

รายชื่อวารสารทั้งหมด

พบวารสารทั้งหมด 1360 รายการ

*ท่านสามารถดูรายละเอียดของแต่ละวารสารได้โดยคลิกที่ชื่อของวารสาร

2985-1513

ISSN	E-ISSN	ชื่อไทย	ชื่ออังกฤษ	TC I กลุ่ม ที่	สาขา	เว็บไซต์	หมายเหตุ
-	2985-1513	วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี	Sripatum Chonburi Academic Journal	2		https://so05.tci-thaijo.org/index.php/SPUCJ/index	<ul style="list-style-type: none">• Formerly known as pISSN: 1686-5715• Published Issue in New Journal Name Since Vol.20 No.2 (2023)• An online-only Journal

วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

SRIPATUM CHONBURI JOURNAL

2 5 6 6

KNOWLEDGE

JOURNAL
JOURNAL
JOURNAL

**NO.
01**

SPU
SRIPATUM
UNIVERSITY
@Chonburi



00.00
2023

SRIPATUM

วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 เดือนกรกฎาคม-กันยายน 2566
www.chonburi.spu.ac.th/journal/

ISSN 1686-5715



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

SRIPATUM CHONBURI JOURNAL

ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 เดือนกรกฎาคม ถึง กันยายน 2566 ISSN 1686-5715

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
79 หมู่ 1 ต.คลองตำหรุ อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000
โทร. 0 3814 6123
โทรสาร 0 3814 6011

ที่ปรึกษา

รองอธิการบดี

บรรณาธิการบริหาร

ดร. บุษบา ชัยจินดา
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ประภัสสร คำสวัสดิ์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภูวดล บัวบางพลู
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ดร. กิตติศักดิ์ เป็นนงาม
กระทรวงศึกษาธิการ
ดร. พรนับพัน วงศ์ตระกูล
ศูนย์การเรียนรู้บ้านสามขา
ดร. พิชญ่า ทองอยู่เย็น
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
อาจารย์ชาติรี วงษ์แก้ว
ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ฝ่ายศิลปกรรม

นายธีระ แสงศิริสายันท์กุล

ฝ่ายอิเล็กทรอนิกส์

อาจารย์อดิศักดิ์ ภิญญาคง
นายสิทธิพงษ์ พุทธวงษ์

ฝ่ายตรวจบทความย่อภาษาอังกฤษ

อาจารย์มนตรี พลเยี่ยม

ฝ่ายพิสูจน์อักษร

นางกุสุมา ถาวรปัญญา

ฝ่ายเลขานุการ

นางสาวรัศมีพร พงษ์พงษ์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่บทความทางวิชาการ
และผลงานวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ใน
สาขาวิชาการศึกษา กฎหมายและการปกครอง
บริหารธุรกิจ การบัญชี ศิลปศาสตร์ สื่อสารมวลชน รวมถึง
เทคโนโลยีเพื่อสังคมของอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา
ทั้งในและนอกสถาบัน

2. เพื่อเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนผลงานทางวิชาการ
ระหว่างคณะ ทั้งในและนอกสถาบัน

3. เพื่อประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยในด้านคุณภาพ
ทางวิชาการตามระบบประกันคุณภาพทางการศึกษา

กำหนดออก

ปีละ 4 ฉบับ (มกราคม-มีนาคม,
เมษายน-มิถุนายน, กรกฎาคม-กันยายน
และ ตุลาคม-ธันวาคม)

สำนักงาน

สำนักงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
โทรศัพท์ 0 3814 6123 ต่อ 2507
โทรสาร 0 3814 6011
e-Mail: research@chonburi.spu.ac.th

ข้อเขียนที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้ เป็นลิขสิทธิ์เฉพาะส่วนตัวของผู้เขียน
ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อผลทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นได้ ไม่มีผลต่อกองบรรณาธิการ



ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (peer reviewers)

1. ศาสตราจารย์ ดร. ชุตินา	สังจານันท์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. ศาสตราจารย์สุชาติ	เถาทอง	มหาวิทยาลัยบูรพา
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ครรชิต	มาลัยวงศ์ ราชบัณฑิต	ราชบัณฑิตยสถาน
4. รองศาสตราจารย์ ดร. อองอาจ	นัยพัฒน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. รองศาสตราจารย์ ดร. กัลยา	ตั่นศิริ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
6. รองศาสตราจารย์ ดร. น้ำทิพย์	วิภาวิน	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
7. รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีวรรณ	ยอดนิล	มหาวิทยาลัยบูรพา
8. รองศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์	บุญวิเศษ	มหาวิทยาลัยบูรพา
9. รองศาสตราจารย์ ดร. จรัสดาว	อินทร์ทัศน์	นักวิชาการอิสระ
10. รองศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์มาศ	สุขกลี	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
11. รองศาสตราจารย์ ดร. ชชาติชาย	อิสรัมย์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
12. รองศาสตราจารย์ ดร. ันยวิษ	วิเชียรพันธ์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
13. รองศาสตราจารย์ ดร. เขาวนารถ	พันธุ์เพ็ญ	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
14. รองศาสตราจารย์ ดร. ชลธิศ	คาราวงษ์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
15. รองศาสตราจารย์ระเบียบ	สุภาวีรี	มหาวิทยาลัยศิลปากร
16. รองศาสตราจารย์ลัดดา	ศุขปรีดี	มหาวิทยาลัยบูรพา
17. รองศาสตราจารย์กาญจนา	มณีแสง	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ระพีพร	ศรีจำปา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุพงษ์	อินฟ้าแสง	มหาวิทยาลัยธนบุรี
20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวรรณิ	ยหะกร	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชฎาพรรณ	นันทนวล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรัชย์	สุขสกุลชัย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อลิสา	ทรงศรีวิทยา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สัมพันธ์	จันทร์ดี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาวี	หัตถกรรม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทนงศักดิ์	โสวจัสสตากุล	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิไล	เอื้อปิยฉัตร	มหาวิทยาลัยบูรพา
28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริลักษณ์	อุสาหะ	มหาวิทยาลัยบูรพา
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เอกวิทย์	มณีธ	มหาวิทยาลัยบูรพา
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรสวัสดิ์	ศิริศาสนันท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภูวดล	บัวบางพลู	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชา	คนกาญจน์	นักวิชาการพยาบาลอิสระ
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจนา	มีศิลปวิกัย	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ	อุสาหะ	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิราพร	ระโหลาน	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี



36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปารีชาติ	คุณปลื้ม	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิรพงษ์	จันทร์งาม	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีรวิชัย	เลิศไทยตระกูล	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรเพชร	ชลศักดิ์ตระกูล	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงกมล	อุ้นจิตติ	มหาวิทยาลัยบูรพา
41. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อารีย์	รังสียุภาส	นักวิชาการอิสระ
42. ดร. พิมพนิต	คอนดี	มหาวิทยาลัยมหิดล
43. ดร. ธนรัช	ทัฬหมงคล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
44. ดร. สุจินดา	ขจรรุ่งศิลป์	สถาบันอาศรมศิลป์
45. ดร. กิตติศักดิ์	แป้นงาม	กระทรวงศึกษาธิการ
46. ดร. บวรวิทย์	เป็รื่องวงศ์	ศาลแพ่งกรุงเทพใต้
47. ดร. สิรินธร	สินจินดาวงศ์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
48. ดร. ศศิวุฒม์	วงศ์มณฑา	มหาวิทยาลัยบูรพา
49. ดร. นริศ	สวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



สารบัญ

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัย

การศึกษาพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการออนไลน์สำหรับการประเมินบุคลากร
สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ทรงศักดิ์ มีมกระโทก และคณะ..... 1-12

ผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร

เพชร ใจอารีย์ และสันติธร ภูริภักดี..... 13-23

พฤติกรรมการท่องเที่ยววิถีใหม่อย่างรับผิดชอบของนักท่องเที่ยวชาวไทยในแหล่งท่องเที่ยว
ชายหาดบางแสน จังหวัดชลบุรี

รัศมีพร พยุงพงษ์ และเจกิตาน์ ศรีสรवल..... 24-33

แนวทางส่งเสริมบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ในจังหวัดระยอง

ปริยารัตน์ บัวแก้ว, วรวิทย์ เฟื่องพันธ์ และสุวิชัย โกศัลยะวัฒน์..... 34-45

บทบาทของครูในการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชลบุรี

สุทธิรักษ์ สมอ่อน, สุวิชัย โกศัลยะวัฒน์ และวรวิทย์ เฟื่องพันธ์..... 46-58

การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกโดยใช้รูปแบบโครงงานเป็นฐานในรายวิชา GSC157
การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหา

อารีย์ ชันติธรรมกุล..... 59-74

บทบาทที่คาดหวังของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์: การวิจัยแบบผสม

วรรณภา ลือภิตินันท์..... 75-85

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการล้างแอร์รถยนต์เคลื่อนที่

ชนิตา อสุนีย์ และชินโสภณ์ วิสิฐนิกิจจา..... 86-98

บทความวิชาการ

การบริหารจัดการเมืองอัจฉริยะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปาริชาติ คุณปลื้ม..... 99-108



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 เดือนกรกฎาคม ถึง กันยายน 2566

ผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร

THE EFFECT OF ETHICAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR ON WORK EFFICIENCY OF ACCOUNTANTS
IN BANGKOK

พชร ใจอารีย์, สันติธร ภูริภักดี*

Phachara Jaiaree, Santidhorn Pooripakdee*

อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาเขตกำแพงแสน, e-Mail: phachara.j@ku.th (Corresponding Author)

Lecturer, Management Program, Faculty of Liberal and Science, Kasetsart University

Kamphaeng Saen Campus, e-Mail: phachara.j@ku.th (Corresponding Author)

(Received: 2023, May 4; Revised: 2023, June 27; Accepted: 2023, June 28)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทดสอบผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน 2) เพื่อทดสอบผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ 3) เพื่อทดสอบผลกระทบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร จำนวน 402 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า ตามการแบ่งพื้นที่เขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีศีลธรรมและความยุติธรรม มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, e-Mail: santidhorn@gmail.com

Assistant Professor, Faculty of Management Science, Silpakorn University, e-Mail: santidhorn@gmail.com



และองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการแสดงบทบาทที่ชัดเจนที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, ประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) the effect of ethical leadership on work efficiency, 2) the effect of ethical leadership on organizational citizenship behavior, and 3) the effect of organizational citizenship behavior on work efficiency. The samples selected by quota sampling according to administrative area of Bangkok were 402 accountants in Bangkok. The instrument for data collection was a 5-rating scale questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Linear Regression analysis.

It was found that organizational citizenship behaviors had a statistically significant effect on work efficiency. The ethical leadership component (moral and equity) had a statistically significant effect on work efficiency. The organizational citizenship behavior component (Altruism, Courtesy, Sportsmanship, Conscientiousness, Civic Virtue) had a statistically significant effect on work efficiency at .05 level, and the ethical leadership component (clarified role) had a statistically significant effect on organizational citizenship behaviors.

Keywords: Ethical Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Work Efficiency

บทนำ

ท่ามกลางความไม่แน่นอนและสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรง การคงอยู่ของภาคธุรกิจจำเป็นต้องมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรโดยผลการปฏิบัติงานระดับองค์กรเกิดจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กรรวมกัน ในช่วงที่ผ่านมาประสิทธิภาพในการทำงานถูกให้ความสำคัญจากผู้บริหารองค์กรและนักวิจัยจำนวนมากแต่ยังไม่สามารถกำหนดปัจจัยที่ส่งผลได้อย่างชัดเจน ประสิทธิภาพในการทำงานคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิครวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Peterson & Plowman, 1989, p. 56 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 12-14) สามารถแบ่งองค์ประกอบย่อยได้ 4 ประเภท ได้แก่ 1) คุณภาพของ



งาน เป็นผลของการทำงานที่ถูกต้อง ไร้ข้อผิดพลาด ตามเป้าหมายและความต้องการขององค์กร 2) ปริมาณงาน เป็นจำนวนผลงานตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา 3) ด้านเวลา เป็นการปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลา การส่งมอบงานอย่างทันเวลา การปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มความรวดเร็ว 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความประหยัดและคุ้มค่า ใช้ทรัพยากรได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด (Peterson & Plowman, 1989, p. 56 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 12-14)

ประสิทธิภาพในการทำงานจะถูกนำมาศึกษาในฐานะตัวแปรตาม จากการวิจัยในอดีตพบว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานและยิ่งถ้าพนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนภายในอันจะนำมาสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน (เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2561, หน้า 127-129) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพยาบาล หัวหน้าที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะส่งเสริมให้พยาบาลมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (กลีบแก้ว สองเมือง, เพชรสุรีย์ ทั้งเจริญกุล และอภิรัตน์ นันทศุภวัฒน์, 2565, หน้า 357) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและด้านความเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ, 2560, หน้า 55-56) ในการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาผลกระทบจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจุบันทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญต่อคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำเนื่องจากในช่วงที่ผ่านมา มีความเสียหายและการล่มสลายขององค์กรจากการปราศจากคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำองค์กรต่าง ๆ ทั้งในวงการธุรกิจ ภาครัฐและศาสนา (Brown & Treviño, 2006, p. 595) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกส่วนบุคคลและการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่มีความเหมาะสมตามกฎเกณฑ์หรือบรรทัดฐานทางสังคม (Brown, Treviño & Harrison, 2005, pp. 120-121) แบ่งได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีศีลธรรมและความยุติธรรม เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความจริงใจในการทำงาน การมีเหตุผลในการทำงานและรับฟังลูกน้อง และคำนึงประโยชน์ส่วนรวมก่อนเสมอ ทำให้ลูกน้องไว้วางใจ เชื่อมั่นในคำพูดและเชื่อใจ 2) การแสดงบทบาทที่ชัดเจน เป็นพฤติกรรมของผู้นำในการอธิบายและชี้แจง ถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขอบเขตอำนาจ ผลการปฏิบัติงานที่คาดหวัง อย่างชัดเจน สื่อสารกับลูกน้องได้อย่างเข้าใจ 3) การแบ่งปันอำนาจ เป็นพฤติกรรมของผู้นำในการมอบหมายงานให้แก่ลูกน้อง ลูกน้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน สามารถร่วมตัดสินใจในสิ่งสำคัญรวมถึงการกำหนดกลยุทธ์หรือแผนการดำเนินงาน (Hanges & Dickson, 2004, pp. 205-218 cited in Hoogh & Hartog, 2008, p. 309)



จากงานวิจัยในอดีตพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2561, หน้า 125-126) พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมเชิงบวกของสมาชิกในองค์การที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ มีจุดประสงค์เพื่อช่วยเหลือให้การทำงานขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่น โดยไม่มุ่งหวังเรื่องผลตอบแทนอื่น (Organ, 1988, p. 4 อ้างถึงใน อริยวารรณ รัศมีกอบกุล, 2559, หน้า 11) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการแสดงออกถึงการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในองค์การให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทั้งการทำงานแทน มีส่วนช่วยในการทำงานและการให้คำแนะนำ 2) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการแสดงออกถึงการคิดถึงผู้อื่นก่อนที่จะตัดสินใจหรือลงมือทำ การเคารพและคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่น ความตั้งใจในการทำงานเพื่อป้องกันผลกระทบทางลบแก่ผู้อื่นรวมถึงการรับฟังเพื่อนร่วมงาน แต่จะไม่ยุ่งเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงาน 3) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการแสดงออกถึงความอดทนต่อความยากลำบาก ความยับยั้งชั่งใจกับอุปสรรคและสิ่งไม่พึงปรารถนาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ความยับยั้งชั่งใจและการไม่แสดงออกทางลบต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ 4) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นการแสดงออกถึงการยอมรับต่อกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และปฏิบัติตาม รวมถึงการรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การตรงต่อเวลา การไม่ใช้เวลางานคุยเรื่องส่วนตัวและทำกิจกรรมส่วนตัว การทำงานให้เสร็จแม้ว่าต้องทำล่วงเวลา 5) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นการมีส่วนร่วมและช่วยเหลือในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การอย่างเต็มใจ เช่น ติดตามข่าวสาร ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์การ การเข้าร่วมประชุมและการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ (Organ, 1988, p. 4 อ้างถึงใน อริยวารรณ รัศมีกอบกุล, 2559, หน้า 11-12)

ประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีมีผลกระทบในวงกว้างเนื่องจากเป็นอาชีพที่ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมเพราะเป็นผู้ดูแลเงินทองขององค์การซึ่งต้องอาศัยความซื่อสัตย์สุจริต ดังจะพบในช่วงที่ผ่านมาว่ามีการทุจริตทางบัญชีทำให้ผู้ลงทุน เจ้าหนี้ และคู่ค้าเสียหายจำนวนมาก ถ้าผู้นำองค์การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะช่วยส่งเสริมการทำงานของนักบัญชีให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและยิ่งกว่านั้นถ้านักบัญชีมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะช่วยลดโอกาสในการทุจริต ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ในปัจจุบันยังไม่มีการศึกษาที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทดสอบผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร



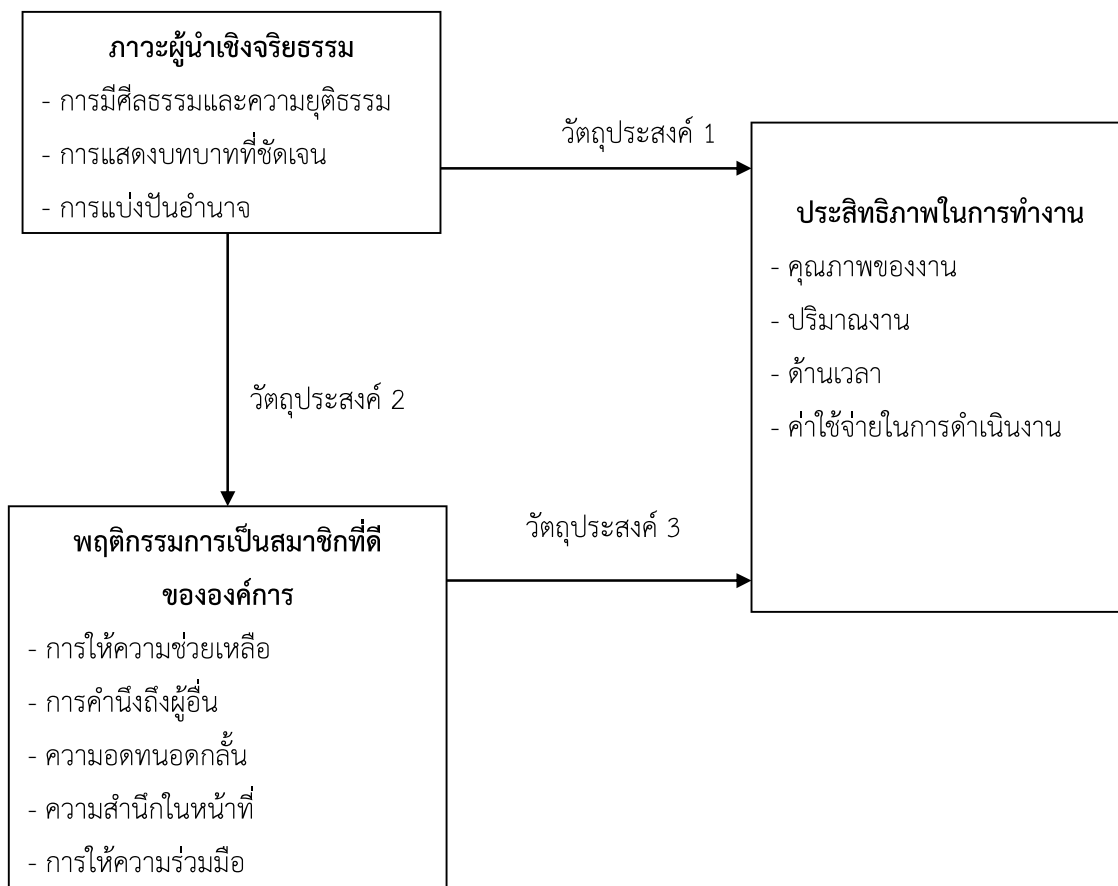
วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 เดือนกรกฎาคม ถึง กันยายน 2566

2. เพื่อทดสอบผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อทดสอบผลกระทบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป็นนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร จำนวน 26,161 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, ออนไลน์, 2560) การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตาม Krejci & Morgan (1970, p. 608) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 379 คน เพื่อป้องกันการตอบ



แบบสอบถามที่ไม่ครบถ้วนหรือข้อผิดพลาด ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 402 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ตามการแบ่งพื้นที่เขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร (สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร, ออนไลน์, 2566) แบ่งพื้นที่เขตการปกครองของกรุงเทพมหานครเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 67 คน 2) กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 67 คน 3) กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 67 คน 4) กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวน 67 คน 5) กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 67 คน 6) กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 67 คน อัตราการตอบกลับ เท่ากับ 100.00%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมถึงเนื้อหา (Contents Validity) แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างมีความถูกต้องและความครอบคลุมถึงเนื้อหา มีค่า IOC=1 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มนำร่อง (Pilot Test) เป็นส่วนหนึ่งของประชากรแต่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการเก็บข้อมูล จำนวน 30 ชุด แล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) และตัดข้อคำถามที่ทำให้ค่าครอนบาคต่ำเพื่อให้ได้ค่าความน่าเชื่อถือที่สูง (Reliability) ของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือ 1) ข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลเชิงสำรวจด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้แก่ตัวแทนในฝ่ายบัญชีบริษัทแต่ละพื้นที่แล้วให้ตัวแทนได้ไปกระจายแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วเก็บแบบสอบถามกลับมาส่งผู้วิจัย 2) ข้อมูลทุติยภูมิเป็นข้อมูลที่เรียงเรียงและสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการทำวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีตัวอย่าง จำนวน 402 คน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 326 คน (ร้อยละ 81.09) อายุระหว่าง 26–30 ปี จำนวน 148 คน (ร้อยละ 36.82) มีสถานภาพโสด จำนวน 340 คน (ร้อยละ 84.58) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 300 คน (ร้อยละ 74.63)



ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.71, SD=0.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ด้านการมีศีลธรรมและความยุติธรรม ($\bar{X}=3.83, SD=0.77$) ด้านการแสดงบทบาทที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.64, SD=0.80$) ด้านการแบ่งปันอำนาจ ($\bar{X}=3.67, SD=0.86$) ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.85, SD=0.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X}=3.85, SD=0.51$) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X}=4.14, SD=0.59$) ด้านความอดทนอดกลั้น ($\bar{X}=4.01, SD=0.64$) และด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X}=3.73, SD=0.67$) โดยด้านความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.50, SD=0.68$) ระดับประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.02, SD=0.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=4.10, SD=0.64$) ด้านเวลา ($\bar{X}=4.10, SD=0.62$) และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X}=4.01, SD=0.72$) โดยด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ($\bar{X}=3.86, SD=0.58$)

ตารางที่ 1 ผลกระทบขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	3.384	.146		23.188**	.000
การมีศีลธรรมและความยุติธรรม	0.150	.057	.208	2.637**	.009
การแสดงบทบาทที่ชัดเจน	-0.027	.056	-.040	-0.491	.624
การแบ่งปันอำนาจ	0.044	.055	.067	0.789	.430

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

จากตารางที่ 1 พบว่าการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) จำนวน 3 โมเดล ดังนี้ โมเดลที่ 1 ผลกระทบขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าการมีศีลธรรมและความยุติธรรม มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.01$) แต่การแสดงบทบาทที่ชัดเจน ($p=.624$) และการแบ่งปันอำนาจ ($p=.430$) ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำ



เชิงจริยธรรมทั้ง 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 5 (Adjusted R Square=.05)

ตารางที่ 2 ผลกระทบขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	3.028	.128		23.657**	.000
การมีศีลธรรมและความยุติธรรม	-0.006	.050	-.009	-0.114	.909
การแสดงบทบาทที่ชัดเจน	0.191	.049	.303	3.890**	.000
การแบ่งปันอำนาจ	0.040	.049	.068	0.825	.410

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

จากตารางที่ 2 พบว่าโมเดลที่ 2 ผลกระทบขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ามีเพียงการแสดงบทบาทที่ชัดเจนที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยการมีศีลธรรมและความยุติธรรม ($p = .909$) และการแบ่งปันอำนาจ ($p = .410$) ไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 12 (Adjusted R Square = .12)

ตารางที่ 3 ผลกระทบขององค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.06	0.14		7.31**	.000
การให้ความช่วยเหลือ	-0.11	0.04	-0.13	-2.97**	.000
การคำนึงถึงผู้อื่น	0.36	0.05	0.38	6.94**	.000
ความอดทนอดกลั้น	0.17	0.05	0.20	3.44**	.000
ความสำนึกในหน้าที่	0.07	0.03	0.09	2.11*	.040



ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
การให้ความร่วมมือ	0.26	0.04	0.31	6.95**	.000

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

จากตารางที่ 3 พบว่าโมเดลที่ 3 ผลกระทบขององค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าการคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และการให้ความช่วยเหลือมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยองค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้ง 5 สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 57 (Adjusted R Square=.57)

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้นำที่มีศีลธรรมและความยุติธรรม ย่อมทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานทำให้ทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับ เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560, หน้า 55-56) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ยิ่งไปกว่านั้นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและด้านความเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเมื่อผู้บริหารแสดงบทบาทที่ชัดเจน สื่อสารงานได้อย่างเข้าใจจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ไร้ข้อสงสัย มีสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานที่ดี ย่อมทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับ กลีบแก้ว สองเมือง, เพชรสุนีย์ ทั้งเจริญกุล และอภิรดี นันทศุภวัฒน์ (2565, หน้า 357) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมี



ความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพยาบาล โดยหัวหน้าที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะส่งเสริมให้พยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานครเนื่องจาก เมื่อพนักงานให้ความช่วยเหลือและคำนึงถึงผู้อื่น มีความอดทนอดกลั้น ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความสำนึกในหน้าที่ยอมทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดี สอดคล้องกับ เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2561, หน้า 125-126) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานองค์กรประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้นำทุกระดับมีการสอดแทรกไปในค่านิยมองค์กรและการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการมีศีลธรรมและความยุติธรรมที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านบทบาทที่ชัดเจนที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพแก่ผู้มีความโดดเด่นด้านจริยธรรม

2. องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเนื่องจากจะทำให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นด้วยการให้รางวัลทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินแก่ผู้มีพฤติกรรมเสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มข้อมูลเชิงลึกประเด็นในการสร้างผลการปฏิบัติงานอื่น ๆ
2. ควรเก็บรวบรวมข้อมูลในสายงานที่สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานในประชาคมอาเซียนอื่น ๆ เพื่อที่จะสามารถนำมาเปรียบเทียบในวิชาชีพที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนธุรกิจประชาคมอาเซียน

บรรณานุกรม

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2560). *จำนวนผู้ทำบัญชี* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

https://www.dbd.go.th/dbdweb56/index_answer.php?tid=4064255 [2566, 9 เมษายน].

กลีบแก้ว สองเมือง, เพชรสุนีย์ ทั้งเจริญกุล และอภิรดี นันทศุภวัฒน์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ

หัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาล

ในโรงพยาบาลศูนย์. *พยาบาลสาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 49(3), หน้า 352-363.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 เดือนกรกฎาคม ถึง กันยายน 2566

- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนาวรัตน์ รอดเทียน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารราชนครินทร์*, 14(32) หน้า 49-61.
- เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 29(3), หน้า 117-131.
- สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร. (2566). *การแบ่งพื้นที่เขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://office2.bangkok.go.th/ard/?page_id=4048 [2566, 9 เมษายน].
- อริยวราธรรม รัศมีกอบกุล. (2559). **พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ค่าจ้างและบรรยากาศการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์การ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ กรณีศึกษานาการพาณิชย์แห่งหนึ่ง**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, pp. 117-134.
- Brown, Michael E., & Treviño, Linda K. (2006). *Ethical leadership: A review and future directions*. *The Leadership Quarterly*, 17, pp. 595-616.
- Hoogh, A. H. B., & Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19(3), pp. 297-311.
- Krejcie, V.R., & Morgan, W.D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.