

ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การสนับสนุนทางสังคมขององค์กร
และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ ของพนักงาน
องค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง

Transformational Leadership, Social Support in Organization
and 12 - Value Based Work Behavior of Employees
in a Private Organization

ธีรวุฒิ ศรีมังกร¹
บังอร โสฬส²

Theerawuth Srimungkorn
Bung-on Sorod

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มุ่งตรวจสอบความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบพัฒนา การสนับสนุนทางสังคมขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมเป้าหมายของรัฐบาล 12 ประการ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาประกอบด้วย พนักงานองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 340 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 4 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบพัฒนาของผู้ตอบ แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร และแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ แบบสอบถาม 3 ฉบับหลังมีค่าความเชื่อมั่นสูง ($\alpha = .979, .948, .851, p < .05$) ผลการวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 88 จากจำนวนทั้งหมดที่รับแบบสอบถามไป ซึ่งประกอบด้วย พนักงานชายและหญิงจำนวนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 51, 49 ตามลำดับ) อายุกระจายในทุกช่วงวัยทำงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 0-5 ปี (ร้อยละ 61.00) สถานภาพโสด (ร้อยละ 73.30) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 75.70) และ

¹ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 90.30) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบผลสนับสนุนสมมติฐานว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนาทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s > .495, p < .01$) การสนับสนุนทางสังคมขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s > .615, p < .01$) และภาวะผู้นำแบบพัฒนาทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสนับสนุนจากองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s > .537, p < .01$) นอกจากนี้ พบอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมหลัก 12 ประการ ของภาวะผู้นำและการสนับสนุนทางสังคมถึงร้อยละ 30.4 ผลที่พบทำให้เสนอแนะได้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำ และการให้การสนับสนุนทางสังคมขององค์การให้มีเพิ่มขึ้นในพนักงาน จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมตามค่านิยม 12 ประการเพิ่มตามไปด้วย การศึกษาต่อไปควรค้นหาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำและการสนับสนุนทางสังคมขององค์การที่เหมาะสมและได้ผลตามที่มุ่งหมายต่อไป

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การสนับสนุนทางสังคมขององค์การ พฤติกรรมทำงานตามค่านิยมหลักของคนไทย

Abstract

This study aimed at examining the relationships among transformational leadership, social support in organization and work behavior following the 12 core values currently promoted by the government. The sample consisted of 340 employees in an organization located in Pathum Thani province. Data were collected by using 4 questionnaires to measure demographic information of the participants, transformational leadership, social support in organizations, and the 12 - value based work behavior. The last 3 questionnaires possessed high reliabilities ($\alpha = .979, .948, .851, p < .05$). Results from descriptive analysis indicated that the sample included 300

participants or 88 percent of those who received questionnaires, which consisted of almost equal numbers of males and females (51 and 49 percent, respectively), various adulthood ages and most had 5 years or less work experience, held bachelor's degrees, and were employed in operational positions. Results from inferential statistics found support for the hypotheses that transformational leadership as a whole and its factors were positively correlated with 12 - value based work behavior ($r_s > .495$, $p_s < .01$), organizational social support in all and its aspects were positively correlated with the 12-value based work behaviors ($r_s > .615$, $p_s < .01$) and transformational leadership as a whole and its factors had positive relationships with organizational support ($r > .537$, $p < .01$). In addition, the study found 30.4 percent predictive power of transformational leadership and organizational social support on the 12-value based work behaviors. Suggestions could be made to the organization that improving transformation leadership and organizational social support would also increase the 12 - value based work behaviors of employees. Further studies should research appropriate and effective methods for improving the leadership and social support.

Keywords : Transformational leadership, social support in organization, work behaviors based on Thai core values

บทนำ

ประเทศไทยเคยได้ชื่อว่าเป็นหนึ่งในโลกที่มีเสน่ห์ คนไทยมีความเอื้ออาทร และมีน้ำใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส จนได้ชื่อว่า “สยามเมืองยิ้ม” แต่ด้วยพัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านทั่วโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม จนถึงความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครองภายในประเทศ ซึ่งทำให้วิถีชีวิตของคนไทย

เปลี่ยนแปลงไปมากมาย มีชีวิตที่เร่งรีบขึ้น ขาดน้ำใจอันดีที่เคยมี และมุ่งทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน เกิดเป็นความขัดแย้งขึ้นภายในประเทศ จนทำให้รัฐบาลโดย คณะรักษาความสงบแห่งชาติ หรือ คสช. ได้เข้าควบคุมปกครองประเทศ และได้ประกาศนโยบาย “ค่านิยม 12 ประการ” ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของคนในชาติ เพื่อให้คนในชาติหันมาประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง (ประกาศ คสช. เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2557) รวมถึงเพื่อเป็นพื้นฐานในการฟื้นฟูและขับเคลื่อนเศรษฐกิจและความมั่นคงภายใต้ระบบบริหาร นิติบัญญัติ และตุลาการ ให้เกิดเสถียรภาพในทุกมิติ ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

องค์การธุรกิจเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและของชาติ ย่อมตอบรับนโยบายและทำการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้แก่คนในองค์กร ซึ่งในความเป็นจริงองค์การได้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คนในองค์กรมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเพื่อให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิผลประสิทธิภาพ ซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้น น่าจะรวมถึงพฤติกรรมการทำงานตามครรลองของค่านิยมของคนไทยด้วย เพื่อให้เกิดความชัดเจน การศึกษาคั้งนี้จึงสนใจตรวจวัดพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมหลัก 12 ประการ และศึกษาด้วยว่ามีปัจจัยใดที่มีความเกี่ยวข้องในทางที่จะเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของคนไทย ซึ่งการศึกษาที่ผ่านมาพบปัจจัยที่เป็นที่ยอมรับว่ามีความเกี่ยวข้องกัพฤติกรรมทำงานของพนักงานหลายปัจจัยที่น่าสนใจ คือ ภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำแบบพัฒนา ซึ่งมีการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนามีส่วนช่วยให้ผู้ตามมีค่านิยมมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น (Morrison et al., 1997) โดยผู้นำไม่ได้เป็นเพียงผู้ชี้แนะในการทำงานเท่านั้น แต่เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีศิลปะการจูงใจเพื่อพาทีมงานไปสู่จุดมุ่งหมาย และความอ่อนน้อมของตัวผู้นำเองก็เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้ (Judge & Bono, 2000 cited in Muchinsky, 2003 : 418) การสนับสนุนทางสังคมขององค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัย ซึ่ง ไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986) อธิบายว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กรในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม พนักงานเหล่านั้นมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา

ความเกี่ยวข้องระหว่าง ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การสนับสนุนทางสังคมขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ โดยหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร และพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมที่ดีที่เป็นที่ต้องการของภาครัฐต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมหลัก 12 ประการของพนักงานในองค์กร
2. เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่าง ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การสนับสนุนทางสังคมขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ ของพนักงานองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในที่นี้จะได้กล่าวถึงความหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 3 ตัวแปร ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ (12 - Value Based Work Behaviors)

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือปฏิกิริยาที่แสดงออกทางกาย วาจา ความคิด ความรู้สึกของบุคคล เพื่อสนองตอบต่อสถานการณ์การทำงานที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่บุคคลหรือองค์กรยึดถือและกำหนดไว้ ทั้งนี้ พฤติกรรมการทำงานมักมีหลักยึด เช่น ค่านิยม ความรักทุ่มเทเพื่อองค์กร ฯลฯ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2554 : 516) พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ จึงเป็นการกระทำหรือปฏิกิริยา ที่แสดงออกทางกาย วาจา ความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่เป็นไปตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ในการแสดงออกทางด้านคุณธรรม และจริยธรรม ในที่นี้จึงประกอบด้วย พฤติกรรมที่แสดงถึง 1) มีความรักชาติ ศาสนา และ

พระมหากษัตริย์ 2) ชื่อสัตย์ เสียสละ อดทน 3) กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์ 4) ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม 5) รักชาติวัฒนธรรมประเพณีไทย 6) มีศีลธรรม ห่วงดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่แบ่งปัน มีความสัตย์ 7) เข้าใจ เรียนรู้การเป็น ประชาธิปไตย 8) มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่ 9) มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ 10) รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 11) มีความเข้มแข็ง ทั้งร่างกายและจิตใจไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ 12) คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง การศึกษาพฤติกรรมการทำงานในการศึกษานี้ เน้นตรวจวัด พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการดังกล่าวมานี้

ภาวะผู้นำแบบพัฒนา (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำที่มีการศึกษาและกล่าวถึงกันมากในช่วง 20 กว่าปีมานี้ คือ Transformational Leadership ซึ่งนักวิชาการไทยได้นำมาศึกษาในชื่อเรียกที่แตกต่างกันไป เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป เป็นต้น ในที่นี้เรียกว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนา ซึ่ง เบส (Bass, 1990 : 19 - 20 อ้างถึงใน สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546 : 262) เป็นบุคคลในกลุ่มแรกๆ ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบนี้ โดยได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำแบบพัฒนาไว้ว่า เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิก หรือสมาชิกกับกลุ่ม ที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสถานการณ์ การรับรู้และการคาดหวังของสมาชิก โดยผู้นำเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี การกระทำของผู้นำมีผลกระทบต่อคนอื่นๆ มากกว่าการกระทำของคนอื่นที่จะมามีผลกระทบต่อผู้นำ ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ในสมาชิกทุกคน ซึ่งสามารถกระทำตนเหมือนเป็นหัวหน้าของกลุ่มย่อยต่างๆ สามารถปรับเปลี่ยนแรงจูงใจหรือสมรรถวิสัย (Competency) ของคนอื่นในกลุ่มได้ ซึ่ง เบส และคณะ (Bass et al., 1992 อ้างถึงใน สิทธิโชค วิชาวุธ, 2549) แจกแจงว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ

1. การมีบารมีหรือใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ (Charismatic Leadership or Idealized Influence) เป็นภาวะที่ผู้นำหรือบุคคลนั้นได้รับการเคารพ ชื่นชม ยอมรับนับถือ และไว้วางใจจากพนักงาน หรือเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นผู้มีจิตใจดีงามเป็นตัวแบบที่ดี ให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา มีการคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นมากกว่าความต้องการของตนเอง กระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์

ของตน วิสัยทัศน์และพฤติกรรมดังกล่าวจึงเป็นตัวกระตุ้นเร้าให้ผู้อื่นปรารถนาจะทำตาม

2. การกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารที่ทำให้พนักงานหรือเพื่อนร่วมงานเข้าใจในวิสัยทัศน์หรือทิศทางที่ต้องการ เป็นการกระตุ้นเร้าให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น ความพยายามเพื่อที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความมีจิตสำนึกและมองโลกในแง่ดี ผู้มีภาวะผู้นำนี้พยายามให้พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อมองเห็น เข้าใจ และยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือของงานที่ทำ

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้ที่มีภาวะผู้นำนี้สามารถใช้คำถามหรือข้อชี้แนะเพื่อเร้าให้พนักงานเกิดความคิดและจินตนาการใหม่ๆ โดยเฉพาะวิธีการทำงานหรือวิธีการแก้ปัญหา เป็นผู้สนับสนุนให้พนักงานมีการคิดสร้างสรรค์ โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดของพนักงาน หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจะให้คำแนะนำเพื่อให้พนักงานมองเห็นปัญหาและหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำในองค์ประกอบนี้คือให้ความสนใจและยอมรับในความต้องการของพนักงานแต่ละคน โดยทำให้พนักงานรับรู้ว่ามีใครสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และสร้างโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

การศึกษาค้นคว้าวิจัยทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบพัฒนาดังกล่าวมาใน 4 องค์ประกอบ

ภาวะผู้นำแบบพัฒนากับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ

วาลัมบวา และคณะ (Walumbwa et al., 2005) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบพัฒนากับเจตคติต่องาน โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานในประเทศเคนยาและสหรัฐอเมริกา ผลจากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับเจตคติต่องาน ในประเทศไทย พรหมณีภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการพัฒนา (Transformational Leadership) ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนาของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างชัดเจน ดังกล่าวนี้ทำให้

การศึกษาครั้งนี้ตั้งสมมติฐานได้ว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ (สมมติฐานที่ 1)

การสนับสนุนทางสังคมขององค์การ (Social Support in Organization)

ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมขององค์การ เป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์การ ซึ่งพนักงานจะรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยผ่านตัวแทนขององค์การ เช่น หัวหน้างาน การสนับสนุนจากองค์การนี้เปรียบเสมือนเครื่องจักรตัวสำคัญของความยุติธรรมในองค์การที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Rhoades and Eisenberger, 2002 : 710) ในที่นี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดจากงานวิจัยของไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1986) และแนวคิดจากงานวิจัยของโรดส์และไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades and Eisenberger, 2002) มาสรุปจัดแบ่งการสนับสนุนจากองค์การออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ว่าองค์การมีผลตอบแทน และสวัสดิการที่ดีให้แก่พนักงาน 2) ด้านจิตอาารมณ์ หมายถึง การรับรู้ว่าองค์การให้การยอมรับ เห็นคุณค่า หรือให้เกียรติเมื่อทำงานได้สำเร็จ 3) ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและหัวหน้าให้การสนับสนุน และช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการทำงาน พร้อมทั้งจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าองค์การมอบความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยการจัดให้มีการพัฒนา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถตรงกับสายอาชีพ และ 5) ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าองค์การยังคงจ้างให้ทำงานต่อไป เช่น ไม่ปลดออกหรือเลิกจ้าง

การสนับสนุนทางสังคมขององค์การกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1986, 2001) ทำการศึกษาการสนับสนุนจากองค์การและอธิบายว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์การในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น รางวัลและผลตอบแทน สภาพการทำงาน ระบบการจ่ายเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในงาน และนโยบายขององค์การ พนักงานจะรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนแก่องค์การ โดยแสดงความผูกพันต่อองค์การและทุ่มเท

ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การสนับสนุนทางสังคมขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม

ทำงานเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีการศึกษา พบว่า หากพนักงานรับรู้ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มมากเท่าไร พนักงานก็จะตอบแทนผลประโยชน์ต่างๆ ให้แก่องค์กรมากขึ้นเท่านั้น โดยการทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานให้กับองค์กรทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น การขาดงานลดน้อยลงและการลาออกจากงานลดลง (Rhoades and Eisenberger, 2002 : 698) ชอร์และเททริก (Shore and Tetrick, 1991) ได้ทำการศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรในกลุ่มพนักงานอาชีพต่างๆ ผลจากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ด้านการดูแลเอาใจใส่ และกับความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ ในประเทศไทย เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548 : 34) ศึกษา พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้องในเชิงส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้องค์กรขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาว่า การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ (สมมติฐานที่ 2)

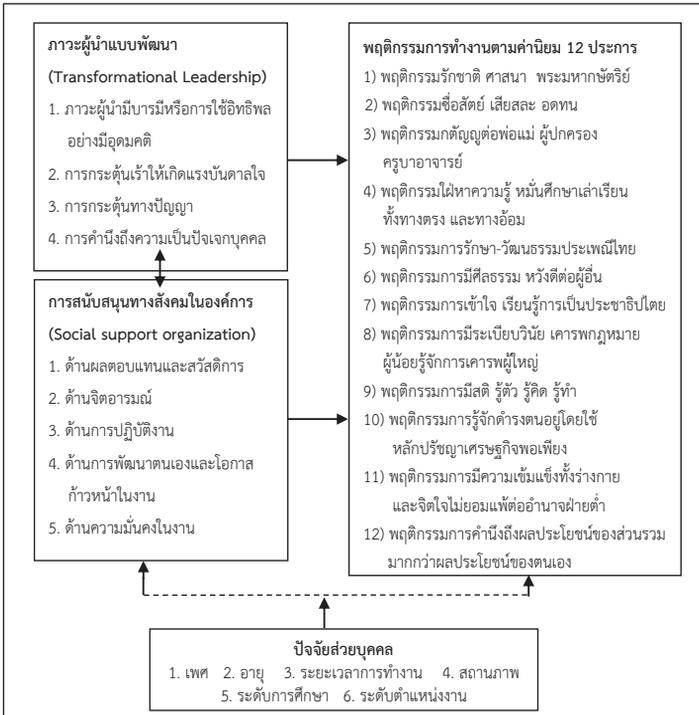
ภาวะผู้นำแบบพัฒนากับการสนับสนุนจากองค์กร

อัลฮัสซามิ (AL - Hussami, 2008) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน การสนับสนุนทางสังคมขององค์กร ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับการศึกษา และความพึงพอใจในงานของพยาบาลในสหรัฐอเมริกา พบว่า ความผูกพันในงาน การสนับสนุนทางสังคมขององค์กร ภาวะผู้นำแบบพัฒนา และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล แต่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ซึ่งในครั้งนี้อยู่ใจศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อตรวจสอบความเกี่ยวข้องระหว่าง ภาวะผู้นำแบบพัฒนากับการสนับสนุนทางสังคมขององค์กร จึงตั้งสมมติฐานที่สอดคล้องกับงานวิจัยที่กล่าวถึงข้างต้นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสนับสนุนขององค์กร (สมมติฐานที่ 3)

นอกจากนี้ การประมวลเอกสารดังกล่าวข้างต้น ทำให้พิจารณาต่อเนื่องได้ด้วยว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนา และการสนับสนุนขององค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการได้ (สมมติฐานที่ 4)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิด ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนบังคับบัญชาที่อยู่ในจังหวัดปทุมธานีทั้งหมด เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงพนักงานและองค์กรที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เป็นอย่างดี โดยจากแบบสอบถามที่แจกไป 340 ชุด ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์คืนทั้งหมด จำนวน 300 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 88 ของแบบสอบถามที่แจกไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม 4 ฉบับ คือ แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบพัฒนา แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมขององค์กร แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ฉบับที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบพัฒนา การศึกษาครั้งนี้เลือกใช้แบบสอบถามของ เดชทัต ใจท่วม (2551) ซึ่งมีองค์ประกอบหรือรายด้านอยู่ 4 ด้าน ตามนิยามไว้ ได้แก่ ภาวะผู้นำมีบารมีหรือการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ การกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยทำการปรับเรียงข้อความให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา การตอบใช้มาตราแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด” จำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ พบค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ .979

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมขององค์กร ในที่นี้เลือกใช้แบบสอบถามของ เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) ที่มีองค์ประกอบหรือรายด้านอยู่ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านจิตอาสรมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านความมั่นคงในงาน โดยการปรับเรียงข้อความให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง การตอบใช้มาตราแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด” 30 ข้อ พบค่า ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ .948

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ การศึกษาครั้งนี้เลือกใช้แบบสอบถามที่ น้ำเพชร สุขเพ็ง (2558) สร้างขึ้นใหม่ตามองค์ประกอบหรือรายด้านค่านิยม 12 ด้าน ได้แก่ 1) มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์

เสียสละ อดทน 3) กตัญญูพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์ 4) ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม 5) รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทย 6) มีศีลธรรม หวังดีต่อผู้อื่น เพื่อแบ่งปัน 7) เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตย 8) มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่ 9) มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ 10) รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 11) มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ 12) คำถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง โดยทำการปรับเรียงเรียงข้อความให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง การตอบใช้มาตราแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด” 36 ข้อ พบค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ .851

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ที่ศึกษามีลักษณะกระจายคละกัน ดังนี้ เพศชาย (ร้อยละ 51) เพศหญิง (ร้อยละ 49) มีอายุกระจายในทุกช่วงอายุของวัยทำงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 0 - 5 ปี (ร้อยละ 61.00) มีสถานภาพทางครอบครัวเป็นโสด (ร้อยละ 73.30) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 75.70) และมีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 90.30)

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานพบผล ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบพัฒนากับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ (ดังตารางที่ 1) พบว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .495, p < .01$) เมื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบพัฒนารายด้านกับ พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการโดยรวม พบความสัมพันธ์เชิงบวกในรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .571, .465, .586, .524, .495,$

ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การสนับสนุนทางสังคมขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม

ตามลำดับ, $p < .01$) ดังแสดงในตารางที่ 1) ผลที่พบทั้งหมดนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 อย่างชัดเจนว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบพัฒนา กับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ

ค่า Correlations	ภาวะผู้นำแบบพัฒนา				
	ภาวะผู้นำ มีบารมีหรือ การใช้ อิทธิพลอย่าง มีอุดมคติ	การกระตุ้น เร้าให้เกิด แรงบันดาลใจ	การกระตุ้น ทางปัญญา	การคำนึง ถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	ภาวะผู้นำ แบบพัฒนา โดยรวม
พฤติกรรมตาม ค่านิยม 12 ประการ	.571**	.465**	.586**	.524**	.495**

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ (ดังตารางที่ 2) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .615, p < .01$) เมื่อวิเคราะห์การสนับสนุนทางสังคมขององค์กรรายด้าน กับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการโดยรวม พบความสัมพันธ์เชิงบวกในรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .624, .651, .609, .627, .601$ ตามลำดับ, $p < .01$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ผลที่พบทั้งหมดนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 อย่างชัดเจนว่า การสนับสนุนทางสังคมขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ

	การสนับสนุนทางสังคมขององค์กร					
	ตอบแทน และ สวัสดิการ	จิต อารมณื	การ ปฏิบัติงาน	พัฒนา ตนเอง และ โอกาส ก้าวหน้า	ความมั่นคง ในงาน	การ สนับสนุน ของ องค์กร โดยรวม
พฤติกรรม ตามค่านิยม 12 ประการ	.624**	.651**	.609**	.627**	.601**	.615**

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบพัฒนา
กับการสนับสนุนทางสังคมขององค์กร (ดังตารางที่ 3) พบว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนาโดย
รวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคมขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ($r = .537, p < .01$) เมื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบพัฒนารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับการสนับสนุนขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .465, .654,$
.541, .521 และ ตามลำดับ, $p < .01$) ดังแสดงในตารางที่ 3) ผลที่พบทั้งหมดนี้
จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 อย่างชัดเจนว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ
การสนับสนุนขององค์กร

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบพัฒนากับการสนับสนุนขององค์กร

ค่า Correlations	ภาวะผู้นำแบบพัฒนา				
	ภาวะผู้นำ มีบาร์มี หรือใช้ อิทธิพล อย่างมี อุดมคติ	การ กระตุ้นเร้า ให้เกิดแรง บันดาลใจ	การกระตุ้น ทางปัญญา	การคำนึงถึง ความเป็น ปัจเจก บุคคล	ภาวะ ผู้นำ โดยรวม
การสนับสนุน จากองค์กร	.465**	.654**	.541**	.521**	.537**

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ผลการวิเคราะห์ อำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ พบว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนาโดยรวม และการสนับสนุนทางสังคมขององค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ ได้ 30.4% โดยภาวะผู้นำแบบพัฒนาโดยรวม สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการได้ สูงที่สุด คือ 24.7% (ดังแสดงในตารางที่ 4.13) ซึ่งผลที่พบสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการสนับสนุนทางสังคมขององค์กร สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการได้ ซึ่งบ่งชี้ว่า พนักงานที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาและมีการยอมรับการสนับสนุนทางสังคมขององค์กร สามารถพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการได้

ตารางที่ 4 ค่าอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ พบว่า
ภาวะผู้นำแบบพัฒนาโดยรวม และการสนับสนุนทางสังคมขององค์กร

Model Summary

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R ² Change	F Change	df ₁	df ₂	Sig. F Change
1	.429 ^a	.247	.246	9.148	.247	52.843	2	297	.001
2	.478 ^b	.304	.298	7.643	.016	11.258	2	296	.000

a. Predictors: (Constant), ภาวะผู้นำแบบพัฒนาโดยรวม

b. Predictors: (Constant), ภาวะผู้นำแบบพัฒนาโดยรวม, การสนับสนุนทางสังคมขององค์กรโดยรวม

c. Dependent Variable: พฤติกรรมตามค่านิยม 12 ประการโดยรวม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การสนับสนุนทางสังคมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมตามค่านิยม 12 ประการ ซึ่งแสดงว่า พนักงานที่มี ภาวะผู้นำแบบพัฒนา มาก รายงานว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคมขององค์กรมาก และมีพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ ทั้งโดยรวมและรายด้านสูงพร้อมกันไปด้วย ผลที่พบนี้สนับสนุนงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน แบบอื่นๆ และสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งขึ้นที่เน้นศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการสนับสนุนขององค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมหลัก

ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การสนับสนุนทางสังคมขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม

12 ประการได้ร้อยละ 30.40 โดยที่ภาวะผู้นำแบบพัฒนามีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมหลัก 12 ประการได้ 24.70 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และบ่งชี้ชัดเจนว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่เดิม ทั้งภาวะผู้นำแบบพัฒนา และการสนับสนุนทางสังคมขององค์กรต่างมีความเกี่ยวข้องในการเพิ่มขึ้นของพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของคนไทยที่ประกาศใหม่ด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทำให้เสนอแนะได้ว่า หากองค์กรต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมตามค่านิยมหลักเพิ่มมากขึ้น องค์กรสามารถเน้นส่งเสริมหรือพัฒนาให้พนักงาน มีภาวะผู้นำแบบพัฒนามากขึ้นก่อน โดยอาจทำการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบพัฒนา เช่น ฝึกการคิดการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ การกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล และควรให้การสนับสนุนขององค์กรในด้านที่สามารถกระทำได้เพิ่มมากขึ้น เช่น สนับสนุนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สนับสนุนความรู้สึกรักจิตอาารมณ์ ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน หรือสนับสนุนการพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้าในงาน และ/หรือความมั่นคงในงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้างต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาส่วนหนึ่งขององค์กรเดียว ซึ่งควรทำการศึกษาตรวจสอบกับพนักงานองค์กรอื่น หน่วยงานอื่น หรือกลุ่มอาชีพอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบผลที่ชัดเจนขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลในหน่วยงานหรือกลุ่มอาชีพต่างๆ ด้วย

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาตรวจสอบแบบสอบถามต่อจากคุณน้ำเพชร สุขเพ็ง ข้าซึ่งแบบสอบถามยังเป็นแบบฉบับยาว (Long Form) กล่าวคือคำถามพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ มีจำนวน 36 ข้อ ควรมีการพัฒนา

และบูรณาการ (Integrate) แบบสอบถามให้อยู่ในรูปของแบบสั้น (Short Form) เพื่อความสะดวกในการนำไปใช้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.). (2557). **รายการคืนความสุขให้คนในชาติ** (Online). สืบค้นได้จาก : <http://www.thaigov.go.th/index.php/th/program1/item/84701-id84701>. [2559, กันยายน 2].
- เดชทัต ใจท้วม. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของพนักงานกับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาในงาน และความผูกพันในงานของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- น้ำเพชร สุขเพ็ง. (2558). **ความเกี่ยวข้องของสัมพันธระหว่างความมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนเองและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ** ข้าราชการทหาร. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนารักษาราชการ มนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร. (2548). **การสนับสนุนจากองค์การความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจลาออก**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พฤติกรรม** (Online). สืบค้นได้จาก : <http://www.royin.go.th/dictionary/>. [2559, กันยายน 5].
- พรธนิภา สืบสุข. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานและภาวะผู้นำการพัฒนา (Transformational Leadership) ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันในการทำงานของพยาบาล**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). **จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- สิริอร วิชชาวุธ. (2549). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- AL-Hussami, M. A. (2008). Study of Nurses' Job Satisfaction : The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership and Level of Education. **European of Science Research**, 22.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, 86 : 42 - 51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, 71, 500 - 507.
- Morrison, R., Jones, L., & Fuller, B. (1997). The relationship between leadership style and empowerment on the job. **The Journal of Nursing Administration**, 27 (5), 27 - 34.
- Muchinsky, P.M. (2003). **Psychology Applied to Work** (7th ed.). Wadsworth : Belmont.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. **Journal of Applied Psychology**, 87(4), 698 - 714.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, 76, 637 – 643.
- Walumbwa F. & Lawler J. J. (2005). Transformational Leadership, Organizational Commitment. **Job Satisfaction : A Comparative Study of Kenya and U.S. Financial Firms**, 15, 235 – 256.

