

โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของตัวแปรเชิงเหตุและ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับ
การทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน

บทคัดย่อ
ของ
ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม 2558

ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์. (2558). *โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน*. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์: อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุฑาล, Dr.Kanu Priya Mohan.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดทุกระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่มให้มีคุณภาพเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ และ 2) เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานจำนวน 446 คนและผู้บริหารที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานของพนักงานจำนวน 111 คน เครื่องมือวัดในการวิจัยคือแบบสอบถาม 2 ฉบับ ได้แก่แบบสอบถามสำหรับพนักงานและแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร ซึ่งค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงในการวิจัยของแบบสอบถามสำหรับพนักงานมีค่าอยู่ระหว่าง .62 ถึง .87 และแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารมีค่าอยู่ระหว่าง .71 ถึง .88 การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรระดับกลุ่มใช้การตรวจสอบจากค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการวิเคราะห์ทุกระดับ ได้แก่ ค่า r_{wgj} Index และค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปร (Intraclass correlation; ICC) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียวและทุกระดับ และทดสอบแบบจำลองทุกระดับโดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นทุกระดับ (Multilevel structural equation modeling) ด้วยวิธีการประมาณค่าแบบ MLR (Maximum likelihood with robust statistics)

ผลการวิจัยพบว่าคะแนนของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ให้ข้อมูล มีความสอดคล้องกันและมีคุณภาพการวัดเหมาะสมที่จะนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้ สำหรับผลการวิเคราะห์แบบจำลองทุระดับพบว่าสำหรับอิทธิพลของตัวแปรระดับบุคคล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจากความพึงพอใจภายในลักษณะงานและความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน ส่วนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจากความพึงพอใจภายในลักษณะงาน แต่ไม่ได้รับอิทธิพลจากสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรระดับกลุ่ม พบว่าตัวแปรเอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในหลักการของผู้บริหารสามารถเป็นตัวแปรสังเกตของตัวแปรคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม และความเหนียวแน่นของกลุ่มได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารได้รับอิทธิพลทางบวกจากคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารแต่ไม่ได้รับอิทธิพลจาก

บรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่ม สำหรับอิทธิพลของตัวแปรข้ามระดับ พบว่ามีเพียงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีอิทธิพลทางบวกข้ามระดับต่อสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงาน แต่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อความพึงพอใจภายในลักษณะงานและความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน ในทำนองเดียวกัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเหนียวแน่นของกลุ่มไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเช่นกัน นอกจากนี้ยังได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจเมื่อพบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเหมือนกันทั้งในการวิเคราะห์ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยพบว่าความพึงพอใจภายในลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทั้งในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เช่นเดียวกับที่ความพึงพอใจภายนอกลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ในทางตรงข้าม พบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะในการวิเคราะห์ระดับบุคคลแต่ไม่พบในระดับกลุ่ม คืออิทธิพลทางบวกของความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานโดยพบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญเฉพาะในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ไม่พบในการวิเคราะห์ระดับกลุ่ม ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองพหุระดับดังกล่าวพบว่าตัวแปรคุณลักษณะทางจริยธรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมที่ข้ามระดับอย่างมีนัยสำคัญต่อสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพนักงานโดยผ่านทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ส่วนตัวแปรเชิงเหตุอื่นๆ ไม่พบว่ามอิทธิพลโดยรวมหรืออิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรเชิงผลในแบบจำลองที่ศึกษา แต่มีเพียงอิทธิพลทางตรงเท่านั้นที่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้อภิปรายเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยและข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติสำหรับองค์กรและผู้เกี่ยวข้องต่อไป

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.