

ปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
ต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพัน
ต่อองค์การของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน: โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ
A cross level interaction of administrators' ethical leadership
on the relationship between organizational climate
and organizational commitment of the instructors in Faculties
of Nursing of the Private Higher Educational Institutions:
A multi-level structural equation model

ชลธิชา ชลสวัสดิ์ * ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์** และสุชุม มุลเมือง**

Chonticha Chonsawat,* Prapatpong Senarith,** and Sukhum Moonmuang**

* คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

**คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*Faculty of Nursing, Bangkok Thonburi University

**Faculty of Education, Bangkok Thonburi University

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบอรรถาธิบายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับ ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์คณะพยาบาล ศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ (3) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารต่อความ สัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษา เอกชน กลุ่มตัวอย่างระดับสถาบันเป็นคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวน 22 สถาบัน มีผู้บริหาร เป็นตัวแทนจำนวน 110 คน ระดับบุคคลเป็นอาจารย์ จำนวน 528 คน เลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บรวบรวม

ดุษฎีนิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Corresponding author E-mail: chon_wat_24@hotmail.co.th

ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ และการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ ผลการวิจัยพบว่า (1)โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $\chi^2 = 1.011$, $df = 1$, $p\text{-value} = 0.314$, $RMSEA = 0.005$, $CFI = 1.00$, $TLI = 1.00$, $SRMR$ ของ Within = 0.001 และ ของ Between = 0.032 (2) อิทธิพลคงที่ โดยภาพรวมเฉลี่ยทุกสถาบัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่มพบว่า แต่ละสถาบันมีอิทธิพลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, บรรยากาศขององค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, ปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ, สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Abstract

This explanatory research was intended to (1) develop a multi-level structural equation model to explain the cross-level interaction of administrator's ethical leadership on the relationship between organizational climate and organizational commitment of the instructors in faculties of nursing of the private higher educational institutions; (2) study the relationship between the administrator's ethical leadership and the organizational commitment of the instructors; and (3) assess the cross-level effect of administrator's ethical leadership on the relationship between organizational climate and commitment of the instructors in the prior-mentioned institutions. At the organizational level, the sample for this study were 22 institutions of nursing of private higher educational institutions, which 110 administrative staffs were identified to provide administrator's ethical leadership data; while at the individual level, 528 instructors were randomly selected to provide data through questionnaires. Descriptive statistics, multi-level structural equation modelling, and cross-level interaction assessment were used for data analysis. The findings indicated that (1) the multi-level structural equation model of cross-level interaction of factors under study was well fitted with empirical data, and the multi-level structural equation model of the instructors' organizational commitment was also consistent with empirical data with $\chi^2 = 1.011$, $df = 1$, $p\text{-value} = 0.314$, $RMSEA = 0.005$, $CFI = 1.00$, $TLI = 1.00$, $SRMR$ Within = 0.001, and $SRMR$ Between = 0.032 respectively. (2) for fixed effect, it was found that the administrator's ethical leadership had no effect on instructors' organizational commitment. For random effect, in each institution there was significant difference among institutions at .01 level. However, (3) the study found no cross-level effect of administrator's ethical leadership on the relationship between organizational climate and commitment of the instructors.

Keywords: Ethical Leadership, Organizational Climate, Organizational Commitment, Cross-level Interaction, Private Higher Educational Institutions.

ความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรจึงมีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษา และหน้าที่หนึ่งของผู้บริหารคือการสร้างให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งความรู้สึกที่มากกว่าความพึงพอใจในองค์กรคือ ความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรักปรารถนาจะเป็นสมาชิกตลอดไป แต่ถ้ามีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แนวโน้มการลาออกจะเกิดขึ้น ทำให้สูญเสียเวลา และทรัพยากร (เนตรพัฒน์ ยาวีราช, 2556) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุด เพื่อธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กรไว้

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีหน้าที่ผลิตพยาบาลวิชาชีพเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่รัฐบาลพยายามแก้ไขโดยมีนโยบายเพิ่มการผลิตให้มากขึ้น แต่สาเหตุหนึ่งของการผลิตพยาบาลได้ไม่เพียงพอ เกิดจากการขาดแคลนอาจารย์ ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้บริหารต้องหาแนวทางบริหารให้อาจารย์คงอยู่ในองค์กร บรรยายาคขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สุดารัตน์ พิมพ์รัตนกานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560) สอดคล้องกับ Chan, Luk, Leong, Yeung, และ Van (2009) และวัชรพร เชยสุวรรณ, รุ่งทิพย์ ช้างศิลา, รัชนิ ศุจินทรรัตน์, และวัลลภา บุญรอด (2556) ที่พบว่า บรรยายาคขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลและของพยาบาลวิชาชีพ บรรยายาคขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในหลายระดับและในบางกรณีไม่มีความสัมพันธ์กัน (มณี ชัยทัฬห, 2555; อ้นชิษฐา ร่มรื่น, 2552) ดังนั้นเป็นไปได้หรือไม่อาจมีกลไกควบคุมอยู่ และมีตัวแปรอะไรเป็นตัวแปรควบคุมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการเกิดตัวแปรทางบวก

ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรด้านจิตลักษณะของผู้ตาม ได้แก่ สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน และความพึงพอใจในงาน หรือพฤติกรรมการทำงานได้แก่ เต็มใจทำงานไม่ถูกบังคับ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (ปิยรัฐธรรมพิทักษ์, 2558) สอดคล้องกับ Boakye (2017) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน Siegel (2013) พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลกระทบบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และการลาออกของพนักงาน เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลต้องเกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมอย่างปฏิเสธไม่ได้ ประกอบกับสังคมคาดหวังว่าผู้ประกอบการวิชาชีพพยาบาล ต้องมีความประพฤติดีทั้งกาย วาจา และจิตใจ จึงเป็นเหตุผลสนับสนุนว่าผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมกับนักศึกษาและบุคลากร ส่งผลถึงการได้บัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามสังคมคาดหวัง และสามารถธำรงรักษาอาจารย์พยาบาลในองค์กรไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องนี้เพื่อเพิ่มหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยายาคขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. พัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายาคขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. ศึกษาปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายาคขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

ชนิดของการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร มี 2 กลุ่มที่ไม่ได้เป็นอิสระต่อกัน มีลักษณะลดหลั่นกัน ประกอบด้วยผู้บริหารคือ คณบดี รองคณบดี หัวหน้ากลุ่มวิชาซึ่งเป็นตัวแทนของสถาบัน และอาจารย์ประจำของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

กลุ่มตัวอย่าง ระดับกลุ่ม จับจลจากเลือกคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 22 แห่ง เลือกตัวแทนผู้บริหารสถาบันละ 5 คน แบบเจาะจง ได้ 110 คน และระดับบุคคล สุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดย จับจลจลตามรายชื่อ เลือกอาจารย์ สถาบันละ 24 คน ได้ 528 คน ขนาดตัวอย่างใช้โปรแกรม Optimal design กำหนด Power of test ไม่น้อยกว่า 0.80 Effect size = 0.40 ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) ไม่น้อยกว่า 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างระดับกลุ่ม 22 สถาบัน และระดับบุคคลสถาบันละ 24 คน (Cohen, 1992)

เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และพฤติกรรมภาวะ

ผู้นำเชิงจริยธรรมมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเคารพ ให้เกียรติ 2) ความยุติธรรม 3) ความรับผิดชอบ 4) ความไว้วางใจ และ 5) ความเป็นพลเมืองดี มีจำนวน 42 ข้อ ใช้มาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ บ่อยมาก บ่อยครั้ง บางครั้ง นานๆ ครั้ง และไม่เคยเลย กำหนดคะแนน 5-1 ตามลำดับ

2. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และบรรยากาศองค์การ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การสร้างบรรยากาศเชิงบวก 3) การตัดสินใจร่วมกัน และ 4) มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีจำนวน 24 ข้อ

3. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ และ 3) ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีจำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามที่ 2 และ 3 ใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดคะแนน 5-1 ตามลำดับ

คุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ของแบบสอบถามทั้ง 3 ได้เท่ากับ 0.935, 0.940 และ 0.822 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาระหว่างเดือนสิงหาคม 2561 ถึง กุมภาพันธ์ 2562

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ตามเอกสารเลขที่ 18/2561 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์

และรายละเอียดของการวิจัย และให้สิทธิ์กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจที่จะให้ข้อมูลหรือไม่ก็ได้

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้รับอนุญาตจากสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย และจากคณบดีของคณะพยาบาลศาสตร์ในกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยส่งชุดของแบบสอบถามถึงคณะพยาบาลศาสตร์ทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์ให้แจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารและอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่างตอบและส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ ภายใน 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis [CFA]) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation coefficient [ICC]) วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ (Goodness-of fit measures) โดยใช้โปรแกรม M plus

ผลการวิจัย

1. ผู้บริหารเป็นหญิงร้อยละ 97.3 เป็นชายร้อยละ 2.7 ช่วงอายุที่มากที่สุดคือ 41-50 ปี ร้อยละ 33.6 ร้อยละ 41.8 เป็นหัวหน้ากลุ่มวิชา ร้อยละ 34.5 เป็นรองคณบดี และร้อยละ 17.3 เป็นคณบดี มีประสบการณ์ตำแหน่งทางการบริหาร 5-10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 42.7 ส่วนอาจารย์เป็นหญิง ร้อยละ 94.3 เป็นชาย ร้อยละ 5.7 ช่วงอายุมากที่สุดคือ 30-40 ปี มีร้อยละ 32.4 ร้อยละ 36.7 มีประสบการณ์ตำแหน่งอาจารย์ต่ำกว่า 5 ปี

2. ผลการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2.1 ในระดับที่ 1 (ระดับบุคคล) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดบรรยากาศ

องค์การเพื่อตรวจสอบคุณภาพการวัด ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงบวก 3) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน และ 4) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ในระดับที่ 2 (ระดับกลุ่ม) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเพื่อตรวจสอบคุณภาพการวัด ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านความเคารพให้เกียรติ 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความไว้วางใจ และ 5) ด้านความเป็นพลเมืองดี พบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดพหุระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับที่ 1 และระดับที่ 2 มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การยอมรับนโยบายเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ และ 3) ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ในระดับที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าตั้งแต่ 0.593 ถึง 0.851 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้โดยเฉลี่ย (Average variance extracted [AVE]) เท่ากับ 0.545 ค่าเชื่อมั่นองค์ประกอบ (Composite reliability [CR]) เท่ากับ 0.778 ในระดับที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นองค์ประกอบที่ 2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าตั้งแต่ 0.492 ถึง 0.957 ค่า AVE = 0.686 ค่า CR = 0.859

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) ของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์จากตัวแปร 3 ตัวใน 3 ด้าน เท่ากับ 0.163, 0.093 และ 0.101 ตามลำดับ ซึ่งไม่น้อยกว่า 0.05 จึงเหมาะสมในการวิเคราะห์โมเดลพหุระดับ (Heck, Thomas, & Tabata, 2010)

2.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดพหุระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรในระดับที่ 1 และระดับที่ 2 ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงสุ่ม 3 ตัวแปรของแต่ละด้าน พบว่า $\chi^2 = 1.011$, $df = 1$, $p\text{-value} = 0.314$ (χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, χ^2/df น้อยกว่า 2), ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) = 0.005 (< 0.06), ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) = 1.00 (> 0.95), ค่าดัชนีประเมินความฟิตของโมเดล ของทักเคอร์ และลูวิส (TLI) = 1.00 (> 0.95) (Kelloway, 2015), ค่าดัชนีรากที่สองของเศษเหลือกำลังสองเฉลี่ยในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) ของระดับที่ 1 = 0.001 และ ระดับที่ 2 = 0.032 (< 0.08) (Heck & Thomas, 2015) ซึ่งให้เห็นว่าโมเดลการวัดพหุระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี และโมเดลระดับที่ 1 สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดลระดับที่ 2

โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการศึกษาปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3.1 โดยภาพรวมเฉลี่ยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโดยรวมจากแต่ละสถาบันแล้วมีค่าเท่ากับ 0.871 และอิทธิพลสุ่มพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.042 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของแต่ละสถาบันมีความแตกต่างกัน

3.2 ผลการวิเคราะห์ในระดัที่ 2 อิทธิพลของ

(Fixed effects) โดยภาพรวมเฉลี่ยทุกสถาบัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ ($p > .05$) ส่วนอิทธิพลสุ่ม (Random effects) พบว่าอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ของแต่ละสถาบันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบางสถาบันอาจส่งผลทางบวกหรือลบและบางสถาบันไม่ส่งผล

3.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) พบว่าอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ ($p > .05$) ส่วนอิทธิพลสุ่ม พบว่าในแต่ละสถาบันไม่กำกับเหมือนกัน ($p > .05$) จึงสรุปได้ว่าไม่มีอิทธิพลข้ามระดับระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับที่ 2 ต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย แต่ไม่มีอิทธิพลข้ามระดับระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับที่ 2 ต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ในภาพรวมเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารทุกสถาบัน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ อาจเนื่องจากอาจารย์พยาบาลมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ต้องยึดปฏิบัติ สอดคล้องกับมณี อาภาวรรณทิฏล, วรณภา ประไพพานิช, สุภาณี เสนาดีสัย, และพิศสมัย

อรรถ (2557) ศึกษาจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของผู้บริหาร พบว่าจริยธรรมวิชาชีพที่พยาบาลมีการปฏิบัติอยู่ ได้แก่ 1) การพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความอาทร 4) ช่วยเหลือไม่หวังสิ่งตอบแทน 5) การมีระเบียบวินัย 6) เสียสละ 7) การมีพฤติกรรมบริการที่ดี 8) ดูแลผู้ป่วยอย่างเท่าเทียม 9) ความรับผิดชอบ และ 10) การรักษาความลับ ดังนั้นเป็นไปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันศึกษาเอกชน อาจเกิดจากปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลตามที่สภาการพยาบาลกำหนดไว้ (สภาการพยาบาล, 2556) สอดคล้องกับ Khamvone Khon-

evixan และอำนาจ ชีวะวนิช (2017) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และสอดคล้องกับ Gucl, Tokmak และTurgut (2012) พบว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในอิสตันบูล

ข้อเสนอแนะ

ควรศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมในตัวแปรกำกับ และตัวแปรส่งผ่าน เพื่อให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์. (2558). *โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชน* (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร
- มณี ชัยทัฬห. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- มณี อามานันท์กุล, วรณภา ประไพพานิช, สุภาณี เสนาดีชัย, และพิศสมัย อรรถ. (2557). จริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลไทย ตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล. *วารสารสภาการพยาบาล*, 29(2), 5-20.
- วัชรพร เสงี่ยมวรรณ, รุ่งทิพย์ ช้างศิลา, รัชณี ศุภจินทรรัตน์, และวัลลภา บุญรอด. (2556). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 14(1), 51-60.
- สุดารัตน์ พิมพ์รัตนกันต์, และวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. *Veridian E Journal, Silpakorn University*, 10(2), 1611-1629.
- สภาการพยาบาล. (2556). *ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาล และการผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๕๖*. สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2561, จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th>
- อณิษฐา ร่มรื่น. (2552). *การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตกับพนักงานสำนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง* (งานนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- Khamvone Khonevixan และอำนาจ ชีระวนิช. (2017). ผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริการส่วนหน้าของโรงแรม นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. งานวิจัยนำเสนอในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 2 เรื่อง การวิจัย 4.0 เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน, อุบลราชธานี.
- Boakye, I. (2017). Effects of ethical leadership and organizational climate on employee job involvement. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 2(2), 144-159.
- Chan, M. F., Luk, A. L., Leong, S. M., Yeung, S. M., & Van, I. K. (2009). Factors influencing Macao nurses' intention to leave current employment. *Journal of Clinical Nursing*, 18(6), 893-901.
- Cohen, J. (1992). Quantitative methods in psychology: A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Gucel, C., Tokmak, I., & Turgut, H. (2012). The relationship of the ethical leadership among the organizational trust, affective commitment and job satisfaction: Case study of a University. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(2), 101-110.
- Heck, R. H., Thomas, S. L., & Tabata, L. N. (2010). *Multilevel and longitudinal modeling with IBM SPSS: Quantitative methodology series*. New York: Routledge.
- Heck, R. H., & Thomas, S. L. (2015). *An introduction to multilevel modeling techniques MLM and SEM approaches using M plus*. New York: Routledge.
- Kelloway, E. K. (2015). *Using Mplus for structural equation modeling: A researcher's guide* (2nd ed.). San Diego, CA: SAGE.
- Siegel, P. G. (2013). *Ethical leadership and organizational commitment in the Canadian Armed Forces: An analysis of perceived supervisor ethical leadership as a predictor of organizational commitment in a Canadian Armed Forces sample* (Unpublished Master's Thesis). Saint Mary's University, Halifax, Nova Scotia.