN (2013: 132-161) สานิตย์ หนูนิล (2556: 142-146) และศิลปพร ศรีจันทเพช (2554: 3) กล่าวว่าองค์การควรมีการให้รางวัลกับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม โดยการเลื่อนตำแหน่งและจ่ายค่าตอบแทน

### ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อให้อาจารย์มีผลการปฏิบัติงานที่ดี บนพื้นฐานทางจริยธรรม ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานที่ดี ดังนั้นผลการวิจัยในครั้งนี้จึงก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในเชิงทฤษฎี (theoretical contributions) โดยเป็นการนำทฤษฎีมาบูรณาการเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และประโยชน์เชิงการจัดการ (managerial contributions)

โดยสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้สถาบันการศึกษาอื่นที่มีสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน คล้ายคลึงกัน

## 1. ประโยชน์เชิงทฤษฎี

1.1 การวิจัยนี้ได้บูรณาการทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ทฤษฎีจริยธรรม แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการมาอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ โดยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม อธิบายได้ว่าการรับรู้ว่าองค์การมีจริยธรรม บุคลากรจะเรียนรู้และมีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมอธิบายได้ว่าการรับรู้ว่าองค์การมีจริยธรรม บุคลากรจะแสดงพฤติกรรมที่ดี และสร้างผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนตอบแทน ทฤษฎีจริยธรรม โดยเฉพาะทฤษฎีคุณธรรมอธิบายได้ว่าความสามารถด้านคุณธรรมและศีลธรรมได้มาจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการหล่อหลอมของสังคมที่อยู่ กล่าวคือองค์การถือเป็นแหล่งเรียนรู้จริยธรรม ช่วยขัดเกลาให้บุคลากรมีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.2 การวิจัยนี้มุ่งศึกษาวิจัยความสัมพันธ์แบบเชิงสาเหตุโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ทำให้สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ไปพร้อมกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าจริยธรรมองค์การประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม โปรแกรมจริยธรรมและภาวะผู้นำทางจริยธรรม พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา พฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ และการพัฒนาวิชาชีพ ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ประกอบด้วย การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้จริยธรรมองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ขณะเดียวกันพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ทั้งนี้ผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปใช้อ้างอิงในการทำวิจัยต่อไป

## 2. ประโยชน์เชิงการจัดการ

2.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สามารถนำข้อมูลมาเป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย และจัดทำมาตรฐานจริยธรรม ตลอดจนสามารถใช้เป็นเกณฑ์ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้

2.2 มหาวิทยาลัยสามารถนำข้อมูลแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การมากำหนดเป็นนโยบายและนำไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย ชุมชน และประเทศ โดยเริ่มต้นจากผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมองค์การ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี กำหนดวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมและกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรม โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วม เชื่อมโยงจริยธรรมกับระบบการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้จริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงาน เช่น ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณ ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม หลักการปฏิบัติที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างความรู้สึกรักถึง

ความรับผิดชอบให้กับอาจารย์และผู้บริหารทุกระดับ ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ

2.3 มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบาย วัฒนธรรม และตัวชี้วัดทางจริยธรรมที่ชัดเจน โดยระบุเป้าหมายหรือทิศทางจริยธรรมในมหาวิทยาลัย ค่านิยมความเชื่อหลักที่ควรให้ความสำคัญ ตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินจริยธรรม แนวทางการปฏิบัติที่ผลักดันให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและร่วมกันมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการที่ดูแลรับผิดชอบด้านจริยธรรม เพื่อทำหน้าที่วางแผนงานด้านจริยธรรม เสนอกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรม และติดตามประเมินผล

2.4 มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วัฒนธรรม และตัวชี้วัดทางจริยธรรมเพื่อให้นโยบายเป็นที่ยอมรับกับทุกฝ่าย และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมการเป่านกหวีด ซึ่งบุคลากรสามารถร้องเรียนหรือแจ้งเรื่องราวเกี่ยวกับจริยธรรม โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความรู้สึกปลอดภัยที่จะได้รับการคุ้มครองหากแจ้งเรื่องดังกล่าว และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมที่จะปฏิบัติตนเพื่อสร้างประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย ชุมชน ประเทศ

2.5 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมองค์การ โดยเป็นบุคคลหลักที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย วัฒนธรรม ตัวชี้วัดจริยธรรม และกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม รวมทั้งสื่อสารเกี่ยวกับจริยธรรมไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งนักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ประเทศ รวมทั้งผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง และการรับฟังความคิดเห็น

2.6 มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้จริยธรรมเป็นหนึ่งในเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร นอกเหนือจากการพิจารณาความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ โดยมีการตรวจสอบประวัติจากบุคคลอ้างอิง และสถานที่ทำงานเก่า

2.7 มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมในเชิงปฏิบัติ เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติธรรมของแต่ละศาสนาอย่างน้อย 3-7 วัน เป็นประจำทุกปี การอบรมจริยธรรมจากผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะนักจิตวิทยา การเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม

2.8 มหาวิทยาลัยควรมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งควรมีการยกย่องและเผยแพร่ประกาศเกียรติคุณของอาจารย์ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และทำประโยชน์เพื่อสังคม โดยมีกระบวนการที่เป็นมาตรฐานและดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างบรรยากาศของการมีจริยธรรมในมหาวิทยาลัย รวมทั้งให้ความสำคัญกับกระบวนการถ่ายทอดจากต้นแบบที่ดีไปยังบุคคลอื่น ผลักดันให้อาจารย์ที่ดีมีโอกาสเติบโตในสายงานการบริหาร และสายงานทางวิชาการ นอกจากนี้ควรดำเนินการลงโทษกับผู้กระทำความผิดอย่างจริงจังและมีความยุติธรรม

2.9 มหาวิทยาลัยควรสร้างเครือข่ายกับองค์การภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับจริยธรรม เช่น มหาวิทยาลัยอื่น ชุมชน ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. สามารถนำโมเดลการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้นมาศึกษาด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เช่น การประชุมกลุ่มย่อย (focus group) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research: PAR) เพื่อค้นหาตัวแปรหรือข้อมูลในประเด็นที่แตกต่างกันเพื่อต่อยอดในเชิงลึก
2. สามารถพัฒนาหรือปรับปรุงโมเดลการวิจัยด้วยการนำตัวแปรอื่น ๆ มาเพิ่มเติมในโมเดลเพื่อศึกษาอธิบายความสัมพันธ์ในรูปแบบอื่น เช่น การมุ่งเน้นใส่สัมฤทธิ์ การควบคุมตนเอง เหตุผลเชิงจริยธรรม ความผูกพันในองค์กร ความสุขของบุคลากร
3. นอกจากจะศึกษาจากกลุ่มอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยแล้ว ควรศึกษาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้ใช้บัณฑิตที่มาจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ชุมชนใกล้เคียง ที่มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ รวมถึงผู้ปกครองของนักศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานในปัจจุบันและสิ่งที่คาดหวังจากการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในอนาคต เพื่อให้การพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางที่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้เป็นอย่างดี
4. ศึกษาจริยธรรมองค์การในกลุ่มวิชาชีพอื่น นอกเหนือจากการศึกษากลุ่มวิชาชีพครู เช่น กลุ่มบัญชี กลุ่มสื่อสารมวลชน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มแพทย์และพยาบาล ซึ่งจะได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจหรือมีความแตกต่างที่เป็นลักษณะเฉพาะตามบริบทของสาขาอาชีพนั้น
5. ศึกษาวิจัยด้วยการนำระเบียบวิธีวิจัยแบบเทคนิคการวิจัยอนาคต (Ethnographic Delphi Futures Research: EDFR) ซึ่งเป็นวิธีการผสมผสานระหว่างเทคนิคการวิจัยอนาคต (Ethnographic Futures Research: EFR) และเดลฟาย (Delphi) เพื่อศึกษาแนวโน้มในอนาคตเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ด้านจริยธรรมของมหาวิทยาลัย ให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพมหาวิทยาลัยในอนาคตได้

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กรรณิการ์ ภิรมย์รัตน์. (2555). “แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ  
ในเขตกรุงเทพมหานคร.” กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). **รายชื่อข้าราชการดีเด่น ศธ. ประจำปี พ.ศ. 2557.** เข้าถึงเมื่อ  
3 พฤษภาคม 2558. เข้าถึงได้ [http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?  
NewsID=41246&Key=hotnews](http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=41246&Key=hotnews)
- กรีซ แร่งสูงเนิน. (2554). **การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ:  
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2554). **ปัญหาพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ.** เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2557.  
เข้าถึงได้จาก <http://www.thairath.co.th/content/204402>
- กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนการประชาสัมพันธ์ สำนักโฆษก. (2557). **คสช. กำหนด 12 ค่านิยมหลัก  
ของคนไทย เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง.** เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2557.  
เข้าถึงได้จาก <http://www.thaigov.go.th/th/news1/item/84708-id84708.html>
- กลุ่มสารนิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). **จำนวนบุคลากรที่ทำการสอน  
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกสถาบัน และระดับคุณวุฒิ ทั่วราชอาณาจักร  
ปีการศึกษา 2556.** เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2557. เข้าถึงได้จาก [http://service.nso.go.th/  
nso/nso\\_center/project/search\\_center/23project-th.html](http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.html)
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 7.  
กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). **การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS.** พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ. (2554). **ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:  
เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชนา.
- จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์. (2557). **จริยศาสตร์: ปรัชญาจริยศาสตร์สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการ  
ศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชฎิล นิมนวล. (2552). “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถาบันการศึกษา  
กับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยนนท์ นิลพัฒน์. (2555). “จริยธรรมในการบริการงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาย โพธิ์สีตา. (2554). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:  
อัมรินทร์พรินตังพับลิชชิง.

- ฐิตาภา เบ็ญจาธิกุล. (2557). “รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถาบันการศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์** 5,1: 81-94.
- ดวงจิต [นามสมมติ]. (2558). ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม. สัมภาษณ์, 4 กันยายน.
- ดวงดาว [นามสมมติ]. (2558). ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม. สัมภาษณ์, 9 ตุลาคม.
- ดวงตา [นามสมมติ]. (2558). ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม. สัมภาษณ์, 2 ตุลาคม.
- ดวงพร [นามสมมติ]. (2558). ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม. สัมภาษณ์, 3 กันยายน.
- ดุจเดือน พันธมนาวิน. (2550). **รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมใน  
ประเทศไทยและต่างประเทศ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิง  
คุณธรรม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). **การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า.**  
เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2557. เข้าถึงได้จาก <http://www.watpon.com/boonchom/trans.pdf>
- “ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)” (2558). **ราชกิจจานุเบกษา.**  
เล่มที่ 132, ตอนที่ 82 ง (20 สิงหาคม): 65-67.
- ประทีป ฉัตรสุภาวงศ์, ภัทรียา กิจเจริญ และดรณี ภูขาว. (2557). **จริยธรรมวิชาชีพของอาจารย์ใน  
สถาบันอุดมศึกษา.** เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2557. เข้าถึงได้จาก [http://www.tu.ac.th/  
org/ofrector/rangsit/rangsit/files/teach.pdf](http://www.tu.ac.th/org/ofrector/rangsit/rangsit/files/teach.pdf)
- ปรีชา ช่างขวัญยืน. (2554). **คุณธรรม จริยธรรมของสภามหาวิทยาลัย.** กรุงเทพฯ: สถาบันคลังสมอง  
ของชาติ.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2549). **ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2550). **ปรัชญากรีก: บ่อเกิดภูมิปัญญาตะวันตก.**  
กรุงเทพฯ: สยาม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต) บาทหลวงเชิดชัย เลิศจิตรเลขา และอรุณ บุญชม. (2551).  
**บาปไฮเทค: ดัดแปลงชีวิต ผืนลิขิตธรรมชาติ.** กรุงเทพฯ: กรีน-ปัญญาญาณ.
- พิเชฐ ทังโต. (2557). “ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: บทบาทการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม.” **วารสาร  
มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์** 3,3(กันยายน-ธันวาคม): 51-67.
- เพ็ญแข ประจันปัจฉนิก. (2551). **การยกระดับคุณธรรม จริยธรรมของสังคมไทยเพื่อการปฏิรูปสังคม :  
แนวทางและการปฏิบัติ.** เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2557. เข้าถึงได้จาก [http://www.ocsc.go.th/  
ocsc/th/files/BRD\\_Reserch/.../March.../51006.pdf](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/files/BRD_Reserch/.../March.../51006.pdf)
- ภิญโญ สายนุ้ย ศักดา สถาพรจนา และประเสริฐ อินทร์รักษ. (2557). “การกำหนดนโยบายการศึกษาของ  
ประเทศไทยในทศวรรษหน้า.” **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร** 5,1: 108-117.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2552). **การวิจัยเรื่องสถานภาพธรรมภิบาล  
มหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ.** กรุงเทพฯ: สถาบันคลังสมองของชาติ.

- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2558). **ดร.สิทธิพร เอี่ยมเสน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เข้ารับประทานรางวัลพระกนิรี ประจำปี 2558 ภายใต้แนวความคิด “คิดดี สังคมดี ตามรอยพระยุคลบาท”**. เข้าถึงเมื่อ 3 พฤษภาคม 2558. เข้าถึงได้จาก [http://www.education.dusit.ac.th/gallery/2015/new\\_26\\_jan\\_58](http://www.education.dusit.ac.th/gallery/2015/new_26_jan_58)
- มูลนิธิอนุสรณ์หม่อมงามจิตต์ บุรฉัตร. (2556). **รายชื่อบุคคลดีเด่น และหมู่บ้านเหตุการณ์ดีเด่นทั่วประเทศที่ได้รับรางวัล “หม่อมงามจิตต์ บุรฉัตร” รางวัลสร้างเสริมคนดีมีคุณธรรม ประจำปี พ.ศ. 2556**. เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2557. เข้าถึงได้จาก [http://www.princessngarmchit.org/content/file/file\\_foundation/16102013.pdf](http://www.princessngarmchit.org/content/file/file_foundation/16102013.pdf)
- ยุทธ ไภยวรรณ. (2556). **การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย AMOS**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554**. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วัชรพงษ์ อินทรวงศ์และปัทมา สุริยกุล ณ อยุธยา. (2557). “อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบแปรสภาพความสามารถของบุคลากร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา.” **วารสารบัณฑิตศึกษา** 11,54 (กรกฎาคม-กันยายน): 7-19.
- วิชุดา กิจกรรม พรทิพย์ อินทิวโรทัย และพิชชาดา สุทธิแป้น. (2556). “แนวปฏิบัติที่ดีในการถ่ายทอดคุณธรรมของครูไทย.” **วารสารวิชาการคุณธรรมความดี** 2,1 (กันยายน): 28-47.
- วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.” **วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร** 30,2: 65-81.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2550). “ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน.” **วารสารศึกษาศาสตร์** 18,2 (พฤศจิกายน-มีนาคม): 85-98.
- ศศิธร ทิพย์โชติ และมนู ลีชะวงศ์. (2557). “จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.” **สุทธิปริทัศน์** 28,88 (ตุลาคม-ธันวาคม): 343-361.
- ศิลปพร ศรีจันเพชร. (2554). “คุณธรรม จริยธรรม: กลไกเสริมสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดี.” **วารสารบริหารธุรกิจ** 34,131 (กรกฎาคม-กันยายน): 1-4.
- สมชาติ [นามสมมติ]. (2558). ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม. สัมภาษณ์, 18 กันยายน.
- สมชาย [นามสมมติ]. (2558). ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม. สัมภาษณ์, 2 กันยายน.
- สมนึก [นามสมมติ]. (2558). ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม. สัมภาษณ์, 11 กันยายน.
- สมบัติ [นามสมมติ]. (2558). ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม. สัมภาษณ์, 25 กันยายน.

- สมบัติ ประจัญสานต์ และคณะ. (2557). “รูปแบบการเรียนรู้การสอนที่บูรณาการกับการวิจัย การบริการ วิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสาขาวิชาเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.” **วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต** 2,2 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 215-224.
- สมบุญ [นามสมมติ]. (2558). ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม. สัมภาษณ์, 9 กันยายน.
- สมศักดิ์ [นามสมมติ]. (2558). ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม. สัมภาษณ์, 30 กันยายน.
- สานิตย์ หนูนิล. (2556). “การพัฒนาจริยธรรมในองค์การผ่านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์.” **วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร** 33,1 :131-148.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2555). **บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา**. เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2557. เข้าถึงได้จาก [http://app-thca.krisdika.go.th/Naturesig/CheckSig?whichLaw=cmd&year=2555&lawPath=c2\\_1566\\_2555](http://app-thca.krisdika.go.th/Naturesig/CheckSig?whichLaw=cmd&year=2555&lawPath=c2_1566_2555)
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). **รายงานตำแหน่งทางวิชาการ**. เข้าถึงเมื่อ 15 พฤษภาคม 2558. เข้าถึงได้จาก <http://www.nap.mua.go.th/facultyrecord/Report/UniversityType/RankOfAcademic1.aspx>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2549. **วาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ**. เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2557. เข้าถึงได้จาก [http://www.opdc.go.th/uploads/files/Nation\\_Agenda.pdf](http://www.opdc.go.th/uploads/files/Nation_Agenda.pdf)
- สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). **รายงานการส่ง SAR ในระบบฐานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษา CHE QA Online**. เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2557. เข้าถึงได้จาก <http://www.cheqa.mua.go.th/che2556/ShowSAR.aspx>
- สิทธิชัย สอนสุภี. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของ มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิรินารถ แววสง่า. (2557). “ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ สถาบันการศึกษา.” **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. 25,1 (มกราคม-มีนาคม) : 11-16.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถาบันการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธาสนี แม้นญาติ. (2554). “โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถาบันการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุมิตรา วิริยะและอัจฉรา ไชยูปถัมภ์. (2557). “ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: บทบาทการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม.” **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์** 3,3 (กันยายน-ธันวาคม): 51-67.
- เสริมศักดิ์ รูปต้า. (2554). “จริยธรรมกับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ.” **วารสารพิบูล** 9,2 (กรกฎาคม – ธันวาคม): 11-26.



- อริศรา เล็กสรรเสริญ. (2558). **การศึกษาสถานการณ์คุณธรรมของสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน).
- อุษา สุขประเสริฐ. (2557). “การปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสถาบันการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.” **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี** 3,1 (พฤษภาคม-ตุลาคม): 42-51.
- อุสุมา สิงห์กลาง ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน และรังสรรค์ โฉมยา. (2550). “การวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูของข้าราชการครูในจังหวัดมหาสารคาม.” **วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** 13-14: 137-144.

### ภาษาต่างประเทศ

- Abrami, Philip C. (2001). “Influencing judgments about teaching effectiveness using teacher rating forms.” **New Directions for Institutional Research** 109: 59–87.
- Ahmed et al. (2012). “Organizational ethics and job satisfaction: Evidence from Pakistan.” **African Journal of Business Management** 6,8: 2966-2973.
- Amine, Meryem El Alaoui, Abdellatif Chakor, Anass Mdaghri Alaoui. (2012). “Ethics, Relationship Marketing and Corporate Performance: Theoretical Analysis through the Mediating Variables.” **International Business Research** 5,8 (August): 68-84.
- Anggraeni, Ade Irma. (2014). “Creating good citizen through company ethical values.” **Jurnal Pengurusan** 42: 43-50.
- Ardichvili, Alexandre, James A. Mitchell, and Douglas Jondle.(2009). “Characteristics of ethical business cultures.” **Journal of Business Ethics** 85, 4: 445-451.
- Assor, Avi, et al. (2005). “Directly controlling teacher behaviors as predictors of poor motivation and engagement in girls and boys: The role of anger and anxiety.” **Learning and Instruction** 15,5: 397-413.
- Austin, Ann E., et al. (2014). “Expatriate academic staff in the United Arab Emirates: the nature of their work experiences in higher education institutions.” **Higher Education** 68,4 (March): 541-557.
- Baguley, Margaret, and Lee Fullarton. (2013). “The education of artistic vision: A collaboration between the community and the Academy.” **International Journal of Pedagogies and Learning** 8,1 (April): 27–38.
- Bandura, Albert. (1977). **Social learning theory**. New York: General Learning Press.
- Belogolovsky, Elena, and Anit Somech. (2010). “Teachers’ organizational citizenship behavior: Examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents.” **Teaching and Teacher education** 26,4: 914-923.

- Bergeron, Diane, et al. (2014). "The dual effects of organizational citizenship behavior: relationships to research productivity and career outcomes in academe." **Human Performance** 27,2: 99-128.
- Birtch, Thomas A., and Flora FT Chiang. 2014. "The Influence of Business School's Ethical Climate on Students' Unethical Behavior." **Journal of business ethics** 123,2 : 283–294.
- Bogler, Ronit, and Anit Somech. (2004). "Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools." **Teaching and teacher education** 20,3: 277-289.
- Boss, Judith A. (2011). **Ethics for Life: A Text with Reading**. 5th ed. New York: McGraw-Hill Companies.
- Brooks, Leonard J., and Paul Dunn. (2012). **Business & Professional Ethics for Directors, Executives & Accountants**. 6th ed. Ohio, USA: South-Western, Cengage Learning.
- Brown, Michael E. and Linda K. Treviño. (2014). "Do Role Models Matter? An Investigation of Role Modeling as an Antecedent of Perceived Ethical Leadership." **Journal Business Ethics** 122: 587–598
- Brown, Michael E., and Linda K. Trevino. (2006). "Ethical leadership: a review and future directions." **The Leadership Quarterly** 17,6: 595–616.
- Brown, Michael E., Linda K Trevino, and David A. Harrison. (2005). "Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing." **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 97,2 (July): 117–134.
- Butts, Janie B. (2012). **Ethics in organizations and leadership**. Accessed September 3 2014. Available from <http://www.jblearning.com/samples/0763749761/ethicalleadership.pdf>
- Caldwell, Cam. (2011). "Duties Owed to Organizational Citizens—Ethical Insights for Today's Leader." **Journal of business ethics** 102,3: 343-356.
- Chahal, Hardeep, and Shivani Mehta. (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.
- Cheng, Pi-Yueh, et al. (2013). "Ethical contexts and employee job responses in the hotel industry: The roles of work values and perceived organizational support." **International Journal of Hospitality Management** 34: 108-115.

- Chiang, Chun-Fang and Tsung-Sheng Hsieh. (2012). "The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior." **International Journal of Hospitality Management** 31: 180-190.
- Chien, Yung-Chieh. (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.
- Chughtai, Aamir Ali. (2008). "Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior." **Journal of Behavioral and Applied Management** 9,2: 169-183.
- Clark, Burton R. (1983). **The higher education system**. Berkeley: University of California Press.
- Cronbach, Lee J., and Richard J. Shavelson. (2004). "My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures." **Educational and Psychological Measurement** 64,3: 391-418.
- Danielson, Charlotte. (2007). **Enhancing professional practice: A framework for teaching**. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Danielson, Charlotte, and Thomas L. McGreal. (2000). **Teacher evaluation to enhance professional practice**. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- de Vries, Siebrich, Wim JCM van de Grift, and Ellen PWA Jansen. (2013). "Teachers' beliefs and continuing professional development." **Journal of educational administration** 51,2: 213-231.
- Dienesch, Richard M., and Robert C. Liden. (1986). "Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development." **Academy of management review** 11,3: 618-634.
- DiPaola, Michael F., and Paula Maria Mendes da Costa Neves. (2009), "Organisational citizenship behaviour in American and Portuguese public schools." **Journal of Educational Administration** 47,4: 490-507.
- DiPaola, Michael, and Megan Tschannen-Moran. (2014). "Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate." **Journal of School Leadership** 11,5: 424.

- Donker, Han, Deborah Poff, and Saif Zahir. (2008). "Corporate values, codes of ethics, and firm performance: A look at the Canadian context." **Journal of Business Ethics** 82,3 (October): 527-537.
- DuBrin, Andrew J. (2013). **Principles of leadership**. 7th ed. Australia: South-Western Cengage Learning.
- Eisenbeiss, Silke Astrid, Daan van Knippenberg, and Clemens Maximilian Fahrbach. (2014). "Doing well by doing good? analyzing the relationship between CEO ethical leadership and firm performance." **Journal of Business Ethics**. Accessed September 3 2014. Available from <http://link.springer.com/article/10.1007/s10551-014-2124-9/fulltext.html>
- Eisenberger, Robert, et al. (2001). "Reciprocation of perceived organizational support." **Journal of applied psychology** 86: 1-42.
- ERC. (2005). **National Business Ethics Survey – How Employees View Ethics in Their Organizations 1994-2005**. Washington, DC.: Ethics Resource Center.
- ERC. (2008). **National Government Ethics Survey. An Inside View of Public Sector Ethics**. Washington, DC.: Ethics Resource Center.
- Feeney, Eric J. (2007). "Quality feedback: The essential ingredient for teacher success." **The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas** 80,4: 191-198.
- Felfe, Jörg, and Kathrin Heinitz. (2010). "The impact of consensus and agreement of leadership perceptions on commitment, Organizational Citizenship Behaviour, and customer satisfaction." **European Journal of Work and Organizational Psychology** 19,3: 279-303.
- Feng-I, Feng. (2011). "A study on school leaders' ethical orientations in Taiwan." **Ethics & Behavior** 21,4 (July): 317–331.
- Fennell, David A. (2006). **Tourism Ethics**. Clevedon. Channel View Publication.
- Ferrell, O. C., Debbie Thorne LeClair, and Linda Ferrell. (1998). "The federal sentencing guidelines for organizations: A framework for ethical compliance." **Journal of Business Ethics** 17,4: 353-363.
- Flores, Maria Assunção. (2012). "The implementation of a new policy on teacher appraisal in Portugal: how do teachers experience it at school?." **Educational Assessment Evaluation and Accountability** 24,4 (September): 351-368.
- Foglia, Mary Beth, et al. (2015). "How Do Healthcare Employees Rate the Ethics of Their Organization? An Analysis Based on VA IntegratedEthics® Staff Survey Data." **Journal of Healthcare Management** 60,3: 169-185.

- Fraedrich, John, Linda Ferrell, and Odies Collins Ferrell. (2013). **Ethical decision making in business: A managerial approach**. 9th ed. Canada: South-Western Cengage Learning.
- George, Jennifer M., and Gareth R. Jones. (1997). "Organizational spontaneity in context." **Human performance** 10,2: 153-170.
- Ghosh, Koustab. (2015). "Benevolent leadership in not-for-profit organizations: Welfare orientation measures, ethical climate and organizational citizenship behavior." **Leadership & Organization Development Journal** 36,5: 592 – 611.
- Griffin, Julie Diane. (2012). "Leadership recognition of organizational citizenship behaviors in performance evaluations in Washington State Healthcare Organizations." Ph.D. Dissertation, University of Phoenix, USA.
- Guerci, M., et al. (2015). "The impact of human resource management practices and corporate sustainability on organizational ethical climates: An employee perspective." **Journal of Business Ethics** 126,2 (January): 325-342.
- Hair, Joseph F., et al. (2010). **Multivariate data analysis**. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Han, Ji Yeon, Hyun Soon Park, and Hyeonju Jeong. (2013). "Individual and Organizational Antecedents of Professional Ethics of Public Relations Practitioners in Korea." **Journal of Business Ethics** 116 (September):553–566.
- Henningsen, David Dryden, Mary Lynn Miller Henningsen, and Paul Booth. (2013). "Predicting social and personal attraction in task groups." **Groupwork** 23,1: 73-93.
- Hoelter, Jon W. (1983). "The analysis of covariance structures goodness-of-fit indices." **Sociological Methods & Research** 11,3: 325-344.
- Horvath, Charles M. (1995). "Macro and Micro: The emerging field of organizational ethics." **The Online Journal of Ethics** 1,3: 1-10.
- Huhtala, Mari, et al. (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.
- Huhtala, Mari, Maiju Kangas, Anna-Maija La`msa, and Taru Feldt. (2013). "Ethical managers in ethical organisations? The leadership-culture connection among Finnish managers." **Leadership & Organization Development Journal**. 34,3: 250-270
- Ingersoll, Richard M., and Thomas M. Smith. (2003). "The wrong solution to the teacher shortage." **Educational leadership** 60, 8: 30-33.

- Jimmieson, Nerina L., Rachel L. Hannam, and Gillian B. Yeo. (2010). "Teacher organizational citizenship behaviours and job efficacy: Implications for student quality of school life." **British Journal of Psychology** 101,3 (August): 453-479.
- Johnson SM. (2000). **Providing moral center**. Accessed September 3 2014. Available from <http://www.eric.ed.gov/searchdb/index.html>
- Johnson, Craig E. (2012). **Organizational ethics: a practical approach**. Thousand Oaks : SAGE Publications.
- Johnson-Conley, Christina D. (2009). "Using community-based participatory research in the development of a consumer-driven cultural competency tool." Ph.D. dissertation, University of Washington, USA.
- Jondle, Douglas, Alexandre Ardichvili, and James Mitchell. (2014). "Modeling Ethical Business Culture: Development of the Ethical Business Culture Survey and Its Use to Validate the CEBC Model of Ethical Business Culture." **Journal of Business Ethics** 119:29-43.
- Kacmar, K. Michele et al. (2011). "Fostering good citizenship through ethical leadership: exploring the moderating role of gender and organizational politics." **Journal of Applied Psychology** 96,3: 633.
- Kalshoven, Karianne, Deanne N. Den Hartog, and Annebel HB De Hoogh. (2011). "Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure." **The Leadership Quarterly** 22,1 (February): 51-69.
- Kaptein, Muel. (2010). "The ethics of organizations: a longitudinal study of the U.S. working population." **Journal of Business Ethics** 92: 601-618.
- Karaköse, Turgut and Ibrahim Kocabaş. (2009). "An investigation of ethical culture in educational Organizations." **African Journal of Business Management** 3,10: 504-510.
- Khalid, Shaiful Annuar et al. (2010). "Organizational Citizenship Behavior as a Predictor of Student Academic Achievement." **International Journal of Economics and Finance** 2,1: 65-71.
- Kline, Rex B. (2011). **Principles and practice of structural equation modeling**. 3rd ed.. NY: The Guilford Press.
- Konovsky, Mary A., and S. Douglas Pugh. (1994). "Citizenship behaviors and social exchange." **Academy of Management Journal** 37,3: 656-669
- Kumandar. (2007). **Guru Profesional**. Jakarta: Rajawali Pers

- Latta, Margaret Macintyre, and Jeong-Hee Kim. (2009). "Narrative inquiry invites professional development: Educators claim the creative space of praxis." **The Journal of Educational Research** 103,2: 137-148.
- Lau, Linda K., et al. 2011. "College students' perception of ethics." **Journal of Academic & Business Ethics** 5,1: 1-13.
- Lawrence, J. H., et al. (1989). "Predicting individual change in faculty research productivity." **Paper presented at the Annual Conference of the American Educational Research Association in San Francisco.**
- Lawrence, Janet H., and Robert T. Blackburn. (1985). "Faculty careers: maturation, demographic, and historical effects." **Research in Higher Education** 22: 135–154.
- LePine, Jeffrey A., Amir Erez, and Diane E. Johnson. (2002). "The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis." **Journal of Applied Psychology** 87,1: 52-65.
- Lieberman, Ann, and Désirée H. Pointer Mace. (2008). "Teacher learning: The key to educational reform." **Journal of teacher education** 5,3: 226-234.
- Liu, Jun et al. (2013). "Ethical leadership and job performance in China: The roles of workplace friendships and traditionality." **Journal of Occupational and Organizational Psychology** 86,4: 564–584.
- Lizzio, Alf, and Keithia Wilson. (2005). "Self-managed learning groups in higher education: Students' perceptions of process and outcomes." **British Journal of Educational Psychology** 75,3: 373-390.
- Lopes, Amélia et al. (2014). "The research-teaching nexus in nurse and teacher education: contributions of an ecological approach to academic identities in professional fields." **Higher Education** 68,2 (November): 167-183.
- Lozano, Josep. (2013). **Handbook of Business Ethics: Ethics in the New Economy.** Oxford: Peter Lang.
- LRN (2006). **The impact of codes of conduct on corporate culture: Measuring the immeasurable.** Accessed April 15, 2015. Available from <http://www.ethics.org/files/u5/LRNImpactofCodesofConduct.pdf>.
- Lu, Chin-Shan, and Chi-Chang Lin. (2014). "The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate on Employee Ethical Behavior in the International Port Context." **Journal of Business Ethics** 124, 2 (October) : 209-223
- Luper, Steven. (2002). **A Guide to Ethics.** Boston: McGraw-Hill Higher Education, A Division of McGraw-Hill Companies.

- Maharani, Vivin, and Eka Afnan Troena. (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, David M., et al. (2009). "How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model." **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 108,1: 1-13.
- McDonald, Gael, and André Nijhof. (1999). "Beyond codes of ethics: An integrated framework for stimulating morally responsible behaviour in organisations." **Leadership & Organization Development Journal** 20,3 : 133-154
- McDonald, Gael. (1999). "Business ethics: Practical proposals for organisations." **Journal of Business Ethics** 19,2: 143-158.
- Meriac, John P. (2012). "Work ethic and academic performance: Predicting citizenship and counterproductive behavior." **Learning and Individual Differences** 22,4: 549-553.
- Miles, Donald E., et al. (2002). "Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior." **International Journal of Selection and Assessment** 10, 1/2: 51-57.
- Moorman, Robert H., and Gerald L. Blakely. (1995). "Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior." **Journal of organizational behavior** 16, 2: 127-142.
- Muhammadi, Noor, Shahrir Charil bin Hj Marzuki and Mohd Yahya bin Mohd Hussin. (2015). "The Madrasah Leadership, Teacher Performance and Learning Culture to Improve Quality at Madrasah Tsanawiyah Negeri Jakarta of South." **Journal of Management and Sustainability** 5,2: 129-144.
- Nafei, Wageeh. (2014). "Job Attitudes as a Mediator of the Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior: An Applied Study on Teaching Hospital in Egypt." **International Journal of Business Administration** 5,1: 31-52.
- Nguyen, TL Huong. (2016). "Building human resources management capacity for university research: The case at four leading Vietnamese universities." **Higher Education** 71,2 : 231-251.
- Organ, Dennis W. (1988). **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome**. Lexington Books/DC Heath and Com.



- Organ, Dennis W. and Thomas S. Bateman. 1991. **Organizational Behavior**. 4th Edition. USA: Richard D. Irwin, Inc.
- Osterlind, Steven J. (2002). **Constructing Test Items: Multiple-Choice, Constructed-Response, Performance, and Other Formats**. 2nd ed. New York: Kluwer Academic Publishers.
- Park, Heungsik, and John Blenkinsopp. (2013). "The impact of ethics programmes and ethical culture on misconduct in public service organizations." *International Journal of Public Sector Management* 26.7: 520-533.
- Podsakoff, Nathan P., et al. (2009). "Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis." **Journal of Applied Psychology** 94,1 : 122.
- Podsakoff, Philip M., et al. (2000). "Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research." **Journal of Management** 26,3 : 513-563.
- Proenca, E. Jose. (2004). "Ethics orientation as a mediator of organizational integrity in healthservices organization." **Health Care Management Review** 29,1: 40-50.
- Raile, Eric D. (2013). "Building ethical capital: Perceptions of ethical climate in the public sector." **Public Administration Review** 73, 2: 253-262.
- Rego, Arménio, Neuza Ribeiro, and Miguel P. Cunha. (2010). "Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors." **Journal of Business Ethics** 93,2: 215-235.
- Rego, Arménio. (2003). "Citizenship behaviors of university teachers: The graduates' point of view." Na.
- Reitzug, U. (1997). "Images of principal instructional leadership: from supervision to collaborative inquiry." **Journal of Curriculum and Supervision** 12,4: 324-343.
- Resick, Christian J., et al. (2011). "What ethical leadership means to me: Asian, American, and European perspectives." **Journal of Business Ethics** 101,3: 435-457.
- Rhoades, Linda, and Robert Eisenberger. (2002). "Perceived organizational support: a review of the literature." **Journal of applied psychology** 87,4: 698.
- Rhodes, Carl, and Geraint Harvey. (2012). "Agonism and the Possibilities of Ethics for HRM." **Journal of Business Ethics** 111 (September): 49–59.
- Rodríguez, Adriana Morales, Joan-Lluís Capelleras, and Víctor M. Gimenez Garcia. (2014). "Teaching performance: determinants of the student assessment." **Academia Revista Latinoamericana de Administración** 27,3: 402-418.

- Rose, Kevin. (2012). "Organizational citizenship behaviors in higher education: Examining the relationships between behaviors and performance outcomes for individuals and institutions." Ph.D. dissertation, University of Arkansas, USA.
- Rovinelli, Richard J., and Ronald K. Hambleton. (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, Pablo, Carmen Ruiz, and Ricardo Martinez. (2011). "Improving the "Leader-Follower" relationship: Top manager or supervisor? The ethical leadership trickle-down effect on follower job response." **Journal of Business Ethics** 99, 4 (April): 587-608.
- Ruiz-Palomino, Pablo and Ricardo Martínez-Cañas. (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.
- Sani, Achmad and Vivin Maharani. (2012). "The impacts of transformational leadership and organizational commitment on job performance with the among lecturers of faculty in the islamic maulanamalik ibrahim malang university: the mediating effects of organizational citizenship behavior." **International journal of academic research** 4,4: 102-106.
- Schumacker, Randall E. and Richard G. Lomax. (2012). **A beginner's guide to structural equation modeling**. New York: Routledge Academic.
- Sergiovanni, Thomas J. (1996). **Leadership for the schoolhouse: How is it different? Why is it important?**. San Francisco, CA: Jossey-Bass, Inc. Publishers.
- Settoon, Randall P., Nathan Bennett, and Robert C. Liden. (1996). "Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity." **Journal of applied psychology** 81, 3: 219-227.
- Shafer, William E., and Richard S. Simmons. (2011). "Effects of organizational ethical culture on the ethical decisions of tax practitioners in mainland China." **Accounting, Auditing & Accountability Journal** 24,5 (September): 647-668.
- Shafer, William E., and Zhihong Wang. (2010). "Effects of ethical context on conflict and commitment among Chinese accountants." **Managerial Auditing Journal** 25,4 (January): 377-400.
- Shann, Mary H. (1998). "Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools." **The Journal of Educational Research** 92,2: 67-73.

- Sharif, Muhammad Tariq, Zeeshan Ashraf, and Muhammad Aslam Khan. (2013). "The impact of work life policies, empowerment and training and development on employee performance with the mediating role of organizational citizenship behaviour (OCB)." **African Journal of Business Management** 7,17 (May): 1618-1624.
- Sharma, Dheeraj, Shaheen Borna, and James M. Stearns. (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.
- Simon, Herbert A. (1995). "Organizations and markets." **Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART** 5,3: 273-294.
- Sims, Ronald R. (1992). "The challenge of ethical behavior in organizations." **Journal of Business Ethics** 11,7: 505-513.
- Smeby, Jens-Christian. (1998). "Knowledge production and knowledge transmission. The interaction between research and teaching at universities." **Teaching in higher education** 3,1: 5-20.
- Smith, Robert W. (2003). "Enforcement or ethical capacity: Considering the role of state ethics commissions at the millennium." **Public Administration Review** 63,3: 283-295.
- Somech, Anit, and Anat Drach-Zahavy. (2000). "Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior." **Teaching and Teacher Education** 16,5: 649-659.
- Sori, Leyla, Amin Ahmadie, and Maryam Iman. (2014). "Surveying the relationship between work ethics and employee's productivity." **Journal of Business and Management Review** 3,10A: 204-208.
- Stansbury, Jason, and Bruce Barry. (2007). "Ethics programs and the paradox of control." **Business Ethics Quarterly** 17,2: 239-261.
- Stucke, Maurice E. (2014). "In search of effective ethics & compliance programs." **Journal of Corporation Law** 39,4: 769-832.
- Sukirno, D. S., and Sununta, Siengthai. (2011). "Does participative decision making affect lecturer performance in higher education?." **International journal of educational management** 25,5 (July): 494-508.
- The Ethisphere Institute. (2014). **Scoring & Methodology**. Accessed September 3 2014. Available from <http://worldsmoethicalcompanies.ethisphere.com/scoring-methodology>

- Thibaut, John W., and Harold H. Kelley. (1959). **The social psychology of groups**. New York: Wiley.
- Thompson, Mel. (2008). **Ethical Theory**. 3rd Edition. London: Hodder Education
- Thomson, Ann Marie, et al. (2011). "Service learning and community engagement: A comparison of three national contexts." **VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations** 22,2 (June): 214-237.
- Towler, Annette J., and Robert L. Dipboye. (2001). "Effects of trainer expressiveness, organization, and trainee goal orientation on training outcomes." **Journal of Applied Psychology** 86,4: 664-673.
- Turnipseed, David. (1996). "Organization citizenship behaviour: an examination of the influence of the workplace." **Leadership & Organization Development Journal** 17,2: 42-47.
- United States Sentencing Commission. (2001). **Federal Sentencing Guidelines Manual Chapter 8**. Washington, D. C. Government Printing Office. Accessed September 3 2014. Available from <http://www.ussc.gov>.
- Verbos et al. (2007). "The Positive Ethical Organization: Enacting a Living Code of Ethics and Ethical Organizational Identity." **Journal of Business Ethics** 76: 17-33.
- Vesamavibool, Suwapak, et al. (2015). "The Comparative Study of Professional Standards for Thai Teachers and for Asean Teachers." **Procedia-Social and Behavioral Sciences** 191: 2280-2284.
- Wang, Ya-huei, and Hao-Chang Lo. (2013). "Teaching quality enhancement using value-chain instruction system design." **Quality & Quantity** 47,6 : 3303-3318.
- Weaver, Gary R., Linda Klebe Treviño, and Bradley Agle. (2005). "Somebody I Look Up To: Ethical Role Models in Organizations." **Organizational Dynamics** 34,4: 313-330.
- Weber, James, and David M. Wasieleski. (2013). "Corporate Ethics and Compliance Programs: A Report, Analysis and Critique." **Journal of Business Ethics** 112,4 (February): 609-626.
- Weber, James. (2006). "Implementing an Organizational Ethics Program in an Academic Environment: the Challenges and Opportunities for the Duquesne University Schools of Business." **Journal of Business Ethics** 65: 23-42.
- Whitman, Daniel S., David L. Van Rooy, and Chockalingam Viswesvaran. (2010). "Satisfaction, citizenship behaviors, and performance in work units: a meta-analysis of collective construct relations." **Personnel Psychology** 63, 1 (Spring): 41-81.

- Winrow, Brian, Mussie Tessema, and Nicholas Miner. (2012). "A Blueprint to Designing the Ethics and Compliance Program for the Small Business." **Journal of Applied Management and Entrepreneurship** 17, 4 (October): 38-50.
- Xu, Anguo, and Long Ye. (2014). "Impacts of teachers' competency on job performance in research universities with industry characteristics: Taking academic atmosphere as moderator." **Journal of Industrial Engineering and Management** 7,5 (November): 1283-1292.
- Yazdani, Naveed and Hasan S. Murad. (2015). "Toward an Ethical Theory of Organizing." **Journal Business Ethics** 127: 399-417.
- Yener, Müjdelen, Miray Yaldıran, and Sinem Ergun (2012). "The effect of ethical climate on work engagement." **Procedia-Social and Behavioral Sciences** 58: 724-733.
- Yidong, Tu, and Lu Xinxin. (2013). "How Ethical Leadership Influence Employees' Innovative Work Behavior: A Perspective of Intrinsic Motivation." **Journal of Business Ethics** 116, 2 (August): 441-455.
- Yussen, Steven R., and Victor M. Levy. (1975). "Effects of warm and neutral models on the attention of observational learners." **Journal of Experimental Child Psychology** 20,1: 66-72.
- Zehir, Cemal, et al. (2014). "Charismatic leadership and organizational citizenship behavior: The mediating role of ethical climate." **Social Behavior and Personality: an international journal** 42,8: 1365-1375.
- Zoghbi Manrique de Lara, Pablo, and Tomás F. Espino Rodríguez. (2007). "Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB): An empirical study among university administration and services personnel." **Personnel Review** 36,6: 843-866.







## แบบสอบถามการวิจัย

### เรื่อง

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ  
ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

### คำชี้แจง

1. มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. แบบสอบถามชุดนี้ มีจำนวน 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรมองค์การ

3. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างมาก ต่อการนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไปจึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง เพื่อจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไปอย่างสมบูรณ์และข้อมูลที่ท่านให้ไว้ ผู้ศึกษาวิจัยจะเก็บเป็นความลับและไม่นำไปเผยแพร่แต่ประการใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ได้กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามชุดนี้ทุกข้อ ครบถ้วน หากท่านมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้ โปรดติดต่อข้าพเจ้า นางสาวจันจิราภรณ์ ปานยินดี ได้ที่ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม หมายเลขโทรศัพท์ 092-641-5414 แฟกซ์ 034-261-068 อีเมลล์ janji\_pyd@hotmail.com

นางสาวจันจิราภรณ์ ปานยินดี

นักศึกษาปริญญาเอก

หลักสูตรดุขฎิบัณฑิต สาขาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**1. เพศ**

ชาย  หญิง

**2. อายุ**

น้อยกว่า 30 ปี  30 – 40 ปี  41 - 50 ปี  มากกว่า 50 ปี

**3. ระดับการศึกษา**

ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก

**4. ตำแหน่งทางวิชาการ**

อาจารย์  ผู้ช่วยศาสตราจารย์  รองศาสตราจารย์  ศาสตราจารย์

**5. ประเภท/ตำแหน่ง**

ข้าราชการ  พนักงานราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย/ลูกจ้างชั่วคราว

**6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ**

น้อยกว่า 5 ปี  5 – 10 ปี  11 – 15 ปี  มากกว่า 15 ปี

**7. กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สังกัด**

<input type="checkbox"/> กลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้แก่ มรภ.พระนครศรีอยุธยา มรภ.ธนบุรี มรภ.จันทระ มรภ.สวนดุสิต มรภ.บ้านสมเด็จเจ้าพระยา และมรภ.สวนสุนันทา	<input type="checkbox"/> กลุ่มภาคกลาง ได้แก่ มรภ.พระนครศรีอยุธยา มรภ.เทพสตรี มรภ.ราชนครินทร์ มรภ.รำไพพรรณี มรภ.วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มรภ.นครปฐม มรภ.เพชรบุรี มรภ.หมู่บ้านจอมบึง และมรภ.กาญจนบุรี
--	---

<input type="checkbox"/> กลุ่มภาคเหนือ ได้แก่ มรภ.เชียงราย มรภ.เชียงใหม่ มรภ.ลำปาง มรภ.อุตรดิตถ์ มรภ.กำแพงเพชร มรภ.เพชรบูรณ์ มรภ.พิจิตรสงคราม และมรภ.นครสวรรค์	<input type="checkbox"/> กลุ่มภาคใต้ ได้แก่ มรภ.สุราษฎร์ธานี มรภ.นครศรีธรรมราช มรภ.ยะลา มรภ.สงขลา และมรภ.ภูเก็ต
--	---

<input type="checkbox"/> กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ มรภ.อุดรธานี มรภ.มหาสารคาม มรภ.เลย มรภ.สกลนคร มรภ.กาฬสินธุ์ มรภ.ร้อยเอ็ด มรภ.นครราชสีมา มรภ.บุรีรัมย์ มรภ.ชัยภูมิ มรภ.อุบลราชธานี มรภ.ศรีสะเกษ และ มรภ.สุรินทร์	
--	--

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ

ข้อ	จริยธรรมองค์การ (ethical organization)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม (ethical culture)					
1	มหาวิทยาลัยยึดหลักการบริหารงานอย่างโปร่งใส และเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ตรวจสอบได้					
2	มหาวิทยาลัยส่งเสริมค่านิยมที่เน้นความยุติธรรม ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการดำเนินงาน					
3	บรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
4	มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นให้บุคลากรยึดมั่นความถูกต้อง ในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบของมหาวิทยาลัย					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม

.....

.....

ข้อ	จริยธรรมองค์การ (ethical organization)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	โปรแกรมจริยธรรม (ethical program)					
1	มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติตามคู่มือ จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น ชี้แจงในการจัดปฐมนิเทศ อาจารย์ใหม่ การสัมมนาอาจารย์ในระดับคณะและ ระดับมหาวิทยาลัยในเรื่องหลักเกณฑ์การปฏิบัติตน ที่เหมาะสมของอาจารย์					
2	มหาวิทยาลัยรับฟังข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาจริยธรรมของ บุคลากรหลายช่องทาง เช่น การร้องเรียนหรือชี้แจงโดยตรง การร้องเรียนหรือชี้แจงผ่านสื่อที่มหาวิทยาลัยเปิดรับ					
3	มหาวิทยาลัยมีระบบการประเมินความประพฤติ ด้านจริยธรรมของอาจารย์					
4	มหาวิทยาลัยยกย่อง ชมเชยอาจารย์ที่ประพฤติตน อย่างมีจริยธรรม หรือดำเนินการทางวินัยกับอาจารย์ ที่ประพฤติตนขาดจริยธรรม					

### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโปรแกรมจริยธรรม

ข้อ	จริยธรรมองค์การ (ethical organization)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (ethical leadership)					
1	การตัดสินใจของผู้บริหารเกิดจากการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย					
2	ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมีความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา					
3	ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
4	ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมีความยุติธรรมความเป็นกลาง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง					

### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรม

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ข้อ	พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (organizational citizenship behavior)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา (student - directed behavior)					
1	ท่านมีการเตรียมการสอนโดยยึดรายละเอียดตามมาตรฐานคุณวุฒิของคณะกรรมการการอุดมศึกษา					
2	ท่านมีความตั้งใจนำแนวคิดสมัยใหม่และประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่สอนมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน					
3	ท่านจัดสรรเวลาให้นักศึกษาเข้าพบเพื่อขอคำปรึกษาด้านวิชาการเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม					
4	การประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา และชี้แจงประเด็นต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับ (feedback) แก่ นักศึกษาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและสร้างความเข้าใจร่วมกัน					

**ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา**

ข้อ	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue)					
1	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ใดก็ได้เพื่อให้งานสำเร็จ					
2	ท่านมีจิตสาธารณะ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่วนรวม					
3	ท่านรักษาความลับและปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย					
4	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานประจำ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้จัดขึ้น ด้วยความสมัครใจ โดยไม่ต้องร้องขอ					

**ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ**

ข้อ	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การพัฒนาวิชาชีพ (professional development)					
1	ท่านพัฒนาขีดความสามารถในการสอนด้วยการแสวงหาความรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในรายวิชาที่รับผิดชอบสอนอยู่ตลอดเวลา					
2	ท่านสามารถใช้ทักษะและความรู้เพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางทฤษฎีและการวิจัยต่าง ๆ มาเพื่อบูรณาการเป็นองค์ความรู้ใหม่					
3	ท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาชี้แนะหรือให้ทางออกแก่สังคม					
4	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและโปรแกรมต่าง ๆ ในการค้นคว้าและนำเสนอผลงานได้เป็นอย่างดี					

### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ

.....

.....

### ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

ข้อ	ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (academic performance)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การเรียนการสอน (teaching)					
1	ท่านสามารถพัฒนาให้นักศึกษาแสดงพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมขั้นพื้นฐาน เช่น มีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ					
2	ท่านสามารถพัฒนานักศึกษาให้มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ					
3	ท่านพัฒนาเอกสารประกอบการสอนหรือตำรา หรือเอกสารคำสอน หรือผลงานทางวิชาการอื่น ๆ ที่ใช้ในการสอนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					

### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอน

.....

.....

ข้อ	ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (academic performance)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การวิจัย (research)					
1	ท่านสามารถพัฒนาผลงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่น					
2	ท่านสามารถพัฒนาผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับมหาวิทยาลัย หรือระดับชาติ หรือระดับความร่วมมือระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง					
3	ท่านผลิตบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารที่ได้รับการยอมรับ					

**ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัย**

.....

.....

ข้อ	ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (academic performance)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การบริการวิชาการ (academic service)					
1	ท่านมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคมของคณะหรือมหาวิทยาลัย					
2	ท่านมีการประเมินความสำเร็จของการบริการวิชาการและนำมาพัฒนาการเรียนการสอนแก่นักศึกษา					
3	ท่านนำความรู้ความสามารถไปใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น เช่น พัฒนาคือความเป็นอยู่ และอาชีพของคนในท้องถิ่น					

**ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริการวิชาการ**

.....

.....

ข้อ	ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ (academic performance)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (culture assertion)					
1	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งการอนุรักษ์ เผยแพร่วัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นตามจุดเน้นของมหาวิทยาลัย					
2	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษา ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
3	ท่านสอดแทรกการอนุรักษ์ เผยแพร่วัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นในรายวิชาที่รับผิดชอบสอน					

**ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม**

.....

.....

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรมองค์กร

ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรมองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือตอบแบบสอบถาม☺





ภาคผนวก ข  
แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง





## แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

### เรื่อง

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ  
ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

#### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างชุดเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมีจำนวน 8 ตอน
  - ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล
  - ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมของจริยธรรมองค์การ
  - ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
  - ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ
  - ตอนที่ 5 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับอิทธิพลของจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ
  - ตอนที่ 6 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ
  - ตอนที่ 7 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ
  - ตอนที่ 8 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

1.1 ชื่อ-สกุล ผู้ให้ข้อมูล

.....

1.2 ชื่อหน่วยงาน

.....

1.3 ตำแหน่ง

.....

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมของจริยธรรมองค์การ

2.1 มหาวิทยาลัยดำเนินการด้านวัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรมอย่างไร

.....

.....

2.2 มหาวิทยาลัยดำเนินการด้านโปรแกรมจริยธรรมอย่างไร

.....

.....

2.3 มหาวิทยาลัยดำเนินการด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรมอย่างไร

.....

.....

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.1 อาจารย์มีพฤติกรรมกรมุ่งเน้นนักศึกษาอย่างไร

.....

.....

3.2 อาจารย์มีพฤติกรรมกรให้ความร่วมมืออย่างไร

.....

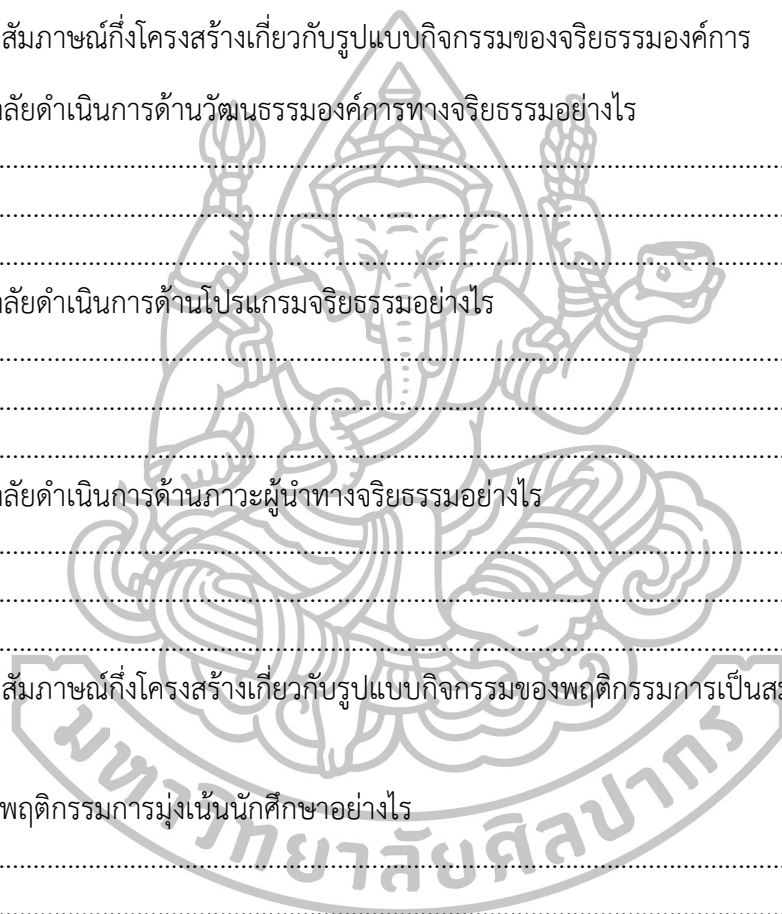
.....

3.3 อาจารย์มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างไร

.....

.....

.....



ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

4.1 อาจารย์มีผลการปฏิบัติงานทางวิชาการด้านการเรียนการสอนอย่างไร

.....

.....

.....

4.2 อาจารย์มีผลการปฏิบัติงานทางวิชาการด้านการวิจัยอย่างไร

.....

.....

.....

4.3 อาจารย์มีผลการปฏิบัติงานทางวิชาการด้านการบริการวิชาการอย่างไร

.....

.....

.....

4.4 อาจารย์มีผลการปฏิบัติงานทางวิชาการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างไร

.....

.....

.....

ตอนที่ 5 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับอิทธิพลของจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

5.1 ท่านคิดว่าจริยธรรมองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

5.2 ท่านคิดว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

5.3 ท่านคิดว่าจริยธรรมองค์การส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

ตอนที่ 6 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรมองค์การ

6.1 ท่านคิดว่าการพัฒนาจริยธรรมองค์การควรมีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

ตอนที่ 7 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การ

7.1 ท่านคิดว่าปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมองค์การเกิดจากสาเหตุใด

.....

.....

ตอนที่ 8 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

8.1 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่นใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ

.....

.....

ผู้จัดบันทึกการสัมภาษณ์ .....

วัน/เดือน/ปี สัมภาษณ์ .....

สถานที่สัมภาษณ์ .....





ภาคผนวก ค  
การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ตารางที่ 44 ค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (cronbach)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)
<b>จริยธรรมองค์การ</b>		
<b>1. วัฒนธรรมองค์การทางจริยธรรม</b>		
1.1 มหาวิทยาลัยยึดหลักการบริหารงานอย่างโปร่งใสและเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ตรวจสอบได้	0.851	0.894
1.2 มหาวิทยาลัยส่งเสริมค่านิยมที่เน้นความยุติธรรม ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการดำเนินงาน	0.878	0.885
1.3 บรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	0.816	0.907
1.4 มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นให้บุคลากรยึดมั่นความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย	0.764	0.923
รวม		0.925
<b>2. โปรแกรมจริยธรรม</b>		
2.1 มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น ชี้แจงในการจัดปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การสัมมนาอาจารย์ในระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัยในเรื่องหลักเกณฑ์การปฏิบัติตนที่เหมาะสมของอาจารย์	0.633	0.900
2.2 มหาวิทยาลัยรับฟังข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาจริยธรรมของบุคลากรหลายช่องทาง เช่น การร้องเรียนหรือชี้แจงโดยตรง การร้องเรียนหรือชี้แจงผ่านสื่อที่มหาวิทยาลัยเปิดรับ	0.796	0.840
2.2 มหาวิทยาลัยมีระบบการประเมินความประพฤติด้านจริยธรรมของอาจารย์	0.863	0.816
2.4 มหาวิทยาลัยยกย่อง ชมเชยอาจารย์ที่ประพฤติตนมีจริยธรรมและดำเนินการทางวินัยกับอาจารย์ที่ประพฤติตนขาดจริยธรรม	0.744	0.861
รวม		0.887

ตารางที่ 44 ค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (cronbach) (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)
<b>3. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม</b>		
3.1 การตัดสินใจของผู้บริหารเกิดจากการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย	0.918	0.937
3.2 ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมีความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา	0.891	0.945
3.3 ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	0.897	0.944
3.4 ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมีความยุติธรรม ความเป็นกลาง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง	0.885	0.946
รวม		0.957
<b>พฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</b>		
<b>1. พฤติกรรมมุ่งเน้นนักศึกษา</b>		
1.1 ท่านมีการเตรียมการสอนโดยยึดรายละเอียดตามมาตรฐานคุณวุฒิของคณะกรรมการการอุดมศึกษา	0.602	0.740
1.2 ท่านมีความตั้งใจนำแนวคิดสมัยใหม่และประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่สอนมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน	0.635	0.724
1.3 ท่านจัดสรรเวลาให้นักศึกษาเข้าพบเพื่อขอคำปรึกษาด้านวิชาการเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม	0.644	0.717
1.4 ท่านประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา และชี้แจงประเด็นต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) แก่ นักศึกษาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและสร้างความเข้าใจร่วมกัน	0.540	0.778
รวม		0.791
<b>2. พฤติกรรมกำการให้ความร่วมมือ</b>		
2.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ใดก็ได้เพื่อให้งานสำเร็จ	0.695	0.827
2.2 ท่านมีจิตสาธารณะ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่วนรวม	0.774	0.793
2.3 ท่านรักษาความลับและปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย	0.642	0.845

ตารางที่ 44 ค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (cronbach) (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)
2.4 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานประจำ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้จัดขึ้น ด้วยความสมัครใจ โดยไม่ต้องร้องขอ	0.730	0.814
รวม		0.859
<b>3. การพัฒนาวิชาชีพ</b>		
3.1 ท่านพัฒนาขีดความสามารถในการสอน ด้วยการแสวงหาความรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ในรายวิชาที่รับผิดชอบสอนอยู่ตลอดเวลา	0.747	0.759
3.2 ท่านสามารถใช้ทักษะและความรู้เพื่อการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ทางทฤษฎี และการวิจัยต่าง ๆ มาเพื่อบูรณาการเป็นองค์ความรู้ใหม่	0.569	0.832
3.3 ท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาชี้แนะ หรือให้ทางออกแก่สังคม	0.671	0.787
3.4 ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและโปรแกรมต่าง ๆ ในการค้นคว้าและนำเสนอผลงานได้เป็นอย่างดี	0.684	0.781
รวม		0.834
<b>ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ</b>		
<b>1. การเรียนการสอน</b>		
1.1 ท่านสามารถพัฒนาให้นักศึกษาแสดงพฤติกรรม ทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมขั้นพื้นฐาน เช่น มีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ	0.730	0.669
1.2 ท่านสามารถพัฒนานักศึกษาให้มียึดความรู้ ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ	0.692	0.708
1.3 ท่านพัฒนาเอกสารประกอบการสอนหรือตำรา หรือเอกสารคำสอน หรือผลงานทางวิชาการอื่น ๆ ที่ใช้ในการสอนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	0.583	0.847
รวม		0.807



ตารางที่ 44 ค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (cronbach) (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)
<b>2. การวิจัย</b>		
2.1 ท่านสามารถพัฒนาผลงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่น	0.743	0.934
2.2 ท่านสามารถพัฒนาผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับมหาวิทยาลัย หรือระดับชาติ หรือระดับความร่วมมือระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง	0.885	0.816
2.3 ท่านผลิตบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารที่ได้รับการยอมรับ	0.844	0.852
รวม		0.911
<b>3. การบริการวิชาการ</b>		
3.1 ท่านมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคมของคณะหรือมหาวิทยาลัย	0.693	0.712
3.2 ท่านมีการประเมินความสำเร็จของการบริการวิชาการและนำมาพัฒนาการเรียนการสอนแก่นักศึกษา	0.739	0.676
3.3 ท่านนำความรู้ความสามารถไปใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น เช่น พัฒนาความเป็นอยู่และอาชีพของคนในท้องถิ่น	0.579	0.847
รวม		0.812
<b>4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</b>		
4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งการอนุรักษ์ เผยแพร่วัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นตามจุดเน้นของมหาวิทยาลัย	0.728	0.880
4.2 ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษา ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	0.845	0.778
4.3 ท่านสอดแทรกการอนุรักษ์ เผยแพร่วัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นในรายวิชาที่รับผิดชอบสอน	0.758	0.849
รวม		0.884



ภาคผนวก ง  
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ 0520.107/ 1713



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ถนนบรมราชชนนี คลังจัน  
กรุงเทพฯ 10170

๒๑ เมษายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิวรรณ พชรพรหมพงษ์

ด้วย นางสาวจันทิราภรณ์ ปานอินดี นักศึกษาระดับปริญญาตรี บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ” และจำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัตคนวงศ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย คลังจัน

โทร. 0-28497502

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

ที่ ศช 0520.107/ 1649



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๑๑ เมษายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพล แจ่มจันทร์

ด้วย นางสาวจันทิราภรณ์ ปานอินดี นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ” และจำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ฮาห์คนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทร. 0-28497502

ปณธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

ที่ ศร 0520.107/ ๒๑๑



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ถนนพระยาชนนี คลองเตย  
กรุงเทพฯ 10170

๒ พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินตนา แสงสุข

ด้วย นายเสาวจินจิราภรณ์ ปานอินดี นักศึกษาระดับปริญญาตรี บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้ส่งร่างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบ  
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการของกรมศุลกากร” และจำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับ  
นักศึกษา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ อารทิสนวงศ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย คลองเตย  
โทร. 0-28497502

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

ที่ ศธ 0520.107/ (๔๔ )



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ถนนบรมราชชนนี ดลสังข์  
กรุงเทพฯ 10170

๒๒ เมษายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

ด้วย นางสาวจันทิราภรณ์ ปานยินดี นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ" และจำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ฮาหัทธสงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย ดลสังข์

โทร. 0-28497502

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย "มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา"

ที่ ศธ 0520.107/ 1๕๕0



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๒๕ เมษายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว

ด้วย นางสาวจันจิราภรณ์ ปานอินดี นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ" และจำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ฮาห์ศันวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทร. 0-28497502

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย "มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา"



ภาคผนวก จ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล



ที่ ศบ 0520.107/ 1105



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี คลองจั่น  
กรุงเทพฯ 10170

19 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษากับบรรณารักษ์ร่วมจัด

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ด้วย นางสาวจันทิราภรณ์ ปานอินดี นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง จริยธรรม อคติการ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทหรัจากรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ" จึงมีความประสงค์จะขอเชิญบรรณารักษ์และผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวิจัยจากอาจารย์ของ มหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในกรณี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดใช้ความ อนุเคราะห์ให้นักศึกษาตามที่ท่านเห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบ รายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออัญญาได้ นางสาวจันทิราภรณ์ ปานอินดี หมายเลขโทรศัพท์ 092-641-5414 เป็นผู้ประสานงานโดยพระองค์ไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ อารักษ์นวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักประสานวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย คลองจั่น

โทร. 0-28497502-3

ตารางที่ 45 รายชื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล

ลำดับ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ
	<b>กลุ่มรัตนโกสินทร์</b>
1	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
3	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
4	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
5	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
6	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
	<b>กลุ่มภาคกลาง</b>
7	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
8	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
9	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
10	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
11	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
12	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
13	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
14	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
15	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
	<b>รวมกลุ่มภาคกลาง</b>
	<b>กลุ่มภาคเหนือ</b>
16	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
17	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
18	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
19	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
20	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
21	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
22	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
23	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตารางที่ 45 รายชื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล (ต่อ)

ลำดับ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ
	<b>กลุ่มภาคใต้</b>
24	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
25	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
26	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
27	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
28	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
	<b>กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</b>
29	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
30	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
31	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
32	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
33	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
34	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
35	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
36	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
37	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
38	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
39	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
40	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ



ภาคผนวก ฉ

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลสัมภาษณ์และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ ศธ 0520.107/ 3166



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ถนนบรมราชชนนี เขตตลิ่งชัน  
กรุงเทพฯ 10170

๒๐ กรกฎาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ดุจเดือน พันธ์สมนังวิน  
ผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญาโท สาขาการจัดการสิ่งแวดล้อม ภาคพิเศษ กรุงเทพฯ  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ด้วย นางสาวจันจิราภรณ์ ปานอินดี นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง  
จริยธรรมองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏ" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิทยานิพนธ์โดยการสัมภาษณ์ท่าน  
เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์  
แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียด  
เพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้ นางสาวจันจิราภรณ์ ปานอินดี หมายเลขโทรศัพท์ 092-641-5414  
เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย คลิ่งชัน  
โทร. 0-2849-7502-3

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย "มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา"

ตารางที่ 46 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลสัมภาษณ์

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่งและผลงาน	มหาวิทยาลัย
1	รศ. ดร. ดุจเดือน พันธุนาวิน	อาจารย์คณะพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้เชี่ยวชาญทางด้าน จิตพฤติกรรมศาสตร์ (psycho-behavioral science) ทางด้าน คุณธรรมจริยธรรม และ ทำงานวิจัยเรื่องรายงาน การสังเคราะห์งานวิจัย เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในประเทศไทย และต่างประเทศ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร- ศาสตร์
2	รศ. เกษม ช่วยพั่ง	อาจารย์วิทยาลัย การฝึกหัดครู ได้รับรางวัล“หม่อมงามจิตต์ บุรณัตร์” รางวัลสร้างเสริม คนดีมีคุณธรรม ประจำปี พ.ศ. 2556 ประเภท อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ผู้ทรงคุณธรรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (กลุ่มรัตนโกสินทร์)
3	ดร.สิทธิพร เอี่ยมแสน	คณบดีคณะครุศาสตร์ ได้รับรางวัลคนดี คิดดี สังคมดี ตามรอยพระยุคล บาท "กนิฐ" ปี 2558	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (กลุ่มรัตนโกสินทร์)
4	ผศ. ยุพดี พิลาศลักษณ์	อาจารย์สาขาวิชาบัญชี คณะวิทยาการจัดการ ได้รับรางวัลข้าราชการ พลเรือนดีเด่น ปี 2557	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันเกษม (กลุ่มรัตนโกสินทร์)
5	ผศ. ดร.กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ	กรรมการสภา มหาวิทยาลัยฯ ได้รับรางวัลข้าราชการ พลเรือนดีเด่น ปี 2557	มหาวิทยาลัยราชภัฏ- ราชนครินทร์ (กลุ่มภาคกลาง)

ตารางที่ 46 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลสัมภาษณ์ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่งและผลงาน	มหาวิทยาลัย
6	ผศ. ดร.ศุภวัฒน์ ลาวณิชย์วิสุทธิ์	คณบดีคณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม ได้รับรางวัลข้าราชการ พลเรือนดีเด่น ปี 2557	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (กลุ่มภาคกลาง)
7	ผศ. วันชัย ชันประสิทธิ์	อาจารย์สาขาวิชา เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม ได้รับรางวัลข้าราชการ พลเรือนดีเด่น ปี 2557	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี (กลุ่มภาคกลาง)
8	ผศ. มงคล อักษรดิษฐ์	อธิตรองอธิการบดี ฝ่ายกิจการพิเศษ ได้รับรางวัลข้าราชการ พลเรือนดีเด่น ปี 2557	มหาวิทยาลัยราชภัฏ- พิบูลสงคราม (กลุ่มภาคเหนือ)
9	ผศ. ชัยภรณ์ แก้วอ่อน	กรรมการสภา มหาวิทยาลัยฯ ได้รับรางวัลข้าราชการ พลเรือนดีเด่น ปี 2557	มหาวิทยาลัยราชภัฏ- นครศรีธรรมราช (กลุ่มภาคใต้)
10	ผศ. ดร. สุวิมล ตั้งประเสริฐ	อาจารย์สาขาวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ ได้รับรางวัลข้าราชการ พลเรือนดีเด่น ปี 2557	มหาวิทยาลัยราชภัฏ- นครราชสีมา (กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวจันจิราภรณ์ ปานยินดี
ที่อยู่	161/2 ม.4 ต.บางหญ้าแพรก อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 74000
ที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	สำเร็จการศึกษาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2548	สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ)
พ.ศ. 2555	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน	อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

