โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชน

ปริญญานิพนธ์
ของ
ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม 2558

โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชน

ปริญญานิพนธ์
ของ
ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชน

บทคัดย่อ

ของ

ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม 2558

ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์. (2558). *โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชน.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์: อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล, Dr.Kanu Priya Mohan.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดพหุระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่มให้มีคุณภาพเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ และ 2) เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานจำนวน 446 คนและผู้บริหารที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานของพนักงานจำนวน 111 คน เครื่องมือวัดในการวิจัยคือแบบสอบถาม 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับพนักงานและแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร ซึ่งค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงในการวิจัยของแบบสอบถามสำหรับพนักงานมีค่าอยู่ระหว่าง .62 ถึง .87 และแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารมีค่าอยู่ระหว่าง .71 ถึง .88 การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรระดับกลุ่มใช้การตรวจสอบจากค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับ ได้แก่ ค่า r_{wgj} Index และค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปร (Intraclass correlation; ICC) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียวและพหุระดับ และทดสอบแบบจำลองพหุระดับโดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับ (Multilevel structural equation modeling) ด้วยวิธีการประมาณค่าแบบ MLR (Maximum likelihood with robust statistics)

ผลการวิจัยพบว่าคะแนนของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ให้ข้อมูล มีความสอดคล้องกันและมีคุณภาพการวัดเหมาะสมที่จะนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้ สำหรับผลการวิเคราะห์แบบจำลองพหุระดับพบว่าสำหรับอิทธิพลของตัวแปรระดับบุคคล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจากความพึงพอใจภายในลักษณะงานและความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน ส่วนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจากความพึงพอใจภายในลักษณะงาน แต่ไม่ได้รับอิทธิพลจากสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรระดับกลุ่ม พบว่าตัวแปรเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหารสามารถเป็นตัวแปรสังเกตของตัวแปรคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม และความเหนียวแน่นของกลุ่มได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารได้รับอิทธิพลทางบวกจากคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารแต่ไม่ได้รับอิทธิพลจาก

บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม สำหรับอิทธิพลของตัวแปรข้ามระดับ พบว่ามีเพียงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีอิทธิพลทางบวกข้ามระดับต่อสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน แต่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อความพึงพอใจภายในลักษณะงานและความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน ในทำนองเดียวกัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความเหนียวแน่นของกลุ่มไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเช่นกัน นอกจากนี้ยังได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจเมื่อพบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเหมือนกันทั้งในการวิเคราะห์ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยพบว่าความพึงพอใจภายในลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทั้งในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เช่นเดียวกับที่ความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ในทางตรงข้าม พบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะในการวิเคราะห์ระดับบุคคลแต่ไม่พบในระดับกลุ่ม คืออิทธิพลทางบวกของความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโดยพบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญเฉพาะในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ไม่พบในการวิเคราะห์ระดับกลุ่ม ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองพหุระดับดังกล่าวพบว่าตัวแปรคุณลักษณะทางจริยธรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมที่ข้ามระดับอย่างมีนัยสำคัญต่อสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานโดยผ่านทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ส่วนตัวแปรเชิงเหตุอื่นๆ ไม่พบว่ามีอิทธิพลโดยรวมหรืออิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรเชิงผลในแบบจำลองที่ศึกษา แต่มีเพียงอิทธิพลทางตรงเท่านั้นที่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้อภิปรายเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยและข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติสำหรับองค์การและผู้เกี่ยวข้องต่อไป

A MULTILEVEL STRUCTURAL EQUATION MODELING OF THE CAUSAL VARIABLES, ETHICAL LEADERSHIP OF LEADERS, AND THEIR INFLUENCE ON PSYCHOLOGICAL ANTECEDENTS AND WORK BEHAVIOR OUTCOMES OF PRIVATE ORGANIZATION EMPLOYEES

AN ABSTRACT

BY

PIYARAT THAMPITAK

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Doctor of Philosophy degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University
May 2015

Piyarat Thampitak. (2015). *A Multilevel Structural Equation Modeling of the Causal Variables, Ethical Leadership of Leaders, and their Influence on Psychological Antecedents and Work Behavior Outcomes of Private Organization Employees.* Dissertation, Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School. Srinakharinwirot University. Advisory Committee: Dr. Numchai Supparerkchaisakul, Asst. Prof. Dr. Yutthana Chaijukul, Dr. Kanu Priya Mohan.

The objectives of this research were to 1) construct and develop the multilevel scale of ethical leadership, ethical climate and group cohesion; and 2) examine the multilevel structural equation modeling of the causal variables, ethical leadership of leaders, and their influence on psychological antecedents and work behavior outcomes of private organization employees. After using multi-stage sampling, the sample of the research consisted of 446 employees and 111 leaders from private organizations in Bangkok. Data was collected using two questionnaires: one for the employees and the other for their leaders. All scales were considered for their content validity by the academic experts. The construct reliability of the employee questionnaire was between .62 and .87; while the range from the leader questionnaire was between .71 and .88. The r_{wgj} Index and intraclass correlation (ICC) were used to test the levels of analysis of the multilevel research variables, while multilevel confirmatory factor analysis (MCFA) was used for testing the construct validity of multilevel variables. Multilevel structural equation modeling (MSEM) with Maximum likelihood with robust statistics (MLR) estimation was used to test the structural multilevel model.

The research found that ethical leadership, ethical climate, and group cohesion had enough agreement of the scores within group for being aggregated to group-level variables, and for further use in the multilevel structural model. Furthermore, the results of testing multilevel structural model indicated that at the individual–level direct effects, both internal and external job satisfaction had direct effects on organizational citizenship behavior. Moreover, internal job satisfaction had a direct effect on ethical work behavior, but ethical competence did not have a direct effect on ethical work behavior. When the group-level direct effects were considered, moral characteristics had a direct effect on ethical leadership. But ethical climate did not have a direct effect on ethical leadership. Besides, ethical leadership had a direct effect on group cohesion. For the cross-level direct effects, the results indicated that leader's ethical leadership had a cross-level direct effect on employee's ethical competence. However, the leader's ethical leadership did not have

cross-level direct effects on employee's internal job satisfaction and external job satisfaction. Similarly, leader's ethical leadership and group cohesion did not have cross-level direct effects on employee's ethical work behavior and organizational citizenship behavior. Moreover, the findings indicated that there were two similar direct effects in both individual-level and group-level of analysis. The first one was a direct effect of internal job satisfaction on ethical work behavior, and the second one was a direct effect of external job satisfaction on organizational citizenship behavior. On the contrary, the positive direct effect of internal job satisfaction on organizational citizenship behavior was different between individual-level and group-level of analysis. At the individual-level, internal job satisfaction had a positive direct effect on organizational citizenship behavior whereas there was not a direct effect between them in group-level. Finally, the findings showed that the leader's moral characteristics had a cross-level indirect effect on employee's ethical competence through leader's ethical leadership. However, there were not any total effects or other indirect effects in the research model. The suggestions for future research, and implications for practice were discussed.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชน
ของ
ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. 2558

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

..... ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล)

..... ที่ปรึกษาร่วม
(Dr.Kanu Priya Mohan)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล)

..... กรรมการ
(Dr.Kanu Priya Mohan)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความสนับสนุนและความช่วยเหลืออันดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล และ Dr.Kanu Priya Mohan อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาต่างๆ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ ตรวจทาน แก้ไข และให้ข้อแนะนำในการทำงานวิจัยครั้งนี้อย่างมีความละเอียดในทุกขั้นตอนจนกระทั่งงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล และ รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม ประธานและกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของงานวิจัย ซึ่งทำให้งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมถึงให้ความกรุณาในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา รองศาสตราจารย์ ดร.เนตร์พัณณา ยาวิราช และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จนทำให้เครื่องมือมีความสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณผู้บริหารและผู้ประสานงานในกลุ่มบริษัทเอกชนที่กรุณาให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาตอบแบบสอบถาม ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน ถ่ายทอดวิชาความรู้ และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาของการศึกษา รวมถึงขอขอบพระคุณบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกอย่างมีไมตรีจิต

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาเอกรุ่น 7 และรุ่นพี่รุ่นน้องในสาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ทุกท่านที่ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัย รวมถึงให้กำลังใจและมีมิตรภาพที่ดีต่อกันเสมอมา

ขอขอบคุณ คุณพงศ์สุรฉัฐ อักษรศรี ที่คอยให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ในทุกด้าน และเป็นกำลังใจที่ดียิ่ง

และขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา คุณยายและบุคคลในครอบครัวของผู้วิจัยที่มอบความรัก ความห่วงใย คอยเป็นกำลังใจ คอยเคียงข้างและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านแก่ผู้วิจัยอย่างดียิ่ง เป็นแรงใจและแรงผลักดันที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของผู้วิจัยตลอดมา

ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	**1**
	ความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
	ความสำคัญของการวิจัย	7
	ขอบเขตของการวิจัย	9
	ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	9
	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	10
	นิยามศัพท์เฉพาะ	10
	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	13
2	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**16**
	แนวคิดภาวะผู้นำและผลของภาวะผู้นำ	17
	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	19
	ตัวแปรเชิงเหตุด้านคุณลักษณะทางจริยธรรมและด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร	34
	เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม	34
	ความซื่อสัตย์ในหลักการ	37
	บรรยากาศเชิงจริยธรรม	42
	ตัวแปรเชิงผลด้านคุณสมบัติของกลุ่ม	47
	ความเหนียวแน่นของกลุ่ม	48
	ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของพนักงาน	51
	สมรรถนะเชิงจริยธรรม	51
	ความพึงพอใจในงาน	56
	ตัวแปรเชิงผลด้านพฤติกรรมของพนักงาน	60
	พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	61
	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	65
	การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ	72
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	78
	สมมติฐานในการวิจัย	81

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**83**
	ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	83
	การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	85
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	102
	การวิเคราะห์ข้อมูล	103
4	**ผลการวิจัย**	**106**
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	106
	ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพการวัดของตัวแปรพหุระดับ	108
	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน	127
	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรสังเกตในการวิจัย	130
	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคล	134
	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าอิทธิพลของตัวแปรระดับบุคคล	139
	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	140
	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	151
5	**สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**155**
	กระบวนการวิจัยโดยสรุป	155
	สรุปผลการวิจัย	159
	การอภิปรายผลการวิจัย	170

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ข้อเสนอแนะ..... 186

ข้อเสนอแนะในทางทฤษฎี..... 186

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย..... 188

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ..... 191

บรรณานุกรม..... 193

ภาคผนวก..... 213

ภาคผนวก ก เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย..... 214

ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย..... 233

ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยหลังปรับแบบจำลองการวัด..... 235

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 243

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 ความเหมือนและความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและภาวะผู้นำอื่นๆ 22
2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมบ่งชี้ร่วมและพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะที่เกี่ยวข้อง..... 30
3 สรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแผนการเลือกกลุ่มตัวอย่างและตามที่ได้จากการเก็บข้อมูลจริง..... 85
4 ผู้ให้ข้อมูลและระดับการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรที่ศึกษา 87
5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง..... 107
6 ค่าดัชนีความกลมกลืนในการประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (แบบจำลองสมมติฐาน 2 องค์ประกอบทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม)..... 113
7 ค่าดัชนีความกลมกลืนในการประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)..... 114
8 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)..... 115
9 ค่าดัชนีความกลมกลืนในการประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรม (แบบจำลองสมมติฐาน)..... 117
10 ค่าดัชนีความกลมกลืนในการประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรม (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)..... 118
11 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มงาน (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)..... 119
12 ค่าดัชนีความกลมกลืนในการประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่ม (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)..... 121
13 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของความเหนียวแน่นของกลุ่มงาน (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)..... 122

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

14 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มของตัวแปรระดับกลุ่ม (Agreement) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ประเมิน..... 124

15 ผลการตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ประเมิน..... 126

16 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตระดับบุคคล..... 130

17 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตระดับกลุ่ม..... 131

18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังเกตในการวิจัย..... 133

19 ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลของพนักงาน (แบบจำลองสมมติฐาน)..... 135

20 ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลของพนักงาน (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)..... 138

21 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุในระดับบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน..... 139

22 ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (แบบจำลองสมมติฐาน)..... 143

23 ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)..... 147

24 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)..... 148

25 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร..... 151

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
26	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย…….……	159
27	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร……..	236
28	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหาร……	237
29	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร……..	237
30	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม…….……	238
31	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่ม…….	238
32	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน…….	239
33	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความพึงพอใจในงานของพนักงาน…..……...	240
34	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน……	241
35	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน……..……	242

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่ใช้ในการวิจัย…….. 19

2 กรอบแนวคิดในการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษา 79

3 แบบจำลองการวัดพหุระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร……. 116

4 แบบจำลองการวัดพหุระดับของบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มงาน…….. 120

5 แบบจำลองการวัดพหุระดับของความเหนียวแน่นของกลุ่มงาน…..…….. 123

6 แบบจำลองสมมติฐานโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลของพนักงาน…… 135

7 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลของพนักงาน (แบบจำลองที่ปรับแล้)…….. 136

8 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (แบบจำลองสมมติฐาน)……. 141

9 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (แบบจำลองที่ปรับแล้)…… 146

บทที่ 1
บทนำ

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญอย่างยิ่งต่อวิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบาย และการดำเนินงานขององค์การในทุกระดับ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีอำนาจ เป็นผู้ที่กำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นที่อยู่รอบข้างในองค์การหรือในหน่วยงานนั้นๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2552: 80) คุณสมบัติที่โดดเด่นของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในโลกยุคใหม่นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม และต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ตามเกิดความสามัคคีเป็นสำคัญ ผู้นำที่เก่งหรือมีความสามารถสูงแต่เพียงอย่างเดียวไม่ใช่ผู้ที่จะประสบความสำเร็จ แต่คนที่จะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้นั้นต้องมีองค์ประกอบหลายอย่าง ซึ่งจริยธรรมก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญมาก (Brown; & Treviño. 2006) ที่ผ่านมาสังคมได้ให้คุณค่าต่อความสามารถ ศักยภาพ หรือ “ความเก่ง” ของผู้นำว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก แต่คนส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อจริยธรรมหรือ “ความดี” ของผู้นำมากนัก อันเนื่องมาจากเป้าหมายขององค์การซึ่งได้รับอิทธิพลจากค่านิยมแบบทุนนิยมที่ให้ความสำคัญกับวัตถุหรือเงินทองเป็นหลัก ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้ว หากผู้นำได้เรียนรู้ ได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการวางนโยบายและยึดจริยธรรมเป็นแนวปฏิบัติ ยึดมั่นในความยุติธรรม ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนเป้าหมายการดำเนินงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากร มีความกตัญญูต่อแผ่นดิน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น รู้จักมองความดีของผู้อื่น ย่อมส่งผลให้องค์การนั้นดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมด้วย ซึ่งจะเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนและส่งผลดีมายังองค์การในระยะยาวรวมถึงส่งผลต่อความสงบสุขของสังคมและประเทศชาติ (ธนินท์ เจียรวนนท์. 2553) แต่ถ้าบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำไร้ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้ตามทั้งหมดก็อาจทำตามแบบอย่าง ส่งผลให้องค์การนั้นๆ เกิดความเดือดร้อนในที่สุด (Bennis. 1997) ผู้บริหารที่มีสติปัญญาแต่ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมอาจไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงานหรือลูกค้าได้ในระยะยาว เพราะบุคคลส่วนมากต้องการความซื่อสัตย์และจริงใจในการทำธุรกิจกับองค์การใดองค์การหนึ่ง ผู้บริหารที่ใช้วิธีการที่สลับซับซ้อนหรือไม่โปร่งใสในการบริหารงานมีแนวโน้มที่จะไม่สามารถยืนหยัดในโลกของธุรกิจที่เรียกร้องความโปร่งใสในการทำงานได้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2549)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการเป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์การและได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางมากขึ้นในสังคมไทยปัจจุบัน ซึ่งในสังคมตะวันตกก็เช่นเดียวกัน (Bennis. 1997) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนี้มีการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยทั่วไป โดยเริ่มจาก

การให้นิยามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความเป็นนามธรรมค่อนข้างมาก (Ciulla. 2004) จากนั้นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งมีคำอธิบายที่เป็นรูปธรรมมากขึ้นโดยนักวิชาการทางสังคมศาสตร์ที่พยายามอธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรผ่านทางกระบวนการศึกษาเชิงประจักษ์ รวมถึงความพยายามที่จะระบุถึงสาเหตุและผลลัพธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้วย (Brown; & Treviño. 2006) ทำให้ได้มาซึ่งแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย (Treviño; et al. 2000; 2003) และสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 2 องค์ประกอบตามแนวคิดของ บราวน์ และคนอื่นๆ (Brown; et al. 2005) ได้แก่ การแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ (Moral person dimension) กับการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม (Moral manager dimension) แนวคิดนี้มีความน่าสนใจและแตกต่างจากแนวคิดภาวะผู้นำแบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม เนื่องจากแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดมาตรฐานทางจริยธรรมผ่านกระบวนการสื่อสารและการชี้แจงรายละเอียดอย่างชัดเจน ใช้การเสริมแรงหรือการลงโทษเพื่อการจูงใจและควบคุมให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้เป็นแง่มุมเชิงการแลกเปลี่ยน (Transactional aspect) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Treviño; & Brown. 2007) ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ที่เห็นได้อย่างชัดเจน มีโอกาสเกิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้ง่ายกว่าและผู้บริหารสามารถควบคุมตรวจตราสอดส่องได้มากกว่า จึงสอดคล้องกับธรรมชาติของการทำงานในองค์การเอกชนที่มุ่งเน้นความรวดเร็วและเน้นประสิทธิภาพระดับสูงในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในประเทศไทยยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากเท่าที่ควร โดยเมื่อศึกษาประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่ายังคงมีงานวิจัยจำนวนไม่มากที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รวมถึงการที่ในบริบทของสังคมไทยนั้นยังคงมีความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพราะจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศแล้วพบว่ายังคงมีความแตกต่างกันในเรื่องของแนวคิด องค์ประกอบและการให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยในการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ จะพบว่าแนวคิดและความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในงานวิจัยส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน และไม่ซ้ำซ้อนกับความหมายของตัวแปรอื่นๆ ในขณะที่การศึกษาวิจัยของไทยนั้นยังคงใช้คำว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในแนวคิดและความหมายที่ซ้ำซ้อนกับคำว่าคุณธรรม (กมลทิพย์ ทองกำแหง. 2554; ปัทมา แคนยุกต์; และคนอื่นๆ. 2554; สุธาสินี แม้นญาติ; และคนอื่นๆ. 2555) ทำให้การศึกษาวิจัยเพื่อต่อยอดแนวคิดนี้จึงยังไม่ค่อยมีความชัดเจนนัก

นอกจากนี้ แม้ว่าจะมีเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่นิยมใช้ในงานวิจัยต่างประเทศอย่างแพร่หลาย (Brown; et al. 2005; Zhu. 2008; Ponnu; & Tennakoon. 2009) ซึ่งได้แก่ แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership scale; ELS) ที่สร้างขึ้นโดย บราวน์ และคนอื่นๆ (Brown; et al. 2005) แต่เครื่องมือวัดดังกล่าวอาจยังไม่เหมาะสมนักหากจะนำมาใช้ในบริบท

เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในสังคมไทย เนื่องจากเป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นโดยมีกรอบแนวคิดอ้างอิงจากบริบทของต่างประเทศที่มีวัฒนธรรมทางสังคมและค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างจากองค์การในสังคมไทย ซึ่งส่งผลให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดของบราวน์และคนอื่นๆ (Brown; et al. 2005) อาจยังไม่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้งหมดที่เกิดขึ้นจริงในบริบทการทำงานของสังคมไทย ด้วยเหตุดังกล่าว การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสังคมไทยจึงควรศึกษาโดยใช้เครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นตามรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความเหมาะสมครอบคลุมพฤติกรรมของผู้บริหารที่พบในองค์การเอกชนของไทย ซึ่งจากการทบทวนเอกสารและศึกษาเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการศึกษาพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์การเอกชนในประเทศไทยของ ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2556) ที่ศึกษาพฤติกรรมบ่งชี้ของผู้บริหารที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในแต่ละองค์ประกอบ และศึกษาความสอดคล้องและความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสังคมไทยกับพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดตะวันตก โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์การเอกชนไทยแห่งหนึ่งของไทยที่มีนโยบายส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างเข้มงวดนั้น พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมภายในองค์การเป็นอย่างมาก และมีการแสดงพฤติกรรมของผู้นำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมดังกล่าวทั้งที่สอดคล้องและแตกต่างจากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดตะวันตก โดยนอกจากจะพบพฤติกรรมบ่งชี้ร่วมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์การเอกชนในสังคมไทยที่สอดคล้องกับพฤติกรรมตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดของบราวน์ และคนอื่นๆ (Brown; et al. 2005) แล้ว ยังพบพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะสำหรับสังคมไทยที่สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ด้วยหลักธรรมทางพุทธศาสนาสำหรับผู้นำ (ฉลอง มาปรีดา. 2538) และพฤติกรรมตามหลักของจริยธรรมทางธุรกิจ (เนตร์พัณณา ยาวิราช. 2550) อีกด้วย จากข้อสรุปดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยได้ทราบข้อมูลด้านพฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์ประกอบต่างๆ และสามารถนำข้อมูลเชิงประจักษ์ที่พบนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานในบริบทของสังคมไทย และนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

เมื่อพิจารณาต่อมาถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการแสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในองค์การเอกชน ทั้งจากผลการศึกษาของ ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2556) ที่ได้กล่าวถึงข้างต้นและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับผลจากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการเกิดตัวแปรผลทางบวกต่างๆ ของบุคคลและองค์การซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรด้านคุณสมบัติของกลุ่มได้แก่ความเหนียวแน่นของกลุ่ม (Brown; et al. 2005; Ponnu; & Tennakoon. 2009) ตัวแปรด้านจิตลักษณะของผู้ตาม ได้แก่ สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน (นภาพร ขันธนภา; และ ศานิต ด่านศมสถิต. 2547) และความพึงพอใจการทำงาน (Brown; et al.

2005; Ponnu; & Tennakoon. 2009) รวมทั้งตัวแปรด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งบุคลากรจะเต็มใจแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นโดยองค์การไม่ได้บังคับให้ทำ และไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์การกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การ (Podsakoff; et al. 2000) และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์การอีกด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของกลุ่ม จิตลักษณะและพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งในระดับกลุ่มและระดับบุคคลเหล่านี้ เพื่อเป็นการยืนยันถึงคุณประโยชน์ของการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อทั้งกลุ่มงานและพนักงานรายบุคคล

จากจุดเด่นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีการนำแง่มุมเชิงการแลกเปลี่ยนมาเป็นองค์ประกอบร่วมกับการเสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบอย่างเป็นรูปธรรมในการบังคับบัญชาผู้ตามให้แสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ทำให้สามารถศึกษาและนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้ชัดเจนกว่าแนวคิดภาวะผู้นำอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน รวมถึงผลลัพธ์ในเชิงบวกของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นเหล่านี้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่ามีตัวแปรเชิงเหตุใดบ้างที่มีผลต่อการแสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในองค์การเอกชน เพื่อให้สามารถค้นหาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้มากขึ้น โดยเฉพาะจากการประมวลเอกสารพบตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหารที่สำคัญต่อการเกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม (Moral identity) และความซื่อสัตย์ในหลักการ (Integrity) ของผู้บริหาร (Howell; & Avolio. 1992) รวมถึงตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารต้องประสบ คือ บรรยากาศเชิงจริยธรรม (Ethical climate) ของกลุ่มงาน (Treviño. 1986; Treviño; et al. 1998) ซึ่งองค์การสามารถส่งเสริมและพัฒนาตัวแปรเชิงเหตุเหล่านี้ให้เกิดขึ้นได้ในตัวบุคคลและในองค์การเพื่อเตรียมพร้อมและเอื้อต่อการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในอนาคต

เนื่องจากตัวแปรที่ต้องการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร กลุ่มงาน และพนักงาน ซึ่งโดยธรรมชาติของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การมีลักษณะโครงสร้างของข้อมูลที่เป็นระดับชั้นลดหลั่นกันไป ข้อมูลเหล่านี้จะซ้อนและอยู่ภายใต้โครงสร้างที่ใหญ่กว่า (Hierarchical nested data) โดยประกอบไปด้วยข้อมูลระดับบุคคลซึ่งเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน กับข้อมูลระดับกลุ่มซึ่งเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและกลุ่มงาน ความเป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นอาจมีลักษณะที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลที่อยู่ภายใต้กลุ่มนั้นด้วย เพราะธรรมชาติในการทำงานของผู้บริหารและพนักงานในกลุ่มงานเดียวกันย่อมต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปที่นำตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ต่างระดับมาวิเคราะห์อยู่ในระดับเดียวกันนั้น จึงไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับลักษณะธรรมชาติและโครงสร้างของข้อมูล และอาจทำให้เกิดความผิดพลาดอันเนื่องมาจากการวิเคราะห์และสรุปผลที่ต่างระดับกัน ส่งผลให้ผลการวิจัยที่ได้คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง นอกจากนี้ในการวิจัยพหุระดับที่ผ่านมาส่วนใหญ่ยังไม่มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด

ตัวแปรในฐานะที่เป็นตัวแปรพหุระดับโดยเฉพาะ ซึ่งมักพบการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรพหุระดับในลักษณะเดียวกันกับที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรระดับบุคคล เนื่องจากที่ผ่านมา เครื่องมือวัดตัวแปรพหุระดับมักถูกสร้างขึ้นจากแนวคิดที่ว่าตัวแปรนั้นสามารถวัดได้และได้รับการตีความในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ในการตีความปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริงนั้น ตัวแปรพุระดับเป็นตัวแปรที่สามารถตีความได้ที่ระดับการวิเคราะห์หลายแบบ โดยสามารถเป็นได้ทั้งตัวแปรในระดับบุคคลและตัวแปรในระดับกลุ่ม ซึ่งหากพิจารณาจากตัวแปรพหุระดับตัวหนึ่งที่ได้รับความนิยมในการศึกษาวิจัยเป็นอย่างมากคือตัวแปรภาวะผู้นำแล้ว พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ แยมมาริโนและดูบินสกี้ (Yammarino; & Dubinski. 1992) ที่ได้สรุปว่าภาวะผู้นำสามารถตีความได้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับการวิเคราะห์ข้อมูลที่แตกต่างกัน โดยแบ่งออกได้เป็น 6 แนวทาง แต่ในการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องอยู่ 2 แนวทาง ได้แก่ 1) การตีความภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล เรียกว่าภาวะผู้นำตามการรับรู้ของผู้ตาม ถือเป็นลักษณะของภาวะผู้นำที่เกิดจากการประมวลสารสนเทศ ซึ่งไม่มีความเป็นกลุ่มใดๆ เกิดขึ้นเลยแต่เกิดขึ้นเฉพาะความแตกต่างในระดับบุคคลเท่านั้น นั่นคือภาวะผู้นำของผู้นำคนเดียวกันอาจแตกต่างกันได้ขึ้นอยู่กับการมองและกระบวนการคิดของผู้ตามแต่ละคน และ 2) การตีความภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในระดับกลุ่มมีลักษณะเป็นลักษณะภาวะผู้นำโดยเฉลี่ย เกิดขึ้นเนื่องจากผู้นำและผู้ตามแต่ละคนที่อยู่ภายในกลุ่มเดียวกันมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ทำให้เกิดความกลมกลืนกันภายในกลุ่มงานเดียวกัน เพราะมีผู้นำคนเดียวกัน แต่คนที่อยู่คนละกลุ่มงานจะมีลักษณะที่แตกต่างกันด้วย เพราะแต่ละกลุ่มต่างก็มีผู้นำคนละคนกัน (นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2550) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบลีส (Bliese. 2000) ที่กล่าวว่า ตัวแปรพหุระดับที่มีลักษณะโครงสร้างตัวแปรเป็นแบบ Fuzzy composition คือตัวแปรที่มีองค์ประกอบในระดับการวิเคราะห์สูงกว่าแตกต่างจากในระดับการวิเคราะห์ต่ำกว่า ทำให้เมื่อวัดในระดับการวิเคราะห์ที่แตกต่างกันจะมีความหมายของการตีความตัวแปรแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำก็มีลักษณะเช่นนี้ โดยที่ตัวแปรในระดับบุคคลจะมีความหมายในเชิงการรับรู้ของผู้ตาม ส่วนตัวแปรในระดับกลุ่มจะมีความหมายในเชิงการรับรู้ร่วมกันของคนในกลุ่ม ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรพหุระดับจึงต้องสามารถวัดได้ในลักษณะที่สอดคล้องกับการวัดทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มด้วย และควรได้รับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรพหุระดับ พบว่า เฉิน แมทธิว และบลีส (Chen; Mathieu; & Bliese. 2004) ได้เสนอกระบวนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรพหุระดับที่ประกอบด้วยการตรวจสอบจำนวน 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนิยามของตัวแปรที่ศึกษาทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 การระบุธรรมชาติ วิธีการวัด และการสร้างคะแนนของตัวแปรระดับกลุ่ม ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดในแต่ละระดับการวิเคราะห์ ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรระหว่างกลุ่ม และขั้นตอนที่ 5 เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์

เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรพหุระดับที่ศึกษากับตัวแปรอื่นๆ ที่ระดับการวิเคราะห์ต่างๆ ซึ่งกระบวนการตรวจสอบแบบนี้ช่วยให้การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดพหุระดับมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้นโดยไม่ละเลยความแตกต่างกันของการอธิบายตัวแปรที่ศึกษาในแต่ละระดับการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวทางนี้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรพหุระดับในการวิจัยครั้งนี้

ในขณะเดียวกัน การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระดับกลุ่ม และศึกษาผลของตัวแปรคั่นกลางทั้งแบบระดับเดียวและแบบพหุระดับอีกหลายตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งทำให้ไม่เหมาะสมกับการวิเคราะห์แบบจำลองตัวแปรคั่นกลางแบบดั้งเดิมที่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลระดับเดียว เช่น แนวคิดของบารอนและเคนนี (Baron; & Kenny. 1986) และยังไม่เหมาะสมกับการวิเคราะห์พหุระดับด้วยแบบจำลองเชิงเส้นลดหลั่นระดับ (Hierarchical linear model; HLM) ด้วย เนื่องจากมีข้อจำกัดสำคัญในการประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามผ่านทางตัวแปรคั่นกลาง โดยไม่สามารถจำแนกองค์ประกอบของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่มออกจากกันได้ ทำให้ค่าประมาณที่ได้มีความคลาดเคลื่อน (Härnqvist. 1978; Muthén. 1994) อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในเรื่องการวิเคราะห์แบบจำลองที่มีความซับซ้อน โดยต้องแยกวิเคราะห์ทีละส่วนในแบบจำลองหรือวิเคราะห์ทีละคู่ของชุดตัวแปร เนื่องจากเป็นลักษณะของการวิเคราะห์ถดถอยจึงต้องมีการวิเคราะห์หลายครั้ง ส่งผลให้แบบจำลองที่วิเคราะห์ขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเกิดความคลาดเคลื่อนมากขึ้น (Preacher; et al. 2011) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ (Multilevel structural equation modeling; MSEM) ซึ่งเป็นวิธีการที่สามารถลดข้อจำกัดในการวิเคราะห์แบบจำลองตัวแปรคั่นกลางแบบพหุระดับที่กล่าวมาทั้งหมดได้ (Preacher; et al. 2011) ทำให้การสรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสอดคล้องกับปรากฏการณ์จริงมากขึ้น

ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวมาทั้งหมด การวิจัยครั้งนี้จึงนำการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับบุคคลและระดับกลุ่มได้พร้อมกันมาใช้เพื่อให้สามารถศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ กับตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมขององค์การที่ผู้บริหารต้องประสบ ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และส่งผลไปยังความเหนียวแน่นของกลุ่ม ตัวแปรด้านจิตลักษณะของพนักงานและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะสามารถช่วยเพิ่มหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และสามารถเพิ่มองค์ความรู้ให้กับการศึกษาด้านภาวะผู้นำและการบริหารองค์การเพื่อให้เป็นพื้นฐานของการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป รวมถึงได้ผลการวิจัยที่ให้ภาพโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สอดคล้องกับธรรมชาติของปรากฏการณ์จริงที่เกิดขึ้นในองค์การด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดพหุระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่มให้มีคุณภาพเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

2. เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญในเชิงทฤษฎี

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญในเชิงทฤษฎีภายใต้บริบทการทำงานของสังคมไทยในหลายด้าน ทั้งทางด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตัวแปรเชิงเหตุและผลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการขยายขอบเขตของการวิเคราะห์พหุระดับด้วยแบบจำลองเชิงเส้นลดหลั่นระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเอาแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นแนวคิดที่กำเนิดมาจากบริบทของสังคมต่างประเทศมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานในองค์การเอกชนโดยเน้นความสำคัญไปที่บริบทของไทย เนื่องจากงานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดนี้ยังมีไม่มากและยังคงมีความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม องค์ประกอบและความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระหว่างบริบทของไทยและต่างประเทศ ในขณะเดียวกัน แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีอยู่ในปัจจุบันได้ระบุองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้อย่างกว้างๆ แต่ยังไม่มีการสำรวจและระบุถึงพฤติกรรมบ่งชี้ของผู้บริหารในแต่ละองค์ประกอบอย่างชัดเจน และยังไม่ครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้งหมดที่เกิดขึ้นจริงในบริบทการทำงานของสังคมไทย ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญในเชิงทฤษฎีคือทำให้ได้มาซึ่งแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่นำมาใช้อธิบายปรากฏการณ์ภายใต้บริบทของสังคมไทยที่มีการให้ความหมายชัดเจนขึ้น สามารถระบุพฤติกรรมบ่งชี้ ตัวแปรเชิงเหตุและผลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงช่วยเพิ่มหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวมากขึ้น และสามารถเพิ่มองค์ความรู้ให้กับการศึกษาด้านภาวะผู้นำและการบริหารองค์การสำหรับเป็นพื้นฐานของการศึกษาวิจัยต่อยอดในแนวคิดดังกล่าวต่อไป

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ เพราะเป็นการศึกษาสาเหตุต่างๆ ของพฤติกรรมมนุษย์โดยให้ความสำคัญกับทั้งคุณลักษณะภายในตัวมนุษย์และภายนอกตัวมนุษย์ไปพร้อมๆ กัน โดยที่ยอมรับว่าในการเกิดพฤติกรรมใดๆ ของบุคคลมีสาเหตุมาจากทั้งทางจิตใจหรือจิตลักษณะ ทางด้านประสบการณ์ในอดีต รวมถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่แวดล้อมรอบตัวบุคคลนั้นในปัจจุบัน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรม

ของบุคคล ทั้งนี้แนวคิดของการศึกษาผลของภาวะผู้นำมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ดังกล่าวเป็นอย่างดี เพราะภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มมีอิทธิพลต่อทั้งคุณสมบัติของหน่วยงานหรือกลุ่มงาน ได้แก่ ความเหนียวแน่นของกลุ่มหรือความสัมพันธ์ใกล้ชิดของกลุ่มงาน รวมถึงส่งผลต่อจิตลักษณะเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ของผู้ตามและผลของภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของผู้ตามด้วย นอกจากนี้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพหุระดับซึ่งเป็นการศึกษากับข้อมูลที่มีหลายระดับ ได้แก่ ข้อมูลในระดับบุคคลและข้อมูลในระดับกลุ่ม จึงถือเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนความสำคัญของทฤษฎีพหุระดับที่แสดงให้เห็นถึงธรรมชาติของข้อมูลในปรากฏการณ์จริงในสังคมว่ามีหลายระดับ เช่น ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งความเป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นอาจมีลักษณะที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลที่อยู่ภายใต้กลุ่มนั้นด้วย การศึกษาในลักษณะดังกล่าวจึงต้องคำนึงถึงระดับการวิเคราะห์ด้วยเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผล ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงองค์ความรู้ในการเชื่อมต่อระหว่างตัวแปรทั้งสองระดับเข้าด้วยกัน ทำให้ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะต่างๆ ของกลุ่ม รวมถึงส่งผลข้ามระดับไปยังจิตลักษณะของพนักงานและผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมของพนักงานต่อไปได้

ความสำคัญในเชิงปฏิบัติ

เมื่อได้ทราบรูปแบบความสัมพันธ์พหุระดับเกี่ยวกับตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานและประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชนแล้ว จะทำให้เกิดความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การที่อธิบายในเชิงการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ที่ศึกษาในแนวสหวิทยาการเพื่ออธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมมากขึ้น ทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานเกิดขึ้นเนื่องจากตัวแปรเชิงเหตุในหลายๆ ด้านประกอบกัน ทั้งจากตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคล และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมขององค์การภายนอกตัวบุคคล ข้อค้นพบเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการวิจัยนี้มีความสำคัญในเชิงปฏิบัติดังนี้

1. ทำให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยต่อไป โดยเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่นำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับกลุ่มบุคลากรขององค์การที่เป็นผู้บริหารหรือเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานที่จะก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่อไปในอนาคต
2. เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์การในการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมขององค์การและสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีความพึงพอใจในงาน และมี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การต่อไป

3. ข้อค้นพบเกี่ยวกับผลลัพธ์เชิงบวกที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีต่อกลุ่มงานและต่อพนักงานที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ย้ำให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของการที่ผู้บริหารในองค์การใดๆ ควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพราะจะส่งผลให้องค์การนั้นเกิดผลลัพธ์ในเชิงบวกทั้งต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การและต่อหน่วยงาน ถือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาวและส่งผลไปยังความสงบสุขของสังคมในที่สุด

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

องค์การที่ใช้เป็นขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้เป็นองค์การเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่ประกอบไปด้วยกลุ่มธุรกิจที่หลากหลาย ซึ่งผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีนโยบายที่มุ่งเน้นการส่งเสริมความมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับผู้บริหารทุกระดับขององค์การ และนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม โดยผ่านพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้านความเชื่อถือได้และดำเนินธุรกิจภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี นอกจากนี้ยังได้มีการจัดโรงเรียนผู้นำขึ้นเพื่อจัดฝึกอบรมการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การให้กับผู้บริหารในทุกระดับ และมีการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอทุกปี ผู้วิจัยจึงเห็นว่าบุคลากรในองค์การดังกล่าวมีความเหมาะสมต่อการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นประชากรของการวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การเอกชนดังกล่าวซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารและพนักงาน โดยผู้บริหารซึ่งเป็นประชากรในระดับกลุ่มนั้นเป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารชั้นต้นหรือเป็นผู้จัดการ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับการส่งเสริมและคาดหวังจากองค์การให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และในขณะเดียวกันก็เป็นผู้ที่มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตนโดยตรง ซึ่งในองค์การที่ศึกษามีจำนวนผู้บริหารชั้นต้นดังกล่าวอยู่จำนวน 156 คน สำหรับประชากรในระดับบุคคลของการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารชั้นต้นในองค์การซึ่งมีจำนวน 2,617 คน เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีโอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารชั้นต้นโดยตรง และเป็นผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากองค์การมาก่อน

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ซึ่งจากแผนการเลือกกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมดอย่างน้อย 432 คนและผู้บริหารที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานอย่างน้อย 108 คน แต่เมื่อเก็บข้อมูลจริงพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สามารถเก็บข้อมูลกลับมาได้ทั้งหมดมีจำนวนสูงกว่าแผนที่วางไว้ ประกอบด้วยพนักงาน 446 คนและผู้บริหาร 111 คน ทั้งนี้คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างจะสอดคล้องกับคุณสมบัติของประชากรของการวิจัยที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้แบ่งออกได้เป็น 6 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร
   2.1 เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม
   2.2 ความซื่อสัตย์ในหลักการ
3. ตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร
   3.1 บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม
4. ตัวแปรผลด้านคุณสมบัติของกลุ่ม
   4.1 ความเหนียวแน่นของกลุ่ม
5. ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของพนักงาน
   5.1 สมรรถนะเชิงจริยธรรม
   5.2 ความพึงพอใจในงาน
6. ตัวแปรผลด้านพฤติกรรมของพนักงาน
   6.1 พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
   6.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กลุ่มงาน หมายถึง กลุ่มบุคลากรในองค์การเอกชนที่ศึกษาซึ่งอยู่ในแต่ละแผนกงาน โดยที่แต่ละกลุ่มงานมีสมาชิกตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปและประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มงานหรือผู้บริหารอย่างน้อย 1 คน ปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้ภารกิจที่หน่วยงานของตนรับผิดชอบ ยกตัวอย่างเช่น แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยกลุ่มงานสรรหาคัดเลือก กลุ่มงานฝึกอบรมและพัฒนา และกลุ่มงานบริหารค่าตอบแทน เป็นต้น

2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของกลุ่มงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการบริหารชั้นต้นในองค์การเอกชนที่ศึกษา ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการหรือเทียบเท่า

3. พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในองค์การเอกชนที่ศึกษา และเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารที่ใช้ในการศึกษา

4. ตัวแปรระดับบุคคล หมายถึง ตัวแปรที่ค่าคะแนนแตกต่างไปตามแต่ละหน่วยของบุคคล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วยตัวแปรระดับบุคคลจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน ความพึงพอใจในงานของพนักงาน พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์การของพนักงาน

5. ตัวแปรระดับกลุ่ม หมายถึง ตัวแปรที่ค่าคะแนนของตัวแปรมีความแตกต่างกันไปตามหน่วยของกลุ่มงาน ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรระดับกลุ่มอยู่ 3 ประเภท ได้แก่

1) ตัวแปรระดับกลุ่มเชิงคุณลักษณะ (Global properties) หมายถึง ตัวแปรที่ค่าคะแนนของตัวแปรสะท้อนถึงคุณลักษณะของกลุ่มในภาพรวม ตัวแปรประเภทนี้ไม่ได้เกิดจากการรวมกันของลักษณะจากสมาชิกกลุ่มแต่ละคน แต่เกิดขึ้นจากคุณลักษณะของกลุ่มงานเอง ทำให้ไม่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสมาชิกกลุ่ม นั่นคือแม้สมาชิกกลุ่มจะมีการเปลี่ยนแปลงไป แต่ตัวแปรกลุ่มเชิงคุณลักษณะนี้ก็ยังมีค่าคงเดิม ดังนั้นการวัดตัวแปรกลุ่มเชิงคุณลักษณะจึงไม่จำเป็นต้องวัดจากสมาชิกกลุ่มทุกคน แต่สามารถวัดจากสมาชิกกลุ่มคนใดคนหนึ่งที่เป็นผู้ที่รับรู้คุณลักษณะหรือรับรู้ค่าของตัวแปรกลุ่มนี้ได้ดีที่สุด (Klein; & Kozlowski. 2000) สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรระดับกลุ่มประเภทดังกล่าวอยู่จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ ซึ่งเป็นตัวแปรคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร การวัดตัวแปรเหล่านี้จึงวัดจากผู้บริหารที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานแต่ละคน เนื่องจากในแต่ละกลุ่มงานมีผู้บริหารเพียงหนึ่งคน ทำให้ค่าของตัวแปรที่ได้มาจากการให้ผู้บริหารประเมินตนเองนั้นมีความแตกต่างไปตามหน่วยของกลุ่มงานอยู่แล้วและเป็นข้อมูลคะแนนตัวแปรเพียงค่าเดียวสำหรับแต่ละกลุ่ม จึงนำค่าคะแนนตัวแปรดังกล่าวมาเป็นคะแนนของตัวแปรระดับกลุ่ม

2) ตัวแปรระดับกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม (Shared properties) หมายถึง ตัวแปรระดับกลุ่มที่สะท้อนคุณลักษณะของกลุ่มที่เกิดจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากสมาชิกกลุ่มมาอยู่ร่วมกัน เกิดปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ทำให้ได้รับรู้ประสบการณ์ ค่านิยม เจตคติ หรือพฤติกรรมต่างๆ ที่คล้ายคลึงกันร่วมกัน (Klein; & Kozlowski. 2000) ดังนั้นการวัดตัวแปรระดับกลุ่มประเภทนี้จึงจำเป็นต้องวัดจากการให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนประเมินคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัดสิ่งเดียวกัน (Referent-shift model) แล้วนำค่าที่ได้มาพิจารณาเป็นภาพรวมของกลุ่มโดยใช้ค่าเฉลี่ยหรือผลรวม (Chen; Mathieu; & Bliese. 2004) ซึ่งจำเป็นต้องมีการตรวจสอบความสอดคล้องร่วมกันของคะแนนตัวแปรภายในกลุ่มด้วยก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นคะแนนตัวแปรระดับกลุ่มต่อไป สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรระดับกลุ่มประเภทดังกล่าวอยู่จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่ม โดยในกรณีของการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร พนักงานในกลุ่มงานเดียวกันก็จะประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำซึ่งผู้บริหารที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานคนเดียวกันนั้นได้แสดงออกมาต่อพนักงานภายในกลุ่ม ส่วนกรณีของการวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มและความเหนียวแน่นของกลุ่ม พนักงานในกลุ่มงานเดียวกันจะเป็นผู้ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นในกลุ่มงานเดียวกันที่แสดงออกถึงบรรยากาศเชิงจริยธรรมและความเหนียวแน่นของกลุ่มงานตามลำดับ เนื่องจากตัวแปรทั้งสามตัวนี้เกิดขึ้นจากประสบการณ์ค่านิยม เจตคติ ความคิด ค่านิยมต่างๆ ที่หล่อหลอมให้พนักงานภายในกลุ่มงานรับรู้ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกัน ดังนั้นค่าคะแนนตัวแปรที่วัดจากพนักงานในกลุ่มงานเดียวกันจะต้องมีความสอดคล้องร่วมกันของคะแนนตัวแปรภายในกลุ่ม

ด้วยจึงจะสามารถนำเอาคะแนนตัวแปรที่วัดจากสมาชิกกลุ่มไปสร้างเป็นคะแนนตัวแปรระดับกลุ่มต่อไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยจากคะแนนภายในกลุ่ม

3) ตัวแปรระดับกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการรวมกันของคุณลักษณะที่ต้องการวัดจากสมาชิกกลุ่มงานเดียวกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรระดับกลุ่มประเภทดังกล่าวจำนวน 4 ตัวแปรซึ่งเป็นตัวแปรระดับบุคคลที่ยกระดับขึ้นไปเป็นระดับกลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน ความพึงพอใจในงานของพนักงาน พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ค่าคะแนนของตัวแปรระดับกลุ่มเหล่านี้ได้มาจากการให้พนักงานในกลุ่มงานแต่ละคนประเมินคุณลักษณะที่ต้องการวัดตามการรับรู้ของตนเองเป็นรายบุคคล ตัวแปรกลุ่มประเภทนี้ไม่ได้เกิดจากการการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม ในการวัดตัวแปรระดับกลุ่มเหล่านี้จึงไม่จำเป็นต้องตรวจสอบความสอดคล้องร่วมกันของคะแนนตัวแปรภายในกลุ่มก่อนที่จะนำมาสร้างเป็นคะแนนตัวแปรระดับกลุ่มเพราะธรรมชาติของตัวแปรเหล่านี้สอดคล้องกับวิธีการวัดตัวแปรระดับกลุ่มประเภท Summary index model หรือ Additive aggregate indices ตามแนวคิดการจำแนกประเภทตัวแปรระดับกลุ่มของชาน โคซโลวสกี้ และไคลน์ (Chen; Mathieu; & Bliese. 2004; citing Chan. 1998; Kozlowski; & Klein. 2000) ซึ่งเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่ได้มาจากค่าเฉลี่ยของผลรวมคะแนนตัวแปรในระดับบุคคล การให้คำนิยามตัวแปรระดับกลุ่มชนิดนี้จะอธิบายถึงคุณลักษณะของกลุ่มด้วยการนิยามจากการรับรู้ในระดับบุคคล และไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นจากการรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ ร่วมกันของสมาชิกกลุ่มแต่อย่างใด ทำให้ไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบความสอดคล้องร่วมกันของคะแนนตัวแปรภายในกลุ่มดังที่ได้กล่าวข้างต้น แต่ผู้วิจัยจะตรวจสอบเพียงแค่ว่าเมื่อนำคะแนนตัวแปรจากสมาชิกในกลุ่มเดียวกันมารวมกันเพื่อสร้างเป็นคะแนนตัวแปรระดับกลุ่มแล้ว คะแนนที่รวมกันนี้มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มเกิดขึ้นหรือไม่ ซึ่งสำหรับการวิจัยครั้งนี้สร้างคะแนนตัวแปรระดับกลุ่มโดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยจากคะแนนภายในกลุ่ม

6. ตัวแปรพหุระดับ หมายถึง ตัวแปรที่สามารถมีบทบาทเป็นได้ทั้งตัวแปรระดับบุคคลหรือเป็นตัวแปรระดับกลุ่ม โดยขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการวิจัยนั้นๆ หรือขึ้นอยู่กับบทบาทของตัวแปรที่ผู้วิจัยกำหนดให้ เนื่องจากตัวแปรชนิดนี้สามารถนำมาใช้ได้ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ในการตรวจสอบคุณภาพการวัดตัวแปรจึงต้องมีการตรวจสอบคุณภาพการวัดทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพหุระดับจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่ม ซึ่งจากจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ตัวแปรพหุระดับทั้งสามตัวดังกล่าวในฐานะที่เป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่เกิดจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม (Shared properties)

7. ตัวแปรคั่นกลาง หมายถึง ตัวแปรที่คั่นกลางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุกับตัวแปรผล โดยเป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรเชิงสาเหตุโดยตรง จากนั้นจะทำหน้าที่เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุส่งผลต่อไปยังตัวแปรผลในท้ายที่สุด ตัวแปรประเภทนี้จึงมีบทบาทในการรับอิทธิพลจากตัวแปรเชิงสาเหตุและส่งผ่านอิทธิพลไปสู่ตัวแปรผล สำหรับการวิจัยครั้งนี้

ประกอบไปด้วยตัวแปรคั่นกลางจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ความเหนียวแน่นของกลุ่ม สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มงานเกี่ยวกับการกระทำของผู้นำที่แสดงออกถึงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคม ผ่านทางการกระทำส่วนบุคคลและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตามมีความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานดังกล่าว โดยเกิดจากการรับรู้ร่วมกันของผู้ตามที่มีผู้นำคนเดียวกัน ในการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นโดยใช้ผลที่ค้นพบจากการศึกษาพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์การเอกชนในประเทศไทย (ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์; และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2556) โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ บ่อยมาก (6 คะแนน) จนถึง ไม่เคยเลย (1 คะแนน) ซึ่งให้พนักงานเป็นผู้ประเมินผู้บริหารของตน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

2. คุณลักษณะเชิงจริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานซึ่งผู้บริหารได้ยึดถืออยู่ ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรสองตัว ได้แก่เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารเรียนรู้ตนเอง ยอมรับ และมีความมั่นใจในตนเองเกี่ยวกับลักษณะทางคุณธรรมจริยธรรมที่ตนได้ยึดถืออยู่ ซึ่งอาจเหมือนหรือมีความแตกต่างไปจากจริยธรรมที่บุคคลอื่นหรือสังคมยึดถืออยู่ก็ได้ โดยแสดงออกผ่านการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินชีวิตของตนที่สอดคล้องกับจริยธรรมที่ตนได้ยึดถือและเชื่อมั่น ในการวัดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหารนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมตามแนวคิดของ อาควิโนและรี้ด (Aquino; & Reed. 2002) โดยนำมาเฉพาะองค์ประกอบด้านการยอมรับคุณธรรม (Internalization) และปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) ผู้บริหารที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมสูงกว่าผู้บริหารที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ความซื่อสัตย์ในหลักการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของตน และมีความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาที่ให้กับพนักงานว่าจะปฏิบัติตามหลักการนั้น โดยหลักการดังกล่าวไม่จำเป็นต้องเป็นหลักเชิงจริยธรรมเท่านั้น แต่เน้นไปที่ความสอดคล้องระหว่างหลักการใดๆ ก็ตามที่กำหนดไว้กับการประพฤติปฏิบัติจริงของผู้บริหาร ในการวัดความซื่อสัตย์ในหลักการนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดความซื่อสัตย์ในหลักการเชิงพฤติกรรม (Behavioral integrity) ของไซมอนส์และคนอื่นๆ (Simons; et al.

2007) มีหนึ่งองค์ประกอบ ซึ่งปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) ผู้บริหารที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในหลักการสูงกว่าผู้บริหารที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3. บรรยากาศเชิงจริยธรรม หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มงานเกี่ยวกับบรรทัดฐานโดยทั่วไปขององค์การที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการกับประเด็นทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ในการวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรม (ECQ) ของวิคเตอร์ และคัลเล็น (Victor; & Cullen. 1990) ที่มีหนึ่งองค์ประกอบ ซึ่งปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) แบบวัดนี้มี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ให้พนักงานเป็นผู้ประเมิน และฉบับที่ให้ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน ทั้งสองฉบับมีเนื้อหาข้อคำถามเหมือนกัน เพียงแต่ปรับการใช้สรรพนามและประโยคให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มงานที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นกลุ่มที่มีบรรยากาศเชิงจริยธรรมสูงกว่ากลุ่มงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

4. ความเหนียวแน่นของกลุ่ม หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มงานเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและความผูกพันกลมเกลียวกันที่มีต่อกลุ่มงานที่สังกัดอยู่ ในการวัดความเหนียวแน่นของกลุ่มนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดความเหนียวแน่นของกลุ่มของ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของด็อบบินส์ และซัคคาโร (Dobbins; & Zaccaro. 1986) มีหนึ่งองค์ประกอบ และปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) แบบวัดนี้มี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ให้พนักงานเป็นผู้ประเมินและฉบับที่ให้ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน ทั้งสองฉบับมีเนื้อหาข้อคำถามเหมือนกัน เพียงแต่ปรับการใช้สรรพนามและประโยคให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มงานที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นของกลุ่มสูงกว่ากลุ่มงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

5. สมรรถนะเชิงจริยธรรม หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการตระหนักรู้ได้เมื่อมีปัญหาหรือประเด็นทางจริยธรรมเกิดขึ้น พร้อมที่จะรับมือกับปัญหาเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม สามารถเลือกใช้วิธีการแก้ไขปัญหาและกระบวนการตัดสินใจต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการกับประเด็นปัญหาเชิงจริยธรรม ในการวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมของบุคคลและองค์การ (ECQ-PO) (Kavathatzopoulos; Kostrzewa; & Berg. 2012) มีหนึ่งองค์ประกอบ ที่ปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ซึ่งเน้นไปที่การวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมของบุคคล โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) พนักงานที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสมรรถนะเชิงจริยธรรมสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

6. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่เกิดจากการประเมินของพนักงานที่มีต่องานที่ทำอยู่และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน และความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน ในการวัดความพึงพอใจในงานนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดการวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมินนิโซต้า (Weiss; et al. 1967) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน และความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน และปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ พอใจที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่พอใจที่สุด (1 คะแนน) พนักงานที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

7. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของพนักงานในองค์การเพื่อเป็นการตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณที่พึงปฏิบัติของนักธุรกิจต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านต่างๆ ขององค์การในสังคมไทย ในการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจรรยาบรรณของนักธุรกิจที่กำหนดขึ้นโดยสถาบันการศึกษาวิชาการจัดการแห่งประเทศไทย (สมคิด บางโม. 2549: 99-102) มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ซึ่งกำหนดให้พนักงานพึงปฏิบัติต่อผู้เกี่ยวข้องใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อคู่แข่งขัน พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการ และพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อสังคมและธุรกิจ โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ บ่อยมาก (6 คะแนน) จนถึง ไม่เคยเลย (1 คะแนน) พนักงานที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

8. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การกระทำที่พนักงานได้ปฏิบัติขึ้นในองค์การโดยเป็นการกระทำที่ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการ และไม่ได้มีผลโดยตรงกับระบบการให้ผลตอบแทนขององค์การอย่างเป็นทางการ แต่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์การ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านการช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น และด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ ในการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคนอื่นๆ (2547) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของพอดซาคอฟ และคนอื่นๆ (Podsakoff; et al. 1997) และปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ บ่อยมาก (6 คะแนน) จนถึง ไม่เคยเลย (1 คะแนน) พนักงานที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ ที่ต้องการศึกษา และสามารถสรุปเป็นหัวข้อสำคัญ ได้แก่

1. แนวคิดภาวะผู้นำและผลของภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
3. ตัวแปรเชิงเหตุด้านคุณลักษณะทางจริยธรรมและด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร
   3.1 เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม
   3.2 ความซื่อสัตย์ในหลักการ
   3.3 บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม
4. ตัวแปรเชิงผลด้านคุณสมบัติของกลุ่ม
   4.1 ความเหนียวแน่นของกลุ่ม
5. ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของพนักงาน
   5.1 สมรรถนะเชิงจริยธรรม
   5.2 ความพึงพอใจในงาน
6. ตัวแปรเชิงผลด้านพฤติกรรมของพนักงาน
   6.1 พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
   6.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
7. การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย
9. สมมติฐานในการวิจัย

ทั้งนี้ในแต่ละหัวข้อจะอธิบายถึงแนวคิดทฤษฎีและการให้ความหมาย การวัดตัวแปร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้นๆ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดภาวะผู้นำและผลของภาวะผู้นำ

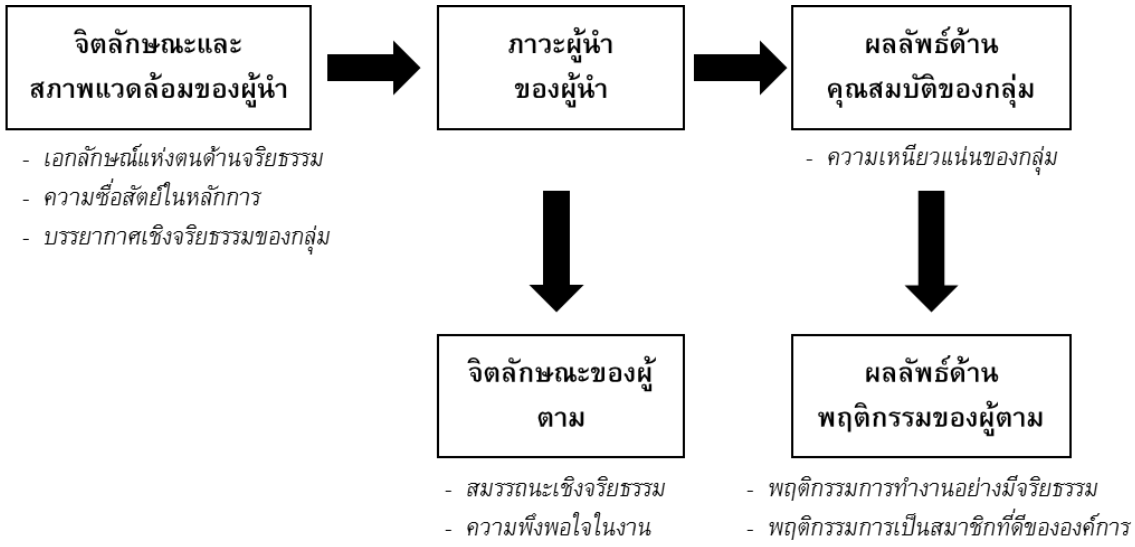
ในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ เป็นที่ยอมรับในปัจจุบันว่าสาเหตุสำคัญที่มีผลต่อคุณลักษณะของกลุ่มงาน มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในกลุ่มงานใดๆ ก็คือความสามารถในการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่ม เพราะผู้นำที่เหมาะสมต่อการนำสมาชิกกลุ่มนั้นต้องสามารถควบคุมการปฏิบัติงานของสมาชิกให้เป็นไปตามที่องค์การต้องการได้ ในขณะเดียวกันก็ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกเองได้เช่นเดียวกัน จากความหมายของภาวะผู้นำที่นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความหมายที่สอดคล้องกันว่าเป็นความสามารถของบุคคลหรือเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลในการโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงให้ผู้อื่นเกิดความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมต่างๆ ที่จะสามารถทำให้เป้าหมายของกลุ่มประสบความสำเร็จบรรลุได้ตามที่ตั้งไว้ (Plunkett & Attner. 1997; เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2552) ทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่มงานในองค์การเป็นอย่างมาก คุณสมบัติต่างๆ ของผู้นำรวมถึงภาวะผู้นำที่หัวหน้าแสดงออกต่อผู้ตามนั้นส่งผลต่อผู้ตามทั้งในด้านความเชื่อมั่น ความเคารพนับถือ ขวัญและกำลังใจ ความเหนียวแน่นของกลุ่ม และบรรยากาศในการทำงาน ภาวะผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน หน่วยงาน องค์การ และสิ่งแวดล้อม ที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและประสิทธิผลของหน่วยงาน สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำให้ทุกคนในกลุ่มรวมตัวกัน รวมถึงทำให้ผู้ตามหรือสมาชิกกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่ม และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การได้ (สัมมา รธนิธย์. 2553)

จากผลลัพธ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการมีภาวะผู้นำ สิ่งเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดที่เรียกว่าประสิทธิผลของภาวะผู้นำ ซึ่งหมายถึงผลลัพธ์ที่ได้รับจากการที่หัวหน้ามีภาวะผู้นำและใช้ภาวะผู้นำนั้นในการดำเนินงานของกลุ่ม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย กลุ่มสามารถดำรงอยู่ได้ กลุ่มมีความเจริญเติบโต กลุ่มมีความพร้อมและความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ผู้ตามมีความพึงพอใจต่อผู้นำและพึงพอใจในการทำงาน ผู้ตามมีความผูกพันกับเป้าหมายของกลุ่ม กลุ่มและผู้ตามมีสภาวะความเป็นอยู่ที่ดี และผู้ตามได้รับการพัฒนาตนเองด้วย ซึ่งในการประเมินประสิทธิผลของภาวะผู้นำ สามารถวัดได้จากทั้งตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ เช่น ยอดขาย ผลกำไร หรือการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ เป็นต้น และการใช้ตัวชี้วัดในเชิงคุณภาพ เช่น ความคิดเห็นของผู้นำ ความคิดเห็นของผู้ตามและผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อตัวผู้นำ และที่มีต่อกลุ่ม หรือพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ของผู้ตาม เป็นต้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544)

เมื่อพิจารณาความหมายและแนวทางการประเมินผลลัพธ์ของภาวะผู้นำดังที่ได้กล่าวแล้ว จะเห็นว่ามีความสอดคล้องกับการศึกษาการเกิดพฤติกรรมของบุคคลตามแนวทางพฤติกรรมศาสตร์เป็นอย่างมาก เนื่องจากในการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์เป็นการศึกษาสาเหตุต่างๆ ของพฤติกรรมมนุษย์โดยให้ความสำคัญกับทั้งคุณลักษณะภายในตัวมนุษย์และภายนอกตัวมนุษย์ไปพร้อมๆ กัน โดยที่ยอมรับว่าในการเกิดพฤติกรรมใดๆ ของบุคคลมีสาเหตุมาจากทั้งทางจิตใจหรือจิตลักษณะ ทางด้านประสบการณ์ในอดีต รวมถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่แวดล้อมรอบตัวบุคคลนั้น

ในปัจจุบัน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมของบุคคล สำหรับการศึกษาวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ได้อาศัยกรอบแนวคิดในการวิจัยในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ที่แสดงให้เห็นว่าการศึกษาการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ให้ครบถ้วนนั้นในครั้งหนึ่งๆ จะต้องศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุให้ครอบคลุมทั้งสาเหตุทางด้านสถานการณ์ในปัจจุบันที่เอื้อหรือขัดขวางพฤติกรรมที่ศึกษา สาเหตุทางด้านจิตลักษณะเดิมของบุคคลซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์เดิมในอดีตและพันธุกรรม สาเหตุทางด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ปัจจุบันที่ประสบอยู่ และสาเหตุด้านอิทธิพลร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนั้นๆ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2548)

ทั้งนี้แนวคิดของการศึกษาผลของภาวะผู้นำมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ดังกล่าวเป็นอย่างดี เพราะภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มมีอิทธิพลต่อทั้งคุณสมบัติของหน่วยงานหรือกลุ่มงาน ได้แก่ ความเหนียวแน่นของกลุ่มหรือความสัมพันธ์ใกล้ชิดของกลุ่มงาน รวมถึงส่งผลต่อจิตลักษณะเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ของผู้ตามได้ด้วย ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในการทำงาน ความสามารถหรือสมรรถนะด้านต่างๆ ของผู้ตามที่ได้รับมาจากการสอนงานของผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นต้น รวมถึงผลของภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของผู้ตามด้วย ดังนั้น สิ่งเหล่านี้จึงเป็นเหตุผลสำคัญในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ที่มุ่งเน้นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อผลลัพธ์ในเชิงกลุ่ม (ได้แก่ ความเหนียวแน่นของกลุ่ม) และที่มีต่อจิตลักษณะต่างๆ ของพนักงานในระดับบุคคล (ได้แก่ สมรรถนะเชิงจริยธรรม และความพึงพอใจในงาน) รวมถึงศึกษาอิทธิพลที่สาเหตุเชิงจิตลักษณะของพนักงานเหล่านี้มีต่อผลลัพธ์ของภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานของพนักงานด้วย (ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ) นอกจากนี้ คุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ คือเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่างๆ ดังนั้นการที่จะสามารถพัฒนาสิ่งเหล่านี้ได้ ผู้วิจัยจึงควรให้ความสำคัญกับสาเหตุต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าอีกด้วยเพื่อให้สามารถค้นพบคุณสมบัติที่ควรพัฒนาให้มีในตัวหัวหน้า ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรที่ได้รับจากการศึกษาแนวคิดและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้เชิงจริยธรรมว่าเป็นสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเกิดภาวะผู้เชิงจริยธรรมของผู้บริหารเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ด้วย (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม ความซื่อสัตย์ในหลักการ และบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม) โดยสามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและผลของภาวะผู้นำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังภาพประกอบ 1 และสามารถแสดงรายละเอียดของเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ตามหัวข้อถัดไป



ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและผลของภาวะผู้นำที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่ามีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้อย่างหลากหลาย สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่แสดงออกซึ่งความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคม ผ่านทางการกระทำส่วนบุคคลและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตามมีความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานดังกล่าวเกิดขึ้นด้วย โดยผ่านทางการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ (Brown; & Treviño. 2006) โดยผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นผู้ที่เน้นความสำคัญของการมุ่งเน้นที่คน มุ่งเน้นการผสมผสานระหว่าง "เป้าหมายส่วนบุคคล" กับ "เป้าหมายขององค์การ" เช่นเดียวกับการเน้นความสำคัญของการเน้นย้ำค่านิยมทางจริยธรรมขององค์การและการแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้นำให้ผู้อื่นมองเห็นได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม (Sims; & Brinkmann. 2002; Treviño; Brown; & Hartman. 2003) นอกจากนี้ หน้าที่หลักที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำเชิงจริยธรรม คือการสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมในองค์การ (Minkes; Small; & Chatterjee. 1999; Sims; & Brinkmann. 2002; Carrillo. 2005; Daft. 2005; Jaramillo; et al. 2006) ซึ่งค่านิยมและจริยธรรมส่วนบุคคลของผู้นำจะเป็นสิ่งที่ฝังและหล่อหลอมการเกิดและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมดังกล่าว (Grojean; Resick; Dickson; & Smith. 2004) โดยผู้บริหารต้องยกระดับมาตรฐานทางจริยธรรมทั้งของตนเองและขององค์การ รวมถึงการสนับสนุนการเพิ่มมาตรฐานทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามด้วย เช่น

การใช้รางวัลและการลงโทษในการชักจูงโน้มน้าวการเกิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้ตาม โดยมีงานวิจัยที่พบว่า การเสริมแรง (Reinforcement) มีบทบาทสำคัญในการสร้างพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิผล รวมถึงใช้การสังเกตการณ์จากประสบการณ์ของผู้อื่นและเรียนรู้ว่าผู้อื่นกระทำแล้วได้ผลลัพธ์อย่างไร

จากความหมายข้างต้นจะเห็นว่า โดยส่วนใหญ่การให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่มีความเหมาะสมกับบรรทัดฐานของสังคม และการใช้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่แสดงออกอย่างเห็นได้ชัดในการสนับสนุนให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานและพฤติกรรมทางจริยธรรมของตนด้วย แต่จากการศึกษาก็ยังพบนักวิชาการอีกส่วนหนึ่งที่อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมทั้งของตัวผู้นำและผู้ตาม โดยที่ ซู (Zhu. 2008) ได้สรุปคุณสมบัติของผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีค่านิยมและเป้าหมายทางจริยธรรมสูง มีการตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติทางจริยธรรมในระดับสูง ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมและการตัดสินใจในการสนับสนุนนโยบายทางจริยธรรม และกระบวนการต่างๆ ภายในองค์การเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมที่ดีในการสนับสนุนให้ผู้ตามเกิดหลักจริยธรรมภายในตนเองขึ้นได้ ซึ่งจะช่วยในการสร้างเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม (Moral identity) ในตัวผู้ตาม และเกิดเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในที่สุด (Avolio; & Gardner. 2005) นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการสอนและการคอยเป็นพี่เลี้ยงดูแลผู้ตามให้มีความพร้อมต่อการรับผิดชอบทางจริยธรรมให้มากขึ้น และนำไปสู่การพัฒนาผู้ตามโดยผ่านทางการถ่ายทอดทางสังคมทางจริยธรรม (Moral socialization) (Hoffman. 1988) ซึ่งจะทำให้ผู้ตามสามารถรักษาไว้ซึ่งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่สูงขึ้น และเชื่อว่าตนเป็นคนที่มีคุณธรรม รวมถึงการที่ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องคอยให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกในด้านจริยธรรมแก่ผู้ตามซึ่งจะช่วยพัฒนาความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นในประเด็นเชิงจริยธรรม นำไปสู่การพัฒนามุมมองด้านจริยธรรมของผู้ตามในระดับที่สูงขึ้น (Hoffman. 1988; Eisenberg. 2000)

ผลการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยส่วนใหญ่อาจนำมาสู่ความเข้าใจที่ยังไม่ชัดเจนหรือคลาดเคลื่อนโดยค่อนข้างมีความซ้อนทับกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมหรือจริยธรรม ในที่นี้จะได้กล่าวถึงอยู่ 3 แบบได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic leadership) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) โดยสามารถสรุปลักษณะที่สำคัญของแต่ละแบบได้ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำที่แท้จริง ถือเป็นโครงสร้างฐานรากที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงบารมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แต่ยังคงมีความแตกต่างกันในรายละเอียด โดยที่ผู้นำที่แท้จริงคือ บุคคลที่ตระหนักถึงความคิดและการกระทำของตนเองอยู่เสมอ และผู้อื่นก็รับรู้ว่าเขาเป็นผู้ที่ตระหนักถึงค่านิยม ความรู้ และความเข้มแข็งทางจริยธรรมของทั้งตนเองและผู้อื่น ตระหนักถึงบริบทหรือสถานการณ์ที่กำลังเผชิญ และเป็นคนที่มีความมั่นใจ มีความหวัง มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่นปรับตัวได้ดี และมีคุณลักษณะทางจริยธรรมสูง (Avolio; Luthans; & Walumbwa. 2004) สิ่งเหล่านี้ถูกมองว่าเป็นคุณลักษณะหรือความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้นำอยู่แล้ว ซึ่งจะมีความแตกต่างกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตรงที่ผู้นำที่แท้จริงไม่จำเป็นต้องทำ

ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในตัวผู้ตาม และต่างกับภาวะผู้นำเชิงบารมีตรงที่ผู้นำที่แท้จริงไม่จำเป็นจะต้องถูกมองว่ามีบารมีเหนือผู้อื่น (Treviño; & Brown. 2007) (2) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณประกอบด้วยค่านิยม เจตคติ และพฤติกรรมที่จำเป็นในการสร้างแรงจูงใจภายในบุคคลหนึ่งและผู้อื่นซึ่งจะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความรู้สึกที่ลึกซึ้งในระดับจิตวิญญาณผ่านทางการเรียกร้อง (Calling) และความเป็นสมาชิกขององค์การ และยังครอบคลุมไปถึงภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับศาสนา จริยธรรม และคุณธรรม (Fry. 2003) คุณลักษณะเหล่านี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำแสดงออกถึงค่านิยมทางจิตวิญญาณ เช่น ความซื่อสัตย์ในหลักการ ความซื่อสัตย์ และความอ่อนน้อมถ่อมตน การทำตนให้เป็นตัวแบบที่ดีในด้านความเชื่อถือและไว้วางใจได้และน่าเคารพนับถือ (Reave. 2005) และ (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นภาวะผู้นำในด้านคุณธรรมจริยธรรมรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนและร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม (Burn. 1978) แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีขอบเขตที่กว้างกว่าการมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงจริยธรรมแต่เพียงอย่างเดียว โดยรวมไปถึงด้านวิสัยทัศน์ หรือการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น และไม่ได้มุ่งเน้นการทำความเข้าใจถึงอิทธิพลทางจริยธรรมของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม

เมื่อทำการเปรียบเทียบทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมเหล่านี้แล้ว สามารถสรุปความเหมือนและความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและภาวะผู้นำอื่นๆ ได้ดังตาราง 1

จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังตาราง 1 นั้นจะเห็นว่าส่วนที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับภาวะผู้นำอีกสามแบบ คือการที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเน้นการมีอิทธิพลเชิงรุกต่อพฤติกรรมที่มีจริยธรรมหรือไร้จริยธรรมของผู้ตามในองค์การ โดยที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะให้ความสำคัญกับมาตรฐานทางจริยธรรมผ่านกระบวนการสื่อสารและการชี้แจงรายละเอียดอย่างชัดเจน ลักษณะดังกล่าวนี้เป็นแง่มุมเชิงการแลกเปลี่ยน (Transactional aspect) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งถือเป็นจุดแตกต่างที่สำคัญที่สุดระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและภาวะผู้นำอีกสามแบบ จุดแตกต่างที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่งคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะที่ไม่พบในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ การมุ่งวิสัยทัศน์ การมุ่งความศรัทธา และการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness)

ตาราง 1 ความเหมือนและความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและภาวะผู้นำอื่นๆ

ความเหมือน	**ความแตกต่าง**	
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กับภาวะผู้นำที่แท้จริง	***ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม***	***ภาวะผู้นำที่แท้จริง***
—มุ่งคน โดยให้ความสำคัญกับผู้ตาม เคารพผู้อื่น พัฒนาดูแลผู้ตาม และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	—เน้นการจัดการเชิงจริยธรรม การแลกเปลี่ยน และการตระหนักรู้ในผู้อื่น (Other-awareness)	—เน้นคุณลักษณะที่แท้จริงของผู้นำ (Authenticity) และการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness)
—ลงมือปฏิบัติและทำเป็นแบบอย่าง ปรารถนาที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องทั้งเรื่องส่วนตัวเรื่องงาน ซื่อสัตย์ในหลักการ เชื่อใจได้ ยุติธรรม และเปิดกว้าง —เป็นตัวแบบที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมให้กับผู้ตาม —ใช้การตัดสินใจเชิงจริยธรรม โดยรับรู้ถึงสถานการณ์ คลุมเครือทางจริยธรรม รับผิดชอบต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายๆ ฝ่าย ประเมินคุณค่าของทางเลือกหลายๆ ทางก่อนตัดสินใจ	—ไม่มีคุณลักษณะด้านจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) ในตัวผู้นำ	—มีคุณลักษณะด้านจิตวิทยาเชิงบวกในผู้นำ ได้แก่ ความสามารถทางจริยธรรม การตระหนักรู้ในตนเอง ความโปร่งใส ความหวัง การมองโลกในแง่ดี ความยืดหยุ่น และการรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy)
	—มีองค์ประกอบเชิงการแลกเปลี่ยน โดยมีการกำหนดความคาดหวังและมาตรฐาน ใช้การให้รางวัล/การลงโทษ และรักษาความซื่อสัตย์ในหลักการทั้งของตนเองและผู้อื่น	—ไม่มีลักษณะที่เป็นองค์ประกอบเชิงการแลกเปลี่ยน
	—มีองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม (Moral manager) โดยผู้นำจะคำนึงถึงวิธีการ ไม่ใช่แค่ผลลัพธ์ คำนึงถึงผลลัพธ์ในระยะยาว ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายๆ ฝ่าย	—ไม่มีองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม (Moral manager)
	—ผู้นำต้องการมีอิทธิพลควบคุมการกระทำทางจริยธรรมของผู้ตาม	—ผู้นำไม่ใช้วิธีการโน้มน้าวชักจูงเพื่อให้มีอิทธิพลต่อผู้ตาม แต่ใช้คุณลักษณะของตนทั้งค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมการเป็นตัวแบบหรือแบบอย่างให้ผู้ตามได้เลือกว่าจะปฏิบัติตามและพัฒนาตนเองหรือไม่

ตาราง 1 (ต่อ)

ความเหมือน	ความแตกต่าง	
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	***ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม***	***ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ***
—เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม —มีความซื่อสัตย์ในหลักการ (Integrity) —เป็นตัวแบบเชิงจริยธรรม	—มีองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม (Moral manager) —เน้นการแลกเปลี่ยน	—ไม่มีองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม (Moral manager) —เน้นการมีวิสัยทัศน์ ความหวัง ความศรัทธา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	***ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม***	***ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง***
—คล้ายคลึงกันในองค์ประกอบของการจูงใจเชิงการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ในการพยายามโน้มน้าวให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลง —เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม —ใช้การตัดสินใจเชิงจริยธรรม —มีความซื่อสัตย์ในหลักการ —เป็นตัวแบบเชิงจริยธรรม	—ผู้นำต้องการมีอิทธิพลควบคุมการกระทำทางจริยธรรมของผู้ตามเท่านั้น —เน้นมาตรฐานทางจริยธรรม —มีองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม (Moral manager) และเน้นการแลกเปลี่ยน —มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์สำคัญของการทำงานที่นอกเหนือไปจากที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมิติของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) สามารถอธิบายได้	—ผู้นำต้องการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือการพัฒนาจริยธรรมของผู้ตาม —เน้นวิสัยทัศน์ ค่านิยม และการกระตุ้นทางสติปัญญา —ไม่มีองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม (Moral manager) และไม่พบลักษณะที่เป็นองค์ประกอบเชิงการแลกเปลี่ยน

ในส่วนของการเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบความสอดคล้องกันในประเด็นของการที่ผู้นำเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ในหลักการ (Integrity) และการเป็นตัวแบบเชิงจริยธรรม แต่มีความแตกต่างกันที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม (Moral manager) ซึ่งไม่พบในภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจุดเน้นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ที่การ

แลกเปลี่ยน แต่จุดเน้นของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณคือ การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ความหวังและความศรัทธา นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังแตกต่างจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมิติของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์สำคัญในการทำงานที่นอกเหนือไปจากที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมิติดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ได้แก่ ความไว้วางใจในตัวผู้นำ การบังคับบัญชาในทางที่ผิด (Abusive supervision) ความพึงพอใจที่มีต่อผู้นำ การรับรู้ประสิทธิผลของผู้นำ ความเต็มใจในการพยายามทำงานให้มากขึ้น และความเต็มใจในการรายงานปัญหาต่อผู้บริหาร (Brown; et al. 2005)

ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีอิทธิพลและการโน้มน้าวชักจูงพฤติกรรมของผู้ตาม มีส่วนที่คล้ายคลึงหรือคาบเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบของการจูงใจเชิงการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ในการที่จะพยายามโน้มน้าวเพื่อให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลง แต่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องการเพียงแค่การมีอิทธิพลควบคุมการกระทำทางจริยธรรมของผู้ตามเท่านั้น แต่ไม่ได้ต้องการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือการพัฒนาทางคุณธรรมจริยธรรมของผู้ตามเช่นเดียวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่จะแตกต่างกับภาวะผู้นำที่แท้จริงอย่างสิ้นเชิง เพราะภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้นไม่ใช้วิธีการโน้มน้าวชักจูงเพื่อให้มีอิทธิพลต่อผู้ตาม แต่ผู้นำจะใช้คุณลักษณะของตนทั้งค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมในการเป็นตัวแบบหรือแบบอย่างให้ผู้ตามได้เลือกว่าจะปฏิบัติตามและพัฒนาตนเองหรือไม่ (Luthans; & Avolio. 2003)

จากที่ได้กล่าวไปแล้วว่า มีผู้ให้นิยามและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้อย่างหลากหลาย รวมถึงการระบุองค์ประกอบที่แตกต่างกันในหลายรูปแบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากมุมมองที่ต่างกัน เช่น มุมมองเชิงบรรทัดฐาน (Ciulla. 2004) หรือมุมมองเชิงพรรณนา (Brown; & Treviño. 2006) เป็นต้น อีกทั้งนักวิชาการบางส่วนก็อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมทั้งของตัวผู้นำและผู้ตาม (Hoffman. 1988; Eisenberg. 2000; Zhu. 2008) อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดที่ได้จากการศึกษาของบราวน์และคนอื่นๆ (Brown; & Treviño. 2006) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมในการนำมาใช้อ้างอิงและใช้เป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยส่วนใหญ่ เพราะเป็นแนวคิดที่ได้มาจากการศึกษาเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบ มีการศึกษาเพิ่มเติมต่อยอดองค์ความรู้ในแนวคิดดังกล่าวอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างและพัฒนาหลักการรวมถึงโครงสร้างทางทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Treviño; Hartman; & Brown. 2000; Treviño; Brown; & Hartman. 2003; Brown; Treviño; & Harrison. 2005) โดยที่การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบราวน์และคนอื่นๆ เริ่มต้นจากการวิจัยเชิงสำรวจถึงการให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากมุมมองของผู้บริหาร โดยทำการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างกับผู้บริหารระดับสูงและพนักงานที่รับผิดชอบด้านจริยธรรมในอุตสาหกรรมต่างๆ ซึ่งมีข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่มีจริยธรรมและคุณลักษณะต่างๆ ของผู้นำของพวกเขา ผลการวิจัยทำให้ได้มาซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งสามารถสรุปและจำแนกได้เป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ (Moral person) ได้แก่ คุณลักษณะ

ส่วนบุคคลของผู้นำ และแรงจูงใจของผู้นำในการเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruistic motivation) โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ความน่าไว้วางใจ ใส่ใจต่อบุคคลต่างๆ มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ตัดสินใจอย่างมีหลักการ และประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และ (2) องค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม (Moral manager) ได้แก่ การกระทำเชิงรุกและการแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเห็นได้ชัดเกี่ยวกับการมีอิทธิพลต่อทั้งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมหรือพฤติกรรมไร้จริยธรรมของผู้ตาม โดยผู้นำจะพยายามแสดงออกถึงจริยธรรมของตนผ่านทางวิธีการสื่อสารข้อความเกี่ยวกับจริยธรรม การแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเพื่อเป็นตัวแบบ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับอำนาจและสถานะ ความดึงดูดใจที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม และความน่าเชื่อถือของผู้นำ รวมถึงการใช้การเสริมแรงโดยกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ใช้ระบบการให้รางวัลตอบแทนต่อผู้ตามที่ประพฤติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ และมีการจัดการควบคุมผู้ที่ละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว เพื่อรักษาไว้ซึ่งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในองค์การ และสุดท้าย ผู้นำต้องใช้กระบวนการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในเรื่องต่างๆ ด้วย

อย่างไรก็ตาม รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่พบในองค์การเอกชนของไทยย่อมมีความแตกต่างหรือมีพฤติกรรมบ่งชี้ที่นอกเหนือไปจากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมข้างต้น อันเนื่องมาจากวัฒนธรรมทางสังคมและค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างจากองค์การในสังคมไทย ซึ่งจากการทบทวนเอกสารต่างๆ แล้วพบว่าหลักธรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารในสังคมไทยเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมได้นั้น ส่วนหนึ่งมาจากหลักธรรมทางพุทธศาสนาสำหรับผู้นำ โดยหลักธรรมหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากคือ ทศพิธราชธรรม ซึ่งหมายถึงธรรมะของพระราชาและหมายรวมถึงผู้บริหารด้วย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ (ฉลอง มาปรีดา. 2538) ได้แก่ (1) ทาน ผู้นำผู้ใดที่ยึดมั่นและนำเอาหลักธรรมข้อนี้มาประพฤติปฏิบัติกับผู้ตามแล้วอาจพิจารณาได้ใน 3 ลักษณะ คือ (ก) วัตถุทาน คือ การให้วัตถุสิ่งของ ทรัพย์สินเงินทองที่สมควรจะให้แก่ผู้ตามได้ (ข) อภัยทาน คือการให้อภัยแก่ผู้ตาม เมื่อผู้ตามเกิดความผิดพลาด ซึ่งนับว่าเป็นคุณธรรมที่สำคัญมากประการหนึ่งสำหรับผู้นำ (ค) ธรรมทาน เป็นคุณธรรมที่สำคัญของผู้นำที่ดีที่จะต้องรู้จักสั่งสอนอบรมให้ผู้ตามได้มีความรู้ทั้งทางโลกหรือเกี่ยวกับงาน ให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และความรู้ทางธรรมหรือคุณธรรมต่างๆ ด้วย (2) ศีล เป็นการรักษาความสุจริต การประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม มีการสำรวมทั้งทางกาย วาจา และใจอยู่เสมอ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความเคารพนับถือของพนักงานได้ในที่สุด (3) ปริจาคะ เป็นการเสียสละของผู้นำ อาจจะเป็นการเสียสละความสุขและผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของพนักงานและขององค์การที่ตนรับผิดชอบอยู่ (4) อาชชวะ ผู้นำต้องเป็นคนที่ดีมีความซื่อตรงซื่อสัตย์ต่อพนักงาน (5) มัททวะ ผู้นำควรเป็นผู้อ่อนโยนเข้าถึงคน มีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อคนทั้งหลาย มีท่วงท่ากิริยาที่สุภาพ นุ่มนวล ต่อผู้ตาม ซึ่งจะช่วยให้ได้รับความรักและความจงรักภักดีจากผู้ตามของตน (6) ตบะ เป็นการที่ผู้นำไม่ยอมให้กิเลสตัณหาเข้ามาครอบงำจิตใจของตน จะไม่ยอมหลงใหลหมกมุ่นอยู่กับความสุขสำราญใดๆ มีความเป็นอยู่ง่ายๆ ไม่มากจนเกินไป มีความมุ่งมั่นและมีความเพียรในการ

ประกอบกิจการที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ (7) อักโกธะ เป็นผู้มีเหตุผล ไม่โกรธง่าย ไม่เกรี้ยวกราด ไม่โมโหผู้ตามอย่างไร้เหตุผล ไม่วินิจฉัยความและกระทำการด้วยความโกรธ มีเมตตาไว้เพื่อระงับความขุ่นเคือง (8) อวิหิงสา เป็นผู้ไม่เบียดเบียนหรือกดขี่ข่มเหงรังแกผู้ตาม มีความกรุณาต่อผู้ตามและไม่หลงในอำนาจที่ตนมีอยู่ และไม่ใช้อำนาจเพื่อเบียดเบียนผู้อื่น (9) ขันติ ผู้นำต้องรู้จักอดทนอดกลั้นต่องานที่ยากลำบาก อดทนต่อความเหนื่อยยากและอุปสรรคต่างๆ รวมถึงการไม่ยอมหมดกำลังใจหรือไม่ยอมละทิ้งหน้าที่ที่ตนได้กระทำไปโดยถูกต้องและโดยชอบธรรม และ (10) อวิโรธนะ เป็นผู้ที่ยึดมั่นอยู่ในหลักของความยุติธรรมหรือความเที่ยงธรรม หลักนิติธรรมหรือระเบียบแบบแผน และหลักการปกครอง และหลักของขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ไม่ขัดขวางในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ตามโดยชอบธรรม มีความหนักแน่นในธรรม และไม่หวั่นไหวโดยง่าย

ส่วนหลักจริยธรรมทางธุรกิจ เป็นจริยธรรมของผู้นำที่ไม่ได้อาศัยหลักทางพุทธศาสนาประกอบด้วยหลายแนวปฏิบัติ ส่วนที่สำคัญนอกจากรูปแบบของจริยธรรมที่ผู้บริหารพึงปฏิบัติต่อผู้ตามหรือพนักงานของตนแล้ว ยังประกอบด้วยจริยธรรมของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารในองค์การที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า และต่อสังคม (เนตร์พัณณา ยาวิราช. 2550) โดยประกอบไปด้วยความรับผิดชอบของผู้นำต่อพนักงานหรือลูกจ้าง จะต้องมีจริยธรรมในด้านต่างๆ สรุปได้เป็น 3 ด้าน คือ (1) ความรับผิดชอบด้านการจ้างงาน (Employment) (2) ความรับผิดชอบด้านสภาพการทำงาน (Work condition) และ (3) ความรับผิดชอบด้านสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน (Human right) โดยที่ความรับผิดชอบด้านการจ้างงาน ทำได้โดยที่ผู้บริหารต้องกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานให้เหมาะสมตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่ใช้ในการทำงาน สร้างสภาพที่มั่นคงในการจ้างงาน ไม่เลิกจ้างโดนไม่มีเหตุผลอันควร หรือหากเลิกจ้างต้องจ่ายเงินทดแทน และต้องมีการพัฒนาความสามารถของพนักงานด้วย ส่วนความรับผิดชอบด้านสภาพการทำงาน หมายถึง การใส่ใจต่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงานและคำนึงถึงอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นแก่พนักงานได้ จึงควรจัดหาเครื่องป้องกันอันตรายและมาตรการความปลอดภัยต่างๆ รวมถึงการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการต่างๆ ที่เพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ในขณะที่ความรับผิดชอบในด้านสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน คือ ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีอิสระในการดำเนินชีวิต และเคารพและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานด้วย สำหรับจริยธรรมที่ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารในองค์การพึงปฏิบัติต่อลูกค้าสำหรับองค์การที่มีลักษณะการให้บริการและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้ลูกค้า มีข้อควรปฏิบัติที่สำคัญ ได้แก่ (1) พึงขายสินค้าและบริการในราคายุติธรรม กำไรตามสัดส่วนอย่างเหมาะสม (2) พึงขายสินค้าและบริการที่มีคุณภาพตามที่แจ้งแก่ลูกค้า ในราคาตามที่ตกลงกัน (3) พึงดูแลลูกค้าทุกคนอย่างเสมอภาค ใส่ใจในข้อร้องเรียนของลูกค้า (4) พึงงดเว้นการสร้างเงื่อนไขให้ลูกค้าต้องปฏิบัติตามเพื่อต่อรอง และ (5) พึงปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี ส่วนจริยธรรมที่ผู้บริหารในองค์การใดๆ พึงปฏิบัติต่อสังคม ผู้บริหารควรต้องละเว้นการประกอบธุรกิจที่ทำให้สังคมเสื่อมหรือนำความเดือดร้อนมาสู่สังคม รวมทั้งทำลาย

วัฒนธรรมที่ดีงาม องค์การพึงดูแลเอาใจใส่กิจการไม่ให้เกิดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม พึงเคารพสิทธิทางปัญญาของผู้อื่น ไม่ลอกเลียนแบบโดยไม่ได้รับอนุญาต และพึงให้ความร่วมมือกับชุมชนและสังคมด้วย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำแสดงออกซึ่งความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคม ผ่านทางการกระทำส่วนบุคคลและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตามมีความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานดังกล่าว โดยผ่านทางการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ (Brown; & Treviño. 2006) โดยผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นผู้ที่เน้นความสำคัญของการมุ่งเน้นที่คน เน้นการผสมผสานระหว่าง "เป้าหมายส่วนบุคคล" กับ "เป้าหมายขององค์การ" เช่นเดียวกับการเน้นความสำคัญของการเน้นย้ำค่านิยมทางจริยธรรมขององค์การและการแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้นำให้ผู้อื่นมองเห็นได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม (Sims; & Brinkmann. 2002; Treviño; Brown; & Hartman. 2003) จากความหมายข้างต้นจะเห็นว่า โดยส่วนใหญ่การให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่มีความเหมาะสมกับบรรทัดฐานของสังคม และการใช้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่แสดงออกอย่างเห็นได้ชัดในการสนับสนุนให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานและพฤติกรรมทางจริยธรรมของตนด้วย ทั้งนี้ผลการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยส่วนใหญ่อาจนำมาสู่ความเข้าใจที่ยังไม่ชัดเจนหรือคลาดเคลื่อนโดยค่อนข้างมีความซ้อนทับกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมหรือจริยธรรม เช่น ภาวะผู้นำที่แท้จริง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อทำการเปรียบเทียบทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและศีลธรรมเหล่านี้แล้ว สามารถสรุปความเหมือนและความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและภาวะผู้นำอื่นๆ ได้ โดยที่ความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับภาวะผู้นำอีกสามแบบนั้น คือการที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเน้นการมีอิทธิพลเชิงรุกต่อพฤติกรรมที่มีจริยธรรมหรือไร้จริยธรรมของผู้ตามในองค์การ โดยที่ผู้นำเชิงจริยธรรมจะให้ความสำคัญกับมาตรฐานทางจริยธรรมผ่านกระบวนการสื่อสารและการชี้แจงรายละเอียดอย่างชัดเจน ลักษณะดังกล่าวนี้เป็นแง่มุมเชิงการแลกเปลี่ยน (Transactional aspect) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งถือเป็นจุดแตกต่างที่สำคัญที่สุดระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและภาวะผู้นำอีกสามแบบดังกล่าว

การศึกษาในครั้งนี้เลือกใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ บราวน์และเทรวิโน (Brown; & Treviño. 2006) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมนำมาใช้ในการทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยส่วนใหญ่ และเป็นแนวคิดที่ได้มาจากการศึกษาเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบ มีการศึกษาเพิ่มเติมต่อยอดองค์ความรู้ในแนวคิดดังกล่าวอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างและพัฒนาหลักการรวมถึงโครงสร้างทางทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Treviño; Hartman; & Brown. 2000; Treviño; Brown; & Hartman. 2003; Brown; Treviño; & Harrison. 2005) ส่งผลให้มีการวิจัยรองรับอย่างเพียงพอ รวมถึงการที่แนวคิดนี้มีความเหมาะสมกับ

ขอบเขตและบริบทของการศึกษาในครั้งนี้ที่ต้องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานในองค์การ ซึ่งการจำแนกองค์ประกอบออกเป็นด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ (Moral person) และด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม (Moral manager) นั้นมีความสอดคล้องกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ ผู้วิจัยจะนำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติด้านจริยธรรมของผู้นำ ได้แก่ หลักธรรมทางพุทธศาสนาสำหรับผู้นำ และหลักจริยธรรมทางธุรกิจ มาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมบ่งชี้อื่นๆ ที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พบจากบริบทการทำงานจริงเพิ่มเติม เพื่อให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความเหมาะสมกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่พบในองค์การเอกชนของไทยมากขึ้น

การวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในต่างประเทศที่ผ่านมามีการสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้หลายรูปแบบเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกันไป โดยบราวน์และคนอื่นๆ (Brown; et al. 2005) ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership scale; ELS) ขึ้นจากผลการวิจัยในเชิงประจักษ์และการทบทวนเอกสารและงานวิจัยเพิ่มเติม โดยพัฒนาเป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (1 หมายถึง ไม่เคยทำเลย และ 5 หมายถึงทำเป็นประจำ) ถ้าได้คะแนนรวมสูงหมายความว่า เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูง ต่อมาได้มีผู้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ กับแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าว (Ponnu; & Tennakoon. 2009) เพื่อจำแนกข้อคำถามออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ (Moral person) และด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม (Moral manager) นอกจากนี้ สถาบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Institute for ethical leadership) ก็ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership scale) ขึ้นเช่นกัน (Berghofer. 2008) โดยศึกษาต่อยอดมาจากการพัฒนาความฉลาดเชิงจริยธรรมและสมรรถนะเชิงจริยธรรม กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผลลัพธ์ต่อเนื่องของการที่บุคคลมีความฉลาดเชิงจริยธรรมและสมรรถนะเชิงจริยธรรม ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 38 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่าแบบลิเคิร์ต 10 ระดับ (1 หมายถึง ไม่เคยทำเลย และ 10 หมายถึงทำเป็นประจำ) ถ้าได้คะแนนรวมสูงหมายความว่า เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูง ทั้งนี้ แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นที่นิยมมากที่สุดใช้ คือ แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ELS) ที่สร้างขึ้นโดยบราวน์และคนอื่นๆ (Brown; et al. 2005) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าในงานวิจัยต่างประเทศกล่าวว่าแบบวัดนี้สามารถใช้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้เต็มรูปแบบ ใช้ได้กับทั้งผู้นำที่เป็นทางการและผู้นำที่ไม่เป็นทางการในองค์การทุกระดับและใช้กันอย่างแพร่หลาย (Brown; et al. 2005; Zhu. 2008; Ponnu; & Tennakoon. 2009) แต่แบบวัดดังกล่าวยังไม่มีความเหมาะสมนักหากนำมาใช้ในบริบทเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในสังคมไทย เนื่องจากเป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นโดยมีกรอบแนวคิดอ้างอิงจาก

บริบทของต่างประเทศที่มีวัฒนธรรมทางสังคมและค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างจากองค์การในสังคมไทย ซึ่งส่งผลให้พฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดของ บราวน์และคนอื่นๆ (Brown; et al. 2005) อาจยังไม่ครอบคลุมถึงพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้งหมดที่เกิดขึ้นจริงในบริบทการทำงานของสังคมไทย

ด้วยเหตุดังกล่าว การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสังคมไทยจึงควรศึกษาโดยใช้เครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นตามรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความเหมาะสมครอบคลุมพฤติกรรมของผู้บริหารที่พบในองค์การเอกชนของไทย ซึ่งจากการศึกษาของ ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2556) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์การเอกชนในประเทศไทย โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์การเอกชนไทยแห่งหนึ่งนั้น ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมภายในองค์การเป็นอย่างมาก และพบว่าสามารถอธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในสังคมไทยได้ด้วยแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ บราวน์ เทรวิโน่ และแฮร์ริสัน (Brown; Treviño; & Harrison. 2005) ซึ่งได้จำแนกภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ (Moral person) และองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม (Moral manager) โดยที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในสังคมไทยมีพฤติกรรมบ่งชี้ส่วนหนึ่งที่สอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดตะวันตก ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมบ่งชี้ร่วมที่เป็นสากลและสามารถนำมาอธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมร่วมกันในสังคมที่แตกต่างกันได้ ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอีกส่วนหนึ่งที่พบในสังคมไทยนั้นมีความแตกต่างไปจากแนวคิดตะวันตก โดยเป็นพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะที่พบได้ในบริบทของสังคมไทยเท่านั้น ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมเหล่านั้นเพิ่มเติมได้ตามหลักธรรมทางพุทธศาสนาสำหรับผู้นำ (ฉลอง มาปรีดา. 2538) และตามหลักของจริยธรรมทางธุรกิจ (เนตร์พัณณา ยาวิราช. 2550) ทั้งนี้มีรายละเอียดของพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้งหมดที่พบในสังคมไทยดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมบ่งชี้ร่วมและพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะที่เกี่ยวข้อง (ปรับปรุงจาก ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์; และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2556)

ประเภทของพฤติกรรมบ่งชี้	องค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ	องค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม
พฤติกรรมบ่งชี้ร่วมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบราวน์ เทรวิโน่ และ แฮร์ริสัน (2005)	1) การแสดงความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ 2) การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน 3) การคำนึงถึงผลประโยชน์ของพนักงานเป็นหลักในการบริหารงาน 4) การตัดสินใจในการบริหารงานอย่างยุติธรรมและเหมาะสม 5) การประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	1) การอภิปรายประเด็นทางจริยธรรมในการทำงานร่วมกับพนักงาน 2) การเป็นตัวอย่างในการทำสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมทางจริยธรรมในการทำงานให้กับพนักงาน 3) การเสริมแรงต่อพนักงานในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงาน 4) การให้ความสำคัญกับกระบวนการหรือวิธีการในการทำงาน ไม่ได้พิจารณาเฉพาะผลงานเท่านั้น 5) การให้ความสำคัญกับการทำสิ่งที่ถูกต้องเสมอในการตัดสินใจใดๆ
พฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะตามหลักธรรมทางพุทธศาสนาสำหรับผู้นำ	6) การอดทนอดกลั้นต่องานที่ยากลำบาก อดทนต่อความเหนื่อยยากและอุปสรรคต่างๆ	6) การสั่งสอนอบรมให้พนักงานได้มีความรู้ ทักษะและพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม
พฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะตามหลักจริยธรรมทางธุรกิจ	7) การให้ความร่วมมือกับชุมชนและสังคม 8) การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน 9) การเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการดำเนินชีวิต	7) การสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักจริยธรรมทางธุรกิจ

จากผลการวิจัยดังแสดงในตาราง 2 ทำให้ได้มาซึ่งพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสังคมไทย แต่ยังไม่ได้มีการสร้างและพัฒนาให้เป็นเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพและนำไปใช้งานจริงได้ นั่นคือยังไม่มีการสร้างแบบวัด ไม่มีการทดลองใช้เครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพต่างๆ ของแบบวัด รวมถึงยังไม่มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรประเภทพหุระดับซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาเครื่องมือวัดฉบับนี้เป็นอย่างมาก เนื่องจากที่ผ่านมา เครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีอยู่สร้างขึ้นจากแนวคิดที่ว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถวัดได้และได้รับการตีความในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ในการตีความปรากฏการณ์ภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริงนั้น ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรที่สามารถตีความได้ที่ระดับการวิเคราะห์หลายแบบ โดยสามารถเป็นได้ทั้งตัวแปรในระดับบุคคล และตัวแปรในระดับกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแยมมาริโนและดูบินสกี้ (Yammarino; & Dubinski. 1992) ที่ได้สรุปว่าภาวะผู้นำสามารถตีความได้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับการวิเคราะห์ข้อมูลที่แตกต่างกัน โดยแบ่งออกได้เป็น 6 แนวทาง แต่ในการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องอยู่ 2 แนวทาง ได้แก่ (1) การตีความภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล เรียกว่าภาวะผู้นำตามการรับรู้ของผู้ตาม ถือเป็นลักษณะของภาวะผู้นำที่เกิดจากการประมวลสารสนเทศ (Information processing leadership) ซึ่งไม่มีความเป็นกลุ่มใดๆ เกิดขึ้นเลยแต่มีเฉพาะความแตกต่างในระดับบุคคลเกิดขึ้นเท่านั้น นั่นคือ ผู้ตามแต่ละคนจะรับรู้ถึงภาวะผู้นำของผู้นำคนเดียวกันได้แตกต่างกันไป ทำให้ภาวะผู้นำของผู้นำคนเดียวกันอาจแตกต่างกันได้ ขึ้นอยู่กับการมองและกระบวนการคิดของผู้ตามแต่ละคน ซึ่งการแสดงภาวะผู้นำของผู้นำกับการรับรู้ของผู้ตามอาจเหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้ และ (2) การตีความภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในระดับกลุ่ม มีลักษณะเป็นลักษณะภาวะผู้นำโดยเฉลี่ย (Average leadership style) เกิดขึ้นเนื่องจากผู้นำและผู้ตามแต่ละคนที่อยู่ภายในกลุ่มเดียวกันมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ทำให้เกิดความกลมกลืนกันภายในกลุ่มงานเดียวกันเพราะมีผู้นำคนเดียวกัน แต่คนที่อยู่คนละกลุ่มงานจะมีลักษณะที่แตกต่างกันด้วย เพราะแต่ละกลุ่มต่างก็มีผู้นำคนละคนกัน (นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2550) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบลีส (Bliese. 2000) ที่กล่าวว่าตัวแปรพหุระดับที่มีลักษณะโครงสร้างตัวแปรเป็นแบบ Fuzzy composition คือ ตัวแปรที่มีองค์ประกอบในระดับการวิเคราะห์สูงกว่าแตกต่างจากในระดับการวิเคราะห์ต่ำกว่า ทำให้เมื่อวัดในระดับการวิเคราะห์ที่แตกต่างกันจะมีความหมายของการตีความตัวแปรแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำก็มีลักษณะเช่นนี้ โดยที่ตัวแปรในระดับบุคคลจะมีความหมายในเชิงการรับรู้ของผู้ตาม ส่วนตัวแปรในระดับกลุ่มจะมีความหมายในเชิงการรับรู้ร่วมกันของคนในกลุ่ม ดังนั้น การวัดตัวแปรภาวะผู้นำที่แม่นยำจึงควรวัดในลักษณะที่คำนึงถึงระดับการวิเคราะห์ที่แตกต่างกันเหล่านี้ด้วย และเครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นตัวแปรพหุระดับจึงต้องสามารถวัดได้ในลักษณะที่สอดคล้องกับการวัดทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มด้วย ซึ่งเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีอยู่ยังไม่ได้คำนึงถึงการวัดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นตัวแปรพหุระดับได้อย่างสมบูรณ์โดยยังเป็นเครื่องมือวัดที่วัดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพียงระดับเดียว (Brown; Treviño; & Harrison. 2005)

การศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำสามารถศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์พหุระดับได้ เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวเกี่ยวข้องกับผู้บริหาร กลุ่มงาน และพนักงาน ซึ่งโดยธรรมชาติของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การมีลักษณะโครงสร้างของข้อมูลที่เป็นระดับชั้นลดหลั่นกันไป ความเป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นอาจมีลักษณะที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลที่อยู่ภายใต้กลุ่มนั้นด้วย เพราะธรรมชาติในการทำงานของผู้บริหารและพนักงานย่อมต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน การอธิบายแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับที่สำคัญแนวคิดแรกคือ การอธิบายอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างระดับ โดยบลีส (Bliese. 2000) ได้อธิบายว่า สำหรับอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างระดับแบบ Bottom-up มีความเป็นกลุ่มเกิดขึ้นได้ 3 ประเภท ประเภทแรกคือ Composition เป็นลักษณะโครงสร้างที่เกิดจากการที่สมาชิกทุกคนของกลุ่มต้องมีความคล้ายคลึงกันจึงจะสามารถรวมกลุ่มกันได้ ทำให้โครงสร้างของตัวแปรนั้นจะเหมือนกันทั้งในระดับต่ำกว่าและระดับสูงกว่า และสามารถให้ความหมายที่เหมือนกันได้ทั้งในระดับการวัดที่ต่ำกว่าและสูงกว่าด้วย ส่วนประเภทที่สองคือ Compilation ซึ่งจะตรงข้ามกับประเภทแรก นั่นคือเป็นโครงสร้างที่ไม่จำเป็นต้องให้สมาชิกในกลุ่มมีความคล้ายคลึงกันภายในกลุ่ม แต่เป็นการรวมกลุ่มที่เกิดจากกรณีที่สมาชิกมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นความแตกต่างที่เสริมเติมเต็มกัน ทำให้สามารถประกอบกันเป็นกลุ่มได้ ทั้งนี้การให้ความหมายในการวิเคราะห์ในระดับต่ำกว่าจะแตกต่างกับในระดับสูงกว่าโดยสิ้นเชิง เช่น ตัวแปรเพศที่วัดเป็นรายบุคคล กับตัวแปรความหลากหลายทางเพศของคนในกลุ่มนั้น เป็นต้น สำหรับลักษณะอิทธิพลระหว่างระดับการวิเคราะห์ประเภทสุดท้าย เรียกว่า Fuzzy composition เป็นโครงสร้างที่อาศัยความคล้ายคลึงกันเพียงบางส่วน โดยที่ในการวิเคราะห์พหุระดับมีความเป็นไปได้ที่เมื่อมีการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นตัวแปรที่มีการวิเคราะห์ระดับกลุ่มแล้ว องค์ประกอบของตัวแปรในระดับการวิเคราะห์ต่ำกว่า (Lower-level) กับในระดับการวิเคราะห์สูงกว่า (Higher-level) ไม่จำเป็นจะต้องเป็นโครงสร้างเดียวกันเสมอไป ซึ่งลักษณะแบบ Fuzzy composition คือ ตัวแปรที่มีองค์ประกอบในระดับการวิเคราะห์สูงกว่าแตกต่างจากในระดับการวิเคราะห์ต่ำกว่า โดยที่ตัวแปรทั้งสองระดับนั้นยังคงมีความเชื่อมโยงกันอยู่ แต่แตกต่างกันในโครงสร้างของตัวแปรบางส่วน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะมีความหมายในการวิเคราะห์พหุระดับ โดยองค์ประกอบของตัวแปรจะแตกต่างกันออกไปตามแต่ละระดับของการวิเคราะห์ ได้แก่ ระดับบุคคล คู่ความสัมพันธ์ และระดับกลุ่ม ส่วนแนวคิดต่อมาเป็นการอธิบายระดับของตัวแปรแบบพหุระดับ โดย ไคลน์ และโคซโลวสกี้ (Klein; & Kozlowski. 2000) ได้จำแนกระดับของตัวแปรพหุระดับออกเป็นตัวแปรระดับบุคคล (Individual-level construct) กับตัวแปรระดับกลุ่ม (Group-level construct) โดยในส่วนของตัวแปรระดับกลุ่มสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) Global properties เป็นลักษณะของตัวแปรที่สามารถสังเกตเห็นได้โดยเป็นลักษณะของกลุ่ม แต่ไม่ได้เกิดขึ้นจากลักษณะของสมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่ม โดยสมาชิกกลุ่มจะมีลักษณะเปลี่ยนไปตามลักษณะของกลุ่ม (2) Shared properties เป็นลักษณะของตัวแปรที่เกิดจากการให้ข้อมูลจากสมาชิกแต่ละคนที่มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม และสมาชิกในกลุ่มนั้นมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ได้รับประสบการณ์เดียวกัน เกิดความคิดความเชื่อค่านิยมต่างๆ ร่วมกันภายในกลุ่ม ทำให้เกิดเป็นตัวแปรที่เกิดจากการรับรู้ร่วมกันภายในกลุ่ม และ (3) Configural properties เป็นลักษณะของ

ตัวแปรที่เกิดจากความแตกต่างของสมาชิกภายในกลุ่มมารวมกันกลายเป็นรูปแบบความแตกต่างของลักษณะของสมาชิกรายบุคคล

จากแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับข้างต้น ทำให้เมื่อพิจารณาจากนิยามและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของการวิจัยครั้งนี้แล้ว สามารถกล่าวได้ว่า นอกจากจะมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเกิดขึ้นในระดับบุคคลแล้ว ยังสามารถเกิดขึ้นในระดับกลุ่มได้ด้วย ซึ่งเป็นลักษณะของตัวแปรที่เกิดจากการให้ข้อมูลจากสมาชิกแต่ละคนที่มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม และสมาชิกในกลุ่มนั้นมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ได้รับประสบการณ์เดียวกัน เกิดความคิดความเชื่อค่านิยมต่างๆ ร่วมกันภายในกลุ่ม ทำให้เกิดเป็นตัวแปรที่เกิดจากการรับรู้ร่วมกันภายในกลุ่ม (Shared properties) ตามแนวคิดของ ไคลน์ และโคซโลวสกี้ (Klein; & Kozlowski. 2000) หรือหาอธิบายตามแนวคิดของบลีส (Bliese. 2000) คือเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่เกิดขึ้นจากกระบวนการ Fuzzy composition ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดให้ “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับบุคคล” หมายถึง การรับรู้ของผู้ตามแต่ละคนเกี่ยวกับการกระทำของผู้นำที่แสดงออกถึงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคม ผ่านทางการกระทำส่วนบุคคลและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตามมีความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานดังกล่าว โดยผ่านทางการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ และการสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรม ส่วน “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับกลุ่ม” หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มงานเกี่ยวกับการกระทำของผู้นำที่แสดงออกถึงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคม ผ่านทางการกระทำส่วนบุคคลและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตามมีความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานดังกล่าว โดยเกิดจากการรับรู้ร่วมกันของผู้ตามที่มีผู้นำคนเดียวกัน ดังนั้น ในการสร้างแบบวัดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดที่มีความเหมาะสมต่อการวัดทั้งในระดับบุคคลและในระดับกลุ่ม โดยได้ทำการศึกษาต่อยอดจากผลการศึกษาพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์; และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2556) โดยนำพฤติกรรมบ่งชี้ร่วมและพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะเหล่านั้นมาสร้างเป็นแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมขึ้น นอกจากนั้น การวัดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการศึกษาครั้งนี้ใช้การประเมินจากกลุ่มพนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้มาจึงได้มาจากการยกระดับข้อมูลในระดับบุคคลที่ได้จากการประเมินของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับในลักษณะที่เป็น Shared properties หรือ Fuzzy composition ที่อธิบายว่าคุณสมบัติของความเป็นกลุ่มเกิดจากการรับรู้ที่สมาชิกภายในองค์การมีต่อผู้นำร่วมกัน ดังนั้นในการเก็บข้อมูล จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงานในระดับบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่ม พนักงานเหล่านี้จะให้ข้อมูลได้ในรูปแบบของการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้ตามแต่ละคน และนำมาสู่การรับรู้ร่วมกันว่าผู้นำขององค์การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของตัวแปรกลุ่มที่เกิดจากการรับรู้ร่วมกัน แทนที่จะใช้การเก็บข้อมูลจากการให้ผู้นำเป็นผู้ประเมินตนเองซึ่งการเก็บข้อมูลในลักษณะ

นั้นไม่ได้เกิดจากการรับรู้ร่วมกัน แต่เป็นการประเมินจากผู้นำเพียงคนเดียว ซึ่งอาจมีความคลาดเคลื่อนในการรับรู้เกิดขึ้นได้

ตัวแปรเชิงเหตุด้านคุณลักษณะทางจริยธรรมและด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับตัวแปรเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในแง่มุมต่างๆ รวมถึงพิจารณาจากการประมวลหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบว่ามีนักวิชาการที่ได้รวบรวมข้อมูลและสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุที่แสดงให้เห็นบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะตัวแปรคั่นกลาง และระบุตัวแปรเชิงเหตุทั้งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและด้านสภาพแวดล้อม รวมถึงผลลัพธ์ต่างๆ ที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Brown; & Treviño. 2006) ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการกำหนดตัวแปรเชิงเหตุของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม นอกจากนี้ เมื่อผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติมแล้วพบว่ามีแนวคิดและหลักฐานเชิงประจักษ์อีกจำนวนหนึ่งที่ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดตัวแปรเชิงเหตุเพิ่มเติมได้อีกหนึ่งตัวแปร คือ ความซื่อสัตย์ในหลักการ (Brown; Treviño; & Harrison. 2005) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงสามารถจำแนกตัวแปรเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหารสองตัวแปรคือ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร ส่วนตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมอีกหนึ่งตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมขององค์การ ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดที่สำคัญของแต่ละตัวแปรได้ดังต่อไปนี้

1. เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม

แนวคิดทฤษฎีเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม

เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม (Moral identity) เป็นกลไกทางจิตใจของบุคคลที่ทำหน้าที่ควบคุมการตัดสินใจให้บุคคลนั้นแสดงการกระทำหรือพฤติกรรมที่ดีและมีจริยธรรม (Narvaez; & Lapsley. 2009; citing Damon; & Hart. 1992; Reynolds; & Ceramic. 2007) โดยเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลรับรู้ถึงตัวตนหรือระดับของจริยธรรมที่แท้จริงของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการควบคุมการกระทำหรือพฤติกรรมทางจริยธรรมต่างๆ เป็นแรงจูงใจให้เกิดการกระทำเชิงจริยธรรมของบุคคล รวมถึงการตัดสินใจในสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการละเมิดจริยธรรมด้วยเช่นกัน (Reynolds; & Ceramic. 2007; Narvaez; & Lapsley. 2009) จุดเริ่มต้นของการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมมาจากแนวคิดของบลาซี (Blasi. 1985) ที่ในเบื้องต้น

มองว่าเป็นบุคลิกภาพประเภทหนึ่งที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นบุคลิกภาพเชิงจริยธรรมของบุคคล (Blasi. 2005) โดยได้อธิบายเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมในแง่ของความแตกต่างระหว่างบุคคลประเภทหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นจากการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral reasoning) ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้บุคคลที่มีเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมในด้านต่างๆ เช่น การเป็นคนดี การเป็นคนที่มีความยุติธรรม หรือการเป็นคนที่มีเมตตา จะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถเข้าใจตัวตนของตนเองได้มากขึ้น แนวคิดดังกล่าวนี้เป็นแนวคิดสำคัญที่ทำให้การศึกษาเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมในเวลาต่อมาประสบความสำเร็จ รวมถึงสามารถนำมาอธิบายข้อค้นพบเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องได้อย่างน่าเชื่อถือ อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้ยังคงมีข้อจำกัดที่สำคัญที่ทำให้ไม่เป็นที่นิยมในการนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเนื่องจากยังไม่มีเครื่องมือวัดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมที่แน่ชัด จึงไม่สามารถนำมาพัฒนาต่อได้อย่างแพร่หลาย ส่วนแนวคิดที่พัฒนาต่อมาและได้รับความนิยมนำมาใช้ในการศึกษาเชิงประจักษ์ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ คือแนวคิดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของ อาควิโนและรี้ด (Aquino; & Reed. 2002) ซึ่งได้จำแนกเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการยอมรับคุณธรรม (Internalization) หมายถึงการที่บุคคลเชื่อมั่นและยอมรับว่าคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการที่จะมีลักษณะเหล่านี้ และภูมิใจที่ตนได้มีคุณลักษณะนี้เป็นส่วนหนึ่งของตนเอง ซึ่งองค์ประกอบนี้จัดเป็นองค์ประกอบทางจิตลักษณะ ส่วนองค์ประกอบที่สองคือองค์ประกอบด้านการแสดงออกหรือการสะท้อนเกี่ยวกับคุณธรรมในลักษณะต่างๆ (Symbolic) ซึ่งองค์ประกอบนี้จัดเป็นองค์ประกอบทางพฤติกรรม ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับความนิยมในการนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเพราะองค์ประกอบมีความชัดเจน สามารถวัดเป็นรูปธรรมได้ ด้วยเหตุดังกล่าว ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษาเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมโดยอาศัยการแบ่งองค์ประกอบตามแนวคิดของ อาควิโนและรี้ด (Aquino; & Reed. 2002) โดยเลือกศึกษาเฉพาะองค์ประกอบด้านการยอมรับคุณธรรม เนื่องจากเป็นองค์ประกอบทางจิตลักษณะที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้

การวัดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การศึกษาเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมตามแนวคิดของ บลาซี (Blasi. 1985) นั้นไม่ค่อยได้รับความนิยมในการนำมาใช้ในการศึกษาเชิงประจักษ์มากนัก เพราะไม่มีเครื่องมือวัดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมที่แน่ชัด ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่พบว่าเครื่องมือวัดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นตามแนวคิดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของ อาควิโนและรี้ด (Aquino; & Reed. 2002) โดยเครื่องมือวัดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมที่ อาควิโนและรี้ด (Aquino; & Reed. 2002) ได้สร้างขึ้นเองนั้นได้จำแนกเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการยอมรับคุณธรรม (Internalization) ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ และองค์ประกอบด้านการแสดงออกหรือการสะท้อนเกี่ยวกับคุณธรรมนี้ในลักษณะต่างๆ (Symbolic) ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ รวมเป็นข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนจาก

แบบวัดดังกล่าวสูงกว่าแปลว่าเป็นผู้ที่มีระดับเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำกว่า

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการประเมินเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมโดยนำเครื่องมือวัดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ อาควิโนและรี้ด (Aquino; & Reed. 2002) เฉพาะองค์ประกอบด้านการยอมรับคุณธรรม มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเครื่องมือวัดดังกล่าวมีเนื้อหาที่ครอบคลุมตามบริบทการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาและสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการศึกษาที่กำหนดให้เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมเป็นตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมที่ผ่านมาพบความสัมพันธ์ระหว่างเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในหลากหลายรูปแบบ ทั้งนี้ อาควิโนและรี้ด (Aquino; & Reed. 2002) ได้อธิบายว่าเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมนั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมโดยทำหน้าที่เป็นกลไกควบคุมตนเองของบุคคลให้สามารถรับรู้และแยกแยะสิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิดได้ ซึ่งบุคคลก็จะกระทำสิ่งต่างๆ ตามแนวทางที่สอดคล้องกับความเข้าใจทางจริยธรรมที่ตนเองเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูก จากคุณลักษณะดังกล่าวมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ (Moral person) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้วย เพราะการกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับสิ่งที่ตนเองเห็นว่าผิดนั้นเป็นการทำให้เกิดความไม่สอดคล้องหรือความรู้สึกผิดต่อตนเองขึ้น นั่นคือผู้นำที่มีเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมในระดับที่สูงมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สอดคล้องกับสิ่งที่เขาเข้าใจว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีจริยธรรม ซึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์สะท้อนกลับมาคือ ผู้อื่นต่างก็รับรู้ว่าเขาเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Aquino; & Reed. 2002; Aquino; et al. 2009) แนวคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของเมเยอร์และคนอื่นๆ (Mayer; et al. 2012) ที่พบว่าเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมในทั้งสององค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากข้อค้นพบนี้เป็นหลักฐานที่ช่วยสนับสนุนปัจจัยสาเหตุในเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพราะเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมเป็นแหล่งสร้างแรงจูงใจให้ผู้นำแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคุณลักษณะทางจริยธรรมต่างๆ อีกทั้งข้อค้นพบนี้ยังช่วยเชื่อมโยงการศึกษาเกี่ยวกับเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผ่านมาให้เข้าสู่บริบทของการปฏิบัติงานในองค์การ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นที่พบว่าเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ การวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดให้เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมเป็นตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหารที่มีอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และมีอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มต่อตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานทั้งในระดับกลุ่มและระดับบุคคล

2. ความซื่อสัตย์ในหลักการ

แนวคิดทฤษฎีความซื่อสัตย์ในหลักการ

จากการศึกษาในสาขาวิชาการบริหารจัดการและจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ในหลักการ (Integrity) หมายถึงคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะนำไปสู่ระดับของการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ขัดต่อจริยธรรม (Palanski; & Yammarino. 2011; citing Sackett; & Wanek. 1996; Marcus; Lee; & Ashton. 2007) ในขณะที่เบคเกอร์ (Becker. 1998) กล่าวว่าความซื่อสัตย์ในหลักการ หมายถึง ความรับผิดชอบในการกระทำที่สอดคล้องกับหลักการและค่านิยมทางจริยธรรมที่มีความสมเหตุสมผล รวมถึงตั้งอยู่บนความถูกต้อง ซึ่งแม้ว่าการตีความคำว่าถูกต้องที่เหมาะสมสำหรับทุกคน ทุกเวลา ทุกสังคม และทุกสถานการณ์นั้นอาจเป็นสิ่งที่ทำได้ลำบาก เพราะแต่ละคนก็มีมาตรฐานที่แตกต่างกัน และเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไปก็ทำให้มาตรฐานเหล่านั้นเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย แต่อย่างน้อยในสังคมก็ยังคงมีคุณลักษณะที่สำคัญของ ความซื่อสัตย์ในหลักการ ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบท ได้แก่ หลักคุณธรรม จรรยาบรรณ จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความตรงไปตรงมา การไม่คดโกง และการไม่เบียดบังผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นส่วนตน (สุธี พนาวร. 2552)

การศึกษาเรื่องความซื่อสัตย์ในหลักการพบได้ทั้งในบริบทของสาขาวิชาการบริหารจัดการและสาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ โดยให้ความหมายที่แตกต่างกันในหลายแนวทางภายใต้บริบทการศึกษาองค์การ (Palanski; & Yammarino. 2011) ทำให้การศึกษาเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ในหลักการในอดีตไม่ค่อยมีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางที่กระจัดกระจาย ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดความสับสนและความไม่สอดคล้องกันของการให้ความหมายเหล่านี้ นักวิชาการจึงได้เสนอว่าควรพิจารณาให้ความซื่อสัตย์ในหลักการเป็นคุณลักษณะทางจริยธรรมอย่างหนึ่งโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของจริยปรัชญา (Moral Philosophy) ซึ่งจะทำให้การนิยามความหมายของความซื่อสัตย์ในหลักการมีขอบเขตที่แคบลง ทำให้ง่ายต่อการศึกษา การสร้างแนวคิดทฤษฎีและการทดสอบความถูกต้องของทฤษฎีมากขึ้นจากแนวทางดังกล่าว นักวิชาการจึงได้เสนอนิยามของความซื่อสัตย์ในหลักการว่าเป็นความสอดคล้องระหว่างการกระทำและคำพูดของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ (Palanski; & Yammarino. 2011) ซึ่งการให้ความหมายในลักษณะนี้สอดคล้องกับการให้ความหมายต่อความซื่อสัตย์ในหลักการเชิงพฤติกรรม (Behavioral integrity) ของไซมอนส์ (Simons. 2002) ที่กล่าวไว้ว่า ความซื่อสัตย์ในหลักการเชิงพฤติกรรมเป็นแบบแผนตามการรับรู้ถึงความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล ทั้งนี้หมายความรวมทั้งความสอดคล้องระหว่างหลักการที่กำหนดและการรักษาสัญญาว่าจะปฏิบัติตาม ความซื่อสัตย์ในหลักการเชิงพฤติกรรมจึงรวมถึงการยึดมั่นในพันธสัญญาทางจิตใจ (Psychological contract) ยึดถือปฏิบัติตามพันธกิจขององค์การ ค่านิยมขององค์การ ค่านิยมส่วนตัวของแต่ละบุคคล หลักการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน หรือรูปแบบการบริหารงานและวัฒนธรรมองค์การต่างๆ และหากพิจารณาตามบริบทขององค์การ

แล้ว จึงมักเป็นที่เข้าใจว่าความซื่อสัตย์ในหลักการเป็นการรับรู้ของพนักงานถึงความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของผู้บริหาร โดยเป็นขอบเขตที่พนักงานรับรู้ถึงแนวโน้มที่ผู้บริหารจะแสดงความเป็นตัวตนและแสดงค่านิยมในการสร้างแรงจูงใจอย่างถูกต้องยึดมั่นตามหลักการที่ได้สื่อสารและสัญญากับพนักงานไว้ ทั้งนี้ ในขอบเขตของการศึกษาความซื่อสัตย์ในหลักการแนวคิดนี้จะไม่สนใจว่าหลักการนั้นต้องเป็นหลักเชิงคุณธรรมจริยธรรมเท่านั้น แต่จะเน้นไปที่ความสอดคล้องระหว่างหลักการใดๆ ก็ตามที่กำหนดไว้กับการประพฤติปฏิบัติจริงของบุคคล (Simons. 2002)

เนื่องจากความซื่อสัตย์ในหลักการเป็นแบบแผนของความสอดคล้องหรือความไม่สอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคลที่ผ่านการรับรู้ของผู้อื่น ซึ่งโดยทั่วไปรับรู้ได้จากการสังเกตในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ ดังนั้นตัวแปรดังกล่าวจึงจัดเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคล (Simons. 2002) ในขณะเดียวกัน ไฮเดอร์ (Simons. 2002; citing Heider. 1958) ก็กล่าวไว้เช่นกันว่า หากบุคคลหนึ่งแสดงการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับคำพูดของตน บุคคลอื่นๆ ก็มีแนวโน้มที่จะรับรู้และตัดสินว่า พฤติกรรมนั้นเกิดจากคุณลักษณะส่วนบุคคลมากกว่าที่จะรับรู้ว่าเกิดจากตัวแปรเชิงสภาพแวดล้อมอื่นๆ นั่นคือ ให้มองความซื่อสัตย์ในหลักการว่าเป็นคุณลักษณะ (Trait) มากกว่าที่จะมองว่าเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่จูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่ไม่เป็นไปตามคำพูดของตน

แม้ว่าความซื่อสัตย์ในหลักการจะยังคงเป็นตัวแปรที่ค่อนข้างใหม่ และมีการวิจัยที่ศึกษามาไม่นานนัก แต่ก็พบการวิจัยในปัจจุบันที่ได้ระบุและให้ความสำคัญว่าความซื่อสัตย์ในหลักการเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Dineen; Lewicki; & Tomlinson. 2006; Simons; et al. 2007; Palanski; & Yammarino. 2011) ทั้งนี้ได้มีผู้ศึกษาและจำแนกองค์ประกอบของความซื่อสัตย์ในหลักการได้ในหลายรูปแบบ โดยที่ยังคงสอดคล้องกับการให้นิยามความหมายของความซื่อสัตย์ในหลักการว่าเป็นคุณลักษณะชนิดหนึ่งของบุคคล โดยมีแนวคิดที่สำคัญอยู่ 3 แนวคิด โดยแนวคิดแรก คือแนวคิดของเดวิดและรอธสไตน์ (Schultz. 2008; citing David; & Rothstein) กำหนดว่า โครงสร้างของความซื่อสัตย์ในหลักการประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความไว้วางใจ (Trust) ความสามารถในการเชื่อถือได้ (Creditability) และพันธสัญญาทางจิตใจ (Psychological contracts) แนวคิดต่อมาคือแนวคิดคุณลักษณะที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ในหลักการของไมตรี แก้วลา (2552) ประกอบด้วยลักษณะ 11 ประการ ได้แก่ การรับฟังและไม่นำข้อมูลของผู้อื่นมาเปิดเผย การดูแลและรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของบริษัทอยู่เสมอ การไม่นำทรัพย์สินของบริษัทมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว การประพฤติตนตามระเบียบหรือกฎข้อบังคับของบริษัทอยู่เสมอ การไม่เปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานที่อาจสร้างความขัดแย้งหรือปัญหาให้เกิดขึ้น การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมกับกลุ่มคน เวลา และสถานการณ์ การตักเตือนสมาชิกในทีมเมื่อทำผิดระเบียบหรือกฎข้อบังคับของบริษัท การยอมรับและหาทางแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง การแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องเมื่อพบเห็นพนักงานในองค์กรทำผิดระเบียบหรือกฎข้อบังคับของบริษัท การปลุกจิตสำนึกให้สมาชิกทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีจรรยาบรรณและคุณธรรมในการทำงานและในวิชาชีพของตน และการนำทรัพย์สินของตนเองมาใช้เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ส่วนแนวคิดสุดท้ายคือ

แนวคิดของไซมอนส์ (Simons. 2002) กับ พาลานสกีและแยมมาริโน (Palanski; & Yammarino. 2011) ที่กล่าวว่าความซื่อสัตย์ในหลักการเป็นคุณลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของบุคคล และ (2) ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาว่าจะปฏิบัติตามหลักการนั้น

ความซื่อสัตย์ในหลักการเป็นคุณลักษณะประการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงาน โดยถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับเจ้าของกิจการลงมาจนถึงพนักงานระดับล่างสุด ซึ่งคนในองค์การต้องไม่ยอมรับผู้ที่ขาดคุณสมบัติข้อนี้ เพราะยิ่งคนที่มีผลงานดีแต่บกพร่องด้านความซื่อสัตย์ในหลักการก็จะยิ่งทำให้เกิดผลเสียที่ยิ่งใหญ่ขึ้นได้ นอกจากนี้ความซื่อสัตย์ในหลักการยังเป็นคุณสมบัติที่องค์การใช้กลั่นกรองคนในขั้นแรก ถ้าไม่มีหรือมีอยู่ในระดับที่ต่ำก็ไม่ควรพิจารณาคัดเลือกต่อไป จากนั้นจึงมาดูว่าในกลุ่มคนที่มีความซื่อสัตย์ในหลักการที่ผ่านการคัดเลือกมานั้นมีใครมีความสามารถบ้าง หรือในช่วงเวลานั้นองค์การต้องการคนแบบใด ก็จึงตัดสินใจคัดเลือกบุคคลนั้น ไม่เฉพาะแต่บุคลากรในระดับทั่วไปเท่านั้น แต่ผู้นำองค์การก็จำเป็นที่จะต้องมีคุณลักษณะประเภทนี้เช่นกัน เพราะการที่องค์การจะสามารถเจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืนหรืออย่างน้อยอยู่รอดต่อไปได้นั้น คุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์ในหลักการถือเป็นเรื่องแรกๆ ที่มีความสำคัญที่ต้องคำนึงถึง และคนแรกที่จะเป็นผู้นำในเรื่องนี้คือเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้ที่ริเริ่มตั้งตนบนความถูกต้อง ไม่นำผู้อื่นไปในทางที่ไม่ถูกต้อง ไม่ยอมรับในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และต้องสร้างบรรทัดฐานที่ถูกต้องในองค์การให้ทุกคนได้รับรู้และปฏิบัติตาม (สุธี พนาวร. 2552) ความซื่อสัตย์ในหลักการจะส่งผลโดยตรงต่อคุณลักษณะส่วนบุคคลที่คนอื่นมองหรือรับรู้ว่าบุคคลนั้นเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ในหลักการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงผลต่อเนื่องไปยังหน่วยงานและองค์การ โดยได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีความน่าเชื่อถือและได้รับการกล่าวถึงในทางที่ดีจากคนรอบข้าง ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีโอกาสได้ทำงานที่มีความสำคัญซึ่งช่วยเพิ่มคุณค่าในตัวบุคคลนั้น และนำมาซึ่งการรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือองค์การในที่สุด (ไมตรี แก้วลา. 2552)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้เลือกให้ความหมายของความซื่อสัตย์ในหลักการตามแนวคิดความซื่อสัตย์ในหลักการเชิงพฤติกรรมของไซมอนส์ (Simons. 2002) และพาลานสกีกับแยมมาริโน (Palanski; & Yammarino. 2011) ที่กล่าวว่าเป็นคุณลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล โดยประกอบด้วยความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของบุคคล และความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาว่าจะปฏิบัติตามหลักการนั้น เนื่องจากแนวคิดนี้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ในหลักการได้อย่างชัดเจน มีขอบเขตแน่ชัด และมีการศึกษาวิจัยในเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวมาพอสมควร รวมถึงมีเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ที่ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันมาเป็นระยะเวลาหนึ่งๆ ซึ่งทำให้เกิดตัวแปรนี้ขึ้นได้ในสภาพการทำงานจริง

การวัดความซื่อสัตย์ในหลักการ

ความซื่อสัตย์ในหลักการเป็นคุณลักษณะที่สามารถวัดและนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งในระดับเดียวและหลายระดับ รวมถึงเป็นได้ทั้งตัวแปรที่มีระดับการวิเคราะห์รายบุคคลและยกระดับเป็นการวิเคราะห์รายกลุ่มหรือสูงขึ้นได้ (Simons. 2002) โดยถ้าเป็นการวิเคราะห์ในระดับเดียวจะเกิดขึ้นในบริบทขององค์การที่มีขนาดเล็ก หรือองค์การที่ผู้บริหารแสดงความเป็นเจ้าขององค์การอย่างชัดเจน เช่น กิจการของครอบครัว ซึ่งพนักงานโดยส่วนใหญ่จะรับรู้ได้ว่าผู้บริหารและองค์การเป็นสิ่งเดียวกัน ทำให้การรับรู้ถึงความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหารมีระดับการวิเคราะห์เดียวกันกับตัวแปรอื่นๆ ในระดับองค์การ (Simons. 2002; citing Mayer; & Davis. 1996) แต่ถ้าเป็นการวิเคราะห์หลายระดับจะเกิดขึ้นในบริบทขององค์การที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งการตัดสินใจใดๆ ในองค์การนั้นมักเป็นรูปแบบของคณะกรรมการบริหารงาน ที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจนั้นได้อย่างชัดเจน ดังนั้นพนักงานจึงมีแนวโน้มที่จะรับรู้ว่า องค์การและกลุ่มผู้บริหารนั้นไม่ได้เป็นสิ่งเดียวกัน และกลุ่มผู้บริหารจะอยู่ภายใต้ความเป็นองค์การอีกทีหนึ่ง ทำให้การรับรู้ความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหารจากพนักงานมีระดับการวิเคราะห์ที่ต่ำกว่าตัวแปรอื่นๆ ในระดับองค์การ อย่างไรก็ตาม ไซมอนส์ (Simons. 2002) กล่าวว่า แม้ ความซื่อสัตย์ในหลักการจะมีลักษณะการรับรู้เป็นรายบุคคล แต่ก็ขึ้นอยู่กับการกระทำของบุคคลที่เป็นผู้ลงมือกระทำ ดังนั้นหากพิจารณาในบริบทที่ผู้ลงมือกระทำเป็นผู้นำในองค์การใดๆ ที่มีพนักงานหรือกลุ่มผู้ตามอยู่จำนวนหนึ่งและการพิจารณาความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้นำคนนั้นเป็นการประเมินโดยกลุ่มผู้ตาม ตัวแปรความซื่อสัตย์ในหลักการก็อาจยกระดับการวิเคราะห์ขึ้นเป็นระดับกลุ่มหรือระดับที่สูงขึ้นไปได้หากคุณสมบัตินั้นมีความเป็นกลุ่มมากพอ นั่นคือความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้นำหนึ่งคนสามารถประเมินได้จากผู้ตามเป็นรายบุคคลจำนวนหลายๆ คน และสามารถนำความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้นำซึ่งเป็นข้อมูลที่มีระดับการวิเคราะห์อยู่ในระดับกลุ่มนั้นไปศึกษาวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรผลลัพธ์ระดับกลุ่มตัวอื่นๆ ได้ เช่น ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือขององค์การ หรือประสิทธิผลของหน่วยงานหรือองค์การ เป็นต้น

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความซื่อสัตย์ในหลักการที่สอดคล้องกับแนวคิดที่ใช้จากการศึกษาที่ผ่านมาพบแบบวัดที่เกี่ยวข้องและเป็นที่นิยมใช้อยู่สองฉบับ โดยเครื่องมือวัดฉบับแรกเป็นแบบวัดความซื่อสัตย์ในหลักการเชิงพฤติกรรมของผู้นำ (Leader behavioral integrity scale) สร้างขึ้นโดย ไซมอนส์และคนอื่นๆ (Simons; et al. 2007) มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าแบบ 5 ระดับ (เห็นด้วยมากที่สุด ไปจนถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุด) ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบตามแนวคิดความซื่อสัตย์ในหลักการเชิงพฤติกรรมของไซมอนส์ (Simons. 2002) ได้แก่ รูปแบบของการรับรู้ถึงความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของบุคคล และความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาว่าจะปฏิบัติตามหลักการนั้น ส่วนเครื่องมือวัดฉบับที่สองคือ แบบวัดความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้นำตามการรับรู้ (Perceived leader integrity scale; PLIS) ที่พัฒนาขึ้นโดยเครก และกุสตาฟสัน (Craig; &

Gustafson. 1998) แบบวัดฉบับนี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีจริยธรรมแนวคิดผลประโยชน์ (Utilitarian) และประเมินความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้นำโดยการวัดระดับที่ผู้ใต้บังคับบัญชามองว่าการกระทำของผู้นำก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมมากเพียงใด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าแบบ 4 ระดับ (เห็นด้วยมากที่สุด ไปจนถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุด) ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 31 ข้อ คำตอบของผู้ใต้บังคับบัญชาจะบ่งชี้ถึงระดับความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้นำในความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เครื่องมือวัดความซื่อสัตย์ในหลักการทั้งสองฉบับนี้ การแปลความหมายพิจารณาจากคะแนนรวม ถ้าผลรวมคะแนนน้อย หมายถึง ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดว่าผู้นำของเขามีความซื่อสัตย์ในหลักการสูง ถ้าผลรวมคะแนนมาก หมายถึง ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดว่าผู้นำของเขามีความซื่อสัตย์ในหลักการต่ำ และต่างก็เป็นเครื่องมือวัดที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของผู้นำ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการประเมินความซื่อสัตย์ในหลักการโดยนำแบบวัดความซื่อสัตย์ในหลักการเชิงพฤติกรรมของผู้นำ (Leader behavioral integrity scale) ของไซมอนส์และคนอื่นๆ (Simons; et al. 2007) ซึ่งเป็นแบบวัดที่มีองค์ประกอบเดียวมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเครื่องมือวัดดังกล่าวมีเนื้อหาที่ครอบคลุมตามบริบทการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาและสอดคล้องกับแนวคิดของการศึกษาความซื่อสัตย์ในหลักการที่เลือกใช้ในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ในหลักการ

ความซื่อสัตย์ในหลักการเป็นคุณลักษณะที่มีความจำเป็นมากต่อการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล เห็นได้จากการที่นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความซื่อสัตย์ในหลักการได้กำหนดให้ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำหลายๆ ทฤษฎีมีความเชื่อมโยงกับความซื่อสัตย์ในหลักการอยู่เสมอ เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่แท้จริง (Palanski; & Yammarino. 2011; citing Bass; & Steidlmeier. 1999; Fry. 2003; Avolio; & Gardner. 2005; Brown; Trevino; & Harrison. 2005) ซึ่งเคยมีผู้ตั้งข้อสังเกตว่าตัวแปรความซื่อสัตย์ในหลักการนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเท่านั้น แต่จากผลการศึกษาวิจัยในเวลาต่อมา ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้นำเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่สามารถใช้จำแนกผู้นำเชิงจริยธรรมและผู้นำที่ไร้จริยธรรมออกจากกันได้ (Howell; & Avolio. 1992; Treviño; Hartman; & Brown. 2000) ทำให้สามารถกล่าวได้อย่างชัดเจนว่าตัวแปรเหล่านี้ไม่ได้มีโครงสร้างทฤษฎีเดียวกันและไม่ได้เป็นเพียงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถพิจารณาให้เป็นตัวแปรเชิงเหตุที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นที่พบว่าความซื่อสัตย์ในหลักการมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ การวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดให้ความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหารเป็นตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหารที่มีอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และมีอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มต่อตัวแปรเชิงผลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งในระดับกลุ่มและระดับบุคคล

3. บรรยากาศเชิงจริยธรรม

แนวคิดทฤษฎีบรรยากาศเชิงจริยธรรม

บรรยากาศเชิงจริยธรรม หมายถึง การรับรู้ร่วมกันเกี่ยวกับบรรทัดฐานโดยทั่วไปขององค์การที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการกับประเด็นทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ โดยส่วนใหญ่ไม่มีการระบุอย่างชัดเจนเป็นคำสั่งหรือลายลักษณ์อักษร (Victor; & Cullen. 1988; Cohen. 1995; Schwepker. 2001) ซึ่งการแก้ปัญหาและการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการกับประเด็นทางจริยธรรมนั้นประกอบด้วยการระบุปัญหาด้านจริยธรรม การพิจารณาเลือกเกณฑ์ในการบริหารจัดการความขัดแย้งในประเด็นทางจริยธรรม และการตรวจสอบประเมินถึงความมีจริยธรรมของการตัดสินใจและของผลลัพธ์ในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ (Cohen. 1995)

บรรยากาศเชิงจริยธรรมถือเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ โดยเกิดขึ้นมาได้จากกระบวนการเช่นเดียวกับการเกิดวัฒนธรรมองค์การโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นเมื่อมีคนมาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นสังคมและมีการสร้างภาษา เรื่องราว ความเชื่อ และบรรทัดฐานของกลุ่มตนเองขึ้นมาเพื่อเป็นข้อตกลงในการอยู่ร่วมกัน (Pacanowsky; & O'Donnell-Trujillo. 1983; Schminke; Arnaud; & Kuenzi. 2007) เมื่อทุกองค์การต่างต้องเผชิญกับประเด็นหรือเรื่องราวปัญหาในทางจริยธรรมต่างๆ ในการทำงาน ทำให้ต้องมีการสร้างค่านิยมและบรรทัดฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษามาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การขึ้นมาด้วย จึงเกิดเป็นบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงานขององค์การขึ้น (Johnson. 2012) ในขณะเดียวกันบรรยากาศเชิงจริยธรรมขององค์การก็เป็นแนวคิดที่พัฒนาต่อยอดมาจากแนวคิดเรื่องบรรยากาศขององค์การ (Organizational climate) เช่นกัน แต่มีการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาในการอธิบายที่เจาะจงเฉพาะเรื่องมากขึ้นโดยมุ่งเน้นประเด็นไปที่การแก้ปัญหาและตัดสินใจประเด็นทางจริยธรรมเป็นหลัก ดังนั้น แนวทางในการศึกษาบรรยากาศเชิงจริยธรรมจึงเป็นไปได้ในสองแนวทางเช่นเดียวกับการศึกษาบรรยากาศขององค์การโดยทั่วไป (Webber. 2007) ได้แก่ (1) แนวทางการรู้คิด (Cognitive approach) แนวคิดนี้ให้ความหมายว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมเป็นการรับรู้เฉพาะบุคคล โดยเป็นการแสดงออกถึงการรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งการประเมินหรือการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดนี้จะเกิดขึ้นได้ในระดับบุคคลและสรุปผลเป็นระดับบุคคลเท่านั้น และ (2) แนวทางการรับรู้ร่วมกัน (Shared-perception approach) แนวคิดนี้ให้ความหมายว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมเกิดจากการรับรู้ร่วมกันหรือเป็นความเข้าใจร่วมกันที่กลุ่มบุคคลมีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ และเป็นรากฐานที่สร้างให้เกิดเป็นบรรยากาศขององค์การในด้านต่างๆ ขึ้นมาได้ (Anderson; & West. 1998) ในแนวทางนี้การประเมินบรรยากาศองค์การแม้จะใช้การประเมินในระดับบุคคล แต่ในการวิเคราะห์และสรุปผลนั้นสามารถยกระดับการวิเคราะห์ (Aggregate) ให้เป็นบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มหรือขององค์การได้ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวทางการศึกษาบรรยากาศเชิงจริยธรรมขององค์การตามแนวทางการรับรู้ร่วมกัน เพราะสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง

ของการศึกษาที่มีความเป็นกลุ่มและผู้วิจัยได้กำหนดให้บรรยากาศเชิงจริยธรรมขององค์การเป็นตัวแปรที่มีระดับการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับกลุ่ม

ในการจำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศเชิงจริยธรรมขององค์การเป็นไปได้ในหลายรูปแบบเนื่องจากมีผู้ศึกษาโดยใช้พื้นฐานจากทฤษฎีทางจริยธรรมที่แตกต่างกัน แนวคิดแรกที่น่าสนใจคือแนวคิดบรรยากาศเชิงจริยธรรมของไรเดนบาคและโรบิน (Reidenbach; & Robin. 1991) ที่ได้จัดระดับของบรรยากาศเชิงจริยธรรมโดยพิจารณาจากระดับของการมีวุฒิภาวะทางจริยธรรม (Moral maturity) ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับการแบ่งระดับตามทฤษฎีเหตุผลเชิงจริยธรรมของโคห์ลเบิร์ก แนวคิดต่อมาเป็นแนวคิดบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่ได้รับความนิยมค่อนข้างมากในการนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ โดยวิคเตอร์และคัลเล็น (Victor; & Cullen. 1988) ได้พยายามบูรณาการแนวคิดของบรรยากาศในการทำงานขององค์การและแนวคิดทางจริยธรรมเข้าด้วยกัน จึงกลายเป็นแนวคิดที่สามารถอธิบายบรรยากาศขององค์การภายในขอบเขตเชิงจริยธรรมได้ (Webber. 2007) โดยได้กล่าวว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมแปรเปลี่ยนไปได้ตามเกณฑ์สองมิติ ซึ่งในแต่ละมิติที่แตกต่างกันจะทำให้เกิดบรรยากาศเชิงจริยธรรมในรูปแบบที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งอ้างอิงมาจากทฤษฎีเหตุผลเชิงจริยธรรมของโคห์ลเบิร์ก (โกศล มีคุณ; และ ณรงค์ เทียมเมฆ. 2545; อ้างอิงจาก Kohlberg. 1964) โดยมิติแรกคือ (1) เกณฑ์เชิงจริยธรรม (Ethical criteria) เป็นกระบวนการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่เลือกใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรมนั้นๆ โดยแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1.1) ระดับก่อนเกณฑ์ (Preconventional level) คือการที่บุคคลยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินการกระทำ (1.2) ระดับตามกฎเกณฑ์ (Conventional level) คือการที่บุคคลกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตน ตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของศาสนา และ (1.3) ระดับเหนือเกณฑ์ (Postconventional level) คือการที่บุคคลใช้ความคิดและเหตุผลของตนเองในการตัดสินความเหมาะสมของการกระทำใดๆ ส่วนมิติที่สองคือ (2) ขอบข่ายการวิเคราะห์ (Locus of analysis) เป็นจุดเน้นหรือขอบเขตของการตัดสินใจเชิงจริยธรรมนั้นๆ โดยแบ่งได้เป็น 3 ระดับตามทฤษฎีบทบาททางสังคม (Gouldner. 1957) ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับสังคม ซึ่งเมื่อนำเกณฑ์การจำแนกบรรยากาศเชิงจริยธรรมทั้งสองมิติมาพิจารณาร่วมกันแล้วทำให้สามารถจำแนกรูปแบบของบรรยากาศเชิงจริยธรรมออกได้เป็น 9 รูปแบบด้วยกัน (Schminke; Ambrose; & Neubaum. 2005) อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยในเวลาต่อมาของวิคเตอร์และคัลเล็น (Victor; & Cullen. 1990) ได้มีการปรับเปลี่ยนจำนวนรูปแบบให้เหมาะสมกับการศึกษาในเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยกล่าวถึงบรรยากาศเชิงจริยธรรมเพียง 5 รูปแบบเท่านั้น ซึ่งเป็นการจัดกลุ่มรูปแบบขึ้นใหม่และสอดคล้องกับเครื่องมือวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่เขาได้สร้างขึ้นด้วย โดยบรรยากาศเชิงจริยธรรมทั้ง 5 รูปแบบนั้นประกอบด้วย (Johnson. 2012) (1) ด้านการยึดผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Instrumental climate) เป็นบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่ส่งเสริมต่อการตัดสินใจโดยยึดผลประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นหลัก (2) ด้านการให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้อื่น (Caring climate) เป็นบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่ส่งเสริมการตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (3) ด้านการมีอิสระในการตัดสินใจ (Independence climate) เป็นบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้วิจารณญาณ

ส่วนบุคคลในการตัดสินใจตามที่พิจารณาแล้วว่าเหมาะสมตามความคิดเห็นของตน (4) ด้านการรักษากฎระเบียบข้อบังคับในองค์การ (Rules climate) เป็นบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่ส่งเสริมการตัดสินใจที่ยึดความสอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับและกระบวนการต่างๆ ภายในองค์การเป็นหลัก และ (5) ด้านการรักษากฎหมายและจรรยาบรรณ (Law and code climate) เป็นบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่ส่งเสริมการตัดสินใจโดยยึดความสอดคล้องกับกฎหมายของสังคมภายนอกองค์การและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเป็นหลัก ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์รูปแบบบรรยากาศเชิงจริยธรรมของวิคเตอร์และคัลเล็น (Victor; & Cullen. 1990) ทั้ง 5 รูปแบบนี้ให้สอดคล้องกับทฤษฎีเหตุผลเชิงจริยธรรมของโคห์ลเบิร์กแล้วพบว่า (1) บรรยากาศด้านการยึดผลประโยชน์ส่วนบุคคล สอดคล้องกับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับก่อนเกณฑ์ (2) บรรยากาศด้านการให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้อื่น สอดคล้องกับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับตามกฎเกณฑ์ และ (3) บรรยากาศด้านการมีอิสระในการตัดสินใจ ด้านการรักษากฎระเบียบข้อบังคับในองค์การ และด้านการรักษากฎหมายและจรรยาบรรณ สอดคล้องกับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Schminke; Ambrose; & Neubaum. 2005)

ส่วนแนวคิดบรรยากาศเชิงจริยธรรมอีกแนวคิดหนึ่งนั้นสร้างขึ้นโดยคอพเพลแมนและ กัซโซ (Koppelman; & Guzzo. 1990) ซึ่งเป็นนักวิจัยด้านบรรยากาศการทำงานในองค์การได้ศึกษาและจำแนกประเภทของบรรยากาศเชิงจริยธรรมได้เป็น 5 ด้าน โดยยึดเกณฑ์จากการพิจารณาจุดศูนย์กลางหลักที่เป็นจุดเน้นของการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการทำงาน โดยที่ (1) ด้านการมุ่งเป้าหมาย (Goal emphasis) เป็นบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก (2) ด้านการมุ่งวิธีการ (Means emphasis) เป็นบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงานที่เน้นย้ำว่าในการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาใดๆ นั้นให้พิจารณาหลีกเลี่ยงผลลัพธ์ที่อาจก่อให้เกิดผลเสียหรือเกิดผลทางลบต่อผู้อื่น (3) ด้านการมุ่งการให้รางวัลตอบแทน (Reward orientation) เป็นบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงานที่องค์การมีการให้รางวัลตอบแทนต่อผู้ที่กระทำหรือแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ (4) ด้านการมุ่งสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ (Task support) เป็นบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงานที่องค์การจะจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานไปให้กับโครงการที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนในระยะยาวต่อสังคมหรือองค์การเป็นอันดับแรกๆ และ (5) ด้านการมุ่งสนับสนุนอารมณ์เชิงสังคม (Socioemotional support) เป็นบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในองค์การ

โดยสรุปแล้วในการศึกษาครั้งนี้เลือกใช้แนวคิดบรรยากาศเชิงจริยธรรมของวิคเตอร์และคัลเล็น (Victor; & Cullen. 1990) เนื่องจากมีความครอบคลุมกับคุณลักษณะที่เกิดขึ้นจริงในบริบทที่ศึกษาและสอดคล้องกับงานวิจัยส่วนใหญ่ในปัจจุบัน และได้สรุปความหมายเป็นสองแบบตามระดับของตัวแปรได้ว่า “บรรยากาศเชิงจริยธรรมในระดับบุคคล” หมายถึง การรับรู้ของผู้ตามแต่ละคนเกี่ยวกับบรรทัดฐานโดยทั่วไปขององค์การที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการกับประเด็นทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นภายใน

องค์การ ซึ่งโดยส่วนใหญ่ไม่มีการระบุอย่างชัดเจนเป็นคำสั่งหรือลายลักษณ์อักษร ส่วน “บรรยากาศเชิงจริยธรรมในระดับกลุ่ม” หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มงานเกี่ยวกับบรรทัดฐานโดยทั่วไปขององค์การที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการกับประเด็นทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ

การวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรม

วิคเตอร์และคัลเล็น (Victor; & Cullen. 1990) ได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรม (Ethical climate questionnaire; ECQ) สำหรับองค์การขึ้นซึ่งมีข้อคำถาม 26 ข้อ โดยให้บุคลากรในองค์การเป็นผู้ประเมินบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์การของตน เครื่องมือวัดดังกล่าวใช้มาตรวัดประเมินค่าจำนวน 6 ระดับ (0=ไม่จริงเลย จนถึง 5= จริงมากที่สุด) ผู้ที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดมากกว่าแสดงว่ารับรู้ถึงบรรยากาศเชิงจริยธรรมในองค์การได้มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า ซึ่งจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าแบบวัดฉบับนี้แม้จะใช้เก็บข้อมูลเป็นรายบุคคล แต่สามารถยกระดับการวิเคราะห์บรรยากาศเชิงจริยธรรมให้เป็นการรับรู้ร่วมกันในระดับองค์การได้ (Rousseau. 1985; Schneider; White; & Paul. 1998; Schminke; Ambrose; & Neubaum. 2005) เครื่องมือวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมฉบับนี้ค่อนข้างได้รับความนิยมจากนักวิจัย โดยมีผู้นำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยในองค์การเพื่อค้นหาอิทธิพลหรือความสัมพันธ์ที่บรรยากาศเชิงจริยธรรมมีต่อตัวแปรผลลัพธ์เชิงองค์การต่างๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์การ (Cullen; Parboteeah; & Victor. 2003) ความพึงพอใจในงาน (Okpara. 2002; 2004) หรือพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ (Vardi. 2001; Appelbaum; Deguire; & Lay. 2005) เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการนำแบบวัดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้เพื่อศึกษารูปแบบของบรรยากาศเชิงจริยธรรมในองค์การหลายประเภทหรือองค์การที่ประกอบกิจการต่างกัน เช่น องค์การธุรกิจที่หวังผลกำไร (Martin; & Cullen. 2006) หรือองค์การที่ไม่หวังผลกำไร (Malloy; & Agarwal. 2003) เป็นต้น ซึ่งโดยรวมพบว่าเครื่องมือวัดฉบับนี้สามารถนำไปใช้ได้กับองค์การและกิจการหลายรูปแบบ แต่อาจต้องมีการเพิ่มตัวแปรควบคุมบางประการหรือปรับเปลี่ยนข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง

ในขณะเดียวกัน เมื่ออ้างอิงตามแนวคิดบรรยากาศเชิงจริยธรรมแบบอื่นๆ แล้วก็พบเครื่องมือวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมขององค์การในรูปแบบอื่นด้วย โดยจากแนวคิดการศึกษาบรรยากาศเชิงจริยธรรมในองค์การของควอลล์และพลูโต (Quall; & Pluto. 1989) ได้มีการสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย (Quall; & Pluto. 1989; Schwepker; et al. 1997; Schwepker.2001) โดยมีเป้าหมายเพื่อวัดการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติ กระบวนการ บรรทัดฐาน และค่านิยมขององค์การที่มีผลต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเชิงจริยธรรมต่างๆ ในองค์การ รวมถึงเพื่อลดโอกาสหรือสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม เครื่องมือวัดดังกล่าวประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ โดยให้บุคลากรในองค์การเป็นผู้ประเมินบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์การของตน โดยประกอบด้วยการรับรู้เกี่ยวกับการใช้และการส่งเสริมความสำคัญของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานภายในองค์การ นโยบายขององค์การ

ในด้านจริยธรรม รวมถึงการกระทำและการแสดงออกของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางจริยธรรม เครื่องมือวัดดังกล่าวเป็นมาตรวัดประเมินค่าจำนวน 5 ระดับ (1=ไม่เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 5= เห็นด้วยมากที่สุด) ผู้ที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดมากกว่าแสดงว่ารับรู้ถึงบรรยากาศเชิงจริยธรรมในองค์การได้มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า ซึ่งจากการนำเครื่องมือวัดฉบับนี้ไปใช้พบว่ามีคุณภาพของเครื่องมือวัดทั้งในด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวัดในระดับที่ยอมรับได้ (Schwepker; et al. 1997; Schwepker. 2001) อย่างไรก็ตามเครื่องมือวัดฉบับนี้ไม่ได้รับความนิยมในการนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยในเชิงประจักษ์มากนัก อาจเป็นเพราะว่าการที่เครื่องมือวัดฉบับนี้มีจำนวนข้อที่น้อยเกินไปทำให้อาจไม่สามารถแสดงถึงการเป็นกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรสังเกตได้ที่สามารถแสดงถึงบรรยากาศเชิงจริยธรรมแต่ละรูปแบบได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ คอพเพลแมนและกัซโซ (Koppelman; & Guzzo. 1990: 296) ก็ได้สร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมขึ้นเช่นกัน โดยจำแนกประเภทของบรรยากาศเชิงจริยธรรมได้เป็น 5 ด้านที่ใช้เกณฑ์ในการจำแนกโดยพิจารณาจากจุดเน้นของการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการทำงานนั้น จึงได้มีการสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมตามแนวคิดดังกล่าวขึ้น โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเป้าหมาย ด้านการมุ่งวิธีการ ด้านการมุ่งการให้รางวัลตอบแทน ด้านการมุ่งสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ และด้านการมุ่งสนับสนุนอารมณ์เชิงสังคม เครื่องมือวัดดังกล่าวประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ โดยให้บุคลากรในองค์การเป็นผู้ประเมินบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์การของตน เครื่องมือวัดดังกล่าวเป็นมาตรวัดประเมินค่าจำนวน 5 ระดับ (1= ไม่เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 5= เห็นด้วยมากที่สุด) ผู้ที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดมากกว่าแสดงว่ารับรู้ถึงบรรยากาศเชิงจริยธรรมในองค์การได้มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า แต่เครื่องมือวัดฉบับนี้ไม่ได้รับความนิยมในการนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยในเชิงประจักษ์มากนัก อาจเป็นเพราะว่าการที่เครื่องมือวัดฉบับนี้มีจำนวนข้อที่น้อยเกินไปทำให้อาจไม่สามารถแสดงถึงการเป็นกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรสังเกตได้ที่สามารถแสดงถึงบรรยากาศเชิงจริยธรรมแต่ละรูปแบบได้อย่างชัดเจน

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงเลือกใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่ปรับปรุงจากแนวคิดของวิคเตอร์และคัลเล็น (Victor; & Cullen. 1990) ซึ่งเป็นแบบวัดองค์ประกอบเดียว โดยปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเครื่องมือวัดดังกล่าวมีเนื้อหาที่ครอบคลุมตามบริบทการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาและสอดคล้องกับแนวคิดของการศึกษาบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่เลือกใช้ในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศเชิงจริยธรรม

จากผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมส่งผลต่อตัวแปรเชิงจริยธรรมหลายด้าน เช่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรในองค์การ (Jones; & James. 1979; Joyce; & Slocum. 1990; Koppelman; & Guzzo. 1990; Reichers; & Schneider. 1990) โดยจากผลการวิจัยหลายเรื่องพบว่าบรรยากาศ

เชิงจริยธรรมในองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (Schminke; Ambrose; & Neubaum. 2005; Neubert; et al. 2009)

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นที่พบว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ การวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดให้บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มเป็นตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และมีอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มต่อตัวแปรเชิงผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานทั้งในระดับกลุ่มและระดับบุคคล

โดยสรุปแล้ว การศึกษาในครั้งนี้จึงจำแนกตัวแปรเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหารสองตัวแปรคือ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร ส่วนตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมอีกหนึ่งตัวแปร คือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมขององค์การ โดยคาดว่าตัวแปรเหล่านี้จะมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมในเชิงบวก นั่นคือ หากผู้บริหารมีตัวแปรเชิงเหตุทางจิตสังคมเหล่านี้อยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับที่สูงด้วย รวมถึงทำให้พนักงานและกลุ่มงานมีผลลัพธ์เชิงบวกในการปฏิบัติงานที่สูงด้วยเช่นกัน

ตัวแปรเชิงผลด้านคุณสมบัติของกลุ่ม

หัวข้อนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พบจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแง่มุมต่างๆ ซึ่งนักวิชาการได้รวบรวมและสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุที่แสดงให้เห็นบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะตัวแปรเชิงเหตุและระบุผลลัพธ์ต่างๆ ที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Brown; & Treviño. 2006) ทั้งนี้พบว่ามีกลุ่มตัวแปรผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มและของพนักงานปรากฏอยู่ในกรอบแนวคิดดังกล่าวด้วย จึงถือเป็นผลลัพธ์สำคัญที่สนับสนุนคุณค่าของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อองค์การอีกประการหนึ่ง

จากการศึกษาตัวแปรผลลัพธ์ในระดับกลุ่มของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความเหนียวแน่นของกลุ่มเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการประเมินประสิทธิผลการทำงานของกลุ่ม เพราะกลุ่มที่ถือว่าประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้นั้นพิจารณาได้จากการที่สมาชิกกลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกของกลุ่ม รวมถึงสามารถสร้างและรักษาแนวทางปฏิบัติในกลุ่มเพื่อควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี (Gibson; et al. 1997; ปรีชา ทัศน์ละไม. 2548) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรผลลัพธ์ที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่วนหนึ่งนั้นมีความหมายที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของกลุ่มซึ่งตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญคือความเหนียวแน่นของกลุ่ม ทั้งนี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความเหนียวแน่นของกลุ่ม

แนวคิดทฤษฎีความเหนียวแน่นของกลุ่ม

ความเหนียวแน่นของกลุ่มงานเป็นผลลัพธ์ประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การ เนื่องจากความเหนียวแน่นของกลุ่มเป็นความผูกพันที่สมาชิกมีต่อกลุ่ม แล้วส่งผลต่อการทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Bollen; & Hoyle. 1990) ซึ่งทำให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิผล เพราะการทำงานเป็นทีมจะนำไปสู่ความเป็นองค์การที่เข้มแข็งโดยที่สมาชิกทุกคนจะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน และรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในลักษณะการรวมพลังกัน อันจะทำให้องค์การสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อัจฉรา สังข์สุวรรณ. 2539)

การศึกษาและให้ความหมายความเหนียวแน่นของกลุ่มตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันแบ่งออกเป็นสองช่วงด้วยกัน โดยแตกต่างกันที่ความซับซ้อนของโครงสร้างความเหนียวแน่นของกลุ่ม ในช่วงแรกของการศึกษา นักวิชาการที่ศึกษาเรื่องความเหนียวแน่นของกลุ่มได้เน้นประเด็นไปที่แรงดึงดูดและผลของแรงดึงดูดให้สมาชิกเข้าร่วมและคงอยู่กับกลุ่ม เช่น แบ็ค (Back. 1951) กล่าวว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มเป็นแรงดึงดูดของกลุ่มที่มีผลต่อสมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับนิยามที่อธิบายว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มเป็นผลที่เกิดจากพลังของกลุ่มหรือเป็นระดับที่สมาชิกกลุ่มให้คุณค่าต่อความเป็นกลุ่มหรือความเป็น “เรา” ที่มีอิทธิพลเหนือกว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล สิ่งนี้เป็นสิ่งที่ดึงดูดให้สมาชิกเข้าร่วมและต้องการที่จะคงอยู่ในกลุ่มต่อไป (Festinger. 1952; Janis. 1982; Barker; et al. 1995) ทั้งนี้มีนักวิชาการของไทยที่ได้ให้ความหมายความเหนียวแน่นของกลุ่มตามแนวคิดนี้ด้วย โดยอธิบายว่า ความเหนียวแน่นของกลุ่มเป็นพลังสำคัญที่แสดงถึงความเข้มแข็งและความแข็งแกร่งของการร่วมมือกันของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทั้งบุคคล ต่อกลุ่ม และต่อองค์การ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2531)

แต่ต่อมาได้มีนักวิชาการที่ศึกษาความเหนียวแน่นของกลุ่มในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น ทำให้พบว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มมีโครงสร้างหรือองค์ประกอบที่มากกว่าเดิม จึงได้มีการอธิบายความเหนียวแน่นของกลุ่มว่า เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกกลุ่มพอใจและเต็มใจที่จะทำภารกิจร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม นอกจากนั้นยังต้องทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดความผูกพันและต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกกลุ่มร่วมกันต่อไปอีกด้วย ดังนั้นความเหนียวแน่นของกลุ่มจึงประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบของภาระงาน (Instrumental (task) component) พิจารณาได้จากความพึงพอใจต่อการบรรลุเป้าหมายที่ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ภายนอกกลุ่ม พิจารณาได้จากความสำเร็จของภารกิจนั้นๆ และ (2) องค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Socio-emotional (interpersonal) component) พิจารณาได้จากความพึงพอใจและเต็มใจในการเข้าร่วมและคงอยู่กับกลุ่ม (Tziner. 1982; Mullen. 1994) ตามแนวคิดนี้ก็มีนักวิชาการของไทยได้ให้นิยามที่สอดคล้องไว้ด้วยเช่นกัน โดยได้มองว่าองค์ประกอบทั้งสองมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน นั่นคือกล่าวว่าความเหนียวแน่นของกลุ่ม หมายถึงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกลมเกลียวกันของ

สมาชิกในกลุ่มเดียวกัน มีความสามัคคีกัน รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของกลุ่มร่วมกัน และภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในกลุ่ม สิ่งเหล่านี้ทำให้ส่งผลดีต่อการทำงาน และทำงานอย่างพึงพอใจ และมีขวัญกำลังใจที่ดี (สิทธิโชค วรานุสันติกูล. 2532) กล่าวได้ว่าทั้งสององค์ประกอบมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของกลุ่ม (Zaccaro; & McCoy. 1988) นั่นคือสมาชิกกลุ่มที่มีองค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี ก็จะเกื้อหนุนต่อองค์ประกอบของภาระงานที่ดีด้วย ในทางกลับกัน การที่กลุ่มมีผลงานที่ดี และการที่เป้าหมายร่วมกันของกลุ่มได้รับการตอบสนองและบรรลุผลเป็นอย่างดีด้วยฝีมือของกลุ่มนั้น จะช่วยส่งเสริมให้กลุ่มมีแรงดึงดูดในเชิงบวกที่มากขึ้นต่อสมาชิกของกลุ่มและทำให้สมาชิกยังคงต้องการคงอยู่ในกลุ่มต่อไป

โดยสรุปแล้วในการศึกษาครั้งนี้เลือกใช้แนวคิดสององค์ประกอบในการอธิบายความเหนียวแน่นของกลุ่ม เนื่องจากมีความครอบคลุมกับคุณลักษณะที่เกิดขึ้นจริงในบริบทที่ศึกษาและสอดคล้องกับงานวิจัยส่วนใหญ่ในปัจจุบัน และได้สรุปความหมายเป็นสองแบบตามระดับของตัวแปรได้ว่า “ความเหนียวแน่นของกลุ่มในระดับบุคคล” หมายถึง การรับรู้ของผู้ตามแต่ละคนเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและความผูกพันกลมเกลียวกันที่พนักงานและผู้บริหารในองค์การเอกชนมีต่อกลุ่มงานที่สังกัดอยู่ รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และได้รับกำลังใจจากกลุ่ม ส่วน “ความเหนียวแน่นของกลุ่มในระดับกลุ่ม” หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มงานเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและความผูกพันกลมเกลียวกันที่มีต่อกลุ่มงานที่สังกัดอยู่

การวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม

เครื่องมือวัดที่ใช้แนวคิดเกี่ยวกับความเหนียวแน่นของกลุ่มในยุคแรก มีเนื้อหาและข้อคำถามที่เน้นเกี่ยวกับแรงดึงดูดและผลของแรงดึงดูดให้สมาชิกเข้าร่วมและคงอยู่กับกลุ่ม (Back. 1951; Festinger. 1952; Janis. 1982; Barker; et al. 1995) แต่ในเวลาต่อมาเมื่อมีการศึกษาและอธิบายแนวคิดความเหนียวแน่นของกลุ่มแบบสององค์ประกอบ ทำให้จำเป็นต้องมีการสร้างเครื่องมือวัดที่ประกอบด้วยข้อคำถามรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับนิยามและแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยด้วย ซึ่งเครื่องมือวัดความเหนียวแน่นของกลุ่มที่มีโครงสร้างประกอบด้วยสององค์ประกอบที่น่าสนใจได้แก่ แบบวัดความเหนียวแน่นของกลุ่มตามแนวคิดของโบเลนและฮอยเย่ (Bollen; & Hoyle. 1990) ที่ระบุว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม และการได้รับขวัญและกำลังใจจากกลุ่ม แบบวัดดังกล่าวเป็นมาตรประเมินค่า 6 อันดับ (จริงมากที่สุด จนถึง ไม่จริงมากที่สุด) โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีความเหนียวแน่นของกลุ่มสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า นอกจากนี้ยังมีแบบวัดความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พัฒนาขึ้นโดยด็อบบินส์ และซัคคาโร (นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2550; อ้างอิงจาก Dobbins; & Zaccaro. 1986) ซึ่งเป็นแบบวัดที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือวัดที่สะท้อนถึงนิยามความหมายของความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พิจารณาได้จากความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มกับความพึงพอใจและเต็มใจในการเข้าร่วมและคงอยู่กับกลุ่ม ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้เครื่องมือวัดฉบับนี้โดยจัดทำเป็น 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ให้พนักงานเป็นผู้ประเมินและฉบับที่ให้ผู้บริหารเป็นผู้

ประเมิน ทั้งสองฉบับมีเนื้อหาข้อคำถามเหมือนกัน เพียงแต่ปรับการใช้สรรพนามและประโยคให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มงานที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นของกลุ่มสูงกว่ากลุ่มงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนียวแน่นของกลุ่ม

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนียวแน่นของกลุ่มที่ผ่านมา พบว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับตัวแปรผลลัพธ์เชิงบวกในการทำงานของบุคคลในหลายตัวแปร โดยผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทางบวกหรือผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Gosenpud. 1986; ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2545) และพบว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นของกลุ่มมาก จะมีประสิทธิผลในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นของกลุ่มน้อย ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าทางกลุ่มต้องรับรู้ว่ากลุ่มได้รับการสนับสนุนที่ดีจากฝ่ายบริหาร (Wexley; & Yukl. 1981) นอกจากนี้กลุ่มที่มีความเหนียวแน่นของกลุ่มมากจะส่งผลให้สมาชิกกลุ่มยอมปฏิบัติตามบรรทัดฐานของกลุ่มและองค์การได้ดีกว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นของกลุ่มน้อย อีกทั้งส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการร่วมมือ การประสานงาน และการทำงานเป็นทีมของสมาชิกกลุ่ม (สิทธิโชค วรานุสันติกูล. 2532) ในขณะเดียวกัน ยังมีงานวิจัยที่พบด้วยว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มเป็นสาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Kidwell. 1997; Organ. 2006) เนื่องมาจากหลายเหตุผล ประการแรกคือ สมาชิกของกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นของกลุ่มสูงจะมีแรงดึงดูดต่อสมาชิกด้วยกันเองสูงกว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นของกลุ่มน้อย ทำให้สมาชิกมีแนวโน้มที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกันและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันมากขึ้น มีความพึงพอใจต่อสมาชิกกลุ่มด้วยกันสูง อีกทั้งการที่สมาชิกภายในกลุ่มดังกล่าวมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทำให้พวกเขาต่างก็ต้องระมัดระวังในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มและต่อสมาชิกคนอื่นๆ รวมถึงความมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการปกป้องกลุ่มจากอันตรายคุกคามหรือความขัดแย้งจากภายนอก ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งสิ้น นอกจากนั้นการศึกษาของพอดซาคอฟและคนอื่นๆ (Podsakoff; et al. 1997) พบว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทุกองค์ประกอบ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นที่พบว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับตัวแปรผลลัพธ์เชิงบวกในการทำงานของบุคคลโดยเฉพาะกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทุกองค์ประกอบ การวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดให้ความเหนียวแน่นของกลุ่มเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดผลเชิงบวกในการทำงานในระดับบุคคล ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ในขณะเดียวกันก็ได้กำหนดให้ความเหนียวแน่นของกลุ่มเป็นตัวแปรผลในระดับกลุ่มที่ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และได้รับ

อิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มที่ข้ามระดับจากตัวแปรเชิงเหตุทางจิตสังคมของผู้บริหาร ซึ่งได้กล่าวถึงแล้วข้างต้น

ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของพนักงาน

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้มาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแง่มุมต่างๆ โดยพบว่านักวิชาการได้ระบุผลลัพธ์ต่างๆ ที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Brown; & Treviño. 2006) ซึ่งผลลัพธ์ที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้มีการศึกษานั้นมีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานเป็นอย่างมาก

จากแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำและผลของภาวะผู้นำที่ได้กล่าวถึงแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าผลลัพธ์ของการมีภาวะผู้นำนั้นประกอบไปด้วยตัวแปรหลายประเภท ซึ่งเมื่อพิจารณาร่วมกับกรอบแนวคิดในการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ จะเห็นว่าตัวแปรจิตลักษณะของผู้ตามนั้นก็ถือเป็นหนึ่งในตัวแปรเชิงผลของภาวะผู้นำเช่นกัน เมื่อพิจารณาลงมาถึงการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นก็ยังคงมีลักษณะที่สอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำทั่วไป เพราะผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้ตามเมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น ส่วนหนึ่งก็เป็นตัวแปรในเชิงจิตลักษณะของผู้ตามเช่นกัน ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้นำมาพิจารณาร่วมกับแบบจำลองเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ บราวน์และเทรวิโน่ (2006) ข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มของตัวแปรผลลัพธ์ที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่วนหนึ่งนั้นมีความหมายที่สอดคล้องกับตัวแปรด้านจิตลักษณะของพนักงาน นั่นคือ สมรรถนะเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นจิตลักษณะเดิม และความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นจิตลักษณะตามสถานการณ์ของพนักงาน ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับบุคคล ดังนั้นจากผลการวิจัยดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการกำหนดตัวแปรด้านจิตลักษณะของพนักงานที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ สมรรถนะเชิงจริยธรรม และความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะเชิงจริยธรรม

แนวคิดทฤษฎีสมรรถนะเชิงจริยธรรม

สมรรถนะเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรเชิงเจตคติของผู้ตามอย่างหนึ่งที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เนื่องจากประสบการณ์ส่วนบุคคลหรือภูมิหลังของแต่ละคนที่แตกต่างกันไปจะส่งผลต่อเจตคติและการรับรู้ตีความสิ่งเร้าเดียวกันได้แตกต่างกันไปด้วย (Krech; & Crutchfield. 1948; ธงชัย สันติวงษ์. 2540) ทำให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเป็นตัวแปรเชิงเหตุที่มีผลต่อระดับสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานได้ เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจัดเป็นประสบการณ์ที่ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ มีการถ่ายทอดเจตคติและค่านิยมเชิงจริยธรรมของตนให้กับพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม มีส่วนในการสร้างประสบการณ์ทางจริยธรรมและเกิดเป็น

สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานได้ และเจตคติดังกล่าวก็มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งถือเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมประเภทหนึ่งด้วย

จากการทบทวนเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถเชิงจริยธรรม พบว่ามีการอธิบายและให้ความหมายตัวแปรดังกล่าวอยู่หลายแนวทาง แต่โดยส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันคือให้ความหมายว่าสมรรถนะเชิงจริยธรรมเป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ได้เมื่อมีปัญหาหรือประเด็นทางจริยธรรมเกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม เป็นความสามารถของบุคคลในการเลือกใช้วิธีการแก้ไขปัญหาและกระบวนการตัดสินใจต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาเชิงจริยธรรม และเป็นความสามารถขององค์การในการสร้าง คิดค้น ดำรงรักษาไว้และการเลือกใช้กระบวนการ เครื่องมือ และกลไกต่างๆ ในการรับมือและจัดการกับปัญหาเชิงจริยธรรมในองค์การ (Kavathatzopoulos. 2003; Laaksoharju. 2011) และถือเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ฝึกฝนโดยมีพื้นฐานมาจากความฉลาดเชิงจริยธรรม (Ethical intelligence) ของบุคคล ที่จะนำมาซึ่งความปรองดองและสัมพันธภาพที่สงบสุขในสังคมทุกระดับ (Berghofer. 2008) ทั้งนี้จุดเน้นของการศึกษาสมรรถนะเชิงจริยธรรมอยู่ที่กระบวนการในการปฏิบัติ แต่ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของการแก้ไขจัดการกับปัญหา นอกจากนี้ สมรรถนะเชิงจริยธรรมไม่ได้หมายถึงความสามารถในการทำความเข้าใจเนื้อหาหรือการประยุกต์ใช้หลักการเชิงจริยธรรมหรือปรัชญาใดๆ แต่หมายถึงความสามารถในการใช้ความคิดหรือวิธีการเชิงองค์การที่เหมาะสมในการรับมือและจัดการกับปัญหาเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริง (Kavathatzopoulos; Kostrzewa; & Berg. 2012) ซึ่งสอดคล้องกับการอธิบายของบริททิง (Sporrong. 2007; citing Brytting. 2001) ที่กล่าวว่าสมรรถนะเชิงจริยธรรมในการทำงานคือความสามารถในการ บูรณาการการรับรู้ การสะท้อนความคิดเห็น การกระทำและการทำความเข้าใจในตัวตนของบุคคลหนึ่งที่จะนำไปสู่การกระทำหรือพฤติกรรมในเชิงจริยธรรม สมรรถนะเชิงจริยธรรมเกิดขึ้นจากทั้งผลของบริบทสภาพแวดล้อมรอบข้างกับประสบการณ์หรือความจำที่ได้จากการเรียนรู้ของบุคคล นอกจากนี้ตัวแปรเชิงเหตุสำคัญที่นำมาซึ่งสมรรถนะเชิงจริยธรรมไม่ได้มีเพียงแค่ความรู้ความเข้าใจหรือการรู้คิดเท่านั้น แต่ความสามารถในการตระหนักรู้และอารมณ์ความรู้สึกก็เป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะเชิงจริยธรรมด้วย (Gastmans. 2002)

ในขณะเดียวกันได้นักวิชาการที่พยายามอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเชิงจริยธรรมของบุคคล โดยมุ่งเน้นไปที่การนำไปประยุกต์ใช้กับการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นปัญหาเชิงจริยธรรม ในแนวทางนี้มองว่าสมรรถนะเชิงจริยธรรมเป็นความพยายามในการเลือกจุดที่สมดุลระหว่างมิติด้านการตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของผู้อื่น - การมีอิสระในการกำหนดตนเอง (Heteronomy-autonomy) ในการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นปัญหาเชิงจริยธรรม (Kavathatzopoulos; Kostrzewa; & Berg. 2012) ตามแนวคิดในการจัดการประเด็นปัญหาเชิงจริยธรรมของเพียเจท์ (Piaget. 1932) และโคห์ลเบิร์ก (Kohlberg. 1985) โดยกล่าวว่า ในการแก้ปัญหาเชิงจริยธรรมนั้นสามารถทำได้ในสองมิติ มิติแรกคือ มิติด้านการตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของผู้อื่น (Heteronomy dimension) เป็นการจัดการปัญหาโดยยึดตามหลักศีลธรรมทั่วไปอย่างเคร่งครัด โดยไม่ได้ทบทวน

มองภาพรวมของสถานการณ์หรือบริบทของปัญหาที่เกิดขึ้น ในขณะที่มิติที่สองเป็นไปในทางตรงกันข้าม คือ มิติด้านการมีอิสระในการกำหนดตนเอง (Autonomy dimension) เป็นการจัดการปัญหาเชิงจริยธรรมโดยมุ่งเน้นการพิจารณาบริบทหรือสถานการณ์จริงของปัญหาที่เกิดขึ้นรวมถึงพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด แล้วจึงเลือกจัดการตัดสินใจแก้ปัญหาตามความเหมาะสม ไม่ได้ยึดแต่เพียงหลักศีลธรรมเท่านั้น จึงถือเป็นหนทางในการรับมือกับปัญหาเชิงจริยธรรมอย่างเป็นระบบและเป็นองค์รวมมากที่สุด จากแนวคิดนี้ จึงกล่าวได้ว่าสมรรถนะเชิงจริยธรรมเป็นความสามารถของบุคคลในการคิดไตร่ตรองเพื่อเลือกจัดการปัญหาเชิงจริยธรรมด้วยวิธีการที่สมดุลระหว่างมิติทั้งสองนี้นั่นเอง

อย่างไรก็ตาม การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะเชิงจริยธรรมยังค่อนข้างมีข้อจำกัด เนื่องจากเป็นสิ่งที่มีความเป็นนามธรรมค่อนข้างสูง การอธิบายสมรรถนะเชิงจริยธรรมนั้นถ่ายทอดเป็นรูปธรรมเป็นคำพูดหรือตัวอักษรได้ยาก แต่จะมีลักษณะเป็นความรู้แฝง (Tacit knowledge) มากกว่า ซึ่งจะต้องเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และการฝึกฝนอบรมในแต่ละสถานการณ์ที่ต่างก็ต้องอาศัยสมรรถนะเชิงจริยธรรมเฉพาะด้าน (Sporrong. 2007; citing Brytting. 2001) ดังนั้น ในบริบทการทำงานหรืออาชีพที่แตกต่างกัน เนื้อหาที่เป็นรูปธรรมของสมรรถนะเชิงจริยธรรมก็จะแตกต่างกันไปด้วย เช่น สมรรถนะเชิงจริยธรรมของแพทย์หรือสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลจะมีความเหมือนกันในส่วนที่เป็นความหมายหลัก แต่ต่างกันตรงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละบริบท เช่น จรรยาบรรณวิชาชีพที่แตกต่างกัน หน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน หรือบทบาททางสังคมในองค์การที่แตกต่างกัน เป็นต้น (Sporrong. 2007)

ในการจำแนกประเภทของสมรรถนะเชิงจริยธรรม เบิร์กโฮเฟอร์ (Berghofer. 2008) ได้อธิบายโดยใช้แนวทางที่คล้ายคลึงกับการศึกษาสมรรถนะเชิงอารมณ์ของบุคคล โดยถือว่าสมรรถนะเชิงจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ต่อยอดมาจากความฉลาดเชิงจริยธรรม และประกอบไปด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะเชิงจริยธรรมระดับบุคคล (Personal competence) สมรรถนะเชิงจริยธรรมระดับสังคม (Social competence) และสมรรถนะเชิงจริยธรรมระดับสากล (Global competence) ในขณะที่อีกแนวคิดหนึ่งได้จำแนกสมรรถนะเชิงจริยธรรม ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะเชิงจริยธรรมของบุคคล กับสมรรถนะเชิงจริยธรรมขององค์การ (Kavathatzopoulos; Kostrzewa; & Berg. 2012) โดยที่มองว่าสมรรถนะเชิงจริยธรรมของบุคคลเป็นพื้นฐานสำคัญที่จำเป็นต่อการเกิดสมรรถนะเชิงจริยธรรมขององค์การ เพราะบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์การทุกฝ่ายต้องสามารถเลือกใช้วิธีการแก้ไขปัญหาเชิงจริยธรรมได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์จริง ต้องมีความสามารถในการรับรู้และตระหนักถึงปัญหาเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้น ต้องมีทักษะในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมและเชื่อมั่นในหลักศีลธรรม จึงจะสามารถประกอบกันและสร้างเป็นองค์การที่มีสมรรถนะเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็งได้ กล่าวได้ว่า สมรรถนะเชิงจริยธรรมทั้งสองประเภทนี้มีความสัมพันธ์กัน นั่นคือ บุคลากรที่มีสมรรถนะเชิงจริยธรรมจะสามารถรักษาและพัฒนาทักษะเชิงจริยธรรมของตนให้เป็นไปตามสมรรถนะเชิงจริยธรรมที่องค์การต้องการได้ ส่วนองค์การจะสามารถบริหารจัดการและดำเนินงานไปได้อย่างมีจริยธรรมก็ต่อเมื่อบุคลากรในองค์การสามารถ

ปฏิบัติตนตามแนวทางที่สอดคล้องกับหลักจริยธรรมตามที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น การศึกษาในครั้งนี้จึงได้เลือกใช้แนวคิดนี้ในการอธิบายสมรรถนะเชิงจริยธรรม เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทขององค์การที่ทำการศึกษา และมีการอธิบายความหมายที่ไม่ได้มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับหลักการทางแต่เพียงอย่างเดียว แต่ให้ความสำคัญกับบริบทภายนอกของประเด็นปัญหาเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการวิจัยครั้งนี้

การวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรม

สมรรถนะเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สังเกตรายละเอียดและวัดได้ค่อนข้างยาก แต่จะรับรู้ได้อย่างรวดเร็วหากบุคคลหรือสังคมใดขาดสมรรถนะเชิงจริยธรรม (Berghofer. 2008) เนื่องจากเป็นสิ่งที่มีความเป็นนามธรรมค่อนข้างสูง ถ่ายทอดเป็นรูปธรรมเป็นคำพูดหรือตัวอักษรได้ยาก แต่จะมีลักษณะเป็นความรู้แฝงมากกว่า แต่ก็มีผู้พยายามสร้างเครื่องมือวัดเพื่อศึกษาและประเมินสมรรถนะเชิงจริยธรรมไว้จำนวนหนึ่ง โดยเครื่องมือวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมที่น่าสนใจฉบับแรกสร้างขึ้นตามแนวคิดของเบิร์กโฮเฟอร์ (Berghofer. 2008) มีชื่อว่าแบบวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรม (Ethical Competence Scale) ที่ได้อธิบายว่าสมรรถนะเชิงจริยธรรมประกอบไปด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะเชิงจริยธรรมระดับบุคคล สมรรถนะเชิงจริยธรรมระดับสังคม และสมรรถนะเชิงจริยธรรมระดับสากล ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ ซึ่งสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินไปปรับและคำนวณเป็นความฉลาดเชิงจริยธรรมได้ ส่วนเครื่องมือวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมฉบับต่อมาชื่อว่าแบบวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมของบุคคลและองค์การ (Ethical Competence Questionnaire – Persons and Organizations; ECQ-PO) (Kavathatzopoulos; Kostrzewa; & Berg. 2012) เป็นเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นเพื่อวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อใช้ในการอธิบายระดับของสมรรถนะเชิงจริยธรรมของบุคลากรและกระบวนการขององค์การ โดยให้บุคลากรเป็นผู้ประเมินแบบรายงานตนเอง เนื้อหาของแบบวัดประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะเชิงจริยธรรมสององค์ประกอบ องค์ประกอบแรกคือ สมรรถนะเชิงจริยธรรมของบุคคล ส่วนองค์ประกอบที่สองคือ สมรรถนะเชิงจริยธรรมขององค์การ เครื่องมือวัดดังกล่าวประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ ซึ่งเป็นมาตรวัดประเมินค่าแบบ 6 ตัวเลือก (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 6=เห็นด้วยอย่างยิ่ง) โดยเป็นข้อคำถามในองค์ประกอบแรก 5 ข้อ องค์ประกอบที่สอง 9 ข้อ ส่วนเครื่องมือวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมอีกประเภทหนึ่งที่มักใช้ประเมินผลในการฝึกอบรมได้แก่ แบบวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรม (Ethical Competence Questionnaire) (Kavathatzopoulos. 1998) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดในการจัดการประเด็นปัญหาเชิงจริยธรรมของเพียเจท์ (Piaget. 1932) และโคห์ลเบิร์ก (Kohlberg. 1985) เครื่องมือวัดนี้จึงประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ข้อซึ่งเป็นสถานการณ์ที่จำลองประเด็นหรือปัญหาเชิงจริยธรรมที่แสดงถึงความขัดแย้งที่บุคคลต้องเผชิญในหลายๆ บริบท และมีตัวเลือกคำตอบข้อละ 4 ตัวเลือกซึ่งเป็นทางเลือกที่แสดงถึงมิติด้านการตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของผู้อื่น (Heteronomy) และมิติด้านการมีอิสระในการกำหนดตนเอง (Autonomy) อย่างละสอง

ตัวเลือก จุดมุ่งหมายของเครื่องมือวัดฉบับนี้คือเพื่อบ่งบอกถึงวิธีการหรือแนวทางการคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่อความขัดแย้งเชิงจริยธรรม แต่ไม่ได้บ่งบอกถึงแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นๆ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมฉบับที่ชื่อว่า แบบวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมของบุคคลและองค์การ (Ethical Competence Questionnaire – Persons and Organizations; ECQ-PO) ซึ่งมีหนึ่งองค์ประกอบโดยเน้นไปที่การวัดในองค์ประกอบด้านสมรรถนะเชิงจริยธรรมของบุคคลร่วมกับการสร้างข้อคำถามเพิ่มเติม เนื่องจากแบบวัดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะเชิงจริยธรรมที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ดังที่ได้กล่าวไปแล้ว และมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง บริบทของการศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของการศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะเชิงจริยธรรม

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจัดเป็นประสบการณ์ที่ก่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ มีการถ่ายทอดเจตคติและค่านิยมเชิงจริยธรรมของตนให้กับพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม มีส่วนในการสร้างประสบการณ์ทางจริยธรรมและเกิดเป็นสมรรถนะทางจริยธรรมของพนักงานได้ และเจตคติดังกล่าวก็มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบซึ่งถือเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมประเภทหนึ่งในการทำงาน นอกจากนี้ จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจำนวนหนึ่ง พบว่า สมรรถนะทางจริยธรรมเป็นตัวแปรเชิงเหตุที่สำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ยิ่งมีสมรรถนะทางจริยธรรมมากเท่าใด ก็ยิ่งมีการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมไร้จริยธรรมน้อยลงเท่านั้น (นภาพร ขันธนภา; และ ศานิต ด่านศมสถิต. 2547) เนื่องจากเจตคติเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ดังนั้นสมรรถนะทางจริยธรรมของพนักงานจึงมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยที่ระบุว่าสมรรถนะทางจริยธรรมซึ่งเป็นระดับของมาตรฐานทางจริยธรรมหรือเหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ (โกศล มีคุณ; และ ณรงค์ เทียมเมฆ. 2545; มยุรฉัตร สุขดำรงค์. 2547) และยังมีการศึกษาที่พบว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรได้รับอิทธิพลจากนโยบาย กระบวนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจที่เป็นธรรมขององค์การ (Baker; et al. 2006) ซึ่งก็ถือเป็นสมรรถนะเชิงจริยธรรมขององค์การเช่นกัน

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นที่พบว่าสมรรถนะเชิงจริยธรรมเป็นผลที่เกิดจากการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร รวมถึงเป็นตัวแปรเชิงเหตุที่สำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีจริยธรรม การวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดให้สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดผลเชิงบวกในการทำงานในระดับบุคคล คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ในขณะเดียวกันก็ได้กำหนดให้สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานเป็นตัวแปรเชิงผลในระดับบุคคลที่ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มที่

ข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และได้รับอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มที่ข้ามระดับจากตัวแปรเชิงเหตุทางจิตสังคมของผู้บริหาร ซึ่งได้กล่าวถึงแล้วข้างต้น

2. ความพึงพอใจในงาน

แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรเชิงเจตคติอีกตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีการศึกษาค่อนข้างมากคือความพึงพอใจในงาน จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีผู้อธิบายและให้ความหมายตัวแปรดังกล่าวไว้หลายรูปแบบซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 2 มุมมอง โดยมุมมองแรกได้อธิบายว่าความพึงพอใจในงานคือเจตคติหรือความชอบหรือไม่ชอบของพนักงานที่มีต่องาน ซึ่งเกิดจากความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังและสิ่งที่บุคคลได้รับจากงาน เช่น เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึงภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกชอบงานของคนๆ หนึ่งนั้นจะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใดด้วย สิ่งที่ขาดหายระหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและความไม่พอใจได้ สอดคล้องกับการให้ความหมายของล็อค (Locke. 1976) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในงานหมายถึงภาวะความพึงพอใจทางอารมณ์ของบุคคลที่เป็นผลจากงานหรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ส่วนลอว์เลอร์ที่สาม (Lawler III. 1995) ก็ได้อธิบายในแนวทางเดียวกัน โดยกล่าวว่าความพึงพอใจในงานสามารถใช้ตัดสินความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีอยู่และปัจจัยที่บุคคลรู้สึกว่าควรจะมี ดังนั้นความพึงพอใจในงานคือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคคลคาดว่าจะได้รับจากงานกับสิ่งที่เขาได้รับจากงานจริงๆ สามารถแบ่งความหมายของความพึงพอใจในงานได้เป็น 2 ด้าน คือความพึงพอใจในงานโดยรวมกับความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ในทำนองเดียวกัน ลูธานส์ (Luthans. 2002) ซึ่งกล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นผลจากการรับรู้ที่มีต่องานนั้นก็ได้จำแนกมิติของความพึงพอใจในงานออกเป็นความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ มิติที่ 2 ความพึงพอใจในงานหรือเจตคติเชิงบวกต่องานเกิดเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และมิติที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับเจตคติในเรื่องงาน ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

สำหรับมุมมองที่สองที่นักวิชาการได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในอีกรูปแบบหนึ่ง คือ มองว่าความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายทั้งแง่ที่เป็นเจตคติและในแง่ที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานด้วย เพราะเชื่อว่าในการทำงานนั้น หากพนักงานได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังเช่นแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-factor theory / Herzberg's motivation-hygiene theory) (Herzberg. 1966) ที่อธิบายว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนหรือ

ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยด้านกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนหรือสิ่งของ เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และนโยบายขององค์การ อีกกลุ่มหนึ่งคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและความท้าทายของงาน เป็นเรื่องสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ หน้าที่และความรับผิดชอบในงาน หากความต้องการปัจจัยอนามัยไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเกิดความไม่พึงพอใจ แต่เมื่อความต้องการปัจจัยอนามัยได้รับการตอบสนองบุคคลจะไม่เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ขณะเดียวกันก็ไม่ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และเมื่อปัจจัยจูงใจไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเกิดความไม่พึงพอใจ และเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนองจะเกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้ได้มีการศึกษาความพึงพอใจในงานด้วยแนวคิดดังกล่าวและมีการจำแนกองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านให้ชัดเจนมากขึ้น (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541) โดยประกอบด้วย (1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ (1.1) เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง เงินเดือนหรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน (1.2) โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานที่มีลำดับที่สูงขึ้น หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ (1.3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน (1.4) สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาผู้อื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นๆ อยู่ในฐานะตำแหน่งใดในองค์กร (1.5) การบังคับบัญชา หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระก็ตาม (1.6) นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานตลอดจนสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น (1.7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงานรวมทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (1.8) สภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกหรือมีเจตคติที่ดีต่องานของเขา (1.9) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง และ (2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่ (2.1) ความสำเร็จของงาน คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ สิ่งจำเป็น ได้แก่ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถในการที่จะการทำงานนั้น (2.2) ความก้าวหน้า คือ การที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาทักษะใหม่ๆ

มีความสามารถและความเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ (2.3) การยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อยๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง (2.4) ความรับผิดชอบ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขา จะช่วยทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการมีโอกาสที่จะรับผิดชอบถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกควบคุมจากภายนอกจะน้อยลง และ (2.5) ลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับการได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานคือต้องท้าทาย ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

เช่นเดียวกับที่ ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2527) ได้แบ่งความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเป็นสองแง่มุม โดยแง่มุมแรกอธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานในแง่มุมที่เป็นเจตคติต่องาน ในมุมมองนี้เชื่อว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกของคนต่องานนับเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติต่องาน ดังนั้น ความรู้สึกที่ดีต่องานก็หมายความว่า พนักงานมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ทำ ความเข้าใจหรือความคิดเกี่ยวกับงานรวมกับความรู้สึกที่ดีต่องาน ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ ส่วนแง่มุมที่สองอธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานในรูปแบบของแรงจูงใจ เพราะเชื่อว่าแรงจูงใจจะช่วยให้เราเข้าใจธรรมชาติของความพอใจได้ดี ว่าเมื่อคนเราได้รับในสิ่งที่เขาต้องการเขาก็จะมีความพอใจ แต่หากเขาไม่ได้รับในสิ่งที่ต้องการเขาก็จะเกิดความไม่พอใจ

ดังนั้นจากที่ได้กล่าวมาจึงสามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานได้ว่าอธิบายได้ในสองมุมมอง คือ เจตคติหรือความชอบ/ไม่ชอบของพนักงานที่มีต่องาน ซึ่งเกิดจากความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังและสิ่งที่บุคคลได้รับจากงาน อีกด้านเป็นเรื่องของแรงจูงใจ เพราะเชื่อว่าในการทำงานนั้น หากพนักงานได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1966) ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่เกิดจากการประเมินของพนักงานที่มีต่องานที่ทำอยู่และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นสภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจ ความรู้สึกชอบ ทำให้มีความสุขในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน และความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน

การวัดความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ผ่านมา พบว่ามีการใช้เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงานหลายฉบับ โดยเครื่องมือที่ได้รับความนิยมในต่างประเทศได้แก่ แบบวัดความพึงพอใจในงานของมิชิแกน (Michigan organizational assessment questionnaire) โดยซีชอร์และคนอื่นๆ (Seashore; et al. 1982) แบบวัดความพึงพอใจในงานของมินเนโซต้า

(Minnesota satisfaction questionnaire; MQS) โดย ไวส์และคนอื่นๆ (Weiss; et al. 1967) หรือแบบวัดความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของสมิธ เคนดัล และฮูลิน (Smith; Kendall; & Hulin. 1969) ซึ่งแบ่งความพึงพอใจในงานออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความเจริญก้าวหน้าในงาน ผู้ร่วมงาน การบังคับบัญชา และงาน เป็นต้น โดยส่วนใหญ่แบบวัดเหล่านี้สร้างขึ้นจากแนวคิดที่ว่าความ พึงพอใจในงานเป็นตัวแปรทางเจตคติที่ประกอบขึ้นจากหลายองค์ประกอบ จึงเป็นการประเมินความพึงพอใจในหลายๆ ด้าน ซึ่งในแต่ละฉบับก็จะมีจำนวนองค์ประกอบและเนื้อหาที่แตกต่างกันไปตามแนวคิดความพึงพอใจในงานหลายประเภท ส่วนการศึกษาความพึงพอใจในงานในบริบทของไทยนั้น ส่วนใหญ่นิยมสร้างแบบวัดความพึงพอใจในงานตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (พงษ์ชัย คำเมรุ. 2534; ศิริจันทร์ เชื้อสุวรรณ. 2536; กาญจนา กาญจนะ. 2542; ณัฐชนัญ นาทิพย์. 2542; ไพบูลย์ ใบสุขันธ์. 2543)

ในการวัดความพึงพอใจในงานสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดการวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมินนิโซต้า (Weiss; et al. 1967) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน และความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน และปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่พอใจที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่พอใจที่สุด (1 คะแนน) พนักงานที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่กล่าวได้ว่ามีผู้นิยมศึกษาเป็นอย่างมากและต่อเนื่องมาเป็นเวลายาวนาน โดยมีการศึกษาทั้งในฐานะที่เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมหรือตัวแปรผลอื่นๆ และยังถือเป็นตัวแปรเชิงองค์การที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะความพึงพอใจในงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับตัวแปรผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหลายด้าน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน และการลาออกจากงานของพนักงาน (Judge; et al. 2001; Koh; & Boo. 2001) และยังมีการวิจัยอีกเป็นจำนวนมากที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Miskel; et al. 1983; Smith; et al. 1983; Spector. 1997; Treviño; et al. 2000; Brown; et al. 2005; Ponnu; & Tennakoon. 2009; เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. 2542) ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์การ ซึ่งเบทแมนและออร์แกน (Bateman; & Organ. 1983) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมักเป็นตัวแปรที่นำมาหาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถนำความพึงพอใจในการทำงานมาอธิบายว่าสาเหตุหนึ่งที่พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะว่าเมื่อองค์การจัดปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับงานให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ และเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในปัจจัยเหล่านั้นก็จะเกิดการ

ตอบแทนงาน ตอบแทนองค์การ โดยการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Schanke. 1991)

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับตัวแปรผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหลายด้าน โดยเฉพาะกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดให้ความพึงพอใจในงานของพนักงานเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดผลเชิงบวกในการทำงานในระดับบุคคล ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ในขณะเดียวกันก็ได้กำหนดให้ความพึงพอใจในงานของพนักงานเป็นตัวแปรเชิงผลในระดับบุคคลที่ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มที่ข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และได้รับอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มที่ข้ามระดับจากตัวแปรเชิงเหตุทางจิตสังคมของผู้บริหาร ซึ่งได้กล่าวถึงแล้วข้างต้น

ตัวแปรเชิงผลด้านพฤติกรรมของพนักงาน

ลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษาองค์ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ คือเป็นการศึกษาสาเหตุต่างๆ ของพฤติกรรมมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับทั้งคุณลักษณะภายในตัวมนุษย์และภายนอกตัวมนุษย์ไปพร้อมๆ กัน หรือกล่าวได้ว่าในสาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ยอมรับว่าในการเกิดพฤติกรรมใดๆ ของบุคคลมีสาเหตุมาจากทั้งทางจิตใจหรือจิตลักษณะ ทางด้านประสบการณ์ในอดีต รวมถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่แวดล้อมรอบตัวบุคคลนั้นในปัจจุบัน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นในการศึกษาวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์จึงอาศัยกรอบแนวคิดในการวิจัยในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ที่แสดงให้เห็นว่าการศึกษาการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ให้ครบถ้วนนั้นในครั้งหนึ่งๆ จะต้องศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุให้ครอบคลุมทั้งสาเหตุทางด้านสถานการณ์ในปัจจุบันที่เอื้อหรือขัดขวางพฤติกรรมที่ศึกษา สาเหตุทางด้านจิตลักษณะเดิมของบุคคลซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์เดิมในอดีตและพันธุกรรม สาเหตุทางด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ปัจจุบันที่ประสบอยู่ และสาเหตุด้านอิทธิพลร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนั้นๆ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2548)

การวิจัยครั้งนี้ในประเด็นที่ศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานก็สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการอธิบายพฤติกรรมมนุษย์ตามแนวทางการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ส่วนหนึ่งเช่นกัน เพราะสืบเนื่องมาจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนอกเหนือไปจากการเกิดความเหนียวแน่นของกลุ่มซึ่งเป็นคุณสมบัติในระดับกลุ่มแล้ว ตามที่ได้ทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องไปก่อนหน้านี้แล้วว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นมีอิทธิพลต่อการเกิดสมรรถนะเชิงจริยธรรม และความพึงพอใจในงานของพนักงานได้ ซึ่งตัวแปรสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานก็เป็นสาเหตุด้านจิตลักษณะเดิมของพนักงานได้เพราะเป็นคุณลักษณะที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์เดิม ส่วนความพึงพอใจในงานของพนักงานก็จัดว่าเป็นสาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ของพนักงานได้เช่นกันเพราะเป็น

ลักษณะทางจิตใจหรือความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์การทำงานที่พนักงานประสบอยู่ จากนั้นเมื่อผู้วิจัยพิจารณาต่อมาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องก็พบว่ากลุ่มตัวแปรเชิงจิตลักษณะในระดับบุคคลทั้งสองตัวแปรนี้เป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานของพนักงานขึ้นได้หลายประการ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่วนหนึ่งก็สอดคล้องกับผลลัพธ์ของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้วยเช่นกัน ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ดังนั้นจึงเป็นที่มาของการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ในการศึกษาระดับบุคคล โดยพฤติกรรมทั้งสองตัวแปรนี้เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาและอาศัยแนวทางการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ที่ศึกษาสาเหตุทางจิตลักษณะของพนักงานหลายสาเหตุพร้อมกัน ทั้งนี้สามารถแสดงรายละเอียดของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมถือเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมประเภทหนึ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นวัยที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการทำงานเพื่อหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว และเพื่อพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า การที่ประเทศชาติจะสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรของสังคมนั้นต้องสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควบคู่ไปกับการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่ทำงานเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่มบุคคลในบุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่ต้องเน้นประโยชน์ส่วนรวม เพราะการทำงานอย่างรวดเร็วแต่ก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากร้ายแรงตามมาในภายหลัง การทำงานเช่นนี้ถือว่าเป็นการทำงานที่ขาดจริยธรรม เป็นการทำงานที่เป็นการทำลายหน่วยงานหรือองค์กรมากกว่าที่จะเป็นประโยชน์ (ดุจเดือน พันธุมนาวิน. 2551) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมจึงมีความสำคัญต่อทั้งบุคคล สังคม และประเทศชาติเป็นอย่างยิ่ง

จากการศึกษาความหมายของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม พบว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่สามารถตัดสินได้ว่าถูกหรือผิด และสามารถบ่งชี้ได้ว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ (Beauchamp; & Bowie. 2000) โดยเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินนั้นได้แก่ กฎระเบียบข้อบังคับ มาตรฐาน จรรยาบรรณ หรือหลักการต่างๆ ตามหลักคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการปฏิบัติภายใต้สถานการณ์เฉพาะหนึ่งๆ (Lewis. 1985) ในทำนองเดียวกันแนฟแรน (Navran. 1992) ให้ความหมายของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมไว้ว่าเป็นการกระทำของบุคคลที่มีความสอดคล้องกับค่านิยมทางจริยธรรมของบุคคลนั้น และต้องสอดคล้องและเป็นไปตามนโยบาย ค่านิยม และบรรทัดฐานเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรมที่องค์การกำหนดไว้ (Baker; et al. 2006) ทั้งนี้สิ่งใดก็ตามที่เบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานหรือค่านิยมขององค์การนั้นจะถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม (Hunt. 1990; Fraedrich. 1993) นอกจากนี้พฤติกรรมที่จะเรียกว่าเป็น

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมนั้นต้องก่อให้เกิดผลในทางบวกมากกว่าที่จะก่อให้เกิดผลเสีย (Hunt; & Vitell. 1986) จากที่กล่าวมานั้นเป็นนิยามของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ค่อนข้างกว้างและเป็นนามธรรม จึงได้มีการเสนอแนะลักษณะของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยส่วนใหญ่มาจากการศึกษาในเชิงประจักษ์ (ดุจเดือน พันธุมนาวิน. 2551; อ้างอิงจาก Villegas de Posada. 1994) ซึ่งจะเห็นว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเกิดขึ้นได้กับพฤติกรรมหลายรูปแบบซึ่งแตกต่างกันที่กลุ่มบุคคลที่แสดงพฤติกรรมและบริบทของการเกิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมนั้นๆ โดยสามารถเป็นไปได้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือหลายรูปแบบ ได้แก่ (1) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา ทุกศาสนาสอนให้บุคคลเป็นคนดี ขัดเกลาให้จิตใจอ่อนโยน และส่งเสริมให้บุคคลช่วยเหลือส่วนรวมดังนั้นการปฏิบัติตามหลักคำสั่งสอนทางศาสนาเหล่านี้ จึงจัดเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรม เช่นพฤติกรรมรักษาศีล พฤติกรรมให้ทาน พฤติกรรมการปฏิบัติธรรม พฤติกรรมเบญจธรรม และ การทำสมาธิ เป็นต้น (2) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมตามคุณธรรมและค่านิยมต่างๆ ที่สังคมเห็นว่าเป็นสิ่งดีงามและสำคัญ สมาชิกในสังคมควรยึดปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมพฤติกรรมกลุ่มนี้มีเป็นจำนวนมาก เช่น พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมตามจรรยาอาชีพ พฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตร พฤติกรรมประหยัด พฤติกรรมสามัคคี พฤติกรรมรับผิดชอบ เป็นต้น (3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมแสดงถึงการกระทำเพื่อส่วนรวม สังคมหรือตามหลักการขั้นสูง เพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความสงบสุขร่มเย็นของประชาชนส่วนใหญ่ในสังคม เช่นพฤติกรรมการเคารพกฎหมาย พฤติกรรมเคารพสิทธิมนุษยชน พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่พฤติกรรมอุทิศตนในการทำงาน เป็นต้น (4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการกระทำที่ต้องการให้บังเกิดผลดีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม เช่น พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการมีวินัยในตนเองหรือการควบคุมตนเอง เป็นต้น และ (5) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล ส่งเสริมผู้อื่นและพฤติกรรมลงโทษผู้อื่นอย่างยุติธรรม เช่น พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าต่อลูกน้อง พฤติกรรมการปกครองของหัวหน้า พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูบุตรหลานของผู้ปกครองและพฤติกรรมการดูแลสั่งสอนอบรมของครูแก่นักเรียน เป็นต้น

จะเห็นว่า คุณลักษณะของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีขอบเขตที่กว้างขวางมากในหลายบริบท โดยเกิดขึ้นได้ทั้งกับพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน พฤติกรรมของผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ และยังเกิดขึ้นได้ในหลายบริบททั้งในครอบครัว การเรียนการศึกษา การทำงาน รวมถึงในสังคมทั่วไป ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในแต่ละครั้ง ควรพิจารณาให้มีความเหมาะสมกับทั้งผู้แสดงพฤติกรรมและบริบทของการเกิดพฤติกรรมนั้นๆ ด้วย เพราะต่างก็มีการกระทำที่แตกต่างกันไป ในการศึกษาครั้งนี้ เมื่อพิจารณาให้เฉพาะเจาะจงสำหรับในองค์การธุรกิจหรือในแวดวงการทำงาน พฤติกรรมเชิงจริยธรรมจะหมายความเฉพาะเจาะจงไปที่การกระทำที่ยุติธรรม ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบที่ทำให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการรวมถึงสังคมรอบข้างเกิดความพึงพอใจต่อองค์การ เกิดความเชื่อมั่นและไว้ใจ และนำมาซึ่งสัมพันธภาพอันดีระหว่างสังคมกับองค์การในระยะยาวได้

(Roman; & Munuera. 2005) ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะประการที่สี่ตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้น และสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในผู้ใหญ่ (ดุจเดือน พันธุมนาวิน. 2551) จึงสามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมนั้นถือเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมประเภทหนึ่งนั่นเอง

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่มีความหลากหลาย อาจมีความหมายโดยอิงจากจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้นๆ เช่น จรรยาบรรณของความเป็นครู จรรยาบรรณของความเป็นพยาบาล เป็นต้น ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วหมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถ ไม่ปิดบังอำพราง และตัดสินหรือปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยการกระทำนั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือสังคม มากกว่าที่จะเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติเองแต่ฝ่ายเดียว หรือเป็นประโยชน์แก่เฉพาะกลุ่มบุคคล (ดุจเดือน พันธุมนาวิน. 2551) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมที่ศึกษากันนี้มักรวมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่แสดงความทุ่มเทให้กับหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เช่น พฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน เป็นต้น เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมให้สอดคล้องกับขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ที่ศึกษากับองค์การเอกชนที่มุ่งเน้นการดำเนินงานทางธุรกิจแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำจรรยาบรรณของนักธุรกิจที่กำหนดขึ้นโดยสถาบันการศึกษาวิชาการจัดการแห่งประเทศไทย (Institute of management education of Thailand; IMET) เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินธุรกิจ (สมคิด บางโม. 2549) มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน เพราะมีความสอดคล้องกับบริบทการดำเนินธุรกิจที่เป็นองค์การเอกชนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยได้กำหนดให้บุคลากรในองค์การธุรกิจพึงปฏิบัติต่อผู้เกี่ยวข้องใน 5 ด้าน ได้แก่ (1) พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า (2) พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อคู่แข่งขัน (3) พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการ (4) พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อสังคม และ (5) พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อธุรกิจ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงสรุปความหมายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานว่าเป็นการกระทำหรือการแสดงออกของบุคลากรในองค์การเพื่อเป็นการตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณที่พึงปฏิบัติของนักธุรกิจต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านต่างๆ ขององค์การในสังคมไทย การที่ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดดังกล่าวเนื่องจากมีความสอดคล้องกับแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาและสอดคล้องกับบริบทของการศึกษาที่เน้นไปที่พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงจริยธรรมของบุคลากรในองค์การ

การวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ในการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยส่วนมากมักสร้างแบบประเมินขึ้นโดยอ้างอิงจากบริบทการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง แนวทางการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ รวมถึงบรรทัดฐาน กฎระเบียบ และจรรยาบรรณทางวิชาชีพต่างๆ ขององค์การที่ศึกษา และมีข้อคำถามจำนวนไม่มาก เช่น แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานในสถานประกอบการ

คาสิโนซึ่งถือเป็นกลุ่มเสี่ยงของการเกิดพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม ซึ่งเนื้อหาของข้อคำถามจะนำมาจากคู่มือการปฏิบัติงาน (McCain; Tsai; & Bellino. 2010) หรือแบบวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานฝ่ายขาย (Ethical Sales Behavior; ESB) (Roman; & Munuera. 2005) ซึ่งเป็นการวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมโดยตรง ในขณะที่แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงจริยธรรมของฟรีดริช (Fraedrich. 1993) ที่พัฒนามาจากแบบวัดของเฟอร์เรลล์และสกินเนอร์ (Ferrell; & Skinner. 1988) นั้นจะใช้ประเมินพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งการให้คะแนนจึงเป็นไปในทางลบ นั่นคือ ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อยก็จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนสูง เป็นต้น ส่วนในการศึกษาของไทยนั้น พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมักถูกวัดโดยแบบวัดที่เป็นลักษณะมาตรประเมินรวมค่า ตั้งแต่ 10 ถึง 20 ข้อ โดยให้บุคคลเป็นผู้ประเมิน หรือให้ผู้อื่นประเมิน (ดุจเดือน พันธุมนาวิน. 2551) เช่น แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมจากการศึกษาของ สุกันยา พูนเดช (2552) ซึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวทางจากนโยบายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและจรรยาบรรณของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ ที่นิยมแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อตนเอง และความรับผิดชอบต่อองค์การ (พนิดา ธนวัฒนากุล. 2547; มยุรฉัตร สุขดำรงค์. 2547; มาริษา สก๊อต. 2548) ส่วนในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมขึ้นโดยใช้แนวคิดจรรยาบรรณของนักธุรกิจที่กำหนดขึ้นโดยสถาบันการศึกษาวิชาการจัดการแห่งประเทศไทย (สมคิด บางโม. 2549) มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ซึ่งกำหนดให้พนักงานพึงปฏิบัติต่อผู้เกี่ยวข้องใน 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อคู่แข่งขัน พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อสังคม และพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อธุรกิจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา พบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสามารถเกิดขึ้นได้โดยได้รับอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ ทั้งจากตัวแปรเชิงเหตุด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและจากตัวแปรเชิงเหตุระดับองค์การ (McClaren. 2000; McCain; Tsai; & Bellino. 2009) ดังเช่นจากการศึกษาของจารามิลโลและคนอื่นๆ (Jaramillo; et al. 2006) พบว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมขององค์การซึ่งหมายถึงการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติ กระบวนการ บรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การที่เกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรมนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของบุคลากร นอกจากนี้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรได้รับอิทธิพลจากนโยบาย กระบวนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจที่เป็นธรรมขององค์การ (Baker; et al. 2006)

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นที่พบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรมในการทำงานของบุคคล และเป็นผลที่เกิดจากการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร การวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดให้พฤติกรรมการทำงานอย่างมี

จริยธรรมของพนักงานเป็นตัวแปรเชิงผลในระดับบุคคลที่ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับบุคคลจากสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มที่ข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และความเหนียวแน่นของกลุ่ม และได้รับอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มที่ข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และตัวแปรเชิงเหตุทางจิตสังคมของผู้บริหาร ซึ่งได้กล่าวถึงแล้วข้างต้น

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ถือเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์การ โดยจะช่วยหล่อลื่นกลไกในการทำงานของบุคคลและองค์การ อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เพราะฉะนั้นทุกองค์การต่างต้องการให้สมาชิกในองค์การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Katz; & Kahn. 1978; Podsakoff; et al. 2000; Organ; et al. 2006)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นได้มีการศึกษามานานกว่า 70 ปี โดยมีจุดเริ่มมาจากผลของการศึกษาที่ฮอร์ธอร์น (Hawthorne studies) ในบริษัทเวสเทิร์น อิเล็คทริค ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมองค์การที่เน้นความร่วมมือในการทำงานแบบไม่เป็นทางการของพนักงาน หลังจากนั้นก็ทำให้มีการศึกษาพฤติกรรมองค์การในลักษณะต่าง ๆที่มีความใกล้เคียงกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อาทิเช่น (1) ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือและสนับสนุนระบบขององค์การด้วยความปรารถนาอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นมากกว่าการยอมอยู่ภายใต้กฎระเบียบหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลตอบแทนที่ได้ทำการตกลงกันไว้ (Barnard. 1968) (2) พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท คือพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการในบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่เป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ (Katz; & Kahn. 1978) (3) พฤติกรรมทางสังคมในทางบวก เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อบุคคลเพื่อจุดมุ่งหมายในการช่วยเหลือ ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลนั้น และยังเป็นประโยชน์โดยตรงต่อทั้งตัวบุคคลกลุ่มและองค์การ (George; & Brief. 1992; citing Brief; & Motowidlo. 1986) และ (4) การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ หมายถึงพฤติกรรมการช่วยเหลือและร่วมมือกันระหว่างบุคคลภายในองค์การในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ อันเป็นการช่วยสนับสนุนงานขององค์การ (Motowidlo; & Van Scotter. 1994)

สำหรับคำว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ” ปรากฏขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ.1983 ในงานวิจัยของเบทแมนและออร์แกน กับงานวิจัยของสมิธและคนอื่นๆ (Podsakoff; et al. 2000; citing Bateman; & Organ. 1983; Smith; et al. 1983) ต่อมาออร์แกนได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างลึกซึ้ง และมีงานวิจัยออกมาอย่างมากมาย โดยออร์แกนได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าเป็นพฤติกรรมของ

ตัวบุคคลซึ่ง (1) เกิดจากการตัดสินใจของตัวบุคคลเอง (2) ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับระบบการให้รางวัลขององค์การ และ (3) ช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ (Organ; et al. 2006; citing Organ. 1988)

คำนิยามของออร์แกนได้รับการยอมรับจากนักวิชาการอย่างกว้างขวางและถูกใช้เป็นพื้นฐานในการให้ความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในงานวิจัยต่อๆ มา ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะมีลักษณะไม่ต่างกันมากนัก อย่างไรก็ตามก็มีงานวิจัยบางส่วนที่อาจจะให้ความหมายไม่สอดคล้องกับคำนิยามของออร์แกนในบางประเด็น ทำให้สามารถสรุปได้ว่าในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นเป็นไปในสองแนวคิดหลัก โดยกลุ่มแรกคือ กลุ่มที่มองว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมพิเศษที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่หลักดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น ซึ่งแม้บุคลากรจะไม่ได้แสดงพฤติกรรมดังกล่าว แต่ก็จะไม่ถูกลงโทษตามกฎระเบียบที่องค์การกำหนดไว้

ส่วนแนวคิดที่สองจะให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีขอบเขตกว้างขวางกว่าแนวคิดแรก โดยที่มองว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของการปฏิบัติงาน (2) พฤติกรรมพิเศษนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ของการปฏิบัติการ และ (3) พฤติกรรมเชิงการปกครอง (Fisher; & Locke. 1992; Tomson; & Werner. 1997) เช่น งานวิจัยของ วีโกดา กาดอท (Vigoda-Gadot. 2006) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการถูกบังคับ ซึ่งแสดงว่ามีลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบางประเภทที่เกิดจากการถูกบังคับให้ปฏิบัติและนั่นหมายความว่าไม่ได้เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองหรือการเต็มใจทำ เช่น การไปช่วยงานของเพื่อนร่วมงานเนื่องจากหัวหน้ามีคำสั่งให้ทำ เป็นต้น ดังนั้นการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีทั้งในลักษณะที่บุคคลเต็มใจจะทำโดยเกิดจากการตัดสินใจขึ้นเอง และลักษณะที่บุคคลถูกบังคับให้ทำหรืออาจเป็นไปตามธรรมเนียมปฏิบัติภายใต้สถานการณ์ต่างๆ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถช่วยเพิ่มระดับความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การได้ เพราะพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่ช่วยหล่อลื่นกลไกทางสังคม (Social machinery) ขององค์การ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การในหลายๆ ด้าน เช่น (1) ผลต่อความสำเร็จต่องาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ พนักงานจะมีความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (2) ผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทำให้พนักงานมีการแบ่งปันข้อมูลการปฏิบัติงานระหว่างกัน พนักงานจะมีการช่วยเหลือกันในการฝึกฝน สอนงาน และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานใหม่ มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล คำแนะนำ และการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม รวมถึงช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานที่มีลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะมีความอดทนอดกลั้นและเคารพสิทธิของคนอื่น (3) ผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถทำให้พนักงานเกิดการให้ความ

ช่วยเหลือแก่บุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและสมัครใจ อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงจิตสำนึกที่ดีของพนักงาน และสามารถติดตัวกลายเป็นจริยธรรมประจำตัวบุคคลได้ และ (4) ผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การช่วยให้พนักงานมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากพนักงานสามารถเกิดความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์การมากยิ่งขึ้น การที่พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมหรือการประชุมขององค์การเสมอช่วยให้พนักงานทราบความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงขององค์การ พร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาวการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์การได้ ซึ่งงานวิจัยของ พอดซาคอฟและคนอื่นๆ (Podsakoff; et al. 2000) แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความเชื่อหรือมีส่วนในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกมาจะมีความพยายามและความทุ่มเทต่องานที่ทำเป็นอย่างมาก ส่งผลดีต่อองค์การคือ ทำให้งานต่างๆ ขององค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ต่างจากพนักงานที่ไม่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การซึ่งจะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แย่กว่า

จากการให้ความหมายที่หลากหลายข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในการศึกษาครั้งนี้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการ และไม่ได้มีผลโดยตรงกับระบบการให้ผลตอบแทนขององค์การอย่างเป็นทางการ แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์การ

ในการจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น นักวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีรูปแบบการแบ่งองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไป โดยหากอ้างอิงตามเป้าหมายของการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การก็อาจแบ่งได้ตามแนวคิดของวิลเลียมและแอนเดอร์สัน (Williams; & Anderson. 1991) กับ ฟาน-สก๊อตเตอร์และโมโตวิดโล (Van-Scotter; & Motowidlo. 1996) โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิลเลียมและแอนเดอร์สัน (Williams; & Anderson. 1991) ได้ทำการแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 2 มิติ คือ (1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อตัวบุคคล (Organizational citizenship behavior directed toward individuals; OCBI) หมายถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ปฏิบัติต่อตัวบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้นโดยตรง เช่น การทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน การให้ความใส่ใจต่อพนักงานด้วยกัน เป็นต้น และ (2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ (Organizational citizenship behavior directed toward organization; OCBO) หมายถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ปฏิบัติต่อส่วนรวมและองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ เช่น มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเมื่อไม่สามารถมาทำงานเสนอตัวช่วยทำงานที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์การ เป็นต้น

ส่วน ฟาน-สก๊อตเตอร์และโมโตวิดโล (Van-Scotter; & Motowidlo. 1996) แบ่งองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ (1) การสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal facilitation) ประกอบด้วยพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อการก้าวไปถึงเป้าหมายขององค์การ เช่น การมีจริยธรรมต่อเพื่อนมนุษย์ การยอมรับผู้อื่นเพื่อสร้างความร่วมมือกัน เป็นต้น และ (2) การอุทิศตนในงาน (Job dedication) เน้นที่ลักษณะพฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง เช่น การทุ่มเทในการทำงาน การริเริ่มแก้ปัญหาในงาน เป็นต้น

ในขณะที่หากอ้างอิงตามเนื้อหาขององค์ประกอบซึ่งมักเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ามีแนวคิดที่สำคัญคือการจำแนกองค์ประกอบของออร์แกน (Organ; et al. 2006; citing Organ. 1988) กับพอดซาคอฟและคนอื่นๆ (Podsakoff; et al. 2000) โดยที่ออร์แกนได้แบ่งลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ (1) พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมที่เต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ เป็นต้น (2) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่เต็มใจจะปฏิบัติงานให้ได้เหนือกว่าที่องค์การคาดหวังตามมาตรฐาน เช่น การตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลางานทำภารกิจส่วนตัว เป็นต้น (3) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง ความปรารถนาที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหา อุปสรรคในการทำงานและความกดดันต่างๆ โดยไม่มีการเรียกร้องใดๆ เช่น อดทนต่อการปรับเปลี่ยนเวลาพักเพื่อสับเปลี่ยนกันไปพักโดยให้งานเดินอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น (4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงเพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิของผู้อื่น พยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกับผู้อื่น เช่นการปรึกษากับเพื่อนร่วมงานก่อนการลงมือทำงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดตามมาจากการกระทำนั้น เป็นต้น และ (5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ เช่น เข้าร่วมการประชุม มีความสนใจในการติดตามข่าวสารขององค์การ เก็บความลับขององค์การได้ เป็นต้น

ส่วน พอดซาคอฟและคนอื่นๆ (วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี; และคนอื่นๆ, 2547; อ้างอิงจาก Podsakoff; et al. 2000) ได้ทำการศึกษาที่สอดคล้องและต่อยอดจากแนวคิดของออร์แกนในการจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior) เป็นการช่วยเหลือบุคคลในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน และรวมถึงการมีมารยาทที่ดี กับการสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและการพัฒนาวิชาชีพ (2) การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportmanship) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่เต็มใจจะอดทนต่อความลำบากในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ต่อกลุ่ม (3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational loyalty) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพที่ดีต่อองค์การ พร้อมปกป้องและสนับสนุน

องค์การในด้านต่างๆ จากเหตุการณ์หรือปัจจัยภายนอกที่อาจคุกคามองค์การ (4) การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Organizational compliance) เป็นการติดตามกฎระเบียบและกระบวนการปฏิบัติงานขององค์การ และยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อปฏิบัติเหล่านั้นโดยที่ไม่ต้องมีผู้ใดมาคอยเฝ้าตรวจสอบการกระทำ (5) ความคิดสร้างสรรค์ (Individual initiative) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคล โดยออกแบบนวัตกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนางานและพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์การ รวมถึงเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิผล (6) การทำความดีให้สังคมในองค์การ (Civic virtue) เป็นการแสดงความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การในการเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมภายนอกต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การได้ โดยพฤติกรรมนี้จะเกิดขึ้นจากการที่บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และ (7) การพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็นการกระทำที่บุคคลแสดงออกถึงความพยายามในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในองค์การ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ หรือการศึกษาต่อ เป็นต้น

ทั้งนี้ การแบ่งองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของออร์แกน (Organ; et al. 2006; citing Organ. 1988) และ พอดซาคอฟและคนอื่นๆ (Podsakoff; et al. 2000) เป็นที่นิยมใช้ในงานวิจัยต่างๆ มากที่สุดเนื่องด้วยการแบ่งองค์ประกอบของออร์แกนมีมายาวนาน อีกทั้งผลงานของออร์แกน และคนอื่นๆ ก็มีความน่าเชื่อถือ (Organ. 1988; citing Hannam; & Jimmieson. 2002) นอกจากนี้ พอดซาคอฟและคนอื่นๆ (Podsakoff; et al. 2000) ซึ่งเป็นกลุ่มผู้วิจัยที่มีชื่อเสียงอีกกลุ่มหนึ่งและนับเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การก็เคยทำการวิจัยโดยอาศัยการแบ่งองค์ประกอบพฤติกรรมที่ออร์แกนจัดทำขึ้นหลายครั้ง เป็นการพิสูจน์ให้เห็นว่าการแบ่งองค์ประกอบของออร์แกนนั้นมีความสมบูรณ์และมีเหตุมีผลเหมาะสำหรับการวิจัย อีกทั้งการแบ่งองค์ประกอบในลักษณะนี้เหมาะสมกับสถานการณ์แทบจะทุกสถานการณ์และสามารถนำไปปรับใช้ได้ในทุกองค์การ แม้ว่ายุคสมัยจะเปลี่ยนแปลงไปก็ตาม ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยอาศัยการแบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมตามแนวคิดของออร์แกน (Organ; et al. 2006; citing Organ. 1988) และ พอดซาคอฟและคนอื่นๆ (Podsakoff; et al. 2000) ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น

การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในงานวิจัยส่วนใหญ่จะใช้เป็นแบบสอบถาม โดยใช้แหล่งข้อมูลการประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกันไป เช่น การประเมินจากหัวหน้า การประเมินตนเอง การประเมินจากลูกน้อง หรือการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น เช่น ในการศึกษาของ อัลเลนและคนอื่นๆ (Allen; et al. 2000) ที่พยายามพิสูจน์ว่าการประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจาก 3 แหล่งประเมิน ได้แก่ ตนเอง หัวหน้าและลูกน้อง มีความแตกต่างกันหรือไม่ และได้เสนอผลการศึกษาว่าการประเมินจากผู้อื่นคือ หัวหน้ากับลูกน้องมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าความสัมพันธ์สูงกว่าความสัมพันธ์ระหว่าง

การประเมินตนเองกับการประเมินจากหัวหน้าและลูกน้อง แต่เมื่อพิจารณาที่ระดับค่าเฉลี่ยในการประเมิน พบว่าการประเมินจากหัวหน้าและการประเมินตนเองไม่มีความแตกต่างกันในทุกมิติของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีค่าสูงกว่าการประเมินจากลูกน้อง และในการศึกษาของ ลีเวนส์และแอนเซล (Lievens; & Ansell. 2004) พบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างการประเมินจากหัวหน้ากับการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน

ในส่วนของเนื้อหาโครงสร้างที่ปรากฏในเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น จะสอดคล้องกับพัฒนาการของแนวคิดและองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ได้กล่าวมาข้างต้น โดยในแนวทางแรกจะประเมินโดยยึดตามการให้นิยามที่ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมพิเศษที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่หลัก ซึ่งหากบุคลากรไม่ได้แสดงพฤติกรรมดังกล่าวแล้ว ก็จะไม่ถูกลงโทษตามกฎระเบียบที่องค์การกำหนดไว้ นักวิชาการที่ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามแนวคิดนี้มีหลายคน เช่น สมิธ ออร์แกน และเนียร์ (Smith; Organ; & Near. 1983) ส่วนพอดซาคอฟและคนอื่นๆ (Podsakoff; et al. 1997) ก็ได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งจะประกอบไปด้วยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำนวน 5 องค์ประกอบ

ส่วนเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่สอดคล้องกับการให้นิยามในอีกแนวทางหนึ่ง ที่มองว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของการปฏิบัติงาน (2) พฤติกรรมพิเศษนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ของการปฏิบัติการ และ (3) พฤติกรรมเชิงการปกครองนั้น แกรแฮม (วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี; และคนอื่นๆ. 2547 citing Graham. 1991) ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การเชื่อฟังคำสั่ง (Obedience) การปฏิบัติงานเพื่อมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Pursuit of excellence) ความโอบอ้อมอารี (Neighborliness) ความจงรักภักดี (Loyalty) และการทำความดีให้สังคมในองค์การ (Civic virtue) ต่อจากนั้นก็ได้รับการพัฒนาเรื่อยมาโดยปรับเปลี่ยนในส่วนขององค์ประกอบให้สอดคล้องกับปรากฏการณ์จริงในองค์การมากขึ้น (Fisher; & Locke. 1992; Tomson; & Werner. 1997) ซึ่งส่วนใหญ่ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยนำเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของวิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคนอื่นๆ (2547) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดแรก คือตามแนวคิดของพอดซาคอฟและคนอื่นๆ (Podsakoff; et al. 1997) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในองค์การเอกชนใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านการช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น และด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ เนื่องจากเครื่องมือวัดฉบับนี้มีเนื้อหาที่

ครอบคลุมตามบริบทการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา อีกทั้งเป็นเครื่องมือวัดที่ได้รับความนิยมในการใช้งานและมีคุณภาพของเครื่องมือวัดในระดับที่เชื่อถือได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในส่วนของตัวแปรอื่นๆ ที่กำหนดให้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะเห็นได้ว่ามีการศึกษาและพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับตัวแปรอื่นๆ หลายตัวแปร ทั้งกับตัวแปรด้านภาวะผู้นำและลักษณะของผู้นำ (Ehrhart. 2004) ความเหนียวแน่นของกลุ่มและลักษณะของกลุ่ม (Kidwell. 1997; Podsakoff; et al. 1997; Ehrhart; & Naumann. 2004; Organ. 2006) และความพึงพอใจในงาน (Miskel; et al. 1983; Smith; et al. 1983; Spector. 1997; Treviño; et al. 2000; Brown; et al. 2005; Ponnu; & Tennakoon. 2009; เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล.2542; วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล. 2544; ธีราลักษณ์ ฉิมพาลี. 2546) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวแปรที่มีความสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้จากการทบทวนเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบข้อมูลเพิ่มเติมด้วยว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรอื่นๆ อีกหลายตัวแปรที่สำคัญต่อการทำงาน เช่น ความยุติธรรมในองค์การ (Moideenkutty; et al. 2006; พนิดา ทองเงา. 2548) หรือพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (Morrison. 1994; Zellars; et al. 2002; อทิกร แก้วมา. 2550) เป็นต้น

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นที่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับตัวแปรอื่นๆ หลายตัวแปร โดยเฉพาะตัวแปรด้านภาวะผู้นำและลักษณะของผู้นำ ความเหนียวแน่นของกลุ่ม และความพึงพอใจในงาน การวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรเชิงผลเกี่ยวกับการทำงานในระดับบุคคลที่ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับบุคคลจากความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มที่ข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่ม ได้รับอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มที่ข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และได้รับอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มที่ข้ามระดับจากตัวแปรเชิงเหตุทางจิตสังคมของผู้บริหาร ซึ่งได้กล่าวถึงแล้วข้างต้น ซึ่งได้กล่าวถึงรายละเอียดไปแล้วข้างต้น

โดยสรุปแล้ว การศึกษาในครั้งนี้จึงจำแนกตัวแปรเชิงผลที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกเป็นสองกลุ่ม โดยกลุ่มแรกคือตัวแปรจิตลักษณะของพนักงานซึ่งได้แก่ สมรรถนะเชิงจริยธรรมและความพึงพอใจในงานของพนักงาน ส่วนกลุ่มที่สองคือตัวแปรเชิงผลที่เกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มและของพนักงาน ซึ่งได้แก่ ความเหนียวแน่นของกลุ่ม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าตัวแปรเหล่านี้จะได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมในเชิงบวก นั่นคือ หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้กลุ่มงานและพนักงานมีผลลัพธ์เหล่านี้ในระดับที่สูงด้วย

การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ

การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ (Multilevel structural equation modeling; MSEM) หรือบางครั้งเรียกว่า แบบจำลองโครงสร้างความแปรปรวนร่วมพหุระดับ (Multilevel covariance structure model) เป็นการวิเคราะห์ที่ผสมผสานทั้งการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ (Structural equation modeling; SEM) กับการวิเคราะห์พหุระดับด้วยแบบจำลองเชิงเส้นลดหลั่นระดับ (Hierarchical linear model; HLM) เข้าไว้ด้วยกัน ทำให้สามารถผนวกคุณสมบัติที่ดีในการวิเคราะห์ข้อมูลจากเทคนิคการวิเคราะห์ทั้งสองประเภทนี้เข้าด้วยกันได้ และสามารถขยายขอบเขตความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงได้มากขึ้น โดยหากพิจารณาจากคุณสมบัติของการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ ทำให้สามารถศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งความสัมพันธ์ทางการวัดตัวแปร (Measurement relationship) และความสัมพันธ์ทางโครงสร้าง (Structural relationship) ของตัวแปรได้ เพราะโดยปกติแล้ว การวิเคราะห์พหุระดับด้วยแบบจำลองเชิงเส้นลดหลั่นระดับเป็นการวิเคราะห์ที่อาศัยหลักการวิเคราะห์ถดถอยทั่วไป คือ วิเคราะห์ระหว่างชุดของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตามเท่านั้น แต่การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับจะมีลักษณะของการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) ที่ศึกษาลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรครั้งเดียวพร้อมๆ กันว่ามีอิทธิพลต่อกันอย่างไร ซึ่งเมื่อนำมาวิเคราะห์พหุระดับด้วยแบบจำลองเชิงเส้นลดหลั่นระดับแล้วก็จะยิ่งสอดคล้องกับธรรมชาติของข้อมูลจริงที่มีความซับซ้อนมากขึ้น และเมื่อพิจารณาจากคุณสมบัติของการวิเคราะห์พหุระดับด้วยแบบจำลองเชิงเส้นลดหลั่นระดับที่ใช้การประมาณค่าทางสถิติที่เหมาะสมกับธรรมชาติของข้อมูลที่มีลักษณะลดหลั่นกัน (Hierarchical data) โดยข้อมูลที่อยู่ในหน่วยล่างจะอยู่ซ้อนกันภายใต้ข้อมูลที่อยู่ในระดับบน ข้อมูลในลักษณะนี้ทำให้ไม่สามารถใช้สถิติทั่วไปในการวิเคราะห์ได้ เนื่องจากละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความเป็นอิสระกันของข้อมูล (Independent observations) เพราะข้อมูลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันนั้น โดยทั่วไปความเป็นกลุ่มจะส่งผลให้ข้อมูลมีลักษณะสัมพันธ์กัน ลักษณะของการวิเคราะห์พหุระดับด้วยแบบจำลองเชิงเส้นลดหลั่นระดับจึงใช้วิธีการประมาณค่าทางสถิติที่อาศัยความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum likelihood estimation) ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมและให้ค่าสถิติที่เที่ยงตรงกว่าการใช้การประมาณค่าแบบอาศัยผลต่างกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinal least squares estimation; OLS) ที่ใช้กันในการวิเคราะห์การถดถอยทั่วไป

โดยสรุปแล้วอาจกล่าวได้ว่าการวิเคราะห์พหุระดับด้วยแบบจำลองเชิงเส้นลดหลั่นระดับมีข้อจำกัดอยู่ตรงที่ไม่สามารถวิเคราะห์แบบจำลองของการวิจัยที่มีลักษณะความสัมพันธ์แบบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝงด้วยกัน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งนักวิจัยส่วนใหญ่ก็ยอมรับข้อจำกัดดังกล่าว (Härnqvist. 1978; Muthén. 1994) ส่วนการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ก็มีข้อจำกัดตรงที่ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อ

โครงสร้างตามธรรมชาติของข้อมูลที่เป็นระดับลดหลั่น จึงได้มีการบูรณาการแนวคิดของการวิเคราะห์พหุระดับกับการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ไปเป็นการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ ซึ่งเป็นวิธีการที่สามารถลดข้อจำกัดในการวิเคราะห์แบบจำลองตัวแปรคั่นกลางแบบพหุระดับที่กล่าวมาทั้งหมดได้

ในการศึกษาที่ผ่านมาสำหรับแบบจำลองการวิเคราะห์ที่มีความซับซ้อนทั้งในด้านโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและโครงสร้างข้อมูลที่มีหลายระดับ ต้องอาศัยแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น โดยเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับวิธีการหนึ่งเสนอโดยมิวเธ็น (Muthén. 1989; 1994) ซึ่งเสนอแนวิเคราะห์โดยการแบ่งเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม (Covariance matrix) ออกเป็นเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม (Between-group covariance matrix) และเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมรวมภายในกลุ่ม (Pooled-within-group covariance matrix) แนวคิดของ มิวเธ็นคือ ถ้าให้คะแนนตัวแปรของบุคคลแต่ละบุคคลในแต่ละกลุ่มเป็น y_T คะแนนตัวแปรนี้สามารถแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ คะแนนส่วนระหว่างกลุ่ม คือ y_g และคะแนนส่วนภายในกลุ่ม คือ y_w จะสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$y_T = y_g + y_w$$

เนื่องจาก y_g และ y_w เป็นอิสระจากกัน ดังนั้นเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมรวมทั้งหมด จึงแบ่งออกเป็นสองส่วนด้วยเช่นกัน คือเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม (Between-group covariance matrix) และ เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่ม (Within-group covariance matrix) โดยแนวทางการวิเคราะห์ของมิวเธ็น (Muthén. 1994) ได้เสนอแนวทางการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์แบบสองกลุ่ม (Two-group structural equation modeling approach) คือ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มพร้อมๆ กันโดยใช้เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม โดยใช้โปรแกรมสถิติ Mplus ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะประกอบไปด้วยขั้นตอนในการวิเคราะห์ทั้งหมด 5 ขั้นตอน โดยเริ่มจากการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์แบบไม่คำนึงถึงระดับการวิเคราะห์ เพื่อดูว่าได้ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหมาะสมแล้ว จากนั้นตรวจสอบความแปรปรวนที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่วิเคราะห์นั้นมีความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มหรือไม่ แล้วจึงทดสอบแบบจำลองและประมาณค่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในกลุ่ม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกิดขึ้นที่ระดับหน่วยย่อยหรือระดับบุคคลพร้อมๆ กับทดสอบแบบจำลองและประมาณค่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างกลุ่ม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกิดขึ้นที่ระดับกลุ่ม สุดท้ายจึงนำแบบจำลองระดับหน่วยย่อยและแบบจำลองระดับกลุ่มมาวิเคราะห์ร่วมกันเป็นแบบจำลองพหุระดับ โดยศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองระดับพร้อมๆ กัน

อย่างไรก็ตาม ด้วยความสามารถของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับในปัจจุบันที่ได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถ

วิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ด้วยความแปรปรวนที่เกิดขึ้นทั้งสองระดับได้พร้อมๆ กันแล้วโดยไม่ต้องอาศัยการวิเคราะห์ตามลำดับทั้ง 5 ขั้นตอนนี้อีก แต่จะเปลี่ยนมาใช้แนวทางการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่มีตัวแปรคั่นกลางตามแนวทางของพรีเชอร์และคนอื่นๆ (Preacher; Zyphur; & Zhang. 2010) ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนทั้งหมด 4 ขั้น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระบุแบบจำลองสมมติฐานของการวิจัยพหุระดับที่เหมาะสม โดยให้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และประกอบด้วยตัวแปรที่เหมาะสมกับระดับการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพการวัดของตัวแปรระดับกลุ่ม เพื่อให้มั่นใจว่าคะแนนที่เก็บข้อมูลมาจากสมาชิกภายในกลุ่มนั้นมีความสอดคล้องกันเพียงพอที่บ่งบอกถึงการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่ม ดังนั้นตัวแปรเหล่านี้จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่สะท้อนถึงการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มได้ และสามารถนำไปวิเคราะห์แบบพหุระดับต่อไป โดยตรวจสอบความสอดคล้องของคะแนนภายในกลุ่มจากการพิจารณาจากค่า r_{wgj} (Within group agreement) โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือ ควรมีค่ามากกว่า 0.70 (Bliese. 2009) และตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปร โดยตรวจสอบว่าตัวแปรระดับกลุ่มนั้นมีความแปรปรวนหรือความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มเกิดขึ้นหรือไม่ โดยใช้การตรวจสอบจากค่า ICC (Intraclass correlation coefficient) ที่ประกอบด้วยค่า ICC1 และ ICC2 ซึ่งค่า ICC1 เป็นการประมาณค่าความเชื่อมั่นจากอัตราส่วนความแปรปรวนระหว่างบุคคลต่อความแปรปรวนของกลุ่ม โดยไม่ได้รับอิทธิพลจากขนาดของกลุ่ม และจะวิเคราะห์คู่กับค่า ICC2 ซึ่งใช้ในการประเมินความเชื่อมั่นของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม (Group means) ภายในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือ ค่า ICC1 ควรมีค่ามากกว่า 0.05 และค่า ICC2 ควรมีค่ามากกว่า 0.07 (Castro. 2002)

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบและปรับแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มหรือระดับบุคคล (Within model) ซึ่งทำได้โดยเริ่มต้นจากการใช้ค่าเฉลี่ยแบบ Group mean centering ของตัวแปรสังเกตทุกตัวในแบบจำลองในระดับบุคคลในการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลอง โดยถือว่าเป็นแบบจำลองระดับเดียวก่อน และพยายามปรับแบบจำลองจนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 4 การทดสอบและปรับแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มหรือระดับบุคคล (Within model) พร้อมๆ กับแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มหรือระดับกลุ่ม (Between model) โดยภายหลังจากที่แบบจำลองในระดับบุคคลจากขั้นตอนที่ 3 มีความกลมกลืนกับข้อมูลแล้ว จึงทำการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองพหุระดับเต็มรูปต่อไป โดยนำแบบจำลองทั้งสองระดับมาวิเคราะห์พร้อมกันและปรับแบบจำลองจนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เพื่อให้การวิเคราะห์พหุระดับมีความสมบูรณ์มากขึ้นทั้งการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองการวัดตัวแปรพหุระดับและแบบจำลองโครงสร้างของตัวแปรในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแนวทางการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรพหุระดับของ เฉิน แมทธิว และบลีส (Chen;

Mathieu; & Bliese. 2004) เข้ามาบูรณาการกับแนวทางการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ โดยสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ของพรีเชอร์ในขั้นตอนที่ 2 ซึ่งเป็นการตรวจสอบคุณภาพการวัดของตัวแปรระดับกลุ่มให้มีความสมบูรณ์ของการตรวจสอบมากขึ้น โดยที่ เฉิน แมทธิว และบลีส (Chen; Mathieu; & Bliese. 2004) ได้เสนอกระบวนการตรวจสอบคุณภาพการวัดตัวแปรพหุระดับที่ประกอบด้วยการตรวจสอบทั้งหมด 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนิยามของตัวแปรที่ศึกษาทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 การระบุธรรมชาติ วิธีการวัด และการสร้างคะแนนของตัวแปรระดับกลุ่ม ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดในแต่ละระดับการวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (MCFA) และการตรวจสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรกลุ่มจากค่า r_{wgj} (Within group agreement) ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปร โดยใช้การตรวจสอบจากค่า ICC (Intraclass correlation coefficient) ที่ประกอบด้วยค่า ICC1 และ ICC2 และขั้นตอนที่ 5 เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรพหุระดับที่ศึกษากับตัวแปรอื่นๆ ที่ระดับการวิเคราะห์ต่างๆ (ซึ่งขั้นตอนที่ 5 นี้จะสอดคล้องกับขั้นตอนที่ 4 ตามแนวทางของพรีเชอร์และคนอื่นๆ) ซึ่งกระบวนการตรวจสอบแบบนี้ช่วยให้การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดพหุระดับมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้นโดยไม่ละเลยความแตกต่างกันของการอธิบายตัวแปรที่ศึกษาในแต่ละระดับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับมีข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญของการวิเคราะห์ ได้แก่ (1) ข้อมูลต้องมีการแจกแจงปกติแบบหลายตัวแปร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เป็นแบบเส้นตรง (3) ตัวแปรอิสระในการวิจัยต้องไม่สัมพันธ์กันสูงมากเกินไป (4) เนื่องจากเป็นการวิเคราะห์พหุระดับ ข้อมูลจึงต้องมีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยดูจากค่า ICC ของข้อมูลที่ควรมีค่ามากกว่าศูนย์ (5) ตัวแปรกลุ่มต้องได้มาจากการสุ่ม (Random grouping) คือ จำนวนกลุ่มต่างๆ ในแบบจำลองนั้นต้องได้มาจากการสุ่ม เพื่อให้สามารถอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรได้ และ (6) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอในการวิเคราะห์ สามารถจำแนกได้เป็น 2 กรณี กรณีแรกคือ กลุ่มตัวอย่างระดับบุคคล (Individual level / Within level) จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร โดยทั่วไปมักใช้ผู้ตอบจำนวน 5 - 10 คน ต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว (Hair; et al. 2010) ทั้งนี้ โดยทั่วไปจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำสุดที่ควรต้องใช้คืออย่างน้อย 200 ตัวอย่าง ส่วนกรณีที่สองคือ กลุ่มตัวอย่างระดับกลุ่ม (Institutional level / Between level) มิวเธ็น (Muthén. 1989) เสนอว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ในระดับกลุ่มควรมีประมาณ 50 - 100 กลุ่ม โดยในแต่ละกลุ่มควรมีผู้ให้ข้อมูลกลุ่มละ 2 คนขึ้นไป ส่วนฮ๊อกซ์ (Hox. 1995) ระบุว่าจำนวนกลุ่มอย่างน้อยควรมี 20 กลุ่ม หรือที่ควรจะเป็นคือ 50 กลุ่ม

มิวเธ็นได้พัฒนาวิธีประมาณค่าแบบ Muthén maximum likelihood (MUML) ที่สามารถประมาณค่าสถิติโดยการวิเคราะห์เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มได้พร้อมกัน ซึ่งมีข้อดีคือ MUML เป็นวิธีประมาณค่าแบบอาศัยความน่าจะเป็นสูงสุดที่ใช้ข้อมูลแบบจำกัด (Limited maximum likelihood; LIML) ที่มีข้อดีกว่าวิธีประมาณค่าแบบอาศัยความน่าจะเป็น

สูงสุดที่ใช้ข้อมูลเต็มรูป (Full information maximum likelihood; FIML) ตรงที่สามารถคำนวณค่าประมาณได้ง่ายกว่าและใช้เวลาน้อยกว่า แต่ให้ค่าประมาณที่ใกล้เคียงกันการประมาณค่าแบบ FIML และเมื่อหน่วยตัวอย่างที่อยู่ในกลุ่มแต่ละกลุ่มมีจำนวนเท่ากัน (Balanced groups) การประมาณค่าแบบ MUML จะให้ค่าประมาณที่เหมือนกันกับการประมาณค่าแบบ FIML อย่างไรก็ตามวิธีการดังกล่าวยังมีข้อจำกัดเหมือนกับการประมาณค่าแบบ ML ทั่วไปนั่นคือการได้รับผลกระทบจากการแจกแจงของตัวแปรที่ไม่เป็นแบบโค้งปกติ (Normality) และไม่สามารถประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลหรือค่าสัมประสิทธิ์ความชันแบบสุ่ม (Random slopes) ที่ให้มีค่าแตกต่างกันไปตามแต่ละกลุ่มได้ ดังนั้นเพื่อลดข้อจำกัดดังกล่าว มิวเธ็นจึงได้พัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับโดยเปลี่ยนมาใช้การประมาณค่าแบบ Maximum likelihood with robust statistics (MLR) ที่แม้ว่าจะเป็นการประมาณค่าแบบ FIML ที่ใช้ข้อมูลดิบทั้งหมดในการประมาณค่า แต่ใช้เวลาการคำนวณน้อยกว่าและวิเคราะห์ออกมาได้ง่ายขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้ วิธีการประมาณค่าแบบ MLR มีข้อดีที่เหนือกว่า MUML และ ML ได้แก่ (1) MLR เป็นการประมาณค่าที่อาศัยข้อมูลเต็มรูป (FIML) ทำให้มีความเหมาะสมแม้จะใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่แต่ละกลุ่มมีหน่วยย่อยในกลุ่มไม่เท่ากัน (Unbalanced groups) (2) ให้ค่าสถิติทั้งค่าไคสแควร์ (Chi-square) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) ที่มีความทนทานต่อการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงแบบโค้งปกติ และ (3) สามารถวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลหรือค่าความชันที่เป็นแบบสุ่มได้ (Random slopes) ซึ่งเดิมเป็นข้อจำกัดของวิธีการประมาณค่าแบบ MUML

จากคุณสมบัติดังกล่าว ทำให้การวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์ทั้งสองระดับสามารถรวมเป็นขั้นตอนเดียวกันได้ คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทั้งตรงส่วนภายในกลุ่มและตรงส่วนระหว่างกลุ่มพร้อมๆ กัน ซึ่งเป็นจุดเด่นของโปรแกรม Mplus ที่สามารถวิเคราะห์อิทธิพลแบบพหุระดับได้อย่างแท้จริง เพราะสามารถทดสอบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรทีเดียวทั้งแบบจำลอง การประมาณค่าพารามิเตอร์ต่างๆ จึงเป็นการประมาณค่าที่อาศัยข้อมูลทั้งหมดในแบบจำลอง ไม่ใช่การวิเคราะห์ที่แยกส่วนวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในทีละตัวแปรแล้วจึงค่อยนำค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้มาใส่ทีละส่วน ซึ่งค่าประมาณที่ได้จะเป็นค่าประมาณที่อาศัยข้อมูลเพียงบางส่วนในแบบจำลองเท่านั้น (Muthén; & Muthén. 2004)

เมื่อผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลพหุระดับ อันได้แก่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองพหุระดับเต็มรูปโดยนำแบบจำลองทั้งสองระดับมาวิเคราะห์พร้อมกันและปรับแบบจำลองจนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ในการทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตในแบบจำลองการวัดและการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจะพิจารณาจากการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปรในแบบจำลองโดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบซี (Z-test) ซึ่งในการทดสอบนัยสำคัญดังกล่าวโดยทั่วไปนั้นจะถือว่าการเลือกกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยจะเลือกมาจากกลุ่มประชากรที่มีขนาดไม่จำกัดหรือมีขนาดใหญ่มากเมื่อเทียบกับ

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Infinite populations) แต่ลักษณะของประชากรดังกล่าวมีความแตกต่างจากประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ เพราะจากจำนวนประชากรในระดับกลุ่มของการวิจัยที่มีเพียง 156 คน ซึ่งเมื่อเทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับกลุ่มที่มีจำนวน 111 คนแล้วถือว่ามีขนาดค่อนข้างใกล้เคียงกัน และเมื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนประชากรแล้วมีค่าเท่ากับ 0.71 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าเป็นประชากรที่มีขนาดไม่จำกัดคือ 0.05 (Cochran. 1977) ดังนั้นจึงถือว่าประชากรในระดับกลุ่มของการวิจัยครั้งนี้เป็นประชากรที่มีขนาดจำกัด (Finite populations) ซึ่งตามแนวคิดเทคนิคการเลือกตัวอย่างของคอคราน (Cochran. 1977) ได้กำหนดให้ต้องมีการปรับแก้ค่าความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ย (Standard error of the mean; SE) ของคะแนนตัวแปรในระดับกลุ่มก่อนโดยใช้ตัวปรับค่าประชากรที่มีขนาดจำกัด (Finite population correction factor; fpc) จากนั้นจึงนำค่าความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยที่ปรับแก้แล้วไปคำนวณค่าสถิติซีและทำการทดสอบนัยสำคัญต่อไป ซึ่งในการคำนวณค่าของตัวปรับค่าประชากรที่มีขนาดจำกัด (fpc) สามารถคำนวณได้จากสมการดังต่อไปนี้

$$fpc = \sqrt{\frac{N - n}{N - 1}}$$

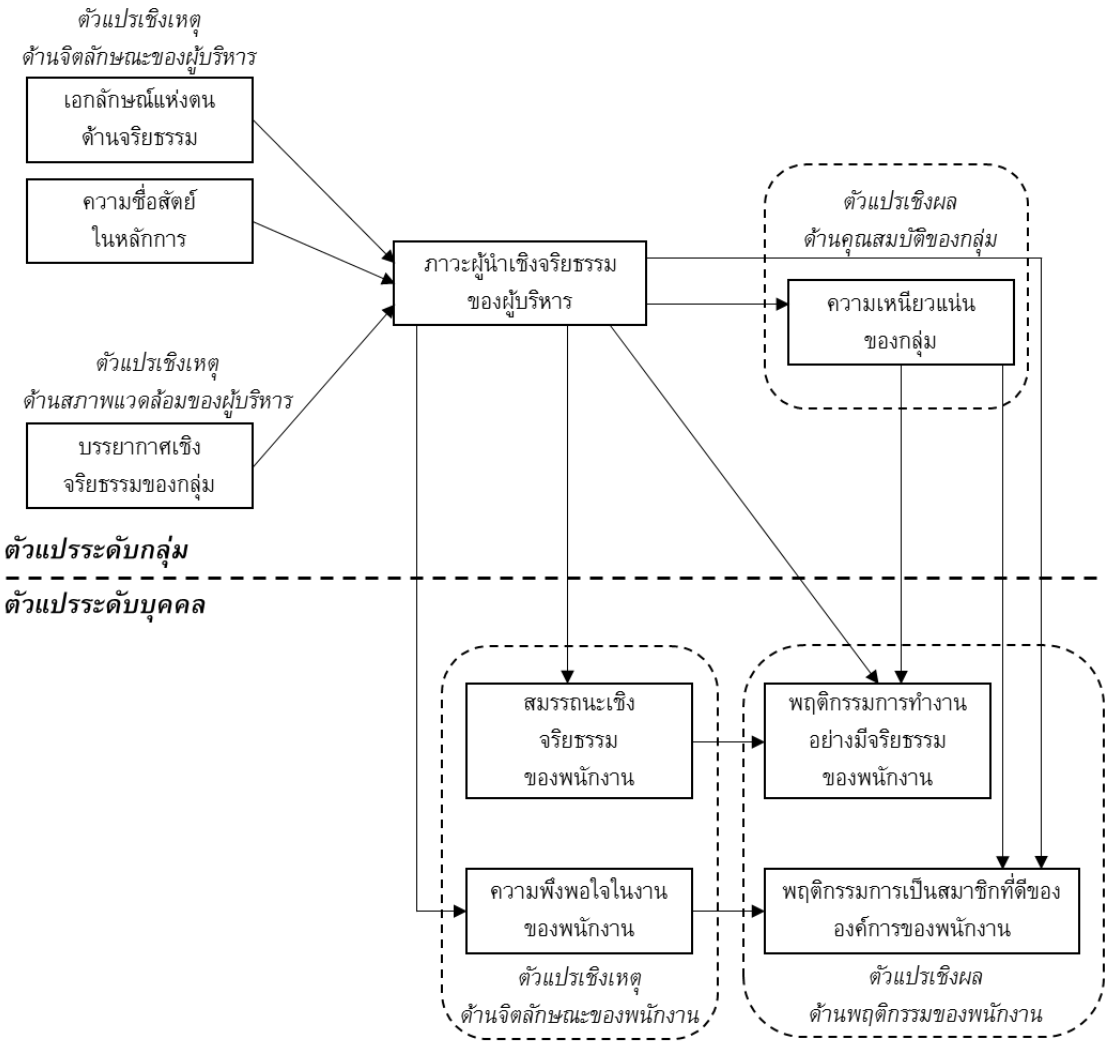
โดยที่ n คือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และ N คือจำนวนประชากรของการวิจัย

ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวมาทั้งหมด การวิจัยครั้งนี้จึงใช้แนวทางการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่มีตัวแปรคั่นกลางตามแนวทางของพรีเชอร์และคนอื่นๆ (Preacher; Zyphur; & Zhang. 2010) ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนทั้งหมด 4 ขั้น ร่วมกับแนวทางการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรพหุระดับของ เฉิน แมทธิว และบลีส (Chen; Mathieu; & Bliese. 2004) ที่ประกอบด้วยการตรวจสอบทั้งหมด 5 ขั้นตอน มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้สามารถศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารต้องประสบ ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และส่งผลไปยังตัวแปรเชิงผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอันประกอบด้วยตัวแปรเชิงผลระดับกลุ่มคือ ความเหนียวแน่นของกลุ่ม ตัวแปรเชิงผลระดับบุคคล คือจิตลักษณะของพนักงาน (ได้แก่ สมรรถนะเชิงจริยธรรม และความพึงพอใจในงาน) และพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน (ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ) ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีทั้งตัวแปรระดับบุคคลและระดับกลุ่ม จึงเหมาะกับการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ สืบเนื่องมาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในแง่มุมต่างๆ รวมถึงพิจารณาจากการประมวลหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผ่านมาในอดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่ามีนักวิชาการที่ได้รวบรวมข้อมูลเหล่านี้และสร้างเป็นแบบจำลองเชิงสาเหตุที่แสดงให้เห็นบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะตัวแปรคั่นกลาง และระบุตัวแปรเชิงเหตุทั้งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและด้านสภาพแวดล้อม รวมถึงผลลัพธ์ต่างๆ ที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Brown; & Treviño. 2006) ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการกำหนดตัวแปรเชิงเหตุของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และกำหนดตัวแปรผลลัพธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปรเชิงผลด้านจิตลักษณะของพนักงาน ได้แก่ สมรรถนะเชิงจริยธรรมและความพึงพอใจในงาน กับตัวแปรเชิงผลด้านพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ เมื่อผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติมแล้วพบว่ามีแนวคิดและหลักฐานเชิงประจักษ์อีกจำนวนหนึ่งที่ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะชองผู้บริหารเพิ่มเติมได้อีกหนึ่งตัวแปร คือ ความซื่อสัตย์ในหลักการ ซึ่งมีผลการวิจัยในเชิงประจักษ์ที่ผ่านการวิเคราะห์ทางสถิติและระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ความซื่อสัตย์ในหลักการไม่ได้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แต่เป็นตัวแปรเชิงเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง (Brown; Treviño; & Harrison. 2005) ในทำนองเดียวกัน ผู้วิจัยได้พบหลักฐานทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถทำให้เกิดตัวแปรเชิงผลด้านคุณสมบัติของกลุ่มได้เช่นเดียวกัน จึงได้เพิ่มตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มในฐานะที่เป็นตัวแปรเชิงผลระดับกลุ่มของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมลงไปในกรอบแนวคิดการวิจัยด้วย

จากภาพประกอบ 2 แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับเกี่ยวกับตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อตัวแปรเชิงผลของกลุ่ม จิตลักษณะและพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน โดยในแบบจำลองดังกล่าวแบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ตัวแปรระดับกลุ่มและตัวแปรระดับบุคคล สำหรับตัวแปรในระดับกลุ่มประกอบด้วยตัวแปร 3 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะและตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มซึ่งเป็นตัวแปรเชิงผลของกลุ่ม ตัวแปรเหล่านี้สามารถจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้เป็น 2 ประเภทตามความเหมาะสมและความสามารถในการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตัวแปรที่ผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร ส่วนตัวแปรที่พนักงานและผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลร่วมกัน ประกอบด้วย บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่ม



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรเชิงเหตุของผู้บริหารทั้งสามตัวแปร เนื่องจากทฤษฎีและผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่สามารถใช้จำแนกผู้นำที่มีจริยธรรมและผู้นำที่ไร้จริยธรรมออกจากกันได้ (Howell; & Avolio. 1992; Treviño; Hartman; & Brown. 2000) แม้ว่าตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะทั้งสองตัวแปรนี้อาจมีส่วนทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมขึ้น แต่ตัวแปรเชิงเหตุเหล่านี้ไม่ได้มีโครงสร้างทฤษฎีเดียวกันและไม่ได้เป็นเพียงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Brown; Treviño; & Harrison. 2005) ดังนั้นจึงสามารถพิจารณาให้เป็นตัวแปรเชิงเหตุที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ โดยที่เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในหลักการล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้ที่มีเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์ในหลักการสูงจะเป็นผู้ที่มีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมมากขึ้น และสามารถมองว่าเป็นคุณสมบัติที่ผู้นำเชิงจริยธรรมควรต้องมี สำหรับตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหารในแบบจำลองนี้ เนื่องจากในการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นได้พบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในองค์การกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Victor; & Cullen. 1988; Treviño; et al. 1998; นภาพร ขันธนภา; และ ศานิต ด่านศมสถิต. 2547) ผู้วิจัยจึงกำหนดให้มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว

ในขณะเดียวกัน ผู้วิจัยได้กำหนดให้ความเหนียวแน่นของกลุ่มมีอิทธิพลระดับกลุ่มที่ข้ามระดับมายังตัวแปรระดับบุคคลที่เก็บข้อมูลจากพนักงานด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยเช่นกัน เนื่องจากผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทางบวกหรือผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Gosenpud. 1986) และยังส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Kidwell. 1997; Organ. 2006:117) นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้กำหนดให้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลระดับกลุ่มที่ข้ามระดับมายังตัวแปรระดับบุคคลอีก 4 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะเชิงจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน เนื่องจากในการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Treviño; et al. 2000; Brown; et al. 2005; Ponnu; & Tennakoon. 2009) กับสมรรถนะเชิงจริยธรรม (Berghofer. 2008) กับพฤติกรรมการทำงานทางบวกหรือผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Janis. 1982; นภาพร ขันธนภา; และ ศานิต ด่านศมสถิต. 2547) และกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Mayer; et al. 2009; Kacmar; et al. 2010; Piccolo; et al. 2010; Erwin. 2011) ดังนั้น จึงกำหนดให้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อตัวแปรเชิงผลในการปฏิบัติงานเหล่านี้ของพนักงาน

สำหรับตัวแปรระดับบุคคลในแบบจำลองที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรจิตลักษณะในระดับบุคคลคือ สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งจัดเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมประเภทหนึ่ง การที่ผู้วิจัยกำหนดความสัมพันธ์เช่นนี้เนื่องจากพบเอกสารและงานวิจัยที่ระบุว่าสมรรถนะเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นระดับของมาตรฐานทางจริยธรรมนั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (โกศล มีคุณ; และ ณรงค์ เทียมเมฆ. 2545; มยุรฉัตร สุขดำรงค์. 2547) ส่วนตัวแปรจิตลักษณะในระดับบุคคลอีกตัวหนึ่งคือ ความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากมีงานวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น และความพึงพอใจในงานก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเช่นกัน (Podsakoff; et al. 2000; ธีราลักษณ์ ฉิมพาลี. 2546; รดา อุดมอานุภาพสุข. 2549; วนันดา หมวดเอียด. 2550; สุจิตรา เกษสุวรรณ์. 2550)

สมมติฐานในการวิจัย

1. คะแนนของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่ได้จากแบบวัดที่พนักงานเป็นผู้ให้ข้อมูล มีความสอดคล้องกันและมีคุณภาพการวัดเหมาะสมที่จะนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับบุคคลจากความพึงพอใจในงานของพนักงาน

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และความเหนียวแน่นของกลุ่ม

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)

5. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับบุคคลจากสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน

6. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และความเหนียวแน่นของกลุ่ม

7. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)

8. ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

9. ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)

10. สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

11. สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)

12. ความเหนียวแน่นของกลุ่ม ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

13. ความเหนียวแน่นของกลุ่ม ได้รับอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มจากตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)

14. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่

1. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

องค์การที่ใช้เป็นขอบเขตของการศึกษาในครั้งนี้เป็นองค์การเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่ประกอบไปด้วยกลุ่มธุรกิจที่มีความหลากหลาย ซึ่งผู้บริหารระดับสูงขององค์การดังกล่าวมีนโยบายที่มุ่งเน้นการส่งเสริมความมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับผู้บริหารทุกระดับขององค์การเป็นอย่างมาก และนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม โดยผ่านพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้านความเชื่อถือได้และดำเนินธุรกิจภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี นอกจากนี้ยังได้มีการจัดโรงเรียนผู้นำขึ้นเพื่อเป็นการจัดฝึกอบรมการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การให้กับผู้บริหารในทุกระดับ และมีการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอทุกปี ในขณะเดียวกันองค์การดังกล่าวยังได้รับรางวัลที่เกี่ยวข้องกับความมีจริยธรรมในการดำเนินงาน เช่น รางวัลในฐานะองค์การที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่กระทรวงศึกษาธิการร่วมส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างปัญญาแก่เยาวชนไทย และรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อประกาศเกียรติคุณสถานประกอบการที่สามารถสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีจริยธรรม พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ และก่อเกิดประโยชน์แก่สถานประกอบการนั้นๆ ต่อไป เป็นต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าบุคลากรในองค์การดังกล่าวมีความเหมาะสมต่อการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การเอกชนดังกล่าวซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารและพนักงาน โดยผู้บริหารซึ่งเป็นประชากรในระดับกลุ่มนั้นเป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารชั้นต้นหรือเป็นผู้จัดการ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับการส่งเสริมและคาดหวังจากองค์การให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และในขณะเดียวกันก็เป็นผู้ที่มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตนโดยตรง ซึ่งในองค์การที่ศึกษามี

จำนวนผู้บริหารชั้นต้นดังกล่าวอยู่จำนวน156 คน สำหรับประชากรในระดับบุคคลของการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารชั้นต้นในองค์การซึ่งมีจำนวน 2,617 คน เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีโอกาสได้รับอิทธิพลในด้านต่างๆ จากผู้บริหารชั้นต้น และเป็นผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากองค์การมาก่อน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีกำหนดขนาดตัวอย่างที่เป็นจำนวนผู้บริหารโดยใช้สูตร

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} \quad \text{(Yamane. 1973)}$$

โดยที่ n คือ ขนาดของผู้บริหารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
N คือ ขนาดของผู้บริหารประชากร
e คือ ขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรคือผู้บริหารที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานแต่ละกลุ่มขององค์การจำนวน 156 คน และเมื่อกำหนดขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ร้อยละ 10 จึงสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารขั้นต่ำคือไม่น้อยกว่า 61 คน

สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. องค์การแห่งนี้แยกเป็นหน่วยธุรกิจจำนวน 3 หน่วย ผู้วิจัยเลือกแผนกจากแต่ละหน่วยธุรกิจมาหน่วยธุรกิจละ 6 แผนกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ซึ่งหน่วยในการแบ่งชั้นคือหน่วยธุรกิจ ดังนั้นจึงจะได้จำนวนแผนกทั้งหมด 18 แผนก
2. ในแต่ละแผนก ผู้วิจัยเลือกกลุ่มงานมาอย่างน้อย 6 กลุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) ดังนั้นจึงจะได้จำนวนกลุ่มงานทั้งหมด 108 กลุ่ม
3. ในแต่ละกลุ่มงาน ผู้วิจัยเลือกพนักงานมากลุ่มละ 4 คนโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย แต่ถ้ากลุ่มงานใดมีพนักงานในกลุ่มน้อยกว่า 4 คน (แต่ต้องไม่ต่ำกว่า 3 คน) ก็ใช้วิธีเก็บข้อมูลจากพนักงานทุกคนในกลุ่ม และเก็บข้อมูลจากผู้บริหารที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานอีกกลุ่มละ 1 คน
4. โดยสรุปแล้ว จากแผนการเลือกกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมดอย่างน้อย 432 คนและผู้บริหารที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานอย่างน้อย 108 คน ซึ่งเมื่อเก็บข้อมูลจริงพบว่าเนื่องจากความสามารถในการเข้าถึงหน่วยธุรกิจบางหน่วยทำได้ค่อนข้างยาก ส่งผลให้บางหน่วยธุรกิจเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้น้อยกว่าจำนวนที่ได้วางแผนไว้ ผู้วิจัยจึงได้ชดเชยจำนวนกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้โดยการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากหน่วยธุรกิจอื่นทดแทน ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเก็บข้อมูลกลับมาได้ทั้งหมดมีจำนวนสูงกว่าแผนที่วางไว้โดยประกอบด้วยพนักงาน 446 คนและผู้บริหาร 111 คน เนื่องจากในบางแผนกมีกลุ่มงานมากกว่า 6

กลุ่มงาน และในบางกลุ่มงานมีพนักงานมากกว่า 4 คน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของการเลือกกลุ่มตัวอย่างทั้งตามแผนที่วางไว้และที่ได้จากการเก็บข้อมูลจริงได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 สรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแผนการเลือกกลุ่มตัวอย่างและตามที่ได้จากการเก็บข้อมูลจริง

ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง		หน่วยธุรกิจที่ 1	หน่วยธุรกิจที่ 2	หน่วยธุรกิจที่ 3	รวม
ผู้บริหารที่เป็นหัวหน้ากลุ่ม	ตามแผน	36 คน	36 คน	36 คน	108 คน
	เก็บข้อมูลจริง	46 คน	30 คน	35 คน	111 คน
พนักงาน	ตามแผน	144 คน	144 คน	144 คน	432 คน
	เก็บข้อมูลจริง	189 คน	114 คน	143 คน	446 คน

ทั้งนี้ การเลือกกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวสอดคล้องกับเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพหุระดับที่กำหนดให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอในการวิเคราะห์ สามารถจำแนกได้เป็น 2 กรณี กรณีแรกคือ กลุ่มตัวอย่างระดับบุคคล (Individual level / Within – level) จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร โดยทั่วไปจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำสุดที่ควรต้องใช้คือ อย่างน้อย 200 ตัวอย่าง (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ส่วนกรณีที่สองคือ กลุ่มตัวอย่างระดับกลุ่ม (Group level / Between – level) มิวเธ็น (Muthén. 1989) เสนอว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ในระดับกลุ่มควรมีประมาณ 50 - 100 กลุ่ม โดยในแต่ละกลุ่มควรมีผู้ให้ข้อมูลกลุ่มละ 2 คนขึ้นไป ส่วน ฮ๊อกซ์ (Hox. 1995) ระบุว่าจำนวนกลุ่มอย่างน้อยควรมี 20 กลุ่ม หรือที่ควรจะเป็นคือ 50 กลุ่ม ทั้งนี้ ภายหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการเก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์จากพนักงานจำนวน 446 คน จาก 111 กลุ่ม ซึ่งเพียงพอต่อการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพหุระดับ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 2 ชุด โดยชุดแรกเป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงาน ส่วนชุดที่สองเป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร ในแบบสอบถามแต่ละชุดประกอบด้วยแบบวัดตัวแปรที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมที่กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มสามารถให้ข้อมูลได้ โดยแบบสอบถามแต่ละชุดใช้วัดตัวแปรดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามสำหรับพนักงาน แบ่งออกเป็น 5 ตอนซึ่งใช้วัดตัวแปรในการวิจัยนี้ทั้งหมด 7 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

ตอนที่ 2 ข้อมูลตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของพนักงาน ประกอบด้วยข้อคำถามสำหรับวัดตัวแปรสมรรถนะเชิงจริยธรรม และความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเชิงผลด้านพฤติกรรมของพนักงาน ประกอบด้วยข้อคำถามสำหรับวัดตัวแปรพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตอนที่ 4 ข้อมูลที่เกี่ยวกับผู้บริหาร ประกอบด้วยข้อคำถามสำหรับวัดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

ตอนที่ 5 ข้อมูลที่เกี่ยวกับกลุ่มงาน ประกอบด้วยข้อคำถามสำหรับวัดตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่ม

2. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 3 ตอนซึ่งใช้วัดตัวแปรในการวิจัยนี้ทั้งหมด 4 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

ตอนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับผู้บริหาร ประกอบด้วยข้อคำถามสำหรับวัดตัวแปรเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 ข้อมูลที่เกี่ยวกับกลุ่มงาน ประกอบด้วยข้อคำถามสำหรับวัดตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่ม

ทั้งนี้สามารถสรุปแหล่งผู้ให้ข้อมูลและระดับการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดได้ดังรายละเอียดในตาราง 4

ตาราง 4 ผู้ให้ข้อมูลและระดับการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรที่ศึกษา

ระดับการวิเคราะห์ข้อมูล	ตัวแปร	ผู้ให้ข้อมูล
ระดับกลุ่ม	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	พนักงาน
	เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหาร	ผู้บริหาร
	ความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร	ผู้บริหาร
	บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม	ผู้บริหาร / พนักงาน
	ความเหนียวแน่นของกลุ่ม	ผู้บริหาร / พนักงาน
ระดับบุคคล	สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน	พนักงาน
	ความพึงพอใจในงานของพนักงาน	พนักงาน
	พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน	พนักงาน
	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงาน	พนักงาน

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นถึงตัวแปรที่ปรากฏอยู่ในโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับเกี่ยวกับตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน โดยแบ่งระดับการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับกลุ่มและระดับบุคคล สำหรับตัวแปรในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มประกอบด้วยตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะ (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหาร และความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร) ตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่ม ตัวแปรเหล่านี้สามารถจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้เป็น 2 ประเภทตามความเหมาะสมและความสามารถในการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ (1) ตัวแปรระดับกลุ่มที่ผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร (2) ตัวแปรระดับกลุ่มที่พนักงานและผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลร่วมกัน ประกอบด้วยตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่ม และ (3) ตัวแปรระดับกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ให้ข้อมูลคือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ส่วนตัวแปรระดับบุคคลที่พนักงานเป็นผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน ความพึงพอใจในงานของพนักงาน พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงาน

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อทำความเข้าใจและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนิยามเชิงทฤษฎีและนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการวัดตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยค้นคว้าแบบวัดตัวแปรนั้นๆ ที่เคยมีผู้สร้างและใช้ในการวัดตัวแปรมาก่อน จากนั้นพิจารณาเปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของแบบวัดแต่ละฉบับ รวมถึงพิจารณาความทันสมัยและความเหมาะสมสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกใช้แบบวัดฉบับใดฉบับหนึ่งโดยนำมาปรับให้เหมาะสมหรือสร้างแบบวัดขึ้นเองให้มีความสอดคล้องกับบริบทงานวิจัยให้มากที่สุด

3. สร้างแบบวัดตัวแปรที่ต้องการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

4. นำแบบวัดทั้งหมดที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดด้านเนื้อหาทางพฤติกรรมศาสตร์ ด้านภาวะผู้นำ และผู้มีประสบการณ์การทำงานในองค์การ จำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และทำการปรับปรุงแก้ไขแบบวัดตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญให้แบบวัดมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยตัดหรือปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่า IOC (Index of item-objective congruence) ต่ำกว่า 0.50 (Rovinelli; & Hambleton. 1977)

5. นำแบบวัดที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยนำไปทดลองใช้กับพนักงานจำนวน 50 คนและผู้บริหารจำนวน 10 คนที่ปฏิบัติงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

6. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดจากการทดลองใช้ โดยใช้การวิเคราะห์รายข้อเพื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัดด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ร่วมกับการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดดังกล่าวในการปรับปรุงแก้ไขแบบวัดให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง โดยพิจารณาตัดหรือปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ต่ำกว่า 0.30 (Nunnally. 1978)

7. ภายหลังจากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของเครื่องมือวัดทุกตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis; CFA) เพื่อยืนยันว่าเครื่องมือวัดตัวแปรแต่ละตัวที่ได้พัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ นั้นมีองค์ประกอบเป็นไปตามโครงสร้างนิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้กำหนดไว้

โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของทั้งแบบจำลอง ที่กำหนดให้แบบจำลองการวัดที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 250 คน ควรมีค่า CFI หรือ TLI > 0.90, RMSEA < 0.07 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ซึ่งหากแบบจำลองดังกล่าวไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะปรับแบบจำลองโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลอง (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8. จากขั้นตอนในข้อ 7 ซึ่งเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนั้น เป็นการวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองการวัดแบบ Congeneric model ซึ่งเป็นแบบจำลองการวัดประเภทหนึ่งที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุด โดยค่าน้ำหนัก (Factor loading) และค่าความคลาดเคลื่อนของแต่ละข้อคำถามไม่จำเป็นต้องเท่ากัน นั่นคือค่าน้ำหนักของข้อคำถามในเครื่องมือวัดแต่ละข้อมีความแตกต่างกันได้ การใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคในการรายงานค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดจึงไม่เหมาะสม เพราะค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคเป็นค่าความเชื่อมั่นที่ได้มาจากการประมาณค่าแบบจำลองการวัดแบบ Tau-equivalent model ซึ่งมีข้อจำกัดเพิ่มเติมขึ้นมาคือกำหนดให้ค่าน้ำหนักของทุกข้อคำถามนั้นเท่ากัน จึงไม่ได้มีการนำความแตกต่างของค่าน้ำหนักแต่ละข้อมาพิจารณาด้วยในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง(Construct reliability) เพราะเป็นวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดตัวแปรที่มีการนำค่าน้ำหนักของข้อคำถามแต่ละข้อที่แตกต่างกันมาร่วมคำนวณในการวิเคราะห์ด้วย ซึ่งทำให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ตรงและมีความลำเอียงน้อยกว่าการใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค และการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงก็มีความเหมาะสมกับการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดพหุระดับที่มีลักษณะแบบ Fuzzy composition มากที่สุด (Geldhof; Preacher; & Zyphur. 2013)

9. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรที่ทดสอบแล้วพบว่าเป็นตัวแปรระดับกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่ม ตามแนวทางการวิเคราะห์ของ เฉิน แมทธิว และบลีส (Chen; Mathieu; & Bliese. 2004) ซึ่งได้เสนอกระบวนการตรวจสอบเครื่องมือวัดตัวแปรพหุระดับที่ประกอบด้วยการตรวจสอบทั้งหมด 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนิยามของตัวแปรที่ศึกษาทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 การระบุธรรมชาติ วิธีการวัด และการสร้างคะแนนของตัวแปรระดับกลุ่ม ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดในแต่ละระดับการวิเคราะห์ ซึ่งในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel confirmatory factor analysis; MCFA) โดยใช้ตัวปรับค่าประชากรที่มีขนาดจำกัด (Finite population correction factor; fpc) ในการทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักของ ตัวแปรสังเกตในระดับกลุ่มตาม

แนวคิดเทคนิคการเลือกตัวอย่างของคอคราน (Cochran. 1977) ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรระหว่างกลุ่ม และขั้นตอนที่ 5 เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรพหุระดับที่ศึกษากับตัวแปรอื่นๆ ที่ระดับการวิเคราะห์ต่างๆ

ทั้งนี้สามารถสรุปรายละเอียดของการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดทั้ง 9 ตัวแปรในฐานะที่เป็นตัวแปรระดับบุคคล รวมถึงตัวอย่างแบบวัดตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังต่อไปนี้ ส่วนผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่มในฐานะที่เป็นตัวแปรระดับกลุ่มนั้นจะรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 ต่อไป

1. แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

การสร้างแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

การวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากพฤติกรรมบ่งชี้ร่วมและพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากผลการศึกษาของ ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2556) จำนวน 65 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ และองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่บ่อยมาก (6 คะแนน) จนถึง ไม่เคยเลย (1 คะแนน) ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 65 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 2 องค์ประกอบ เมื่อนำไปทดลองใช้แล้วตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด และตัดข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ออกจำนวน 1 ข้อ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคเท่ากับ 0.89 ผู้วิจัยทำการปรับแก้โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมต่ำกว่า 0.30 ออกจำนวน 2 ข้อ หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดจำนวน 62 ข้อ (ประกอบด้วย องค์ประกอบแรก 36 ข้อ และองค์ประกอบที่สอง 26 ข้อ) ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้นทำการทดสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลอง ที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI=0.95, TLI=0.93, RMSEA=0.05) ที่มีสององค์ประกอบเช่นเดิม และคงเหลือข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ โดยที่องค์ประกอบแรกด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม

ของผู้นำ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ และองค์ประกอบที่สองด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบแรกมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.50 – 0.85 ส่วนตัวแปรสังเกตขององค์ประกอบที่สองนั้นมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.56 – 0.71 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.001 (ดังภาคผนวก ค) แสดงว่าแบบวัดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงเสมือน (Convergent validity) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ โดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยการประมาณค่าแบบ MLR ของแบบจำลองการวัดที่มีสององค์ประกอบกับแบบจำลองการวัดที่มีหนึ่งองค์ประกอบ และเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ทั้งสองแบบจำลองภายหลังการปรับให้ได้แบบจำลองการวัดที่ดีที่สุด ผลการทดสอบพบว่า แบบจำลองการวัดแบบสององค์ประกอบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2 = 145.33, df=62, CFI=0.94, TLI=0.92, RMSEA=0.05) และมีความกลมกลืนที่มากกว่าแบบจำลองการวัดแบบที่มีหนึ่งองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญ (χ^2 = 343.49, df=63, CFI=0.78, TLI=0.72, RMSEA=0.10; χ^2-difference = 138.10, Δdf, CD = -1.654) (Satorra; & Bentler. 2010) แสดงว่า แบบจำลองการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการวิเคราะห์ระดับบุคคลมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก นั่นคือตัวแปรสังเกตของแต่ละองค์ประกอบสามารถใช้ในการอธิบายองค์ประกอบทั้งสองที่มีความแตกต่างกันได้ นอกจากนี้แบบวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability) ขององค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ เท่ากับ 0.87 ส่วนองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรม มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.73 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (Fornell; & Larcker. 1981)

ตัวอย่างแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (พนักงานเป็นผู้ประเมิน)

1	2	3	4	5	6
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อย	บ่อยมาก

<u>ด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ</u>

ก. หัวหน้าของท่านรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างตรงไปตรงมาตามจริง 1 2 3 4 5 6

<u>ด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม</u>

ข. หัวหน้าของท่านสอนงานโดยให้พนักงานเรียนรู้จากพฤติกรรมของหัวหน้าเองที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ 1 2 3 4 5 6

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน บ่อยมาก (6 คะแนน) จนถึง ไม่เคยเลย (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

2. แบบวัดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหาร

การสร้างแบบวัดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหาร

การวัดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหาร ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ อาควิโนและริ้ด (Aquino; & Reed. 2002) โดยนำมาเฉพาะองค์ประกอบด้านการยอมรับคุณธรรม (Internalization) และปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) ผู้บริหารที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมสูงกว่าผู้บริหารที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหาร

แบบวัดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 1 องค์ประกอบ เมื่อนำไปทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด และตัดข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ออกจำนวน 4 ข้อ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคเท่ากับ 0.84 ผู้วิจัยทำการปรับแก้ข้อคำถามให้เหมาะสมขึ้นที่ หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดจำนวน 16 ข้อ ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้นทำการทดสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองของเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหารยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลอง ที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI=0.98, TLI=0.97, RMSEA=0.07) ที่มี 1 องค์ประกอบเช่นเดิม และคงเหลือข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.46 – 0.76 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.05 (ดังภาคผนวก ค) แสดงว่าแบบวัดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงเสมือน และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงของแบบวัดเท่ากับ 0.83 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างแบบวัดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหาร
(ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน)

1	2	3	4	5	6
ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

ก.	การเป็นคนที่มีจริยธรรมและประพฤติตนตามหลักจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมากในสังคม	1	2	3	4	5	6
ข.	การประพฤติตนเป็นคนที่มีจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไปแล้ว.....	1	2	3	4	5	6

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

3. แบบวัดความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร

การสร้างแบบวัดความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร

การวัดความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดความซื่อสัตย์ในหลักการเชิงพฤติกรรม (Behavioral integrity) ของไซมอนส์และคนอื่นๆ (Simons; et al. 2007) และปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) ผู้บริหารที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในหลักการสูงกว่าผู้บริหารที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร

แบบวัดความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 1 องค์ประกอบ เมื่อนำไปทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคเท่ากับ 0.81 ผู้วิจัยทำการปรับแก้ข้อคำถามให้เหมาะสมขึ้น หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดจำนวน 7 ข้อ ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้นทำการทดสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองของความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหารยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลองที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI=0.99, TLI=0.99, RMSEA=0.00) ที่มีหนึ่งองค์ประกอบเช่นเดิม และคงเหลือข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.75 – 0.88 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.05 (ดังภาคผนวก ค) แสดงว่าแบบวัดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงเสมือน และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงของแบบวัดเท่ากับ 0.88 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างแบบวัดความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร (ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน)

1	2	3	4	5	6
ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

ก.	ท่านรักษาสัญญาหรือรักษาคำพูดที่ให้ไว้กับพนักงานของท่าน.....	1	2	3	4	5	6
ข.	เมื่อท่านได้บอกกับพนักงานไว้ว่าท่านจะทำสิ่งใดแล้ว ท่านลงมือทำสิ่งนั้น.....	1	2	3	4	5	6

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

4. แบบวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม

การสร้างแบบวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม

การวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรม (ECQ) ของวิคเตอร์ และคัลเล็น (Victor; & Cullen. 1990) และปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) แบบวัดนี้มี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ให้พนักงานเป็นผู้ประเมินและฉบับที่ให้ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน ทั้งสองฉบับมีเนื้อหาข้อคำถามเหมือนกัน เพียงแต่ปรับการใช้สรรพนามและประโยคให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มงานที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นกลุ่มที่มีบรรยากาศเชิงจริยธรรมสูงกว่ากลุ่มงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม

แบบวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 1 องค์ประกอบ เมื่อนำไปทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด และตัดข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ออกจำนวน 5 ข้อ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคเท่ากับ 0.90 ผู้วิจัยทำการปรับแก้ข้อคำถามให้เหมาะสมขึ้น หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดจำนวน 22 ข้อ ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้นทำการทดสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองของบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลองที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI=0.93, TLI=0.90, RMSEA=0.05) ที่มี 1 องค์ประกอบเช่นเดิม และคงเหลือข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.37 – 0.55 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.001 (ดังภาคผนวก ค) แสดงว่าแบบวัดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงเสมือน และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงของแบบวัดเท่ากับ 0.71 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างแบบวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม

(พนักงานและผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน)

แบบวัดตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มทั้งฉบับที่พนักงานและผู้บริหารเป็นผู้ประเมินมีเนื้อหาข้อคำถามเหมือนกัน

1	2	3	4	5	6
ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

ก. บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่านมักให้ความสนใจต่อตนเองเป็นอันดับแรก 1 2 3 4 5 6

ข. ความรับผิดชอบหลักของการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านคือการควบคุมต้นทุนและค่าใช้จ่ายให้คุ้มค่าที่สุด..... 1 2 3 4 5 6

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

5. แบบวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม

การสร้างแบบวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม

การวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดความเหนียวแน่นของกลุ่มของนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของด็อบบินส์ และซัคคาโร (Dobbins; & Zaccaro. 1986) และปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) แบบวัดนี้มี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ให้พนักงานเป็นผู้ประเมินและฉบับที่ให้ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน ทั้งสองฉบับมีเนื้อหาข้อคำถามเหมือนกัน เพียงแต่ปรับการใช้สรรพนามและประโยคให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มงานที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นของกลุ่มสูงกว่ากลุ่มงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม

แบบวัดความเหนียวแน่นของกลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 1 องค์ประกอบ เมื่อนำไปทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด และเพิ่มเติมข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเพื่อความสมบูรณ์ตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการจำนวน 1 ข้อ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคเท่ากับ 0.78 ผู้วิจัยทำการปรับข้อความในข้อคำถามให้เหมาะสมขึ้น หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดจำนวน 8 ข้อ ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้นทำการทดสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองของความเหนียวแน่นของกลุ่มยัง

ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองด้วยวิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลองที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อจนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI=0.99, TLI=0.97, RMSEA=0.08) ที่มี 1 องค์ประกอบเช่นเดิม และคงเหลือข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.55 – 0.85 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.001 (ดังภาคผนวก ค) แสดงว่าแบบวัดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงเสมือนและมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงของแบบวัดเท่ากับ 0.80 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างแบบวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม
(พนักงานและผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน)

แบบวัดตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มทั้งฉบับที่พนักงานและผู้บริหารเป็นผู้ประเมินมีเนื้อหาข้อคำถามเหมือนกัน

1	2	3	4	5	6
ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

ก. ท่านจะปกป้องหน่วยงานของท่านจากการวิพากษ์วิจารณ์ของคนที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ 1 2 3 4 5 6

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

6. แบบวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน

การสร้างแบบวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน

การวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมของบุคคลและองค์การ (ECQ-PO) (Kavathatzopoulos; Kostrzewa; & Berg. 2012) และปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ซึ่งเน้นไปที่การวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมของบุคคล โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) พนักงานที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสมรรถนะเชิงจริยธรรมสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน

แบบวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 1 องค์ประกอบ เมื่อนำไปทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพด้าน

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคเท่ากับ 0.93 ผู้วิจัยทำการปรับข้อความในข้อคำถามให้เหมาะสมขึ้น หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดจำนวน 12 ข้อ ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้นทำการทดสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองของสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองด้วยวิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลองที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI=0.99, TLI=0.99, RMSEA=0.01) ที่มี 1 องค์ประกอบเช่นเดิม และคงเหลือข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.32 – 0.79 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.05 (ดังภาคผนวก ค) แสดงว่าแบบวัดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงเสมือน และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงของแบบวัดเท่ากับ 0.77 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างแบบวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน (พนักงานเป็นผู้ประเมิน)

1	2	3	4	5	6
ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

ก. เมื่องานของท่านเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมขึ้น ท่านสามารถคลี่คลายและจัดการแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างเป็นที่พึงพอใจกับทุกฝ่าย 1 2 3 4 5 6

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึงไม่จริงเลย (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

7. แบบวัดความพึงพอใจในงานของพนักงาน

การสร้างแบบวัดความพึงพอใจในงานของพนักงาน

การวัดความพึงพอใจในงานของพนักงาน ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดการวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมินนิโซต้า (Weiss; et al. 1967) และปรับให้สอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ แบบวัดนี้มีจำนวน 20 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจภายในลักษณะงาน และองค์ประกอบด้านความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ พอใจที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่พอใจที่สุด (1 คะแนน) พนักงานที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความพึงพอใจในงานของพนักงาน

แบบวัดความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 2 องค์ประกอบ เมื่อนำไปทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคเท่ากับ 0.90 ผู้วิจัยทำการปรับแก้ความเหมาะสมของข้อคำถาม หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดจำนวน 20 ข้อ (ประกอบด้วย องค์ประกอบแรก 12 ข้อ และองค์ประกอบที่สอง 8 ข้อ) ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้นทำการทดสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองของความพึงพอใจในงานของพนักงานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลอง ที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI=0.96, TLI=0.95, RMSEA=0.07) ที่มี 2 องค์ประกอบเช่นเดิม และคงเหลือข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ (องค์ประกอบแรกจำนวน 7 ข้อ และองค์ประกอบที่สองจำนวน 3 ข้อ) ซึ่งองค์ประกอบแรกมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.45 – 0.75 ส่วนองค์ประกอบที่สองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.65 – 0.70 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.05 (ดังภาคผนวก ค) แสดงว่าแบบวัดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงเสมือน และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงขององค์ประกอบด้านความพึงพอใจภายในลักษณะงาน เท่ากับ 0.82 ส่วนองค์ประกอบด้านความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.71 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างแบบวัดความพึงพอใจในงานของพนักงาน (พนักงานเป็นผู้ประเมิน)

1	2	3	4	5	6
ไม่พอใจที่สุด	ไม่พอใจ	ค่อนข้างไม่พอใจ	ค่อนข้างพอใจ	พอใจ	พอใจที่สุด

ในการทำงานของท่าน ท่านมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดในประเด็นต่อไปนี้

<u>ด้านความพึงพอใจภายในลักษณะงาน</u>

ก. การมีโอกาสได้ทำงานของท่านตามลำพัง โดยไม่มีผู้อื่นมาข้องเกี่ยว 1 2 3 4 5 6

<u>ด้านความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน</u>

ข. วิธีการที่องค์การนำนโยบายมาใช้ในทางปฏิบัติ..... 1 2 3 4 5 6

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน พอใจที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่พอใจที่สุด (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

8. แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน

การสร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน

การวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจรรยาบรรณของนักธุรกิจที่กำหนดขึ้นโดยสถาบันการศึกษาวิชาการจัดการแห่งประเทศไทย (สมคิด บางโม. 2549) มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ซึ่งกำหนดให้พนักงานพึงปฏิบัติต่อผู้เกี่ยวข้องใน 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อคู่แข่งขัน พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อสังคม และพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อธุรกิจ โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ บ่อยมาก (6 คะแนน) จนถึง ไม่เคยเลย (1 คะแนน) พนักงานที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ เมื่อนำไปทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคเท่ากับ 0.91 ผู้วิจัยทำการปรับแก้ข้อความของข้อคำถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดจำนวน 32 ข้อ ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้นทำการทดสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองด้วยวิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลองที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI=0.94, TLI=0.93, RMSEA=0.07) โดยที่มีจำนวนองค์ประกอบลดลงเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า ด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อผู้แข่งขัน ด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการ และด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อสังคมและธุรกิจ และคงเหลือข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ (องค์ประกอบที่ 1-3 จำนวนด้านละ 3 ข้อ และองค์ประกอบที่ 4 จำนวน 5 ข้อ) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.56 – 0.87 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.05 (ดังภาคผนวก ค) แสดงว่าแบบวัดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงเสมือน และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงขององค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า เท่ากับ 0.66 องค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อผู้แข่งขัน มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.74 องค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการ มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.74 และองค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อสังคมและธุรกิจ

มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.82 ซึ่งถือว่าทุกองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน (พนักงานเป็นผู้ประเมิน)

1	2	3	4	5	6
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อย	บ่อยมาก

<u>ด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า</u>

ก. ท่านให้บริการลูกค้าอย่างถูกต้องตามคุณภาพและราคาตามที่ได้ตกลงกัน..... 1 2 3 4 5 6

<u>ด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อคู่แข่งขัน</u>

ข. ท่านให้ความร่วมมือกับบริษัทคู่แข่งในการทำกิจกรรมที่เน้นประโยชน์ของสังคมส่วนรวม 1 2 3 4 5 6

<u>ด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการ</u>

ค. ท่านให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่หน่วยราชการต่างๆ จัดขึ้นเป็นอย่างดี..... 1 2 3 4 5 6

<u>ด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อสังคมและธุรกิจ</u>

ง. ท่านปฏิบัติงานโดยให้ความเคารพและไม่ละเมิดในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต..... 1 2 3 4 5 6

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน บ่อยมาก (6 คะแนน) จนถึง ไม่เคยเลย (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

9. แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน

การสร้างแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน

การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคนอื่นๆ (2547) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ พอดซาคอฟ และคนอื่นๆ (Podsakoff; et al. 1997) และปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น และด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ บ่อยมาก (6 คะแนน) จนถึง ไม่เคยเลย (1 คะแนน) พนักงานที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน

แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ เมื่อนำไปทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคเท่ากับ 0.85 ผู้วิจัยทำการปรับแก้ข้อคำถามให้เหมาะสมขึ้น หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดจำนวน 20 ข้อ ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้นทำการทดสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลองที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI=0.94, TLI=0.90, RMSEA=0.07) โดยมีจำนวนองค์ประกอบเป็น 4 องค์ประกอบเช่นเดิม และคงเหลือข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ (องค์ประกอบที่ 1-3 จำนวนด้านละ 2 ข้อ และองค์ประกอบที่ 4 จำนวน 3 ข้อ) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.27 – 0.86 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.05 (ดังภาคผนวก ค) แสดงว่าแบบวัดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงเสมือน และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงขององค์ประกอบด้านการช่วยเหลือเท่ากับ 0.64 องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.62 องค์ประกอบด้านการอดทนอดกลั้น มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.66 และองค์ประกอบด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.69 ซึ่งถือว่าทุกองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน (พนักงานเป็นผู้ประเมิน)

1	2	3	4	5	6
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อย	บ่อยมาก

<u>ด้านการช่วยเหลือ</u>

ก. ท่านให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่ โดยไม่ต้องมีผู้ร้องขอ.....	1	2	3	4	5	6

<u>ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น</u>

ข. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน.....	1	2	3	4	5	6

ด้านการอดทนอดกลั้น

ค. ท่านอดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน..... 1 2 3 4 5 6

ด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ

ง. ท่านติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ของบริษัท..... 1 2 3 4 5 6

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน บ่อยมาก (6 คะแนน) จนถึง ไม่เคยเลย (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการปรับแก้แบบวัดทั้งหมดที่ใช้วัดตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้โดยเรียบร้อยสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าวไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ประกอบไปด้วยกลุ่มผู้บริหารและพนักงาน โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อใช้ในการติดต่อขอความร่วมมือในการดำเนินการเก็บข้อมูลกับองค์การเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ฯ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ ไปติดต่อกับองค์การเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัย
3. ประสานงานกับผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์การเพื่อแนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์และลักษณะของการวิจัย ชี้แจงรายละเอียดของการเก็บข้อมูล
4. จัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้ประสานงานการเก็บข้อมูลที่ประกอบด้วยแบบสอบถามออนไลน์และแบบสอบถามฉบับที่เป็นเอกสารพร้อมทั้งนัดวันเวลาในการรับแบบสอบถามกลับคืน
5. เมื่อครบกำหนดเวลานัด ผู้วิจัยเป็นผู้เข้าไปรับแบบสอบถามฉบับที่เป็นเอกสารกลับคืนมาจากองค์การด้วยตนเองซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้นำแบบสอบถามที่กรอกแล้วใส่ซองปิดผนึกและส่งมอบให้ผู้วิจัย ส่วนแบบสอบถามฉบับออนไลน์กลุ่มตัวอย่างได้ส่งข้อมูลกลับคืนมาในระบบซึ่งผู้วิจัยเป็นเพียงผู้เดียวที่สามารถเข้าถึงข้อมูลในระบบดังกล่าวได้ จากนั้นผู้วิจัยจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละชุด แล้วรวบรวมแบบสอบถามชุดที่สมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดพหุระดับตัวแปรระดับกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ให้ข้อมูล และการวิเคราะห์เพื่อทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับเกี่ยวกับตัวแปรเชิงเหตุทางจิตสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อความเหนียวแน่นของกลุ่ม และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดพหุระดับตัวแปรระดับกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่มว่าตัวแปรเหล่านี้มีระดับการวิเคราะห์ใด เพื่อให้สามารถนำคะแนนไปวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับได้อย่างเหมาะสม ในการทดสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรเหล่านี้ ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบจากค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับ ได้แก่ ค่า r_{wg} Index (Within – group agreement) (Castro. 2002; citing James; Demaree; & Wolf. 1984)) ซึ่งเป็นการประเมินว่าคะแนนของสมาชิกภายในกลุ่มมีความใกล้เคียงหรือสอดคล้องกันหรือไม่ เมื่อเทียบกับความสอดคล้องที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ ทั้งนี้ค่า r_{wg} มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 แสดงว่าคะแนนภายในกลุ่มสอดคล้องกันสูง ในการที่จะตัดสินว่าคะแนนมีความสอดคล้องกันมากเพียงพอที่จะนำมาสร้างเป็นคะแนนของกลุ่มหรือไม่ ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาคือ ค่า r_{wg} ควรมีค่า 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าตัวแปรนั้นมีความสอดคล้องกันเพียงพอที่จะสร้างเป็นตัวแปรกลุ่มได้ (Bliese. 2009) แต่เนื่องจากค่า r_{wg} ใช้สำหรับคะแนนที่วัดด้วยข้อคำถามเพียงข้อเดียว ซึ่งไม่เหมาะสมกับข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ที่คะแนนของแต่ละตัวแปรได้มาจากการวัดด้วยข้อคำถามหลายข้อ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้ค่า r_{wgj} ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คะแนนที่ได้มาจากการวัดด้วยข้อคำถามหลายข้อ (Bliese. 2009) สำหรับวิเคราะห์ความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มในการวิจัยครั้งนี้ และค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปร (Intraclass correlation; ICC) ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ค่า ICC1 และ ICC2 ซึ่งค่า ICC1 เป็นการประมาณค่าความเชื่อมั่นจากอัตราส่วนความแปรปรวนระหว่างบุคคลต่อความแปรปรวนของกลุ่มโดยไม่ได้รับอิทธิพลจากขนาดของกลุ่ม ซึ่งจะวิเคราะห์คู่กับค่า ICC2 ซึ่งใช้ในการประเมินความเชื่อมั่นของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม (Group means) ภายในกลุ่มตัวอย่าง (Castro. 2002) เพื่อพิจารณาว่าข้อมูลที่พนักงานให้มาเป็นรายบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำคะแนนมารวมกันและยกระดับขึ้นเป็นคะแนนตัวแปรระดับกลุ่มได้หรือไม่ ซึ่งจากที่ได้กล่าวไปแล้วว่าค่า ICC2 นั้นใช้ในการพิจารณาถึงความเชื่อมั่น (Reliability) ของคะแนน ดังนั้นเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่า ICC2 จึงเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าความเชื่อมั่นอื่นๆ โดยที่หากมี

ค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่สร้างจากบุคคลสามารถเชื่อถือได้หรือสามารถยอมรับได้ และถือว่าสามารถนำคะแนนตัวแปรระดับบุคคลนั้นมาสร้างเป็นคะแนนตัวแปรระดับกลุ่มได้ จากนั้นใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel confirmatory factor analysis; MCFA) ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรระดับกลุ่มที่เก็บข้อมูลจากสมาชิกภายในกลุ่มเพื่อที่จะหาโครงสร้าง/องค์ประกอบของตัวแปรระดับกลุ่มนี้ เพื่อตรวจสอบตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมต่อการสร้างคะแนนตัวแปรในระดับกลุ่ม และการกำหนดโครงสร้าง/องค์ประกอบของตัวแปรระดับกลุ่ม ทั้งนี้เนื่องจากประชากรในระดับกลุ่มของการวิจัยครั้งนี้เป็นประชากรที่มีขนาดจำกัด (Finite populations) เพราะจากจำนวนประชากรในระดับกลุ่มของการวิจัยที่มีเพียง 156 คน ซึ่งเมื่อเทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับกลุ่มที่มีจำนวน 111 คนแล้วถือว่ามีขนาดค่อนข้างใกล้เคียงกัน และเมื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนประชากรแล้วมีค่าเท่ากับ 0.71 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าเป็นประชากรที่มีขนาดไม่จำกัดคือ 0.05 (Cochran. 1977) ทำให้ต้องใช้ตัวปรับค่าประชากรที่มีขนาดจำกัด (Finite population correction factor; fpc) เพื่อปรับแก้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error; SE) ของคะแนนตัวแปรในระดับกลุ่มก่อน จากนั้นจึงนำค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ปรับแก้แล้วไปคำนวณค่าสถิติทดสอบเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ระดับกลุ่มต่อไป ซึ่งในการคำนวณค่าของตัวปรับค่าประชากรที่มีขนาดจำกัด (fpc) สามารถคำนวณได้จากสมการดังต่อไปนี้ (Cochran. 1977)

$$fpc = \sqrt{\frac{N - n}{N - 1}}$$

โดยที่ n คือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และ N คือจำนวนประชากรของการวิจัย

3. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชน ซึ่งเป็นแบบจำลองสมมติฐานของการวิจัยใช้แนวทางการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่มีตัวแปรคั่นกลางตามแนวทางของพรีเชอร์และคนอื่นๆ (Preacher; Zyphur; & Zhang. 2010) ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนทั้งหมด 4 ขั้น ร่วมกับแนวทางการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรพหุระดับของ เฉิน แมทธิว และบลีส (Chen; Mathieu; & Bliese. 2004) ที่ประกอบด้วยการตรวจสอบทั้งหมด 5 ขั้นตอน เพื่อให้สามารถศึกษาความสัมพันธ์ของ ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหารและตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารต้องประสบที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และส่งผลไปยังจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ในการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปรในแบบจำลองระดับกลุ่มนั้นต้องใช้ตัวปรับค่าประชากรที่มีขนาดจำกัด (Finite population correction factor; fpc) เพื่อปรับแก้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนตัวแปรในระดับกลุ่มก่อนการทดสอบนัยสำคัญเช่นเดียวกับในการ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับที่ได้กล่าวไปแล้ว เนื่องจากกลุ่มประชากรของการวิจัยเป็นกลุ่มประชากรที่มีขนาดจำกัดเช่นเดียวกัน

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดพหุระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่มให้มีคุณภาพเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ และเพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงแบ่งการนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพการวัดของตัวแปรพหุระดับ
3. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยบุคคลสองประเภท ได้แก่ ผู้บริหารชั้นต้นและพนักงานจากแต่ละหน่วยธุรกิจขององค์การเอกชน โดยข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองประเภทประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์การปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในฝ่าย/แผนกปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ส่วนกลุ่มตัวอย่างเฉพาะผู้บริหารชั้นต้น จะประกอบด้วยข้อมูลเบื้องต้นเพิ่มเติม ได้แก่ ระยะเวลาการเป็นหัวหน้าฝ่ายงาน/แผนกงานปัจจุบัน และประสบการณ์การเป็นหัวหน้าฝ่ายงาน/แผนกงานทั้งหมด ทั้งนี้สามารถแสดงรายละเอียดของข้อมูลเบื้องต้นดังกล่าวได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ผู้บริหารชั้นต้น (n = 111)				
เพศ				
- ชาย	47	42.3		
- หญิง	64	57.7		
อายุ (ปี)			43.19	6.69
ระดับการศึกษา				
- ปริญญาตรี	55	49.5		
- ปริญญาโท	51	45.9		
- สูงกว่าปริญญาโท	5	4.5		
ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์การปัจจุบัน (ปี)			12.13	5.79
ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในฝ่าย/แผนกปัจจุบัน (ปี)			8.28	5.38
ระยะเวลาการเป็นหัวหน้าฝ่ายงาน/แผนกงานปัจจุบัน (ปี)			5.32	4.20
ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด (ปี)			20.25	7.24
ประสบการณ์การเป็นหัวหน้าฝ่ายงาน/แผนกงานทั้งหมด (ปี)			11.91	7.87
พนักงาน (n = 446)				
เพศ				
- ชาย	204	45.7		
- หญิง	242	54.3		
อายุ (ปี)			34.70	6.36
ระดับการศึกษา				
- มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช.	4	0.9		
- ปวส. หรือ อนุปริญญา	34	7.6		
- ปริญญาตรี	290	65.0		

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ปริญญาโท	116	26.0		
- สูงกว่าปริญญาโท	2	0.4		
ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์การปัจจุบัน (ปี)			7.14	5.16
ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในฝ่าย/แผนกปัจจุบัน (ปี)			4.39	3.87
ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด (ปี)			10.67	6.32

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารชั้นต้นทั้งหมดจำนวน 111 คนนั้น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.3 มีอายุโดยเฉลี่ย 43.19 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาจบการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 45.9 ผู้บริหารเหล่านี้มีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์การปัจจุบันโดยเฉลี่ย 12.13 ปี โดยมีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในฝ่าย/แผนกปัจจุบันโดยเฉลี่ย 8.28 ปี และดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงาน/แผนกงานปัจจุบันมาเป็นระยะเวลาโดยเฉลี่ย 5.32 ปี ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดโดยเฉลี่ย 20.25 ปี และมีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าฝ่ายงาน/แผนกงานทั้งหมดโดยเฉลี่ย 11.91 ปี

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานทั้งหมดจำนวน 446 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.7 มีอายุโดยเฉลี่ย 34.70 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาจบการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 26.0 พนักงานเหล่านี้มีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์การปัจจุบันโดยเฉลี่ย 7.14 ปี โดยมีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในฝ่าย/แผนกปัจจุบันโดยเฉลี่ย 4.39 ปี และมีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดโดยเฉลี่ย 10.67 ปี

ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพการวัดของตัวแปรพหุระดับ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรในฐานะที่เป็นตัวแปรพหุระดับ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่ม เนื่องจากตัวแปรเหล่านี้เกี่ยวข้องกับทั้งผู้บริหาร กลุ่มงาน และพนักงาน ซึ่งมีลักษณะโครงสร้างของข้อมูลที่เป็นระดับชั้นลดหลั่นกันไป ทำให้ความเป็นกลุ่มงาน ส่งผลต่อบุคคลที่เป็นสมาชิกอยู่ในกลุ่มงานนั้นด้วย ทำให้ตัวแปรทั้งสามตัวนี้เป็นตัวแปรระดับกลุ่ม ซึ่งเกิดจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่ม (Shared properties) สามารถเกิดอิทธิพลระหว่างระดับขึ้นได้ และอาจมีนิยามหรือองค์ประกอบ

ของตัวแปรที่เหมือนหรือแตกต่างกันได้ตามแต่ละระดับการวิเคราะห์ ดังนั้นในการวัดค่าตัวแปรทั้งสามตัวนี้ ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากพนักงานที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกัน มีหัวหน้ากลุ่มร่วมกัน ประเมินค่าตัวแปรโดยเป็นการรับรู้ร่วมกัน เพื่อให้สามารถนำผลที่ได้มาตรวจสอบว่าตัวแปรระดับกลุ่มดังกล่าวเกิดจากการรับรู้ร่วมกันของทุกคนที่อยู่ในกลุ่มงานหรือไม่ โดยใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแปรระดับกลุ่ม (Agreement)

ทั้งนี้เมื่อผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรพหุระดับของ เฉิน แมทธิว และบลีส (Chen; Mathieu; & Bliese. 2004) ในขั้นตอน 4 ขั้นแรกอันประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนิยามของตัวแปรที่ศึกษาทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 การระบุธรรมชาติ วิธีการวัด และการสร้างคะแนนของตัวแปรระดับกลุ่ม ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดในแต่ละระดับการวิเคราะห์ และ ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปร (ส่วนขั้นตอนที่ 5 เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรพหุระดับที่ศึกษากับตัวแปรอื่นๆ ที่ระดับการวิเคราะห์ต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับขั้นตอนการทดสอบแบบจำลองสมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะรายงานผลการวิเคราะห์ในหัวข้อถัดไป) โดยแต่ละขั้นตอน สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนิยามของตัวแปรที่ศึกษา

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของตัวแปรพหุระดับทั้งสามตัวได้ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับบุคคล หมายถึง การรับรู้ของผู้ตามแต่ละคนเกี่ยวกับการกระทำของผู้นำที่แสดงออกถึงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคม ผ่านทางการกระทำส่วนบุคคลและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตามมีความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานดังกล่าว โดยผ่านทางการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ และการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับกลุ่ม หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มงานเกี่ยวกับการกระทำของผู้นำที่แสดงออกถึงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคม ผ่านทางการกระทำส่วนบุคคลและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตามมีความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานดังกล่าว โดยเกิดจากการรับรู้ร่วมกันของผู้ตามที่มีผู้นำคนเดียวกัน

บรรยากาศเชิงจริยธรรม

บรรยากาศเชิงจริยธรรมในระดับบุคคล หมายถึง การรับรู้ของผู้ตามแต่ละคนเกี่ยวกับบรรทัดฐานโดยทั่วไปขององค์การที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการกับประเด็นทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ซึ่งโดยส่วนใหญ่ไม่มีการระบุอย่างชัดเจนเป็นคำสั่งหรือลายลักษณ์อักษร

บรรยากาศเชิงจริยธรรมในระดับกลุ่ม หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มงานเกี่ยวกับบรรทัดฐานโดยทั่วไปขององค์การที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการกับประเด็นทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ

ความเหนียวแน่นของกลุ่ม

ความเหนียวแน่นของกลุ่มในระดับบุคคล หมายถึง การรับรู้ของผู้ตามแต่ละคนเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและความผูกพันกลมเกลียวกันที่พนักงานและผู้บริหารในองค์การเอกชนมีต่อกลุ่มงานที่สังกัดอยู่ รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และได้รับกำลังใจจากกลุ่ม

ความเหนียวแน่นของกลุ่มในระดับกลุ่ม หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มงานเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและความผูกพันกลมเกลียวกันที่มีต่อกลุ่มงานที่สังกัดอยู่

ขั้นตอนที่ 2 การระบุธรรมชาติ วิธีการวัด และการสร้างคะแนนของตัวแปรระดับกลุ่ม

ในการระบุธรรมชาติ วิธีการวัด และการสร้างคะแนนของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับกลุ่ม บรรยากาศเชิงจริยธรรมในระดับกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่มในระดับกลุ่มนั้น ตัวแปรเหล่านี้มีลักษณะเป็น Shared properties (Klein; & Kozlowski. 2000) ซึ่งคุณสมบัติความเป็นกลุ่มของตัวแปรนี้เกิดจากการรับรู้ที่สมาชิกภายในองค์การมีต่อผู้นำและกลุ่มงานร่วมกัน ดังนั้นในการเก็บข้อมูล จึงเก็บข้อมูลจากพนักงานในระดับบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่ม พนักงานเหล่านี้จะให้ข้อมูลได้ในรูปแบบของการรับรู้ถึงภาวะผู้นำ รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม และรับรู้ความเหนียวแน่นของกลุ่ม โดยเป็นการรับรู้ของผู้ตามแต่ละคน และนำมาสู่การรับรู้ร่วมกันว่าผู้นำขององค์การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากน้อยเพียงใด กลุ่มงานมีบรรยากาศเชิงจริยธรรม และมีความเหนียวแน่นของกลุ่มมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของตัวแปรกลุ่มที่เกิดจากการรับรู้ร่วมกัน ทั้งนี้แบบจำลองการวัดดังกล่าวเป็นแบบจำลองการวัดประเภท Referent-shift model ซึ่งใช้วัดตัวแปรระดับกลุ่มที่เป็น Shared properties โดยให้สมาชิกภายในกลุ่มประเมินตัวแปรกลุ่มโดยมีเป้าหมายการประเมินเดียวกันคือให้ประเมินว่ากลุ่มนั้นหรือผู้นำกลุ่มคนนั้นมีค่าตัวแปรนี้เป็นอย่างไร จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสอดคล้อง แล้วจึงนำข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานในกลุ่มเป็นผู้ประเมินมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มด้วยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อเป็นคะแนนของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้นำ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่มในแต่ละกลุ่ม ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดในแต่ละระดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรทั้งสามตัวนี้ที่ได้กล่าวถึงแล้วในบทที่ 3 เป็นการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดในฐานะที่เป็นตัวแปรที่มีระดับการวิเคราะห์ในระดับบุคคลเพียงระดับเดียวเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดสำหรับการวิเคราะห์ระดับเดียวที่ได้ดำเนินการแล้วนี้ ยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเครื่องมือวัดพหุระดับได้อย่างสมบูรณ์ โดยเฉพาะในกรณีที่ตัวแปรพหุระดับบางตัว เมื่อมีการยกระดับตัวแปรขึ้นไปเป็นการวิเคราะห์ระดับกลุ่มแล้ว มีโอกาสที่องค์ประกอบของตัวแปรอาจเหมือนหรือแตกต่างกับองค์ประกอบของตัวแปรที่พบในการวิเคราะห์ระดับบุคคลก็ได้ ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์แบบจำลองการวัดของตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel confirmatory factor analysis; MCFA) ซึ่งเทคนิคนี้มีความจำเป็นต่อการตรวจสอบองค์ประกอบของตัวแปรพหุระดับเป็นอย่างมาก แม้ว่าในขั้นตอนต่อไปของการวิเคราะห์จะมีการตรวจสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรกลุ่มจากค่า r_{wgj} (Within group agreement) และมีการตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปรด้วยค่า ICC1 และ ICC2 อยู่แล้ว แต่การวิเคราะห์ดังกล่าวบ่งบอกได้เพียงว่าคะแนนของตัวแปรที่ศึกษาเหล่านั้นมีความสอดคล้องกันเพียงพอที่จะบ่งบอกถึงการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มและสามารถยกระดับเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ แต่ยังไม่สามารถบ่งบอกถึงประเภทของความเป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นของตัวแปรกลุ่มนั้นๆ ได้ว่าตัวแปรกลุ่มเหล่านั้นจะมีความเป็นกลุ่มในลักษณะเกิดขึ้นหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือยังไม่ได้บ่งบอกถึงองค์ประกอบของตัวแปรที่พบในการวิเคราะห์ระดับบุคคลและระดับกลุ่มว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร แต่จะเป็นการอนุมานว่าองค์ประกอบของตัวแปรในการวิเคราะห์ระดับบุคคลจะเหมือนกับองค์ประกอบของตัวแปรที่พบในการวิเคราะห์ระดับกลุ่ม ซึ่งในความเป็นจริงแล้วตามแนวคิดที่สำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับเรื่องการอธิบายอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างระดับ บลีส (Bliese. 2000) ได้กล่าวว่าสำหรับตัวแปรกลุ่ม อิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างระดับแบบ Bottom-up นั้นมีความเป็นกลุ่มเกิดขึ้นได้ 3 ประเภท ซึ่งสรุปได้ว่าตัวแปรกลุ่มสามารถเกิดขึ้นได้จากสมาชิกของกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (เรียกว่า Composition) หรือเกิดขึ้นได้จากสมาชิกของกลุ่มที่มีลักษณะแตกต่างกันแต่มีความสัมพันธ์กัน (เรียกว่า Compilation) รวมทั้งอาจเหมือนกันหรือแตกต่างกันบางส่วนก็ได้ (ที่เรียกว่า Fuzzy composition) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (MCFA) จึงเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่จะช่วยทำให้สามารถบ่งบอกถึงประเภทของความเป็นกลุ่มดังกล่าวของตัวแปรกลุ่มแต่ละตัวที่ศึกษาได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้เทคนิคนี้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรพหุระดับด้วย ซึ่งพบผลที่สำคัญของการวิเคราะห์ระดับกลุ่มตามลำดับตัวแปร ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่วัดในระดับบุคคล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบแล้วในขั้นตอนของการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ในบทที่ 3 ที่สามารถสรุปได้ว่าแบบจำลองการวัดที่ดีที่สุดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับบุคคลนั้นประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบเช่นเดียวกับแบบจำลองสมมติฐานซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎี (CFI=0.95, TLI=0.93, RMSEA=0.05) และมีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ โดยที่องค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 1, 5-9, 18, 32) และองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 44-45, 54-55) และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงขององค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ เท่ากับ 0.87 ส่วนองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.73

ทั้งนี้การที่ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามในเบื้องต้นจำนวน 62 ข้อซึ่งเป็นจำนวนค่อนข้างมาก เพื่อต้องการให้ข้อคำถามในแบบวัดมีความครอบคลุมพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้มากที่สุด โดยที่ข้อคำถามหลายข้อที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันสามารถใช้แทนกันได้ เพราะเป็นตัวชี้วัดหลายๆ ตัวที่ถูกสุ่มขึ้นมาจากตัวแปรแฝงเดียวกันหรือองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเรื่องเดียวกัน ทั้งนี้ภายหลังจากวิเคราะห์ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดแล้ว พบว่ามีข้อคำถามหลายข้อที่มีความหมายซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกัน จึงมีการปรับจำนวนข้อของแบบสอบถามโดยการตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันและมีคุณภาพต่ำออก ให้เหลือเพียงข้อคำถามที่เป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของแต่ละองค์ประกอบ ตามเกณฑ์การพิจารณาที่ได้ระบุไว้ข้างต้นแล้ว เพราะผู้วิจัยต้องการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดที่มีจำนวนข้อคำถามไม่มากเกินไป โดยที่แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผ่านการพัฒนาแล้วในการวิจัยครั้งนี้ ยังคงสอดคล้องกับเนื้อหาและคงความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดที่ผู้วิจัยต้องการพัฒนาต่อยอดไว้อย่างครบถ้วน ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงใช้แบบจำลองการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับบุคคลที่มีโครงสร้าง 2 องค์ประกอบนี้เป็นแบบจำลองการวัดตั้งต้นสำหรับการศึกษาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับต่อไป โดยกำหนดให้แบบจำลองการวัดในระดับกลุ่มของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีองค์ประกอบเช่นเดียวกับแบบจำลองการวัดในระดับบุคคล

อย่างไรก็ตาม สำหรับการพัฒนาเครื่องมือวัดสำหรับข้อมูลพหุระดับดังที่ได้กล่าวไปข้างต้นแล้วว่า การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดสำหรับการวิเคราะห์ระดับเดียวที่ได้ดำเนินการแล้วนี้ ยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเครื่องมือวัดพหุระดับได้อย่างสมบูรณ์ โดยเฉพาะในกรณีที่ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนี้ เมื่อมีการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นการวิเคราะห์ระดับกลุ่มแล้ว

มีโอกาสที่องค์ประกอบของตัวแปรอาจเหมือนหรือแตกต่างกับองค์ประกอบของตัวแปรที่พบในการวิเคราะห์ระดับบุคคลก็ได้ ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนี้เพิ่มเติม โดยวิเคราะห์แบบจำลองการวัดของตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel confirmatory factor analysis; MCFA)

ในขั้นตอนแรกสำหรับการทดสอบแบบจำลองการวัดตัวแปรพหุระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยได้นำแบบจำลองการวัดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ปรับและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ในระดับบุคคลแล้ว มาเป็นแบบจำลองสมมติฐานสำหรับแบบจำลองการวัดตัวแปรนี้ในการวิเคราะห์ระดับกลุ่ม นั่นคือ แบบจำลองโครงสร้างการวัดตัวแปรทั้งในการวิเคราะห์ระดับบุคคลและระดับกลุ่มประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบและข้อคำถามในลักษณะเดียวกัน เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับกับแบบจำลองสมมติฐานแล้วพบดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าดัชนีความกลมกลืนในการประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (แบบจำลองสมมติฐาน 2 องค์ประกอบทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	แปลผล
χ^2	$p > .05$	χ^2 =227.04, df =106, p = 0.001	ไม่กลมกลืน
CFI	มากกว่า .90	0.87	ไม่กลมกลืน
TLI	มากกว่า .90	0.80	ไม่กลมกลืน
RMSEA	น้อยกว่า .07	0.08	ไม่กลมกลืน

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 6 พบว่าแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นแบบจำลองสมมติฐาน 2 องค์ประกอบทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มนั้นยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนทุกค่ายังไม่ผ่านเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ (χ^2 = 227.04, df =106, p = 0.001, CFI=0.87, TLI=0.80, RMSEA=0.08) ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับแบบจำลองให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งใช้วิธีการตัดข้อคำถามจากการพิจารณาเนื้อหาในข้อคำถามตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนกัน มีความหมายไม่ชัดเจน และวัดตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการจะวัด รวมถึงการพิจารณาจำนวนองค์ประกอบของการวัดตัวแปรในระดับกลุ่ม และพิจารณาร่วมกับค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลอง เพื่อให้ได้แบบจำลองการวัดที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด ผู้วิจัยได้เลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีความชัดเจนและวัดเฉพาะตัวแปรที่ต้องการจะวัดตัวเดียวกัน ซึ่งจากผลการปรับแบบจำลองการวัดและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอีกครั้ง จึงพบผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 7 และตาราง 8

ตาราง 7 ค่าดัชนีความกลมกลืนในการประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	แปลผล
χ^2	$p > .05$	χ^2 =145.33, df =62, p = 0.001	ไม่กลมกลืน
CFI	มากกว่า .90	0.94	กลมกลืน
TLI	มากกว่า .90	0.92	กลมกลืน
RMSEA	น้อยกว่า .07	0.05	กลมกลืน

จากผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีการปรับแล้ว (ในระดับบุคคลประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ 12 ข้อคำถาม ในระดับกลุ่มประกอบด้วยองค์ประกอบเดียว 6 ข้อคำถาม) พบว่าแบบจำลองดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ค่าดัชนีความกลมกลืนส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้ (CFI=0.94, TLI=0.92, RMSEA=0.05) ยกเว้นค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2 = 145.33, df=62, p = 0.001) ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของทั้งแบบจำลอง ซึ่งโดยปกติแล้วค่าสถิติไคสแควร์จะได้รับผลกระทบจากการที่กลุ่มตัวอย่างในระดับบุคคลของการวิจัยมีขนาดใหญ่ (446 คน) ทำให้มีโอกาสที่จะมีนัยสำคัญได้โดยง่าย จึงควรที่จะพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืนอื่นๆ ประกอบเพิ่มเติมด้วย ดังนั้นจึงสามารถสรุปจากผลการวิเคราะห์ได้ว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่วิเคราะห์ในระดับบุคคล ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบเช่นเดียวกับการวิเคราะห์ระดับเดียว โดยองค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 1, 5-9, 18, 32) และองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 44-45, 54-55) แต่เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับกลุ่มแล้ว พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีเพียงองค์ประกอบเดียวที่มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 5, 8, 18, 32, 44, 54) ซึ่งแตกต่างจากโครงสร้างการวัดตัวแปรที่พบในการวิเคราะห์ระดับบุคคล อันเนื่องมาจากการที่ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อที่ถูกตัดออกไปจากการวิเคราะห์ในระดับกลุ่มนั้นมีความแปรปรวนของคะแนนเกิดขึ้นเฉพาะภายในกลุ่มงานเท่านั้น แต่ไม่พบความแปรปรวนเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มงาน นั่นคือ คุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่วัดโดยข้อคำถามทั้งหกข้อนี้มีความแตกต่างกันของคะแนนตัวแปรเฉพาะภายในกลุ่มงาน หรือมีเฉพาะความแตกต่างของการรับรู้เป็นรายบุคคลของสมาชิกภายในกลุ่มเท่านั้น แต่เมื่อนำเอาคะแนนภายในกลุ่มงานมารวมกันเพื่อสร้างเป็นคะแนนของตัวแปรระดับกลุ่มแล้วปรากฏว่าข้อคำถามทั้ง 6 ข้อนี้แทบไม่มีความแตกต่างกันของคะแนนระหว่างกลุ่มเลย เพราะฉะนั้นคุณลักษณะของตัวแปรในลักษณะนี้ที่ใช้แบบวัดในระดับบุคคลและระดับกลุ่มเหมือนกัน แต่อาจจะมีโครงสร้างหรือความหมายของตัวแปรในแต่ละระดับที่แตกต่างกันจึงเรียกว่าเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่มีคุณลักษณะของความเป็นกลุ่มประเภท Fuzzy composition (Bliese. 2000) ดังนั้นจากผลการ

วิเคราะห์ดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนี้เมื่อเป็นตัวแปรระดับกลุ่มจึงมีคุณลักษณะความเป็นกลุ่มประเภทนี้เช่นกัน

ตาราง 8 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

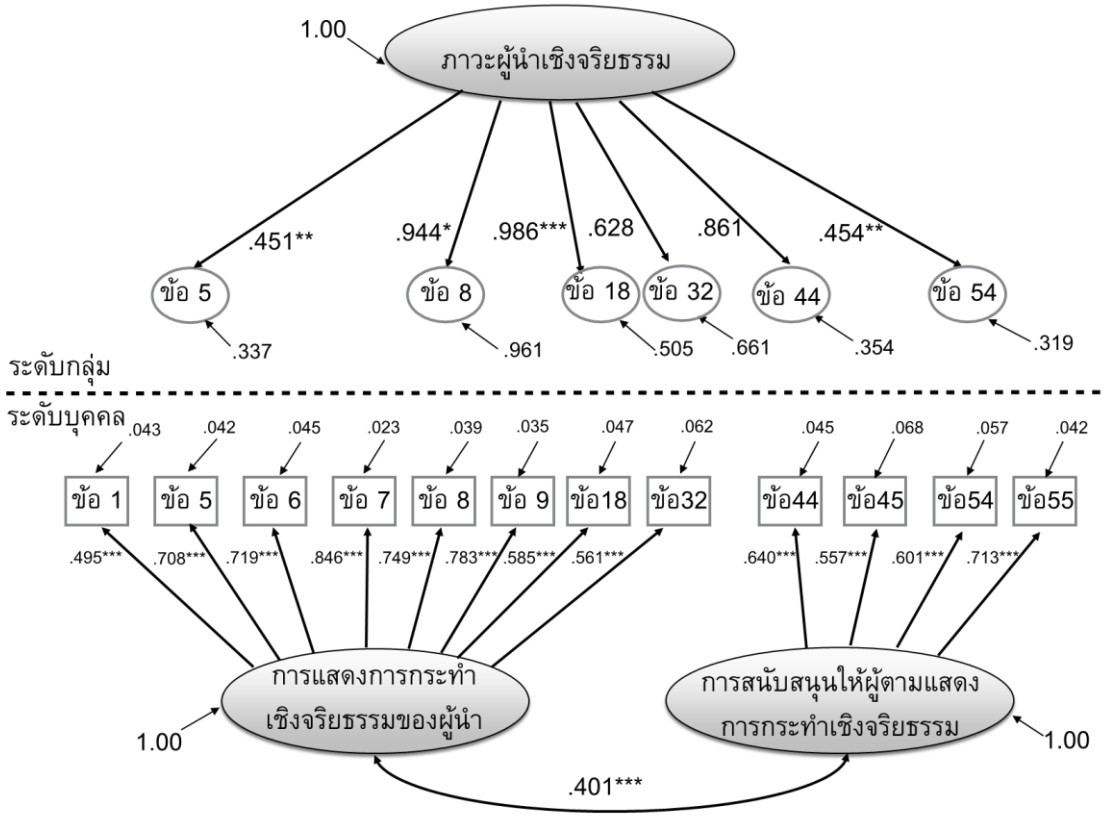
ตัวแปรสังเกต	ระดับบุคคล/ภายในกลุ่ม (Within group: W) (Standardized estimate)				ระดับกลุ่ม/ระหว่างกลุ่ม (Between group: B) (Standardized estimate)			
	β	SE	Z	*p*	β	SE	Z	*p*
C01	0.495	0.046	10.789***	0.001	-	-	-	-
C05	0.708	0.042	16.738***	0.001	0.451	0.172	2.615**	0.009
C06	0.719	0.041	17.344***	0.001	-	-	-	-
C07	0.846	0.021	39.995***	0.001	-	-	-	-
C08	0.749	0.038	19.591***	0.001	0.944	0.440	2.144*	0.032
C09	0.783	0.036	21.624***	0.001	-	-	-	-
C18	0.585	0.047	12.327***	0.001	0.986	0.244	4.047***	0.001
C32	0.561	0.062	9.112***	0.001	0.628	1.698	0.370	0.712
C44	0.640	0.046	14.043***	0.001	0.861	0.655	1.315	0.189
C45	0.557	0.064	8.761***	0.001	-	-	-	-
C54	0.601	0.059	10.19***	0.001	0.454	0.165	2.753**	0.006
C55	0.713	0.043	16.73***	0.001	-	-	-	-

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง 8 เมื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability) ของแต่ละองค์ประกอบแล้วพบว่าในระดับบุคคล องค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 และองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73 ส่วนการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดในระดับกลุ่ม ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 แสดงว่าแบบจำลองการวัดของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบพหุระดับมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (Fornell; & Larcker. 1981) และเมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัดนี้ พบว่าในระดับบุคคล ตัวแปรสังเกตขององค์ประกอบแรกมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ 0.495 – 0.846 ส่วนตัวแปรสังเกตขององค์ประกอบที่สองนั้นมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ 0.557 – 0.713 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.001 เช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม ที่พบว่าตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงนั้นมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.451 – 0.986 โดยมีค่าน้ำหนักของข้อคำถามข้อ 5 ข้อ 8 ข้อ 18 และ

ข้อ 54 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 .01 หรือ .001 อย่างไรก็ตาม ข้อคำถามที่เหลืออีก 2 ข้อคือ ข้อ 32 และข้อ 44 นั้น แม้ว่าจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับจะไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าน้ำหนักนั้นมีค่าสูงกว่า 0.30 (นั่นคือมีค่าน้ำหนัก 0.628 และ 0.861 ตามลำดับ) ซึ่งถือว่าเป็นค่าน้ำหนักที่เหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Bowen; & Guo. 2011) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงยังคงเลือกใช้ข้อคำถามทั้งหกข้อนี้

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์ที่ผ่านมาจึงสามารถสรุปแบบจำลองการวัดพหุระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังภาพประกอบ 3 โดยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่วิเคราะห์ในระดับบุคคล ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 1, 5-9, 18, 32) และองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 44-45, 54-55) ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเมื่อวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม มีเพียงองค์ประกอบเดียวที่มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 5, 8, 18, 32, 44, 54)



หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

ภาพประกอบ 3 แบบจำลองการวัดพหุระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม

ในทำนองเดียวกันกับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่วัดในระดับบุคคล การตรวจสอบคุณภาพตัวแปรพหุระดับของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มก็จะดำเนินการในแนวทางเดียวกัน เพราะบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มก็เป็นตัวแปรที่ประเมินมาจากการรับรู้ถึงบรรยากาศเชิงจริยธรรมของพนักงานซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน ซึ่งแต่ละกลุ่มงานก็จะมีบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มที่แตกต่างกัน ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบโครงสร้างการวัดตัวแปรดังกล่าวในการวิเคราะห์ระดับบุคคลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งได้รายงานผลในบทที่ 3 เรียบร้อยแล้ว ซึ่งพบว่าแบบจำลองการวัดตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมในระดับบุคคลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบเดียว (CFI=0.93, TLI=0.90, RMSEA=0.05) และมีข้อคำถามที่ใช้เป็นตัวชี้วัดจำนวน 6 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.37 – 0.55 และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงของแบบวัดเท่ากับ 0.71 นั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแบบจำลองการวัดดังกล่าวมาเป็นแบบจำลองสมมติฐานสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมในระดับกลุ่ม ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ผลแล้วพบดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานดังกล่าวดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าดัชนีความกลมกลืนในการประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรม (แบบจำลองสมมติฐาน)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	แปลผล
χ^2	$p > .05$	χ^2 =114.05, df =30, p = 0.001	ไม่กลมกลืน
CFI	มากกว่า .90	0.84	ไม่กลมกลืน
TLI	มากกว่า .90	0.78	ไม่กลมกลืน
RMSEA	น้อยกว่า .07	0.08	ไม่กลมกลืน

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 9 พบว่าแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นแบบจำลองสมมติฐานองค์ประกอบเดียวทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มนั้นยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนเกือบทุกค่ายังไม่ผ่านเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ (χ^2 = 114.05, df =30, p = 0.001, CFI=0.84, TLI=0.78, RMSEA=0.08) ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับแบบจำลองให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งใช้วิธีการตัดข้อคำถามจากการพิจารณาเนื้อหาในข้อคำถามตามแนวคิดบรรยากาศเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนกัน มีความหมายไม่ชัดเจน และวัดตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการจะวัด และพิจารณาร่วมกับค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลอง เพื่อให้ได้แบบจำลองการวัดที่

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด ผู้วิจัยได้เลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีความชัดเจนและวัดเฉพาะตัวแปรที่ต้องการจะวัดตัวเดียวกัน ซึ่งจากผลการปรับแบบจำลองการวัดและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมอีกครั้ง จึงพบผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 10 และตาราง 11

ตาราง 10 ค่าดัชนีความกลมกลืนในการประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรม (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	แปลผล
χ^2	$p > .05$	χ^2 =66.80, df =30, p = 0.001	ไม่กลมกลืน
CFI	มากกว่า .90	0.93	กลมกลืน
TLI	มากกว่า .90	0.91	กลมกลืน
RMSEA	น้อยกว่า .07	0.05	กลมกลืน

จากตาราง 10 ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่มีการปรับแล้ว (โดยในระดับบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบเดียว 6 ข้อคำถาม ในระดับกลุ่มประกอบด้วยองค์ประกอบเดียว 6 ข้อคำถามเช่นกัน แต่ประกอบด้วยข้อคำถามที่แตกต่างกัน) พบว่าแบบจำลองดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ค่าดัชนีความกลมกลืนส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้ (CFI=0.93, TLI=0.91, RMSEA=0.05) ยกเว้นค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2 = 66.80, df=30, p = 0.001) ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของทั้งแบบจำลอง ซึ่งโดยปกติแล้ว ค่าสถิติไคสแควร์จะได้รับผลกระทบจากการที่กลุ่มตัวอย่างในระดับบุคคลของการวิจัยมีขนาดใหญ่ (446 คน) ทำให้มีโอกาสที่จะมีนัยสำคัญได้โดยง่าย จึงควรที่จะพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืนอื่นๆ ประกอบเพิ่มเติมด้วย ดังนั้น จึงสามารถสรุปจากผลการวิเคราะห์ได้ว่า ตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่วิเคราะห์ในระดับบุคคล ประกอบไปด้วยองค์ประกอบเดียว โดยประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 1-3, 11, 15, 22) แต่เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมในระดับกลุ่มแล้ว พบว่ามีเพียงองค์ประกอบเดียวและมีจำนวน 6 ข้อคำถามเช่นกัน (ได้แก่ ข้อ 1-3, 11, 12, 15) แต่ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 1 ข้อที่แตกต่างจากในระดับบุคคล อันเนื่องมาจากการที่ข้อคำถามข้อ 22 ที่ถูกตัดออกไปจากการวิเคราะห์ในระดับกลุ่มนั้นมีความแปรปรวนของคะแนนเกิดขึ้นเฉพาะภายในกลุ่มงานเท่านั้น แต่ไม่พบความแปรปรวนเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มงาน นั่นคือมีความแตกต่างกันของคะแนนตัวแปรเฉพาะภายในกลุ่มงาน หรือมีเฉพาะความแตกต่างของการรับรู้เป็นรายบุคคลเท่านั้น แต่เมื่อนำเอาคะแนนภายในกลุ่มงานมารวมกันเพื่อสร้างเป็นคะแนนของตัวแปรระดับกลุ่มแล้วปรากฏว่าแต่ละกลุ่มงานไม่มีความแตกต่างกันเลย ในขณะเดียวกัน ข้อคำถามข้อ 12 ที่มีอยู่เฉพาะการวิเคราะห์ในระดับกลุ่มงาน แต่ไม่พบในการวิเคราะห์ระดับบุคคล เป็นเพราะข้อคำถามดังกล่าวเป็นคุณสมบัติที่แต่ละกลุ่มงานมีความแตกต่างกัน แต่ภายในกลุ่มงานเดียวกัน

ไม่พบว่ามีการรับรู้ที่แตกต่างกัน แสดงว่าตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมนี้ในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มมีคุณลักษณะของความเป็นกลุ่มประเภท Fuzzy composition (Bliese. 2000) เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตที่ปรากฏอยู่ในองค์ประกอบนั้น พบว่ายังคงมีนิยามที่ใช้อธิบายความหมายของบรรยากาศเชิงจริยธรรมเมื่อวิเคราะห์ในระดับกลุ่มครบถ้วนตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้

ตาราง 11 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มงาน (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

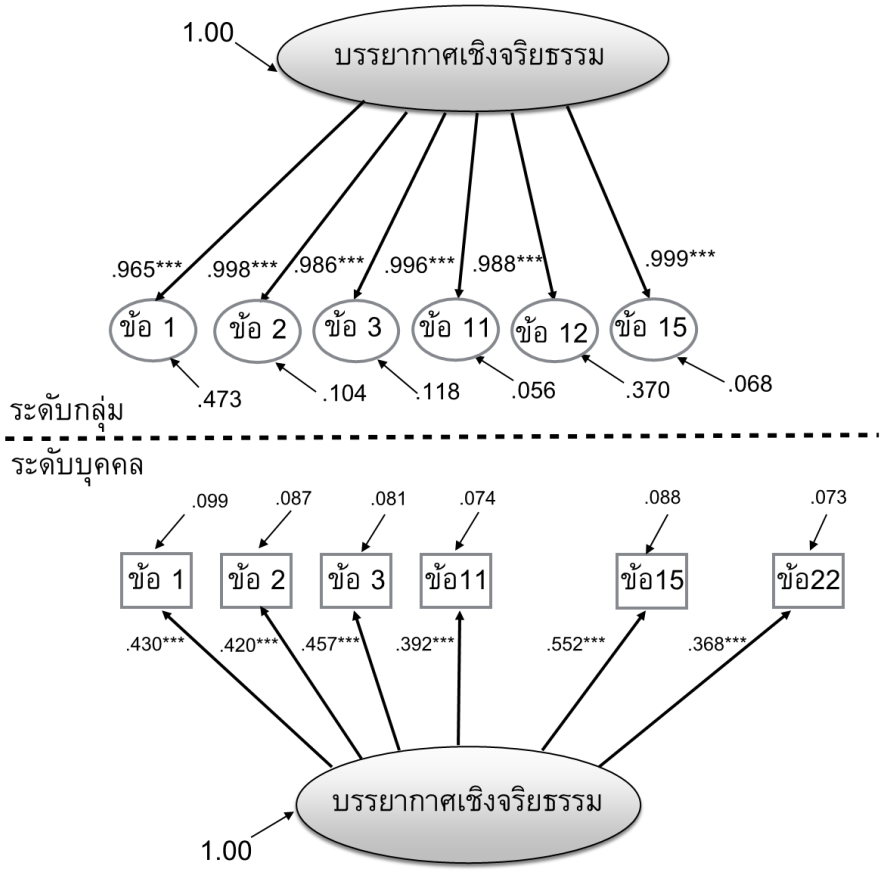
ตัวแปรสังเกต	ระดับบุคคล/ภายในกลุ่ม (Within group: W) (Standardized estimate)				ระดับกลุ่ม/ระหว่างกลุ่ม (Between group: B) (Standardized estimate)			
	β	SE	Z	*p*	β	SE	Z	*p*
B01	0.430	0.099	4.334***	0.001	0.965	0.255	3.785***	0.001
B02	0.420	0.087	4.808***	0.001	0.998	0.056	17.804***	0.001
B03	0.457	0.081	5.628***	0.001	0.986	0.064	15.503***	0.001
B11	0.392	0.074	5.276***	0.001	0.996	0.030	32.998***	0.001
B12	-	-	-	-	0.988	0.199	4.954***	0.001
B15	0.552	0.088	6.250***	0.001	0.999	0.037	27.256***	0.001
B22	0.368	0.073	5.040***	0.001	-	-	-	-

หมายเหตุ *** $p < .001$

จากตาราง 11 เมื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability) ของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมแล้วพบว่าในระดับบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.71 ส่วนการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดในระดับกลุ่ม ตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมนั้นมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.72 แสดงว่าแบบจำลองการวัดของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมแบบพหุระดับมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (Fornell; & Larcker. 1981) และเมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัดนี้ พบว่าในระดับบุคคลตัวแปรสังเกตมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ 0.420 – 0.552 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.001 เช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม ที่พบว่าตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงนั้นมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.965 – 0.999 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่ในการวิเคราะห์ทั้งสองระดับจะมีตัวชี้วัดหรือข้อคำถามที่แตกต่างกัน

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์ที่ผ่านมาจึงสามารถสรุปแบบจำลองการวัดพหุระดับของบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังภาพประกอบ 4 โดยตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่วิเคราะห์ในระดับบุคคลจะมีเพียงองค์ประกอบเดียว ประกอบด้วยข้อ

คำถาม 6 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 1-3, 11, 15, 22) ส่วนตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมเมื่อวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม มีเพียงองค์ประกอบเดียวโดยที่มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อเช่นกัน (ได้แก่ ข้อ 1-3, 11, 12, 15)



หมายเหตุ *** $p < .001$

ภาพประกอบ 4 แบบจำลองการวัดพหุระดับของบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มงาน

3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ ความเหนียวแน่นของกลุ่ม

สำหรับตัวแปรพหุระดับตัวสุดท้ายของการวิจัยในครั้งนี้คือตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพตัวแปรพหุระดับเช่นเดียวกัน เพราะความเหนียวแน่นของกลุ่มต่างก็เป็นตัวแปรที่ประเมินมาจากการรับรู้ถึงความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของพนักงานซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน ซึ่งแต่ละกลุ่มงานก็จะมีความเหนียวแน่นของกลุ่มที่แตกต่างกัน ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบโครงสร้างการวัดตัวแปรดังกล่าวในการวิเคราะห์ระดับบุคคลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งได้รายงานผลในบทที่ 3 เรียบร้อยแล้ว ซึ่งพบว่าแบบจำลองการวัดตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มในระดับบุคคลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบเดียว (CFI=0.99, TLI=0.97, RMSEA=0.08) และคงเหลือข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.55 – 0.82 และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัด

ตัวแปรแฝงของแบบวัดเท่ากับ 0.80 นั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแบบจำลองการวัดดังกล่าวมาเป็นแบบจำลองสมมติฐานสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มในระดับกลุ่ม ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ผลแล้วพบว่าไม่สามารถประมวลผลแบบจำลองสมมติฐานดังกล่าวได้ หรือกล่าวได้ว่าแบบจำลองสมมติฐานของความเหนียวแน่นของกลุ่ม ที่ตัวชี้วัดในระดับบุคคลเป็นตัวชี้วัดเดียวกันกับในระดับกลุ่มนั้นไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับแบบจำลองให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งใช้วิธีการตัดข้อคำถามจากการพิจารณาเนื้อหาในข้อคำถามตามแนวคิดความเหนียวแน่นของกลุ่ม ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนกัน มีความหมายไม่ชัดเจน และวัดตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการจะวัด และพิจารณาร่วมกับค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลอง เพื่อให้ได้แบบจำลองการวัดที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด ผู้วิจัยได้เลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีความชัดเจนและวัดเฉพาะตัวแปรที่ต้องการจะวัดตัวเดียวกัน ซึ่งจากผลการปรับแบบจำลองการวัดและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มอีกครั้ง จึงพบผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 12 และตาราง 13

ตาราง 12 ค่าดัชนีความกลมกลืนในการประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่ม (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	แปลผล
χ^2	$p > .05$	χ^2 =16.89, df =6, p = 0.010	ไม่กลมกลืน
CFI	มากกว่า .90	0.96	กลมกลืน
TLI	มากกว่า .90	0.93	กลมกลืน
RMSEA	น้อยกว่า .07	0.07	กลมกลืน

จากตาราง 12 ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มที่มีการปรับแล้ว (โดยในระดับบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบเดียว 4 ข้อคำถาม ส่วนในระดับกลุ่มประกอบด้วยองค์ประกอบเดียว 2 ข้อคำถาม) พบว่าแบบจำลองดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ค่าดัชนีความกลมกลืนส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้ (CFI=0.96, TLI=0.93, RMSEA=0.07) ยกเว้นค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2 = 16.89, df=6, p = 0.010) ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของทั้งแบบจำลอง ซึ่งโดยปกติแล้ว ค่าสถิติไคสแควร์จะได้รับผลกระทบจากการที่กลุ่มตัวอย่างในระดับบุคคลของการวิจัยมีขนาดใหญ่ (446 คน) ทำให้มีโอกาสที่จะมีนัยสำคัญได้โดยง่าย จึงควรที่จะพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืนอื่นๆ ประกอบเพิ่มเติมด้วย ดังนั้น จึงสามารถสรุปจากผลการวิเคราะห์ได้ว่า ตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มที่วิเคราะห์ในระดับบุคคล ประกอบไปด้วยองค์ประกอบเดียว โดยประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 2, 4, 6, 8) แต่เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มในระดับกลุ่มแล้ว พบว่ามีเพียงองค์ประกอบเดียวและมี

จำนวน 2 ข้อคำถาม (ได้แก่ ข้อ 2, 4) อันเนื่องมาจากการที่ข้อคำถามข้อ 6 และ 8 ที่ถูกตัดออกไปจากการวิเคราะห์ในระดับกลุ่มนั้นมีความแปรปรวนของคะแนนเกิดขึ้นเฉพาะภายในกลุ่มงานเท่านั้น แต่ไม่พบความแปรปรวนเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มงาน นั่นคือ มีความแตกต่างกันของคะแนนตัวแปรเฉพาะภายในกลุ่มงาน หรือมีเฉพาะความแตกต่างของการรับรู้เป็นรายบุคคลเท่านั้น แต่เมื่อนำเอาคะแนนภายในกลุ่มงานมารวมกันเพื่อสร้างเป็นคะแนนของตัวแปรระดับกลุ่มแล้วปรากฏว่าแต่ละกลุ่มงานไม่มีความแตกต่างกันเลย แสดงว่าตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มนี้ในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มมีคุณลักษณะของความเป็นกลุ่มประเภท Fuzzy composition (Bliese. 2000) เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตที่ปรากฏอยู่ในองค์ประกอบนั้น พบว่ายังคงมีนิยามที่ใช้อธิบายความหมายของความเหนียวแน่นของกลุ่มเมื่อวิเคราะห์ในระดับกลุ่มครบถ้วนตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้

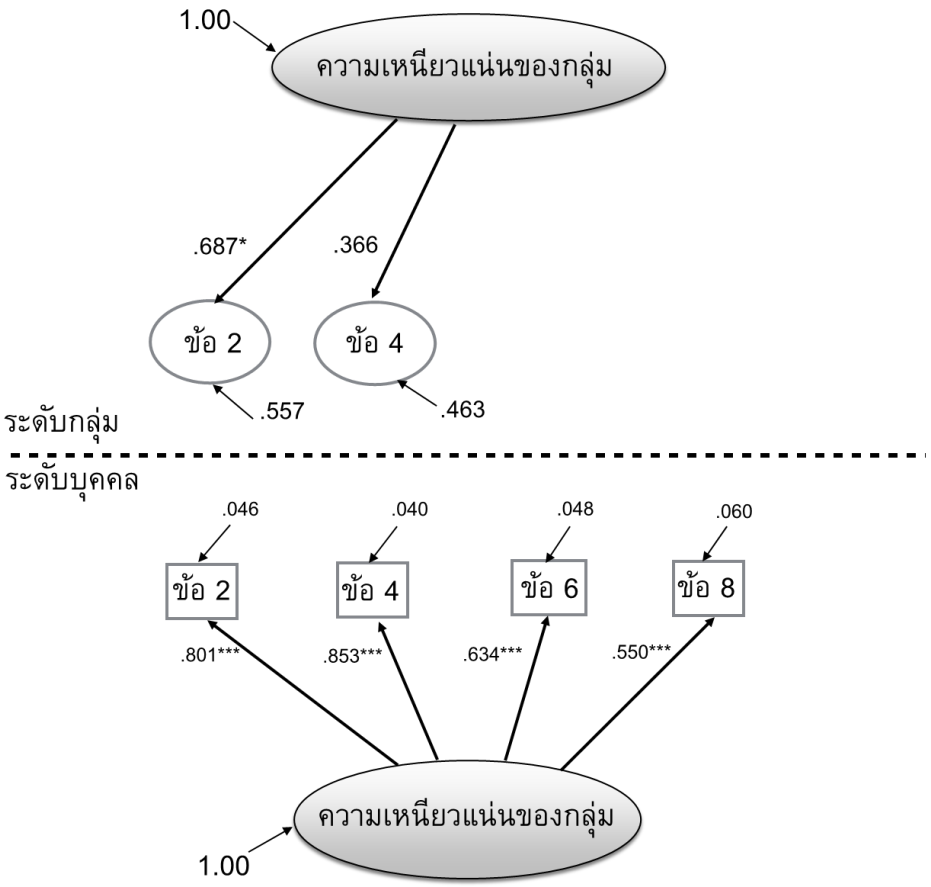
ตาราง 13 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของความเหนียวแน่นของกลุ่มงาน (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

ตัวแปรสังเกต	ระดับบุคคล/ภายในกลุ่ม (Within group: W) (Standardized estimate)				ระดับกลุ่ม/ระหว่างกลุ่ม (Between group: B) (Standardized estimate)			
	β	SE	Z	*p*	β	SE	Z	*p*
A02	0.801	0.046	17.446***	0.001	0.687	0.300	2.288*	0.022
A04	0.853	0.040	21.189***	0.001	0.366	0.250	1.467	0.142
A06	0.634	0.048	13.105***	0.001	-	-	-	-
A08	0.550	0.060	9.147***	0.001	-	-	-	-

หมายเหตุ * $p < .05$, *** $p < .001$

จากตาราง 13 เมื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability) ของตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มแล้วพบว่าในระดับบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 ส่วนการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดในระดับกลุ่ม ตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมนั้นมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.43 แสดงว่าแบบจำลองการวัดของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมแบบพหุระดับในการวิเคราะห์ระดับบุคคลมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (Fornell; & Larcker. 1981) แต่การวิเคราะห์ในระดับกลุ่มมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเกิดจากการมีข้อคำถามหรือตัวชี้วัดจำนวนน้อย คือ 2 ข้อ ประกอบกับการที่มีกลุ่มตัวอย่างในระดับบุคคลจำนวนค่อนข้างน้อย (111 กลุ่ม) ทำให้อาจส่งผลกระทบต่อค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงได้ และเมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัดนี้ พบว่าในระดับบุคคลตัวแปรสังเกตมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ 0.550 – 0.853 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.001 ส่วนผลการวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม พบว่าตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงนั้นมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.366 และ

0.687 โดยข้อ 2 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งแม้จะพบว่าข้อคำถามข้อ 4 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับจะไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าน้ำหนักดังกล่าวมีค่าสูงกว่า 0.30 (นั่นคือมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.366) ซึ่งถือว่าเป็นค่าน้ำหนักที่เหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Bowen; & Guo. 2011) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงยังคงเลือกใช้ข้อคำถามทั้งสองข้อนี้ในการวิเคราะห์ต่อไป



หมายเหตุ *$p < .05$, *** $p < .001$

ภาพประกอบ 5 แบบจำลองการวัดพหุระดับของความเหนียวแน่นของกลุ่มงาน

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์ที่ผ่านมาจึงสามารถสรุปแบบจำลองการวัดพหุระดับของความเหนียวแน่นของกลุ่มงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังภาพประกอบ 5 โดยตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มที่วิเคราะห์ในระดับบุคคลจะมีเพียงองค์ประกอบเดียว ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 2, 4, 6, 8) ส่วนตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มเมื่อวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม มีเพียงองค์ประกอบเดียวเช่นกันโดยที่มีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 2 และ 4)

4) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มของตัวแปรระดับกลุ่มของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ประเมิน

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มของตัวแปรระดับกลุ่ม (Agreement) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ประเมิน

ตัวแปร	$r_{wgj\ (1.85)}$	$r_{wgj\ (2.92)}$
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	0.704	0.808
บรรยากาศเชิงจริยธรรม	0.768	0.877
ความเหนียวแน่นของกลุ่ม	0.701	0.810

หมายเหตุ เกณฑ์ $r_{wgj} > 0.70$

สำหรับผลการตรวจสอบความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแปรระดับกลุ่ม เมื่อพิจารณาจากตาราง 17 ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มของตัวแปรระดับกลุ่มภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ประเมินนั้น การตรวจสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรกลุ่มในการวิจัยครั้งนี้พิจารณาจากค่า r_{wg} (Within – group agreement) ซึ่งเป็นการประเมินว่าคะแนนของสมาชิกภายในกลุ่มมีความใกล้เคียงหรือสอดคล้องกันหรือไม่ เมื่อเทียบกับความสอดคล้องที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ ทั้งนี้ค่า r_{wg} มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 แสดงว่าคะแนนภายในกลุ่มสอดคล้องกันสูง ในการที่จะตัดสินว่าคะแนนมีความสอดคล้องกันมากเพียงพอที่จะนำมาสร้างเป็นคะแนนของกลุ่มหรือไม่ ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาคือ ค่า r_{wg} ควรมีค่า 0.70 ขึ้นไป (Bliese. 2009) แต่เนื่องจากค่า r_{wg} ใช้สำหรับคะแนนที่วัดด้วยข้อคำถามเพียงข้อเดียว ซึ่งไม่เหมาะสมกับข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ที่คะแนนของแต่ละตัวแปรได้มาจากการวัดด้วยข้อคำถามหลายข้อ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้ค่า r_{wgj} ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คะแนนที่ได้มาจากการวัดด้วยข้อคำถามหลายข้อ (Bliese. 2009) สำหรับวิเคราะห์ความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มในการวิจัยครั้งนี้ โดยในการวิเคราะห์นั้น ค่า r_{wgj} ที่ใช้ในการวิเคราะห์สามารถจำแนกออกได้เป็นสองกรณีตามธรรมชาติของการประเมินจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน (James; Demaree; & Wolf. 1984) ในกรณีแรก เมื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการประเมินตัวแปรหนึ่งๆ จะถือว่ากลุ่มตัวอย่างทำการประเมินตัวแปรนั้นอย่างสม่ำเสมอตั้งแต่ระดับต่ำที่สุดไปจนถึงสูงที่สุดโดยไม่มีความลำเอียงในการตอบเกิดขึ้นเลย นั่นคือทุกระดับของตัวเลือกคำตอบมีโอกาสได้รับการประเมินเท่าๆ กันหมด ในกรณีนี้การคำนวณค่า r_{wgj} จะใช้ค่าคงที่ในการคำนวณเท่ากับ 2.92 ส่วนในกรณีที่สองจะถือว่ากลุ่มตัวอย่างทำการประเมินตัวแปรนั้นโดยมีโอกาสที่จะมีความลำเอียงเกิดขึ้นได้ โดยในที่นี้ถือว่ามี

โอกาสที่กลุ่มตัวอย่างจะประเมินตัวแปรนั้นๆ โดยมีความลำเอียงไปทางบวกหรือประเมินค่าในระดับที่สูงมากกว่าที่จะประเมินค่าคะแนนระดับต่ำ ทำให้การกระจายของข้อมูลเกิดเป็นลักษณะเบ้ได้ เช่น ในการประเมินตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พนักงานอาจมีแนวโน้มที่จะประเมินว่าหัวหน้าของตนมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลางจนถึงสูงเป็นส่วนใหญ่ นั่นคือทุกระดับของตัวเลือกคำตอบมีโอกาสได้รับการประเมินไม่เท่ากัน ซึ่งในกรณีนี้การคำนวณค่า r_{wgj} จะใช้ค่าคงที่ในการคำนวณเท่ากับ 1.85

ในการวิเคราะห์ค่า r_{wgj} ในทั้งสองกรณีนี้ ในกรณีแรกที่โอกาสในการประเมินตัวแปรในทุกระดับคะแนนเป็นไปอย่างสม่ำเสมอนั้นจะมีแนวโน้มที่ทำให้ตัวแปรระดับกลุ่มมีความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มมากกว่าในกรณีที่สองที่มีโอกาสเกิดความลำเอียงในการประเมินตัวแปร ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากผลการทดสอบความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มของตัวแปรระดับกลุ่มทั้งสามตัวในการวิจัยครั้งนี้แล้วพบว่า ค่า r_{wgj} ที่วัดโดยกำหนดค่าคงที่เป็น 1.85 และค่า r_{wgj} ที่วัดโดยกำหนดค่าคงที่เป็น 2.92 ของทั้งสามตัวแปรเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมดคือมีค่ามากกว่า 0.70 (James; Demaree; & Wolf. 1984) โดยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่า $r_{wgj\ (1.85)}$ และ $r_{wgj\ (2.92)}$ เท่ากับ 0.704 และ 0.808 ตามลำดับ ตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรม มีค่า $r_{wgj\ (1.85)}$ และ $r_{wgj\ (2.92)}$ เท่ากับ 0.768 และ 0.877 ตามลำดับ และตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่ม มีค่า $r_{wgj\ (1.85)}$ และ $r_{wgj\ (2.92)}$ เท่ากับ 0.701 และ 0.810 ตามลำดับ จึงสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ประเมินหรือเป็นคะแนนการรับรู้ภายในกลุ่มนั้นมีความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มเพียงพอที่จะสร้างเป็นตัวแปรกลุ่มได้ทั้งสามตัวแปร ไม่ว่าข้อมูลนั้นจะมีโอกาสในการประเมินตัวแปรในทุกระดับคะแนนเป็นไปอย่างสม่ำเสมอหรือจะเป็นข้อมูลที่โอกาสเกิดความลำเอียงในการประเมินตัวแปรก็ตาม ตัวแปรระดับกลุ่มเหล่านั้นก็ยังคงมีความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มมากเพียงพอที่จะสร้างเป็นตัวแปรกลุ่มและนำไปใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับต่อไปได้

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปร

ในขั้นตอนนี้เป็นตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปร โดยตรวจสอบว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ประเมินนั้น มีความแปรปรวนหรือความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มเกิดขึ้นหรือไม่ โดยใช้การตรวจสอบจากค่า ICC (Intraclass correlation coefficient) ที่ประกอบด้วยค่า ICC1 และ ICC2 ซึ่งค่า ICC1 เป็นการประมาณค่าความเชื่อมั่นจากอัตราส่วนความแปรปรวนระหว่างบุคคลต่อความแปรปรวนของกลุ่มโดยไม่ได้รับอิทธิพลจากขนาดของกลุ่ม และจะวิเคราะห์คู่กับค่า ICC2 ซึ่งใช้ในการประเมินความเชื่อมั่นของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม (Group means) ภายในกลุ่มตัวอย่าง (Castro. 2002) โดยผลการวิเคราะห์สามารถแสดงได้ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ประเมิน

ตัวแปร	ICC1	ICC2
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	0.348	0.682
บรรยากาศเชิงจริยธรรม	0.335	0.670
ความเหนียวแน่นของกลุ่ม	0.090	0.307

หมายเหตุ เกณฑ์ ICC1 > 0.05, ICC2 > 0.70

จากผลการทดสอบในตาราง 15 พบว่า ค่า ICC1 ของตัวแปรระดับกลุ่มทั้งสามตัวแปรนี้เป็นไปตามเกณฑ์ คือ ค่า ICC1 ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่ม มีค่าเท่ากับ 0.348 0.335 และ 0.090 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แต่ค่า ICC2 ของตัวแปรทั้งสามตัวต่ำกว่าเกณฑ์ คือมีค่าเท่ากับ 0.682 0.670 และ 0.307 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามโดยปกติแล้ว ค่า ICC2 ขึ้นอยู่กับขนาดของสมาชิกภายในกลุ่ม จึงจะมีค่ามากขึ้นตามจำนวนสมาชิกในกลุ่ม (Klein; & Kozlowski. 2000) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีค่าเฉลี่ยของจำนวนสมาชิกภายในกลุ่มเท่ากับ 4.02 ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลให้ค่า ICC2 ต่ำกว่าเกณฑ์ และการที่ค่า ICC2 เป็นค่าความเชื่อมั่นของการสร้างคะแนนตัวแปรกลุ่มที่สะท้อนถึงคะแนนภายในกลุ่มส่วนหนึ่งด้วย ซึ่งก็สอดคล้องกับที่ค่า r_{wgj} ได้ช่วยสนับสนุนแล้วนั้น รวมถึงเมื่อพิจารณาประกอบกับค่า ICC1 ที่บ่งบอกถึงการที่คุณสมบัติในระดับกลุ่มสามารถอธิบายความแปรปรวนระหว่างบุคคลได้อย่างน่าเชื่อถือ และผลที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดตัวแปรพหุระดับด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับก็แสดงถึงความกลมกลืนของแบบจำลองพหุระดับของตัวแปรกลุ่มทั้งสามตัวได้เป็นอย่างดี สิ่งเหล่านี้จึงเป็นหลักฐานเพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าสำหรับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มซึ่งเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่เก็บคะแนนมาจากสมาชิกภายในกลุ่ม คะแนนที่เก็บข้อมูลมาจากสมาชิกภายในกลุ่มนั้นมีความสอดคล้องกันเพียงพอที่บ่งบอกถึงการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่ม ดังนั้นตัวแปรเหล่านี้จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่สะท้อนถึงการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มได้ และสามารถนำไปวิเคราะห์แบบพหุระดับต่อไป

โดยสรุปแล้ว จากผลการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรพหุระดับทั้งสามตัวในการวิจัยครั้งนี้ อันได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้วิจัยสามารถสร้างแบบจำลองการวัดที่เหมาะสมต่อการสร้างตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงของการวิเคราะห์ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยที่มีทั้งตัวแปรที่มีโครงสร้างการวัดเหมือนกันและแตกต่างกันในแต่ละระดับการวิเคราะห์ และตัวแปรทั้งสามตัวดังกล่าวล้วนมีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มหรือมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เพียงพอต่อการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นคะแนนตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงสำหรับใช้ในการวิเคราะห์

แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่เป็นแบบจำลองสมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ต่อไปได้ ซึ่งการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปดังกล่าว สอดคล้องกับขั้นตอนที่ 5 ของการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรพหุระดับของ เฉิน แมทธิว และบลีส (Chen; Mathieu; & Bliese. 2004)

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ต้องการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีต่อผลลัพธ์เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชนนั้น ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบจำลองการวัดตัวแปรต่างๆ ในการวิจัยเพื่อระบุตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงที่ใช้วิเคราะห์ และตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรพหุระดับทั้งสามตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่ม เพื่อยืนยันว่ามีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มหรือมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เพียงพอต่อการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นคะแนนตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงสำหรับใช้ในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่เป็นแบบจำลองสมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ต่อไปได้แล้วนั้น จึงมีข้อมูลที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่อไปได้

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ (Multilevel structural equation modeling; MSEM) โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ การวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแปรระดับกลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปรพหุระดับที่แสดงผลในขั้นตอนก่อนหน้า มาประกอบกับแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบไปด้วยแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทั้งสองระดับการวิเคราะห์ คือ ระดับบุคคลและระดับกลุ่มงาน ตามแนวทางการวิเคราะห์ของมิวเธ็น (Muthén. 1994) ที่ได้เสนอแนวทางการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์แบบสอง คือ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มพร้อมๆ กัน โดยใช้เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม โดยใช้โปรแกรมสถิติ Mplus ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งขั้นตอนการวิเคราะห์ได้กล่าวถึงแล้วในบทที่ 3

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 กลุ่มตามระดับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ตัวแปรระดับบุคคล ตัวแปรระดับกลุ่ม และตัวแปรระดับกลุ่มงานที่ยกระดับจากตัวแปรระดับบุคคล ซึ่งตัวแปรแต่ละระดับนั้นจะประกอบไปด้วยตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกต โดยในการนำเสนอผลการวิจัยนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรและอักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรระดับบุคคล

ชื่อตัวแปรแฝง	อักษรย่อที่ใช้	ชื่อตัวแปรสังเกต	อักษรย่อที่ใช้
สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน	ECOM	สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน	ECOM1
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน	EB	พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า	EB1
		พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อคู่แข่งขัน	EB2
		พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการ	EB3
		พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อสังคมและธุรกิจ	EB4
ความพึงพอใจในงานของพนักงาน	JOBSAT	ความพึงพอใจในงานของพนักงาน	SAT
ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน	JOBSAT1	ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน	SAT1
ความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน	JOBSAT2	ความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน	SAT2
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน	OCB	การช่วยเหลือ	OCB1
		การคำนึงถึงผู้อื่น	OCB2
		การอดทนอดกลั้น	OCB3
		การทำความดีให้กับสังคมในองค์การ	OCB4

ตัวแปรระดับกลุ่มงาน

ชื่อตัวแปรแฝง	อักษรย่อที่ใช้	ชื่อตัวแปรสังเกต	อักษรย่อที่ใช้
เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหาร	MID	เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหาร	MID1
ความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร	INT	ความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร	INT1
คุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	MOC		

ตัวแปรระดับกลุ่มงานที่ยกระดับจากคะแนนตัวแปรระดับบุคคล

ชื่อตัวแปรแฝง	อักษรย่อที่ใช้	ชื่อตัวแปรสังเกต	อักษรย่อที่ใช้
ความเหนียวแน่นของกลุ่ม	COH	ความเหนียวแน่นของกลุ่ม	COH1
บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม	ELCM	บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม	ELCM1
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	ETHL	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	ETHL1
สมรรถนะเชิงจริยธรรมของกลุ่ม	$ECOM_B$		
ความพึงพอใจภายในลักษณะงานของกลุ่ม	$JOBSAT1_B$		
ความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานของกลุ่ม	$JOBSAT2_B$		
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่ม	EB_B		
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่ม	OCB_B		

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรสังเกตในการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรสังเกตในการวิจัย สามารถแสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตอันประกอบด้วยค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตระดับบุคคลได้ดังตาราง 16 ส่วนค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มแสดงได้ดังตาราง 17

ตาราง 16 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตระดับบุคคล

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน (ECOM1)	1.00	6.00	4.36	.80
ความพึงพอใจภายในลักษณะของพนักงาน (SAT1)	1.14	6.00	4.85	.68
ความพึงพอใจภายนอกลักษณะของพนักงาน (SAT2)	1.00	6.00	4.63	.89
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า (EB1)	1.00	6.00	4.68	.97
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อคู่แข่งขัน (EB2)	1.00	6.00	4.53	1.12
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการ (EB3)	1.00	6.00	4.48	1.11
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อสังคมและธุรกิจ (EB4)	1.80	6.00	4.67	.90
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานด้านการช่วยเหลือ (OCB1)	1.00	6.00	4.50	1.10
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (OCB2)	2.00	6.00	4.65	.99
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานด้านการอดทนอดกลั้น (OCB3)	1.00	6.00	4.73	1.03
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ (OCB4)	1.00	6.00	4.58	.99

ตาราง 17 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตระดับกลุ่ม

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (ETHL1)	1.67	6.00	4.39	.87
เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหาร (MID1)	1.67	6.00	4.37	.99
ความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร (INT1)	1.00	6.00	4.51	1.05
บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม (ELCM1)	1.83	6.00	3.52	.90
ความเหนียวแน่นของกลุ่ม (COH1)	1.00	6.00	4.74	.99

จากตาราง 16 พบว่าตัวแปรสังเกตระดับบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.36 – 4.85 โดยตัวแปรสังเกตระดับบุคคลที่มีค่าสูงที่สุดคือ ความพึงพอใจภายในลักษณะของพนักงาน (SAT1) ส่วนตัวแปรสังเกตระดับบุคคลที่มีค่าต่ำที่สุดคือ สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน (ECOM1) สำหรับตาราง 17 ซึ่งแสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มนั้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.52 – 4.74 โดยตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มที่มีค่าสูงที่สุดความเหนียวแน่นของกลุ่ม (COH1) ส่วนตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มที่มีค่าต่ำที่สุดคือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม (ELCM1)

ก่อนที่จะเริ่มต้นดำเนินการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ตามสมมติฐานของการวิจัย ผู้วิจัยจำเป็นต้องตรวจสอบภาพรวมของค่าสถิติพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในการวิจัย เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่ใช้วิเคราะห์หรือไม่ ลักษณะการกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติหรือไม่ หรือมีข้อมูลใดที่มีค่าผิดปกติ (Outliers) ซึ่งควรตัดข้อมูลออกจากการวิเคราะห์หรือไม่ ซึ่งเมื่อผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสถิติเชิงบรรยายคือค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังเกตทุกตัวที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 446 คน จากกลุ่มงานทั้งหมด 111 กลุ่มนั้น ผู้วิจัยพบค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีค่าความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.218$) ซึ่งขัดแย้งกับความสัมพันธ์ที่ควรจะเป็นตามทฤษฎี เมื่อพิจารณาแล้วความขัดแย้งดังกล่าวอาจบ่งบอกถึงปัญหาของข้อมูลหรือความผิดปกติบางอย่างของข้อมูลได้ ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยการเขียนกราฟการกระจาย (Scatter plot) ของข้อมูลสองตัวแปรดังกล่าว พบว่าข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวที่มีค่าผิดปกติ เพราะแนวโน้มการกระจายของข้อมูลส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก แต่มีข้อมูลเพียงบางค่าที่กระจายอยู่ในทิศทางที่ตรงกันข้ามแต่ส่งผลให้ภาพรวมของข้อมูลกลายเป็นความสัมพันธ์ในเชิงลบ จึงได้ทำการตัดข้อมูลเหล่านั้นออกจากการวิเคราะห์ เพื่อให้ข้อมูลมีการกระจายแบบโค้งปกติ และ

เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ โดยข้อมูลที่มีค่าผิดปกติและตัดออกไปนั้นมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 77 คน ที่มาจากกลุ่มงาน 19 กลุ่ม ซึ่งเมื่อได้ทำการตัดข้อมูลที่ผิดปกติดังกล่าวออกไปแล้ว และได้ทำการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตทั้งหมดใหม่อีกครั้ง ผู้วิจัยพบว่าค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกลับมามีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .185) ซึ่งสอดคล้องกับความสัมพันธ์ที่ควรจะเป็นตามทฤษฎี จึงแสดงให้เห็นว่าข้อมูลที่ตัดออกดังกล่าวนั้นเป็นข้อมูลที่มีความผิดปกติจริง ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานนั้น จึงจะใช้ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานทั้งหมด 369 คน ที่มาจากกลุ่มงาน 92 กลุ่ม ซึ่งเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์โดยทั่วไปในการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของการวิเคราะห์พหุระดับที่ระบุว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำสุดที่ควรต้องใช้คืออย่างน้อย 200 ตัวอย่าง (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ส่วนกลุ่มตัวอย่างระดับกลุ่ม (Institutional level / Between level) มิวเธ็น (Muthén. 1989) เสนอว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ในระดับกลุ่มควรมีประมาณ 50 - 100 กลุ่ม โดยในแต่ละกลุ่มควรมีผู้ให้ข้อมูลกลุ่มละ 2 คนขึ้นไป และฮ๊อกซ์ (Hox. 1995) ระบุว่าจำนวนกลุ่มอย่างน้อยควรมี 20 กลุ่ม หรือที่ควรจะเป็นคือ 50 กลุ่มนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ที่ตัดกรณีที่ข้อมูลมีค่าผิดปกติออกไปแล้วนั้นก็ยังเพียงพอต่อการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพหุระดับ ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวแสดงค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตทั้งหมดได้ดังตาราง 18

จากตาราง 18 ซึ่งแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังเกตในการวิจัยครั้งนี้ ที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตทั้งหมดจำนวน 16 ตัวแปรนั้น พบผลดังนี้

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังเกตในการวิจัย

ตัวแปร	$\overline{X}$	SD.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. MID1	5.21	0.54	1.000															
2. INT1	5.08	0.71	.432***	1.000														
3. ELCM1	3.52	0.68	-.022	-.007	1.000													
4. ETHL1	4.43	0.39	.185***	.207***	.031	1.000												
5. COH1	4.74	0.39	-.057	-.100	.063	.323***	1.000											
6. ECOM1	4.35	0.81	.031	.035	.056	.198***	.178**	1.000										
7. SAT1	4.83	0.69	-.053	-.079	-.181***	-.016	.031	.371***	1.000									
8. SAT2	4.59	0.91	-.001	-.115*	-.030	-.032	.046	-.005	.209***	1.000								
9. EB1	4.67	0.96	-.062	.061	.020	-.065	.016	.007	.217***	.114*	1.000							
10. EB2	4.42	1.34	-.038	.026	.115*	-.021	-.012	-.059	.032	-.106*	.126*	1.000						
11. EB3	4.51	1.06	-.083	.048	-.028	.038	-.006	.173**	.231***	.074	.331***	-.050	1.000					
12. EB4	4.55	0.96	-.118*	.023	-.285***	.140	.160**	.062	.301***	.096	.361**	.006	.414***	1.000				
13. OCB1	4.51	1.12	.012	-.052	.072	-.045	.041	-.014	.107*	.219***	.140**	-.152**	.296***	.115*	1.000			
14. OCB2	4.64	1.01	-.037	-.013	.055	-.020	.045	-.025	.035	.063	-.023	.113*	-.010	.054	.162**	1.000		
15. OCB3	4.73	1.07	-.004	.051	.178**	.090	.117*	.138**	-.012	-.088	.136**	-.087	.091	.139**	.240***	.346***	1.000	
16. OCB4	4.57	0.99	.009	.068	-.196***	.130*	.084	.104*	.193***	.177**	.117*	-.116*	.205***	.267***	.317***	.340***	.195***	1.000

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

ค่าสถิติในตาราง 18 ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน 369 คน และผู้บริหาร 92 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการตัดกรณีที่ข้อมูลมีค่าผิดปกติ (Outliers) ออกแล้ว

จากตาราง 18 ซึ่งแสดงค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรในการวิจัยที่พนักงานและผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูล พบว่าค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 14 ค่า ที่ระดับ .01 มีจำนวน 12 ค่า และที่ระดับ .001 มีจำนวน 25 ค่า รวมเป็นจำนวนทั้งหมด 51 ค่า ทั้งนี้ปรากฏว่าตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหารกับความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .432 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 รองลงมาคือตัวแปรภายในระดับกลุ่มของผู้บริหาร คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความเหนียวแน่นของกลุ่ม โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .323 ที่ระดับนัยสำคัญ .001

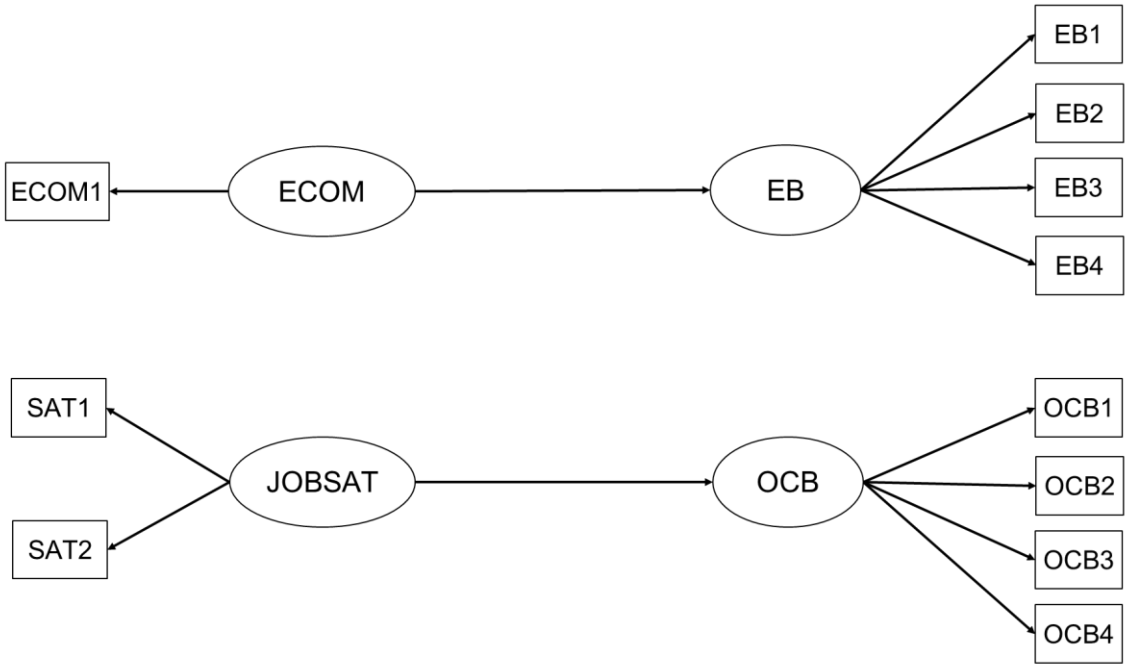
สำหรับตัวแปรผลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการกับด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อสังคมและธุรกิจ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .414 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 รองลงมาคือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้ากับด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .331 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 ส่วนตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานนั้น พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นกับด้านการอดทนอดกลั้น โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .346 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 รองลงมาคือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการอดทนอดกลั้นกับด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .340 ที่ระดับนัยสำคัญ .001

2. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคล

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เลือกใช้การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตามแนวทางการวิเคราะห์ของมิวเธ็น (Muthén. 1994) ตามที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบจำลองการวัดตัวแปรต่างๆ ในการวิจัย และตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรพหุระดับทั้งสามตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่ม และสามารถยืนยันได้แล้วว่ามีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มหรือมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เพียงพอต่อการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นคะแนนตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงสำหรับใช้ในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่เป็นแบบจำลองสมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ต่อไปได้ ดังนั้นจึงมีข้อมูลที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่อไป

การวิเคราะห์แบบจำลองจึงเริ่มจากการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน เพื่อตรวจสอบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรตามแบบจำลองสมมติฐานที่ได้สร้างขึ้นในภาพประกอบ 6 ซึ่งการวิเคราะห์นี้ใช้การประมาณค่าแบบ MLR (Maximum likelihood with robust statistics) ซึ่งเป็นวิธีการประมาณค่าที่ทนทานต่อ

การละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติ ทั้งนี้แสดงดัชนีความกลมกลืนของผลการทดสอบดังตาราง 19



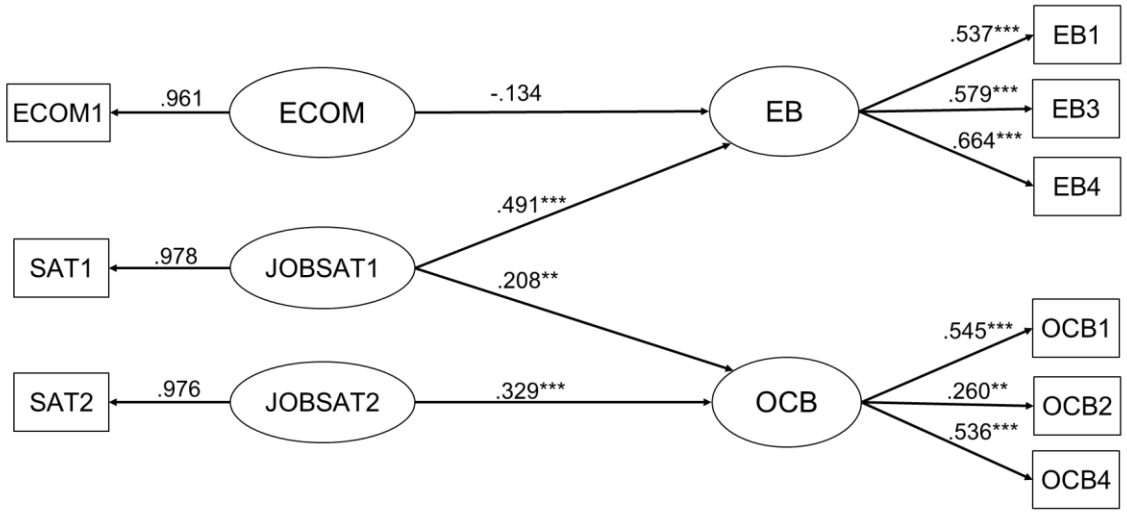
ภาพประกอบ 6 แบบจำลองสมมติฐานโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลของพนักงาน

ตาราง 19 ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลของพนักงาน (แบบจำลองสมมติฐาน)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	แปลผล
χ^2	$p > .05$	χ^2 =116.85, df =33, p = 0.001	ไม่กลมกลืน
CFI	มากกว่า .90	0.84	ไม่กลมกลืน
TLI	มากกว่า .90	0.74	ไม่กลมกลืน
RMSEA	น้อยกว่า .07	0.08	ไม่กลมกลืน

จากตาราง 19 เมื่อพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลที่ตั้งไว้ ปรากฏว่าแบบจำลองสมมติฐานดังกล่าวยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ค่าดัชนีความกลมกลืนทุกค่ายังไม่ผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยพิจารณาจากดัชนีการปรับแบบจำลอง (Modification indices) ควบคู่ไปกับการพิจารณาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องว่ามีความสอดคล้องกับการปรับโครงสร้างความสัมพันธ์หรือไม่ เมื่อทำการปรับในแต่ละประเด็นก็จะวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองใหม่ทีละครั้ง จนกระทั่งได้แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระดับบุคคลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังแสดงในภาพประกอบ 7 โดยในภาพดังกล่าวเป็นการแสดงให้เห็น

ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงต่าง ๆ ในเชิงโครงสร้างเท่านั้นเพื่อความสะดวกต่อการทำความเข้าใจ ทั้งนี้สามารถแสดงรายละเอียดของการปรับแบบจำลองและผลของการปรับแบบจำลองในแต่ละประเด็นได้ดังนี้



หมายเหตุ ** $p < .01$, *** $p < .001$

ภาพประกอบ 7 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระดับบุคคลของพนักงาน (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

1. ตัวแปรความพึงพอใจในงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้แยกตัวแปรดังกล่าวออกเป็น 2 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน และความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน อันเนื่องมาจากเหตุผลสองด้าน ด้านแรกคือเหตุผลจากผลการวิเคราะห์ทางสถิติที่ในเบื้องต้น ผู้วิจัยกำหนดให้ตัวแปรแฝงทั้งสองตัวแปรนี้เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่สำหรับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยกลุ่มนี้เมื่อเก็บข้อมูลและทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแล้วพบว่า ตัวแปรความพึงพอใจภายในลักษณะงานและความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันต่ำจนทำให้ไม่สามารถนำมาเป็นตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบของตัวแปรแฝงเดียวกันได้ เพราะเมื่อทำการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองดังกล่าวแล้วพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้งสองตัวแปรนี้มีค่าต่ำเกินไปที่จะยอมรับว่ามีนัยสำคัญได้ ส่วนเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่นำมาพิจารณาประกอบการปรับแบบจำลองคือเหตุผลทางทฤษฎี ซึ่งการแยกตัวแปรความพึงพอใจภายในลักษณะงานและความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานออกจากกันเป็นคนละตัวแปรนั้นสอดคล้องกับแนวคิดในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1966) ที่ระบุว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) โดยที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยด้านกายภาพหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เกี่ยวข้องกับคนหรือสิ่งของ เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า

งาน สภาพแวดล้อมการทำงาน หรือนโยบายขององค์การ เป็นต้น ซึ่งเห็นได้ว่าสอดคล้องกับตัวแปรความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนปัจจัยจูงใจนั้นตามทฤษฎีสองปัจจัยระบุว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของตัวงานและความท้าทายของงาน เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เช่น ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ หรือลักษณะของงาน เป็นต้น ซึ่งก็จะสอดคล้องกับตัวแปรความพึงพอใจภายในลักษณะงานของการวิจัยครั้งนี้เช่นกัน ทั้งนี้ความเหมาะสมอีกประการหนึ่งที่ควรแยกตัวแปรทั้งสองออกจากกันคือการที่ตัวแปรความพึงพอใจภายนอกและภายในลักษณะงาน ล้วนแต่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งผู้วิจัยจะอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นนี้ในหัวข้อแบบจำลองพหุระดับต่อไป

2. ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ผู้วิจัยได้ปรับโดยตัดเส้นอิทธิพลของตัวแปรสังเกตที่ไม่มีนัยสำคัญออก คือเส้นอิทธิพลของตัวแปรสังเกตด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อคู่แข่งขัน เนื่องจากเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองแล้วพบว่าค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตดังกล่าวมีค่าต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าตัวแปรสังเกตนั้นไม่ได้เป็นตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงตัวเดียวกันร่วมกับตัวแปรสังเกตอื่นๆ อีกสามตัวแปร และเมื่อพิจารณาเหตุผลทางทฤษฎีแล้ว การที่ผู้วิจัยตัดองค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อคู่แข่งขันออกจากแบบจำลองการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างจริยธรรม เนื่องจากในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การที่ศึกษานี้ วัฒนธรรมองค์การและนโยบายขององค์การที่ศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญกับการแข่งขันทางธุรกิจ เพราะเป็นองค์การเอกชนที่มุ่งเน้นผลประกอบการและผลกำไรเป็นสำคัญ ทำให้บุคลากรทั้งพนักงานและผู้บริหารอาจไม่ได้มองว่าพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อคู่แข่งขัน เช่น การนำแนวคิดของคู่แข่งขันมาพัฒนาต่อยอด หรือการใช้จุดอ่อนของคู่แข่งขันมาเป็นข้อได้เปรียบในการสร้างรายการส่งเสริมการขายขององค์การ เป็นสิ่งที่ละเมิดจริยธรรม ดังนั้นการวัดตัวแปรพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในประเด็นดังกล่าวจึงไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานจริงในองค์การที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้

ในทำนองเดียวกันสำหรับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ผู้วิจัยได้ปรับโดยตัดเส้นอิทธิพลของตัวแปรสังเกตที่ไม่มีนัยสำคัญออก คือเส้นอิทธิพลของตัวแปรสังเกตด้านการอดทนอดกลั้น เนื่องจากเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองแล้วพบว่าค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตดังกล่าวมีค่าต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าตัวแปรสังเกตนั้นไม่ได้เป็นตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงตัวเดียวกันร่วมกับตัวแปรสังเกตอื่นๆ อีกสามตัวแปรเช่นกัน และเมื่อพิจารณาเหตุผลทางทฤษฎีแล้ว การที่ผู้วิจัยตัดองค์ประกอบด้านการอดทนอดกลั้นออกจากแบบจำลองการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเนื่องจากเมื่อพิจารณาพฤติกรรมในด้านดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับความพยายามอดทนต่อข้อจำกัดหรือสภาพที่ไม่พึงประสงค์ในการทำงานโดยมุ่งเน้นให้พนักงานอดทนไม่ร้องเรียนหรือไม่สื่อสารแสดงออกไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในองค์การเอกชนในปัจจุบัน พฤติกรรมดังกล่าวอาจไม่ได้เป็นที่พึงประสงค์หรือถือว่าเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกที่ดีขององค์การควรจะปฏิบัติ เพราะองค์การในปัจจุบันเน้นให้พนักงานมีการสื่อสารมากขึ้น แสดงออกหรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อทั้งประโยชน์ที่

จะเกิดแก่ตัวพนักงานเองเช่นการเพิ่มความพึงพอใจหรือเพิ่มความผูกพันต่อองค์การได้ และยังช่วยเพิ่มประโยชน์ต่อองค์การในแง่ของการพัฒนาองค์การในส่วนที่เป็นจุดอ่อนให้ดีขึ้นได้เช่นกัน ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ที่กำหนดทักษะด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้หลายประการ โดยทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิตและการทำงานส่วนหนึ่งที่สำคัญคือทักษะการสื่อสาร-ร่วมงานกับผู้อื่น ทักษะการปรับตัว และทักษะสังคม ซึ่งมุ่งเน้นให้บุคคลมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ปรับตัว รู้จักสื่อสารเพื่อแก้ไขปัญหา และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผลตลอดชีวิต (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง; และอธิป จิตตฤกษ์. 2554) ดังนั้นการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมของการอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่ไม่พอใจมากจนเกินไปจนขาดการสื่อสารและการแสดงความคิดเห็นต่อหน่วยงานแล้ว ก็จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความคับข้องใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน จนส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานหรืออาจลาออกจากกงานได้ในที่สุด ดังนั้นในองค์การที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงไม่นำพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการอดทนอดกลั้นมาใช้ในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์การดังกล่าว

3. การปรับแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิเคราะห์ระดับบุคคลประเด็นสุดท้ายเป็นการปรับแบบจำลองเชิงโครงสร้างของตัวแปร (Structural model) คือมีการเพิ่มเส้นอิทธิพลของตัวแปรแฝงความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สืบเนื่องมาจากการปรับแบบจำลองการวัดตัวแปรความพึงพอใจในงานของพนักงานในประเด็นที่หนึ่ง โดยจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์กได้กล่าวไว้เช่นกันว่าปัจจัยจูงใจหรือในการวิจัยครั้งนี้คือความพึงพอใจภายในลักษณะงานสามารถทำให้เกิดการพัฒนาเจตคติและพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานซึ่งถือเป็นการจูงใจอย่างแท้จริงขึ้นได้ ซึ่งพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมก็ถือเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานเช่นกัน จึงมีความสอดคล้องกับทฤษฎีดังกล่าว

ตาราง 20 ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลของพนักงาน (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	แปลผล
χ^2	$p > .05$	χ^2 =26.77, df =20, p = 0.142	กลมกลืน
CFI	มากกว่า .90	0.98	กลมกลืน
TLI	มากกว่า .90	0.97	กลมกลืน
RMSEA	น้อยกว่า .07	0.03	กลมกลืน

จากตาราง 20 ซึ่งแสดงค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลที่ผ่านการปรับแบบจำลองตามที่กล่าวมาทั้งหมดแล้ว พบว่าแบบจำลองที่ผ่านการปรับมี

ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากการที่ค่าดัชนีความกลมกลืนทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามยังไม่ควรแปลผลที่ได้จากแบบจำลองนี้เนื่องจากเป็นเพียงแบบจำลองตั้งต้นของการวิเคราะห์แบบจำลองพหุระดับเท่านั้น เพราะเมื่อนำตัวแปรระดับกลุ่มเข้ามาวิเคราะห์พร้อมกันในแบบจำลองแล้วอาจทำให้แบบจำลองระดับบุคคลเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

3. ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าอิทธิพลของตัวแปรระดับบุคคล

เพื่อเป็นการทดสอบความคงที่ของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในระดับบุคคล ผู้วิจัยได้ทดลองกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่างๆ ในแบบจำลองให้เป็นอิทธิพลสุ่ม (Random slopes) เพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลในแบบจำลองดังกล่าวนี้จะเปลี่ยนแปลงไปเมื่อกลุ่มงานต่างกันหรือไม่ โดยพบผลการทดสอบดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุในระดับบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน

ตัวแปรผล	ตัวแปรสาเหตุ	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของค่าสัมประสิทธิ์			
		Estimate	**SE**	**Z**	***p***
EB	ECOM	0.164	10.413	0.016	0.987
	JOBSAT1	-0.002	1.068	-0.002	0.998
OCB	JOBSAT1	0.177	19.922	0.009	0.993
	JOBSAT2	46.674	-	-	-

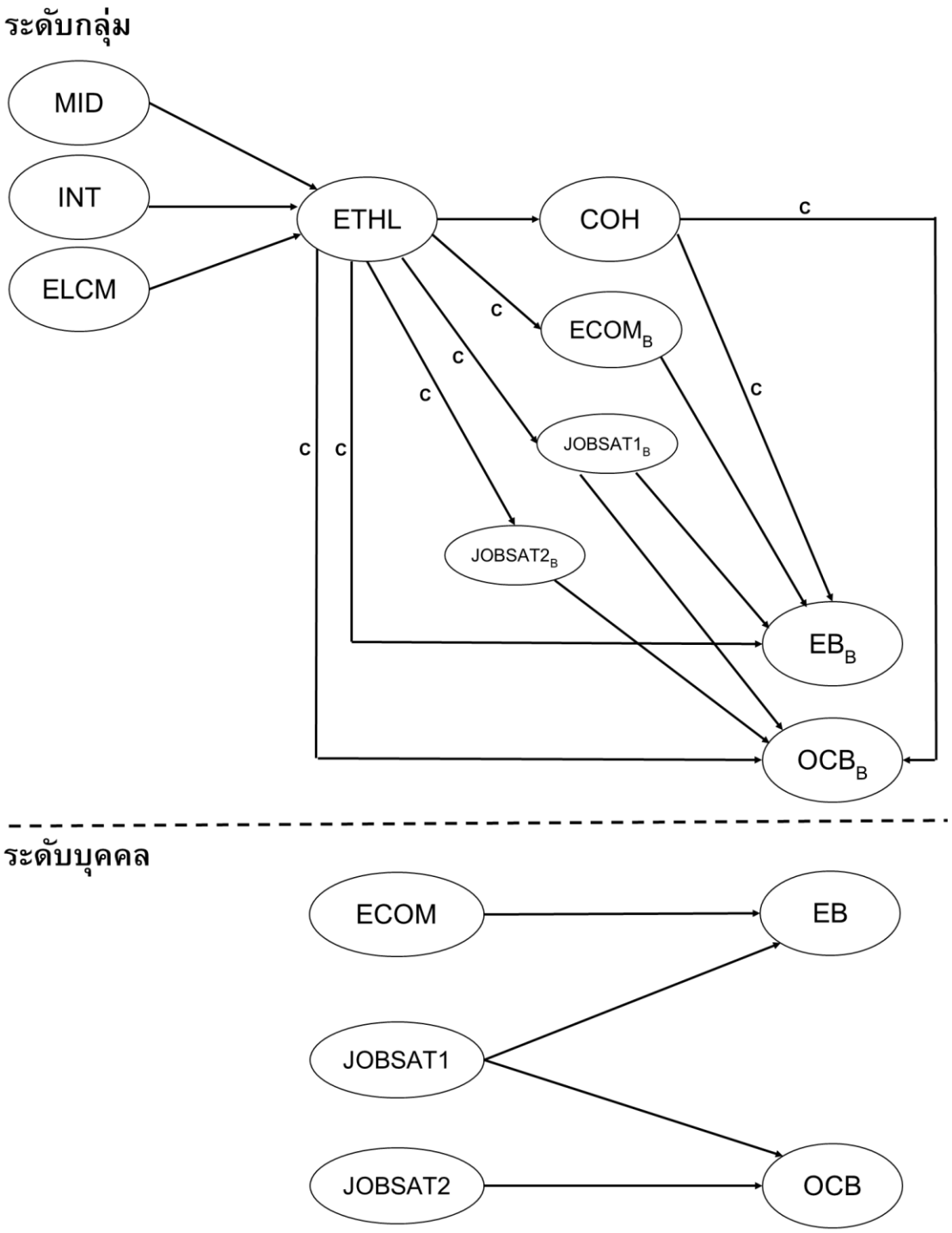
จากตาราง 21 ซึ่งแสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุในระดับบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน จะเห็นว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สามค่าที่สามารถกำหนดให้เป็นอิทธิพลสุ่มได้ แต่ทดสอบออกมาแล้วปรากฏว่าไม่มีนัยสำคัญ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างสมรรถนะเชิงจริยธรรมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนอีกค่าหนึ่งเมื่อกำหนดให้เป็นอิทธิพลสุ่มแล้วทำให้ไม่สามารถทดสอบแบบจำลองหรือไม่สามารถคำนวณค่าออกมาได้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะทำให้แบบจำลองเกิดปัญหาแมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมไม่ได้มีค่าบวก (Not positive definite matrix) ซึ่งความผิดปกตินี้ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่แบบจำลองในการวิเคราะห์มีความไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับข้อมูล ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้

ว่าความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างในระดับบุคคลหรือค่าอิทธิพลในระดับบุคคลของพนักงานไม่ได้แตกต่างกันไปตามแต่ละกลุ่มงาน

4. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

จากการตรวจสอบคุณสมบัติต่างๆ ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับในระดับบุคคลของพนักงานแล้วด้วยวิธีการต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมา ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรระดับกลุ่ม การตรวจสอบความกลมกลืนกับข้อมูลของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลของพนักงาน การตรวจสอบระดับการวิเคราะห์ของข้อมูล การตรวจสอบค่าอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคล และการตรวจสอบค่าอิทธิพลความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปรระดับบุคคล ผู้วิจัยพบว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นและปรับให้กลมกลืนกับข้อมูลแล้วนั้นเหมาะสมที่จะนำมาทดสอบแบบพหุระดับต่อไปได้ ดังนั้นในลำดับต่อไปจึงทำการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารซึ่งเป็นการทดสอบพหุระดับ คือประกอบด้วยการวิเคราะห์ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มพร้อมกัน โดยมีแบบจำลองสมมติฐานแสดงดังภาพประกอบ 8 และสามารถแสดงดัชนีความกลมกลืนของผลการทดสอบดังตาราง 22

จากภาพประกอบ 8 ซึ่งเป็นแบบจำลองสมมติฐานประกอบไปด้วยแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงทั้งหมดจำนวน 10 ตัวแปร โดยสำหรับตัวแปรแฝงระดับกลุ่มประกอบด้วยแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงทุกตัวนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่า ตัวแปรแรกคือตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร ต่อมาคือกลุ่มตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ ตัวแปรเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร กับตัวแปรความซื่อสัตย์ในหลักการที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 1 ตัวแปร จากนั้นเมื่อพิจารณาแบบจำลองการวัดของตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหารคือตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มนั้น พบว่าประกอบด้วยตัวแปรสังเกตจำนวน 1 ตัวแปร ส่วนตัวแปรแฝงตัวสุดท้ายในระดับกลุ่มคือความเหนียวแน่นของกลุ่ม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตจำนวน 1 ตัวแปร



หมายเหตุ **C** แสดงถึงเส้นอิทธิพลข้ามระดับ (Cross-level effects) จากตัวแปรระดับกลุ่มไปยังตัวแปรระดับบุคคล

ภาพประกอบ 8 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (แบบจำลองสมมติฐาน)

อย่างไรก็ตามจากภาพประกอบ 8 จะเห็นว่าในแบบจำลองส่วนของการวิเคราะห์ระดับกลุ่ม จะมีตัวแปรแฝงที่เพิ่มเติมจากที่ได้กล่าวถึงไว้ในกรอบแนวคิดของการวิจัยอีกจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรสมรรถนะเชิงจริยธรรมของกลุ่ม ($ECOM_B$) ความพึงพอใจภายในลักษณะงานของกลุ่ม ($JOBSAT1_B$) ความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานของกลุ่ม ($JOBSAT2_B$) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่ม (EB_B) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์การของกลุ่ม (OCB_B) การยกระดับตัวแปรแฝงระดับกลุ่มทั้งห้าตัวแปรนี้ขึ้นมาจากคะแนนตัวแปรระดับบุคคลนั้นมีความแตกต่างไปจากการยกระดับตัวแปรระดับกลุ่มสามตัวแปรก่อนหน้า ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่ม ซึ่งตัวแปรทั้งสามตัวนี้ก่อนที่จะมีการยกระดับการวิเคราะห์ขึ้นไปในระดับกลุ่มนั้นมีการตรวจสอบความสอดคล้องของคะแนนตัวแปรภายในกลุ่มในหลายขั้นตอนและยืนยันได้ว่ามีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวแปรระดับกลุ่ม แต่สำหรับตัวแปรแฝงห้าตัวแปรในกลุ่มหลังนี้ไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบความสอดคล้องร่วมกันของคะแนนตัวแปรภายในกลุ่มก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นคะแนนตัวแปรระดับกลุ่ม เพราะในความเป็นจริงแล้วตัวแปรแฝงทั้งห้าตัวแปรนี้เป็นตัวแปรระดับบุคคลมาโดยตลอด และในการตั้งสมมติฐานของการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในการวิจัยนี้ก็ยังคงเป็นตัวแปรระดับบุคคลอยู่เช่นเดิม แต่สำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองพหุระดับในทางปฏิบัตินั้น ในการวิเคราะห์เส้นอิทธิพลที่ข้ามระดับจากตัวแปรระดับกลุ่มลงยังตัวแปรระดับบุคคลตามที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ไม่สามารถทำได้โดยตรง แต่จะวิเคราะห์โดยพิจารณาจากอิทธิพลของตัวแปรระดับกลุ่มที่มีต่อความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในระดับกลุ่มของตัวแปรระดับบุคคลนั้นๆ จึงทำให้ผู้วิจัยทำการยกระดับคะแนนตัวแปรแฝงทั้งห้าตัวแปรดังกล่าวจากระดับบุคคลขึ้นไปเป็นระดับกลุ่มเพื่อให้สามารถทำการวิเคราะห์แบบจำลองพหุระดับดังกล่าวตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ได้โดยไม่จำเป็นต้องมีการทดสอบความเหมาะสมของการเป็นตัวแปรระดับกลุ่ม เพราะเป็นเพียงการกระทำเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ข้ามระดับของตัวแปรเท่านั้น และตัวแปรแฝงทั้งห้าตัวดังกล่าวก็ยังเป็นตัวแปรระดับบุคคล ทั้งนี้ธรรมชาติของตัวแปรแฝงเหล่านี้สอดคล้องกับวิธีการวัดตัวแปรระดับกลุ่มประเภท Summary index model หรือ Additive aggregate indices ตามแนวคิดการจำแนกประเภทตัวแปรระดับกลุ่มของ ชาน โคซโลวสกี้ และไคลน์ (Chen; Mathieu; & Bliese. 2004; citing Chan. 1998; Kozlowski; & Klein. 2000) ซึ่งเป็นการวัดตัวแปรระดับกลุ่มที่ได้มาจากค่าเฉลี่ยของผลรวมคะแนนตัวแปรในระดับบุคคล การให้คำนิยามวิธีการวัดตัวแปรระดับกลุ่มชนิดนี้จะอธิบายถึงคุณลักษณะของกลุ่มด้วยการนิยามจากการรับรู้ในระดับบุคคล และไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นจากการรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ ร่วมกันของสมาชิกกลุ่มแต่อย่างใด ทำให้ไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบความสอดคล้องร่วมกันของคะแนนตัวแปรภายในกลุ่มดังที่ได้กล่าวข้างต้น ดังนั้นจากภาพประกอบ 8 ที่ผู้วิจัยได้เขียนสัญลักษณ์ “C” ที่เส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับตัวแปรแฝงระดับบุคคลที่ยกระดับไปเป็นตัวแปรระดับกลุ่มทั้งห้าตัว และเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มกับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่ม (EB_B) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์การของกลุ่ม (OCB_B) นั้น จึงเป็นการแสดงถึงประเภทของเส้นอิทธิพลที่เป็นอิทธิพลของ

ตัวแปรข้ามระดับ (Cross-level effects) ซึ่งจะสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัยในภาพประกอบ 2 ในส่วนของการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรระดับกลุ่มที่ข้ามมายังตัวแปรระดับบุคคลทุกประการ

สำหรับตัวแปรแฝงระดับบุคคลประกอบด้วยแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัวแปร เช่นเดียวกัน ซึ่งตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงทุกตัวนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .001 ทุกค่า โดยสำหรับกลุ่มตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของพนักงาน ได้แก่ ตัวแปรสมรรถนะเชิงจริยธรรมที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร ตัวแปรความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร และตัวแปรความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร ส่วนกลุ่มตัวแปรผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ ด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า ด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการ และด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อสังคมและธุรกิจ ส่วนตัวแปรสุดท้ายในกลุ่มตัวแปรนี้คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ ด้านการช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ

ตาราง 22 ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (แบบจำลองสมมติฐาน)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	แปลผล
χ^2	$p > .05$	χ^2 =79.12, df =45, p = 0.001	ไม่กลมกลืน
CFI	มากกว่า .90	0.92	กลมกลืน
TLI	มากกว่า .90	0.86	ไม่กลมกลืน
RMSEA	น้อยกว่า .07	0.04	กลมกลืน

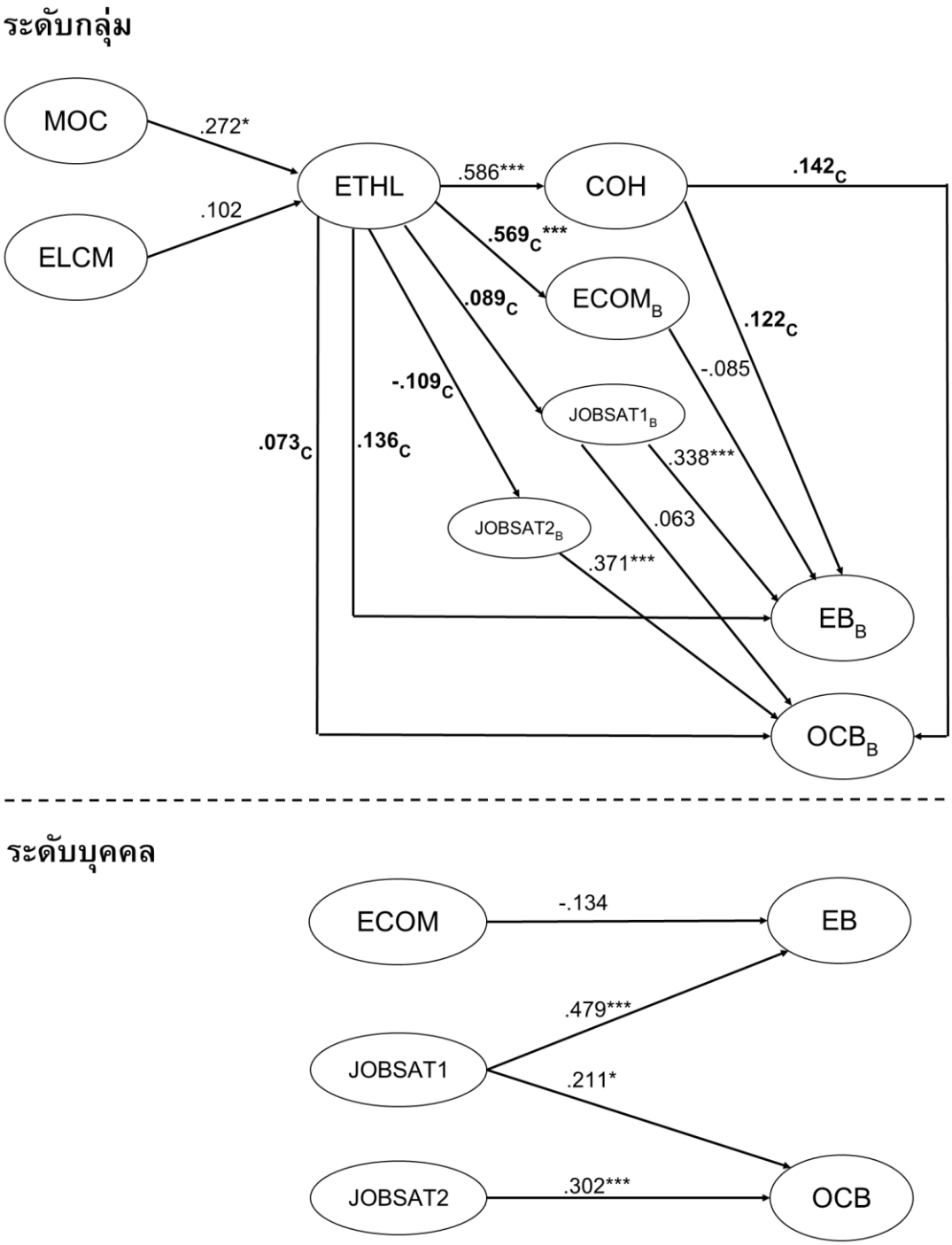
จากตาราง 22 เมื่อพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่ตั้งไว้ ปรากฏว่าแบบจำลองสมมติฐานดังกล่าวยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ค่าดัชนี TLI ยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ มีเพียงค่าดัชนี CFI และ RMSEA ที่ผ่านเกณฑ์ความกลมกลืนที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าแม้แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในระดับบุคคลหรือระดับพนักงานจะมีความกลมกลืนกับข้อมูลแล้วในการทดสอบก่อนหน้า แต่แบบจำลองดังกล่าวยังไม่ได้ระบุถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกิดขึ้นในระดับกลุ่มงาน ทำให้หากในปรากฏการณ์จริงมีความสัมพันธ์ในระดับกลุ่มเกิดขึ้นจริง ก็จะทำให้แบบจำลองนั้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงได้นั่นคือไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงเป็นเหตุผลที่สนับสนุนความสำคัญของการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ ดังนั้นเมื่อทำการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานพร้อมกัน ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยพิจารณาจากดัชนีการปรับแบบจำลอง ควบคู่ไปกับการพิจารณาแนวคิดและ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เมื่อทำการปรับในแต่ละประเด็นก็จะวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองใหม่ทีละครั้ง จนกระทั่งได้แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งรายละเอียดของการปรับแบบจำลองนี้ คือ ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร เดิมแบ่งออกเป็นตัวแปรสองตัว ประกอบด้วยอัตลักษณ์เชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ปรับโดยนำตัวแปรทั้งสองตัวมารวมกันเป็นตัวแปรคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบคือ ด้านอัตลักษณ์เชิงจริยธรรมกับด้านความซื่อสัตย์ในหลักการ ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อพิจารณาเหตุผลทางสถิติพบว่าตัวแปรอัตลักษณ์เชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกันสูงอย่างมีนัยสำคัญ จึงสะท้อนให้เห็นว่าในความเป็นจริงแล้วควรมีตัวแปรอื่นที่ครอบคลุมตัวแปรทั้งสองตัวหรือตัวแปรทั้งสองตัวนี้สามารถบ่งยอกถึงตัวแปรอื่นร่วมกันได้ และเมื่อพิจารณาเหตุผลทางด้านทฤษฎีก็พบว่าตัวแปรทั้งสองมีความคล้ายคลึงกันสามารถวัดรวมเป็นเรื่องเดียวกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของอาควิโนและรี้ด (Aquino; & Reed. 2002) ที่ระบุว่าองค์ประกอบของเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมด้านการยอมรับคุณธรรม (Internalization) หมายถึงการที่บุคคลเชื่อมั่นและยอมรับว่าคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทำให้บุคคลต้องการมีลักษณะเหล่านี้และภูมิใจที่ตนได้มีคุณลักษณะเหล่านี้ด้วย ซึ่งพอพิจารณาร่วมกับนิยามของตัวแปรความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหารแล้วพบว่ามีความคล้ายคลึงกันในบางส่วน โดยเป็นส่วนที่ผู้วิจัยเลือกมาใช้เป็นนิยามเชิงปฏิบัติการในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้การดำเนินการดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง (Character Strengths) ของบุคคล (Peterson; & Seligman. 2004) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งคือควรต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่มากกว่าลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือควรต้องวัดได้จากองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้หลายด้านประกอบกัน เพราะลักษณะนิสัยของมนุษย์นั้นมีความหลากหลายเกินกว่าจะระบุหรือวัดจากองค์ประกอบเพียงองค์ประกอบเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมตัวแปรทั้งสองเข้าด้วยกันเพื่อใช้ในแบบจำลองการวิเคราะห์พหุระดับซึ่งส่งผลให้แบบจำลองดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลดีขึ้น

ทั้งนี้ ภายหลังจากการปรับแบบจำลองแล้วพบผลการทดสอบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาพประกอบ 9 และตาราง 23 โดยจากภาพประกอบ 9 ซึ่งเป็นแบบจำลองที่ปรับแล้วประกอบไปด้วยแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงทั้งหมดจำนวน 9 ตัวแปร โดยสำหรับตัวแปรแฝงระดับกลุ่มประกอบด้วยแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงทุกตัวนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ .001 ทุกค่า ตัวแปรแรกคือตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .733 ต่อมาคือกลุ่มตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร คือเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม (มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .560) กับความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร (มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .721) จากนั้นเมื่อพิจารณาแบบจำลองการวัดของตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหารคือตัวแปร

บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มนั้น พบว่าประกอบด้วยตัวแปรสังเกตจำนวน 1 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .932 ส่วนตัวแปรแฝงตัวสุดท้ายในระดับกลุ่มคือความเหนียวแน่นของกลุ่มประกอบด้วยตัวแปรสังเกตจำนวน 1 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .762

สำหรับตัวแปรแฝงระดับบุคคลประกอบด้วยแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัวแปรเช่นเดียวกัน ซึ่งตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงทุกตัวนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .001 ทุกค่า โดยสำหรับกลุ่มตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของพนักงาน ได้แก่ ตัวแปรสมรรถนะเชิงจริยธรรมที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .961 ตัวแปรความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .978 และตัวแปรความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .976 ส่วนกลุ่มตัวแปรผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ ด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า (ค่าน้ำหนักเท่ากับ .536) ด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการ (ค่าน้ำหนักเท่ากับ .609) และด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อสังคมและธุรกิจ (ค่าน้ำหนักเท่ากับ .676) ส่วนตัวแปรสุดท้ายในกลุ่มตัวแปรนี้คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ ด้านการช่วยเหลือ (ค่าน้ำหนักเท่ากับ .538) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (ค่าน้ำหนักเท่ากับ .237) และด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ (ค่าน้ำหนักเท่ากับ .584)



หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

C แสดงถึงเส้นอิทธิพลข้ามระดับ (Cross-level effects) จากตัวแปรระดับกลุ่มไปยังตัวแปรระดับบุคคล

ภาพประกอบ 9 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

ตาราง 23 ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	แปลผล
χ^2	$p > .05$	χ^2 =64.78, df =45, p = 0.03	ไม่กลมกลืน
CFI	มากกว่า .90	0.96	กลมกลืน
TLI	มากกว่า .90	0.92	กลมกลืน
RMSEA	น้อยกว่า .07	0.03	กลมกลืน

จากตาราง 23 ซึ่งแสดงค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่ผ่านการปรับแบบจำลองตามที่กล่าวมาแล้ว พบว่าแบบจำลองที่ผ่านการปรับแล้วมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากการที่ค่าดัชนีความกลมกลืนทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

ตัวแปรผล	ตัวแปรสาเหตุ	Estimate	SE	Z	*p*	R^2
EB	ECOM	-0.134	0.084	-1.608	0.108	
	JOBSAT1	0.479	0.067	7.143***	0.001	
-Within-Group	Residual Variance	0.803	0.053	15.054***	0.001	0.197***
OCB	JOBSAT1	0.211	0.098	2.152*	0.031	
	JOBSAT2	0.302	0.089	3.393***	0.001	
-Within-Group	Residual Variance	0.836	0.073	11.420***	0.001	0.164*
COH	ETHL	0.586	0.114	5.157***	0.001	
-Between-Group	Residual Variance	0.657	0.133	4.944***	0.001	0.343
ETHL	MOC	0.272	0.108	2.507*	0.012	
	ELCM	0.102	0.114	0.893	0.372	
-Between-Group	Residual Variance	0.921	0.062	14.789***	0.001	0.079
$ECOM_B$	ETHL	0.569	0.065	8.775***	0.001	
-Between-Group	Residual Variance	0.676	0.074	9.156***	0.001	0.324**
EB_B	ETHL	0.136	0.191	0.711	0.477	
	COH	0.122	0.116	1.056	0.291	
	$JOBSAT1_B$	0.338	0.051	6.664***	0.001	
	$ECOM_B$	-0.085	0.115	-0.740	0.460	
-Between-Group	Residual Variance	0.840	0.058	14.538***	0.001	0.160
$JOBSAT1_B$	ETHL	0.089	0.079	1.127	0.260	
-Between-Group	Residual Variance	0.999	0.008	129.673***	0.001	0.001
$JOBSAT2_B$	ETHL	-0.109	0.114	-0.959	0.337	
-Between-Group	Residual Variance	0.988	0.025	39.460***	0.001	0.012
OCB_B	ETHL	0.073	0.134	0.547	0.585	
	COH	0.142	0.103	1.382	0.167	
	$JOBSAT1_B$	0.063	0.078	0.804	0.421	
	$JOBSAT2_B$	0.371	0.063	5.897***	0.001	
-Between-Group	Residual Variance	0.833	0.050	16.635***	0.001	0.167*

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง 24 แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม งานของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารที่ปรับแบบจำลองแล้ว และใช้ตัวปรับค่าประชากรที่มีขนาดจำกัด (Finite population correction factor; fpc) ในการทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักของค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพลมาตรฐานของการวิเคราะห์ในระดับกลุ่มตามแนวคิดเทคนิคการเลือกตัวอย่างของคอครา (Cochran. 1977) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ เกิดขึ้นที่ระดับพนักงาน สำหรับตัวแปรผลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจากความพึงพอใจ ภายในลักษณะงาน แต่ไม่ได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจากสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมของพนักงานสูงสุด คือ ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพลมาตรฐาน .479 ซึ่งทั้งสองตัวแปรนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้ร้อยละ 19.7 นอกจากนี้ยังพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของพนักงานได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจากความพึงพอใจภายในลักษณะงานและความ พึงพอใจภายนอกลักษณะงาน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ตัวแปรที่มีอิทธิพล สูงสุดคือความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน รองลงมาคือความพึงพอใจภายในลักษณะงาน โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .302 และ .211 ตามลำดับ และตัวแปรทั้งสองตัวนี้ร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้ร้อยละ 16.4

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกิดขึ้นที่ ระดับกลุ่มงาน พบว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจากภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .586 และสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความเหนียวแน่นของกลุ่มที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มงานได้ ร้อยละ 34.3 ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจาก คุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานคือ .272 แต่ไม่ได้รับ อิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจากบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน คือ .102 ทั้งนี้ตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับค่าเฉลี่ยของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มงานได้ร้อยละ 7.9

ในส่วนของตัวแปรเชิงผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานอันประกอบไปด้วยสมรรถนะเชิง จริยธรรมและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมนั้น พบว่าที่ระดับกลุ่มงาน สมรรถนะเชิง จริยธรรมได้รับอิทธิพลทางบวกจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งถือเป็น อิทธิพลข้ามระดับที่เกิดขึ้น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .569 และสามารถอธิบายความ แปรปรวนของค่าเฉลี่ยสมรรถนะเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มงานได้ร้อยละ 32.4 ในขณะที่พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มงานได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ จากความพึงพอใจภายในลักษณะงานของกลุ่มงานสูงสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน

.338 รองลงมาคือไม่ได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และความเหนียวแน่นของกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .136 และ .122 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังไม่ได้รับอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญจากสมรรถนะเชิงจริยธรรมของกลุ่มงานด้วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน -.085 ทั้งนี้ตัวแปรทั้งสี่นี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มงานที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มงานได้ร้อยละ 16.0

สำหรับตัวแปรผลที่เกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มงานซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจภายในลักษณะงาน ความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มงานนั้น เมื่อพิจารณาความพึงพอใจภายในลักษณะงานพบว่าไม่ได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .089 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มงานได้ร้อยละ 0.1 ส่วนความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานของกลุ่มงานนั้นไม่ได้รับอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน -.109 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มงานได้ร้อยละ 1.2 และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มงานแล้วปรากฏว่าได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจากความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานของกลุ่มงานสูงสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .371 รองลงมาคือไม่ได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจากความเหนียวแน่นของกลุ่ม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และความพึงพอใจภายในลักษณะงานของกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .142 .073 และ .063 ตามลำดับ ทั้งนี้ตัวแปรทั้งสี่ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มงานที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มงานได้ร้อยละ 16.7

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลของตัวแปรที่ข้ามระดับจากตัวแปรระดับกลุ่มงานมามีอิทธิพลต่อตัวแปรในระดับพนักงาน พบว่ามีเพียงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเท่านั้นที่มีอิทธิพลข้ามระดับดังกล่าว โดยมีอิทธิพลทางบวกข้ามระดับมายังตัวแปรสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .569 อย่างมีนัยสำคัญ

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผ่านมาเป็นการแสดงถึงอิทธิพลทางตรงที่ได้มาจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่ได้มีเพียงอิทธิพลทางตรงเกิดขึ้นเท่านั้น แต่ยังพบว่ามีอิทธิพลทางอ้อมเกิดขึ้นได้อีกด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลที่ตัวแปรเชิงเหตุของผู้บริหารส่งผลต่อตัวแปรคั่นกลาง ตัวแปรตามในระดับกลุ่มและตัวแปรตามในระดับบุคคล โดยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลสามประเภท ได้แก่ อิทธิพลทางตรง (Direct effect; DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects; IE) และอิทธิโดยรวม (Total effect; TE) ของตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในแต่ละเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังกล่าวดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

อิทธิพล	เส้นทาง	Estimate	SE	Z	*p*
Effects from ETHL to OCB_B					
Total Effect	ETHL $\rightarrow$ OCB_B	0.121	0.102	1.185	0.236
Indirect effect	ETHL $\rightarrow$ $JOBSAT1_B$ $\rightarrow$ OCB_B	0.006	0.007	0.850	0.396
	ETHL $\rightarrow$ $JOBSAT2_B$ $\rightarrow$ OCB_B	-0.040	0.043	-0.930	0.352
	ETHL $\rightarrow$ COH $\rightarrow$ OCB_B	0.083	0.064	1.293	0.196
Direct Effect -Between-Group	ETHL $\rightarrow$ OCB_B	0.073	0.134	0.547	0.585
Effects from MOC to OCB_B					
Total Effect	MOC $\rightarrow$ OCB_B	0.033	0.029	1.142	0.253
Indirect effect	MOC $\rightarrow$ ETHL $\rightarrow$ OCB_B	0.020	0.037	0.547	0.585
	MOC $\rightarrow$ ETHL $\rightarrow$ $JOBSAT1_B$ $\rightarrow$ OCB_B	0.002	0.002	1.038	0.299
	MOC $\rightarrow$ ETHL $\rightarrow$ $JOBSAT2_B$ $\rightarrow$ OCB_B	-0.011	0.012	-0.902	0.367
	MOC $\rightarrow$ ETHL $\rightarrow$ COH $\rightarrow$ OCB_B	0.023	0.019	1.235	0.217
Direct Effect -Between-Group	MOC $\rightarrow$ OCB_B	-	-	-	-

ตาราง 25 (ต่อ)

อิทธิพล	เส้นทาง	Estimate	SE	Z	*p*
Effects from ELCM to OCB_B					
Total Effect	ELCM $\rightarrow$ OCB_B	0.012	0.015	0.779	0.436
Indirect effect	ELCM $\rightarrow$ETHL$\rightarrow$$OCB_B$	0.007	0.013	0.545	0.586
	ELCM $\rightarrow$ETHL$\rightarrow$$JOBSAT1_B$$\rightarrow$$OCB_B$	0.001	0.001	0.779	0.436
	ELCM $\rightarrow$ETHL$\rightarrow$$JOBSAT2_B$$\rightarrow$$OCB_B$	-0.004	0.006	-0.623	0.533
	ELCM $\rightarrow$ETHL$\rightarrow$COH$\rightarrow$$OCB_B$	0.009	0.013	0.668	0.504
Direct Effect -Between-Group	ELCM $\rightarrow$ OCB_B	-	-	-	-
Effects from ETHL to EB_B					
Total Effect	ETHL $\rightarrow$ EB_B	0.190	0.114	1.663	0.096
Indirect effect	ETHL $\rightarrow$ $JOBSAT1_B$ $\rightarrow$$EB_B$	0.030	0.028	1.062	0.288
	ETHL $\rightarrow$ $ECOM_B$ $\rightarrow$$EB_B$	-0.048	0.066	-0.726	0.468
	ETHL $\rightarrow$COH$\rightarrow$$EB_B$	0.071	0.068	1.043	0.297
Direct Effect -Between-Group	ETHL $\rightarrow$ EB_B	0.136	0.191	0.711	0.477
Effects from MOC to EB_B					
Total Effect	MOC $\rightarrow$ EB_B	0.052	0.032	1.620	0.105
Indirect effect	MOC $\rightarrow$ETHL$\rightarrow$$EB_B$	0.037	0.051	0.720	0.471
	MOC $\rightarrow$ETHL$\rightarrow$$JOBSAT1_B$$\rightarrow$$EB_B$	0.008	0.008	0.959	0.338
	MOC $\rightarrow$ETHL$\rightarrow$$ECOM_B$$\rightarrow$$EB_B$	-0.013	0.018	-0.723	0.470
	MOC $\rightarrow$ETHL$\rightarrow$COH$\rightarrow$$EB_B$	0.019	0.019	0.987	0.324
Direct Effect -Between-Group	MOC $\rightarrow$ EB_B	-	-	-	-

ตาราง 25 (ต่อ)

อิทธิพล	เส้นทาง	Estimate	SE	Z	*p*
Effects from ELCM to EB_B					
Total Effect	ELCM → EB_B	0.019	0.018	1.057	0.291
Indirect effect	ELCM →ETHL→EB_B	0.014	0.017	0.839	0.402
	ELCM →ETHL→$JOBSAT1_B$→EB_B	0.003	0.005	0.584	0.559
	ELCM →ETHL→$ECOM_B$→EB_B	-0.005	0.007	-0.708	0.479
	ELCM →ETHL→COH→EB_B	0.007	0.011	0.641	0.521
Direct Effect -Between-Group	ELCM → EB_B	-	-	-	-
Effects from MOC to $ECOM_B$					
Total Effect	MOC → $ECOM_B$	0.155	0.062	2.515*	0.012
Indirect effect	MOC →ETHL→$ECOM_B$	0.155	0.062	2.515*	0.012
Direct Effect -Between-Group	MOC → $ECOM_B$	-	-	-	-
Effects from ELCM to $ECOM_B$					
Total Effect	ELCM → $ECOM_B$	0.058	0.068	0.852	0.394
Indirect effect	ELCM →ETHL→$ECOM_B$	0.058	0.068	0.852	0.394
Direct Effect -Between-Group	ELCM → $ECOM_B$	-	-	-	-
Effects from MOC to $JOBSAT1_B$					
Total Effect	MOC → $JOBSAT1_B$	0.024	0.022	1.068	0.285
Indirect effect	MOC →ETHL→$JOBSAT1_B$	0.024	0.022	1.068	0.285
Direct Effect -Between-Group	MOC → $JOBSAT1_B$	-	-	-	-
Effects from ELCM to $JOBSAT1_B$					
Total Effect	ELCM → $JOBSAT1_B$	0.009	0.016	0.561	0.575
Indirect effect	ELCM →ETHL→$JOBSAT1_B$	0.009	0.016	0.561	0.575
Direct Effect -Between-Group	ELCM → $JOBSAT1_B$	-	-	-	-

ตาราง 25 (ต่อ)

อิทธิพล	เส้นทาง	Estimate	SE	Z	*p*
Effects from MOC to $JOBSAT2_B$					
Total Effect	MOC ⟶ $JOBSAT2_B$	-0.030	0.033	-0.916	0.360
Indirect effect	MOC ⟶ETHL⟶$JOBSAT2_B$	-0.030	0.033	-0.916	0.360
Direct Effect -Between-Group	MOC ⟶ $JOBSAT2_B$	-	-	-	-
Effects from ELCM to $JOBSAT2_B$					
Total Effect	ELCM ⟶ $JOBSAT2_B$	-0.011	0.017	-0.635	0.526
Indirect effect	ELCM ⟶ETHL⟶$JOBSAT2_B$	-0.011	0.017	-0.635	0.526
Direct Effect -Between-Group	ELCM ⟶ $JOBSAT2_B$	-	-	-	-

หมายเหตุ * $p < .05$

จากตาราง 25 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารทั้งในระดับพนักงานและระดับกลุ่มงาน พบว่าตัวแปรคุณลักษณะทางจริยธรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมที่ข้ามระดับอย่างมีนัยสำคัญต่อสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานโดยผ่านทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .155 ส่วนตัวแปรเชิงเหตุอื่นๆ นั้นไม่พบว่ามีอิทธิพลโดยรวมหรืออิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรเชิงผลในแบบจำลองที่ศึกษา แต่มีเพียงอิทธิพลทางตรงเท่านั้นที่มีนัยสำคัญ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ กับตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมขององค์การที่ผู้บริหารต้องประสบ ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และส่งผลไปยังจิตลักษณะและตัวแปรผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในบทนี้เป็นการนำเสนอภาพรวมของการวิจัยโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 หัวข้อ หัวข้อแรกคือกระบวนการวิจัยโดยสรุป ประกอบด้วยความมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐานในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนหัวข้อที่สองเป็นการสรุปผลที่ได้จากการวิจัย หัวข้อที่สามคือการอภิปรายผลการวิจัย และหัวข้อที่สี่เป็นข้อเสนอแนะ ทั้งนี้แต่ละหัวข้อมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการวิจัยโดยสรุป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดพหุระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่มให้มีคุณภาพเที่ยงตรงและเชื่อถือได้
2. เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. คะแนนของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่ได้จากแบบวัดที่พนักงานเป็นผู้ให้ข้อมูล มีความสอดคล้องกันและมีคุณภาพการวัดเหมาะสมที่จะนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับบุคคลจากความพึงพอใจในงานของพนักงาน
3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และความเหนียวแน่นของกลุ่ม
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)

5. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับบุคคลจากสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน

6. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และความเหนียวแน่นของกลุ่ม

7. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)

8. ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

9. ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)

10. สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

11. สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)

12. ความเหนียวแน่นของกลุ่ม ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

13. ความเหนียวแน่นของกลุ่ม ได้รับอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มจากตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)

14. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในองค์การเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีนโยบายที่มุ่งเน้นการส่งเสริมความมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับผู้บริหารทุกระดับขององค์การ โดยผู้บริหารซึ่งเป็นประชากรในระดับกลุ่มนั้นเป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารชั้นต้นหรือเป็นผู้จัดการ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับการส่งเสริมและคาดหวังจากองค์การให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และในขณะเดียวกันก็เป็นผู้ที่มีโอกาสมี

ปฏิสัมพันธ์กับพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตนโดยตรง ซึ่งในองค์การที่ศึกษามีจำนวนผู้บริหารชั้นต้นดังกล่าวอยู่จำนวน 156 คน สำหรับประชากรในระดับบุคคลของการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารชั้นต้นในองค์การซึ่งมีจำนวน 2,617 คน เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีโอกาสได้รับอิทธิพลในด้านต่างๆ จากผู้บริหารชั้นต้นและเป็นผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากองค์การมาก่อน ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ซึ่งจากแผนการเลือกกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมดอย่างน้อย 432 คนและผู้บริหารที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานอย่างน้อย 108 คน แต่เมื่อเก็บข้อมูลจริงพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สามารถเก็บข้อมูลกลับมาได้ทั้งหมดมีจำนวนสูงกว่าแผนที่วางไว้ ประกอบด้วยพนักงาน 446 คนและผู้บริหาร 111 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้แบ่งออกได้เป็น 6 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร
   2.1 เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม
   2.2 ความซื่อสัตย์ในหลักการ
3. ตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร
   3.1 บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม
4. ตัวแปรผลด้านคุณสมบัติของกลุ่ม
   4.1 ความเหนียวแน่นของกลุ่ม
5. ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของพนักงาน
   5.1 สมรรถนะเชิงจริยธรรม
   5.2 ความพึงพอใจในงาน
6. ตัวแปรผลด้านพฤติกรรมของพนักงาน
   6.1 พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
   6.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสองชุด ชุดแรกเป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงานแบ่งออกเป็น 5 ตอนซึ่งใช้วัดตัวแปรในการวิจัยนี้ทั้งหมด 7 ตัวแปร ส่วนชุดที่สองเป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 3 ตอนซึ่งใช้วัดตัวแปรในการวิจัยนี้ทั้งหมด 4 ตัวแปร แบบสอบถามแต่ละชุดประกอบไปด้วยตัวแปรที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมที่กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มสามารถให้ข้อมูลได้ เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวัดตัวแปรทุกตัวของการวิจัยครั้งนี้ได้รับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์

รายข้อเพื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัดด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองการวัดแบบ Congeneric model และพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability) และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของเครื่องมือวัดทุกตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ทั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงในการวิจัยของแบบสอบถามสำหรับพนักงานมีค่าอยู่ระหว่าง .62 ถึง .87 และแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารมีค่าอยู่ระหว่าง .71 ถึง .88

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดพหุระดับตัวแปรระดับกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่ม ว่าตัวแปรเหล่านี้มีระดับการวิเคราะห์ใด เพื่อให้สามารถนำคะแนนไปวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับได้อย่างเหมาะสม ในการทดสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรเหล่านี้ ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบจากค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับ ได้แก่ ค่า r_{wgj} Index (Castro. 2002; citing James; Demaree; & Wolf. 1984) และค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปร (Intraclass correlation; ICC) ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ค่า ICC1 และ ICC2 จากนั้นใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (MCFA) ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรระดับกลุ่มที่เก็บข้อมูลจากสมาชิกภายในกลุ่มเพื่อที่จะหาโครงสร้าง/องค์ประกอบของตัวแปรระดับกลุ่มนี้ เพื่อตรวจสอบตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมต่อการสร้างคะแนนตัวแปรในระดับกลุ่ม และการกำหนดโครงสร้าง/องค์ประกอบของตัวแปรระดับกลุ่ม ซึ่งได้ใช้ตัวปรับค่าประชากรที่มีขนาดจำกัด (Finite population correction factor; fpc) เข้ามาร่วมในการวิเคราะห์ด้วยเพราะประชากรในระดับกลุ่มของการวิจัยครั้งนี้เป็นประชากรที่มีขนาดจำกัด (Finite populations)

3. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชนซึ่งเป็นแบบจำลองสมมติฐานของการวิจัย ใช้แนวทางการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่มีตัวแปรคั่นกลางตามแนวทางของพรีเชอร์และคนอื่นๆ (Preacher; Zyphur; & Zhang. 2010) ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนทั้งหมด 4 ขั้น ร่วมกับแนวทางการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรพหุระดับของ เฉิน แมทธิว และบลีส (Chen; Mathieu; & Bliese. 2004) ที่ประกอบด้วยการตรวจสอบทั้งหมด 5 ขั้นตอน และใช้ตัวปรับค่าประชากรที่มีขนาดจำกัด (Finite population correction factor; fpc) ด้วย

เพื่อให้สามารถศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหารและตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารต้องประสบที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และส่งผลไปยังตัวแปรเชิงผลลัพธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

สรุปผลการวิจัย

สำหรับการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมดที่ตั้งไว้จำนวน 14 ข้อ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยจำนวน 6 ข้อ ส่วนสมมติฐานอื่นๆ ได้รับการปฏิเสธ โดยมีรายละเอียดสรุปผลการทดสอบสมมติฐานดังแสดงในตาราง 26

ตาราง 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

	สมมติฐานในการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.	คะแนนของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่ได้จากแบบวัดที่พนักงานเป็นผู้ให้ข้อมูล มีความสอดคล้องกันและมีคุณภาพการวัดเหมาะสมที่จะนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้	เป็นไปตามสมมติฐาน
2.	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับบุคคลจากความพึงพอใจในงานของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
3.	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และความเหนียวแน่นของกลุ่ม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
4.	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
5.	พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับบุคคลจากสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
6.	พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และความเหนียวแน่นของกลุ่ม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
7.	พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 26 (ต่อ)

	สมมติฐานในการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
8.	ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
9.	ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
10.	สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	เป็นไปตามสมมติฐาน
11.	สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)	เป็นไปตามสมมติฐานบางส่วน
12.	ความเหนียวแน่นของกลุ่ม ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	เป็นไปตามสมมติฐาน
13.	ความเหนียวแน่นของกลุ่ม ได้รับอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มจากตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
14.	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหาร (ได้แก่ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการ) และตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร (ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม)	เป็นไปตามสมมติฐานบางส่วน

ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอการสรุปผลการวิจัยไปตามแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยบุคคลสองประเภท ได้แก่ ผู้บริหารชั้นต้นและพนักงานจากแต่ละหน่วยธุรกิจขององค์การเอกชน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารชั้นต้นทั้งหมดจำนวน 111 คนนั้น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.3 มีอายุโดยเฉลี่ย 43.19 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาจบการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 45.9 ผู้บริหารเหล่านี้มีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์การปัจจุบันโดยเฉลี่ย 12.13 ปี โดยมีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในฝ่าย/แผนกปัจจุบันโดยเฉลี่ย 8.28 ปี และดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงาน/แผนกงานปัจจุบันมาเป็น

ระยะเวลาโดยเฉลี่ย 5.32 ปี ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดโดยเฉลี่ย 20.25 ปี และมีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าฝ่ายงาน/แผนกงานทั้งหมดโดยเฉลี่ย 11.91 ปี

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานทั้งหมดจำนวน 446 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.7 มีอายุโดยเฉลี่ย 34.70 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาจบการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 26.0 พนักงานเหล่านี้มีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์การปัจจุบันโดยเฉลี่ย 7.14 ปี โดยมีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในฝ่าย/แผนกปัจจุบันโดยเฉลี่ย 4.39 ปี และมีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดโดยเฉลี่ย 10.67 ปี

ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพการวัดของตัวแปรพหุระดับ

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

จากผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีการปรับแบบจำลองแล้วสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มมีคุณลักษณะของความเป็นกลุ่มประเภท Fuzzy composition (Bliese. 2000) นั่นคือองค์ประกอบที่พบในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มมีความแตกต่างจากองค์ประกอบที่พบในการวิเคราะห์ระดับบุคคล โดยที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่วิเคราะห์ในระดับบุคคล ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 1, 5-9, 18, 32) และองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 44-45, 54-55) ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเมื่อวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม มีเพียงองค์ประกอบเดียวที่มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 5, 8, 18, 32, 44, 54) ซึ่งแบบจำลองการวัดพหุระดับดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้ (χ^2 = 145.33, p = .001, CFI=0.94, TLI=0.92, RMSEA=0.05) โดยในระดับบุคคลตัวแปรสังเกตขององค์ประกอบแรกมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.495 – 0.846 ส่วนตัวแปรสังเกตขององค์ประกอบที่สองนั้นมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.557 – 0.713 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.001 ส่วนในระดับกลุ่ม ตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.451 – 0.986 โดยมีค่าน้ำหนักของข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างน้อยที่ระดับ .05 ส่วนข้อคำถามอีก 2 ข้อ แม้ว่าจะไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าน้ำหนักนั้นมีค่าสูงกว่า 0.30 ซึ่งถือว่าเป็นค่าน้ำหนักที่เหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Bowen; & Guo. 2011)

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม

จากผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มที่มีการปรับแบบจำลองแล้วสามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มมีคุณลักษณะของความเป็นกลุ่มประเภท Fuzzy composition (Bliese. 2000) นั่นคือองค์ประกอบที่พบในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มมีความแตกต่างจากองค์ประกอบที่พบในการวิเคราะห์ระดับบุคคล โดยที่บรรยากาศเชิงจริยธรรมที่วิเคราะห์ในระดับบุคคลมีองค์ประกอบเดียว ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 1-3, 11, 15, 22) ส่วนเมื่อวิเคราะห์ในระดับกลุ่มก็มีเพียงองค์ประกอบเดียวโดยที่มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อเช่นกันแต่มีตัวแปรสังเกตที่แตกต่างกัน (ได้แก่ ข้อ 1-3, 11, 12, 15) ทั้งนี้แบบจำลองการวัดพหุระดับดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้ (χ^2 = 66.80, p = .001, CFI=0.93, TLI=0.91, RMSEA=0.05) และตัวแปรสังเกตทุกข้อมีค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยในระดับบุคคล ตัวแปรสังเกตมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ 0.368 – 0.552 ส่วนในระดับกลุ่มมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.965 – 0.999

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ ความเหนียวแน่นของกลุ่ม

ในส่วนของความเหนียวแน่นของกลุ่มซึ่งเป็นตัวแปรพหุระดับอีกหนึ่งตัวแปรของการวิจัยครั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มที่มีการปรับแบบจำลองแล้วสามารถสรุปได้ว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มมีคุณลักษณะของความเป็นกลุ่มประเภท Fuzzy composition (Bliese. 2000) นั่นคือองค์ประกอบที่พบในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มมีความแตกต่างจากองค์ประกอบที่พบในการวิเคราะห์ระดับบุคคล โดยที่ความเหนียวแน่นของกลุ่มที่วิเคราะห์ในระดับบุคคลมีองค์ประกอบเดียว ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 2, 4, 6, 8) ส่วนเมื่อวิเคราะห์ในระดับกลุ่มก็มีเพียงองค์ประกอบเดียวแต่มีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 2 และ 4) ทั้งนี้แบบจำลองการวัดพหุระดับดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้ (χ^2 = 16.89, p = .010, CFI=0.96, TLI=0.93, RMSEA=0.07) และตัวแปรสังเกตในระดับบุคคลทุกข้อมีค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยในระดับบุคคล ตัวแปรสังเกตมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.550 – 0.853 ส่วนในระดับกลุ่มมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.366 และ 0.687 ซึ่งถือว่าเป็นค่าน้ำหนักที่เหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Bowen; & Guo. 2011)

4. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มของตัวแปรระดับกลุ่มของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ประเมิน

สำหรับผลการตรวจสอบความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มของตัวแปรระดับกลุ่มซึ่งใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแปรระดับกลุ่ม (Agreement) โดยพิจารณาจากค่า r_{wgj} (Within group agreement) พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ประเมินหรือเป็นคะแนนการรับรู้ภายในกลุ่มนั้นมีความสอดคล้องกันเพียงพอที่จะสร้างเป็นตัวแปรกลุ่มได้ทั้งสามตัวแปรไม่ว่าข้อมูลนั้นจะมีโอกาสในการประเมินตัวแปรในทุกระดับคะแนนเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ หรือจะเป็นข้อมูลที่โอกาสเกิดความลำเอียงในการประเมินตัวแปรก็ตาม ตัวแปรระดับกลุ่มเหล่านั้นก็ยังคงมีความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มมากเพียงพอที่จะสร้างเป็นตัวแปรกลุ่มและนำไปใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับต่อไปได้โดยที่ทั้งสามตัวแปรมีค่า r_{wgj} เป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมด (เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือ ควรมีค่ามากกว่า 0.70 (Bliese. 2009)) โดยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่า $r_{wgj\ (1.85)}$ และ $r_{wgj\ (2.92)}$ เท่ากับ 0.704 และ 0.808 ตามลำดับ ตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรม มีค่า $r_{wgj\ (1.85)}$ และ $r_{wgj\ (2.92)}$ เท่ากับ 0.768 และ 0.877 ตามลำดับ และตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่ม มีค่า $r_{wgj\ (1.85)}$ และ $r_{wgj\ (2.92)}$ เท่ากับ 0.701 และ 0.810 ตามลำดับ

ส่วนผลการตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปรซึ่งเป็นการตรวจสอบว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ประเมินนั้น มีความแปรปรวนหรือความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มเกิดขึ้นหรือไม่ โดยใช้การตรวจสอบจากค่า ICC (Intraclass correlation coefficient) ที่ประกอบด้วยค่า ICC1 และ ICC2 นั้น สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่ม ล้วนมีความเหมาะสมที่จะยกระดับการวิเคราะห์เป็นระดับกลุ่มที่มีลักษณะของกลุ่มประเภท Shared properties และสามารถนำไปวิเคราะห์แบบพหุระดับต่อไปได้ เพราะมีค่า ICC1 ของตัวแปรระดับกลุ่มทั้งสามตัวแปรนี้ที่เป็นไปตามเกณฑ์ (เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือ ICC1 > 0.05 และ ICC2 > 0.70 (Castro. 2002)) คือ ค่า ICC1 ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่ม มีค่าเท่ากับ 0.348 0.335 และ 0.090 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แต่ค่า ICC2 ของตัวแปรทั้งสามตัวต่ำกว่าเกณฑ์ คือมีค่าเท่ากับ 0.682 0.670 และ 0.307 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามโดยปกติแล้ว ค่า ICC2 ขึ้นอยู่กับขนาดของสมาชิกภายในกลุ่ม จึงจะมีค่ามากขึ้นตามจำนวนสมาชิกในกลุ่ม (Klein; & Kozlowski. 2000) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีค่าเฉลี่ยของจำนวนสมาชิกภายในกลุ่มเท่ากับ 4.02 ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลให้ค่า ICC2 ต่ำกว่าเกณฑ์ และการที่ค่า ICC2 เป็นค่าความเชื่อมั่นของการสร้างคะแนนตัวแปรกลุ่มที่สะท้อนถึงคะแนนภายในกลุ่มส่วนหนึ่งด้วย ซึ่งก็สอดคล้องกับที่ค่า r_{wgj} ได้ช่วยสนับสนุนแล้วนั้น รวมถึงเมื่อพิจารณาประกอบกับค่า ICC1 ที่บ่งบอกถึงการที่คุณสมบัติในระดับกลุ่มสามารถ

อธิบายความแปรปรวนระหว่างบุคคลได้อย่างน่าเชื่อถือ และผลที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดตัวแปรพหุระดับด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับก็แสดงถึงความกลมกลืนของแบบจำลองพหุระดับของตัวแปรกลุ่มทั้งสามตัวได้เป็นอย่างดี

โดยสรุปแล้วตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ให้ข้อมูล มีคุณภาพเหมาะสมกับการเป็นตัวแปรระดับกลุ่มและสามารถนำไปวิเคราะห์เป็นตัวแปรพหุระดับต่อไปได้โดยสามารถสร้างแบบจำลองการวัดที่เหมาะสมต่อการสร้างตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงของการวิเคราะห์ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยที่มีทั้งตัวแปรที่มีโครงสร้างการวัดเหมือนกันและแตกต่างกันในแต่ละระดับการวิเคราะห์ และตัวแปรทั้งสามตัวดังกล่าวล้วนมีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มหรือมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เพียงพอต่อการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นคะแนนตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงสำหรับใช้ในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่เป็นแบบจำลองสมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ต่อไปได้

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน

จากจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่ต้องการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีต่อผลลัพธ์เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ (Multilevel structural equation modeling; MSEM) โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ การวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแปรระดับกลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปรพหุระดับที่แสดงผลในขั้นตอนก่อนหน้า มาประกอบกับแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรสังเกตในการวิจัย

จากผลการตรวจสอบภาพรวมของค่าสถิติพื้นฐานพบว่าตัวแปรสังเกตระดับบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.36 – 4.85 โดยตัวแปรสังเกตระดับบุคคลที่มีค่าสูงที่สุดคือ ความพึงพอใจภายในลักษณะของพนักงาน ส่วนตัวแปรสังเกตระดับบุคคลที่มีค่าต่ำที่สุดคือ สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน สำหรับส่วนค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มนั้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.52 – 4.74 โดยตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มที่มีค่าสูงที่สุดความเหนียวแน่นของกลุ่ม ส่วนตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มที่มีค่าต่ำที่สุดคือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม จากนั้นเมื่อทำการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 446 คน จากกลุ่มงานทั้งหมด 111 กลุ่มนั้น ผู้วิจัยพบข้อมูลที่มีค่าผิดปกติ (Outliers) และตัดออกไปจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน

77 คน ที่มาจากกลุ่มงาน 19 กลุ่ม ทำให้ในการวิจัยครั้งนี้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานนั้น จะใช้ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานทั้งหมด 369 คน ที่มาจากกลุ่มงาน 92 กลุ่ม ซึ่งเพียงพอต่อการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพหุระดับ โดยที่ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหารกับความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .432 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 รองลงมาคือตัวแปรภายในระดับกลุ่มของผู้บริหาร คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความเหนียวแน่นของกลุ่ม โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .323 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 สำหรับตัวแปรจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการกับด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อสังคมและธุรกิจ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .414 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 รองลงมาคือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้ากับด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .331 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 ส่วนตัวแปรประสิทธิผลการทำงานของพนักงานนั้น พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นกับด้านการอดทนอดกลั้น โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .346 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 รองลงมาคือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการอดทนอดกลั้นกับด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .340 ที่ระดับนัยสำคัญ .001

2. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคล

การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน เพื่อตรวจสอบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรตามแบบจำลองสมมติฐานที่ได้สร้างขึ้น ภายหลังจากการปรับแบบจำลองสมมติฐานที่ในเบื้องต้นยังไม่กลมกลืนกับข้อมูล พบว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานและประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในระดับบุคคลที่ผ่านการปรับแบบจำลองแล้วมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี (χ^2 = 26.77, p = .142, CFI = .98, TLI = .97, RMSEA = .03) โดยในการปรับแบบจำลองนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแบบจำลองโดยพิจารณาจากทั้งเหตุผลทางสถิติและเหตุผลทางทฤษฎี โดยทำการปรับแบบจำลองใน 3 ประเด็น ได้แก่ (1) แยกตัวแปรความพึงพอใจในงานออกเป็นตัวแปรสองตัว คือตัวแปรความพึงพอใจภายในลักษณะงาน กับตัวแปรความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน (2) ตัดเส้นอิทธิพลของตัวแปรสังเกตที่ไม่มีนัยสำคัญออกจากการวัดตัวแปรพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน และตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ (3) เพิ่มเส้นอิทธิพลของตัวแปรแฝงความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน

ในลำดับต่อมาเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าอิทธิพลของตัวแปรระดับบุคคล โดยการกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่างๆ ในแบบจำลองให้เป็นอิทธิพลสุ่ม (Random

slopes) เพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลในแบบจำลองดังกล่าวนี้จะเปลี่ยนแปลงไปเมื่อกลุ่มงานต่างกันหรือไม่ พบว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลของพนักงานไม่ได้แตกต่างกันไปตามแต่ละกลุ่มงาน เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์จำนวนสามค่าที่สามารถกำหนดให้เป็นอิทธิพลสุ่มได้ แต่ทดสอบออกมาแล้วปรากฏว่าไม่มีนัยสำคัญ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างสมรรถนะเชิงจริยธรรมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนอีกค่าหนึ่งเมื่อกำหนดให้เป็นอิทธิพลสุ่มแล้วทำให้ไม่สามารถทดสอบแบบจำลองหรือไม่สามารถคำนวณค่าออกมาได้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

จากการตรวจสอบคุณสมบัติต่างๆ ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับในระดับบุคคลของพนักงานแล้วด้วยวิธีการต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยพบว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นและปรับให้กลมกลืนกับข้อมูลแล้วนั้นเหมาะสมที่จะนำมาทดสอบแบบพหุระดับต่อไปได้ ดังนั้นในลำดับต่อไปจึงทำการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารซึ่งเป็นการทดสอบพหุระดับ คือประกอบด้วยการวิเคราะห์ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มพร้อมกัน ภายหลังจากการปรับแบบจำลองสมมติฐานที่ในเบื้องต้นยังไม่กลมกลืนกับข้อมูล พบว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะของพนักงานและผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่ผ่านการปรับแบบจำลองแล้วมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี (χ^2 = 64.78, p = .03, CFI = .96, TLI = .92, RMSEA = .03) ทั้งนี้พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองโดยจำแนกได้เป็น 3 ประเภทตามระดับการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 อิทธิพลของตัวแปรระดับบุคคล

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรระดับบุคคลแล้วพบความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจากความพึงพอใจภายในลักษณะงานและความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดคือความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน รองลงมาคือความพึงพอใจภายในลักษณะงาน โดยมี

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .302 และ .211 ตามลำดับ และตัวแปรทั้งสองตัวนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้ร้อยละ 16.4

2) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจากความพึงพอใจภายในลักษณะงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่ไม่ได้รับอิทธิพลจากสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานสูงสุด คือ ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .479 ซึ่งทั้งสองตัวแปรนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้ร้อยละ 19.7

3.2 อิทธิพลของตัวแปรระดับกลุ่ม

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรระดับกลุ่มแล้วพบความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

1) ตัวแปรเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร เป็นตัวแปรสังเกตของตัวแปรคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม เพราะจากการพิจารณาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้งสองนี้พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกันสูงอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาเนื้อหาของตัวแปรจากนิยามเชิงปฏิบัติการแล้วพบว่ามีความคล้ายคลึงกันสามารถวัดรวมเป็นเรื่องเดียวกันได้ จึงรวมตัวแปรทั้งสองเข้าด้วยกันเพื่อใช้ในแบบจำลองการวิเคราะห์พหุระดับซึ่งส่งผลให้แบบจำลองดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลดีขึ้น

2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจากคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานคือ .272 แต่ไม่ได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจากบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานคือ .102 ซึ่งตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มงานได้ร้อยละ 7.9

3) ความเหนียวแน่นของกลุ่มได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .586 และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความเหนียวแน่นของกลุ่มที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มงานได้ร้อยละ 34.3

3.3 อิทธิพลของตัวแปรข้ามระดับ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มแล้วพบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นข้ามระดับดังต่อไปนี้

1) เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลของตัวแปรที่ข้ามระดับจากตัวแปรระดับกลุ่มงานมามีอิทธิพลต่อตัวแปรในระดับพนักงาน พบว่ามีเพียงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเท่านั้นที่มี

อิทธิพลข้ามระดับดังกล่าว นั่นคือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางบวกข้ามระดับต่อสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .569 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยสมรรถนะเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มงานได้ร้อยละ 32.4

2) เมื่อพิจารณาอิทธิพลข้ามระดับของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่มีต่อตัวแปรผลลัพธ์อื่นๆ ในระดับบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อความพึงพอใจภายในลักษณะงานและความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสำหรับอิทธิพลข้ามระดับที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีต่อความพึงพอใจภายในลักษณะงานเป็นอิทธิพลทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .089 และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มงานได้ร้อยละ 0.1 ในขณะที่อิทธิพลข้ามระดับที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีต่อความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานเป็นอิทธิพลทางลบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน -.109 และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มงานได้ร้อยละ 1.2

ในทำนองเดียวกัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเช่นกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสำหรับอิทธิพลข้ามระดับที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มงานเป็นอิทธิพลทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .136 ในขณะที่อิทธิพลข้ามระดับที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นอิทธิพลทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .073

3) เมื่อพิจารณาอิทธิพลข้ามระดับของตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มซึ่งเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่มีต่อตัวแปรผลลัพธ์ในระดับบุคคล พบว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสำหรับอิทธิพลข้ามระดับที่ความเหนียวแน่นของกลุ่มมีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มงานเป็นอิทธิพลทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .122 ในขณะที่อิทธิพลข้ามระดับที่ความเหนียวแน่นของกลุ่มมีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นอิทธิพลทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .142

3.4 อิทธิพลของตัวแปรที่พบทั้งในการวิเคราะห์ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มแล้วพบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเหมือนกันทั้งในการวิเคราะห์ระดับบุคคลและระดับกลุ่มดังต่อไปนี้

1) ความพึงพอใจภายในลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทั้งในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยสำหรับความสัมพันธ์ในการวิเคราะห์ระดับบุคคลนั้น มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .479 ส่วนความสัมพันธ์ในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .338

2) ความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทั้งในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยสำหรับความสัมพันธ์ในการวิเคราะห์ระดับบุคคลนั้น มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .302 ส่วนความสัมพันธ์ในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .371

3.5 อิทธิพลของตัวแปรที่พบเฉพาะในการวิเคราะห์ระดับบุคคลแต่ไม่พบในระดับกลุ่ม

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มแล้วพบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นไม่เหมือนกันโดยพบเฉพาะในการวิเคราะห์ระดับบุคคลแต่ไม่พบในระดับกลุ่ม คือ อิทธิพลทางบวกของความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน โดยที่ในการวิเคราะห์ระดับบุคคลนั้นพบว่าความพึงพอใจภายในลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .211 แต่ในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มกลับพบว่าความพึงพอใจภายในลักษณะงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .063

ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ผลเพื่อตรวจสอบอิทธิพลทั้งหมดที่ตัวแปรเชิงเหตุของผู้บริหารส่งผลต่อตัวแปรคั่นกลาง ตัวแปรตามในระดับกลุ่มและตัวแปรตามในระดับบุคคล อันได้แก่ อิทธิพลทางตรง (Direct effect; DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects; IE) และอิทธิโดยรวม (Total effect; TE) ของตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในแต่ละเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแล้วพบว่าตัวแปรคุณลักษณะทางจริยธรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมที่ข้ามระดับอย่างมีนัยสำคัญต่อสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานโดยผ่านทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .155 ส่วนตัวแปรเชิงเหตุอื่นๆ นั้นไม่พบว่ามีอิทธิพลโดยรวมหรืออิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรเชิงผลในแบบจำลองที่ศึกษาแต่มีเพียงอิทธิพลทางตรงเท่านั้นที่มีนัยสำคัญ

การอภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายผลออกเป็น 3 หัวข้อหลักตามที่ได้จำแนกไว้ในการนำเสนอผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การอภิปรายผลการวิเคราะห์คุณภาพของตัวแปรพหุระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ให้ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการวิเคราะห์พหุระดับมีคุณลักษณะความเป็นกลุ่มประเภท Fuzzy composition หรือมีองค์ประกอบของตัวแปรที่พบในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มที่แตกต่างจากในระดับบุคคล โดยที่ในระดับบุคคล ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ และองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม ในขณะที่เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีเพียงองค์ประกอบเดียวเท่านั้น โดยมีตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถามที่พบในแบบจำลองการวัดระดับบุคคลแต่ไม่พบในแบบจำลองการวัดระดับกลุ่มจำนวน 6 ข้อ ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามเหล่านั้นเป็นตัวแปรสังเกตได้ที่มีความแปรปรวนภายในกลุ่มพนักงาน แต่ไม่มีความแปรปรวนมากเพียงพอระหว่างกลุ่มที่แตกต่างกันทำให้ไม่มีอำนาจจำแนกในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มได้ ทำให้การอธิบายความหมายของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความแตกต่างกันเมื่ออธิบายโครงสร้างในระดับบุคคลและในระดับกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำอื่นๆ ที่พบว่าอาจนิยามได้แตกต่างกันระหว่างการวิเคราะห์ระดับบุคคล ระดับคู่ และระดับกลุ่ม (Avolio; & Bass. 1998; Hall; & Lord. 1998) และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พบในระดับบุคคลนั้นยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2556) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์การเอกชน และสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหลายงานที่พบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในลักษณะนี้ (Piccolo; Greenbaum; Hartog; & Folger. 2010; Ponnu; & Tennakoon. 2009; Brown; & Treviño. 2006)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าแบบวัดฉบับนี้มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct reliability) ในระดับที่เชื่อถือได้ เพราะมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงระดับกลุ่มอยู่ที่ 0.86 และในระดับบุคคลทั้งสององค์ประกอบอยู่ที่ 0.87 และ 0.73 ตามลำดับ ซึ่งการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นประเภทนี้เหมาะสมต่อการตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบวัดพหุระดับที่มีลักษณะแบบ Fuzzy composition มากที่สุด เพราะสอดคล้องกับผลการศึกษาเกี่ยวกับการประมาณค่าความเชื่อมั่นในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเกลด์ฮอฟ พรีเชอร์ และไซเฟอร์ (Geldhof; Preacher; & Zyphur. 2013) ที่พบว่าในการวิเคราะห์ทั่วไปที่พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า

ของครอนบาคซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพียงระดับเดียวนั้น จะไม่สะท้อนถึงค่าความเชื่อมั่นที่แท้จริงของแบบวัดในกรณีที่ตัวแปรนั้นมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันในแต่ละระดับการวิเคราะห์ ส่วนการวิเคราะห์ตั้งแต่สองระดับขึ้นไปนั้น ค่า Construct reliability (ω) กับค่า Maximal reliability (H) สามารถบ่งบอกค่าความเชื่อมั่นได้ดี แต่ค่า Maximal reliability (H) จะมีความคลาดเคลื่อนมากกว่าเมื่อใช้วิเคราะห์กับข้อมูลพหุระดับ ดังนั้นสำหรับผลสรุปจากการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบพหุระดับนี้ ผู้วิจัยได้เครื่องมือวัดที่มีความเหมาะสมทั้งจากการพิจารณาจากหลักฐานผลการวิเคราะห์ทางสถิติและความเหมาะสมของแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว ทำให้ได้แบบวัดจำนวน 12 ข้อคำถามในระดับบุคคล และ 6 ข้อคำถามในระดับกลุ่ม ซึ่งการที่ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามในเบื้องต้นจำนวน 62 ข้อซึ่งเป็นจำนวนค่อนข้างมาก เพื่อต้องการให้ข้อคำถามในแบบวัดมีความครอบคลุมพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้มากที่สุด โดยที่ข้อคำถามหลายข้อที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันสามารถใช้แทนกันได้ เพราะเป็นตัวชี้วัดหลายๆ ตัวที่ถูกสุ่มขึ้นมาจากตัวแปรแฝงเดียวกันหรือองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเรื่องเดียวกัน ทั้งนี้ภายหลังจากวิเคราะห์ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดแล้ว พบว่ามีข้อคำถามหลายข้อที่มีความหมายซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกัน จึงมีการปรับจำนวนข้อของแบบสอบถามโดยการตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันและมีคุณภาพต่ำออก ให้เหลือเพียงข้อคำถามที่เป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของแต่ละองค์ประกอบ ตามเกณฑ์การพิจารณาที่ได้ระบุไว้ข้างต้นแล้ว เพราะผู้วิจัยต้องการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดที่มีข้อคำถามที่สั้นและจำนวนไม่มากเกินไป โดยที่แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผ่านการพัฒนาแล้วในการวิจัยครั้งนี้ ยังคงสอดคล้องกับเนื้อหาและคงความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดที่ผู้วิจัยต้องการพัฒนาต่อยอดไว้อย่างครบถ้วน

ในทำนองเดียวกัน สำหรับตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มและความเหนียวแน่นของกลุ่มที่ผู้วิจัยทดสอบคุณภาพของการเป็นตัวแปรพหุระดับแล้วพบว่ามีคุณลักษณะความเป็นกลุ่มประเภท Fuzzy composition เช่นกัน แต่จะแตกต่างไปในลักษณะที่ในการวิเคราะห์ทั้งสองระดับมีจำนวนองค์ประกอบของตัวแปรเพียงหนึ่งองค์ประกอบเหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่ตัวแปรสังเกตของแต่ละระดับที่มีความแตกต่างกันบ้าง ซึ่งจากคุณภาพของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมในลักษณะนี้สอดคล้องกับแนวทางในการศึกษาบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่ใช้แนวทางการรับรู้ร่วมกัน (Shared-perception approach) ที่ให้ความหมายว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมเกิดจากการรับรู้ร่วมกันที่กลุ่มบุคลากรในกลุ่มงานมีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในกลุ่มงานนั้นๆ และเป็นรากฐานให้เกิดเป็นบรรยากาศขององค์การขึ้นมาได้ (Anderson; & West. 1998) ส่วนคุณภาพความเป็นกลุ่มของตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พบในการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาความเหนียวแน่นของกลุ่มในการวิจัยของ ณัฐวุฒิ อรินทร์ และคนอื่นๆ (2556) ที่ศึกษาความเหนียวแน่นของกลุ่มในฐานะที่เป็นตัวแปรพหุระดับและมีคุณลักษณะความเป็นกลุ่มประเภท Fuzzy composition หรือมีองค์ประกอบของตัวแปรที่พบในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มที่แตกต่างจากในระดับบุคคลเช่นกัน

การอภิปรายผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มและความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปรระดับกลุ่มภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ให้ข้อมูล

จากผลการทดสอบความสอดคล้องของตัวแปรระดับกลุ่มและความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อพิจารณาว่าจะสามารถยกขึ้นมาวิเคราะห์ในระดับกลุ่มได้หรือไม่นั้น ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรทั้งสามตัวที่พนักงานเป็นผู้ประเมินมีความสอดคล้องกันเพียงพอที่จะสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้ และเมื่อตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มแล้วก็พบว่าทั้งสามตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะยกระดับการวิเคราะห์เป็นระดับกลุ่มที่มีลักษณะของกลุ่มประเภท Shared properties และสามารถนำไปวิเคราะห์แบบพหุระดับต่อไปได้ สำหรับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ประเมินโดยพนักงานนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ระดับกลุ่มโดยมีลักษณะปรากฏการณ์ที่สมาชิกในกลุ่มเดียวกันได้รับรู้ประสบการณ์ร่วมกันเกี่ยวกับผู้นำของกลุ่ม และมีความคิดความเชื่อและความคิดเห็นต่อผู้บริหารที่สอดคล้องกัน (Shared properties) โดยที่ข้อมูลตัวแปรดังกล่าวผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในกลุ่ม ($r_{wgj(1.85)}$ เท่ากับ 0.704, $r_{wgj(2.92)}$ เท่ากับ 0.808, ค่า ICC1 เท่ากับ 0.348) ซึ่งแม้ว่าค่า ICC2 จะต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อย (ICC2 เท่ากับ 0.682) แต่โดยปกติแล้ว ค่า ICC2 ขึ้นอยู่กับขนาดของสมาชิกภายในกลุ่ม จึงจะมีค่ามากขึ้นตามจำนวนสมาชิกในกลุ่ม (Klein; & Kozlowski. 2000) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีค่าเฉลี่ยของจำนวนสมาชิกภายในกลุ่มเท่ากับ 4.02 ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลให้ค่า ICC2 ต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งผลการวิจัยในลักษณะนี้สอดคล้องกับผลจากการศึกษาของ ณัฐวุฒิ อรินทร์ และคนอื่นๆ (2556) ที่ทดสอบระดับการวิเคราะห์ตัวแปรกลวิธีการเสริมแรงจูงใจในการทำงานของหัวหน้าที่วิเคราะห์ในระดับกลุ่ม อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากค่า r_{wgj} ที่ทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารภายในกลุ่มมีความสอดคล้องกันเพียงพอที่จะสร้างเป็นตัวแปรกลุ่มได้ และค่า ICC1 ที่บ่งบอกถึงการที่คุณสมบัติในระดับกลุ่มสามารถอธิบายความแปรปรวนในระดับบุคคลได้อย่างน่าเชื่อถือ รวมถึงผลที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดตัวแปรพหุระดับด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับก็แสดงถึงความกลมกลืนของแบบจำลองพหุระดับของตัวแปรกลุ่มทั้งสามตัวได้เป็นอย่างดี สิ่งเหล่านี้จึงแสดงให้เห็นว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่สะท้อนถึงการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มได้ และเหมาะสมที่จะนำไปทำการวิเคราะห์ระดับกลุ่มต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้ (Yanping; Jia; Yidong; & Xinxin. 2014; Schaubroeck et al. 2012)

ในทำนองเดียวกัน ผู้วิจัยพบว่าตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มงานที่ประเมินโดยพนักงานสามารถนำไปวิเคราะห์เป็นในระดับกลุ่มในลักษณะที่เป็น Shared properties ได้เช่นกัน โดยที่ข้อมูลตัวแปรดังกล่าวผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในกลุ่ม ($r_{wgj(1.85)}$ เท่ากับ

0.768, $r_{wgj(2.92)}$ เท่ากับ 0.877, ค่า ICC1 เท่ากับ 0.335, ค่า ICC2 เท่ากับ 0.670) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมาร์แชลล์ มอรีน และโดนัลด์ (Marshall; Maureen; & Donald. 2005) ที่พบว่าตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมสามารถนำมาวิเคราะห์เป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้ ส่วนตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในกลุ่ม ($r_{wgj(1.85)}$ เท่ากับ 0.701, $r_{wgj(2.92)}$ เท่ากับ 0.810, ค่า ICC1 เท่ากับ 0.090, ค่า ICC2 เท่ากับ 0.307) และสามารถนำมาวิเคราะห์เป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้นั้น ก็สอดคล้องกับผลที่ได้จากการศึกษาของคิดเวลล์ (Kidwell. 1997) ที่มีการศึกษาความเหนียวแน่นของกลุ่มในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มเช่นกัน

สำหรับการอธิบายถึงความสามารถในการเกิดคุณลักษณะที่เรียกว่า Shared properties ของตัวแปรขึ้นได้นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของเมสัน (Mason. 2006) ที่กล่าวว่าการที่สมาชิกที่อยู่ภายในกลุ่มเดียวกันจะมีคุณสมบัติที่เหมือนกันหรือคล้ายกันได้นั้น สาเหตุหนึ่งเกิดจากการที่คนเหล่านั้นมีประสบการณ์ร่วมกัน (Shared experiences model) คือได้รับสิ่งเร้าต่างๆ ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ สภาพแวดล้อมต่างๆ ทำให้คนเหล่านั้นเกิดความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ เจตคติ หรือมีคุณลักษณะต่างๆ ที่คล้ายคลึงกันไปด้วย ซึ่งในกรณีของตัวแปรทั้งสามตัวนี้ก็เช่นเดียวกัน เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานเดียวกันนั้น มีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน ทำให้คนกลุ่มนี้มีประสบการณ์หรือการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารของกลุ่มงานนั้นร่วมกัน ในขณะที่การปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานเดียวกันนั้น มีโอกาสที่จะทำงานในสถานที่เดียวกันภายในสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์การเดียวกัน จึงมีโอกาสสัมผัสกับบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มงานที่เป็นลักษณะเดียวกันร่วมกันด้วย นอกจากนี้ การทำงานร่วมกันของคนในกลุ่มงานเดียวกันก็มีโอกาสทำให้พนักงานในกลุ่มงานต่างก็รับรู้ถึงความสามัคคีหรือความเหนียวแน่นภายในกลุ่มงานของตนร่วมกันกับพนักงานในกลุ่มงานคนอื่นๆ ได้ จึงส่งผลให้ตัวแปรเหล่านี้ที่พนักงานเป็นผู้ประเมินนั้นมีความใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกันมากพอที่จะยกระดับการวิเคราะห์ขึ้นไปอธิบายเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้ และสามารถนำไปวิเคราะห์ในแบบจำลองพหุระดับได้ต่อไป

การอภิปรายผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน

ในการปรับแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน ซึ่งเป็นแบบจำลองสมมติฐานที่ในเบื้องต้นยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลให้กลายเป็นแบบจำลองที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดีนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแบบจำลองใน 4 ประเด็น โดยประเด็นแรกพบว่าตัวแปรความพึงพอใจในงานของพนักงานที่จากเดิมเป็นตัวแปรแฝงซึ่งประกอบไปด้วยสององค์ประกอบนั้น มีความเหมาะสมที่จะแยกออกเป็นสองตัวแปรอย่างชัดเจน ได้แก่ ความพึงพอใจภายในลักษณะงานกับความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน ซึ่งทำให้แบบจำลองการวิเคราะห์ในระดับบุคคลดังกล่าวกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น การดำเนินการเช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัย

(Two factors theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1966) ที่ระบุว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) โดยที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยด้านกายภาพหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เกี่ยวข้องกับคนหรือสิ่งของ เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมการทำงาน หรือนโยบายขององค์การ เป็นต้น ซึ่งเห็นได้ว่าสอดคล้องกับตัวแปรความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนปัจจัยจูงใจนั้นตามทฤษฎีสองปัจจัยระบุว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของตัวงานและความท้าทายของงาน เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เช่น ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ หรือลักษณะของงาน เป็นต้น ซึ่งก็จะสอดคล้องกับตัวแปรความพึงพอใจภายในลักษณะงานของการวิจัยครั้งนี้เช่นกัน ทั้งนี้ความเหมาะสมอีกประการหนึ่งที่ควรแยกตัวแปรทั้งสองออกจากกันคือการที่ตัวแปรความพึงพอใจภายนอกและภายในลักษณะงาน ล้วนแต่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งผู้วิจัยจะอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นนี้ในหัวข้อแบบจำลองพหุระดับต่อไป

การปรับแบบจำลองระดับบุคคลในประเด็นที่สองเกี่ยวข้องกับแบบจำลองการวัดตัวแปรพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน โดยจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่พบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า ต่อคู่แข่งขัน ต่อหน่วยราชการ และต่อสังคมและธุรกิจนั้น แต่จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ในการวิจัยนี้ในระดับบุคคล พบว่าผู้วิจัยตัดองค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อคู่แข่งขันออกจากแบบจำลองการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างจริยธรรม เนื่องจากในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การที่ศึกษานี้ วัฒนธรรมองค์การและนโยบายขององค์การที่ศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญกับการแข่งขันทางธุรกิจ เพราะเป็นองค์การเอกชนที่มุ่งเน้นผลประกอบการและผลกำไรเป็นสำคัญ ทำให้บุคลากรทั้งพนักงานและผู้บริหารอาจไม่ได้มองว่าพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อคู่แข่งขัน เช่น การนำแนวคิดของคู่แข่งขันมาพัฒนาต่อยอด หรือการใช้จุดอ่อนของคู่แข่งขันมาเป็นข้อได้เปรียบในการสร้างรายการส่งเสริมการขายขององค์การ เป็นสิ่งที่ละเมิดจริยธรรม ดังนั้นการวัดตัวแปรพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในประเด็นดังกล่าวจึงไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานจริงในองค์การที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้

ในทำนองเดียวกัน การปรับแบบจำลองระดับบุคคลในประเด็นที่สามเกี่ยวข้องกับแบบจำลองการวัดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงาน โดยจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น และด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การนั้น แต่จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ในการวิจัยนี้ในระดับบุคคล พบว่าผู้วิจัยตัดองค์ประกอบด้านการอดทนอดกลั้นออกจากแบบจำลองการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเนื่องจากเมื่อพิจารณาพฤติกรรมในด้านดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับความพยายามอดทนต่อข้อจำกัดหรือสภาพที่ไม่พึงประสงค์ในการทำงานโดยมุ่งเน้นให้

พนักงานอดทนไม่ร้องเรียนหรือไม่สื่อสารแสดงออกไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในองค์การเอกชนในปัจจุบัน พฤติกรรมดังกล่าวอาจไม่ได้เป็นที่พึงประสงค์หรือถือว่าเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกที่ดีขององค์การควรจะปฏิบัติ เพราะองค์การในปัจจุบันเน้นให้พนักงานมีการสื่อสารมากขึ้น แสดงออกหรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อทั้งประโยชน์ที่จะเกิดแก่ตัวพนักงานเองเช่นการเพิ่มความพึงพอใจหรือเพิ่มความผูกพันต่อองค์การได้ และยังช่วยเพิ่มประโยชน์ต่อองค์การในแง่ของการพัฒนาองค์การในส่วนที่เป็นจุดอ่อนให้ดีขึ้นได้เช่นกัน ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ที่กำหนดทักษะด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้หลายประการ โดยทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิตและการทำงานส่วนหนึ่งที่สำคัญคือทักษะการสื่อสาร-ร่วมงานกับผู้อื่น ทักษะการปรับตัว และทักษะสังคม ซึ่งมุ่งเน้นให้บุคคลมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ปรับตัว รู้จักสื่อสารเพื่อแก้ไขปัญหา และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผลตลอดชีวิต (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง; และอธิป จิตตฤกษ์. 2554) ดังนั้นการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมของการอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่ไม่พอใจมากจนเกินไปจนขาดการสื่อสารและการแสดงความคิดเห็นต่อหน่วยงานแล้ว ก็จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความคับข้องใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน จนส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานหรืออาจลาออกจากกงานได้ในที่สุด ดังนั้นในองค์การที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงไม่นำพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการอดทนอดกลั้นมาใช้ในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์การดังกล่าว

สำหรับการปรับแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิเคราะห์ระดับบุคคลประเด็นสุดท้ายเป็นการปรับแบบจำลองเชิงโครงสร้างของตัวแปร (Structural model) คือมีการเพิ่มเส้นอิทธิพลของตัวแปรแฝงความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สืบเนื่องมาจากการปรับแบบจำลองการวัดตัวแปรความพึงพอใจในงานของพนักงานในประเด็นที่หนึ่ง โดยจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์กได้กล่าวไว้เช่นกันว่าปัจจัยจูงใจหรือในการวิจัยครั้งนี้คือความพึงพอใจภายในลักษณะงานสามารถทำให้เกิดการพัฒนาเจตคติและพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานซึ่งถือเป็นการจูงใจอย่างแท้จริงขึ้นได้ ซึ่งพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมก็ถือเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานเช่นกัน จึงมีความสอดคล้องกับทฤษฎีดังกล่าว

การอภิปรายผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

ในการปรับแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในระดับกลุ่มซึ่งเป็นแบบจำลองสมมติฐานที่ในเบื้องต้นยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลให้กลายเป็นแบบจำลองที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดีนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแบบจำลองโดยเปลี่ยนตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของผู้บริหารซึ่งเดิมประกอบด้วยตัวแปรสองตัวคือเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหารกับความ

ซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร แต่ในการปรับแบบจำลองผู้วิจัยได้นำตัวแปรทั้งสองตัวนี้มารวมกันเป็นตัวแปรคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ ด้านเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมและด้านความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร เพราะจากการพิจารณาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้งสองนี้พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกันสูงอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาเนื้อหาของตัวแปรจากนิยามเชิงปฏิบัติการแล้วพบว่ามีความคล้ายคลึงกันสามารถวัดรวมเป็นเรื่องเดียวกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของอาควิโนและรี้ด (Aquino; & Reed. 2002) ที่ระบุว่าองค์ประกอบของเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมด้านการยอมรับคุณธรรม (Internalization) หมายถึงการที่บุคคลเชื่อมั่นและยอมรับว่าคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทำให้บุคคลต้องการมีลักษณะเห่านี้และภูมิใจที่ตนได้มีคุณลักษณะเหล่านี้ด้วย ซึ่งพอพิจารณาร่วมกับนิยามของตัวแปรความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหารแล้วพบว่ามีความคล้ายคลึงกันในบางส่วน โดยเป็นส่วนที่ผู้วิจัยเลือกมาใช้เป็นนิยามเชิงปฏิบัติการในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้การดำเนินการดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง (Character Strengths) ของบุคคล (Peterson; & Seligman. 2004) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งคือควรต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่มากกว่าลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือควรต้องวัดได้จากองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้หลายด้านประกอบกัน เพราะลักษณะนิสัยของมนุษย์นั้นมีความหลากหลายเกินกว่าจะระบุหรือวัดจากองค์ประกอบเพียงองค์ประกอบเดียว (ศรัณย์ พิมพ์ทอง. 2557) ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมตัวแปรทั้งสองเข้าด้วยกันเพื่อใช้ในแบบจำลองการวิเคราะห์พหุระดับซึ่งส่งผลให้แบบจำลองดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลดีขึ้น

จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเป็นอย่างดีแล้ว พบว่ามีประเด็นที่จะใช้ในการอภิปรายผลที่สามารถจำแนกได้เป็น 5 กลุ่มตามประเภทของอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย (1) อิทธิพลของตัวแปรระดับบุคคล (2) อิทธิพลของตัวแปรระดับกลุ่ม (3) อิทธิพลของตัวแปรข้ามระดับ (4) อิทธิพลของตัวแปรที่พบทั้งในการวิเคราะห์ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม และ (5) อิทธิพลของตัวแปรที่พบเฉพาะในการวิเคราะห์ระดับบุคคลแต่ไม่พบในระดับกลุ่ม ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

1. อิทธิพลของตัวแปรระดับบุคคล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับบุคคลสามารถนำมาอภิปรายผลทีละประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจากความพึงพอใจภายในลักษณะงานและความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดคือความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน รองลงมาคือความพึงพอใจภายในลักษณะงาน นั่นคือพนักงานที่มีความพึงพอใจภายในลักษณะงานในระดับสูง ก็จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มากขึ้น เช่นเดียวกันคือถ้าพนักงานมีความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานในระดับสูงก็จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสูงตามไปด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีด้วย โดยสำหรับความพึงพอใจภายในลักษณะงาน บุคคลที่รับรู้ว่างานของตนมีความท้าทาย น่าค้นหา ได้ใช้ความรู้และทักษะอย่างหลากหลายนั้น มีแนวโน้มที่จะอดทนต่อความยากลำบากในการทำงาน หลีกเลี่ยงการบ่นหรือร้องเรียน พยายามมองอุปสรรคในทางบวก และพร้อมจะให้อภัยต่อความผิดพลาดเล็กน้อยขององค์การได้ ซึ่งการกระทำเหล่านี้เป็นลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Herzberg; et al. 1959) ส่วนการที่ความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยนั้น อาจเกิดจากการที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ทำให้อาจยังมีความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการในระดับพื้นฐานเกี่ยวกับค่าตอบแทน ความมั่นคง หรือสวัสดิการต่างๆ เป็นหลักมากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการที่เป็นปัจจัยจูงใจหรือความก้าวหน้าในการพัฒนาความสามารถหรือการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow. 1943) ที่กล่าวว่าความต้องการในระดับพื้นฐาน (เช่น ความต้องการทางกายภาพ หรือความต้องการความมั่นคงปลอดภัย) มีความจำเป็นและสำคัญต่อมนุษย์มากกว่าความต้องการในระดับสูงขึ้น (เช่น ความต้องการความเคารพนับถือในตนเอง หรือความต้องการความสมบูรณ์แห่งชีวิต) มนุษย์จะไม่เห็นความสำคัญของความต้องการในระดับที่สูงถ้าหากความต้องการในระดับพื้นฐานนั้นยังไม่ได้รับการเติมเต็ม ซึ่งเมื่อนำมุมมองดังกล่าวมาพิจารณาร่วมกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์กแล้วจะเห็นว่าปัจจัยค้ำจุนหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานนั้นมีความสอดคล้องกับการตอบสนองความต้องการระดับพื้นฐาน ส่วนปัจจัยจูงใจหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจภายในลักษณะงานจะมีความสอดคล้องกับการตอบสนองความต้องการระดับสูง (Hana; & Shih. 2012) ส่งผลให้สำหรับบุคคลที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเต็มที่ หากเขามีความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานในระดับสูงหรือรับรู้ได้ว่าองค์การให้การสนับสนุนด้านค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ เป็นอย่างดีแล้ว สิ่งเหล่านี้ก็จะมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูง เพราะเขารับรู้ถึงบุญคุณที่องค์การมีต่อตนเอง (Cohen; & Keren. 2008) ทั้งนี้ผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้ก็สอดคล้องกับผลการวิจัยอีกเป็นจำนวนมากที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Miskel; et al. 1983; Smith; et al. 1983; Spector. 1997; Treviño; et al. 2000; Brown; et al. 2005; Ponnu; & Tennakoon. 2009; เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. 2542) ในขณะที่เบทแมนและออร์แกน (Bateman; & Organ. 1983) ระบุว่าสามารถนำความพึงพอใจในการทำงานมาอธิบายถึงการที่พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะเมื่อองค์การจัดปัจจัยต่างๆ ที่สัมพันธ์กับงานให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ และเมื่อ

พนักงานเกิดความพึงพอใจในปัจจัยเหล่านั้น ก็จะเกิดการตอบแทนงาน ตอบแทนองค์การ โดยการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Schanke. 1991)

2) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจากความพึงพอใจภายในลักษณะงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่ไม่ได้รับอิทธิพลจากสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สำหรับในประเด็นแรกคือการที่พบอิทธิพลทางบวกของความพึงพอใจในลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมนั้น นั่นคือพนักงานที่มีความพึงพอใจภายในลักษณะงานหรือมีปัจจัยจูงใจในระดับสูง ก็จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมหรือพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวกที่มากขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากความพึงพอใจภายในลักษณะงานเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ซึ่งการที่พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานชอบในงานที่ทำอยู่และมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อ้อมเดือน สดมณี และคนอื่นๆ (2553) ที่พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันก็จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซอล (อ้อมเดือน สดมณี; และคนอื่นๆ. 2553; อ้างอิงจาก Zall. 2001) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจจากภายในทำให้เกิดความท้าทายในงาน รักในงาน และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยส่วนใหญ่ไม่ได้ถูกกำหนดให้เป็นระเบียบข้อบังคับที่ระบุอย่างชัดเจน แต่เป็นการปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางจริยธรรมขององค์การเท่านั้น จึงไม่ได้อาศัยการได้รับผลตอบแทนในเชิงรูปธรรมมาเป็นข้อแลกเปลี่ยนในการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว แต่จะอาศัยผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจภายในหรือความพึงพอใจภายในของบุคคลมาทำให้เกิดอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

แต่สำหรับประเด็นถัดมาที่พบว่าสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน นั่นคือแม้พนักงานจะมีสมรรถนะเชิงจริยธรรมอยู่ แต่ก็ไม่จำเป็นว่าจะต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งการที่ไม่พบอิทธิพลระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ก็พบว่าสอดคล้องกับในแบบจำลองที่การวิเคราะห์ในระดับกลุ่มงานด้วย นั่นคือสมรรถนะเชิงจริยธรรมของกลุ่มงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มงาน ผลการวิจัยที่พบนี้เป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าในบริบทการทำงานขององค์การที่ศึกษา การมีสมรรถนะหรือความสามารถเชิงจริยธรรมแต่เพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอที่จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมออกมาได้ แต่กลับขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในลักษณะงานที่พนักงานมีอยู่มากกว่าจะทำให้เขาตัดสินใจเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมหรือไม่แสดงพฤติกรรมดังกล่าวออกมา ทั้งนี้เมื่อผู้วิจัยพิจารณาถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแล้วเห็นว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในประเภทของผลการปฏิบัติงานที่องค์การกำหนดหรือบังคับให้ปฏิบัติ แต่เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือเห็นควรว่า

เหมาะแก่การปฏิบัติเท่านั้น ทำให้การที่พนักงานจะแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความสมัครใจหรือความต้องการของพนักงานเองว่าต้องการแสดงการกระทำนั้นหรือไม่ โดยที่คุณสมบัติด้านสมรรถนะเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงประเด็นทางจริยธรรมหรือความรู้สึกผิดชอบชั่วดีต่างๆ ที่พนักงานมีอยู่ในตัวนั้นอาจยังไม่มีน้ำหนักเพียงพอที่จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมออกมาได้ เพราะแม้จะมีความสามารถหรือมีสมรรถนะเชิงจริยธรรมอยู่ แต่พนักงานเหล่านั้นก็อาจจะไม่ต้องการแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นออกมาซึ่งอาจเกิดจากตัวแปรสาเหตุอื่นๆ ที่มีอิทธิพลมากกว่าหรือตัวแปรอื่นที่สะท้อนถึงความตั้งใจหรือเจตนาที่จะทำให้พนักงานแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ออกมาได้ เช่น ต้องมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยจึงจะทำให้เขาแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมออกมาตามระดับของสมรรถนะที่เขามีอยู่ ประเด็นนี้จึงสอดคล้องกับการอธิบายแนวทางการเกิดพฤติกรรมในการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ที่ระบุว่าในการอธิบายการเกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ ของบุคคลได้นั้นต้องอาศัยสาเหตุจากหลายๆ ด้านประกอบกัน เช่น มีทั้งสาเหตุทางด้านจิตลักษณะ ด้านคุณลักษณะ และด้านจิตตามสถานการณ์ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดพฤติกรรมมาพิจารณาร่วมด้วย จึงจะสามารถอธิบายการเกิดพฤติกรรมนั้นได้อย่างสมบูรณ์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2548) นั่นจึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่สนับสนุนความสำคัญของตัวแปรความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมที่พบก่อนหน้านี้ เพราะการที่พนักงานมีความพึงพอใจภายในลักษณะงานเกิดขึ้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานอยากจะทำงานให้ดีและแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมขึ้น

2. อิทธิพลของตัวแปรระดับกลุ่ม

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรระดับกลุ่มแล้วพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจากคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยจากที่พบว่าคุณลักษณะเชิงจริยธรรมประกอบไปด้วยองค์ประกอบด้านเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมกับความซื่อสัตย์ในหลักการนั้น ผลที่พบนี้จึงสอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่าเอกลักษณ์แห่งตนด้านเป็นกลไกทางจิตใจของบุคคลที่ทำหน้าที่ควบคุมการตัดสินใจให้บุคคลนั้นแสดงการกระทำหรือพฤติกรรมที่ดีและมีจริยธรรม (Narvaez; & Lapsley. 2009; citing Damon; & Hart. 1992; Reynolds; & Ceramic. 2007) ซึ่งก็เป็นองค์ประกอบของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีและผลการวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่าเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม และความซื่อสัตย์ในหลักการเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่สามารถใช้จำแนกผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงและต่ำออกจากกันได้ (Howell; & Avolio. 1992; Treviño; Hartman; & Brown. 2000) รวมถึงการที่เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในหลักการล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีคุณลักษณะเชิงจริยธรรมสูงจะส่งผลให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สูงขึ้นด้วย

ในทางกลับกัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารไม่ได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจากบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเกิดจากการที่ในองค์การที่ศึกษามีนโยบายขององค์การที่เน้นให้ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่แล้ว โดยมีตัวชี้วัดกำหนดพฤติกรรมที่พึงกระทำของผู้บริหารอย่างชัดเจน ทำให้ตัวแปรเชิงสาเหตุด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มอาจไม่เกี่ยวข้องหรือส่งผลอย่างชัดเจนนักต่อการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร เพราะต่างก็ต้องปฏิบัติตามแนวทางของ การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่แล้วตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยไม่ขึ้นอยู่กับบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยเฉพาะ อย่างไรก็ตามแม้จะไม่พบอิทธิพลทางตรงที่บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มมีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แต่ตัวแปรเชิงสาเหตุของผู้บริหารทั้งคุณลักษณะเชิงจริยธรรมและบรรยากาศเชิงจริญธรรมก็สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารได้ในระดับปานกลาง โดยร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 7.9 โดยเมื่อคำนวณเป็นขนาดอิทธิพล (Effect size) แบบค่าสหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.28 ซึ่งถือว่าเป็นขนาดอิทธิพลที่มีในระดับปานกลาง (Cohen. 1988) นั่นคือแม้ว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของคุณลักษณะเชิงจริยธรรมที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีค่าน้อย แต่ก็สามารถใช้ในการอธิบายหรือเป็นส่วนหนึ่งของการเกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารได้

2) ความเหนียวแน่นของกลุ่มได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย นั่นคือกลุ่มงานที่ผู้บริหารของกลุ่มมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูงก็จะทำให้เกิดความเหนียวแน่นของกลุ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยเฉพาะในด้านของการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรม ทั้งในการอภิปรายประเด็นทางจริยธรรมในการทำงานร่วมกับผู้ตาม และการเสริมแรงให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างบุคคลภายในหน่วยงานได้ และทำให้ภายในหน่วยงานมีความเหนียวแน่นของกลุ่มเกิดขึ้นได้จากการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บราวน์และคนอื่นๆ (Brown; et al. 2005) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการเกิดความเหนียวแน่นของกลุ่ม

3. อิทธิพลของตัวแปรข้ามระดับ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มแล้วพบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นข้ามระดับดังต่อไปนี้

1) เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลของตัวแปรที่ข้ามระดับจากตัวแปรระดับกลุ่มงานมามีอิทธิพลต่อตัวแปรในระดับพนักงาน พบว่ามีเพียงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเท่านั้นที่มีอิทธิพลข้ามระดับดังกล่าว นั่นคือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางบวกข้ามระดับต่อสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ นั่นคือการที่ผู้บริหารของกลุ่มงานแสดงพฤติกรรมการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้วจะทำให้มีผลต่อการเกิดสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานแต่ละคนที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในกลุ่มงานนั้นด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการจัดการและการสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมนั้นมีหน้าที่ของการส่งเสริมให้ผู้ตามมีความสามารถหรือมีสมรรถนะเชิงจริยธรรมด้วย โดยต้องส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถตระหนักได้ถึงประเด็นทางจริยธรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ในการทำงานและต้องสามารถจัดการหรือตัดสินใจในประเด็นเหล่านั้นได้อย่างถูกต้องตามหลักผิดชอบชั่วดีด้วย ซึ่งผู้นำมีหน้าที่สั่งสอนอบรมให้พนักงานมีความรู้ ทักษะและพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงมีอิทธิพลต่อการมีสมรรถนะเชิงจริยธรรมของผู้ตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเบิร์กโฮเฟอร์ (Berghofer. 2008) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะเชิงจริยธรรมของบุคคล

2) เมื่อพิจารณาอิทธิพลข้ามระดับของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่มีต่อตัวแปรผลลัพธ์อื่นๆ ในระดับบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อความพึงพอใจภายในลักษณะงานและความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ การที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจทั้งภายในและภายนอกลักษณะงานของพนักงานในองค์การที่ศึกษานี้อาจเกิดจากการที่ตามแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น เป็นการมุ่งเน้นที่การแสดงออกของผู้นำหรือการสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสมหรือถูกต้องตามบรรทัดฐานทางสังคม โดยใช้การแลกเปลี่ยนหรือการเสริมแรงการลงโทษต่างๆ เพื่อควบคุมให้ผู้ตามมีการกระทำเชิงจริยธรรมที่ถูกต้องเกิดขึ้น (Brown; & Treviño. 2006) แต่แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนี้จะไม่พบว่ามีการมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือต้องการมีอิทธิพลต่อความรู้สึกหรือเจตคติของผู้ตาม รวมถึงไม่พบการกล่าวถึงคุณลักษณะด้านจิตวิทยาเชิงบวกต่างๆ ในตัวผู้นำด้วย (Treviño; & Brown. 2007) ทำให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามแนวคิดนี้จึงไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้ เพราะเน้นเพียงความถูกต้องของการการกระทำเท่านั้น นอกจากนี้อาจเกิดจากการที่ในการประเมินความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานนั้นเป็นการประเมินความพึงพอใจโดยวัดจากการรวมคะแนนจากการประเมินความพึงพอใจในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจต่อผู้นำเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น โดยเมื่อพิจารณาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1966) แล้วพบว่ามีประเด็นที่กำหนดให้บุคคลประเมินความพึงพอใจในต่อเรื่องต่างๆ ในหลายด้าน ทั้งที่เป็นปัจจัยค้ำจุน เช่น ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

และปัจจัยจูงใจ เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสำเร็จในงาน เป็นต้น ซึ่งการที่ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมก็เป็นเพียงประเด็นหนึ่งเท่านั้นที่ผู้ตามจะใช้ในการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแม้ว่าผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูงและทำให้พนักงานพึงพอใจต่อผู้บริหารในประเด็นนี้ แต่พนักงานก็อาจไม่พึงพอใจในประเด็นอื่นๆ ของหน่วยงานก็ได้และเมื่อนำคะแนนความพึงพอใจที่พนักงานประเมินทุกด้านมารวมกันแล้วจึงแสดงออกถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานที่ต่ำก็เป็นได้ ทำให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่มีอิทธิพลมากเพียงพอต่อการอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้อาจเป็นเพราะธรรมชาติของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่านิยมต่อเงินค่าตอบแทนหรือปัจจัยภายนอกเป็นหลักมากกว่าจะให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร หรือพนักงานอาจไม่มีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารมากนักจึงทำให้ไม่พบอิทธิพลข้ามระดับของตัวแปรดังกล่าว

ในทำนองเดียวกัน การที่ไม่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้นั้น จะเห็นได้ว่าแม้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีอิทธิพลข้ามระดับทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน แต่ก็ยังคงไม่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ในองค์การ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอาจมีส่วนทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ของพนักงานขึ้นได้ แต่อาจจะเกิดอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ เช่น ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีความรู้ความเข้าใจทางสังคม (Social cognitive theory) ของแบนดูรา (Bandura. 1986) ที่เสนอว่าการเรียนรู้โดยส่วนใหญ่ของบุคคลเป็นการเรียนรู้ทางอ้อมโดยผ่านทางการสังเกตพฤติกรรมหรือประสบการณ์ของบุคคลอื่นว่าทำแล้วได้ผลลัพธ์อย่างไร หรือการเรียนรู้ผ่านตัวแบบแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตนั้นเก็บไว้ในความทรงจำในรูปของสัญลักษณ์ผ่านกระบวนการทางปัญญา จากนั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันแล้วเห็นว่าหากแสดงการกระทำนั้นแล้วจะได้ผลในทางบวก บุคคลนั้นก็จะแสดงพฤติกรรมที่ได้เรียนรู้นั้นออกมา (ชูชัย สมิทธิไกร. 2551) ซึ่งจะเห็นว่า ตัวแปรด้านการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการมีตัวแบบนั้น เป็นตัวแปรในเชิงกระบวนการที่มีความสำคัญที่อาจส่งผลให้พนักงานที่ได้เรียนรู้หรือมีผู้นำเป็นตัวแบบในด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมหรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การขึ้นได้ นอกจากนั้นอย่างที่ได้กล่าวไปแล้วว่าตัวแปรความพึงพอใจภายในลักษณะงานและความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานของพนักงานนั้นเป็นสาเหตุที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานตามลำดับ ดังนั้นไม่ว่าผู้บริหารของกลุ่มงานจะแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากน้อยเพียงใด แต่การที่จะทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ได้นั้นล้วนขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงานเป็นสาเหตุหลัก

3) เมื่อพิจารณาอิทธิพลข้ามระดับของตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่มซึ่งเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่มีต่อตัวแปรผลลัพธ์ในระดับบุคคล พบว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ในกรณีนี้อาจเกิดขึ้นจากการที่ในความเป็นจริงแล้วการที่กลุ่มมีความเหนียวแน่นของกลุ่มหรือมีความสามัคคีกลมเกลียวกันมากภายในกลุ่มจะทำให้สมาชิกภายในกลุ่มมีแนวโน้มการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมที่เป็นไปในทางเดียวกัน แต่พฤติกรรมนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นพฤติกรรมในเชิงบวกเท่านั้นแต่เป็นพฤติกรรมด้านใดก็ได้ ยกตัวอย่างเช่นการเกิดปรากฏการณ์ที่กลุ่มมีอิทธิพลทำให้เกิดสภาพความคิดกลุ่มลู่ไปทางเดียวกัน (Groupthink) ของกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นในกลุ่มมาก ซึ่งจะทำให้มติส่วนใหญ่ของกลุ่มได้มาโดยที่ไม่ได้มีการพิจารณาข้อมูลด้านที่ขัดแย้งเลย (สิทธิโชค วรานุสันติกูล. 2546) หรือการที่พบผลการวิจัยว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นของกลุ่มมาก จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ค่อยมีความเหนียวแน่นเฉพาะในกรณีที่กลุ่มได้รับการรับรู้ว่าองค์การให้การสนับสนุนที่ดี แต่ในทางตรงกันข้าม หากกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมากกลับรับรู้ว่าองค์การไม่ให้การสนับสนุนหรือรับรู้ถึงความไม่มั่นคงปลอดภัยของกลุ่มหรือของตนเองแล้ว พวกเขาจะปฏิบัติได้มีคุณภาพในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นของกลุ่มน้อย เพราะพวกเขาจะร่วมมือกันทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ลดลง (Wexley; & Yukl. 1981) นั่นคือหากสภาพแวดล้อมขององค์การทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ กลุ่มที่มีความเหนียวแน่นของกลุ่มสูงก็มีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมทางลบร่วมกันได้มากเช่นกัน ดังนั้นจะเห็นว่าการที่ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่พบอิทธิพลข้ามระดับของความเหนียวแน่นของกลุ่มที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นจึงอาจเกิดจากการที่ในการวิจัยครั้งนี้ยังไม่ได้นำตัวแปรระดับกลุ่มที่เป็นตัวแปรในเชิงบริบทที่จะมาชักจูงให้พนักงานในกลุ่มงานเกิดพฤติกรรมในเชิงจริยธรรมขึ้นได้ เช่น การมีนโยบายเกี่ยวกับจริยธรรมของหน่วยงาน การมีกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นตัวชี้วัดในการประเมิน เป็นต้น

4. อิทธิพลของตัวแปรที่พบทั้งในการวิเคราะห์ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มแล้วพบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเหมือนกันทั้งในการวิเคราะห์ระดับบุคคลและระดับกลุ่มดังต่อไปนี้

1) ความพึงพอใจภายในลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทั้งในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งข้อค้นพบที่ได้ก็จะสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวไปแล้ว

2) ความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทั้งในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระดับบุคคล

และระดับกลุ่ม ซึ่งในระดับบุคคลข้อค้นพบที่ได้ก็จะสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวไปแล้ว ส่วนอิทธิพลดังกล่าวในระดับกลุ่มงาน การพบผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในกรณีที่เป็นกลุ่มงาน ความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานที่พนักงานแต่ละคนรับรู้สามารถรับรู้ร่วมกันได้ชัดเจนเพราะปัจจัยภายนอกลักษณะงานมีความเป็นรูปธรรมหรือรับรู้ร่วมกันได้อย่างเด่นชัด เช่น การรับรู้ถึงสวัสดิการ นโยบายขององค์การ หรือกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ทำให้พนักงานในกลุ่มงานเดียวกันสามารถรับรู้ร่วมกันและเกิดเป็นความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานร่วมกันของกลุ่มงานได้ และยังอาจเกิดจากการที่ธรรมชาติของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การธุรกิจที่มุ่งเน้นผลกำไร จึงอาจทำให้พนักงานมีค่านิยมต่อเงินค่าตอบแทนหรือปัจจัยภายนอกเป็นหลักมากกว่าจะให้ความสำคัญต่อเนื้องานหรือธรรมชาติของงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow. 1943) ที่กล่าวว่าความต้องการในระดับพื้นฐาน (เช่น ความต้องการทางกายภาพ หรือความต้องการความมั่นคงปลอดภัย) มีความจำเป็นและสำคัญต่อมนุษย์มากกว่าความต้องการในระดับสูงขึ้น (เช่น ความต้องการความเคารพนับถือในตนเอง หรือความต้องการความสมบูรณ์แห่งชีวิต) จึงยังคงพบอิทธิพลของความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานของกลุ่มงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของกลุ่มงานอย่างมีนัยสำคัญอยู่เช่นเดียวกับที่พบอิทธิพลในระดับบุคคล

ทั้งนี้การที่ตัวแปรทั้งสองคู่นี้พบอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มนั้น แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการขยายขอบเขตของทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับตัวแปรเหล่านี้ที่มีฐานเดิมเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ใช้อธิบายในระดับบุคคล ซึ่งจากการที่พบอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่มีนัยสำคัญทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มแสดงว่าทฤษฎีเหล่านี้ไม่ได้มีขอบเขตของทฤษฎีจำกัดอยู่ในระดับบุคคลเท่านั้นแต่สามารถแผ่ขยายไปใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกิดขึ้นในระดับกลุ่มได้ด้วย โดยที่หาก ตั้งต้นจากในระดับบุคคล เมื่อสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะทำให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ออกมา (ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในกรณีที่พึงพอใจภายในลักษณะงาน และแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกรณีที่พึงพอใจภายนอกลักษณะงาน) เมื่อสมาชิกภายในกลุ่มแสดงพฤติกรรมเหล่านั้น และกลุ่มก็ได้แสดงพฤติกรรมนั้นตามไปด้วยก็จะทำให้กลุ่มงานนั้นมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ นั่นคือ ความพึงพอใจในการทำงานของคนทั้งกลุ่มมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ของคนทั้งกลุ่มด้วย โดยที่กลุ่มงานใดที่มีพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง กลุ่มงานนั้นก็จะมีพนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ในระดับที่สูงด้วยเช่นกัน

5. อิทธิพลของตัวแปรที่พบเฉพาะในการวิเคราะห์ระดับบุคคลแต่ไม่พบในระดับกลุ่ม

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มแล้วพบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นไม่เหมือนกันโดยพบเฉพาะในการวิเคราะห์

ระดับบุคคลแต่ไม่พบในระดับกลุ่ม คือ อิทธิพลทางบวกของความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน โดยที่ในการวิเคราะห์ระดับบุคคลนั้นพบว่าความพึงพอใจภายในลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ แต่ในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มกลับพบว่าความพึงพอใจภายในลักษณะงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แสดงว่าพนักงานแต่ละคนหากมีความพึงพอใจภายในลักษณะงานในระดับสูง ก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในระดับสูงด้วย แต่เมื่อพิจารณาเป็นระดับกลุ่มที่สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจภายในลักษณะงานในระดับสูงหรือต่ำกลับจะพบว่ากลุ่มนั้นมีสมาชิกที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อพิจารณาที่ระดับบุคคล การที่พบอิทธิพลทางบวกของความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานนั้นก็จะสอดคล้องกับแนวคิดที่ได้อภิปรายไปแล้วในหัวข้ออิทธิพลของตัวแปรระดับบุคคล แต่สำหรับระดับกลุ่มที่กลับพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของกลุ่มงาน ไม่ได้รับอิทธิพลจากความพึงพอใจภายในลักษณะงานของกลุ่มงานอีกต่อไปนั้น นั่นคือตัวแปรความพึงพอใจภายในหรือแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นกับพนักงานแต่ละคนอาจมีความแตกต่างกันไป และไม่สามารถแสดงออกมาให้รับรู้ร่วมกันได้เด่นชัดจนกลายเป็นความพึงพอใจภายในของกลุ่มงานได้ ทำให้พนักงานในกลุ่มงานเดียวกันไม่สามารถรับรู้ร่วมกันและไม่เกิดเป็นความพึงพอใจภายในลักษณะงานร่วมกันของกลุ่มงานได้ จึงไม่พบว่ามีอิทธิพลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของกลุ่มงาน จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าในความเป็นจริงแล้วอาจมีตัวแปรระดับกลุ่มที่นอกเหนือไปจากที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้ที่ส่งผลทำให้ความพึงพอใจภายในลักษณะงานของกลุ่มไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่ม

นอกจากนี้ จากที่เคยได้กล่าวว่าขอบเขตของทฤษฎีหรืออำนาจในการอธิบายของทฤษฎีนั้นแม้จะสามารถขยายขอบเขตการนำไปใช้จากระดับบุคคลไปยังระดับกลุ่มได้ก็จริง แต่เนื่องจากตัวแปรระดับกลุ่มเองก็มีหลายประเภท เช่น ตัวแปรระดับกลุ่มที่เป็นคุณสมบัติของกลุ่มอย่างแท้จริง วัดได้ด้วยคะแนนเพียงค่าเดียว (Global properties) หรือตัวแปรระดับกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการนำคะแนนการรับรู้ของสมาชิกรายบุคคลของกลุ่มมารวมกันหรือค่าเฉลี่ยแล้วยกระดับขึ้นเป็นคะแนนการรับรู้ร่วมกันของกลุ่ม (Shared properties) ซึ่งในการสร้างข้อคำถามสำหรับการวัดตัวแปรระดับกลุ่มประเภทต่างๆ นี้ก็จะมีความแตกต่างของข้อคำถามหรือจุดอ้างอิงในการประเมินที่แตกต่างกัน เช่น การวัดความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนในระดับบุคคล อาจใช้ข้อคำถามในการประเมินว่า “เงินเดือนของฉันมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน” แต่หากเป็นวัดความพึงพอใจของกลุ่มเกี่ยวกับเงินเดือน อาจใช้ข้อคำถามในการประเมินว่า “เงินเดือนของหน่วยงาน/กลุ่มงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน” ซึ่งจะทำให้ผู้ที่ทำการประเมินมีการนึกถึงกลุ่มอ้างอิงที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งจากการวิจัยพหุระดับหลายๆ งานที่ผ่านมาพบว่ามีหลายตัวแปรที่เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาที่ทฤษฎีและแบบวัดเป็นการประเมินในระดับบุคคล แต่ถูกนำไปใช้ยกระดับคะแนนให้กลายเป็น

ตัวแปรระดับกลุ่มแบบ Shared properties ซึ่งในความเป็นจริงแล้วผู้ตอบแบบวัดประเมินตัวแปรนั้นโดยมีจุดอ้างอิงคือตัวเขาเองเป็นหลักโดยไม่ได้ประเมินจากกลุ่ม จึงทำให้ผลการวิจัยที่ออกมาไม่สอดคล้องกับเนื้อหาทางทฤษฎี เพราะในการขยายขอบเขตของทฤษฎีจากระดับบุคคลเพิ่มเป็นระดับกลุ่มนั้น อิทธิพลของตัวแปรระดับกลุ่มควรเป็นคุณสมบัติของกลุ่มที่แท้จริง เช่น กลุ่มที่มีความพึงพอใจภายในลักษณะงานของกลุ่มในระดับสูง กลุ่มนั้นก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มในระดับสูงด้วย แต่ในกรณีที่ตัวแปรความพึงพอใจภายในลักษณะงานเป็นตัวแปรกลุ่มที่ถูกสร้างขึ้นจากการวัดตัวแปรในระดับบุคคล ก็จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นการประเมินจากสมาชิกกลุ่มแต่ละคนโดยไม่ได้มีความหมายในการประเมินกลุ่มอย่างแท้จริง จึงส่งผลให้ไม่พบนัยสำคัญของอิทธิพลระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ในระดับกลุ่มได้ ทั้งๆ ที่พบอิทธิพลเชิงบวกที่มีนัยสำคัญในระดับบุคคล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในทางทฤษฎี

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ได้มีการนำตัวแปรทางจริยธรรมสองตัวแปรมารวมกันเป็นองค์ประกอบของตัวแปรคุณลักษณะเชิงจริยธรรม ได้แก่ องค์ประกอบด้านเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม กับด้านความซื่อสัตย์ในหลักการ เนื่องด้วยเหตุผลสองด้านคือหลักฐานผลการวิเคราะห์ทางสถิติที่สนับสนุนว่าทั้งสองคุณสมบัตินี้มีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญเพียงพอที่จะนำมาใช้วัดตัวแปรอื่นร่วมกันได้ ส่วนเหตุผลทางด้านทฤษฎีก็พบว่าตัวแปรทั้งสองมีความคล้ายคลึงกันสามารถวัดรวมเป็นเรื่องเดียวกันได้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของอาควิโนและรี้ด (Aquino; & Reed. 2002) ดังนั้นโครงสร้างของตัวแปรคุณลักษณะเชิงจริยธรรมที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบทางจริยธรรมสององค์ประกอบนั้นจึงเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างหนึ่งที่สอดคล้องกับแนวคิดคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง (Character strengths) ของบุคคล (Peterson; & Seligman. 2004) ซึ่งหมายถึงกลุ่มของลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพทางจริยธรรมหรือถือเป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่ง โดยจุดเน้นของแนวคิดคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งคือควรต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่มากกว่าลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือควรต้องวัดได้จากองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้หลายด้านประกอบกัน เพราะลักษณะนิสัยของมนุษย์นั้นมีความหลากหลายเกินกว่าจะระบุหรือวัดจากองค์ประกอบเพียงองค์ประกอบเดียว ข้อค้นพบจากผลการวิจัยในครั้งนี้จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนแนวคิดดังกล่าวได้ เพราะด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์จากค่าสถิติที่ได้ทำให้เห็นว่าจำเป็นต้องมีการรวมคุณสมบัติทางจริยธรรมที่สัมพันธ์กันเข้าด้วยกันเป็นตัวชี้วัดของตัวแปรคุณลักษณะเชิงจริยธรรม และเมื่อนำตัวแปรดังกล่าวไปวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองอีกครั้งก็พบว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ที่ศึกษามีความกลมกลืนกับข้อมูลได้ดีขึ้น ดังนั้นแนวคิดคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งนี้จึงเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ต่อไปได้ โดยพิจารณาให้เป็นกลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะของบุคคล

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ส่วนหนึ่งสนับสนุนแนวคิดการศึกษาตัวแปรทางจิตวิทยาและตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ โดยเห็นได้จากการที่ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานและอิทธิพลของตัวแปรความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งตัวแปรทั้งหมดนี้เป็นตัวแปรระดับบุคคล แต่สามารถพบอิทธิพลในลักษณะเดียวกันเกิดขึ้นในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มด้วยเช่นกัน ในกรณีนี้สะท้อนให้เห็นว่าแม้ทฤษฎีทางจิตวิทยาจะมีพื้นฐานตั้งต้นเป็นการอธิบายปรากฏการณ์ของจิตใจมนุษย์ในระดับบุคคล แต่ผลการวิจัยที่พบนี้แสดงให้เห็นว่าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตัวแปรทางจิตวิทยาบางทฤษฎีมีความสามารถที่จะขยายขอบเขตของทฤษฎีโดยไม่ได้มีขอบเขตของทฤษฎีจำกัดอยู่ในระดับบุคคลเท่านั้นแต่สามารถแผ่ขยายไปใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกิดขึ้นในระดับกลุ่มได้ด้วย โดยที่ตัวแปรระดับบุคคลเหล่านี้แม้จะได้รับการประเมินจากพนักงานหรือเป็นการวัดการรับรู้ของแต่ละบุคคล แต่รูปแบบการรับรู้ร่วมกันเหล่านี้ก็สามารถสะท้อนไปถึงความเป็นกลุ่มได้ หรือใช้ในการวัดตัวแปรเหล่านี้ของกลุ่มได้ จึงเป็นการสนับสนุนความสำคัญของแนวคิดในการศึกษาตัวแปรกลุ่มจากการประเมินในระดับบุคคล ซึ่งในปัจจุบันตัวแปรเชิงจิตลักษณะหลายๆ ตัวแปรก็ได้รับการศึกษาและสนับสนุนว่าสามารถนำมาสร้างเป็นตัวแปรกลุ่มได้ เช่น ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) กับการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม (Group-efficacy) เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการปรับแบบจำลองการวัดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานโดยตัดองค์ประกอบด้านการอดทนอดกลั้นออกจากแบบจำลองการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเนื่องจากเกี่ยวข้องกับความพยายามอดทนต่อข้อจำกัดหรือสภาพที่ไม่พึงประสงค์ในการทำงานโดยมุ่งเน้นให้พนักงานอดทนไม่ร้องเรียนหรือไม่สื่อสารแสดงออกไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในปัจจุบันอาจไม่เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์นักสำหรับองค์การเอกชนสมัยใหม่ที่ต้องการมุ่งเน้นให้พนักงานแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของตนมากขึ้นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและองค์การด้วย ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ที่กำหนดทักษะด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้หลายประการ โดยทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิตและการทำงานส่วนหนึ่งที่สำคัญคือทักษะการสื่อสาร-ร่วมงานกับผู้อื่น ทักษะการปรับตัว และทักษะสังคม ซึ่งมุ่งเน้นให้บุคคลมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ปรับตัว รู้จักสื่อสารเพื่อแก้ไขปัญหา และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผลตลอดชีวิต (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง; และอธิป จิตตฤกษ์. 2554) ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงเป็นส่วนหนึ่งที่สนับสนุนความสำคัญของแนวคิดดังกล่าว และแสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมในการนำแนวคิดนี้มาใช้ในการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์

4. ผลการวิจัยครั้งนี้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของตัวแปรพหุระดับทำให้พบคุณลักษณะของโครงสร้างตัวแปรแบบ Fuzzy composition (Bliese. 2000) ซึ่งแสดงถึงโครงสร้างของตัวแปรที่มีองค์ประกอบในระดับสูงกว่าแตกต่างจากในระดับต่ำกว่า โดยที่ตัวแปรทั้ง

สองระดับนั้นยังคงมีความเชื่อมโยงกันอยู่ แต่แตกต่างกันในโครงสร้างของตัวแปรบางส่วน ซึ่งจะเห็นได้จากโครงสร้างองค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่แตกต่างกันในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม คุณลักษณะดังกล่าวยิ่งช่วยเน้นย้ำความสำคัญของการวิเคราะห์พหุระดับมากยิ่งขึ้น เพราะเมื่อมีการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นระดับกลุ่มแล้วอาจมีโอกาสที่องค์ประกอบของตัวแปรอาจเหมือนหรือแตกต่างกับองค์ประกอบของตัวแปรที่พบในการวิเคราะห์ระดับบุคคลก็ได้ ดังนั้นหากนักวิจัยละเลยการพิจารณาระดับการวิเคราะห์ที่แตกต่างกันก็จะไม่สามารถตรวจสอบพบผลในลักษณะนี้ได้และจะทำให้การอธิบายความหมายของแบบจำลองการวัดของแบบวัดนี้ไม่สอดคล้องกับธรรมชาติของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

5. ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นสิ่งที่สนับสนุนการนำแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่กำเนิดมาจากบริบทของสังคมต่างประเทศมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานองค์การเอกชนในบริบทของสังคมไทย โดยเป็นหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะปรับนิยามความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทวัฒนธรรมและสภาพสังคมการทำงานของไทยได้อย่างชัดเจนขึ้น รวมถึงมีการสร้างสำรวจและระบุถึงพฤติกรรมบ่งชี้ของผู้บริหารในแต่ละองค์ประกอบอย่างชัดเจน แม้ว่าจากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยจะไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ผู้วิจัยคาดหวังไว้ทั้งหมด เพราะถือเป็นการสร้างเครื่องมือวัดขึ้นมาเป็นครั้งแรก แต่กระบวนการวิจัยในแต่ละขั้นตอนได้ดำเนินการอย่างรัดกุมและรอบคอบ การวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญในเชิงทฤษฎีคือช่วยเพิ่มหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวมากขึ้น และสามารถเพิ่มองค์ความรู้ให้กับการศึกษาด้านภาวะผู้นำและการบริหารองค์การสำหรับเป็นพื้นฐานของการศึกษาวิจัยต่อยอดในแนวคิดดังกล่าวต่อไปได้

6. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นสิ่งที่ยืนยันความสำคัญของการวิเคราะห์พหุระดับโดยเฉพาะกับการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำและการปฏิบัติภายใต้โครงสร้างองค์การที่เป็นกลุ่มงาน เพราะจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าความเป็นกลุ่มงานสามารถส่งผลต่อการนิยามความหมายของตัวแปรได้ทั้งเหมือนและแตกต่างกันในแต่ละระดับการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งหากนักวิจัยละเลยความเป็นกลุ่มหรือระดับการวิเคราะห์ข้อมูลก็จะทำให้การให้นิยามความหมายของตัวแปรคลาดเคลื่อนไปได้ ผลการวิจัยนี้จึงถือเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนความสำคัญของทฤษฎีพหุระดับ ช่วยแสดงให้เห็นความแตกต่างของการทดสอบในแต่ละระดับการวิเคราะห์ นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงองค์ความรู้ในการใช้วิธีการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับซึ่งเหมาะสมและสอดคล้องกับทฤษฎีพหุระดับอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ในการวิจัยนี้พบว่าตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่เดิมแบ่งออกเป็นสององค์ประกอบคือความพึงพอใจภายในลักษณะงาน และความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานนั้น เมื่อนำมาวิเคราะห์ในแบบจำลองแล้วพบว่าเหมาะสมที่จะแยกออกเป็นตัวแปรสอง

ตัว ได้แก่ตัวแปรความพึงพอใจภายในลักษณะงาน และตัวแปรความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน โดยที่ตัวแปรความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องแรงจูงใจภายในหรือปัจจัยจูงใจในการทำงานมากกว่านั้น มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมนั้น อาจศึกษาโดยเพิ่มเติมตัวแปรเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในต่างๆ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการระบุตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การได้มากขึ้น

2. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ซึ่งอาจเกิดจากการที่ในบริบทการทำงานขององค์การที่ศึกษา การมีสมรรถนะหรือความสามารถเชิงจริยธรรมแต่เพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอที่จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมออกมาได้ แต่กลับขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในลักษณะงานที่พนักงานมีอยู่มากกว่าจะทำให้เขาตัดสินใจเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมหรือไม่แสดงพฤติกรรมดังกล่าวออกมา นั่นคือยังมีคงมีตัวแปรอื่นๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาหรือควบคุมในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นในการวิจัยต่อไปที่ต้องการอธิบายสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานนั้น อาจต้องนำตัวแปรอื่นที่เป็นตัวแปรด้านจิตลักษณะอื่นที่สะท้อนถึงความตั้งใจหรือเจตนาในการแสดงพฤติกรรมมากกว่าที่จะเป็นตัวแปรที่แสดงถึงความสามารถในเชิงจริยธรรมเพียงอย่างเดียวมาเป็นตัวแปรสาเหตุเพิ่มเติม ซึ่งอาจทำให้เห็นลักษณะของอิทธิพลหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้มากขึ้นและสามารถอธิบายปรากฏการณ์ในการเกิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานได้ดีขึ้น

3. จากผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจทั้งภายในและภายนอกลักษณะงานของพนักงานในองค์การที่ศึกษา ซึ่งอาจเกิดจากการที่การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานนั้นเป็นการประเมินความพึงพอใจโดยวัดจากการรวมคะแนนจากการประเมินความพึงพอใจในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจต่อผู้นำเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น แม้ว่าผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูงและทำให้พนักงานพึงพอใจต่อผู้บริหารในประเด็นนี้ แต่พนักงานก็อาจไม่พึงพอใจในประเด็นอื่นๆ ของหน่วยงานก็ได้และเมื่อนำคะแนนความพึงพอใจที่พนักงานประเมินทุกด้านมารวมกันแล้วจึงแสดงออกถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานที่ต่ำก็เป็นได้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปหากต้องการศึกษาถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้า อาจต้องเปลี่ยนขอบเขตของการวัดตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานให้มีความเฉพาะเจาะจงกับความรู้สึกที่เกิดจากผู้นำให้มากขึ้นแทนที่จะประเมินความพึงพอใจที่มีต่องาน เช่น ตัวแปรความพึงพอใจต่อผู้นำ หรือความผูกพันที่มีต่อผู้นำ เป็นต้น

4. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าแม้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีอิทธิพลข้ามระดับทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน แต่ก็ยังคงไม่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ในองค์การ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอาจมี

ส่วนทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ของพนักงานขึ้นได้ แต่อาจจะเกิดอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ เช่น ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีความรู้ความเข้าใจทางสังคม (Social cognitive theory) ของแบนดูรา (Bandura. 1986) ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ในเชิงพฤติกรรมผู้ตามที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงควรพิจารณาตัวแปรเชิงสาเหตุที่ละเอียดขึ้นโดยพิจารณาไปถึงตัวแปรเชิงกระบวนการที่อาจมีความเกี่ยวข้องด้วย เช่น ตัวแปรด้านการเรียนรู้ การมีตัวแบบ รวมไปถึงความชอบหรือเจตคติที่มีต่อตัวผู้นำด้วย

5. จากการที่ผลการวิจัยครั้งนี้พบอิทธิพลเชิงบวกที่มีนัยสำคัญของความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มกลับไม่พบอิทธิพลที่มีนัยสำคัญดังกล่าว ซึ่งการที่ขอบเขตของทฤษฎีหรืออำนาจในการอธิบายของทฤษฎีไม่สามารถขยายขอบเขตการนำไปใช้จากระดับบุคคลไปยังระดับกลุ่มได้นั้น สาเหตุหนึ่งอาจเกิดจากการที่ตัวแปรเชิงสาเหตุที่เป็นตัวแปรระดับกลุ่มใช้แบบวัดที่เป็นการประเมินในระดับบุคคล แต่ถูกนำไปใช้ยกระดับคะแนนระดับบุคคลให้กลายเป็นตัวแปรระดับกลุ่มแบบ Shared properties ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นการประเมินจากตัวสมาชิกกลุ่มแต่ละคนโดยไม่ได้มีความหมายในการประเมินคุณสมบัติของกลุ่มที่แท้จริง จึงส่งผลให้ไม่พบนัยสำคัญของอิทธิพลระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ในระดับกลุ่มได้ ทั้งๆ ที่พบอิทธิพลเชิงบวกที่มีนัยสำคัญในระดับบุคคล ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจภายในลักษณะงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับกลุ่มแล้ว ควรใช้การสร้างข้อคำถามในแบบวัดทั้งสองตัวแปรให้มีจุดอ้างอิงของการประเมินเป็นของกลุ่มงานหรือของหน่วยงานอย่างชัดเจน เช่น ใช้คำถามว่า “งานที่หน่วยงานของฉันรับผิดชอบมีโอกาสได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย” แทนที่จะใช้คำถามว่า “งานที่ฉันรับผิดชอบมีโอกาสได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย” ก็จะทำให้คะแนนที่ได้จากการประเมินเป็นคุณสมบัติของกลุ่มที่แท้จริงได้

6. ในการวิจัยครั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดในการเก็บข้อมูลของผู้วิจัยที่สามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างและเก็บข้อมูลได้เพียงครั้งเดียว อีกทั้งประชากรของการวิจัยมีจำนวนจำกัดทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถเก็บข้อมูลหลายรอบได้ ส่งผลให้ต้องทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภายหลังจากการเก็บข้อมูลจริงโดยไม่สามารถที่จะทำการวิเคราะห์ได้ในขั้นตอนของการทดลองใช้เครื่องมือวัดเพราะจำเป็นต้องอาศัยกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก ซึ่งการดำเนินการในลักษณะดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัดและแปลความหมายของคะแนนตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้ โดยเฉพาะกับเครื่องมือวัดที่มีการตัดข้อคำถามออกไปเป็นจำนวนมากภายหลังจากที่มีการเก็บข้อมูลแล้ว ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงในการวัดตัวแปรจึงควรวางแผนเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาให้มีจำนวนมากเพียงพอและให้สามารถเข้าถึงได้มากกว่าหนึ่งครั้ง เพื่อให้สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง

โครงสร้างของเครื่องมือวัดได้ในขั้นตอนของการทดลองใช้เครื่องมือวัด จากนั้นจึงทำการปรับแก้เครื่องมือวัดจนมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่เหมาะสมก่อนแล้วจึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยอีกครั้ง

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งอาจเกิดจากการที่ผู้วิจัยไม่ได้นำตัวแปรระดับกลุ่มที่เป็นตัวแปรในเชิงบริบทที่จะมาชักจูงให้พนักงานในกลุ่มงานเกิดพฤติกรรมในเชิงจริยธรรมขึ้นได้ เช่น การมีนโยบายเกี่ยวกับจริยธรรมของหน่วยงาน การมีกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นตัวชี้วัดในการประเมิน เป็นต้น ดังนั้นหากองค์การมีการส่งเสริมให้หน่วยงานมีความเหนียวแน่นของกลุ่มในระดับที่น่าพอใจแล้ว เพื่อให้เป็นที่แน่นอนว่าสมาชิกของหน่วยงานจะร่วมกันแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก องค์การจึงควรวางแผนกำหนดนโยบายเกี่ยวกับจริยธรรมของหน่วยงาน พยายามจัดให้มีกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นตัวชี้วัดในการประเมิน เป็นต้น เพื่อให้สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เอื้อหรือกระตุ้นให้สมาชิกของหน่วยงานร่วมกันแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเชิงบวกดังกล่าวมากขึ้น เพราะหากไม่มีกิจกรรมกระตุ้นหรือระเบียบข้อบังคับเหล่านี้ แม้สมาชิกในหน่วยงานจะมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน แต่ก็มีโอกาสที่เขาจะไม่แสดงพฤติกรรมในเชิงจริยธรรมออกมาได้ เพราะไม่เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องกระทำ

2. ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์แบบจำลองพหุระดับจะเห็นว่านอกจากการส่งเสริมให้บุคลากรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้ว การที่จะเกิดผลลัพธ์ในทางปฏิบัติหรือเกิดพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ขึ้นได้นั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและการออกแบบงานที่สามารถสร้างความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานและความพึงพอใจภายในลักษณะงานให้เกิดขึ้นได้ เพราะจากผลการวิจัยจะเห็นว่าความพึงใจทั้งภายในและภายนอกลักษณะงานเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญที่สุดต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งนอกจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีผลในการส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะเชิงจริยธรรมที่มากขึ้นแล้ว แต่องค์การจะต้องทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานด้วยจึงจะสามารถส่งผลในทางปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การต่อไป

3. ผลการวิจัยแสดงถึงอิทธิพลเชิงบวกที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีต่อความเหนียวแน่นของกลุ่มและสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน ซึ่งถือเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ย้ำให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของการที่ผู้บริหารในองค์การใดๆ ควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพราะจะ

ส่งผลให้องค์การนั้นดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม ถือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาวและช่วยลดโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งภายในกลุ่มงานและภายในองค์การได้

4. จากผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลเชิงบวกที่คุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญนั้น แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะที่เป็นจิตลักษณะเดิมของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการที่ผู้นำจะแสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ ดังนั้นองค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมต่างๆ ของบุคลากรด้วย รวมถึงควรให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยพิจารณาจากคุณลักษณะเชิงจริยธรรมเหล่านี้ร่วมด้วยนอกเหนือจากการพิจารณาจากความรู้หรือความสามารถของบุคลากรเท่านั้น

บรรณานุกรม

กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

กาญจนา กาญจนะ. (2542*). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสวนปรุงเชียงใหม่.* การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

โกศล มีคุณ; และ ณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). *รายงานการวิจัยผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู.* กรุงเทพฯ: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. ถ่ายเอกสาร.

จุฑารัตน์ กิตติเขมากร. (2553). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ฉลอง มาปรีดา. (2538). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

เฉลิมรัตน์ จันทรเดชา; นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล; รัตติกรณ์ จงวิศาล; และ ยุทธนา ไชยจูกุล. (2557, กรกฎาคม). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในโรงพยาบาลเอกชน: การนิยามมโนทัศน์และพัฒนาเครื่องมือวัด. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์.* 20(2): 1-18.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). การเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม. *นักบริหาร.* 26(3): 20-25.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2551). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐชนัญ นาทิพย์. (2542). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่.* การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

ณัฐวุฒิ อรินทร์; อรพินทร์ ชูชม; ดุษฎี โยเหลา; และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2556, มกราคม). การทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์.* 19(1): 99-117.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล.* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

----------. (2548). การพัฒนาคนเพื่อพัฒนาชาติ: งานวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. ใน *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์เพื่อพัฒนาบุคคลและสังคม ในโอกาสครบรอบ 50 ปีสถาปนาสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.* หน้า 11-31. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.

ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2551). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2545). การคิดตามกลุ่ม (Groupthink) และผลต่อการตัดสินใจขององค์การ. ใน *การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.* 1: 103-116.

เทพนม เมืองแมน; และ สวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมองค์การ.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนินท์ เจียรวนนท์. (2553, 31 พฤษภาคม - 2 มิถุนายน). ผู้นำในมุม ธนินท์ เจียรวนนท์ "คุณธรรม-สามัคคี" จะทำให้ได้รับชัยชนะในที่สุด. ใน *ประชาชาติธุรกิจ.* หน้า 2.

ธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2527). *ความพอใจในการทำงานและปัญหาการวัดความพอใจในการทำงาน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีราลักษณ์ ฉิมพาลี. (2546). *อิทธิพลของประสิทธิผลในการสื่อสารระหว่างบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นภาพร ขันธนภา; และ ศานิต ด่านศมสถิต. (2547). *จริยธรรมและสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: ท้อป.

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2550). *ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์.* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

ปรีชา ทัศน์ละไม. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 – 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.

ปัทมา แคนยุกต์; อิศรัฏฐ์ รินไธสง; และ วาทิต ระถี. (2554). รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.* 11(1): 25-36.

ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์. *(2556).* การศึกษาพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์การเอกชนในประเทศไทย. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ "ศรีนครินทรวิโรฒวิชาการ" ครั้งที่ 7 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* หน้า 238-248. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พงษ์ชัย คำเมรุ. (2534). *ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอเขต 8. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

พนิดา ทองเงา. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการรับรู้คุณภาพการบริการ.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พนิดา ธนวัฒนากุล. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างในกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์จำกัด (มหาชน).* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ไพบูลย์ ใบสุขันธ์. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

ภรณี กีร์ติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

มยุรฉัตร สุขดำรงค์. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สินเชื่อ บจม. ธนาคารกรุงไทย.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

มาริษา สก๊อต. (2548). *จิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ไมตรี แก้วลา. (2552). *"ความซื่อสัตย์ (Integrity)" ในการทำงาน....สำคัญไฉน.* สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2555, จาก http://km.ru.ac.th/oasc/index.php?option=com_content&view=article&id=19&Itemid=17

ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

รดา อุดมอานุภาพสุข. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.* การค้นคว้าแบบอิสระ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

วนันดา หมวดเอียด. (2550). *รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง; และ อธิป จิตตฤกษ์. (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: โอเพ็นเวิลด์.

วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล. (2544). *อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาในอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี; งามตา วนินทานนท์; และ วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล. (2547). *รายงานการวิจัย: โครงการวิจัยกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่.* กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557, กรกฎาคม). คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง: แนวคิด การวัด และแนวทางการพัฒนา. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์.* 20(2): 188-205.

ศิริจันทร์ เชื้อสุวรรณ. (2536). *ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

สมคิด บางโม. (2549). *จริยธรรมทางธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: พัฒนวิทย์การพิมพ์.

สัมมา รธนิธย์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สิทธิโชค วรานุสันติกูล. (2532). *การพัฒนาทีมงาน.* กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

----------. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุกันยา พูนเดช. (2552). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุจิตรา เกษสุวรรณ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).* การค้นคว้าแบบอิสระ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

สุธาสินี แม้นญาติ; กนกอร สมปราชญ์; และ ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2555). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. *Graduate Research Conference 2012. 114-127.*

สุธี พนาวร. (2552, พฤศจิกายน-ธันวาคม). *Productivity World.* สืบค้นเมื่อ 13 เมษายน 2555, จาก http://202.183.190.2/FTPiWebAdmin/knw_pworld/image_content/83/28-30.pdf

สุภาพร รอดถนอม. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). ภาวะผู้นำ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8.* พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อทิกร แก้วมา. (2550). *ความสัมพันธ์ของการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในฐานะพฤติกรรมตามบทบาท เจตนาในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกิดขึ้นจริง: ศึกษากรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.* งานวิจัยส่วนบุคคล ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อภิรดี โสภาพงศ์. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้.* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อ้อมเดือน สดมณี; ดุษฎี โยเหลา; ประทีป จินงี่; สุภาพร ธนะชานันท์; และ ปัทมา เกตุอ่ำ. (2553). *รายงานการวิจัย ฉบับที่ 132: ปัจจัยเชิงบูรณาการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชนในภาคกลาง: การศึกษาระยะที่หนึ่ง.* กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2539). ผู้นำกับการทำงานเป็นทีม. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.* 6(4): 11-16.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2531). *กระบวนการกลุ่มหรือกลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.* กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Allen, T.; Barnard, S.; Rush, M.; & Russell, J. (2000). Ratings of Organizational Citizenship Behavior: Does the Source Make a Difference. *Human Resource Management Review.* 10: 97-115.

Anderson, N.; & West, M. (1998). Measuring Climate for Work Group Innovation: Development of the Team Climate Inventory. *Journal of Organizational Behavior.* 19: 235-258.

Appelbaum, S.; Deguire, K.; & Lay, M. (2005). The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior. *Corporate Governance.* 5: 43-55.

Aquino, K.; Freeman, D.; Reed, A. II.; Lim, V. K. G.; & Felps, W. (2009). Testing a Social Cognitive Model of Moral Behavior: The Interaction of Situational Factors and Moral Identity Centrality. *Journal of Personality and Social Psychology.* 97: 123-141.

Aquino, K.; & Reed, A., II. (2002). The Self-Importance of Moral Identity. *Journal of Personality and Social Psychology.* 83: 1423-1440.

Avolio, B. J.; & Bass, B. M. (1998). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. In *Leadership: the multiple-level approaches: Contemporary and alternative.* F. Dansereau, & F. J. Yammarino. pp. 53–74. Stanford, Connecticut: Jai Press.

Avolio, B.; & Gardner, W. L. (2005). Authentic Leadership Development: Getting to the Roof of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly.* 16: 315-338.

Avolio, B.; Luthans, F.; & Walumbwa, F. O. (2004). Authentic Leadership: Theory Building for Veritable Sustained Performance. *Working paper*. Lincoln: Gallup Leadership Institute, University of Nebraska.

Back, K. (1951). Influence through Social Communication. *Journal of Abnormal and Social Psychology.* 46: 9-23.

Baker, T.; Hunt, T.; & Andrews, M. (2006). Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behaviors: The Influence of Corporate Ethical Values. *Journal of Business Research.* 59: 849–857.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Barker, L.; Wahlers, K.; & Watson, K. (1995). *Groups in Process: An Introduction to Small Group Communication.* 5th ed. USA: Allyn and Bacon.

Barnard, C. (1968). *The Functions of the Executive.* USA: Harvard University Press.

Baron, M. R.; & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6): 1173-1182.

Bartels, L.; Harrick, E.; Martello, K.; & Strickland, D. (1998). The Relationship between Ethical Climate and Ethical Problems with Human Resource Management. *Journal of Business Ethics.* 17: 799-805.

Bartol, K. M.; & Martin, D. C. (1991). *Management.* New York: McGraw-Hill.

Bateman, T.; & Organ, D. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal.* 26: 587-595.

Beauchamp, T.; & Bowie, N. (2000). *Ethical Theory and Business.* 6th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Becker, T. E. (1998). Integrity in Organizations: Beyond Honesty and Conscientiousness. *Academy of Management Review.* 23(1): 154-161.

Bennis, W. (1997). *Why Leaders Can't Lead.* San Francisco: Jossy - Bass.

Berghofer, D. (2008). *The Ethical Competence Framework.* Retrieved December 8, 2011, from http://www.ethicalleadership.com/EthicalCompetenceFramework.htm

Blasi, A. (1985). The Moral Personality: Reflections for Social Science and Education. In *Moral Education: Theory and Appreciation.* Edited by M. Berkowitz; & F. Oser. pp. 433-444. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

----------. (2005). Moral Character: A Psychological Approach. In *Character Psychology and Character Education.* Edited by D. Lapsley; & F. C. Power. pp. 67-100. Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.

Bliese, P. D. (2009). *Multilevel modeling in R (2.3): A brief introduction to R, the multilevel package and the nlme package.* Retrieved January 30, 2013, from http:// cran.rproject.org/doc/contrib../ Bliese_Multilevel.pdf

----------. (2000). Within-Group Agreement, Non-Independence, and Reliability: Implications for Data Aggregation and Analysis. In *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions.* K. J. Klein; & S. W. J. Kozlowski. pp. 349-381. San Francisco: Jossey-Bass.

Bollen, K.; & Hoyle, R. (1990). Perceived Cohesion: A Conceptual and Empirical Examination. *Social Forces.* 69: 479-504.

Bowen, N. K.; & Guo, S. (2011). *Structural Equation Modeling.* New York: Oxford University Press.

Brown, M. E.; & Treviño, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly.* 17: 595-616.

Brown, M. E.; Treviño, L. K.; & Harrison, D. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 97: 117-134.

Burns, J. M. (1978). *Leadership.* New York: Harper & Row.

Caplow, T. (1964). *Principles of Organization.* New York: Harcourt, Brace, and World.

Carrillo, R. A. (2005). Safety Leadership: Managing the Paradox. *Professional Safety.* (July): 31-34.

Castro, S. L. (2002). Data Analytic Methods for the Analysis of Multilevel Questions: A Comparison of Intraclass Correlation Coefficients, R_{wg} (J), Hierarchical Linear Modeling, Within- and Between-Analysis, and Random Group Resampling. *The Leadership Quarterly.* 13: 69-93.

Chen, G.; Mathieu, J. E.; & Bliese, P. D. (2004). A Framework for Conducting Multi-level Construct Validation. *Multi-Level Issues in Organizational Behavior and Processes Research in Multi-Level Issues*. 3: 273-303.

Ciulla, J. B. (2004). *Ethics, the Heart of Leadership.* 2nd ed. Westport, CT: Praeger.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques.* 3rd ed. New York: John Wiley & Sons.

Cohen, A.; & Keren, D. (2008). Individual Values and Social Exchange Variables: Examining Their Relationship to and Mutual Effect on In-Role Performance and Organizational Citizenship Behaviour. *Group and Organization Management.* 33(4): 425-452.

Cohen, D. V. (1995). Creating Ethical Work Climates: A Socioeconomic Perspective. *The Journal of Socio-Economics.* 24(2): 317-343.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2nd ed. Hillsdale: Lawrence Erlbaum.

Craig, S. B.; & Gustafson, S. B. (1998). Perceived Leader Integrity Scale: An Instrument for Assessing Employee Perceptions of Leader Integrity. *Leadership Quarterly.* 9(2): 127-145.

Crowley, S. L; & Fan, X. (1997). Structural equation modeling: Basic concepts and applications in personality assessment. *Journal of Personality Assessment.* 68: 508-531.

Cullen, J.; Parboteeah, P.; & Victor, B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics.* 46: 127-141.

Curran, P. J. (2003). Have Multilevel Models been Structural Equation Models All along? *Multivariate Behavioral Research.* 38: 529-569.

Daft, R.L. (2005). *The Leadership Experience*. 3rd ed. Ohio: Thomson South-Western.

Derek, R. H. (2003). Confirmatory factor analysis of the math anxiety rating scale-revised. *Educational and Psychological Measurement.* 63(2): 336-351.

Deshpande, S. (1996). The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction: An Empirical Investigation. *Journal of Business Ethics.* 15: 655-660.

Dineen, B. R.; Lewicki, R. J.; & Tomlinson, E. C. (2006). Supervisory Guidance and Behavioral Integrity: Relationships with Employee Citizenships and Deviant Behavior. *The Journal of Applied Psychology.* 91: 622-635.

Dobbins, G.; & Zaccaro, S. (1986). The Effect of Group Cohesion and Leader Behavior on Subordinate Satisfaction. *Group and Organization Studies.* 11: 203-219.

Ehrhart, M.; & Naumann, S. (2004). Organizational Citizenship Behavior in Work Groups: A Group Norms Approach. *Journal of Applied Psychology.* 89: 960-974.

Eisenberg, N. (2000). Emotion, Regulation, and Moral Developmant. *Annual Review of Psychology.* 51: 665-697.

Erwin, M. (2011). *The Values-Based Organization: How Ethical Leadership Affects Work-Related Outcomes: A Survey Study on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Employee Counterproductive Behavior and the Moderating Effect of Values Congruence.* Master Thesis BSc. (International Business) Maastricht University. Maastricht: Maastricht University.

Ferrell, O.; & Gresham, L. (1985). A Contingency Framework for Understanding Ethical Decision Making. *Journal of Marketing.* 49: 87-96.

Ferrell, O.; & Skinner, S. (1988). Ethical Behavior and Bureaucratic Structure in Marketing Research Organizations. *Journal of Marketing Research.* 25: 103-109.

Festinger, L. E. (1952). The Influence Process in the Presence of Extreme Deviates. *Human Relations.* 5: 327-346.

Fisher, C.; & Locke, E. (1992). The New Look in Job Satisfaction Research and Theory. In *Job Satisfaction: How People Feel about Their Jobs and How it Affects their Performance.* Edited by C. Cranny; P. Smith; & E. Stone. New York: Lexington Books.

Fornell, C.; & Larcker, D. F. (1981). Evaluation Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research.* 18(1): 39-50.

Fraedrich, J. (1993). The Ethical Behavior of Retail Managers. *Journal of Business Ethics.* 12: 207-218.

Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly.* 14: 693-727.

Gastmans, C. (2002). A Fundamental Ethical Approach to Nursing: Some Proposals for Ethics Education. *Nursing Ethics.* 9(5): 494-507.

Geldhof, G. J.; Preacher, K. J.; & Zyphur, M. J. (2013). Reliability Estimation in a Multilevel Confirmatory Factor Analysis Framework. *Psychological Methods.* pp. doi: 10.1037/a0032138

George, J.; & Brief, A. (1992). Feeling Good—Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work—Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin.* 112: 310–329.

Gibson, J. L.; Ivancevich, J. M.; & Donnelly, J. H. (1997). *Organizational: Behavior, Structure, Process.* 9th ed. Boston: McGraw-Hill.

Gosenpud, J. (1986). Personality Variables on Group Cohesion, Team Participation and Total Learning. *Developments in Business Simulation & Experiential Exercises.* 13: 115-118.

Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles. *Adminiatrative Science Quarterly.* 2: 281-306.

Graham, J. M. (2006). Congeneric and (Essentially) Tau-Equivalent Estimates of Score Reliability: What They Are and How to Use Them. *Educational and Psychological Measurement.* 66(6): 930-944.

Grojean, M.W.; Resick, C. J.; Dickson, M.W.; & Smith, D. B. (2004). Leaders, Values and Organizational Climate: Examining Leadership Strategies for Establishing an Organizational Climate Regarding Ethics. *Journal of Business Ethics.* 55: 223-241.

Hair, J. F., Jr.; Black, W. C.; Babin, B. J.; & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective.* 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.

Hall, R. J.; & Lord, R. G. (1998). Multi-level information-processing explanations of followers' leadership perception. In *Leadership: The multiple-level approaches, contemporary and alternative.* F. Dansereau; & F. J. Yammarino. pp. 159–184. Stamford, CT7: JAI Press.

Hana, S. A.; & Shih, Y. C. (2012). A Two-Factor Model of Organizational Citizenship Behavior in Organizations. *European Journal of Business and Management.* 4(3): 134-144.

Hanna, D.; Shevlin, M.; & Dempster, M. (2008). The structure of the statistics anxiety rating scale: A confirmatory factor analysis using UK psychology students. *Personality and Individual Differences.* 45(1): 68-74.

Härnqvist, K. (1978). Primary Mental Abilities of Collective and Individual Levels. *Journal of Educational Psychology*. 70: 706-716.

Herzberg, F. (1966). Motivation-Hygiene Theory. In *Organization Theory.* Edited by D. Pugh. Harmondsworth: Penguin.

Herzberg, F.; Mausner, B; & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.

Hoffman, M. L. (1988). Moral Development. In *Development Psychology: An Advanced Textbook.* Edited by M. H. Bornstein; & M. E. Lamb. 2nd ed. pp.497-548. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Howell, J. M.; & Avolio, B. J. (1992). The Ethics of Charismatic Leadership: Submission or Liberation. *Academy of Management Executive.* 6: 43–54.

Hox, J. J. (1995). *Applied Multi-Level Analysis*. Amsterdam: TT-Publikaties. Retrieved July 20, 2011, from http://www.geocities.com/joophox/publist/amaboek.pdf

Hunt, S. (1990). Commentary on An Empirical Investigation of A General Theory of Marketing Ethics. *Journal of the Academy of Marketing Science.* 18: 173-177.

Hunt, S.; & Vitell, S. (1986). A General Theory of Marketing Ethics. *Journal of Macromarketing.* 6(5): 5-16.

James, L. R.; Demaree, R. G.; & Wolf, G. (1984). Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of Applied Psychology*. 69: 85-98.

Janis, I. (1982). *Groupthink.* Boston: Houghton Mifflin.

Jaramillo, F.; Mulki, J.; & Solomon, P. (2006). The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention, and Job Performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management.* 16(3): 271-282.

Johnson, C. E. (2012). *Meeting the Ethical Challenges of Leadership: Casting Light or Shadow.* USA: Sage Publications.

Johnson, J.; & McIntyre, C. (1998). Organizational Culture and Climate Correlates of Job Satisfaction. *Psychological Reports.* 82: 843-850.

Jones, A. P.; & James, L. (1979). Psychological Climate: Dimensions and Relationships of Individual and Aggregated Work Environment Perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance.* 23: 201-250.

Joyce, F.; & Slocum, J. (1990). Strategic Context and Organizational Climate. In *Organizational Climate and Culture.* Edited by Schneider. pp. 130-150. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Judge, T.; Thoresen, C.; Bono, J.; & Patton, G. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin.* 127: 376–407.

Kacmar, M.; Bachrach, D.; Harris, K.; & Zivnuska, S. (2010). Fostering Good Citizenship through Ethical Leadership: Exploring the Moderating Role of Gender and Organizational Politics. *Journal of Applied Psychology.* 96(3), 633-642.

Katz, D.; & Kahn, R. (1978). *The Social Psychology of Organizational.* 2nd ed. New York: Wiley.

Kavathatzopoulos, I. (1998). Ethical Competence and Confidence for IT Users and Designers. In *Ethics and information technology.* Edited by G., Collste. pp. 163-169. Dehli: New Academic Publishers.

----------. (2003). The Use of Information and Communication Technology in the Training for Ethical Competence in Business. *Journal of Business Ethics.* 48(1): 43-51.

Kavathatzopoulos, I.; Kostrzewa, A.; & Berg, K. (2012). *Measuring Ethical Competence of Organizations.* Uppsala, Sweden: Uppsala University.

Kidwell, R. (1997). Cohesiveness and Organizational Citizenship Behavior: A Multilevel Analysis using Work Groups and Individuals. *Journal of Management.* 23(6): 775-793.

Klein, K. J.; & Kozlowski, S. WJ. (2000). From micro to meso: critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational Research Methods.* 3(3): 211-236.

Koh, H. C.; & Boo, E. H. (2001). The Link between Organizational Ethics and Job Satisfaction: A Study of Managers in Singapore. *Journal of Business Ethics.* 29: 309-324.

Kohlberg, L. (1985). The Just Community: Approach to Moral Education in Theory and Practice. In *Moral Education: Theory and Application*. Edited by M. Berkowitz; & F. Oser. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Koppelman, B.; & Guzzo. (1990). The Role of Climate and Culture in Productivity. In *Organizational climate and culture.* Edited by Schneider. pp. 282-318. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Krech, D. C.; & Crutchfield, R. S. (1948). *Theory and Problems of Social Psychology.* New York: McGraw-Hill.

Laaksoharju, M. (2011). *Ethical Competence: As a Skill to Choose Right.* Uppsala, Sweden: Uppsala University.

Lawler III, E. (1995). Foundations of Job Satisfaction. In *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*. Edited by B. M. Staw. pp. 79-96. 2nd ed. New Jersey: Prentice Hall.

Lewis, P. (1985). Defining Business Ethics: Like Nailing Jello to a Wall. *Journal of Business Ethics.* 4(5): 377-383.

Lewis, P.; Goodman, S. H.; & Fandt, P. M. (2001). *Management Challanges in the 21st Century.* 3rd ed. Cincinnati, Ohio: South Western Publishing.

Lievens, F.; & Anseel, F. (2004). Confirmatory Factor Analysis and Invariance of an Organizational Citizenship Behaviour Measure Across Samples in a Dutch-Speaking Context. *Journal of Organisational Psychology.* 77: 299-306.

Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology.* Edited M. Dunnett. pp. 1297-1349. Chicago: Rand McNally.

Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior.* 9th ed. New York: McGraw-Hill.

Luthans, F.; & Avolio, B. (2003). Authentic Leadership: A Positive Development Approach. In *Positive Organizational Scholarship*. Edited by K. S. Cameron; J. E. Dutton; & R.E. Quinn. San Francisco: Berrett-Koehler.

Malloy, D.; & Agarwal, J. (2003). Factors Influencing Ethical Climate in a Nonprofit Organisation: An Empirical Investigation. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing.* 8: 224-250.

Marshall, S.; Maureen, L. A.; & Donald, O. N. (2005). The Effect of Leader Moral Development on Ethical Climate and Employee Attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes.* 97: 135-151.

Martin, K.; & Cullen, J. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics.* 69: 175-194.

Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 50: 370-396.

Mason, C. M. (2006). Exploring the Processes Underlying Within-Group Homogeneity. *Small Group Research.* 37(3): 233-270.

Mayer, D. M.; Aquino, K.; Greenbaum, R.; & Kuenzi, M. (2012). Who Displays Ethical Leadership and Why Does it Matter? An Examination of Antecedents and Consequences of Ethical Leadership. *The Academy of Management Journal (AMJ).* 55(1): 151-171.

Mayer, D. M.; Kuenzi, M.; Greenbaum, R.; Bardes, M.; & Salvador, R. (2009). How Low does Ethical Leadership Flow? Test of a Trickle-Down Model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 108: 1–13.

McCain, S.; Tsai, H.; & Bellino, N. (2010). Organizational Justice, Employees' Ethical Behavior, and Job Satisfaction in the Casino Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management.* 22(7): 992 - 1009.

McClaren, N. (2000). Ethics in Personal Selling and Sales Management: A Review of the Literature Focusing on Empirical Findings and Conceptual Foundations. *Journal of Business Ethics.* 27(3): 285-303.

Minkes, A. L.; Small, M. W.; & Chatterjee, S. R. (1999). Leadership and Business Ethics: Does it Matter? Implications for Management. *Journal of Business Ethics*. 20: 327-334.

Miskel, C.; McDonald, D.; & Bloom, S. (1983). Structural and Expectancy Linkages within Schools and Organizational Effectiveness. *Educational Administration Quarterly.* 19: 49–82.

Mize, K. J.; Stanford, N.; & Johnson, C. (2000). Perception of Retail Supervisors' Ethical Behavior and Front-Line Managers' Organizational Commitment. *Clothing and Textile Research Journal.* 18: 100-110.

Moideenkutty, U.; Blau, G.; Kumar, R.; & Nalakath, A. (2006). Comparing Correlates of Organizational Citizenship Versus In-Role Behavior of Sales Representatives in India. *International Journal of Commerce & Management.* 16(1): 15-28.

Morrison, E. (1994). Role Definitions and Organizational Citizenship Bahavior: The Importance of the Employee's Perspective. *Academy of Management Journal.* 37(6): 1543-1567.

Motowidlo, S.; & Van Scotter, J. (1994). Evidence that Task Performance should be Distinguished from Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology.* 79: 475-480.

Mullen, A. (1994). Group Cohesiveness and Quality of Decision Making: An Integration of the Groupthink Hypothesis. *Small Group Research.* 25(2): 189-204.

Mundel, M. E. (1983). *Improving productivity and effectiveness.* New Jersey: Prentice-Hall.

Muthén, B. O. (1989). Latent Variable Modeling in Heterogeneous Populations. *Psychometrika.* 54: 557-585.

----------. (1994). Multilevel Covariance Structure Analysis. *Sociological Methods and Research*. 22: 376-398.

Muthén, L. K.; & Muthén, B. O. (2004). *Mplus User's Guide*. 3rd ed. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.

Narvaez, D.; & Lapsley, D. K. (2009). Moral Identity and the Development of Moral Character. In *Moral Cognition and Decision Making, Vol. 50 of the Psychology of Learning and Motivation Series.* Edited by D. Medin; L. Skitka; D. Bartels; & C. Bauman. pp. 237-274. Elsevier.

Navran, F. (1992). Your Role in Shaping Ethics. *Executive Excellence.* 9: 11-13.

Neubert, M.; Carlson, D.; Kacmar, K.; Roberts, J.; & Chonko, L. (2009). The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evedence from the Field. *Journal of Business Ethics.* 90: 157-170.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory.* New York: McGraw Hill.

Okpara, J. (2002). The Influence of Ethical Climate Types on Job Satisfaction of IT Managers: Implications for Management Practice and Development in a Developing Economy. *Academy of Business & Administrative Sciences (ABAS).* pp. 1-12. San Jose, Costa Rica: Seventh International Conference.

Okpara, J. (2004). Personal Characteristics as Predictors of Job Satisfaction: An Exploratory Study of IT Managers in a Developing Economy. *Information Technology and People.* 17: 327-338.

Organ, D.; Podsakoff, P.; & MacKenzie, S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences.* USA: Sage Publications.

Ostroff, C. (1993). The Effect of Climate and Personal Influences on Individual Behavior and Attitudes in Organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes.* 56: 56-90.

Pacanowsky, M.; & O'Donnell-Trujillo, N. (1983). Organizational Communication as Cultural Performance. *Communication Monographs.* 5: 126-147.

Palanski, M. E.; & Yammarino, F. J. (2011). Impact of Behavioral Integrity on Follower Job Performance: A Three-Study Examination. *The Leadership Quarterly.* 22: 765-786.

Peterson, C.; & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification.* Washington, DC: American Psychological Association.

Piaget, J. (1932). *The Moral Judgement of the Child.* London: Routledge and Kegan Paul.

Piccolo, R. F.; Greenbaum, R.; Hartog, D. N.; & Folger, R. (2010). The Relationship between Ethical Leadership and Core Job Characteristics*. Journal of Organizational Behavior*. 31: 259–278.

Pierce, L.; Hazel, C.; & Mion, L. (1996). Effect of a Professional Model on Autonomy, Job Satisfaction and Turnover. *Nurse Management.* 27: 48M-48T.

Ping, R. A. (2007). *Is there any way to improve Average Variance Extracted (AVE) in a Latent Variable (LV) X?* Retrieved September 10, 2014, from http://home.att.net/~rpingjr/LowAVE.doc

Plunkett, W. R.; & Attner, R. F. (1997). *Meeting and Exceeding Customer Expectations Management.* Cincinnati Ohio: South Weston College Publishing.

Podsakoff, P.; Ahcarne, M.; & MacKenzie, S. (1997). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology.* 82: 123-150.

Podsakoff, P.; MacKenzie, S.; Paine, J.; & Bachrach, D. (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.

Ponnu, C.; & Tennakoon, G. (2009). The Association between Ethical Leadership and Employee Outcomes - the Malaysian Case. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies.* 14(1): 21-32.

Preacher, K. J.; Zyphur, M. J.; & Zhang, Z. (2010). A General Multilevel SEM Framework for Assessing Multilevel Mediation. *Psychological Methods*. 15(3): 209-233.

Preacher, K. J.; Zhang, Z.; & Zyphur, M. J. (2011). Alternative Methods for Assessing Mediation in Multilevel Data: The Advantages of Multilevel SEM. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. 18(2): 161-182.

Qualls, W.; & Puto, C. (1989). Organizational Climate and Decision Framing: An Integrated Approach to Analyzing Industrial Buying Decisions. *Journal of Marketing Research.* 26: 179-192.

Raykov, T. (1997). Scale Reliability, Cronbach's Coefficient Alpha, and Violations of Essential Tau-Equivalence with Fixed Congeneric Components. *Multivariate Behavioral Research.* 32(4): 329-353.

Reave, L. (2005). Spiritual Values and Practices Related to Leadership Effectiveness. *The Leadership Quarterly.* 16: 655-687.

Reed, A. II.; Aquino, K.; & Levy, E. (2007). Moral Identity and Judgments of Charitable Behaviors. *Journal of Marketing.* 71: 178-193.

Reichers, A.; & Schneider, B. (1990). Climate and Culture. In *Organizational Climate and Culture.* Edited by Schneider. pp. 5-39. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Reidenbach, R. E.; & Robin, D. P. (1991). A Conceptual Model of Corporate Moral Development. *Journal of Business Ethics*. 10(4): 273–284.

Reynolds, S.; & Ceranic, T. L. (2007). The Effects of Moral Judgement and Moral Identity on Moral Behavior: An Empirical Examination of the Moral Individual. *Journal of Applied Psychology.* 92(6): 1610-1624.

Roman, S.; & Munuera, J. (2005). Determinants and Consequences of Ethical Behavior: An Empirical Study of Salespeople. *European Journal of Marketing.* 39(5/6): 473-495.

Rousseau, D. M. (1985). Issues of Level in Organizational Research: Multi-Level and Cross-Level Perspectives. In *Research in Organizational Behavior.* Edited by L. L. Cummings; & B. M. Staw. 7: 1-37. Greenwich, CT: JAI Press.

Rovinelli, R. J.; & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research.* 2: 49-60.

Satorra, A.; & Bentler, P. M. (2010). Ensuring positiveness of the scaled difference chi-square test statistic. *Psychometrika.* 75: 243-248.

Schanke, M. (1991). Organizational Citizenship: A Review, Proposed Model, and Research Agenda. *Human Relations.* 44: 735-759.

Schaubroeck, J. M.; Hannah, S. T.; Avolio, B. J.; Kozlowski, S. W. J.; Lord, R. G.; Treviño, L. K.; Dimotakis, N.; & Peng, A. C. (2012). Embedding Ethical Leadership Within and Across Organization Levels. *Academy of Management Journal.* 55(5): 1053-1078.

Schminke, M.; Ambrose, M. L.; & Neubaum, D. O. (2005). The Efeect of Leader Moral Development on Ethical Climate and Employee Attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes.* 97: 135-151.

Schminke, M.; Arnaud, A.; & Kuenzi, M. (2007). The Power of Ethical Work Climates. *Organizatinal Dynamics.* 36(2): 171-186.

Schneider, B.; White, S. S.; & Paul, M. C. (1998). Linking Service Climate and Customer Perceptions of Service Quality: Test of a Causal Model. *Journal of Applied Psychology.* 83: 150-163.

Schultz, G. H. (2008). *Behavioral Integrity.* Retrieved April 20, 2012, from http://www.leadforexcellence.com/information_links/Documents/BehavioralIntegrity_edit_rev1.doc

Schwepker, C. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Salesforce. *Journal of Business Research.* 54: 39-52.

Schwepker, C.; Ferrell, O.; & Ingram, T. (1997). The Influence of Ethical Climate and Ethical Conflict on Role Stress in the Sales Force. *Journal of the Academy of Marketing Science.* 25: 99-108.

Seashore, S.; Lawler, E.; Mirvis, P.; & Cammann, C. (1982). *Observing and Measuring Organizational Change: A Guide to Field Practice.* New York: Wiley.

Simons, T. L. (2002). Behavioral Integrity: The Perceived Alignment between Managers' Words and Deeds as a Research Focus. *Organization Science.* 13: 18-35.

Simons, T. L.; Friedman, R.; Liu, L. A.; & McLean-Parks, J. (2007). Racial Differences in Sensitivity to Behavioral Integrity: Attitudinal Consequences, In-Group Effects, and "Trickle Down" among Black and Non-Black Employees. *Journal of Applied Psychology.* 92: 650-665.

Sims, R. R.; & Brinkmann, J. (2002). Leaders as Moral Role Models: The Case of John Gutfreund at Salomon Brothers. *Journal of Business Ethics.* 35(4): 327-338.

Smith, A.; Organ, D.; & Near, J. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology.* 68(4): 653-663.

Smith, P.; Kendall, L.; & Hulin, C. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement.* Illinoise: Rand McNally.

Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences.* Thousand Oaks. CA: Sage.

Sporrong, S. (2007). Ethical Competence and Moral Distress in the Health Care Sector: A Prospective Evaluation of Ethics Rounds. In *Digital Comprehensive Summaries of Uppsala Dissertations from the Faculty Of Medicine 224.* Uppsala: Uppsala University.

Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational climate.* Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

Tompson, H.; & Werner, J. (1997). The Impact of Role Conflict/Facilitation on Core and Discretionary Behaviors: Testing a Mediated Model. *Journal of Management.* 23(4): 583-601.

Treviño, L. K. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A Person Situation Interactionist Model. *Academy of Management Review.* 11(3): 601-617.

Treviño, L. K.; & Brown, M. (2007). Ethical Leadership: A Developing Construct. In *Positive Organizational Behavior.* Edited by D. L. Nelson; & C. L. Cooper. pp. 101-116. London: Sage Publications.

Treviño, L. K.; Brown, M.; & Hartman, L. P. (2003). A Qualitative Investigation of Perceived Executive Ethical Leadership: Perceptions from Inside and Outside the Executive Suite. *Human Relations.* 55: 5-37.

Treviño, L. K.; Butterfield, K. D.; & Mcabe, D. M. (1998). The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors. *Business Ethics Quarterly.* 8: 447-476.

Treviño, L., Hartman, L., & Brown, M. (2000). Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership. *California Management Review.* 42: 128-142.

Turnipseed, D. (2002). Are Good Soldiers Good? Exploring the Link between Organization Citizenship Behavior and Personal Ethics. *Journal of Business Research.* 55(1): 1-15.

Tziner, A. (1982). Differential Effects of Group Cohesiveness Types: A Clarifying Overview. *Social behavior and personality.* 10: 227-239.

Van-Scotter, J.; & Motowidlo, S. (1996). Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology.* 81: 525-531.

Vardi, Y. (2001). The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work. *Journal of Business Ethics.* 29: 325-337.

Victor, B.; & Cullen, J. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly.* 33: 101-125.

Victor, B.; & Cullen, J. (1990). A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations. In *Business Ethics: Research Issues and Empirical Studies.* Edited by W. C. Frederick; & L. E. Preston. pp. 77-97. Greenwich, CT: JAI Press.

Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory Citizenship Behavior: Theorizing Some Dark Sides of the Good Soldier Syndrome in Organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour.* 36(1): 77-93.

Vitell, S.; & Davis, D. (1990). The Relationship between Ethics and Job Satisfaction: An Empirical Investigation. *Journal of Business Ethics.* 9: 489-494.

Webber, S. (2007). Ethical Climate Typology and Questionnaire: A Discussion of Instrument Modifications. *The Journal of Academic Librarianship.* 33(5): 567-580.

Weiss, D. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire.* Minneapolis: University of Minnesota.

Wexley, K.; & Yukl, G. (1981). *Organizational Behavior and Personal Psychology.* Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Williams, L.; & Anderson, S. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management.* 17(3): 601-617.

Wimbush, J.; Shepard, J.; & Markham, S. (1997). An Empirical Examination of the Relationship between Ethical Climate and Ethical Behavior from Multiple Levels of Analysis. *Journal of Business Ethics.* 16: 1705-1716.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis.* 3rd ed. New York: Harper and Row.

Yammarino, F. J.; & Dubinski, A. J. (1992). Superior-Subordinate Relationships: A Multiple Levels of Analysis Approach. *Human Relations.* 45(6): 575-600.

Yanping, L.; Jia, X.; Yidong, T.; & Xinxin, L. (2014). Ethical Leadership and Subordinates' Occupational Well-Being: A Multi-level Examination in China. *Social Indicators Research.* 116(3): 823-842.

Zaccaro, S.; & McCoy, M. (1988). The Effects of Task and Interpersonal Cohesiveness of Performance of a Disjunctive Group Task. *Journal of Applied Social Psychology.* 18: 837-888.

Zellars, K.; Tepper, B.; & Duffy, M. (2002). Abusive Supervision and Subordinates' Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology.* 87(6): 1068-1076.

Zhu, W. (2008). The Effect of Ethical Leadership on Follower Moral Identity: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Leadership Review.* 8: 62-73.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับพนักงาน

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยดิฉันกำลังอยู่ระหว่างการทำปริญญานิพนธ์ประกอบการศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้โดยปฏิบัติตามคำชี้แจงในแบบสอบถามแต่ละตอน ซึ่งขอให้ท่านอ่านคำถามแต่ละข้อให้เข้าใจอย่างชัดเจน **ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริง** และ **ขอให้ตอบครบทุกข้อ** โดยไม่ต้องระบุชื่อ สกุล ของท่าน อนึ่ง ดิฉันขอรับรองว่าข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำในภาพรวมของกลุ่มผู้ตอบทั้งหมด และการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อท่าน ทั้งนี้ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาอันมีค่าแก่การวิจัยครั้งนี้

นางสาวปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์
นิสิตระดับปริญญาเอก สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อมูลลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. ☐ ปริญญาโท

☐ ปวส. หรือ อนุปริญญา ☐ สูงกว่าปริญญาโท

☐ ปริญญาตรี

4. บริษัทที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบัน ..... โดยท่านทำงานในบริษัทนี้มาแล้ว ..... ปี

5. ฝ่ายงาน/แผนกงานที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบัน ..... โดยท่านทำงานในฝ่าย/แผนกนี้มาแล้ว ..... ปี

6. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วทั้งหมด (รวมทั้งบริษัทก่อนหน้า) ..... ปี

ลักษณะของหน่วยงาน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ **<u>ตรงกับระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน</u>** มากที่สุดเพียงข้อเดียว และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ท่านเข้ากันได้ดีกับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ในหน่วยงาน						
2. ท่านจะปกป้องหน่วยงานของท่านจากการวิพากษ์วิจารณ์ของคนที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ						
3. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงานอย่างแท้จริง						
4. ในแต่ละวัน ท่านรอคอยที่จะมาพบผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน						
5. ท่านไม่สามารถเข้ากันได้กับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ในหน่วยงาน						
6. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกัน						
7. ท่านมีความสุขที่ได้อยู่ในหน่วยงานนี้						
8. ท่านรู้สึกเป็นเพื่อนกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานหลายคน						

บรรยากาศในการทำงานของหน่วยงาน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ **<u>ตรงกับระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน</u>** มากที่สุดเพียงข้อเดียว และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่านมักให้ความสนใจต่อตนเองเป็นอันดับแรก						
2. ความรับผิดชอบหลักของการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านคือการควบคุมต้นทุนและค่าใช้จ่ายให้คุ้มค่าที่สุด						
3. หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรทำสิ่งต่างๆ เพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงาน ไม่ว่าจะเกิดผลตามมาอย่างไรก็ตาม						
4. หากผลงานใดที่ทำให้หน่วยงานสูญเสียผลประโยชน์ หน่วยงานของท่านจะพิจารณาว่าผลงานนั้นเป็นผลงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน						
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปกป้องผลประโยชน์ของตนเหนือสิ่งอื่นใด						
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยดูแลซึ่งกันและกัน						
7. ข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดของการทำงานในหน่วยงานของท่านคือสิ่งดีๆ ที่ทุกคนในหน่วยงานจะได้รับ						
8. เกณฑ์พิจารณาหลักสำหรับการตัดสินใจใดๆ ในหน่วยงานของท่าน คือ เลือกสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับทุกคน						

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
9. หน่วยงานของท่านเห็นว่าการตัดสินใจที่สามารถทำให้ทุกฝ่ายได้รับสิ่งที่ดีที่สุดนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก						
10. หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรทำสิ่งที่ถูกต้องทั้งต่อลูกค้าและต่อสังคม						
11. หน่วยงานของท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานโดยไม่คำนึงว่าบุคลากรในหน่วยงานจะได้รับผลกระทบอย่างไร						
12. หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความเชื่อและหลักคุณธรรมที่เขายึดถือ						
13. สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ใช้ในการพิจารณาเรื่องต่างๆ ในหน่วยงานคือการรับรู้ผิดชอบชั่วดีของบุคลากรในหน่วยงาน						
14. การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัดเป็นเรื่องที่สำคัญมากในหน่วยงานของท่าน						
15. หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับและระเบียบการปฏิบัติของบริษัทอย่างเข้มงวด						
16. ในสถานการณ์ที่เป็นประเด็นคาบเกี่ยวทางจริยธรรม หน่วยงานของท่านจะพิจารณาตัดสินโดยนำปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในทุกด้านมาพิจารณาร่วมกับกฎข้อบังคับของบริษัท						
17. หน่วยงานของท่านยินยอมให้บุคลากรทำนอกเหนือกฎระเบียบได้เมื่อมีเหตุผลอันควร						
18. สิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกในหน่วยงานของท่านคือการพิจารณาก่อนว่าการตัดสินใจนั้นผิดกฎหมายใดหรือไม่						
19. หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรยึดถือกฎหมายและมาตรฐานทางวิชาชีพเหนือสิ่งอื่นใด						
20. หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายหรือมาตรฐานทางวิชาชีพอย่างเคร่งครัด						
21. กฎหมายหรือจรรยาบรรณทางวิชาชีพเป็นข้อพิจารณาหลักที่สำคัญในหน่วยงานของท่าน						
22. หน่วยงานของท่านเห็นว่าการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นนัก เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานที่สร้างผลประโยชน์สูงสุดให้แก่บริษัท						

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้าโดยตรงของท่าน

พฤติกรรมของหัวหน้าของท่าน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องที่ **<u>ตรงกับระดับความบ่อยของการเกิดพฤติกรรมของหัวหน้าโดยตรงของท่าน</u>** มากที่สุดเพียงข้อเดียว และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถาม	บ่อยมาก	บ่อย	ค่อนข้างบ่อย	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
1. หัวหน้าของท่านรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างตรงไปตรงมาตามจริง						
2. หัวหน้าของท่านแสดงให้พนักงานเห็นว่าเขาบริหารงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้						
3. หัวหน้าของท่านให้รางวัลกับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีอย่างเหมาะสมกับผลงานของพนักงาน						
4. หัวหน้าของท่านแจ้งมาตรการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน						
5. หัวหน้าของท่านเก็บรักษาข้อมูลปัญหาของพนักงาน โดยไม่เปิดเผยต่อผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหานั้น						
6. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะกับหัวหน้าโดยตรงเพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ						
7. หัวหน้าของท่านจัดการกับความขัดแย้งในหน่วยงานโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานรอบด้าน						
8. หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอผลงานของตนในที่ประชุม						
9. หัวหน้าของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวทางที่หน่วยงานได้ตัดสินใจร่วมกัน						
10. หัวหน้าของท่านบริหารงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของพนักงานแต่ละคน						
11. หัวหน้าของท่านวางแผนการปฏิบัติงานต่างๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของพนักงานเป็นสำคัญ						
12. หัวหน้าของท่านตัดสินลงโทษพนักงานที่มีปัญหาขัดแย้งกับลูกค้าสำคัญของบริษัททันทีตามความต้องการของลูกค้า						
13. หัวหน้าของท่านปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรม						
14. หัวหน้าของท่านชี้แจงให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่งานของแต่ละหน่วยงาน						
15. หัวหน้าของท่านบริหารงานโดยทุ่มเทให้กับงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมากที่สุดก่อนงานอื่นๆ						
16. หัวหน้าของท่านชี้แจงเหตุผลในการมอบหมายงานให้พนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจนเมื่องานที่มอบให้มีปริมาณไม่เท่ากัน						
17. หัวหน้าของท่านสื่อสารให้พนักงานทุกคนรับรู้ถึงคุณสมบัติของพนักงานที่บริษัทต้องการอย่างชัดเจน						

ข้อคำถาม	บ่อยมาก	บ่อย	ค่อนข้างบ่อย	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
18. หัวหน้าของท่านปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้พนักงานได้เห็น						
19. หัวหน้าของท่านแสดงความเอาใจใส่ต่อพนักงานในหน่วยงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว						
20. หัวหน้าของท่านแสดงความเอาใจใส่ต่อคนที่อยู่รอบข้างที่นอกเหนือจากผู้ร่วมงาน						
21. หัวหน้าของท่านแสดงให้พนักงานเห็นว่าเขาให้ความสำคัญกับการประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมทั้งในงานและในชีวิตส่วนตัว						
22. หัวหน้าของท่านมุ่งมั่นและไม่ยอมแพ้ต่อการทำงานที่ยากลำบาก						
23. หัวหน้าของท่านแสดงอาการท้อถอยเมื่อพบเจออุปสรรคในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย						
24. หัวหน้าของท่านแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้ง						
25. หัวหน้าของท่านให้อภัยต่อผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นที่ทำไม่ดีกับเขา						
26. หัวหน้าของท่านส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนและสังคม เช่น การทำกิจกรรมอาสา						
27. หัวหน้าของท่านดำเนินการจัดกิจกรรมที่สร้างประโยชน์ให้กับสาธารณะ						
28. หัวหน้าของท่านพยายามนำกิจกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมมาเชื่อมโยงกับการดำเนินงานของบริษัท						
29. หัวหน้าของท่านสนับสนุนโครงการที่ช่วยเหลือผู้ที่ขาดแคลนหรือด้อยโอกาส						
30. หัวหน้าของท่านจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการทำงานให้พนักงาน						
31. หัวหน้าของท่านเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารระดับสูงให้ปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพของบริษัท						
32. หัวหน้าของท่านพยายามกำจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงาน						
33. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจและแสดงความสามารถของตนเอง						
34. หัวหน้าของท่านเก็บรักษาข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานโดยไม่นำไปเปิดเผยกับผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องหากไม่ได้รับอนุญาต						
35. หัวหน้าของท่านไม่ก้าวก่ายการดำเนินชีวิตส่วนตัวของพนักงาน หากการดำเนินชีวิตนั้นถูกต้องตามหลักทำนองคลองธรรม						
36. หัวหน้าของท่านให้พนักงานมีสิทธิในการวางแผนพัฒนาตนเองตามความสนใจของแต่ละคน						
37. หัวหน้าของท่านสำรวจประเด็นทางจริยธรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นจริงจากพนักงานผู้ปฏิบัติงาน						

ข้อคำถาม	บ่อยมาก	บ่อย	ค่อนข้างบ่อย	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
38. หัวหน้าของท่านเผยแพร่สถานการณ์ที่เป็นประเด็นทางจริยธรรมต่างๆ ที่พบในบริษัทให้พนักงานรับรู้						
39. หัวหน้าของท่านเล่าการตัดสินใจในประเด็นทางจริยธรรมของบริษัทในแต่ละทางเลือกที่เกิดขึ้นให้พนักงานฟัง						
40. หัวหน้าของท่านส่งเสริมการเผยแพร่จรรยาบรรณของบริษัทให้พนักงานรับทราบ						
41. หัวหน้าของท่านระบุแนวทางการปฏิบัติตนของพนักงานในการจัดการกับประเด็นทางจริยธรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน						
42. หัวหน้าของท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณของบริษัทอย่างเคร่งครัด						
43. หัวหน้าของท่านแสดงอาการกลัวความผิดพลาดเมื่อต้องทำการตัดสินใจเรื่องใดๆ						
44. หัวหน้าของท่านสอนงานโดยให้พนักงานเรียนรู้จากพฤติกรรมของหัวหน้าเองที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ						
45. หัวหน้าของท่านชมเชยหรือให้รางวัลพนักงานที่แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงานของบริษัท						
46. หัวหน้าของท่านตำหนิหรือลงโทษพนักงานที่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงานของบริษัท						
47. หัวหน้าของท่านนำคำตำหนิที่ได้รับจากภายนอกหน่วยงานที่เกี่ยวกับการกระทำที่ผิดจริยธรรมในการทำงานของพนักงานมาคุยกับพนักงานเพื่อหาทางแก้ไขร่วมกัน						
48. หัวหน้าของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของบริษัทเป็นเกณฑ์พิจารณาร่วมด้วย						
49. หัวหน้าของท่านพิจารณาความสำเร็จในการทำงานของพนักงานโดยดูจากผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก						
50. หัวหน้าของท่านมอบหมายให้พนักงานดูแลไม่ให้เกิดช่องว่างระหว่างกระบวนการทำงานในแต่ละหน่วยงาน						
51. หัวหน้าของท่านส่งเสริมให้พนักงานปรับปรุงวิธีการในการปฏิบัติงานที่พบว่ามีความบกพร่อง						
52. หัวหน้าของท่านเน้นย้ำพนักงานในการให้ความสำคัญกับการทำสิ่งที่ถูกต้องเสมอในการตัดสินใจใดๆ						
53. หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้หน่วยงานแก้ไขปัญหาและตัดสินใจโดยอาศัยหลักของความถูกต้องเป็นสำคัญ						
54. หัวหน้าของท่านเน้นย้ำให้พนักงานได้รับรู้ถึงผลเสียต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทุจริตในบริษัท						
55. หัวหน้าของท่านเชิญผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมมาถ่ายทอดประสบการณ์และสิ่งที่ปฏิบัติให้พนักงานได้ฟัง						

ข้อคำถาม	บ่อยมาก	บ่อย	ค่อนข้างบ่อย	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
56. หัวหน้าของท่านเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ไปยังพนักงานผ่านทางทุกช่องทางการสื่อสารภายในบริษัท						
57. หัวหน้าของท่านถ่ายทอดคุณสมบัติทางจริยธรรมของบุคลากรที่บริษัทต้องการให้พนักงานใหม่ได้รับทราบ						
58. หัวหน้าของท่านถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีมีประโยชน์ของตนให้พนักงานได้รับรู้						
59. หัวหน้าของท่านส่งเสริมการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมธุรกิจให้พนักงานรับทราบ						
60. หัวหน้าของท่านชมเชยหรือให้รางวัลพนักงานที่แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักจริยธรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน						
61. หัวหน้าของท่านตำหนิพนักงานที่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับหลักจริยธรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน						
62. หัวหน้าของท่านเน้นย้ำถึงความสำคัญของหลักจริยธรรมทางธุรกิจต่างๆที่มีต่อความสำเร็จของการประกอบธุรกิจให้พนักงานได้รู้						

คุณลักษณะของหัวหน้าของท่าน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ **<u>ตรงกับระดับความเป็นจริงของความคิดเห็นที่ท่านมีต่อหัวหน้าโดยตรงของท่าน</u>** มากที่สุดเพียงข้อเดียว และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. หัวหน้าของท่านเป็นคนที่ดำเนินชีวิตตามหลักคุณธรรมจริยธรรม						
2. หัวหน้าของท่านปฏิเสธเมื่อผู้อื่นขอความช่วยเหลือในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมที่เขายึดถือ						
3. หัวหน้าของท่านรู้สึกดีที่ได้ประพฤติตนตามหลักจริยธรรมที่เขายึดถือ						
4. หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับการเป็นคนที่มีจริยธรรมและประพฤติตนตามหลักจริยธรรม						
5. หัวหน้าของท่านเห็นว่าการประพฤติตนเป็นคนที่มีจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไปแล้ว						
6. การใช้ชีวิตโดยยึดหลักจริยธรรมไม่ได้จำเป็นต่อหัวหน้าของท่านเท่ากับการพยายามใช้ชีวิตเพื่อให้อยู่รอดในสถานการณ์ต่างๆ						
7. หัวหน้าของท่านยินดีที่จะคงแนวทางการปฏิบัติงานตามที่เขาเชื่อแม้ว่าจะได้รับผลประโยชน์สู้เพื่อนร่วมงานไม่ได้						
8. หัวหน้าของท่านยอมรับในตัวของเพื่อนร่วมงานที่ทำงานอย่างไม่โปร่งใสนัก แต่สามารถสร้างผลงานที่มีมูลค่ามากให้บริษัทได้						
9. หัวหน้าของท่านไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการยึดหลักจริยธรรมในการดำเนินชีวิต						

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
10. หัวหน้าของท่านเห็นว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยเล่ห์เหลี่ยมเข้ามาช่วย						
11. หัวหน้าของท่านมั่นใจว่าการกระทำส่วนใหญ่ของเขาเป็นไปอย่างมีจริยธรรม						
12. คนรอบข้างมักกล่าวถึงหัวหน้าของท่านว่าเป็นคนที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติตนทั้งในงานและเรื่องส่วนตัว						
13. การตัดสินใจในเรื่องส่วนใหญ่ของหัวหน้าของท่านจะต้องสอดคล้องกับหลักจริยธรรมที่เขายึดถือ						
14. ในบางครั้งหัวหน้าของท่านจำต้องเอาเปรียบผู้ร่วมงานเมื่อมีความจำเป็นหรือสถานการณ์มาบังคับ						
15. หัวหน้าของท่านลังเลและไม่มั่นใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเขาเป็นคนที่มีจริยธรรม						
16. การที่หัวหน้าของท่านปฏิบัติงานโดยยึดหลักจริยธรรมอย่างเข้มงวดเกินไป อาจทำให้บริษัทสูญเสียผลประโยชน์บางอย่างไปโดยไม่จำเป็น						

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. คำพูดของหัวหน้าของท่านกับการกระทำมีความสอดคล้องกัน						
2. หัวหน้าของท่านรักษาสัญญาหรือรักษาคำพูดที่ให้ไว้กับพนักงาน						
3. หัวหน้าของท่านปฏิบัติตนตามสิ่งต่างๆ ที่เขาได้สอนให้พนักงานปฏิบัติ						
4. เมื่อหัวหน้าของท่านได้บอกไว้ว่าจะทำสิ่งใดแล้ว เขาลงมือทำสิ่งนั้น						
5. หัวหน้าของท่านประพฤติตนในด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับความเชื่อหรือค่านิยมที่เขาได้แสดงออกต่อพนักงาน						
6. หัวหน้าของท่านปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญตามที่เขาได้บอกกับพนักงาน						
7. เมื่อหัวหน้าของท่านให้คำสัญญาใด พนักงานสามารถแน่ใจได้ว่าสัญญานั้นจะเป็นจริงแน่นอน						

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

คุณลักษณะของท่าน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่**<u>ตรงกับระดับความเป็นจริงของความคิดเห็นที่ท่านมีต่อตัวเอง</u>** มากที่สุดเพียงข้อเดียว และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ท่านสามารถรับรู้ได้เมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้งในประเด็นทางจริยธรรมเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน						
2. เมื่องานของท่านเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมขึ้น ท่านสามารถคลี่คลายและจัดการแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างเป็นที่พึงพอใจกับทุกฝ่าย						
3. ท่านมีโอกาสได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในประเด็นปัญหาทางจริยธรรมอย่างเพียงพอต่อการนำมาใช้จริง						
4. ท่านสามารถนำเทคนิควิธีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจมาใช้ในการจัดการปัญหาทางจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
5. ท่านสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ถึงปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในสถานการณ์ต่างๆ						
6. เมื่อท่านคาดการณ์ว่าจะเกิดปัญหาทางจริยธรรม ท่านสามารถวางแผนและดำเนินการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวได้ทัน						
7. ในการทำงานของท่านเคยเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งลุกลามตามมาจากปัญหาทางจริยธรรมต่างๆ โดยที่ท่านไม่เคยคาดการณ์ถึงความรุนแรงของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นมาก่อน						
8. การตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานเป็นเรื่องที่ยากสำหรับท่าน						
9. การตัดสินใจของท่านในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากคนส่วนใหญ่						
10. ในการแก้ปัญหาทางจริยธรรมแต่ละครั้ง ท่านสามารถอธิบายและชี้แจงให้ผู้ร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในเหตุผลที่ท่านใช้ในการตัดสินใจ						
11. ท่านรู้สึกหวาดหวั่นและไม่ค่อยมั่นใจหากต้องทำหน้าที่เป็นคนจัดการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงาน						
12. ท่านไม่นำความรู้สึกหรือค่านิยมส่วนบุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในประเด็นทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นในการทำงาน						

ความพอใจที่มีต่องานของท่าน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่**<u>ตรงกับระดับความรู้สึกพึงพอใจที่ท่านมีต่องานของท่านในแต่ประเด็นต่อไปนี้</u>** มากที่สุดเพียงข้อเดียว และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถาม	พอใจที่สุด	พอใจ	ค่อนข้างพอใจ	ค่อนข้างไม่พอใจ	ไม่พอใจ	ไม่พอใจที่สุด
1. การมีงานให้ทำตลอดเวลาที่อยู่ในหน่วยงาน						
2. การมีโอกาสได้ทำงานของท่านตามลำพัง โดยไม่มีผู้อื่นมาข้องเกี่ยว						
3. การมีโอกาสได้ทำงานที่มีความหลากหลาย						
4. การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น						
5. วิธีการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหน่วยงานของท่าน						
6. ความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหน่วยงานของท่าน						
7. การได้ทำงานที่ไม่ขัดต่อมโนธรรมของตัวท่านเอง						
8. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน						
9. การได้ทำงานที่มีโอกาสได้ทำสิ่งต่างๆ เพื่อผู้อื่น						
10. การได้ทำงานที่มีโอกาสบอกคนอื่นๆ ว่าทำอะไรอยู่						
11. การได้ทำงานที่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถ						
12. วิธีการที่องค์การนำนโยบายมาใช้ในทางปฏิบัติ						
13. รายได้เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ						
14. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน						
15. การมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจในงาน						
16. การมีโอกาสลองใช้วิธีการของตนเองในการปฏิบัติงาน						
17. สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
18. การเข้ากันได้กับผู้ร่วมงาน						
19. การได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้ดี						
20. ความรู้สึกประสบความสำเร็จที่ได้รับจากงาน						

พฤติกรรมการทำงานของท่าน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่**<u>ตรงกับระดับความบ่อยของการเกิดพฤติกรรมของท่าน</u>** มากที่สุดเพียงข้อเดียว และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถาม	บ่อยมาก	บ่อย	ค่อนข้างบ่อย	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
1. ท่านให้บริการแก่ลูกค้าทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ						
2. ท่านให้บริการลูกค้าอย่างถูกต้องตามคุณภาพ และราคาตามที่ได้ตกลงกัน						
3. ท่านรับผิดชอบในการให้บริการลูกค้าอย่างต่อเนื่องไปจนถึงปัญหาที่เกิดขึ้นภายหลังการให้บริการ						
4. ท่านไม่พยายามยัดเยียดสินค้าที่มีราคาสูงเกินความต้องการของลูกค้า						
5. ท่านให้บริการลูกค้าอย่างมีน้ำใจไมตรี						
6. ท่านแจ้งให้ลูกค้าทราบถึงรายการส่งเสริมการขายต่างๆ อย่างโปร่งใสและชัดเจน						
7. ท่านปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างจริงใจโดยไม่ใช้เล่ห์เหลี่ยม						
8. ท่านใช้จุดอ่อนของบริษัทคู่แข่งเป็นประโยชน์ในการสร้างรายการส่งเสริมการขายสินค้าของบริษัทของท่าน						
9. ท่านประชาสัมพันธ์และโฆษณาจุดแข็งของสินค้าและบริการของท่านโดยไม่ไปทับถมหรือพาดพิงสินค้าและบริการของบริษัทคู่แข่ง						
10. ท่านให้ข้อมูลของบริษัทคู่แข่งที่เป็นเท็จต่อคนอื่นๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นให้กับบริษัทของท่าน						
11. ท่านให้ความร่วมมือกับบริษัทคู่แข่งในการทำกิจกรรมที่เน้นประโยชน์ของสังคมส่วนรวม						
12. ท่านนำแนวคิดหรือแผนงานของบริษัทคู่แข่งมาพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับบริษัทของท่าน						
13. ท่านปฏิบัติตามข้อกำหนดต่างๆ ของหน่วยงานราชการอย่างเคร่งครัด หากท่านต้องติดต่อประสานงานด้วย						
14. ท่านให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่หน่วยราชการต่างๆ จัดขึ้นเป็นอย่างดี						
15. ท่านมอบสินค้าหรือบริการต่างๆ ของบริษัทให้กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยราชการเป็นระยะๆ เพื่อให้การติดต่อประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น						
16. ท่านปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายต่างๆ ในการทำธุรกิจกับหน่วยราชการอย่างเคร่งครัดตรงตามลักษณะของธุรกิจ						
17. ท่านไม่สนับสนุนการกระทำของเจ้าหน้าที่หน่วยราชการที่มีเจตนาทุจริตแอบแฝงทั้งกับบริษัทของท่านหรือกับบริษัทอื่นๆ						
18. ท่านหลีกเลี่ยงการติดต่อประสานงานกับหน่วยราชการใดๆ หากไม่จำเป็น เพราะหน่วยงานราชการมักเรียกร้องผลประโยชน์ต่างๆ จากบริษัท						

ข้อคำถาม	บ่อยมาก	บ่อย	ค่อนข้างบ่อย	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
19. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้น						
20. ท่านพยายามไม่สนับสนุนการทำงานที่ท่านเห็นว่าทำให้เกิดผลเสียต่อสังคม						
21. ท่านดูแลเอาใจใส่ไม่ให้งานของท่านก่อมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม						
22. ท่านปฏิบัติงานโดยให้ความเคารพและไม่ละเมิดในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต						
23. ท่านสร้างสรรค์และดำเนินโครงการเพื่อสังคมที่เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เช่น เด็กและเยาวชน มีโอกาสพัฒนาทักษะและผลงานของตน และต่อยอดไปสู่การสร้างรายได้ให้ตนเองได้						
24. ท่านนำแนวคิดหรือผลงานของบุคคลภายนอกบริษัทมาพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับบริษัท โดยไม่ได้แจ้งให้เจ้าของผลงานรับทราบ						
25. ท่านระมัดระวังไม่ให้เรื่องส่วนตัวของท่านสร้างความเสื่อมเสียให้กับหน่วยงานและผู้บริหารของท่าน						
26. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต						
27. ท่านรับผิดชอบงานที่ได้ท่านได้รับมอบหมายจากบริษัทอย่างเต็มความสามารถ						
28. ท่านทำธุระส่วนตัวโดยใช้คอมพิวเตอร์หรืออินเตอร์เน็ตของบริษัท						
29. ท่านใช้ทรัพยากรบางส่วนของบริษัทในการจัดการกับธุระที่ไม่เกี่ยวกับงานของบริษัท						
30. ท่านรับของขวัญหรือของกำนัลที่ผู้ที่ทำธุรกิจกับบริษัทมอบให้						
31. ท่านทำงานให้กับบริษัทอื่นเพิ่มเติมในเวลาปฏิบัติงานปกติของบริษัท						
32. ท่านหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตนที่อาจขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัท						

ข้อคำถาม	บ่อยมาก	บ่อย	ค่อนข้างบ่อย	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
1. ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน						
2. ท่านให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่โดยไม่ต้องมีผู้ร้องขอ						
3. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรือมีงานล้นมือโดยไม่ต้องรอให้เพื่อนขอร้อง						
4. ท่านอาสาสมัครรับทำงานโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นร้องขอ						
5. ท่านพยายามทำให้ดูเหมือนงานยุ่ง แต่จริงๆ แล้วไม่ใช่ เพียงเพราะไม่อยากจะรับงานเพิ่ม						
6. ท่านช่วยเหลือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน						
7. ท่านพยายามสร้างระบบการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น						

ข้อคำถาม	บ่อยมาก	บ่อย	ค่อนข้างบ่อย	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
8. ท่านไตร่ตรองก่อนว่าการกระทำของท่านอาจส่งผลกระทบกับเพื่อนร่วมงาน						
9. ท่านล้อเลียนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานบกพร่อง						
10. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน						
11. เมื่อท่านไม่พอใจในงาน ท่านแสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ถึงความไม่พอใจนั้น						
12. ท่านอดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน						
13. ท่านพูดกับคนอื่นว่าอยากจะลาออกจากงานเมื่อท่านมีเรื่องไม่สบายใจในการทำงาน						
14. เมื่อมีปัญหาในงาน ท่านแก้ไขปรับปรุงงานนั้นมากกว่าการวิจารณ์						
15. ท่านจับผิดการทำงานของเพื่อนร่วมงาน						
16. ท่านร้องเรียนเรื่องที่ท่านรู้สึกไม่พอใจการทำงาน แม้จะเป็นประเด็นที่ไม่สำคัญมาก						
17. ท่านให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น						
18. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหรือการเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท						
19. ท่านติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ของบริษัท						
20. ท่านรักษาความลับของบริษัท						

******กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ และทุกหน้า***

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามนี้***

แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าหน่วยงาน

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยดิฉันกำลังอยู่ระหว่างการทำปริญญานิพนธ์ประกอบการศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้โดยปฏิบัติตามคำชี้แจงในแบบสอบถามแต่ละตอน ซึ่งขอให้ท่านอ่านคำถามแต่ละข้อให้เข้าใจอย่างชัดเจน **ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริง** และ **ขอให้ตอบครบทุกข้อ** โดยไม่ต้องระบุชื่อ สกุล ของท่าน อนึ่ง ดิฉันขอรับรองว่าข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำในภาพรวมของกลุ่มผู้ตอบทั้งหมด และการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อท่าน ทั้งนี้ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาอันมีค่าแก่การวิจัยครั้งนี้

นางสาวปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์
นิสิตระดับปริญญาเอก สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อมูลลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ..... ปี
3. ระดับการศึกษา
   ☐ มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. ☐ ปริญญาโท
   ☐ ปวส. หรือ อนุปริญญา ☐ สูงกว่าปริญญาโท
   ☐ ปริญญาตรี
4. บริษัทที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบัน ..... โดยท่านทำงานในบริษัทนี้มาแล้ว ..... ปี
5. ฝ่ายงาน/แผนกงานที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบัน ..... โดยท่านทำงานในฝ่าย/แผนกนี้มาแล้ว ..... ปี
6. ท่านเป็นหัวหน้าฝ่ายงาน/แผนกงานที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบันนี้มาแล้ว ..... ปี
7. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วทั้งหมด (รวมทั้งบริษัทก่อนหน้า) ..... ปี
8. ท่านมีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าฝ่ายงาน/แผนกงานมาแล้วทั้งหมด (รวมทั้งบริษัทก่อนหน้า) ..... ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานของท่าน

ลักษณะของหน่วยงาน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ **<u>ตรงกับระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน</u>** มากที่สุดเพียงข้อเดียว และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ท่านเข้ากันได้ดีกับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ในหน่วยงาน						
2. ท่านจะปกป้องหน่วยงานของท่านจากการวิพากษ์วิจารณ์ของคนที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ						
3. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงานอย่างแท้จริง						
4. ในแต่ละวัน ท่านรอคอยที่จะมาพบผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน						
5. ท่านไม่สามารถเข้ากันได้กับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ในหน่วยงาน						
6. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกัน						
7. ท่านมีความสุขที่ได้อยู่ในหน่วยงานนี้						
8. ท่านรู้สึกเป็นเพื่อนกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานหลายคน						

บรรยากาศในการทำงานของหน่วยงาน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ **<u>ตรงกับระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน</u>** มากที่สุดเพียงข้อเดียว และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่านมักให้ความสนใจต่อตนเองเป็นอันดับแรก						
2. ความรับผิดชอบหลักของการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านคือการควบคุมต้นทุนและค่าใช้จ่ายให้คุ้มค่าที่สุด						
3. หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรทำสิ่งต่างๆ เพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงาน ไม่ว่าจะเกิดผลตามมาอย่างไรก็ตาม						
4. หากผลงานใดที่ทำให้หน่วยงานสูญเสียผลประโยชน์ หน่วยงานของท่านจะพิจารณาว่าผลงานนั้นเป็นผลงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน						
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปกป้องผลประโยชน์ของตนเหนือสิ่งอื่นใด						
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยดูแลซึ่งกันและกัน						
7. ข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดของการทำงานในหน่วยงานของท่านคือสิ่งดีๆ ที่ทุกคนในหน่วยงานจะได้รับ						

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
8. เกณฑ์พิจารณาหลักสำหรับการตัดสินใจใดๆ ในหน่วยงานของท่าน คือ เลือกสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับทุกคน						
9. หน่วยงานของท่านเห็นว่าการตัดสินใจที่สามารถทำให้ทุกฝ่ายได้รับสิ่งที่ดีที่สุดนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก						
10. หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรทำสิ่งที่ถูกต้องทั้งต่อลูกค้าและต่อสังคม						
11. หน่วยงานของท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานโดยไม่คำนึงว่าบุคลากรในหน่วยงานจะได้รับผลกระทบอย่างไร						
12. หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความเชื่อและหลักคุณธรรมที่เขายึดถือ						
13. สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ใช้ในการพิจารณาเรื่องต่างๆ ในหน่วยงานคือการรับรู้ผิดชอบชั่วดีของบุคลากรในหน่วยงาน						
14. การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัดเป็นเรื่องที่สำคัญมากในหน่วยงานของท่าน						
15. หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับและระเบียบการปฏิบัติของบริษัทอย่างเข้มงวด						
16. ในสถานการณ์ที่เป็นประเด็นคาบเกี่ยวทางจริยธรรม หน่วยงานของท่านจะพิจารณาตัดสินโดยนำปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในทุกด้านมาพิจารณาร่วมกับกฎข้อบังคับของบริษัท						
17. หน่วยงานของท่านยินยอมให้บุคลากรทำนอกเหนือกฎระเบียบได้เมื่อมีเหตุผลอันควร						
18. สิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกในหน่วยงานของท่านคือการพิจารณาก่อนว่าการตัดสินใจนั้นผิดกฎหมายใดหรือไม่						
19. หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรยึดถือกฎหมายและมาตรฐานทางวิชาชีพเหนือสิ่งอื่นใด						
20. หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายหรือมาตรฐานทางวิชาชีพอย่างเคร่งครัด						
21. กฎหมายหรือจรรยาบรรณทางวิชาชีพเป็นข้อพิจารณาหลักที่สำคัญในหน่วยงานของท่าน						
22. หน่วยงานของท่านเห็นว่าการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นนัก เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานที่สร้างผลประโยชน์สูงสุดให้แก่บริษัท						

คุณลักษณะของท่าน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ **<u>ตรงกับระดับความเป็นจริงของความคิดเห็นที่ท่านมีต่อตัวเอง</u>** มากที่สุดเพียงข้อเดียว และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ท่านเป็นคนที่ดำเนินชีวิตตามหลักคุณธรรมจริยธรรม						
2. ท่านปฏิเสธเมื่อผู้อื่นขอให้ท่านช่วยเหลือในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมที่ท่านยึดถือ						
3. ท่านรู้สึกดีที่ได้ประพฤติตนตามหลักจริยธรรมที่ท่านยึดถือ						
4. การเป็นคนที่มีจริยธรรมและประพฤติตนตามหลักจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมากในสังคม						
5. การประพฤติตนเป็นคนที่มีจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไปแล้ว						
6. การใช้ชีวิตโดยยึดหลักจริยธรรมไม่ได้จำเป็นต่อท่านเท่ากับการพยายามใช้ชีวิตเพื่อให้อยู่รอดในสถานการณ์ต่างๆ						
7. ท่านยินดีที่จะคงแนวทางการปฏิบัติงานตามที่ท่านเชื่อ แม้ว่าจะได้รับผลประโยชน์สู้เพื่อนร่วมงานไม่ได้						
8. ท่านยอมรับในตัวของเพื่อนร่วมงานที่ทำงานอย่างไม่โปร่งใสนัก แต่สามารถสร้างผลงานที่มีมูลค่ามากให้บริษัทได้						
9. ท่านไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการยึดหลักจริยธรรมในการดำเนินชีวิต						
10. ผู้ที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยเล่ห์เหลี่ยมเข้ามาช่วย						
11. ท่านมั่นใจว่าการกระทำส่วนใหญ่ของท่านเป็นไปอย่างมีจริยธรรม						
12. คนรอบข้างมักกล่าวถึงท่านว่าท่านเป็นคนที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติตนทั้งในงานและเรื่องส่วนตัว						
13. การตัดสินใจในเรื่องส่วนใหญ่ของท่านจะต้องสอดคล้องกับหลักจริยธรรมที่ท่านยึดถือ						
14. ในบางครั้งท่านจำต้องเอาเปรียบผู้ร่วมงานเมื่อมีความจำเป็นหรือสถานการณ์มาบังคับ						
15. ท่านลังเลและไม่มั่นใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นคนที่มีจริยธรรม						
16. การที่ท่านปฏิบัติงานโดยยึดหลักจริยธรรมอย่างเข้มงวดเกินไป อาจทำให้บริษัทสูญเสียผลประโยชน์บางอย่างไปโดยไม่จำเป็น						

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. คำพูดของท่านกับการกระทำของท่านมีความสอดคล้องกัน						
2. ท่านรักษาสัญญาหรือรักษาคำพูดที่ให้ไว้กับพนักงานของท่าน						
3. ท่านปฏิบัติตนตามสิ่งต่างๆ ที่ท่านได้สอนให้พนักงานของท่านปฏิบัติ						
4. เมื่อท่านได้บอกกับพนักงานไว้ว่าท่านจะทำสิ่งใดแล้ว ท่านลงมือทำสิ่งนั้น						
5. ท่านประพฤติตนในด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับความเชื่อหรือค่านิยมที่ท่านได้แสดงออกต่อพนักงานของท่าน						
6. ท่านปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญตามที่ท่านได้บอกกับพนักงาน						
7. เมื่อท่านให้คำสัญญาใด พนักงานสามารถแน่ใจได้ว่าสัญญานั้นจะเป็นจริงแน่นอน						

******กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ และทุกหน้า***

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามนี้***

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. รองศาสตราจารย์ ดร.เนตร์พัณณา ยาวิราช	คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน	คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ
เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยหลังปรับแบบจำลองการวัด

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง
<u>องค์ประกอบ: การแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ</u>		**0.87**
1. หัวหน้าของท่านรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างตรงไปตรงมาตามจริง	0.50***	
5. หัวหน้าของท่านเก็บรักษาข้อมูลปัญหาของพนักงาน โดยไม่เปิดเผยต่อผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหานั้น	0.71***	
6. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะกับหัวหน้าโดยตรงเพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ	0.71***	
7. หัวหน้าของท่านจัดการกับความขัดแย้งในหน่วยงานโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานรอบด้าน	0.85***	
8. หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอผลงานของตนในที่ประชุม	0.75***	
9. หัวหน้าของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวทางที่หน่วยงานได้ตัดสินใจร่วมกัน	0.78***	
18.หัวหน้าของท่านปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้พนักงานได้เห็น	0.58***	
32.หัวหน้าของท่านพยายามกำจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงาน	0.56***	
<u>องค์ประกอบ: การจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม</u>		**0.73**
44.หัวหน้าของท่านสอนงานโดยให้พนักงานเรียนรู้จากพฤติกรรมของหัวหน้าเองที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ	0.64***	
45.หัวหน้าของท่านชมเชยหรือให้รางวัลพนักงานที่แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงานของบริษัท	0.56***	
54.หัวหน้าของท่านเน้นย้ำให้พนักงานได้รับรู้ถึงผลเสียต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทุจริตในบริษัท	0.60***	
55.หัวหน้าของท่านเชิญผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมมาถ่ายทอดประสบการณ์และสิ่งที่ปฏิบัติให้พนักงานได้ฟัง	0.71***	

<u>หมายเหตุ</u> *** $p < .001$

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมของผู้บริหาร

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง
		0.83
4. การเป็นคนที่มีจริยธรรมและประพฤติตนตามหลักจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมากในสังคม	0.55*	
5. การประพฤติตนเป็นคนที่มีจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไปแล้ว	0.74*	
6. การใช้ชีวิตโดยยึดหลักจริยธรรมไม่ได้จำเป็นต่อท่านเท่ากับการพยายามใช้ชีวิตเพื่อให้อยู่รอดในสถานการณ์ต่างๆ	0.72*	
8. ท่านยอมรับในตัวของเพื่อนร่วมงานที่ทำงานอย่างไม่โปร่งใสนักแต่สามารถสร้างผลงานที่มีมูลค่ามากให้บริษัทได้	0.73*	
9. ท่านไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการยึดหลักจริยธรรมในการดำเนินชีวิต	0.76*	
15. ท่านลังเลและไม่มั่นใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นคนที่มีจริยธรรม	0.46*	

หมายเหตุ * $p < .05$

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหาร

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง
		0.88
2. ท่านรักษาสัญญาหรือรักษาคำพูดที่ให้ไว้กับพนักงานของท่าน	0.75*	
4. เมื่อท่านได้บอกกับพนักงานไว้ว่าท่านจะทำสิ่งใดแล้ว ท่านลงมือทำสิ่งนั้น	0.88*	
6. ท่านปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญตามที่ท่านได้บอกกับพนักงาน	0.84*	
7. เมื่อท่านให้คำสัญญาใด พนักงานสามารถแน่ใจได้ว่าสัญญานั้นจะเป็นจริงแน่นอน	0.81*	

หมายเหตุ * $p < .05$

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง
		0.71
1. บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่านมักให้ความสนใจต่อตนเองเป็นอันดับแรก	0.43***	
2. ความรับผิดชอบหลักของการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านคือการควบคุมต้นทุนและค่าใช้จ่ายให้คุ้มค่าที่สุด	0.42***	
3. หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรทำสิ่งต่างๆ เพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงาน ไม่ว่าจะเกิดผลตามมาอย่างไรก็ตาม	0.46***	
11. หน่วยงานของท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานโดยไม่คำนึงว่าบุคลากรในหน่วยงานจะได้รับผลกระทบอย่างไร	0.39***	
15. หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับและระเบียบการปฏิบัติของบริษัทอย่างเข้มงวด	0.55***	
22. หน่วยงานของท่านเห็นว่าการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นนัก เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานที่สร้างผลประโยชน์สูงสุดให้แก่บริษัท	0.37***	

หมายเหตุ *** $p < .001$

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความเหนียวแน่นของกลุ่ม

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง
		0.80
2. ท่านจะปกป้องหน่วยงานของท่านจากการวิพากษ์วิจารณ์ของคนที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ	0.80***	
4. ในแต่ละวัน ท่านรอคอยที่จะมาพบผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	0.85***	
6. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกัน	0.63***	
8. ท่านรู้สึกเป็นเพื่อนกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานหลายคน	0.55***	

หมายเหตุ *** $p < .001$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง
		0.77
2. เมื่องานของท่านเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมขึ้น ท่านสามารถคลี่คลายและจัดการแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างเป็นที่พึงพอใจกับทุกฝ่าย	0.79*	
3. ท่านมีโอกาสได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในประเด็นปัญหาทางจริยธรรมอย่างเพียงพอต่อการนำมาใช้จริง	0.61*	
5. ท่านสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ถึงปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในสถานการณ์ต่างๆ	0.78*	
6. เมื่อท่านคาดการณ์ว่าจะเกิดปัญหาทางจริยธรรม ท่านสามารถวางแผนและดำเนินการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวได้ทัน	0.63*	
7. ในการทำงานของท่านเคยเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งลุกลามตามมาจากปัญหาทางจริยธรรมต่างๆ โดยที่ท่านไม่เคยคาดการณ์ถึงความรุนแรงของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นมาก่อน	0.32*	
12.ท่านไม่นำความรู้สึกหรือค่านิยมส่วนบุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในประเด็นทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นในการทำงาน	0.51*	

หมายเหตุ * $p < .05$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง
องค์ประกอบ: ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน		**0.82**
2. การมีโอกาสได้ทำงานของท่านตามลำพัง โดยไม่มีผู้อื่นมาข้องเกี่ยว	0.45*	
3. การมีโอกาสได้ทำงานที่มีความหลากหลาย	0.71*	
4. การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น	0.75*	
7. การได้ทำงานที่ไม่ขัดต่อมโนธรรมของตัวท่านเอง	0.74*	
9. การได้ทำงานที่มีโอกาสได้ทำสิ่งต่างๆ เพื่อผู้อื่น	0.73*	
10. การได้ทำงานที่มีโอกาสบอกคนอื่นๆ ว่าทำอะไรอยู่	0.64*	
20.ความรู้สึกประสบความสำเร็จที่ได้รับจากงาน	0.46*	
องค์ประกอบ: ความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน		**0.71**
12.วิธีการที่องค์การนำนโยบายมาใช้ในทางปฏิบัติ	0.69*	
13.รายได้เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ	0.65*	
18.การเข้ากันได้กับผู้ร่วมงาน	0.70*	

หมายเหตุ * $p < .05$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง
องค์ประกอบ: พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า		**0.66**
2. ท่านให้บริการลูกค้าอย่างถูกต้องตามคุณภาพ และราคาตามที่ได้ตกลงกัน	0.66*	
4. ท่านไม่พยายามยัดเยียดสินค้าที่มีราคาสูงเกินความต้องการของลูกค้า	0.56*	
6. ท่านแจ้งให้ลูกค้าทราบถึงรายการส่งเสริมการขายต่างๆ อย่างโปร่งใสและชัดเจน	0.71*	
องค์ประกอบ: พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อผู้แข่งขัน		**0.74**
8. ท่านใช้จุดอ่อนของบริษัทคู่แข่งเป็นประโยชน์ในการสร้างรายการส่งเสริมการขายสินค้าของบริษัทของท่าน	0.83*	
10.ท่านให้ข้อมูลของบริษัทคู่แข่งที่เป็นเท็จต่อคนอื่นๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นให้กับบริษัทของท่าน	0.65*	
11.ท่านให้ความร่วมมือกับบริษัทคู่แข่งในการทำกิจกรรมที่เน้นประโยชน์ของสังคมส่วนรวม	0.87*	
องค์ประกอบ: พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการ		**0.74**
14.ท่านให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่หน่วยราชการต่างๆ จัดขึ้นเป็นอย่างดี	0.87*	
16.ท่านปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายต่างๆ ในการทำธุรกิจกับหน่วยราชการอย่างเคร่งครัดตรงตามลักษณะของธุรกิจ	0.71*	
17.ท่านไม่สนับสนุนการกระทำของเจ้าหน้าที่หน่วยราชการที่มีเจตนาทุจริตแอบแฝงทั้งกับบริษัทของท่านหรือกับบริษัทอื่นๆ	0.57*	
องค์ประกอบ: พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อสังคมและธุรกิจ		**0.82**
20.ท่านพยายามไม่สนับสนุนการทำงานที่ท่านเห็นว่าทำให้เกิดผลเสียต่อสังคม	0.57*	
21.ท่านดูแลเอาใจใส่ไม่ให้งานของท่านก่อมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม	0.79*	
22.ท่านปฏิบัติงานโดยให้ความเคารพและไม่ละเมิดในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต	0.81*	
25.ท่านระมัดระวังไม่ให้เรื่องส่วนตัวของท่านสร้างความเสื่อมเสียให้กับหน่วยงานและผู้บริหารของท่าน	0.66*	
27.ท่านรับผิดชอบงานที่ได้ท่านได้รับมอบหมายจากบริษัทอย่างเต็มความสามารถ	0.61*	

หมายเหตุ * $p < .05$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง
องค์ประกอบ: พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า		**0.64**
2. ท่านให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่โดยไม่ต้องมีผู้ร้องขอ	0.62*	
6. ท่านช่วยเหลือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน	0.77*	
องค์ประกอบ: พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อผู้แข่งขัน		**0.62**
10.ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	0.65*	
11.เมื่อท่านไม่พอใจในงาน ท่านแสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ถึงความไม่พอใจนั้น	0.27*	
องค์ประกอบ: พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยราชการ		**0.66**
12.ท่านอดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	0.57*	
14.เมื่อมีปัญหาในงาน ท่านแก้ไขปรับปรุงงานนั้นมากกว่าการวิจารณ์	0.86*	
องค์ประกอบ: พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติต่อสังคมและธุรกิจ		**0.69**
18.ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหรือการเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท	0.71*	
19.ท่านติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ของบริษัท	0.60*	
20.ท่านรักษาความลับของบริษัท	0.65*	

หมายเหตุ * $p < .05$

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์
วันเดือนปีเกิด	10 พฤศจิกายน 2525
สถานที่เกิด	จ.เชียงใหม่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	8/31 อาคารริธึ่มสุขุมวิท50 ซอยสุขุมวิท 50 ถนนสุขุมวิท แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10260
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2544	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ.2548	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง) จาก คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ.2550	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ-องค์การ จาก คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ.2558	วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์-ประยุกต์ จาก สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ