

**การศึกษาอิทธิพลข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต่อความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ผู้สอน
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน**

A Study of the Cross-level of Administrator s' Visionary Leadership on the
Relationship between Followership and Organizational Climate Perception
of the Instructors in Faculties of Nursing of Private Higher Educational
Institutions

ประทีป ปัญญา¹ พรเทพ เมืองแมน² และสุขุม มุลเมือง³
Prateep Panya, Pornthep Muangman and Sukhum Moonmuang

Received: March 23, 2021

Revised: May 07, 2021

Accepted: May 10, 2021

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ อิทธิพลข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กร ของอาจารย์ผู้สอน คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชนและ 2) ศึกษาอิทธิพลข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กร ของอาจารย์ผู้สอน คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน ประชากรคือ อาจารย์และผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างในการวิเคราะห์พหุระดับโดยใช้โปรแกรม Optimal Design ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถาบันและอาจารย์ จำนวน 20 สถาบัน มีผู้บริหารเป็นตัวแทนจำนวน 95 ตัวอย่าง อาจารย์ จำนวน 605 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันและอาจารย์ ผลการวิจัย พบว่า 1) โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับอิทธิพลข้ามระดับสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับภาวะผู้ตามและการรับรู้

¹⁻³ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี; Bangkokthonburi University

Corresponding author, e-mail: p.panya06@gmail.com, Tel. 095-9010043

บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ของอาจารย์ผู้สอนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาวะผู้ตาม เท่ากับ $\chi^2 = 3.864$, $df = 2$, $p\text{-value} = 0.145$, $RMSEA = 0.039$, $CFI = 0.996$, $TLI = 0.978$, $SRMR$ ของ Within = 0.001 และ ของ Between = 0.064 และการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์เท่ากับ $\chi^2 = 2.773$, $df = 2$, $p\text{-value} = 0.06$, $RMSEA = 0.054$, $CFI = 0.996$, $TLI = 0.978$, $SRMR$ ของ Within = 0.001 และของ Between = 0.014 2) อิทธิพลคงที่ โดยภาพรวมเฉลี่ยทุกสถาบัน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ผู้สอน เมื่อพิจารณาอิทธิพลคู่พบว่า แต่ละสถาบันมีอิทธิพลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, ภาวะผู้ตาม, การรับรู้บรรยากาศองค์กร, อิทธิพลข้ามระดับ

Abstract

The objectives of this research were 1) to develop a multi-level structural equation model and cross-Level influence of administrators' visionary leadership, there was a relationship to the followership and the perception of the organizational climate of instructors of Faculty of Nursing, private higher educational institutions; and 2) to study the cross-level influence of administrators' visionary leadership, there was a relationship to the followership and the perception of the organizational climate of instructors teachers of Faculty of Nursing, private educational institutions. The population was and administrators of Faculty of Nursing under the private institutions of higher education by determining the number of samples for multi-level analysis using Optimal Design program. The sample was determined by multi-level analysis by using Optimal Design program. There were institute administrators and lecturers from 20 private educational institutions. There were 95 representative administrators and 605 instructors being as samples. The research tool was a questionnaire consisting of 2 issues, namely the institute administrators and instructors. The results of the research were as follows: 1) cross-Influence multilevel structural equation model was in harmony with the empirical data and the multifunctional equation model of the followers and the instructors' perception of organizational climate were consistent with the empirical data. The followers were equal to $\chi^2 = 3.864$, $df = 2$, $p\text{-value} = 0.145$, $RMSEA = 0.039$, $CFI = 0.996$, $TLI = 0.978$, $SRMR$ of Within = 0.001 and Between = 0.064 and lecturers' perception of organizational climate was equal to $\chi^2 = 2.773$, $df = 2$, $p\text{-value} = 0.06$, $RMSEA = 0.054$,

CFI = 0.996, TLI = 0.978, SRMR of Within = 0.001 and Between = 0.014; 2) constant influence, overall, was average across all institutions, administrators' visionary leadership was no influence on follower and perception of organizational climate of instructors. When considering the random influence, it was found that the influence of each institution was statistically different at .01; and 3) the administrators' visionary leadership had no direct influence on the relationship between followers and perceived organizational climate.

Keywords: Visionary Leadership, Follower, Perception of Organizational Climate, Cross-level Influence

บทนำ

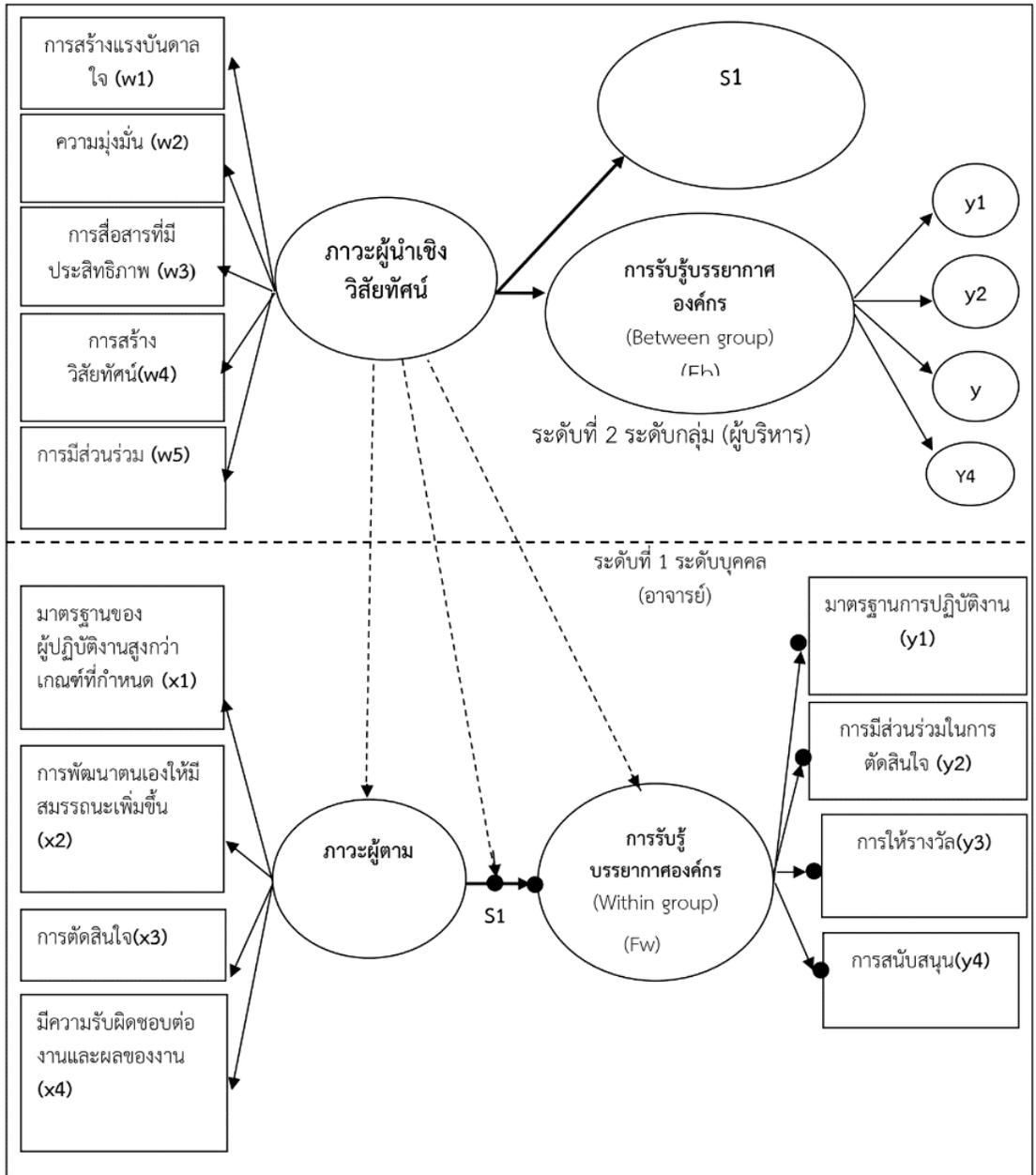
จากผลการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ของโลก ทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวตลอดเวลา โดยเฉพาะสังคมที่เน้นคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของบัณฑิต การศึกษาระดับอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมาก เพราะต้องดำเนินการให้คณาจารย์และบุคลากรอื่นมีความรู้เท่าทันความก้าวหน้าทางวิชาการในโลก พัฒนาการเรียนการสอน ให้ทันสมัย สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ และส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับชาติ และระดับนานาชาติ (แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579) (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ด้วยเหตุนี้สถาบันอุดมศึกษาไทยจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานมีการปฏิรูปการศึกษาโดยเน้นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาวิกฤติและชี้้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่น ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรมืออาชีพ (บุญชม ศรีสะอาดและสุริทอง ศรีสะอาด, 2552) ซึ่งสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันที่รุนแรง องค์กรต่าง ๆ จะต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่ดำเนินไป การขับเคลื่อนองค์กรต้องอาศัยการมีผู้นำที่ดีและเก่ง มีความรู้ มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อให้ทีมงานผู้ตามเป็นผู้ที่เดินอยู่ในทิศทางที่ผู้นำกำหนด (นิกัญชลา ลั่นเหลือ, 2554)

สถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชน เป็นองค์กรทางการศึกษา ระดับอุดมศึกษาขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา โดยมีสภาการพยาบาล เป็นองค์กรวิชาชีพ กำกับมาตรฐานคุณภาพซึ่งเป็นสถาบันมีหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ ถึงแม้ว่าการผลิตพยาบาลของภาคเอกชนจะยังไม่มากพอแต่สามารถช่วยภาครัฐได้ระดับหนึ่ง ปัญหาความขาดแคลนพยาบาล ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการไหลออกของพยาบาลวิชาชีพไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งสะท้อนภาพการเติบโตอย่างสวนทางของความต้องการพยาบาล (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2555) ในขณะเดียวกันยังพบว่าส่วนใหญ่สถาบันการศึกษาพยาบาล มีปัญหาการ

ลาออกของอาจารย์พยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับจากการศึกษาของกมลรัตน์ เทอร์เนอร์และคณะ (2555) พบว่า อาจารย์พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันสมทบ ต้องการออกจากงานในระยะ 1 ปีข้างหน้าร้อยละ 55.64 และร้อยละ 65.6 ในระยะ 3 ปีข้างหน้าจากสถานการณ์ที่กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องว่าทำไมอาจารย์พยาบาลจึงมีการลาออกอย่างต่อเนื่อง จึงได้ศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่า งานวิจัยที่ผ่านมาที่มีผู้สนใจศึกษาภาวะผู้นำหลายประเภทซึ่งผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าภาวะผู้นำดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้ตาม หรือการรับรู้บรรยากาศองค์กรในเชิงบวก นอกจากนี้การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับของภาวะผู้นำต่อภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กร ยังพบว่าบางครั้งก็มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก บางครั้งก็น้อย อาจเป็นไปได้ว่าน่าจะมีกลไกบางอย่างควบคุมอยู่ซึ่งผู้วิจัยต้องการที่จะหาคำตอบและสิ่งที่สงสัย ก็คือภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของสุภาวดี นพรุจจินดา (2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมยุคปัจจุบันและในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ Burt Nanus (1992) กล่าวว่าผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นผู้กำหนดทิศทาง และเป้าหมายองค์กรไปสู่อนาคต มีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรเห็นพ้องต้องกันในการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และโน้มนำให้เกิดผลสู่เป้าหมายที่ดีในอนาคตได้ นอกจากนี้ภาวะผู้นำแล้วภาวะผู้ตามก็มีความสำคัญต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้ตาม เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ เพราะต่างเป็นบทบาทพื้นฐานของบุคคลที่สลับสับเปลี่ยนกันตามสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังมีปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรก็คือ “การรับรู้บรรยากาศองค์กร” องค์กรที่มีบรรยากาศที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งทำให้มีความรัก ความสามัคคี มีขวัญกำลังใจที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน สามารถลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ (ชูลิพร เพ็ชรศรี, 2557) จากปัญหาและเหตุผลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ จึงจำเป็นต้องหาแนวทางบริหารที่สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพื่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร หรือดำรงตนเป็นอาจารย์พยาบาลในระยะยาว การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ดีจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่นมีความสุข

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาศึกษาอิทธิพลข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ผู้สอน คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน โดยศึกษาในรูปแบบการวิเคราะห์ 2 ระดับ คือ ระดับที่ 1 หรือระดับบุคคล (Within Group) คือ ประชากรอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนและระดับที่ 2 หรือระดับกลุ่ม (Between Group) ในประชากรผู้บริหารในคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน และใน 2 ระดับได้ทำการวิเคราะห์ในคราวเดียวกัน เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 1 สูงเกินจริง (Inflate

type1error) ซึ่งเชื่อว่าวิธีการนี้จะสามารถแก้ไขปัญหาในเรื่องอิทธิพลได้ดี ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะสามารถช่วยเพิ่มหลักฐานเชิงประจักษ์ และสามารถนำผลวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กรเพื่อรักษาอัตราการคงอยู่ของอาจารย์



ภาพที่ 1 โมเดลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel Structural Equation Models: MSEM)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ อิทธิพลข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กร ของอาจารย์ผู้สอน คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลข้ามระดับ (Cross-Level Effect) ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กร ของอาจารย์ผู้สอน คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยเรื่อง “การศึกษาอิทธิพลข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ผู้สอน คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน” โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างที่มีตัวแปรแฝงพหุระดับวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel Structural Equation Model: MSEM) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย ซึ่งรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างของแต่ละประชากรมีจำนวนที่เหมาะสม ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนตัวอย่างจากการคำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Optimal Design (สุขุมมูลเมือง, 2558) ผลการคำนวณพบว่าเมื่อกำหนดจำนวนตัวอย่างระดับกลุ่มจำนวน 20 กลุ่ม และระดับบุคคล คือ จำนวนสถาบันละ 33 คน ได้ค่าอำนาจการทดสอบ มากกว่า 0.80 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่เหมาะสม รวมตัวอย่างทั้งสิ้น 660 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับสำหรับผู้บริหาร สถาบัน และอาจารย์

การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวอย่างที่ทำการศึกษา 2) การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ทำการศึกษา ด้วยการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ 3) การวิเคราะห์เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากนั้น ได้ทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยข้อมูลเชิงประจักษ์ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดใช้ค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบ (Ronald H. Heck and Scott L. Thomas, 2015, Kevin E. Kelloway, 2015, สุขุมมูลเมือง, 2558) พบว่า ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไคสแควร์ ค่า CFI ค่า TLI และค่า RMSEA 5) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass Correlation Coefficient [ICC]) (Ronald H. Heck and Scott L. Thomas, 2015) และ 6) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ (Goodness-of fit Measures) โดยใช้โปรแกรม Mplus

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้บริหารเป็นหญิงร้อยละ 96.8 เป็นชายร้อยละ 3.2 ช่วงอายุที่มากที่สุดคือ 51-60 ปี ร้อยละ 36.8 ร้อยละ 53.7 เป็นหัวหน้ากลุ่มวิชา ร้อยละ 36.8 เป็นรองคณบดี และร้อยละ 9.5 เป็นคณบดี มีประสบการณ์ตำแหน่งทางการบริหารต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุดร้อยละ 32.6 ส่วนอาจารย์ เป็นหญิงร้อยละ 95.2 เป็นชายร้อยละ 4.8 ช่วงอายุมากที่สุดคือ 41-50 ปี มีร้อยละ 27.3 ร้อยละ 41.2 มีประสบการณ์ตำแหน่งอาจารย์ 5-10 ปี

2. การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับอิทธิพลข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ผู้สอน คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน พบว่า

2.1 การประเมินโมเดล การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพการวัดของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ อิทธิพลข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ผู้สอน คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน ผลการประเมินโมเดลมีความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบ โดยการวิจัยนี้ใช้โปรแกรม Mplus พบว่า ไคสแควร์ (Chi-square Statistics) เท่ากับ 5.545 ค่า df เท่ากับ 2 ค่า p-value เท่ากับ 0.062 ค่า CFI เท่ากับ 0.996 ค่าดัชนี TLI เท่ากับ 0.978 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.054 ค่า SRMR w เท่ากับ 0.001 ค่า SRMR b เท่ากับ 0.014 และค่า /df เท่ากับ 2.12 ทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ ดังนั้นโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี

2.2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้ตามของอาจารย์ มีค่าประมาณ -0.148 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.828$) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไม่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้ตามของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2.3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ มีค่าประมาณ 0.054 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.719$) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2.4 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ มีค่าประมาณ 0.028 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.177$) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2.5 ค่าเฉลี่ยอิทธิพลภาวะผู้ตามต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ผู้สอน มีค่าประมาณ 0.234 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.024$) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้ตามมีอิทธิพลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3. การอิทธิพลข้ามระดับ (Cross-Level Effect) ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กร ของอาจารย์ผู้สอน คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน พบว่า

3.1 อิทธิพลคงที่ (Fix Effects) พบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ต่อภาวะผู้ตามของอาจารย์ มีค่าประมาณ 0.054 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.719$) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไม่มีอิทธิพลคงที่ต่อภาวะผู้ตามของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2) ภาวะผู้ตามต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ มีค่าประมาณ 0.028 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.177$) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไม่มีอิทธิพลคงที่ต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ต่อภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ มีค่าประมาณ -0.148 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.828$) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไม่มีอิทธิพลคงที่ต่อภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

4) ค่าเฉลี่ยอิทธิพลภาวะผู้ตามต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กร ของอาจารย์ผู้สอน มีค่าประมาณ 0.234 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.024$) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้ตามมีอิทธิพลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3.2 อิทธิพลสุ่ม (Random Effects) พบว่า เมื่อพิจารณาจากการทดสอบ พบว่าภาวะผู้ตาม มีค่าประมาณ 0.110 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.000$) แสดงให้เห็นว่า อาจารย์มีภาวะผู้ตาม แตกต่างกันในแต่ละสถาบัน และอิทธิพลสุ่มของการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ มีค่าประมาณ 0.127 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.000$) แสดงให้เห็นว่า อาจารย์แต่ละคนมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรของแต่ละสถาบัน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับอิทธิพลข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ผู้สอน คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน พบว่า

ตัวแปรระดับบุคคล (อาจารย์) ตัวแปรแฝง คือภาวะผู้ตามมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กร ของอาจารย์ผู้สอน ซึ่งพบว่าอาจารย์แต่ละคนมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรของแต่ละสถาบัน ไม่แตกต่างกัน ประกอบด้วย มาตรฐานการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ระบบการให้รางวัล และการสนับสนุน ที่พบเช่นนี้มีสาเหตุมาจากการรับรู้บรรยากาศองค์กร เป็นความรู้สึกของอาจารย์ที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับสถาบัน มีวัฒนธรรมองค์กรและมีความนิยมที่กลมกลืนกับเพื่อนร่วมงาน เต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ และความรู้สึกของอาจารย์ที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบัน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของอภิงค์ โชติรัตน์ (2557) และสิมาภา จันทร์หอมกุล (2553) พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสนับสนุน ส่วนด้านการให้รางวัล ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าด้านมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ที่ว่ามาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ซึ่งเน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ Keith Davis (1981) ที่ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การจะช่วยให้เกิดอิทธิพล มีผลต่อการจูงใจใน การปฏิบัติงาน และความพึงพอใจให้กับบุคคลในองค์การ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีจะช่วยให้อาจารย์รักและผูกพันในองค์กรได้

ภาวะผู้ตามของอาจารย์ผู้สอนแต่ละสถาบัน ทั้งนี้อาจารย์แต่ละคนมีภาวะผู้ตามแตกต่างกัน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ตัวแปร มาตรฐานของผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (x1) การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ของอาจารย์ เกี่ยวกับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการทำงานขององค์การอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ Anand Nair (2006) โดยมีการประเมินผลการทำงาน เพื่อการพัฒนาและให้รางวัลโดยอาจารย์มีความเข้าใจในกระบวนการประเมินผลเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Pelin Kanten and Funda Er Ülker (2013) เป็นการวัดความรู้สึกของพนักงานในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น และวัดระดับความพึงพอใจในงานเมื่อปฏิบัติงานได้ดี โดยมาตรฐานได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น (x2) โดยการศึกษาหาความรู้ การเรียนรู้ทักษะ และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไข สถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถในตัวบุคคลที่เป็นปัจจัยส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับ Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer (1993) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion-Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ประกอบที่ 3 การตัดสินใจ (x3) ซึ่งอาจารย์แต่ละคนมีการตัดสินใจที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับกระบวนการคิดวิเคราะห์ หลักการและเหตุผล ในการเลือกทางเลือกปฏิบัติ การตัดสินใจซึ่งมักเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ยุ่งยากสลับซับซ้อน และมีวิธีการแก้ปัญหาให้วินิจัย มากกว่าหนึ่งทางเสมอ ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2554) กล่าวว่า การทำงานไม่ว่าระดับใด ต้องมีการตัดสินใจ ลักษณะการตัดสินใจขึ้นอยู่กับ การคิด วิเคราะห์ และยังขึ้นอยู่กับความครบถ้วนของข้อมูลข่าวสาร เพียงแต่การตัดสินใจมีความยากง่ายต่างกัน

องค์ประกอบที่ 4 มีความรับผิดชอบต่องานและผลของงาน (x4) คือพฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์แต่ละคน ที่แสดงออกถึงความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความผูกพันและละเอียดรอบคอบ ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เอาใจใส่ในการทำงาน โดยจะต้องกระทำจนบรรลุผลสำเร็จ ไม่หลีกเลี่ยงภาระดังกล่าว ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค มองหาวิธีการที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศขององค์กร มีการควบคุมตัวเองสามารถจัดการกับอารมณ์ ความรู้สึกเช่น ความเกลียดชัง ความโลภ สามารถยอมรับผลในการกระทำของตน และผลจากการปฏิบัติงานนั้นไม่ว่าจะมีผลออกมาในลักษณะใดสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับเนตรพัฒนา ยาวีราช (2556) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่องานและผลของงาน เป็นความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ความผิดพลาด ความล้มเหลวของงานที่ทำ หากงานประสบความสำเร็จไม่มีปัญหาก็จะทำให้ผู้นำได้รับผลงานเป็นที่น่าพอใจ ได้รับการชมเชยและการยอมรับ ถึงหากงานประสบปัญหา มีอุปสรรค หรือได้รับความล้มเหลว ผู้นำก็จะต้องใช้ความพยายามในการแก้ไขปัญหา หาทางออก พิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ

ตัวแปรระดับสถาบัน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ (w1) 2) ความมุ่งมั่น (w2) 3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (w3) 4) การสร้างวิสัยทัศน์ (w4) และ 5) การมีส่วนร่วม (w5) โดยที่องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (w3) กับการสร้างวิสัยทัศน์ (w4) และแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ และทำหน้าที่วัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หรือตัวแปรได้จริง ดังนี้ คือ

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างแรงบันดาลใจ เนื่องจากผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีหน้าที่นำองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์กร ทำให้พวกเขาสามารถมองเห็นภาพในอนาคตของการเจริญก้าวหน้าขององค์กรและเป็นหุ้นส่วนและสร้างการแบ่งปันความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร โดยการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเข้าใจ ความรู้สึกและอารมณ์ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ ทศนคติที่ดี มีความตั้งใจ ความมั่นใจในการทำงาน มีความพึงพอใจ มีความสุขสนุกกับการทำงาน เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ตามความต้องการและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของคุษฎี โยเหลา (2556) คือ การสร้างพลังอำนาจในตนเองชนิดหนึ่งที่ใช้ในการขับเคลื่อนความคิดและการกระทำใด ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ ไม่ว่าสิ่งทีตนกระทำนั้นจะยากสักเพียงใด ตนก็พร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้จงได้ แม้จะต้องเสียสละบางสิ่งของตนเองไปบ้าง ก็พร้อมที่จะเสียสละได้เสมอ ถ้าจะช่วยนำมาซึ่งผลสำเร็จที่ต้องการนั้น ซึ่งผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ควรนำการสร้างแรงบันดาลใจมาใช้กับบุคลากรในองค์กร

องค์ประกอบที่ 2 ความมุ่งมั่น นั่นคือภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ต้องมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นความไม่ย่อท้อ และเป็นความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดจากการประเมินการทำงานและองค์กร ทั้งด้านอารมณ์ และด้านกระบวนการคิด ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่ “ความตั้งใจ” ในการทำงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทดังกล่าวนี้จึงเป็นลักษณะทางจิตที่พร้อมกระทำเป็นพฤติกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Drea Zigarmi et al (2011) อ้างในกุลธิดา กรมเวช (2558) ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรและต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีใจรักและมุ่งมั่นกระทำสิ่งที่กระทำอยู่ ความตั้งใจในการพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความเข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอยในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุความสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นั่นคือภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ควรมีทักษะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรหนึ่งได้เข้าใจความหมายและสามารถเข้าใจฝ่ายอื่นได้ ซึ่งถ้าพิจารณาในทางการบริหารองค์กรอาจจะกล่าวให้ชัดเจนขึ้นได้ว่า การติดต่อสื่อสาร คือ การกระจายหรือสื่อความหมายเกี่ยวกับนโยบาย และคำสั่งลงไปยังเบื้องล่าง พร้อมกับรับข้อเสนอแนะความเห็นและความรู้สึกต่าง ๆ กลับมา นอกจากนี้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและพฤติกรรมกับพนักงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรได้ (David A. Buchanan and Andrzej Huczynski, 2013)

องค์ประกอบที่ 4 การสร้างวิสัยทัศน์ นับเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสำหรับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร ในการมองภาพองค์กรในอนาคต (Hedley Beare, Brian J. et.al, 1987) การที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถาบันการศึกษาได้อย่างชัดเจน ว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุด

ของสถาบันการศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของสถาบันการศึกษา แนวทางการพัฒนาองค์กรและการจัดการ เพื่อให้ภาพอนาคตที่นำมาทำให้กระจ่างว่าทำไมบุคคลต้องสร้างขึ้นในอนาคต ซึ่งสิ่งที่สร้างขึ้นนั้น สามารถกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปสู่ในทิศทาง การเปลี่ยนแปลงและทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติในความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่า จะมีบุคคลจำนวนมากก็สามารถดำเนินการไปด้วยดีและรวดเร็ว

องค์ประกอบที่ 5 การมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต้อง เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร โดยให้เสรีภาพแก่พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนด เส้นทางที่ดีที่สุด (Scott Jeffrey, 2016) ต้องมีความเข้าใจและความต้องการของสมาชิกในทีม มีความยืดหยุ่น มีความคิดที่เปิดกว้างและกระตุ้นให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะได้รับข้อมูลใหม่ ๆ และสามารถวิเคราะห์มุมมองได้หลายมุม ความคิดที่เปิดกว้างนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถนำทาง สถานการณ์ที่ยากลำบากผ่านพ้นไปได้ด้วยความมั่นใจ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นต่อ การบริหารจัดการหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Madelyn Jessica Stoner-Zemel, 2014)

2. การยืนยันโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับอิทธิพลข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กรของ อาจารย์ผู้สอน คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน ยังมีการตรวจสอบความเหมาะสม ขององค์ประกอบทั้งระดับอาจารย์ และระดับสถาบัน พบว่าองค์ประกอบระดับสถาบัน (ภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร) มีปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับระหว่างภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กร ของอาจารย์ผู้สอน คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน จากสหสัมพันธ์ภายในชั้นของ รูปแบบโครงสร้างพหุระดับความแปรปรวนระหว่างกลุ่มมีค่อนข้างสูง หรือประมาณร้อยละ 30 ของ ความแปรปรวนทั้งหมด หรือในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน อันเนื่องจากสภาพแวดล้อมและบริบท ของสถาบันการศึกษาเอกชนแต่ละสถาบันแตกต่างกัน (สุขุม มูลเมือง และคณะ, 2561) โดยมี จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์พหุระดับเพื่อประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละ ตัวว่าความแปรปรวนในแต่ละระดับวิธีวิทยาที่ใช้ในการวิเคราะห์คือการวิเคราะห์ส่วนประกอบ ความแปรปรวน การวิเคราะห์พหุระดับเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละ ระดับ วิธีวิทยาที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยแยกแต่ละระดับเป็นระดับกลุ่ม และระดับบุคคล และการวิเคราะห์พหุระดับเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในระดับหน่วยวัดที่ เล็กที่สุด และศึกษาอิทธิพลจากความแตกต่างแต่ละระดับมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น กับตัวแปรตามอย่างไร ตามแนวคิดของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2535) อย่างไรก็ตามผลการศึกษาล้วน ใหญ่ พบว่า ตัวแปรต้นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ในภาพรวมไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม การรับรู้บรรยากาศองค์กร เนื่องจากอาจารย์จากสถาบันการศึกษาเอกชนแต่ละแห่งมีการรับรู้ บรรยากาศองค์กรของแต่ละสถาบัน ไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย คือ การศึกษาอิทธิพลข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ผู้สอน คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน โดยการวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์แบบพหุระดับเพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกับธรรมชาติของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชนมากที่สุด โดยนำความแตกต่างของกลุ่ม (Contextual Effect) มาวิเคราะห์ด้วยเพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่เป็นจริงและสามารถใช้เป็นข้อมูลที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาเอกชนได้ องค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยเพื่อการวิจัยต่อเนื่อง หรือพัฒนาให้สมบูรณ์ต่อไป สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในภาพรวมไม่มีผลต่อภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ผู้สอน คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน และอาจารย์แต่ละคนมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรของแต่ละสถาบัน ไม่แตกต่างกัน ในส่วนตัวแปรระดับอาจารย์ (ระดับบุคคล) พบว่าอาจารย์มีภาวะผู้ตามแตกต่างกัน และในแต่ละสถาบันภาวะผู้ตามของอาจารย์ที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กร เนื่องจากอยู่ในระดับเดียวกัน (Within)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การค้นพบจากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการกำหนดเชิงนโยบาย เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล การพัฒนาวิสัยทัศน์ ในการจัดทำและดำเนินนโยบายที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ รวมทั้งการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ การยกย่องเชิดชู สร้างทัศนคติที่ดีเพื่อให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ ในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการลาออกจากงานของอาจารย์

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ในการทำวิจัยที่ Model รูปแบบการวิจัย เป็น 2 ระดับ ควรนำความแตกต่างของกลุ่ม (Contextual Effect) มาวิเคราะห์ด้วย จะทำให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับบริบท โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ เป็นการทดสอบ

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ เทอร์เนอร์และคณะ. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของอาจารย์พยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 25(3), 184-198.
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- กุลธิดา กรมเวช .(2558). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 7(2), 87-103.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา .(2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูลีพร เพ็ชรศรี. (2557). *คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี: คณะบริหารธุรกิจ.
- ดุขฎิ โยเหลา. (2556). *การศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบ PBL ที่ได้จากโครงการสร้างความรู้เพื่อสร้างเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชน: จากประสบการณ์ความสำเร็จของโรงเรียนไทย*. กรุงเทพฯ: หจก.ทิพย์วิสุทธ์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2535). การวิเคราะห์ประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวน (Analysis of Variance Component Estimation). *ข่าวการวิจัย*, 15(4), 9-14.
- นิกัญชลาลันเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด. (2552). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2555). การเตรียมความพร้อมของวิชาชีพการพยาบาลเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(3), 1-10.
- สิมาภา จันท์หอมกุล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก*. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุขุม มูลเมือง และคณะ. (2561). *เอกสารประกอบการสอนสถิติขั้นสูงเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์และทางการศึกษา การวิเคราะห์พหุระดับ การประยุกต์ใช้โปรแกรม Mplus*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- สุขุม มูลเมือง. (2558). *โมเดลสมการโครงสร้าง: การประยุกต์ใช้โปรแกรม AMOS และ Mplus*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

- สุภาวดี นพรุจจินดา.(2553). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 1(2), 14-27.
- อภิพงษ์ โชติรัตน์. (2557). *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- Beare, H. et. al. (1987). *Creating an Excellent School: Some New Management Techniques*. London: Rutledge.
- Davis, K. (1981). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Heck, R. H., & Thomas, S. L. (2015). *Quantitative methodology series. An introduction to multilevel modeling techniques: MLM and SEM approaches using Mplus*. (3rd Edition). New York: Routledge.
- Huczynski, A., & Buchanan, D. A. (2013). *Organizational behavior*. (8th edition). Harlow: Pearson.
- Jeffrey, S. (2016). *10 Attributes of Visionary Leadership*. Retrieved from <https://www.scottjeffrey.com/visionary-leadership>
- Kanten, P. and Ülker, F. (2013). The Effect of Organizational Climate on Counterproductive Behaviors: An Empirical Study on the Employees of Manufacturing Enterprises. *The Macrotheme Review*, 2(4), 144-160.
- Kelloway, E. K. (2015). *Using mplus for structural equation modeling; A researcher's guide*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Madelyn Jessica Stoner-Zemel. (2014). *Visionary leadership, management, and high performing work units: an analysis of workers ' perceptions*. (Doctoral Dissertations, Degree Program is Education). Graduate School: University of Massachusetts Amherst.
- Nair, A. (2006). Meta-Analysis of the Relationship between Quality Management Practices and Firm Performance-Implications for Quality Management Theory Development. *Journal of Operations Management*, 24(6), 948-975.
- Nanus, B. (1992). *The Leader's edge: The seven keys to leadership in a turbulent world*. Chicago, IL: Contemporary Books.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. New York: Wiley & Sons.

Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). A Preliminary Field Test of an Employee Work Passion Model. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 195-221.