

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

นายณัฐพล	ชัยกิตติพรเลิศ	เลขประจำตัวนิสิต	5437422138
นางสาวณิชาภัทร	ศรีวระรัมย์	เลขประจำตัวนิสิต	5437425038
นางสาวนรินทร	খনจะโปะ	เลขประจำตัวนิสิต	5437437638

โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS AMONG PSYCHOLOGICAL CAPITAL, AUTHENTIC LEADERSHIP, AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN EMPLOYEES

Mister Nattapon	Chaikittipornlert	ID 5437422138
Miss Nichapat	Sriwarom	ID 5437425038
Miss Narintorn	Khonjapoe	ID 5437437638

A Senior Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Bachelor of Science in Psychology
Faculty of Psychology Chulalongkorn University
Academic Year 2014
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อโครงการวิจัย	ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบจริง แท้ และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
โดย	ณัฐพล ชัยกิตติพรเลิศ ณิชากัทธ ศรีวะระมย์ นรินทร์ ขอนจะโปะ
หลักสูตร	ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ	รองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ตูย์คำภีร์

คณะจิตวิทยาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับโครงการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัณฑิต

..... คณบดีคณะจิตวิทยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบโครงการทางจิตวิทยา

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณระพี สุทธิวรรณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ตูย์คำภีร์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรวดี วัฒนทกโกศล)

ณัฐพล ชัยกิตติพรเสาศิ ณิชากัทธ ศรีวะระมย์ นรินทร ขอนจะโปะ : ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบจริงแท้และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

(RELATIONSHIP AMONG PSYCHOLOGICAL CAPITAL, AUTHENTIC LEADERSHIP, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN EMPLOYEES). อาจารย์ที่ปรึกษา: รศ. ดร. อรัญญา ต๋อยคำภีร์, 74 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 122 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบรายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ มาตรการวัดทุนทางจิตวิทยา มาตรการวัดภาวะผู้นำแบบจริงแท้ และมาตรการวัดความผูกพันในองค์กร การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบใส่ตัวแปรทุกตัวเข้าไปในสมการ ผลการวิจัยพบว่า

1. ทุนทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .22, p < .01$)
2. ภาวะผู้นำจริงแท้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .33, p < .01$)
3. ทุนทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบจริงแท้ สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรได้ ร้อยละ 12 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีตัวแปรภาวะผู้นำจริงแท้ เพียงตัวเดียวที่มีน้ำหนักทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .29, p < .01$)

หลักสูตร ปริญญาบัณฑิต จิตวิทยา

ลายมือชื่อนิสิต.....

ลายมือชื่อนิสิต.....

ลายมือชื่อนิสิต.....

ปีการศึกษา 2557

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

54374221388 ### 5437425038 ### 5436437638: MAJOR BACHELOR OF SCIENCES IN PSYCHOLOGY

KEYWORDS: PSYCHOLOGICAL CAPITAL/AUTHENTIC

LEADERSHIP/ORGANIZATIONAL COMMITMENT

NATTAPON CHAIKITTIPORNLEERT NICHAPAT SRIWAROM NARINTORN

KHONJAPOE: RELATIONSHIP AMONG PSYCHOLOGICAL CAPITAL, AUTHENTIC LEADERSHIP, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN EMPLOYEES.

PROJECT ADVISOR: ASSOC. PROF. ARUNYA TUICOMEPEE, Ph. D., 74 p.

The study aimed to examine relationships among psychological capital, authentic leadership, and organizational commitment. Participants were 122 organizational employees in Bangkok. They were selected conveniently. Instruments were *Psychological Capital Questionnaire*, *Authentic Leadership Questionnaire* and *Organizational Commitment Questionnaire*. Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis with enter method were used to analyse the data. Findings revealed as below.

1. Psychological capital was significantly and positively correlated with organizational commitment ($r = .22, p < .01$)

2. Authentic leadership was significantly and positively correlated with organizational commitment ($r = .33, p < .01$)

3. Psychological capital and authentic leadership significantly predicted organizational commitment and accounted for 12 percent of the total variance of organizational commitment. The only significant predictor of organizational commitment was authentic leadership ($\beta = .29, p < .01$)

Field of Study :.....Bs.c. in Psychology.....

Student's Signature.....

Student's Signature.....

Student's Signature

Academic Year :.....2014.....

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

“ความผูกพันในองค์กร” ประเด็นสำคัญคือ หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ยินยอมพร้อมใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รักษาผลประโยชน์ขององค์กร รวมถึงมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จะช่วยให้องค์กรสามารถดำรงและขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ กลุ่มของผู้วิจัยจึงมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาว่า ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ซึ่งกลุ่มของผู้วิจัยคาดหวังว่าโครงการวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่การส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานต่อไป

การศึกษาโครงการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปไม่ได้ หากขาดความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ต้อยคำภีร์ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย กลุ่มนิสิตผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์ได้กรุณาให้คำแนะนำในการวิจัย และพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุง ให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์

นอกจากนี้ กลุ่มนิสิตผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวรรณระพี สุทธิวรรณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เวรดี วัฒนทกโกศล คณะกรรมการสอบโครงการวิจัยนี้ที่ได้เสียสละเวลา และกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำแก่กลุ่มของผู้วิจัยอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ชีระพร อุวรรณโณ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการนำมาตรวจวัดความผูกพันในองค์กรมาใช้

ขอขอบคุณ คุณสิริพร ทรัพย์ะประภา ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความช่วยเหลือ และตรวจสอบการพัฒนามาตรของโครงการวิจัยฉบับนี้ ขอขอบคุณ คุณสุววุฒิ วงศ์ทางสวัสดิ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่กลุ่มของผู้วิจัย ขอขอบคุณพี่บอส บัณฑิตจิตวิทยารุ่นที่ 09 ที่ให้ความช่วยเหลือเรื่องสถิติ ขอขอบคุณพี่เซเม ที่เอื้ออำนวยความสะดวกเก็บแบบสอบถาม และขอขอบคุณพนักงานที่ทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานครทุกท่านที่ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการวิจัยครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ กลุ่มนิสิตผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัว และเพื่อนนิสิตทุกท่านในคณะจิตวิทยา สำหรับความช่วยเหลือสนับสนุน และให้กำลังใจอันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานวิจัยผ่านพ้นไปด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	27
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
บทที่ 4 อภิปรายผล.....	43
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	48
รายการอ้างอิง.....	52
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก.....	56
ภาคผนวก ข.....	57
ภาคผนวก ค.....	60
ประวัติผู้วิจัย.....	65

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่าง (N=122).....	34
2	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษา (N=122).....	35
3	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรทุนทางจิตวิทยาและความ ผูกพันในองค์กร (N=122).....	36
4	ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในองค์กร โดยแยกรายด้าน (N=122).....	36
5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำแบบจริงแท้และ ความผูกพันในองค์กร (N=122).....	37
6	ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำแบบจริงแท้และความผูกพันในองค์กร โดยแยกรายด้าน (N=122).....	37
7	แสดงการถดถอยพหุสำหรับความผูกพันในองค์กร ทำนายตัวแปรแบบไม่แยก รายด้าน โดยวิธีการนำตัวแปรทุกตัวเข้าสมการ(Enter).....	39
8	แสดงการถดถอยพหุสำหรับความผูกพันในองค์กร ทำนายตัวแปรแบบแยกรายด้าน โดยวิธีการนำตัวแปรทุกตัวเข้าสมการ (Enter).....	39
9	ค่าทดสอบความสามารถการเป็นตัวแปรกำกับของภาวะผู้นำแบบจริงแท้ (N=122).....	41
10	ค่าอิทธิพลการเป็นตัวแปรกำกับของภาวะผู้นำแบบจริงแท้โดยแสดงเป็นระดับ เปอร์เซ็นต์.....	41

สารบัญญภาพ

ตารางที่

หน้า

- 1 กราฟแสดงค่าอิทธิพลการเป็นตัวแปรกำกับของภาวะผู้นำแบบจริงแท้โดยแสดงเป็นระดับเปอร์เซ็นต์ไทยล์ สร้างจากโปรแกรมสำเร็จรูป PROCESS Macro add-on.....42

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“บุคคลเข้าทำงานเพราะองค์การ แต่จากไปเพราะหัวหน้า” (OK Nation, 2552)

จากประโยคข้างต้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน คือ ผู้นำหรือหัวหน้างาน ซึ่งจากผลสำรวจของบริษัทเฮย์กรุ๊ปในปี 2013 พบว่า ขณะนี้องค์กรทั่วโลกกำลังประสบกับปัญหาการลาออกของพนักงานในองค์กร อันเป็นผลจากการเจริญเติบโตที่เพิ่มขึ้นของตลาดแรงงาน โดยคาดว่าอัตราการลาออกของพนักงานในปี 2014 จะสูงถึง 161.7 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากปี 2012 ถึงร้อยละ 12.9 สำหรับในประเทศไทย แม้ว่าอัตราการลาออกของพนักงานในปี 2556 จะมีเพียงร้อยละ 13 ซึ่งอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก แต่จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนโยบายเรื่องค่าแรงและการเปิดเสรีอาเซียนก็แสดงให้เห็นถึงสัญญาณของการแข่งขันในตลาดแรงงานที่มากขึ้น จึงทำให้การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรนั้นยากขึ้นเช่นกัน ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพื่อลดอัตราการลาออกและมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ความผูกพันในองค์กร (Organizational commitment) ในที่นี้หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรมทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยพนักงานจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความยินยอมพร้อมใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการรักษาผลประโยชน์ในนามขององค์กร รวมถึงมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Buchanan, 1974; Porter et al., 1974, Morrow, 1993) การศึกษาความผูกพันในองค์กรที่ผ่านมา ระบุว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านหลัก ได้แก่ ความผูกพันที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความผูกพันที่พนักงานประสงค์จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปเนื่องจากได้ลงทุนกับองค์กรไปแล้ว และความผูกพันที่พนักงานตั้งใจตอบแทนสิ่งที่ดีที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งแสดงออกทางความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยงานวิจัยก่อนหน้านี เช่น Meyer และ Allen (2002) ได้ระบุว่า การที่พนักงานจะมีความผูกพันในองค์กรสูงนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ภาวะผู้นำของหัวหน้า (Decottis & Summers, 1987) และปัจจัยด้านบุคคล เช่น ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

(Meyer et al., 2002) จะเห็นได้ว่า ความผูกพันในองค์กรขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลในกลุ่มนิสิตผู้วิจัยสนใจศึกษา คือ ทูทางจิตวิทยา

ทูทางจิตวิทยา (Psychological Capital หรือ PsyCap) เป็นหัวข้อหนึ่งในแนวคิดพฤติกรรมองค์การทางบวก ซึ่งความหมายของทูทางจิตวิทยาในที่นี้หมายถึง สภาวะจิตทางบวกในการพัฒนาของพนักงานแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่วัดได้ พัฒนาได้ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความสามารถในการฟื้นพลัง โดยงานวิจัยในอดีตระบุว่า ทูทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความสุขในงาน พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในองค์กร ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร (Youssef & Luthans, 2007) นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงเพียงแค่ภาวะผู้นำแบบจริงแท้เท่านั้น

ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ (Authentic Leadership) เป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งความหมายของภาวะผู้นำแบบจริงแท้ในที่นี้หมายถึง กระบวนการของผู้นำที่ตระหนักถึงความคิดและพฤติกรรมของตนเอง ทั้งในบริบทที่ตนเองเป็นผู้ควบคุมและบริบทที่ตนเองถูกรับรู้จากผู้อื่น และมีการแสดงออกตรงกับที่ตนรู้สึกจริง (Avolio และ Luthans, 2006) ซึ่งภาวะผู้นำแบบจริงแท้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) มุมมองทางจริยธรรมภายในตัวบุคคล (Internalized moral perspective) กระบวนการความสมดุล (Balanced processing) และความโปร่งใสในความสัมพันธ์ (Relational transparency) โดยงานวิจัยระบุว่า ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ส่งอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมที่เอื้อต่อองค์กร ความผูกพันในองค์กร และความพึงพอใจในงาน (Walumbwa et al, 2008)

ด้วยเหตุนี้ กลุ่มนิสิตผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ ทูทางจิตวิทยาในพนักงาน และ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานต่อไป

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเรื่องทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ ความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง จากบทความ เอกสารงานวิจัย และวารสารวิชาการทั้งในและต่างประเทศ พบว่ามีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital)

1.1 นิยามและขอบเขต

ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง การศึกษาจิตวิทยากลายเป็นศาสตร์ที่มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับโรคทางจิตเวชและการบำบัดรักษา หรืออาจกล่าวได้ว่า นักวิจัยลดความสำคัญในการส่งเสริมและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต ภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ตลอดจนคุณลักษณะด้านบวกของบุคคล ต่อมาจึงเริ่มมีการศึกษาเกี่ยวกับความสุข สุขภาพจิตและปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น โดยการนำของ Martin Seligman ผู้ที่ริเริ่มการศึกษาวิจัยในแนวคิดที่เป็นที่รู้จักกันดีในปัจจุบันว่า จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่มุ่งความสนใจไปยังจุดแข็ง (strengths) และความดี (virtues) ของมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้มนุษย์เกิดการค้นพบ พัฒนา และนำความสามารถที่ซ่อนอยู่มาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ (Seligman et al, 2005) โดยทุนทางจิตวิทยาเป็นหัวข้อหนึ่งในขอบเขตของจิตวิทยาเชิงบวกที่กำลังได้รับความสนใจและมีนักวิจัยได้ให้คำนิยามไว้ดังต่อไปนี้

Luthans, Youssef, และ Avolio (2007) ระบุว่า ทุนทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะจิตทางบวกในการพัฒนาของแต่ละบุคคล แสดงโดยคุณลักษณะ 4 ด้าน ได้แก่

1. การรับรู้ความสามารถของตนในงาน (work self-efficacy) คือการมีความมั่นใจหรือเชื่อมั่นว่าตนสามารถทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานที่ทำทนายได้
2. การมองโลกในแง่ดี (optimism) คือ การระบุสาเหตุทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จของตนเองในปัจจุบันและอนาคต
3. ความหวัง (hope) คือ การมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายและหากจำเป็นสามารถเปลี่ยนทิศทางเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จได้
4. ความสามารถในการฟื้นพลัง (resilience) คือ เมื่อบุคคลประสบกับปัญหาหรือความขัดแย้งต่าง ๆ บุคคลสามารถยืดหยัดกับปัญหาและฟื้นพลังทางจิตใจให้กลับสู่สภาวะปกติ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

สำหรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาในประเทศไทย ผู้วิจัยมักให้นิยามทุนทางจิตวิทยาตามแนวทางของ Luthans, Youssef, และ Avolio (2007) อาทิเช่น

วีรศักดิ์ สงวนพรรค (2553 อ้างถึงใน สิริพร ทรัพย์ะประภา 2555) ให้นิยามทุนทางจิตวิทยาว่า หมายถึง สภาวะทางจิตใจของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง และเสริมสร้างศักยภาพทางจิตใจเชิงบวก ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนในงาน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความสามารถในการฟื้นพลัง

สิริพร วงษ์ไทน (2554 อ้างถึงใน สิริพร ทรัพย์ะประภา 2555) ระบุว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) หมายถึง คุณลักษณะด้านบวกของแต่ละบุคคลที่มีความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้ พัฒนาได้ นำมาใช้ในการบริหารจัดการ จูงใจพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง หมายถึง การมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะกระทำ และมีความพยายามในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย
2. ความหวัง หมายถึง การมีแรงจูงใจที่มุ่งไปยังเป้าหมายในการปฏิบัติภารกิจ และสามารถค้นหาแนวทาง วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้
3. การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การมีวิธีการให้เหตุผลหรือมีรูปแบบในการอธิบายที่เป็นบวกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองทั้งในปัจจุบันและอนาคต
4. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ หมายถึง การมีความสามารถที่จะอดทนและปรับอารมณ์สู่สภาวะปกติ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคและความยากลำบาก หรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อพยายามหาหนทางในการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

สิริพร ทรัพย์ะประภา (2555) ให้ความหมายของทุนทางจิตวิทยาว่าหมายถึง สภาวะจิตทางบวกในการพัฒนาของพนักงานแต่ละคนที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ อันประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนในงาน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความสามารถในการฟื้นพลัง

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงนิยามทุนทางจิตวิทยาตามแนวคิดของ Luthans, Youssef, และ Avolio (2007) ว่าหมายถึง สภาวะจิตทางบวกในการพัฒนาของพนักงานแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่วัดได้ พัฒนาได้ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1.2 แนวคิดและองค์ประกอบ

การศึกษาเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวกมีรากฐานมาจากทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Psychology) ซึ่งครอบคลุมองค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านบวกของมนุษย์ในหลายมิติ ตัวอย่างเช่น มิติด้านเวลา แบ่งเป็น (1) การศึกษาประสบการณ์ในอดีต กล่าวคือ สุขภาวะโดยรวมและความพึงพอใจในชีวิต (Wellbeing and Satisfaction) (2) การศึกษาประสบการณ์ในปัจจุบัน หมายถึง ความสุขและความอภิมาย์ในกิจกรรมที่พึงพอใจ (Happiness and Flow experience) (3) การศึกษาประสบการณ์ในอนาคต ประกอบด้วย การมองโลกในแง่ดีและความหวัง (Optimism and Hope) เป็นต้น มิติด้านฐานการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับการรับรู้เชิงนามธรรม (Subject level) เช่น สุขภาวะ (Wellbeing) ความสุข (Happiness) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) (2) ระดับบุคคล (Individual level) เช่น บุคลิกภาพเชิงบวก (Positive characteristics) ความเฉลียวฉลาด (Talent and Wisdom) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) (3) ระดับกลุ่ม (Group level) เช่น องค์กรเชิงบวก (Positive institution) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Altruism) และจริยธรรมในองค์กร (Work ethic) เป็นต้น

ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital หรือ PsyCap) เป็นหัวข้อหนึ่งในขอบเขตแนวคิด พฤติกรรมองค์การทางบวก (Positive Organizational Behavior) ซึ่ง Luthans และคณะ (2007) ได้กำหนดลักษณะสำคัญของพฤติกรรมองค์การทางบวก ดังนี้ (1) มีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับ (2) สามารถวัดได้ (3) มีลักษณะเป็นสภาวะ (state-like capacity) ที่สามารถพัฒนาได้ (4) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้น ทุนทางจิตวิทยาจึงเป็นตัวแปรที่มีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับ สามารถวัด พัฒนา และนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติงานเชิงรุก อันจะก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพได้ ดังมีองค์ประกอบต่อไปนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนในงาน (Work Self-efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนในงานมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของ Bandura ซึ่งนิยามการรับรู้ความสามารถของตนว่าหมายถึง ความเชื่อมั่น (conviction) หรือความมั่นใจ (confidence) ของบุคคลว่าสามารถที่จะขับเคลื่อนแรงจูงใจ ทรัพยากรทางปัญญาและพฤติกรรม เพื่อให้ประสบความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจง โดยบุคคลที่มั่นใจว่าตนเองสามารถทำสิ่ง ๆ หนึ่งได้จะไม่เกิดความกลัวและหวาดหวั่นล่วงหน้า อีกทั้งยังส่งเสริมให้มีความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งนั้นมากขึ้น (Stajkovic & Luthans, 1998)

Luthans, Youssef และคณะ (2007) ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) ว่าเป็น การมีความเชื่อมั่นหรือมั่นใจที่จะพยายามและกระทำเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ท้าทาย โดยบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองจะมีคุณลักษณะ คือ ตั้งเป้าหมายที่สูง และท้าทายความสามารถของตนเอง ยินดีและปรารถนาที่จะทำงานที่ท้าทาย มีแรงจูงใจในตนเองสูง ใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และยืนหยัดกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามา

สำหรับงานวิจัยนี้ กลุ่มนิสิตผู้วิจัยให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนในงานตามแนวคิดของ Luthans, Youssef, และ Avolio (2007) ซึ่งหมายถึง ความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และเพียรพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

Seligman (1998) นิยามการมองโลกในแง่ดี ว่าหมายถึง รูปแบบการอธิบาย (explanatory style) เหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนเอง โดยบุคคลที่มองโลกในแง่ดีมักจะอธิบายเหตุการณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นกับตนเองว่า เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล (internal) โดยเกิดขึ้นอย่างถาวรหรือคงที่ และเกิดขึ้นได้โดยทั่วไป และอธิบายเหตุการณ์ทางลบที่เกิดขึ้นกับตนเองว่า เกิดจากปัจจัยภายนอก (external) เกิดขึ้นชั่วคราว และเกิดกับสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง ในทางกลับกัน บุคคลที่มองโลกในแง่ลบ จะอธิบายเหตุการณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นกับตนเองว่า เกิดจากปัจจัยภายนอก เกิดขึ้นชั่วคราว และเกิดกับสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง อีกทั้งยังอธิบายเหตุการณ์ทางลบว่า เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล โดยเกิดขึ้นอย่างถาวรหรือคงที่ และเกิดขึ้นได้โดยทั่วไป นอกจากนี้ Luthans และคณะ (2007) ได้ให้ความหมายว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง รูปแบบการระบุสาเหตุและการอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่

เกิดขึ้นกับตนเองไปในทิศทางบวก ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยบุคคลที่มองโลกในแง่ดีมักคาดหวังว่าจะมีเหตุการณ์ทางบวกเกิดขึ้นกับตนเอง ส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของตน แต่บุคคลที่มองโลกในแง่ลบมักคาดหวังว่าจะมีเหตุการณ์ทางลบเกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ขัดขวางการประสบความสำเร็จ

จากความหมายข้างต้น กลุ่มนิสิตผู้วิจัยจึงใช้ความหมายของการมองโลกในแง่ดีตามแนวทางของ Luthans และคณะ (2007) ที่หมายถึง รูปแบบการระบุนสาเหตุและการอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองไปในทิศทางบวก ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. ความหวัง (Hope)

Snyder (2002) ให้ความหมายของความหวัง ว่าหมายถึง การรับรู้หรือความคิดของบุคคลในขณะหนึ่งว่าตนเองสามารถหาหนทางบรรลุเป้าหมายที่ตั้งขึ้นได้ รวมถึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติตามแนวทางที่ได้วางแผนไว้ ประกอบด้วย ความคิดมุ่งสู่เป้าหมาย (goal thought) การวางแผนไปสู่เป้าหมาย (way power) และพลังความตั้งใจ (will power) นอกจากนี้ Luthans, Youssef, และ Avolio (2007) อธิบายความหมายของความหวัง ว่าหมายถึง ความคิดและต้องการทางบวกของบุคคลในการบรรลุเป้าหมายโดยปราศจากความรู้สึกสิ้นหวัง ประกอบด้วย พลังสู่เป้าหมายและการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

กลุ่มผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความหวัง ว่าหมายถึง ความคิดเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการประสบความสำเร็จและการวางแผนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

4. ความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience)

Masten และ Reed (2002) ระบุว่า ความสามารถในการฟื้นพลัง หมายถึง คุณลักษณะในการปรับตัวหรือการพัฒนาทางบวกเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรค นอกจากนี้ Luthans และคณะ (2007) ให้ความหมายของความสามารถในการฟื้นพลัง คือ ความสามารถในการสะท้อนกลับหรือกลับสู่ภาวะสมดุลภายหลังจากการเผชิญปัญหา ความขัดแย้ง หรือแม้กระทั่งการเปลี่ยนแปลงทางบวก เพื่อไปสู่เป้าหมายของตนเอง

จากที่กล่าวไปข้างต้น กลุ่มนิสิตผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความสามารถในการฟื้นพลัง หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ให้กลับสู่ภาวะปกติภายหลังจากการเผชิญปัญหา ความขัดแย้ง เหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดทั้งทางบวกและทางลบ

1.3 การวัดและการประเมินทุนทางจิตวิทยา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่กลุ่มนิสิตผู้วิจัยใช้ในการวัดทุนทางจิตวิทยา คือ มาตรการวัดทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital Questionnaire หรือ PCQ) ของ Youssef, และ Avolio (2007 อ้างถึงใน สิริพร ทรัพย์ะประภา 2555) ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ โดย 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง มาตรการนี้วัดทุนทางจิตวิทยาโดยแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในงาน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความสามารถในการฟื้นพลัง โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีข้อกระทงจำนวน 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 24 ข้อ

2. ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ (Authentic Leadership)

2.1 นิยามและขอบเขต

นักจิตวิทยาให้คำนิยามภาวะผู้นำแบบจริงแท้ (Authentic Leadership) ในหลากหลายมุมมอง (Northouse, 2013) ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบจริงแท้เป็นกระบวนการหนึ่งที่ซับซ้อนและยากที่จะจำแนกคุณลักษณะออกมาให้ชัดเจน (Chan, 2005)

Shamir & Eilam (2005) ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบจริงแท้ภายใต้แนวคิดเชิงภายในตัวบุคคล (Intrapersonal approach) ว่า ภาวะผู้นำแบบจริงแท้เป็นการแสดงออกซึ่งความจริงของผู้ผู้นำและมีความเป็นต้นฉบับ ไม่ใช่การลอกเลียนแบบ

Eagly (2005) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบจริงแท้ภายใต้แนวคิดเชิงกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal process) ว่า ภาวะผู้นำแบบจริงแท้เป็นสภาวะที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้า เป็นกระบวนการตอบสนองซึ่งกันและกัน

Avolio และคณะ (2005) ได้ให้การนิยามความหมายภาวะผู้นำแบบจริงแท้เชิงพัฒนาการ (Developmental perspective) ว่า ภาวะผู้นำแบบจริงแท้เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและมีการพัฒนาอยู่ตลอดช่วงชีวิต

Luthans and Avolio (2003) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบจริงแท้ คือกระบวนการของความสามารถในจิตวิทยาเชิงบวกและบริบทขององค์กรที่พัฒนาแล้ว ซึ่งส่งผลโดยใช้การตระหนักรู้ในตนเองและการควบคุมตนเองในพฤติกรรมด้านบวกต่อหัวหน้าและพนักงาน

Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson (2008) กล่าวว่า ผู้นำแบบจริงแท้คือผู้นำที่ให้ความใส่ใจกับบุคคลอื่นก่อนตนเอง รวมไปถึงมีความสามารถในการจัดการประเด็นทางจริยธรรมและศีลธรรมได้เป็นอย่างดี

Gardner et al. (2005) and Avolio and Luthans (2006) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบจริงแท้เป็นกระบวนการที่ผู้นำตระหนักถึงความคิดและพฤติกรรมของตนเอง ทั้งในบริบทที่ตนเป็นผู้ควบคุมและถูกรับรู้จากผู้อื่นโดยการตระหนักนั้นเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ตนให้คุณค่า องค์กรความรู้ และจุดแข็งที่มี

Cerve, Dimovski, Maric, Penger & Skerlavaj (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ คือผู้นำที่เข้าใจในจุดแข็ง จุดอ่อนและสิ่งที่ตนเองให้คุณค่าในระดับสูง

2.2 แนวคิดและองค์ประกอบ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบจริงแท้แบ่งเป็น 2 แนวคิดหลัก (Northouse, 2013) ได้แก่ (1) แนวคิดเชิงปฏิบัติ (Practical approach) ซึ่งพัฒนามาจากชีวิตจริงของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย และ (2) แนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical approach) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานงานวิจัยเชิงสังคมและวิทยาศาสตร์

2.2.1 แนวคิดเชิงปฏิบัติ (Practical approach) แนวคิดนี้กำลังได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน เพราะในหลายองค์กรต้องการทราบถึงวิธีการที่จะส่งเสริมให้หัวหน้ามีภาวะผู้นำแบบจริงแท้ ซึ่งในแนวคิดนี้แบ่งเป็น 2 แนวคิดได้แก่ แนวคิดภาวะผู้นำแบบจริงแท้ของ Robert Terry และ แนวคิดภาวะผู้นำแบบจริงแท้ของ Bill George

แนวคิดแรก แนวคิดภาวะผู้นำแบบจริงแท้ของ Robert Terry กล่าวว่า แนวคิดนี้เป็นวิธีที่สามารถประยุกต์ใช้ในการแนะนำให้หัวหน้ามีวิถีคิดและการปฏิบัติตนตามรูปแบบของผู้นำแบบแท้จริงได้ โดยแนวคิดนี้จะให้ความสำคัญกับการกระทำของหัวหน้า ทีมของหัวหน้า และสถานการณ์ในองค์กร ซึ่ง Terry บอกว่าหัวหน้าต้องทราบถึงความคิดที่แท้จริงของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติที่

แท้จริงต่อปัญหานั้นๆ ในทางกลับกัน หากหัวหน้าไม่ทราบต้นตอของปัญหาการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นอาจนำไปสู่การจัดการที่ไม่เหมาะสมได้

Terry ได้พัฒนางล้อการกระทำอย่างจริงแท้ (Authentic Action Wheel) เพื่อช่วยในการวิเคราะห์และระบุปัญหาที่เกิดขึ้น โดยวงล้อนี้ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) วิธีการ (Meaning) คือ แนวทางที่ให้คุณค่า หลักการ และจรรยาบรรณ
- 2) พันธกิจ (Mission) คือ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความปรารถนา
- 3) อำนาจ (Power) คือ พลัง แรงจูงใจ และการควบคุม
- 4) โครงสร้าง (Structure) คือ ระบบ วิธีการ และนโยบายขององค์กร
- 5) ทรัพยากร (Resources) คือ ตัวบุคคล ต้นทุน ข้อมูล สิ่งของ และเวลา
- 6) ความคงอยู่ (Existence) คือ ประวัติความเป็นมา และเอกลักษณ์บุคคล

แนวคิดที่สอง แนวคิดภาวะผู้นำแบบจริงแท้ของ Bill George ในแนวคิดที่ผ่านมาของ Terry จะมุ่งเน้นไปที่ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น แต่ในแนวคิดภาวะผู้นำแบบจริงแท้ของ Bill George จะมุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะสำคัญของผู้นำจริงแท้ โดยกล่าวถึงคุณลักษณะต่างๆของผู้นำแบบจริงแท้รวมถึงวิธีการที่บุคคลจะพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วย

1) การเข้าใจเป้าหมายของตนเอง (Understanding their purpose) กล่าวคือ ผู้นำแบบจริงแท้จะต้องรู้จักจุดประสงค์ของเป้าหมายตนเอง และรู้ว่าตนเองจะต้องทำอะไรเพื่อที่จะไปถึงเป้าหมายนั้น โดยมีแรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนให้ผู้นำไปถึงเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้นำแบบจริงแท้จะมีความสนใจต่อความสนใจหรืองานที่ตนดูแลอย่างแท้จริง

2) การปฏิบัติด้วยคุณค่าที่แท้จริง (Practicing strong values) กล่าวคือ ผู้นำแบบจริงแท้จะเข้าใจในสิ่งที่ตนเองให้คุณค่า เข้าใจว่าตนเองคือใคร กำลังทำอะไร และสิ่งใดคือสิ่งที่ถูกต้องที่ควรกระทำ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ผู้นำแบบจริงแท้แสดงพฤติกรรมตรงตามความรู้สึก ความคิด และสิ่งที่ให้คุณค่า

3) การมีสัมพันธที่เชื่อถือได้กับผู้อื่น (Establishing trusting relationship) กล่าวคือ ผู้นำแบบจริงแท้จะมีลักษณะที่เปิดเผย มีแนวโน้มที่จะแบ่งปันเรื่องราวในชีวิตของตนเองกับผู้อื่น และรับฟังเรื่องราวชีวิตของผู้อื่นเช่นเดียวกัน ซึ่งพฤติกรรมนี้จะทำให้เกิดความสัมพันธที่ใกล้ชิดและเชื่อใจกันมากขึ้น

4) การมีวินัยในตนเอง (Demonstrating self-discipline) กล่าวคือ การที่ผู้นำจะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ จำเป็นที่จะต้องมีความมีวินัยในตนเองระดับสูง ซึ่งการมีวินัยในตนเองจะทำให้ผู้นำคงรักษาความตั้งใจที่จะทำงาน และทำให้มีพลังที่จะจัดการกับงานที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง

5) การนำด้วยใจ (Leading with heart) การนำด้วยใจประกอบด้วย ความเห็นอกเห็นใจ (compassion) และจิตใจ (heart) สำหรับความเห็นอกเห็นใจจะช่วยให้ผู้นำเปิดใจกับผู้อื่นและอยากช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งความเห็นอกเห็นใจเกิดขึ้นได้โดยการที่ผู้นำทราบเรื่องราวของผู้อื่น หรือการทำกิจกรรมเพื่อสังคม

2.2.2 แนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical approach) จุดเริ่มต้นของแนวคิดนี้เกิดจากความรู้สึกวิตกกังวลและไม่มั่นคงหลังจากเหตุการณ์ 9/11 ของพนักงานที่มีต่อหัวหน้า (Luthans & Avolio, 2003) ทำให้เกิดการค้นคว้างานวิจัยเพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมให้หัวหน้ามีภาวะผู้นำจริงแท้ อันจะส่งผลให้พนักงานรับรู้ถึงความจริงใจที่หัวหน้ามีให้ และกลับมารู้สึกมั่นคงอีกครั้งหนึ่ง สำหรับแนวคิดนี้จะอธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบจริงแท้โดยมองว่า ภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีการทำงานเป็นระบบ อีกทั้งอธิบายถึงการปฏิสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบด้วย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบจริงแท้ตามที่ Walumbwa และคณะ (2008) ได้ศึกษาและทำการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) มุมมองทางจริยธรรมภายในตัวบุคคล (Internalized moral perspective) กระบวนการความสมดุล (Balanced processing) และความโปร่งใสในความสัมพันธ์ (Relational transparency)

การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับภายในตนเองของผู้นำ เป็นความรู้เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง รวมไปถึงการรับรู้ที่ตนเองส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างไร เป็นการรับรู้ถึงคุณค่าหลัก เอกลักษณ์ อารมณ์ แรงจูงใจ และเป้าหมายของตนเอง (Northouse, 2013) ซึ่งการรับรู้ในขั้นตอนนี้จะส่งผลให้ผู้นำมีความชัดเจนในความคิดของตนเองและรู้จักจุดยืนของตน อันจะทำให้ผู้นำแสดงพฤติกรรมออกมาได้ตรงกับความรู้สึกและทำให้ผู้นำมีภาวะผู้นำแบบจริงแท้

มุมมองทางจริยธรรมภายในตัวบุคคล (Internalized moral perspective) หมายถึง กระบวนการควบคุมตนเองโดยใช้มาตรฐานและค่านิยมทางจริยธรรมภายในตน เป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจทำพฤติกรรมแทนที่แรงกดดันจากสังคมภายนอก มุมมองทางจริยธรรมภายในตัวบุคคล

ทำให้พนักงานรับรู้ว่าเป็นผู้นำแบบจริงแท้เพราะการกระทำของผู้นำมีความสอดคล้องกับสิ่งที่ตนเชื่ออย่างชัดเจน

กระบวนการความสมดุล (Balanced processing) เป็นพฤติกรรมการควบคุมตนเองซึ่งหมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์หรืออย่างยุติธรรม โดยมีการฟังความคิดเห็นของบุคคลรอบข้าง ทั้งที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยกับความคิดของตน ก่อนที่จะตัดสินใจ ซึ่งกระบวนการนี้จะช่วยให้ไม่เกิดความลำเอียงในการตัดสินใจ และช่วยให้ผู้นำได้แสดงออกถึงมุมมองของตนเองอย่างเปิดเผย ส่งผลให้เกิดการรับรู้ภาวะผู้นำแบบจริงแท้จากพนักงาน

ความโปร่งใสในความสัมพันธ์ (Relational transparency) หมายถึง การแสดงออกอย่างซื่อสัตย์ ใจจริง และเปิดเผยต่อบุคคลอื่น โดยความโปร่งใสในความสัมพันธ์จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้มีการแบ่งปันความรู้สึก แรงจูงใจ และความโน้มเอียงต่อผู้อื่นในวิธีที่เหมาะสมที่ตนมีส่วนร่วม (Kernis, 2003) ซึ่งการแบ่งปันความรู้สึกนี้ รวมไปถึงการแสดงออกทางด้านบวกและด้านลบของตนเองให้บุคคลอื่นรับรู้ด้วย จึงทำให้ผู้นำที่มีความโปร่งใสในความสัมพันธ์ ถูกรับรู้ว่ามีภาวะผู้นำแบบจริงแท้เนื่องจากบุคคลจะมีการแสดงออกอย่างเปิดเผยและมีความสัมพันธ์อย่างจริงแท้กับผู้อื่น

ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบจริงแท้ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capacities) การให้เหตุผลทางจริยธรรม (Moral reasoning) และเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในชีวิต (Critical life events)

ความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capacities) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อมั่น (Confidence) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่บวก (Optimism) และความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) โดยตัวแปรนี้เป็นได้ทั้งสภาวะและลักษณะของบุคลิกภาพ

ความเชื่อมั่น (Confidence) หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยผู้นำที่มีความเชื่อมั่นจะมีแนวโน้มที่จะทำงานได้สำเร็จ และมีความยืดหยุ่นต่ออุปสรรครวมถึงเปิดรับความท้าทายมากกว่าผู้นำที่ไม่มีความเชื่อมั่น (Bandura, 1997; Luthans & Avolio, 2003; Northouse, 2013)

ความหวัง (Hope) หมายถึง สภาวะแรงจูงใจทางบวกที่ขึ้นอยู่กับพลังความมุ่งมั่น (willpower) และการวางแผนเป้าหมาย (goal planning) (Luthans & Avolio, 2003; Northouse, 2013) ผู้นำแบบจริง

แท้ที่มีความหวังจะรับรู้ว่าคุณสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้ความหวังที่ผู้นำมียังส่งผลให้พนักงานเชื่อในตัวผู้นำและเป้าหมายที่วางไว้

การมองโลกในแง่บวก (Optimism) หมายถึง กระบวนการทางปัญญาในการมองสถานการณ์หนึ่งจากความคาดหวังทางด้านบวกและความคาดหวังที่ตนเองมีความต้องการให้เกิดในอนาคต ผู้นำที่มีการมองโลกในแง่บวกจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้ประสบความสำเร็จได้ตามที่ต้องการ

การฟื้นพลัง (Resilience) หมายถึง ความสามารถในการฟื้นคืนและปรับตัวได้หลังจากเผชิญกับเหตุการณ์พลิกผัน โดยในสถานการณ์ที่เลวร้ายบุคคลที่มีการฟื้นพลังในระดับดี จะมีความสามารถในการกลับสู่สภาวะปกติและรู้สึกเข้มแข็งมากกว่าบุคคลทั่วไป (Sutcliffe & Vogus, 2003; Northouse, 2013)

การให้เหตุผลทางจริยธรรม (Moral reasoning) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบจริงแท้ โดยการให้เหตุผลทางจริยธรรม หมายถึง ความสามารถที่จะตัดสินใจอย่างมีจรรยาบรรณเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ว่าถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี โดยกระบวนการให้เหตุผลทางจริยธรรมเป็นกระบวนการที่ต้องใช้การพัฒนาในระยะยาว ซึ่งผู้นำที่มีการให้เหตุผลทางจริยธรรมดีจะตัดสินใจโดยให้ความสำคัญกับผู้อื่นเป็นหลัก ทำให้ผู้นำลดการยึดตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจและผลลัพธ์ของการตัดสินใจจะมีเพื่อเป้าหมาย กลุ่ม และสังคมที่อยู่ร่วมกันมากขึ้น

ปัจจัยสุดท้ายที่ส่งอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบจริงแท้ คือ เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในชีวิต (Critical life events) เหตุการณ์สำคัญในที่นี้ หมายถึง เหตุการณ์หลักที่ช่วยกล่อมเกลาชีวิตของบุคคลขึ้น ซึ่งเป็นได้ทั้งเหตุการณ์ทางด้านบวก เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การมีบุตร หรือการอ่านหนังสือที่ตนให้ความสำคัญ และเหตุการณ์ทางด้านลบ เช่น การตรวจพบว่าเป็นโรคร้าย ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ หรือการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก โดยเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในชีวิตจะเป็นปัจจัยที่ช่วยเร่งให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ภายในของบุคคล (Shamir & Eilam, 2005; Northouse, 2013) เมื่อผู้นำได้ตระหนักถึงประสบการณ์ที่ตนเองเคยเผชิญ ส่งผลให้ผู้นำมีความรู้ เกิดความชัดเจนในตัวเอง เข้าใจบทบาทของตนเองมากขึ้น โดยผ่านการเข้าใจประสบการณ์ที่ตนเองเคยเผชิญ จึงส่งผลให้บุคคลมีความจริงแท้ในการเป็นผู้นำ

2.3 การวัดและการประเมินภาวะผู้นำแบบจริงแท้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวัดภาวะผู้นำแบบจริงแท้ คือ มาตรฐานภาวะผู้นำแบบจริงแท้ (Authentic Leadership Questionnaire หรือ ALQ) ของ Walumbwa และคณะ (2008) ซึ่งเป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ โดย 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง มาตรฐานนี้วัดภาวะผู้นำแบบจริงแท้โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง มุมมองทางจริยธรรมภายในตัวบุคคล กระบวนการความสมดุล และความโปร่งใสในความสัมพันธ์ โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีข้อกระทงจำนวน 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ

3. ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment)

3.1 นิยามและขอบเขต

Sheldon (1971) ให้นิยาม “ความผูกพัน” (Commitment) ว่า เป็นการประเมินทางบวกต่อองค์กร และเป้าหมายขององค์กร

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Porter และคณะ (1974) ให้นิยามว่าความผูกพันในองค์กรเป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กร รวมถึงมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

O'Reilly (1989) ให้นิยามว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นพันธะทางจิตใจที่บุคคลมีต่อองค์กร รวมถึงความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นในคุณค่าขององค์กร

Morrow (1993) ให้นิยามของความผูกพันในองค์กรว่า เป็นลักษณะของเจตคติและพฤติกรรม ซึ่งเป็นเจตคติที่สะท้อนความรู้สึกผูกพัน (Attachment) ความรู้สึกได้แสดงตนในองค์กร (Identification) และความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของความผูกพันในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541:96) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันในองค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational commitment) ว่าหมายถึง ระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

และรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันในองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ปรัชญา วัฒนัจ (2549:20) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กรว่า เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นไปมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่า บุคคลยังคงทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกเพราะความต้องการของตนเอง (Want) ส่วนมิติที่สอง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีมุมมองว่า บุคคลต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขามีความจำเป็น (Need to) และมิติที่สาม มีมุมมองว่า บุคคลมีความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์กรไว้เพราะมีความรู้สึกว่าจะต้องอยู่ (Ought to) กับองค์กรต่อไป

สรุปนิยามความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรมทางบวก ที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยบุคคลจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ยินยอมพร้อมใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รักษาผลประโยชน์ในนามขององค์กร รวมถึงมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

3.2 แนวคิดและองค์ประกอบ

แนวคิดของความผูกพันในองค์กรได้มีการศึกษามาอย่างยาวนาน ในงานการศึกษาช่วงแรก มองว่า ความผูกพันในองค์กรมีเพียงมิติด้านความเชื่อ เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเกี่ยวพันและความจงรักภักดี (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974) โดยมีมิติด้านความเชื่อ (Attitudinal perspective) Porter และคณะ (1974) ให้นิยามว่า เป็นความผูกพันทางจิตใจ หรือการผูกมัดทางความรู้สึกของพนักงานที่เกี่ยวกับการได้แสดงตนเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรหนึ่ง นอกจากนี้ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นความตั้งใจที่จะรักษาสภาพการณ์เอาไว้เช่นนั้น บุคคลจะได้แสดงตนสอดคล้องกับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นความเต็มใจของบุคคล

ในหลายงานวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับเจตคติและพฤติกรรมในที่ทำงาน (Porter et al., 1974, 1976; Koch and Steers, 1978; Angle and Perry, 1981) ต่อมา Batemen และ Strasser (1984) กล่าวถึงเหตุผลของการศึกษาความผูกพันในองค์กรว่า (1) เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของพนักงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (2) เป็นโครงสร้างด้านเจตคติ ด้าน

ความรู้สึก และด้านปัญญา เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) (3) เป็นคุณลักษณะหนึ่งของงานหรือบทบาทของพนักงาน เช่นเดียวกับความรับผิดชอบ (responsibility) และ (4) เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน เช่นเดียวกับ อายุ อายุการทำงาน เป็นต้น

แนวคิดอื่นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร คือ ทฤษฎีแนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยน หรือ ทฤษฎี Side-bet (Becker, 1960) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกมัดต่อองค์กรตราบเท่าที่ยังคงดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่จะมองข้ามสภาพความกดดันที่เขาประสบ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะจะมีการพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรเท่ากับว่าการลงทุนที่ได้สะสมไว้ยอมสูญหายไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

ต่อมา Mowday, Porter และ Steers (1982) สนับสนุนทฤษฎี Side-bet โดยอธิบายเพิ่มเติมว่าเป็นความผูกพันในองค์กรเชิงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการที่บุคคลผูกมัดกับองค์กรปัจจุบันและบุคคลต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการที่ได้ลงทุนลงแรงไปนี้

มุมมองด้านการคิดคำนวณหรือด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันของบุคคลที่จะทำงานในองค์กรต่อไป โดยผ่านการไตร่ตรองซึ่งนำหนักถึงผลประโยชน์ที่ได้ หากจะออกจากองค์กร (Hrebiniak & Alutto, 1972) และ Wiener and Vardi (1980) กล่าวว่า เป็นความตั้งใจหรือการตอบสนองทางพฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับรู้ถึงความกดดันเชิงบรรทัดฐาน

Allen และ Meyer (1984) เริ่มต้นศึกษาความผูกพันในองค์กร โดยแบ่งเป็น 2 มิติ คือ ด้านความรู้สึก (Affective) และด้านความต่อเนื่อง (Continuance) กล่าวคือ ด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกทางด้านบวกของการมีตัวตน รู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ส่วนด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกผูกมัดต่อองค์กร ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการลาออก โดยที่บุคคลจะตั้งใจไตร่ตรองผลประโยชน์ของการลงทุนลงแรงต่อองค์กร

Mathieu และ Zajac (1990) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันในองค์กรด้านเจตคติ (Attitudinal commitment) หมายถึง ความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมในองค์กร จากนิยามนี้สามารถแบ่งลักษณะที่สำคัญของความผูกพันได้อย่างน้อย 3 ประการ คือ (1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) มีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

เพื่อองค์กร และ (3) มีความต้องการอย่างชัดเจนที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ (Mowday, Porter & Steer, 1982 อ้างถึงใน Mathieu & Zajac, 1990)

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคิดคำนวณ (Calculative commitment) เกิดขึ้นจากงานของ Becker (1960) หมายถึง ปรัชญาการณทางโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากผลของการดำเนินการระหว่างบุคคลกับองค์กร และหมุนเวียนในการเติมพันธหรือลงทุนตลอดเวลา (Hrebiniak & Alutto, 1972) โดยในความหมายนี้ แต่ละบุคคลจะถูกผูกมัดกับองค์กรเพราะมีเติมพันธหรือมีค่าใช้จ่าย (เช่น แผนเงินบำนาญ) ซึ่งลงทุนในองค์กรไปแล้วและไม่สามารถจะแยกตนเองออกจากองค์กรได้

ต่อมา Allen และ Meyer (1990) ได้ศึกษาเพิ่มเติมในด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative) ว่าเป็นความรู้สึกที่จะคงอยู่ต่อในองค์กร จึงได้เสนอว่า ความผูกพันในองค์กรควรแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความผูกพันในองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการลงทุนลงแรงที่บุคคลได้ให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปแบบของความต่อเนื่องในการทำงาน ว่าบุคคลนั้นจะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปหรือเปลี่ยนที่ทำงาน

3. ความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีต่อองค์กร

Delobbe และ Vadenbergh (2000) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในประเทศเบลเยียม และแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันในองค์กรของพนักงานเป็น 4 มิติ ได้แก่

1. ความผูกพันในองค์กรภายใน (Internalization commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันกับเป้าหมายขององค์กร โดยขึ้นอยู่กับความรู้ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมของแต่ละบุคคลกับค่านิยมขององค์กร

2. ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร รู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมในองค์กร พอใจที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร และคงสภาพอยู่ในองค์กรเพราะต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป (Allen & Meyer, 1990, 1996)

3. ความผูกพันในองค์กรด้านการยอมตาม (Compliance commitment) หมายถึง การที่บุคคลรับเอาพฤติกรรมที่ถูกชักนำมาปฏิบัติตาม เช่น การให้บริการที่มีคุณภาพกับลูกค้า การทำงานอยู่กับบริษัทหนึ่ง ๆ เป็นต้น โดยไม่ได้ปฏิบัติเพราะเชื่อในเนื้อหาสาระ แต่เป็นเพราะคาดหวังว่าจะได้รับผลที่ดี (Kelman, 1958)

4. ความผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าเป็นหน้าที่ที่จะยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป พนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่สูง เพราะรู้สึกว่าตนควรอยู่ในองค์กรต่อไป (Allen & Meyer, 1990)

จากมิติทั้ง 4 ของ Delobbe และ Vadenberghe (2000) ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถนำมาจัดเป็น 2 มิติ ตามแนวคิดของ Mathieu และ Zajac (1990) ได้ดังนี้ คือ มิติที่ 1 และ 2 จัดอยู่ในความผูกพันในองค์กรด้านเจตคติ ส่วนมิติที่ 3 และ 4 จัดอยู่ในความผูกพันในองค์กรด้านการคิดคำนวณ (เบญจภรณ์ แก้วกระจ่าง, 2554)

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดความผูกพันในองค์กรตามแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) เป็นหลัก เนื่องจากมีองค์ประกอบที่ครอบคลุมชัดเจน สามารถอธิบายความผูกพันในองค์กรของพนักงานได้

Meyer และ คณะ (2002) ได้ศึกษาถึงปัจจัยของการเกิดความผูกพันในองค์กรของพนักงานทั้ง 3 องค์ประกอบ (Three components Model) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวแบ่งตามแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยของการเกิดความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) และประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) นอกจากนี้ Allen & Meyer, 1993, Buchanan, 1974, and Hall et al. (1977) พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างอายุของพนักงาน อายุการทำงาน และระดับของความผูกพันในองค์กร และในหลายงานวิจัยยังพบว่าบุคลิกภาพบางประการของพนักงาน เช่น ลักษณะความเป็นผู้นำ และรูปแบบการสื่อสารยังส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอีกด้วย (Decottis & Summers, 1987)

2. ปัจจัยของการเกิดความผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ทางเลือก (Alternatives) และการลงทุน (Investments) นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยด้านรูปแบบของงาน ซึ่งพบว่า พนักงานราชการมีความผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่มากกว่าในพนักงานแบบอื่นๆ (Perry, 1997; Meyer & Allen, 1997) โดย Lio (1995) ให้เหตุผลว่า ในชีวิตที่เผชิญหน้ากับความยากลำบากวันต่อวัน พนักงานทั่วไปพึงพอใจกับงานที่มั่นคง ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นงานบริการสาธารณะ จึงเป็นเหตุผลหลักของความผูกพันในองค์กรของพนักงานเหล่านี้

3. ปัจจัยของการเกิดความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ประสบการณ์ทางสังคม (Socialization Experience) และการลงทุนกับองค์กร (Organizational Investments)

3.3 การวัดและการประเมินความผูกพันในองค์กร

กลุ่มนิสิตผู้วิจัยใช้มาตรวัดความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment Questionnaire ; OCQ) ตามแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) พัฒนาฉบับภาษาไทยโดยพรเพ็ญ นุ่มเนียม (2554) ภายใต้คำแนะนำของรองศาสตราจารย์ ดร. ธีระพร อูรรณโณ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นมาตรวัดฉบับกลาง มีจำนวน 30 ข้อกระทง และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมเท่ากับ .94

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิสิตผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเชิงประจักษ์ในเรื่องภาวะผู้นำแบบจริงแท้ ทุนทางจิตวิทยาในพนักงาน และ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ดังต่อไปนี้

Smith, Vogelgesang, และ Avey (2009) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ (Authentic Leadership) ความไว้วางใจในด้านการบริหาร (Trust in Management) ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) และประสิทธิภาพในการขาย โดยวัดจากการเติบโตของยอดขาย (Unit Sales Growth) โดยตั้งสมมติฐานไว้ 4 ข้อ คือ (1) การรับรู้ภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการขาย (2) ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการขาย (3) ความไว้วางใจในด้านการบริหารเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำแบบจริงแท้และประสิทธิภาพในการขาย และ (4) ความไว้วางใจในด้านการ

บริหาร เป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและประสิทธิภาพในการขาย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน 198 คนใน 26 บริษัท มีอายุเฉลี่ยประมาณ 52 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง (90%) เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม Authentic Leadership (AL; Walumba et al, 2008) และแบบสอบถาม Trust in management (Mayer & Gavin, 2005) และแบบสอบถาม Psychological capital (Luthans et al, 2007) และมาตรวัดแนวโน้มที่จะเชื่อใจ (Jarvenpaa, Knoll & Leidner, 1998) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ตัวแปร ANOVA ทั้ง 3 ตัวแปร และใช้ ICC ในการวิเคราะห์แบบ aggregation เพื่อประเมินระดับความสอดคล้องของตัวแปร โดยใช้โปรแกรม MPlus ผลการศึกษาพบว่า ความไว้วางใจในด้านการบริหารเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและประสิทธิภาพในการขายโดยวัดจากการเติบโตของยอดขาย (Unit Sales Growth) นอกจากนี้ความไว้วางใจในด้านการบริหาร ยังเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำแบบจริงแท้และ ประสิทธิภาพในการขายโดยวัดจากการเติบโตของยอดขาย

Kliuchnikov (2011) ศึกษาหาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบจริงแท้ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยตั้งสมมติฐานไว้ 7 ข้อดังนี้ (1) ภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึก (2) ภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (3) ภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม (4) ภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกมากกว่าด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานสังคม (5) ความเชื่อใจเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำแบบจริงแท้และความผูกพันในองค์กรด้านความรู้สึก (6) ความเชื่อใจเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำแบบจริงแท้และความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่อง (7) ความเชื่อใจเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำแบบจริงแท้และความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานสังคม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในประเทศ Kiev, Ukraine and Krasnoyarsk และ Russia จำนวน 66 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม Authentic Leadership (ALQ; Avolio, 2007; Avolio & Gardner, 2005; Gardner et al., 2005; Avolio et al., 2004) แบบสอบถามความผูกพันในองค์กร (OCQ; Ashman, 2007) แบบสอบถาม Multifactor Leadership (MLQ; Bass and Avolio, 1997) และแบบสอบถามความเชื่อใจ (Clark and Payne, 1997) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น โดยใช้โปรแกรม SPSS ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึก ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ภาวะผู้นำ

แบบจริงแท้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม ภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกมากกว่าด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานสังคม นอกจากนี้ ความเชื่อใจเป็นตัวแปรส่งผ่านบางประการระหว่างภาวะผู้นำแบบจริงแท้และความผูกพันในองค์การด้านความรู้สึก ความเชื่อใจไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำแบบจริงแท้และความผูกพันในองค์การด้านความต่อเนื่อง และความเชื่อใจไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำแบบจริงแท้และความผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐานสังคม

Rego , Sousa , Marques และ Cunha. (2011) ศึกษาผลของภาวะผู้นำอย่างจริงแท้ (Authentic leadership) ของหัวหน้างาน 4 ด้าน คือ การตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ความโปร่งใสในความสัมพันธ์ (relational transparency) มุมมองทางจริยธรรมภายในตัวบุคคล (internalized moral perspective) และ กระบวนการสมดุล (balanced processing) ว่ามีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ของพนักงานหรือไม่ โดยมีต้นทุนทางจิตวิทยา (Psychological capital) เป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานต่างแผนกจากหลายบริษัทเอกชนเกี่ยวกับการตลาดในประเทศโปรตุเกส จำนวน 201 คน อายุเฉลี่ย 26.4 ปี ระยะเวลาการติดต่อสัมพันธ์ของลูกน้องและหัวหน้างานโดยเฉลี่ย คือ 2.8 ปี เครื่องมือวิจัย ได้แก่ (1) มาตรวัดภาวะผู้นำแบบจริงแท้ (Authentic Leadership Questionnaire: ALQ, Avolio, Gardner & Walumbwa, 2007) (2) มาตรวัดต้นทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital Questionnaire: PCQ, Luthans, Youssef & Avolio, 2007) (3) มาตรวัดความคิดสร้างสรรค์ (Employee's Creativity, Zhou & George, 2011) จากการรายงานของหัวหน้างานที่มีต่อพนักงานแต่ละคน เครื่องมือทั้ง 3 ฉบับมีค่า Cronbach Alpha เท่ากับ 0.91, 0.90 และ 0.90 ตามลำดับ และใช้การวิเคราะห์ตัวแปรด้วยแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (SEM)

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบจริงแท้ของหัวหน้างาน ทุนทางจิตวิทยาและความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันทางบวกต่อกัน

นอกจากนี้ยังพบว่า หัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน สำหรับทุนทางจิตวิทยาในการศึกษาครั้งนี้พบว่าเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญที่จะช่วยให้หัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำแบบจริงแท้ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น กล่าวคือ ในหน่วยงานที่หัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำแบบจริงแท้ และพนักงานมีต้นทุนทางจิตวิทยาที่สูง จะทำให้พนักงานในหน่วยงานนั้นมีความคิดสร้างสรรค์สูงด้วย

Matej, Vldo, Miha, Sandra และ Miha (2014) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ (Authentic Leadership) และความพึงพอใจในงาน โดยทดสอบโมเดลเชิงพหุ (multilevel model) คือ ศึกษาปฏิสัมพันธ์ของข้อมูลต่างระดับ (ระดับทีม ได้แก่ การประเมินการรับรู้ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ของหัวหน้า และระดับบุคคล ได้แก่ การประเมินการรับรู้ภาวะผู้นำแบบจริงแท้โดยลูกน้อง) ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 2 ข้อ คือ (1) การรับรู้ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และ (2) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ของหัวหน้าและพนักงานที่เป็นลูกน้องสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพนักงานได้ กล่าวคือ หากหัวหน้างานและพนักงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบจริงแท้สูงทั้งคู่ พนักงานก็จะมีความพึงพอใจในงานสูงไปด้วย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับหัวหน้า 24 คน และ พนักงานทั่วไป 171 คน มีอายุเฉลี่ย 26 ปี ส่วนใหญ่ผู้ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ชาย (66%) เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม Authentic Leadership (ALI; Neider & Schriesheim, 2011) แบบสอบถาม Job Satisfaction (JSI; Hackman & Oldham, 1980) และ มาตรวัด Social Identity (SI; Luhtanen & Crocker, 1992) การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบค่าสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์โมเดลเชิงพหุโดยใช้ AMOS 17 ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ของพนักงานทำนายความพึงพอใจในงานได้ นอกจากนี้ยังพบว่าปฏิสัมพันธ์ของการรับรู้ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ของหัวหน้าและพนักงานทำนายความพึงพอใจในงานเฉพาะในเงื่อนไขที่เมื่อการรับรู้ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ในหัวหน้าและพนักงานมีระดับสูงทั้งคู่เท่านั้น.

Simons และ Buitendach (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา (psychological capital) ความผูกพันในงาน (work engagement) และความผูกพันในองค์กร (organizational commitment) ของพนักงานศูนย์บริการข้อมูลทางโทรศัพท์ โดยมีสมมติฐานคือ (1) ทุนทางจิตวิทยา ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน (2) ทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในงานสามารถทำนายความผูกพันในองค์กรได้ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานศูนย์บริการข้อมูลทางโทรศัพท์ในแถบแอฟริกาใต้ จำนวน 106 คน เป็นชาย 31 คน และหญิง 75 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี (83.02%) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้ (1) Psychological Capital Questionnaire (PCQ; Luthans et al, 2007) (2) The Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli et al, 2002) (3) The

Organizational Commitment Questionnaire (OCQ; Allen & Mayer, 1990) วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ Pearson product-moment correlation coefficients ผลการวิจัยพบว่า ทูนาทางจิตวิทยา ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน โดยที่ความผูกพันในงานสามารถทำนายความผูกพันในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานที่มีทูนาทางจิตวิทยาสูง จะมีความผูกพันในงานและมีความผูกพันในองค์กรสูง

Cetin (2011) ศึกษาอิทธิพลขององค์ประกอบทูนาทางจิตวิทยา ได้แก่ ความหวัง ความสามารถในการฟื้นพลัง การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้ความสามารถของตน ที่มีต่อทัศนคติความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานคือ (1) ความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตน และความสามารถในการฟื้นพลัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติของพนักงานต่อความผูกพันในองค์กร (2) ความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตน และความสามารถในการฟื้นพลัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติของพนักงานต่อความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรจากส่วนงานต่างๆของกระทรวงและมหาวิทยาลัยในแองการา (Ankara) ที่มีช่วงอายุระหว่าง 21 – 43 ปี จำนวน 213 คน เป็นชาย 93 คน และหญิง 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ (1) Organizational Psychological Capital Scale ของ Luthans และคณะ (2007) โดย Cetin และ Basım นำมาแปลเป็นภาษาตุรกีและวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อหาความตรงของเครื่องมือ พบว่าแต่ละองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha coefficient) ดังนี้ ความหวัง 0.71, ความสามารถในการฟื้นพลัง 0.74, การมองโลกในแง่ดี 0.82 และการรับรู้ความสามารถของตน 0.77 (2) Organizational Commitment Scale ของ Jaworski และ Kohli (1993) ฉบับแปลเป็นภาษาตุรกีโดย Sesen (2010) มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha coefficient) เท่ากับ 0.75 (3) Job Satisfaction Scale ฉบับภาษาตุรกีของ Sesen (2010) ซึ่งพัฒนามาจากมาตรวัดของ Hackman ve Oldham (1957) โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha coefficient) เท่ากับ 0.71 การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โมเดลโครงสร้าง หรือที่เรียกว่า Structural Equation Modeling ผลจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหวังและการมองโลกในแง่ดี และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นพลัง ความหวัง และการมองโลกในแง่ดี นอกจากนี้ยังพบว่า ทูนาทางจิตวิทยาในองค์กรสามารถทำนายทัศนคติของพนักงานต่อความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจ

ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงจะมีความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานสูงเช่นกัน

Woolly, Caza และ Levy (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบจริงแท้และทุนทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีสมมติฐานคือ (1) ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ทำให้ระดับทุนทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น (2) ภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีความสัมพันธ์กับทุนทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีบรรยากาศในการทำงาน (work climate) เป็นตัวแปรส่งผ่าน (3) ภาวะผู้นำแบบจริงแท้จะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงานน้อยลงเมื่อเพศของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานในประเทศนิวซีแลนด์ที่มีช่วงอายุระหว่าง 18 – 55 ปี จำนวน 828 คน เป็นชาย 390 คน และหญิง 438 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ (1) Psychological Capital Questionnaire แบบ 12 ข้อกระทงของ Luthans และคณะ (2010) (2) Authentic Leadership Questionnaire ของ Walumbwa และคณะ (2008) จำนวน 16 ข้อ โดยแต่ละข้อกระทงกล่าวถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแบบจริงแท้ควรกระทำ เช่น หัวหน้าที่จริงเปิดเผยในสิ่งที่ตรงกับความคิดของตนเอง เป็นต้น (3) Positive Work Climate วัดโดยใช้มาตราวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ที่พัฒนาโดย Avolio จากการศึกษาอิทธิพลของผู้นำต่อองค์กร ผลการวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ทำให้ระดับทุนทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น ภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีความสัมพันธ์กับทุนทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีบรรยากาศในการทำงาน (work climate) เป็นตัวแปรส่งผ่าน และภาวะผู้นำแบบจริงแท้จะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงานน้อยลงเมื่อเพศของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ทูทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
2. ภาวะผู้นำจริงแท้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
3. ทูทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบจริงแท้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรได้

ขอบเขตการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรต้น: ทูทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำแบบจริงแท้

ตัวแปรตาม: ความผูกพันในองค์กร

กลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 182 คน แบ่งเป็น (1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือ จำนวน 60 คน (2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จำนวน 122 คน

คำจำกัดความที่ในการวิจัย

1. **ทูทางจิตวิทยา (Psychological Capital)** หมายถึง สภาวะจิตทางบวกในการพัฒนาของพนักงานแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่วัดได้ พัฒนาได้ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 การรับรู้ความสามารถของตนในงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และเพียรพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 การมองโลกในแง่ดี หมายถึง รูปแบบการระบุนสาเหตุและการอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองไปในทิศทางบวก ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.3 ความหวัง หมายถึง ความคิดเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการประสบความสำเร็จ และการวางแผนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

1.4 ความสามารถในการฟื้นพลัง หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ให้กลับสู่ภาวะปกติภายหลังจากการเผชิญปัญหา ความขัดแย้ง เหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดทั้งทางบวกและทางลบ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มผู้วิจัยกำหนดว่า ทฤษฎีทางจิตวิทยา หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัด ทฤษฎีทางจิตวิทยาของ Luthans และคณะ (2007) ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยและพัฒนาโดย สิริพร ทรัพย์ะ ประภา (2555)

2. **ภาวะผู้นำจริงแท้ (Authentic Leadership)** หมายถึง กระบวนการของความสามารถในการตระหนักและแสดงพฤติกรรมตามความคิด ความเชื่อ และความรู้สึกของตนเอง รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความเท่าเทียมในการตัดสินใจ รวมถึงมีความจริงใจในความสัมพันธ์

3. **ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment)** หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรมทางบวก ที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยบุคคลจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ยินยอมพร้อมใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อในบรรลุเป้าหมายขององค์กร รักษาผลประโยชน์ในนามขององค์กร รวมถึงมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับของทฤษฎีทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ของทฤษฎีทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
3. นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive study) แบบสหสัมพันธ์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะพิจารณาจากจำนวนของตัวแปรอิสระ โดยควรใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คนต่อตัวแปรอิสระหนึ่งตัว (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรอิสระ 5 ตัว ดังนั้นจึงควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 100 คน การวิจัยครั้งนี้กลุ่มนิสิตผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 122 คน เพื่อให้มีกำลังทางสถิติมากขึ้น โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบรายละเอียด (Convenience sampling) ในสถานที่ที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามจำนวน 4 ชุด แบ่งเป็น

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงานและเงินเดือน
2. มาตรการวัดทุนทางจิตวิทยา กลุ่มนิสิตผู้วิจัยใช้มาตรการวัดทุนทางจิตวิทยา ซึ่งพัฒนาโดยสิริพร ทรัพย์ประภา (2555) ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Luthans, Youssef, และคณะ (2007) มาตรการวัดนี้นำมาใช้เพื่อวัดทุนทางจิตวิทยาของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมาตรการวัดนี้มีจำนวนข้อกระทงทั้งสิ้น 24 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 23 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 1 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องประเมินว่า ข้อกระทงแต่ละข้อตรงกับตนเองมากน้อยเพียงใด ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 คือ ไม่เห็นด้วย 3 คือ เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยพอๆกัน 4 คือ เห็นด้วย และ 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. มาตรการวัดความผูกพันในองค์กรของพนักงาน กลุ่มนิสิตผู้วิจัยใช้มาตรการวัดความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ซึ่งพัฒนาโดยพรเพ็ญ นุ่มเนียม (2554) มาตรการวัดนี้พัฒนามาจากแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วย/ไม่เห็นพอ ๆ กัน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบ่งเป็น 3

องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยมีข้อกระทงแต่ละด้านอย่างละ 8 ข้อ รวม 24 ข้อ

4. **มาตรวัดภาวะผู้นำแบบจริงแท้** กลุ่มนิสิตผู้วิจัยได้พัฒนามาตรวัดภาวะผู้นำแบบจริงแท้ขึ้นจากมาตรต้นฉบับของ Walumbwa และคณะ (2008) ซึ่งจะกล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนามาตรในหัวข้อต่อไป

ขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มนิสิตผู้วิจัยได้พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. มาตรวัดทุนทางจิตวิทยา

มาตรวัดทุนทางจิตวิทยาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พัฒนาโดย สิริพร ทรัพย์ะประภา ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดของ Luthans, Youssef, และคณะ (2007) มีข้อกระทงทั้งสิ้น 24 ข้อ แบ่งเป็น ข้อกระทงทางบวก 23 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 1 ข้อ มาตรวัดแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

(1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีข้อกระทง 6 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด

(2) การมองโลกในแง่ดี มีข้อกระทง 6 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด

(3) ความหวัง มีข้อกระทง 6 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด

(4) ความสามารถในการฟื้นพลัง มีข้อกระทง 6 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 5 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 1 ข้อ

ลักษณะของมาตรวัดทุนทางจิตวิทยามีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 คือ ไม่เห็นด้วย 3 คือ เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน 4 คือ เห็นด้วย และ 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.1 เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดทุนทางจิตวิทยา ให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยประเมินว่า ข้อกระทงแต่ละข้อตรงกับตนเองมากน้อยเพียงใด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อกระทงทางบวก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 1 คะแนน

ไม่เห็นด้วย เท่ากับ 2 คะแนน

เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน เท่ากับ 3 คะแนน

เห็นด้วย เท่ากับ 4 คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 5 คะแนน

ข้อกระทงทางลบ

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 5 คะแนน

ไม่เห็นด้วย เท่ากับ 4 คะแนน

เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน เท่ากับ 3 คะแนน

เห็นด้วย เท่ากับ 2 คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 1 คะแนน

1.2 การแปลผลคะแนน กลุ่มนิสิตผู้วิจัยคำนวณคะแนนในลักษณะเดียวกันกับ Luthans, Youssef, และคณะ (2007) และสิริพร ทรัพย์ะประภา (2555) โดยรวมคะแนนดิบ (raw score) ที่ได้จากคำตอบทุกข้อ ซึ่งการแปลผลเชิงคุณภาพจะพิจารณาจากคะแนนทุนทางจิตวิทยา ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถในงาน (Work Self-efficacy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความหวัง (Hope) และความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) ถ้าผลรวมมีคะแนนสูง หมายถึง มีทุนทางจิตวิทยามาก แต่หากมีคะแนนต่ำ หมายถึง มีทุนทางจิตวิทยาน้อย

1.3 ผู้วิจัยนำมาตรไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 60 คน

1.4 นำมาวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้อคะแนนรวมข้ออื่นๆ ในองค์ประกอบย่อยนั้น (corrected item-total correlation หรือ CITC) โดยวิเคราะห์ครั้งละองค์ประกอบ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (หนึ่งหาง) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับค่า rวิกฤต (Critical r) พบว่ามีข้อกระทงที่มีค่า CITC ต่ำกว่าค่า rวิกฤต 1 ข้อ จึงถูกคัดออก

1.5 ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดทุนทางจิตวิทยาจำนวน 23 ข้อ ซึ่งเป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .94

2. มาตรวัดภาวะผู้นำแบบจริงแท้

กลุ่มนิสิตผู้วิจัยใช้มาตรวัดผู้นำแบบจริงแท้ (Authentic Leadership Questionnaire) ของ Walumbwa และคณะ (2008) ซึ่งเป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด จำนวน 16 ข้อ โดยกลุ่มนิสิตผู้วิจัยนำมาแปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยให้สอดคล้องกับบริบทในสังคมไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้

- (1) การตระหนักรู้ในตนเอง มีข้อกระทง 4 ข้อ
- (2) มุมมองทางจริยธรรมภายในตัวบุคคล มีข้อกระทง 4 ข้อ
- (3) กระบวนการความสมดุล มีข้อกระทง 4 ข้อ
- (4) ความโปร่งใสในความสัมพันธ์ มีข้อกระทง 4 ข้อ

จากนั้นกลุ่มนิสิตผู้วิจัยได้คิดข้อกระทงเพิ่มเข้าไปในแต่ละด้าน โดยได้นำเนื้อหาของข้อกระทงที่แปลและคิดเพิ่มไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ได้แก่ (1) อ.ดร. ทิพย์นาภา หวนสุริยา (2) รศ.ดร. อรัญญา ต้อยคำภีร์ และ (3) นางสาว สิริพร ทรัพย์ประภา โดยผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและสรุปว่ามาตรวัด ALQ ที่ทางกลุ่มนิสิตผู้วิจัยจะนำไปเก็บกับกลุ่มทดลองนั้น ประกอบด้วยข้อกระทงทั้งหมด 23 ข้อ ดังนี้

(1) การตระหนักรู้ในตนเอง มีข้อกระทง 6 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 5 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 1 ข้อ

(2) มุมมองทางจริยธรรมภายในตัวบุคคล มีข้อกระทง 6 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 5 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 1 ข้อ

(3) กระบวนการความสมดุล มีข้อกระทง 6 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 4 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 2 ข้อ

(4) ความโปร่งใสในความสัมพันธ์ มีข้อกระทง 5 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 4 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 1 ข้อ

จากนั้นนำข้อกระทงทั้งหมดจำนวน 23 ข้อ ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองมาตรวัดมาประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows เพื่อทำการทดสอบคุณภาพของมาตรวัดก่อนนำไปใช้จริง โดยทดสอบหาความเที่ยงของมาตรวัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สอดคล้องภายในแบบอัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับคะแนนรวมข้อกระทงทั้งหมดในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation - CITC) โดยพิจารณาตัดเลือกข้อกระทงเฉพาะที่มีค่ามากกว่า .28 ตามเกณฑ์การพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์วิกฤต (Critical r) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 60 คน พบว่ามีข้อกระทงผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 19 ข้อ โดยข้อกระทงที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ได้แก่ ข้อกระทงข้อที่ 1 จากองค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง ข้อกระทงข้อที่ 11 และ ข้อกระทงที่ 12 จากองค์ประกอบมุมมองทางจริยธรรมภายในตัวบุคคล และข้อกระทงข้อที่ 23 จากองค์ประกอบความโปร่งใสในความสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับคะแนนรวมข้อกระทงทั้งหมดในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation - CITC) เท่ากับ -.003 .025 .180 และ .11 ตามลำดับ คณะนิสิตผู้วิจัยจึงได้ตัดข้อกระทงทั้ง 4 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบ พบว่า

1. การตระหนักรู้ในตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สอดคล้องภายในแบบอัลฟาของครอนบาค เท่ากับ .88 โดยมีข้อกระทงทั้งหมด 6 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 5 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 1 ข้อ

2. มุมมองทางจริยธรรมภายในตัวบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สอดคล้องภายในแบบอัลฟาของครอนบาค เท่ากับ .79 โดยมีข้อกระทงทั้งหมด 3 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด

3. กระบวนการความสมดุล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สอดคล้องภายในแบบอัลฟาของครอนบาค เท่ากับ .80 โดยมีข้อกระทงทั้งหมด 6 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 4 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 2 ข้อ

4. ความโปร่งใสในความสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สอดคล้องภายในแบบอัลฟาของครอนบาค เท่ากับ .82 โดยมีข้อกระทงทั้งหมด 4 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด

มาตรวัดภาวะผู้นำแบบจริงแท้ที่วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สอดคล้องภายในแบบอัลฟาของครอนบาคทั้งฉบับ เท่ากับ .90

3. มาตรวัดความผูกพันในองค์กร

คณะนิสิตผู้วิจัยใช้มาตรวัดความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ซึ่งพัฒนาโดยพรเพ็ญ นุ่มเนียม (2554) มาตรวัดนี้พัฒนามาจากแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบ่งแต่ละด้านเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยมีข้อกระทงจำนวน 24 ข้อ

3.1 ผู้วิจัยนำมาตรไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 60 คน

3.2 นำมาวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้อคะแนนรวมข้ออื่นๆ ในองค์ประกอบย่อยนั้น (corrected item-total correlation หรือ CITC) โดยวิเคราะห์ครั้งละองค์ประกอบของมาตรวัดความผูกพันในองค์กรกับพนักงาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (หนึ่งหาง) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับค่า r วิกฤต (Critical r) ซึ่งข้อกระทงที่มีค่า CITC ต่ำกว่าค่า r วิกฤต จะถูกคัดออกเพื่อให้ได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ กล่าวคือ มีค่าความสัมสัมพันธ์สอดคล้องกับข้อกระทงอื่นในด้านเดียวกัน และทำซ้ำจนกว่าข้อกระทงทั้งหมดที่วิเคราะห์ในครั้งเดียวกันนั้นจะผ่านเกณฑ์ค่า r วิกฤตทุกข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า

(1) องค์ประกอบความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ มีข้อกระทงผ่านการวิเคราะห์ 7 ข้อ จาก 8 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .74

(2) องค์ประกอบความผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ มีข้อกระทงผ่านการวิเคราะห์ 6 ข้อ จาก 8 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .79

(3) องค์ประกอบความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีข้อกระทงผ่านการวิเคราะห์ 7

ข้อ จาก 8 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .79

ดังนั้นมาตรวัดความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มีทั้งหมด 20 ข้อ แบ่งเป็น ข้อกระทงทางบวก 8 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 12 ข้อ โดยมาตรวัดทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มนิสิตผู้วิจัยแบ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2 วิธี วิธีแรก คือ การแจกแบบสอบถามแก่พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร วิธีที่สอง คือ การจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์ <http://docs.google.com> จากนั้นจึงส่งที่อยู่เว็บไซต์ให้กับพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนต่างๆ เพื่อทำแบบทดสอบและกระจายแบบสอบถามให้พนักงานคนอื่น ๆ ต่อไป โดยกลุ่มนิสิตผู้วิจัยขอให้พนักงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการทั้งสิ้น 2 ครั้ง ครั้งแรก คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อทำการวิเคราะห์และตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด จำนวน 60 คน ครั้งที่สอง คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กลุ่มนิสิตผู้วิจัยกำหนดไว้ จำนวน 122 คน โดยแบบสอบถามแบ่งได้เป็น 4 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป มาตรวัดทุนทางจิตวิทยา มาตรวัดการรับรู้ภาวะผู้นำจริงแท้ และมาตรวัดความผูกพันในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มนิสิตผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการคำนวณและวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปร ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
2. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis หรือ MRA) เพื่อทำนายตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กร

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทูทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบจริงแท้และความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มนิสิตผู้วิจัยนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรในการวิจัย

- PC หมายถึง ทูทางจิตวิทยา (Psychological Capital)
 AL หมายถึง ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ (Authentic Leadership)
 OC หมายถึง ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติในการวิจัย

- N หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย หรือในขั้นตอนพัฒนามาตรวัด
 M หมายถึง ค่ามัธยฐานเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ยเลขคณิตของคะแนน
 SD หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
 SE หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัด
 r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
 b หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (Regression coefficient)
 β หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
 R หมายถึง ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation)
 R^2 หมายถึง ค่ากำลังสองของสหสัมพันธ์พหุคูณ หรือความแปรปรวนที่สามารถทำนายตัวแปรตามได้ด้วยตัวแปรอิสระ (Square of multiple correlation)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 122 คน เป็นเพศชาย 30 คน และเพศหญิง 92 คน มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 31.17 (SD = 9.06) ปี มีอายุงาน (Tenure) ต่ำสุด 2 เดือน สูงสุด 396 เดือนเฉลี่ยเท่ากับ 67 เดือน (SD = 88.9) มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่าง (N = 122)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	30	25
หญิง	92	75
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	9
ปริญญาตรี	82	67.2
สูงกว่าปริญญาตรี	27	22.1
ระดับตำแหน่ง		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	96	78.7
ผู้บริหารระดับต้น(หัวหน้างาน)	11	9
ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการ)	13	10.7
ผู้บริหารระดับสูง (กรรมการผู้จัดการ)	2	1.6
เงินเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	3	2.5
10,001 – 20,000 บาท	53	43.4
20,001 – 30,000 บาท	32	26.2
30,001 – 40,000 บาท	6	4.9
40,001 – 50,000 บาท	10	8.2
มากกว่า 50,000 บาท	18	14.8

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆที่ศึกษา (N = 122)

ตัวแปร	M	SD	ค่าคะแนนต่ำสุด - สูงสุด
1. ทูนทางจิตวิทยา	4.08	.38	3 - 5
2. ภาวะผู้นำจริงแท้	3.6	.69	2 - 5
3. ความผูกพันในองค์กร	3.3	.70	2 - 5

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของทูนทางจิตวิทยา เท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทูนทางจิตวิทยา เท่ากับ .38 ส่วนตัวแปรการรับรู้ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของการรับรู้ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ เท่ากับ 3.6 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ เท่ากับ .69 นอกจากนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของความผูกพันในองค์กร เท่ากับ 3.3 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กร เท่ากับ .70

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้กลุ่มนิสิตผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานทั้งสิ้น 3 ข้อ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์สมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1: ทูนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

H0 = ทูนทางจิตวิทยา ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

H1 = ทูนทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ทูนทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวคือ ทูนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .22, p < .01$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันในองค์กร (N=122)

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กร
ทุนทางจิตวิทยา	.22

** p<.01

ตารางที่ 4 แสดงค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในองค์กร โดยแยกรายด้าน (N=122)

	PCWSE	PCOPT	PCH	PCRS	OCAC	OCCC
1. ทุนทางจิตวิทยา						
1.1 การรับรู้ความสามารถของตนในงาน (PCWSE)						
1.2 การมองโลกในแง่ดี (PCOPT)	.588**					
1.3 ความหวัง (PCH)	.480**	.653**				
1.4 ความสามารถในการฟื้นพลัง (PCRS)	.125	.112	.318**			
2. ความผูกพันในองค์กร						
2.1 ด้านความรู้สึกลึก (OCAC)	.100	.287**	.179*	.065		
2.2 ด้านความต่อเนื่อง (OCCC)	.160*	.289**	.200*	.114	.791**	
2.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (OCNC)	.108	.156*	.114	.049	.754**	.800**

* p < 0.05 (หนึ่งหาง). ** p < 0.01 (หนึ่งหาง).

สมมติฐานที่ 2 : ภาวะผู้นำจริงแท้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

H0 = ภาวะผู้นำจริงแท้ ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

H1 = ภาวะผู้นำจริงแท้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำจริงแท้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรดังนั้น ผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 กล่าวคือ ภาวะผู้นำจริงแท้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .33, p < .01$) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำแบบจริงแท้ และความผูกพันในองค์กร (N=122)

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กร
ภาวะผู้นำแบบจริงแท้	.33

** p<.01

ตารางที่ 6 แสดงค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำแบบจริงแท้และความผูกพันในองค์กร โดยแยกรายด้าน (N=122)

	ALSW	ALIMP	ALBC	ALRT	OCAC	OCCC
1. ภาวะผู้นำแบบจริงแท้						
1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง (ALSW)						
1.2 มุมมองทางจริยธรรมภายในตัวบุคคล (ALIMP)	.225**					
1.3 กระบวนการความสมดุล (ALBC)	.828**	.177*				
1.4 ความโปร่งใสในความสัมพันธ์ (ALRT)	.720**	.204*	.674**			
2. ความผูกพันในองค์กร						
2.1 ด้านความรู้สึกรู้สึก (OCAC)	.331**	.074	.403**	.296**		
2.2 ด้านความต่อเนื่อง (OCCC)	.250**	-.010	.286**	.213**	.791**	
2.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (OCNC)	.274**	-.083	.338**	.246**	.754**	.800**

* p < 0.05 (หนึ่งหาง). ** p < 0.01 (หนึ่งหาง).

สมมติฐานที่ 3 : ทูทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบจริงแท้ร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรได้

H0 : ทูทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบจริงแท้ ไม่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรได้

H1 : ทูทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบจริงแท้ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรได้

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า ทูทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบจริงแท้สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรได้ ร้อยละ 12 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีตัวแปรภาวะผู้นำจริงแท้เพียงตัวเดียวที่มีน้ำหนักทำนายอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ($\beta = .293, p < .01$) ผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 ดังรายละเอียดในตาราง
ที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงการถดถอยพหุสำหรับความผูกพันในองค์กร ทำนายตัวแปรแบบไม่แยกรายด้าน โดยวิธีการนำตัวแปรทุกตัวเข้าสมการ (Enter)

		B	SE _b	β	t	Sig.	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
ตัวแปรตาม	ความผูกพันในองค์กร							
ตัวแปรต้น	ทุนทางจิตวิทยา	.231	.167	.126	1.384	.169	.887	1.128
	ภาวะผู้นำแบบจริงแท้	.300	.093	.293*	3.216	.002	.887	1.128
ค่าคงที่=1.279; R=.355; R ² =.126; Adjusted R ² =.112; F=8.597; p-value=.00								

ตารางที่ 8 แสดงการถดถอยพหุสำหรับความผูกพันในองค์กร แยกทำนายแบบรายด้าน โดยวิธีการนำตัวแปรทุกตัวเข้าสมการ (Enter)

		b	SE _b	β	t	Sig.	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
ตัวแปรตาม	ความผูกพันในองค์กรด้านความรู้สึก							
ตัวแปรต้น	การรับรู้ความสามารถของตนในงาน	-.163	.155	-.111	-1.049	.296	.637	1.569
	การมองโลกในแง่ดี	.331	.163	.256*	2.023	.045	.444	2.251
	ความหวัง	-.068	.190	-.043	-.359	.720	.501	1.996
	ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง	.059	.115	.046	.514	.608	.883	1.133
	ภาวะผู้นำแบบจริงแท้	.337	.098	.316*	3.460	.001	.854	1.171
ค่าคงที่=1.329; R=.419; R ² =.176; Adjusted R ² =.140; F=4.952; p-value=.00								

		B	SE _b	β	t	Sig.	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
ตัวแปรตาม	ความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่อง							
ตัวแปรต้น	การรับรู้ความสามารถของตนในงาน	-.037	.163	-.025	-.226	.821	.637	1.569
	การมองโลกในแง่ดี	.322	.171	.246	1.879	.063	.444	2.251
	ความหวัง	-.048	.199	-.030	-.241	.810	.501	1.996
	ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง	.116	.121	.089	.964	.337	.883	1.133
	ภาวะผู้นำแบบจริงแท้	.194	.102	.179	1.898	.060	.854	1.171
<i>ค่าคงที่=1.203; R=.344; R²=.118; Adjusted R²=.080; F=3.111; p-value=.011</i>								
ตัวแปรตาม	ความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม							
ตัวแปรต้น	การรับรู้ความสามารถของตนในงาน	.029	.180	.018	.163	.871	.637	1.569
	การมองโลกในแง่ดี	.076	.189	.053	.401	.689	.444	2.251
	ความหวัง	-.032	.219	-.018	-.147	.884	.501	1.996
	ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง	.045	.133	.032	.336	.737	.883	1.133
	ภาวะผู้นำแบบจริงแท้	.314	.113	.267*	2.781	.006	.854	1.171
<i>ค่าคงที่=1.696; R=.294; R²=.087; Adjusted R²=.047; F=2.199; p-value=.059</i>								

จากตารางที่ 5 จะเห็นได้ว่าทุนทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบจริงแท้ สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรได้ ร้อยละ 12 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีตัวแปรภาวะผู้นำจริงแท้เพียงตัวเดียวที่มีน้ำหนักทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เป็น .35 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .30 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .29

ส่วนทุนทางจิตวิทยาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน การมองโลกในแง่ดี ความหวังและความสามารถในการฟื้นพลัง **ไม่สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรได้** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ กลุ่มผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำแบบจริงแท้ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในองค์กรโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป PROCESS Macro add-on โดย Andrew Hayes พบผลดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าทดสอบความสามารถการเป็นตัวแปรกำกับของภาวะผู้นำแบบจริงแท้ (N=122)

ตัวแปร	b	SEb	t	p-value	F
PC x AL	.57	.24	2.39	.018	5.75

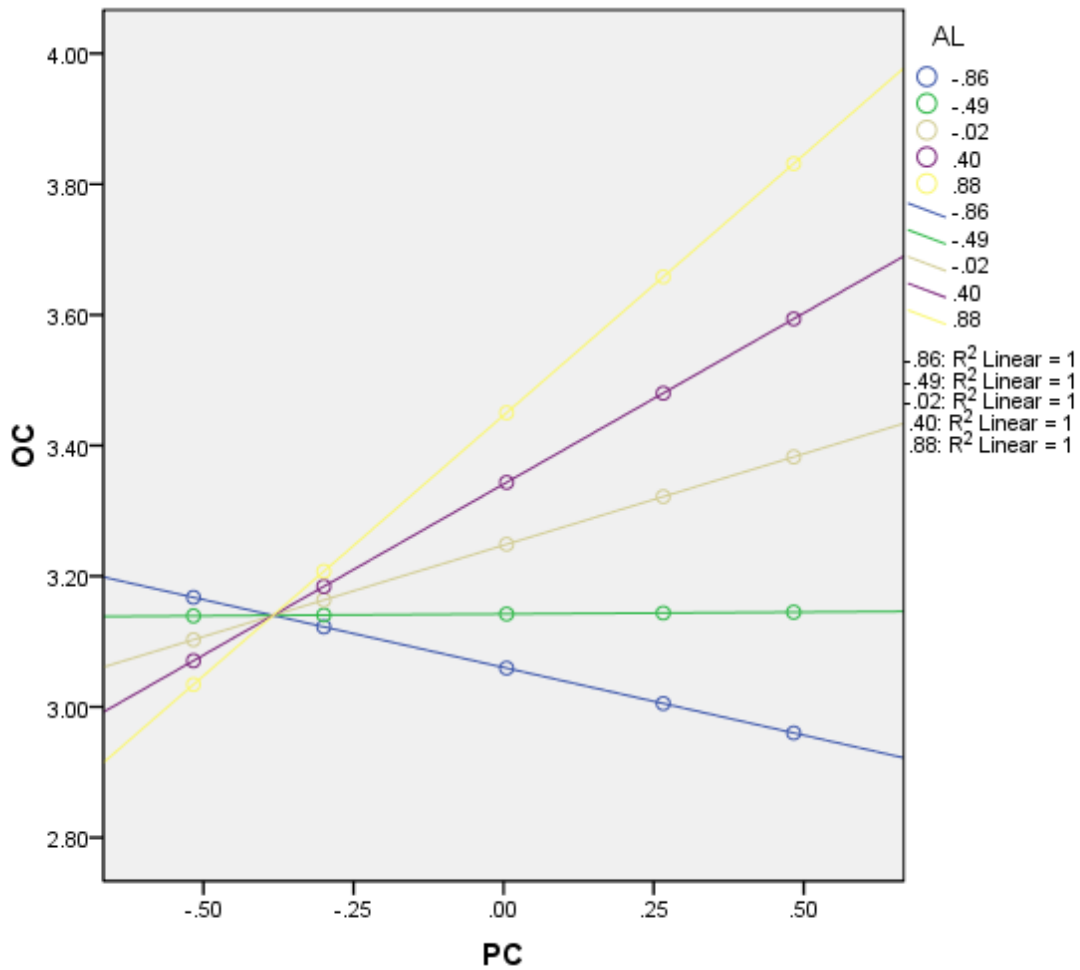
$p < .05$

จากตารางที่ 9 จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีความสามารถในการเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 ค่าอิทธิพลการเป็นตัวแปรกำกับของภาวะผู้นำแบบจริงแท้โดยแสดงเป็นระดับเปอร์เซ็นต์ไทล์

เปอร์เซ็นต์ไทล์	AL	effect	SE	t	p-value
ระดับที่ 10	-.86	-.20	.24	-.84	.39
ระดับที่ 25	-.49	.00	.18	.03	.97
ระดับที่ 50	-.01	.27	.16	1.69	.09
ระดับที่ 75	.40	.52	.20	2.56	.01
ระดับที่ 90	.87	.79	.28	2.77	.00

$p < .05$



ภาพที่ 1 กราฟแสดงค่าอิทธิพลการเป็นตัวแปรกำกับของภาวะผู้นำแบบจริงแท้โดยแสดงเป็นระดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ สร้างจากโปรแกรมสำเร็จรูป PROCESS Macro add-on

จากตารางที่ 10 และภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะผู้นำในระดับสูง (เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ขึ้นไป) สามารถมีอิทธิพลกำกับให้เกิดความผูกพันในองค์กรในกลุ่มที่มีทุนทางจิตวิทยาสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บทที่ 4

การอภิปรายผล

การศึกษานี้กลุ่มนิสิตผู้วิจัยสนใจเรื่องความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชนที่ทำงานอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งความผูกพันในองค์กรนั้นเป็นประเด็นสำคัญขององค์กรควรให้ความสนใจ เพราะการดำรงอยู่ของพนักงานจะช่วยให้ภาระงานดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และช่วยลดต้นทุนจากการสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากร โดยในที่นี้กลุ่มนิสิตผู้วิจัยได้ให้ความหมายความผูกพันในองค์กรว่าหมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรมทางบวก ที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยบุคคลจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ยินยอมพร้อมใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รักษาผลประโยชน์ในนามขององค์กร รวมถึงมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุนทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบจริงแท้ กลุ่มนิสิตผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาภาวะผู้นำแบบจริงแท้และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรที่นักวิจัยหลายท่านเริ่มให้ความสนใจศึกษาในช่วงหลายปีมานี้ พบว่าทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน (Sinha, Talwar & Rajpal, 2002; Youssef & Luthans, 2007) นอกจากนี้ Cetin (2011) ศึกษาอิทธิพลขององค์ประกอบทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อทัศนคติของพนักงานต่อความผูกพันในองค์กร โดยพบว่า ความหวัง การมองโลกแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตน และความสามารถในการฟื้นฟูพลัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติของพนักงานต่อความผูกพันในองค์กร

สำหรับภาวะผู้นำแบบจริงแท้ Kliuchnikov (2011) ศึกษาศึกษาหาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบจริงแท้ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน พบว่าภาวะผู้นำแบบจริงแท้ส่งอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันในองค์กรด้านความรู้สึกและความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สำหรับการศึกษานี้กลุ่มนิสิตผู้วิจัยจะอภิปรายผลการศึกษิตตามสมมติฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ทูทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ทูทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครในทิศทางบวกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเท่ากับ .224 ($p < .01$) กล่าวคือ พนักงานที่มีทูทางจิตวิทยาสูง ซึ่งประกอบด้วย

(1) การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถใช้แรงจูงใจ ทรัพยากรทางปัญญาและพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในงาน มั่นใจว่าตนจะทำงานที่ทำทลายความสามารถได้สำเร็จโดยปราศจากความกลัวหรือความหวาดหวั่นต่อผลที่ยังไม่เกิดขึ้น และเมื่อพนักงานรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำงานก็จะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้เกิดการรับรู้ว่าคุณมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ในองค์กรซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรตามมา

(2) การมองโลกในแง่ดี พนักงานที่มีการมองโลกในแง่ดีระดับสูงจะมีลักษณะ คือ เป็นคนที่อธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนในทิศทางบวก มักคาดหวังว่าจะมีเหตุการณ์ทางบวกเกิดขึ้นกับตนเองอยู่เสมอ เมื่อเจอปัญหา มักมองว่าเป็นเรื่องท้าทาย เป็นโอกาสที่จะพิสูจน์และพัฒนาความสามารถของตนเอง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันในองค์กรสูงมากกว่าพนักงานที่มีการมองโลกในแง่ดีในระดับต่ำ

(3) ความหวัง กล่าวคือ พนักงานที่มีความหวังสูง จะรับรู้ว่าคุณสามารถหาหนทางที่จะประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และนำไปสู่การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความตั้งใจดำเนินตามแผนจนบรรลุเป้าหมายของตนเอง จะทำให้งานออกมาสัมฤทธิ์ผลอยู่ในเกณฑ์ดี และส่งผลให้เป็นพนักงานที่มีความผูกพันในองค์กรสูง

(4) ความสามารถในการฟื้นพลัง โดยหมายถึง พนักงานที่มีความสามารถในการกลับสู่สภาวะสมดุลหลังจากเผชิญกับปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้เร็ว ซึ่งพนักงานที่มีความสามารถในการฟื้นพลัง จะเป็นคนที่ทักษะในการปรับตัวต่อเรื่องต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของงานที่เปลี่ยนแปลงไป หรือการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นพนักงานที่สามารถปรับตัวเข้าสู่สภาวะสมดุลได้ดีหลังจากการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีความสัมพันธ์ทางบวกความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครในทิศทางบวกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเท่ากับ .33 ($p < .01$) กล่าวคือ พนักงานที่รับรู้ว่ามีหัวหน้ามีลักษณะความเป็นผู้นำแบบจริงแท้ ซึ่งหัวหน้าที่มีความเป็นผู้นำแบบจริงแท้ จะเป็นผู้ที่มีการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างเที่ยงตรงและเป็นธรรม โดยมีการรับฟังความคิดเห็นจากทุก ๆ คนอย่างรอบคอบและเท่าเทียมก่อนการตัดสินใจ รวมไปถึงเป็นบุคคลที่รู้ว่าตนเองมีความสามารถในด้านใดบ้าง รับรู้ว่าตนเองนั้นจะสามารถทำอะไรได้บ้าง นอกจากนี้ หัวหน้าที่มีภาวะผู้นำแบบจริงแท้ จะรับรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึก รวมไปถึงจุดยืนของตนเอง จึงทำให้แสดงพฤติกรรมออกมาได้สอดคล้องกับสิ่งที่ตนรู้สึกได้เป็นอย่างดี และหัวหน้าที่มีภาวะผู้นำแบบจริงแท้ จะเป็นคนที่มีเหตุและผลในการกระทำเรื่องต่างๆ ทำให้พนักงานรับรู้ได้ง่ายถึงสิ่งที่หัวหน้าที่มีภาวะผู้นำแบบจริงแท้แสดงออกมา เนื่องจากรู้ความเป็นมาและเหตุผลของการกระทำ อีกนัยหนึ่งคือผู้นำแบบจริงแท้จะมีความจริงใจ ไม่ปิดบังในสิ่งที่ตนกำลังคิดและกระทำ โดยทั้งหมดนี้ส่งผลให้พนักงานรับรู้ว่ามีหัวหน้าของตนเป็นผู้ที่มีหลักการและเหตุผล เป็นผู้ที่ตนเองนั้นสามารถที่จะเชื่อใจได้ ปรึกษาได้ เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ และจริงใจกับลูกน้อง ดังนั้นพนักงานที่รับรู้ว่ามีหัวหน้ามีภาวะผู้นำแบบจริงแท้จะเกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับหัวหน้า พี่พอบใจที่ได้ทำงานร่วมกับหัวหน้า และเมื่อหัวหน้ามีภาวะผู้นำแบบจริงแท้จะพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน ร่วมแบ่งปันคุณค่า ความเชื่อ ความเชื่อใจระหว่างกัน (Shamir & Eliaz, 2005; Gardner et al., 2005) ส่งผลให้อยากทำงานร่วมกับหัวหน้าต่อไป ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kliuchnikov (2011) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบจริงแท้ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3 ทูนาทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบจริงแท้ สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรได้ ร้อยละ 12 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีตัวแปรภาวะผู้นำจริงแท้ เพียงตัวเดียวที่มีน้ำหนักทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 แสดงให้เห็นว่า เมื่อกำหนดให้ทูนาทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบจริงแท้ทำนายความผูกพันในองค์กรร่วมกัน พบว่า ภาวะผู้นำแบบจริงแท้สามารถทำนาย

ความผูกพันในองค์กรได้เพียงปัจจัยเดียว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .35 ที่ระดับนัย สัมพันธ์ทางสถิติที่เท่ากับ .01 โดยทางกลุ่มนินสิตผู้วิจัยได้แยกทำนายความผูกพันในองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำแบบจริงแท้สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรด้าน ความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานทางสังคมได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .41 และ .29 ($p < .05$) ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อหัวหน้ามีภาวะผู้นำแบบจริงแท้ หัวหน้าจะเป็นผู้ที่มีการแสดง ความรู้สึกอย่างจริงใจต่อพนักงาน สามารถบอกกล่าวสิ่งที่เขาต้องการจากพนักงานได้อย่างชัดเจน มีความยุติธรรมต่อพนักงาน รับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้าน แสดงออกอย่างซื่อสัตย์ จริงใจ และ เปิดเผยต่อบุคคลอื่น เมื่อหัวหน้ามีการปฏิสัมพันธ์กับพนักงานอย่างใกล้ชิด พนักงานจะรับรู้ถึงภาวะ ผู้นำแบบจริงแท้ของหัวหน้าได้ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับ องค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร นอกจากนี้ เมื่อหัวหน้ามีภาวะผู้นำแบบจริงแท้ ยังทำให้พนักงานมีความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัด ฐานของสังคม ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่พนักงานรับรู้จากการกระทำของหัวหน้า และจึงแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีต่อองค์กร

และเมื่อวิเคราะห์ทุนทางจิตวิทยาแบ่งเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมองโลกในแง่ดีและภาวะ ผู้นำแบบจริงแท้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรด้านความรู้สึกได้ มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .41 ($p < .05$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ เมื่อพนักงานมีการมองโลกในแง่ดี พนักงานมักมีแนวโน้มที่จะคิดว่าน่าจะมีเรื่องราวดี ๆ เกิดขึ้น เมื่อพบปัญหาพนักงานจะไม่มองปัญหา เป็นเรื่องเลวร้าย แต่จะมองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายตนเอง และคิดว่าเรื่องราวดี ๆ เหล่านี้จะแผ่ขยายไปยัง เหตุการณ์อื่น ๆ ในอนาคตได้ด้วย ซึ่งส่งผลให้พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีความเครียด และสนุกในการทำงาน จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำหรือตำแหน่งที่ดำรงอยู่นั้นมี เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และทำให้มีระดับความผูกพันในองค์กรที่ตนเองอยู่เพิ่มสูงขึ้น และนอกจากนี้เมื่อพนักงานรับรู้หัวหน้าเป็นผู้ที่แสดงความรู้สึกอย่างจริงใจ เป็นคนมีเหตุผล รับฟัง ความคิดเห็นอย่างรอบด้านก่อนการตัดสินใจ และซื่อสัตย์ จริงใจ ต่อพนักงาน จะทำให้พนักงาน เหล่านี้มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น ภายในตัวบุคคล

อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยนี้กลับพบว่าทั้งทุนทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบจริงแท้ไม่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่องได้ สามารถอภิปรายได้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่อง หมายถึง พนักงานจะชั่งน้ำหนักเหตุการณ์การอยู่ต่อว่าเขาจะทำงานอยู่ต่อไปในองค์กรหรือจากไป โดยคิดคำนวณบนพื้นฐานของการลงทุนลงแรงระหว่างสิ่งที่พนักงานได้ให้ไปกับองค์กรและผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่องนี้อาจจะมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลมากกว่า เช่น ทางเลือก (Alternatives) ที่ดีกว่า คิดว่ามีองค์กรอื่นที่ดีกว่า จึงเป็นผลให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะอยู่ต่อน้อยกว่า (Meyer และคณะ, 2002) ดังนั้นทุนทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบจริงแท้จึงมีอิทธิพลไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่องได้

จากผลอภิปรายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันในองค์กรมากกว่าเมื่อร่วมทำนายกับทุนทางจิตวิทยา คณะผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำแบบจริงแท้ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในองค์กร ผลพบว่า ภาวะผู้นำแบบจริงแท้มีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในองค์กร โดยสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานที่มีระดับทุนทางจิตวิทยาสูง หากมีหัวหน้าที่มีภาวะผู้นำแบบจริงแท้ในระดับสูงจะส่งผลให้มีความผูกพันในองค์กรเพิ่มมากขึ้นได้ กล่าวคือ เมื่อพนักงานรับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูง มีความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานคิดวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้ และยังพนักงานรับรู้ลักษณะของหัวหน้าว่าเป็นคนที่มีความจริงใจ มีความชัดเจนในความคิดของตนเอง ฟังความคิดเห็นของบุคคลรอบข้างก่อนที่จะตัดสินใจ แสดงออกอย่างซื่อสัตย์ จริงใจ และเปิดเผยต่อบุคคลอื่น ในระดับที่สูง จะส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรได้มากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ภาวะผู้นำของหัวหน้าถือเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน (Decottis & Summers, 1987) เมื่อหัวหน้ามีภาวะผู้นำแบบจริงแท้ มีความโปร่งใสในความสัมพันธ์ จะสามารถสร้างความเชื่อใจ (Trust) กับพนักงานได้ (Clapp-Smith และคณะ, 2009) ซึ่งความรู้สึกเชื่อใจที่เกิดขึ้นนี้จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรสูงขึ้นได้ หัวหน้าจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและส่งผลต่อการตัดสินใจอยู่ต่อของพนักงานได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบจริงแท้ และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ทุนทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
2. ภาวะผู้นำจริงแท้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
3. ทุนทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบจริงแท้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรได้

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรต้น: ทุนทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบจริงแท้

ตัวแปรตาม: ความผูกพันในองค์กร

กลุ่มตัวอย่าง

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 122 คน แบ่งเป็น เพศชาย 30 คน และ เพศหญิง 92 คน ซึ่งกลุ่มนิสิตผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตามสะดวก (Convenient Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามจำนวน 4 ชุด แบ่งเป็น

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

2. มาตรการวัดทุนทางจิตวิทยา กลุ่มนิสิตผู้วิจัยใช้มาตรการวัดทุนทางจิตวิทยา ของ Luthans, Youssef, และคณะ (2007) ซึ่งนำมาพัฒนาโดย สิริพร ทรัพย์ะประภา (2555)
3. มาตรการวัดภาวะผู้นำแบบจริงแท้ ของ Walumbwa และคณะ (2008) นำมาแปลและพัฒนาโดยกลุ่มนิสิตผู้วิจัย
4. มาตรการวัดความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ของ Allen และ Meyer (1990) พัฒนาโดย พรเพ็ญ นุ่มเนียม (2554)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มนิสิตผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 122 คน ซึ่งใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี วิธีแรก คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการแจกเป็นแบบสอบถามให้แก่พนักงานบริษัทเอกชน และวิธีที่สอง คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ โดยการแจกที่อยู่ของแบบสอบถามออนไลน์ให้กับพนักงานบริษัทเอกชน ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว กลุ่มนิสิตผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกแบบสอบถามเฉพาะชุดที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ผล เพื่อนำมาทดสอบสมมติฐานการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปร ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
2. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis หรือ MRA) เพื่อทำนายตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กร โดยมีทุนทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบจริงแท้เป็นตัวแปรทำนาย

ผลการวิจัย

1. ทุนทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($r = .22, p < .01$)
2. ภาวะผู้นำจริงแท้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .33, p < .01$)
3. ทุนทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบจริงแท้ สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรได้ ร้อยละ 12 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีตัวแปรภาวะผู้นำจริงแท้ เพียงตัวเดียวที่มีน้ำหนักทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .29, p < .01$)

ข้อเสนอแนะ

1. ผลของงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบจริงแท้ของหัวหน้างานและทุนทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน แต่ทั้งนี้เป็นเพียงกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในกรุงเทพมหานคร ควรมีการเก็บกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายประเภท เพื่อให้เห็นผลในบริบทที่แตกต่างไป เช่น กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในหน่วยงานราชการ หรือกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในต่างจังหวัด เป็นต้น

2. แม้ว่าจะมีการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบจริงแท้ค่อนข้างแพร่หลายในต่างประเทศ แต่สำหรับประเทศไทยนั้นมีจำนวนน้อยมาก งานวิจัยในอนาคตจึงควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำแบบจริงแท้ของคนไทย รวมไปถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบจริงแท้ต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร เช่น ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังอาจศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำรูปแบบต่าง ๆ กับความผูกพันในองค์กร เพื่อให้ทราบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร และภาวะผู้นำรูปแบบใดที่เหมาะสมกับคนไทยมากที่สุด

3. งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเพิ่มเติมถึงบทบาทของภาวะผู้นำแบบจริงแท้ของหัวหน้างานซึ่งสามารถทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงานได้ ดังนั้นองค์กรเอกชนต่าง ๆ จึงควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำแบบจริงแท้ให้กับหัวหน้างานในทุกระดับ กล่าวคือ ควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้หัวหน้ารู้จักจุดยืนของตนเอง แสดงพฤติกรรมตรงกับความรู้สึกภายใน จริงใจ และเปิดเผยต่อ

บุคคลอื่น ใช้มาตรฐานและค่านิยมภายในตนในการตัดสินใจทำพฤติกรรมโดยปราศจากแรงกดดันจากสังคมภายนอก นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้รับฟังความคิดเห็นของบุคคลรอบข้าง ทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับความคิดของตน เพื่อให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ถึงภาวะผู้นำแบบจริงแท้ อันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากอยู่ในองค์กรต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กฤติยา ไรจนรุ่งเรืองพร, ชนัสระวี รตินันท์กุล, และ ชวิศา ศรีสิน (2557). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
ทุนทางจิตวิทยา และความสุขของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรี. คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.*
- พรเพ็ญ นุ่มเนียม. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบนักปฏิรูป ภาวะผู้นำแบบนัก
แลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย ความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน กับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะ
จิตวิทยาจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย*
- สิริพร ทรัพย์ะประภา. (2555). *อิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและข้อเรียกร้องในงานต่อ
ความผูก ใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน. สาขาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย*
- สุมาลินี มธุรพจน์พงศ์. (2555). *ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ :
ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับ
องค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาจิตวิทยาสังคมประยุกต์ คณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

ภาษาอังกฤษ

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact
of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors and
Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective,
continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational
Psychology*, 63(1), 1-18.
- Cerne, M., Dimovski V., Maric, M., Penger, S., & Skerlavaj, M. (2014). Congruence of leader
self perceptions and follower perceptions of authentic leadership: Understanding
what authentic leadership is and how it enhances employees' job satisfaction.
Australian Journal of Management, 39(3), 453 –471.

- Çetin, F. (2011). The Effects of the Organizational Psychological Capital on the attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.
- Etebarian, A., Tavakoli, S., & Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 6(14), 5057- 5060.
- Hair, J. F. Black, WC, Babin, BJ, & Anderson, RE (2010). *Multivariate data analysis*, 7.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-25.
- Kliuchnikov, A. (2011). Leader's Authenticity Influence on Followers' Organizational Commitment. *Emerging Leadership Journeys*, 4(11), 70-90.
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Youssef, C. M. (2007). *Psychological capital: Developing the human Competitive edge*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Roche, M., & Harr, J. M. (2014). The Role of Mindfulness and Psychological Capital on the Well-Being of Leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 1076-8998.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and Synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 120-138.
- Northouse P.G. (2013). *Leadership Theory and Practice* (6th ed). California: SAGE Publications, Inc.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C.. & Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65, 429- 437.

- Shahnawaz, M. G., & Jafri, H. (2009). Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84.
- Simons, J.C., & Buitendach, J.H. (2013). Psychological capital, work engagement and organizational commitment amongst call centre employees in South Africa. *Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1071.
- Smith, R. C., Vogelgesang, G. R. & Avey, J. B. (2009). Authentic Leadership and Positive Psychological Capital The Mediating Role of Trust at the Group Level of Analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 227-240.
- Vanno, V., Kaemkate, W., & Wongwanich, S. (2014). Relationships between academic performance, perceived group psychological capital, and positive psychological capital of Thai undergraduate students. *Social and Behavioral Sciences*, 116, 3226 – 3230.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. & Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Woolley, L., Caza, A., & Levy, L. (2011). Authentic Leadership and Follower development: Psychological Capital, Positive Work Climate, and Gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 438 – 448.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
ในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา
ของมาตรฐานที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง/สังกัด
1	รองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ต้อยคัมภีร์	อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2	อาจารย์ ดร.ทิพย์นภา หวนสุริยา	อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3	คุณสิริพร ทรัพย์ะประภา	นักวิจัยอิสระ ผู้พัฒนามาตรฐานทางจิตวิทยาในองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข การหาคุณภาพของเครื่องมือวัด

ตารางภาคผนวก ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นในมาตรวัด (Corrected item-total Correction) ทู่นทางจิตวิทยา

ข้อ	ด้าน	ทิศทาง คะแนน	CITC รายด้าน 24 ข้อกระทง (N=60)	CITC รวม 23 ข้อ กระทง (N=60)	ข้อกระทงที่นำไปใช้
1.	Self - Efficacy	ทางบวก	.517	.453	ผ่าน
2.	Self - Efficacy	ทางบวก	.604	.670	ผ่าน
3.	Self - Efficacy	ทางบวก	.577	.539	ผ่าน
4.	Self - Efficacy	ทางบวก	.599	.580	ผ่าน
5.	Self - Efficacy	ทางบวก	.586	.545	ผ่าน
6.	Self - Efficacy	ทางบวก	.545	.553	ผ่าน
7.	Optimism	ทางบวก	.640	.722	ผ่าน
8.	Optimism	ทางบวก	.672	.702	ผ่าน
9.	Optimism	ทางบวก	.523	.449	ผ่าน
10.	Optimism	ทางบวก	.601	.476	ผ่าน
11.	Optimism	ทางบวก	.705	.719	ผ่าน
12.	Optimism	ทางบวก	.618	.589	ผ่าน
13.	Hope	ทางบวก	.753	.757	ผ่าน
14.	Hope	ทางบวก	.720	.737	ผ่าน
15.	Hope	ทางบวก	.504	.508	ผ่าน
16.	Hope	ทางบวก	.693	.676	ผ่าน
17.	Hope	ทางบวก	.702	.713	ผ่าน
18.	Hope	ทางบวก	.613	.655	ผ่าน
19.	Resilience	ทางบวก	.652	.694	ผ่าน
20.	Resilience	ทางบวก	.623	.656	ผ่าน
21.	Resilience	ทางบวก	.609	.616	ผ่าน
22.	Resilience	ทางบวก	.655	.645	ผ่าน
23.	Resilience	ทางบวก	.546	.550	ผ่าน
24.	Resilience	ทางลบ	.071	-	ไม่ใช่

หมายเหตุ : ค่าวิกฤตของ $r(60) = .250$, $\alpha = .05$

ตารางภาคผนวก ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นในมาตรวัด (Corrected item-total Correction) ภาวะผู้นำแบบจริงแท้

ข้อ	ด้าน	ทิศทาง คะแนน	CITC รายด้าน 23 ข้อกระทง (N=60)	CITC รวม 19 ข้อ กระทง (N=60)	ข้อกระทงที่นำไปใช้
1.	Self-awareness	ทางบวก	-.003	-	ไม่ใช่
2.	Self-awareness	ทางบวก	.629	.569	ผ่าน
3.	Self-awareness	ทางบวก	.797	.778	ผ่าน
4.	Self-awareness	ทางบวก	.756	.794	ผ่าน
5.	Self-awareness	ทางลบ	.587	.460	ผ่าน
6.	Self-awareness	ทางบวก	.591	.743	ผ่าน
7.	Self-awareness	ทางบวก	.752	.757	ผ่าน
8.	Internalized moral perspective	ทางบวก	.593	.191	ผ่าน
9.	Internalized moral perspective	ทางบวก	.588	.230	ผ่าน
10.	Internalized moral perspective	ทางบวก	.405	.050	ผ่าน
11.	Internalized moral perspective	ทางบวก	.097	-	ไม่ใช่
12.	Internalized moral perspective	ทางลบ	.186	-	ไม่ใช่
13.	Balanced processing	ทางบวก	.479	.521	ผ่าน
14.	Balanced processing	ทางบวก	.753	.816	ผ่าน
15.	Balanced processing	ทางบวก	.672	.697	ผ่าน
16.	Balanced processing	ทางบวก	.479	.591	ผ่าน
17.	Balanced processing	ทางลบ	.540	.479	ผ่าน
18.	Balanced processing	ทางลบ	.423	.308	ผ่าน
19.	Relational transparency	ทางบวก	.509	.538	ผ่าน
20.	Relational transparency	ทางบวก	.634	.632	ผ่าน
21.	Relational transparency	ทางบวก	.686	.665	ผ่าน
22.	Relational transparency	ทางบวก	.589	.654	ผ่าน
23.	Relational transparency	ทางลบ	.209	-	ไม่ใช่

หมายเหตุ : ค่าวิกฤตของ $r(60) = .250$, $\alpha = .05$

ตารางภาคผนวก ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นในมาตรวัด (Corrected item-total Correction) ความผูกพันในองค์กร

ข้อ	ด้าน	ทิศทาง คะแนน	CITC รายด้าน 23 ข้อกระทง (N=60)	CITC รวม 20 ข้อ กระทง (N=60)	ข้อกระทงที่นำไปใช้
1.	Affective	ทางบวก	.450	.403	ผ่าน
2.	Affective	ทางลบ	-.141	-	ไม่ใช้
3.	Affective	ทางลบ	.419	.479	ผ่าน
4.	Affective	ทางบวก	.575	.564	ผ่าน
5.	Affective	ทางลบ	.441	.527	ผ่าน
6.	Affective	ทางบวก	.294	.314	ผ่าน
7.	Affective	ทางบวก	.475	.579	ผ่าน
8.	Affective	ทางลบ	.415	.639	ผ่าน
9.	Continuance	ทางลบ	.416	.598	ผ่าน
10.	Continuance	ทางบวก	.349	.329	ผ่าน
11.	Continuance	ทางบวก	.468	.530	ผ่าน
12.	Continuance	ทางลบ	.459	.640	ผ่าน
13.	Continuance	ทางลบ	.629	.724	ผ่าน
14.	Continuance	ทางลบ	.524	.516	ผ่าน
15.	Continuance	ทางบวก	-.065	-	ไม่ใช้
16.	Continuance	ทางบวก	.097	-	ไม่ใช้
17.	Normative	ทางลบ	.575	.609	ผ่าน
18.	Normative	ทางลบ	.594	.657	ผ่าน
19.	Normative	ทางลบ	.517	.630	ผ่าน
20.	Normative	ทางลบ	.488	.494	ผ่าน
21.	Normative	ทางลบ	.306	.371	ผ่าน
22.	Normative	ทางบวก	.166	-	ไม่ใช้
23.	Normative	ทางบวก	.437	.458	ผ่าน
24.	Normative	ทางลบ	.694	.748	ผ่าน

หมายเหตุ : ค่าวิกฤตของ $r(60) = .250$, $\alpha = .05$

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การ

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านเกี่ยวกับตัวท่านเอง หัวหน้าของท่าน และองค์การของท่าน แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการทางจิตวิทยา ระดับปริญญาตรี คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบตามความเป็นจริง และตามความรู้สึกของท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ จะไม่มีการนำเสนอมผลจากคำตอบเป็นรายบุคคล และคำตอบของท่านจะไม่มีผลทางลบใด ๆ เกิดขึ้นกับตัวท่าน

โปรดอ่านคำถามข้างล่าง และตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ ขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ข้อมูลที่ท่านตอบมีความสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายณัฐพล ชัยกิตติพรเลิศ

นางสาวณิชาภัทร ศรีวะระมย์

นางสาวนรินทร์ ขอนจะโปะ

กลุ่มผู้วิจัย นิติระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 คณะจิตวิทยา

(สำหรับผู้วิจัย) เลขที่.....

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบโปรดกรอกข้อมูลและกาเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ _____ ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี
4. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน _____ ปี _____ เดือน
5. ระดับตำแหน่ง 1) พนักงานระดับปฏิบัติการ 2) ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน)
 3) ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการ) 4) ผู้บริหารระดับสูง (กรรมการบริหาร)
6. รายได้ของท่านโดยเฉลี่ยต่อเดือน
 1) น้อยกว่า 10,000 บาท 2) 10,000 - 20,000 บาท 3) 20,001 - 30,000 บาท
 4) 30,001 - 40,000 บาท 5) 40,001 - 50,000 บาท 6) มากกว่า 50,000 บาท

ตัวอย่างการตอบคำถาม

คำชี้แจง: โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อทางด้านซ้ายมือ แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางทางด้านขวามือให้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงเครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อและโปรดตอบทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วย พอๆ กัน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1.	ฉันมีความสุขมากที่จะได้ทำงานกับองค์กรนี้ ไปตลอดชีวิตการทำงานของฉัน	5	4	3	2	1

คำแนะนำในการตอบคำถาม

1. ถ้าท่าน**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**ว่าท่านมีความสุขมากที่จะได้ทำงานกับองค์กรนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน ขอให้ท่านตอบดังนี้

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วย พอๆ กัน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1.	ฉันมีความสุขมากที่จะได้ทำงานกับองค์กรนี้ ไปตลอดชีวิตการทำงานของฉัน	5	4	3	2	1

2. ถ้าท่าน**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**ว่าท่านมีความสุขมากที่จะได้ทำงานกับองค์กรนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน ขอให้ท่านตอบดังนี้

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วย พอๆ กัน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1.	ฉันมีความสุขมากที่จะได้ทำงานกับองค์กรนี้ ไปตลอดชีวิตการทำงานของฉัน	5	4	3	2	1

ตัวอย่างข้อคำถามในแต่ละมาตรวัด

ตอนที่ 2 ความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆ กัน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1.	ฉันรู้สึกมั่นใจ หากฉันต้องวิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาใน ระยะยาว	5	4	3	2	1
8.	ฉันมีทางเลือกหลายทางที่จะทำให้เป้าหมายในงานสำเร็จ	5	4	3	2	1
15.	แม้ว่าจะเคยทำงานล้มเหลวมาก่อน แต่ฉันก็จะสู้ต่อไป เพื่อให้งานสำเร็จ	5	4	3	2	1
22.	หากฉันต้องเจอกับเหตุการณ์เลวร้าย ฉันเชื่อว่าทุกอย่าง จะเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นได้	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 ความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับหัวหน้า

ขอให้ท่านนึกถึง “หัวหน้า” ที่ท่าน “ขึ้นตรงต่อ” เพียงผู้เดียว

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆ กัน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1.	หัวหน้าของฉันพูดความจริงกับฉันเสมอ แม้ว่าจะเป็นเรื่อง ที่สร้างความลำบากใจ	5	4	3	2	1
9.	หัวหน้าของฉันตัดสินใจโดยยึดตามคุณค่าหลักของเขา	5	4	3	2	1
11.	หัวหน้าของฉันรับฟังมุมมองที่แตกต่างอย่างตั้งใจก่อนจะ สรุปความเห็น	5	4	3	2	1
18.	หัวหน้าแสดงความเข้าใจว่าแต่ละการกระทำของเขามี ผลกระทบต่อคนอื่นอย่างไร	5	4	3	2	1

ตอนที่ 4 ความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับองค์การ

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็น	ไม่เห็น
		อย่างยิ่ง		และไม่เห็นด้วย	ด้วย	ด้วย
		5	4	3	2	1
1.	ฉันมีความสุขมากที่จะได้ทำงานกับองค์การนี้ไปตลอดชีวิตการทำงานของฉัน	5	4	3	2	1
11.	ฉันคิดว่าจะลาออกจากองค์การนี้อีก 2 ปีข้างหน้า	5	4	3	2	1
16.	ฉันรู้สึกว่าคุณมีทางเลือกมากมายที่จะทำให้ฉันตัดสินใจลาออกจากองค์การนี้	5	4	3	2	1

ประวัติผู้วิจัย

นายณัฐพล ชัยกิตติพรเลิศ เกิดเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2536 ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่โรงเรียนสตรีวิทยา 2 เขตลาดพร้าว จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2557

สามารถติดต่อได้ที่อีเมลล์: pritehotter@gmail.com

นางสาวณิชาทภัทร ศรีระรัมย์ เกิดเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2535 ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่โรงเรียนสตรีวิทยา 2 เขตลาดพร้าว จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2557

สามารถติดต่อได้ที่อีเมลล์: s.nannichapat@gmail.com

นางสาวนรินทร์ ขอนจะโปะ เกิดเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2535 ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่โรงเรียนสุนารีวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ปัจจุบันกำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2557

สามารถติดต่อได้ที่อีเมลล์: mymay_mmm@hotmail.com