

บทความวิจัย

ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรและความยึดมั่นผูกพัน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่งสารวัตรในสังกัด กองบัญชาการหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กนกวี อดุลยศักดิ์¹

นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 6 มกราคม 2563

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 10 กันยายน 2563

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 25 กันยายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน และ 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่งสารวัตรในสังกัดกองบัญชาการหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 207 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของภาวะผู้นำที่แท้จริงและความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาวะผู้นำที่แท้จริงและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ภาวะผู้นำที่แท้จริงและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 15.1

คำสำคัญ : ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน, ภาวะผู้นำที่แท้จริง, จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

¹Corresponding Author E-mail : kankawee_a@hotmail.com

Authentic Leadership, Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support and Police Inspector Engagement in a Police Bureau in The Royal Thai Police

Kankawee Adulyasak

Graduate Student, Master of Science Degree in Industrial and Organizational Psychology, Kasetsart University

Associate Professor Rattigorn Chongvisal (Ph.D.)

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Received : January 6, 2020

Revised : September 10, 2020

Accepted : September 25, 2020

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of authentic leadership, workplace spirituality, perceived organizational support and employee engagement, 2) the relationship between authentic leadership, workplace spirituality, perceived organizational support and employee engagement and 3) to study influence of authentic leadership, workplace spirituality, perceived organizational support on employee engagement. The samples of this research had been taken from 207 police inspectors in a police bureau in The Royal Thai Police. The data was collected through questionnaires. The results showed that 1) The level of authentic leadership and employee engagement were rather high. The level of workplace spirituality and perceived organizational support were medium. 2) Authentic leadership and workplace spirituality had positive relationship with employee engagement at 0.01 level of significance. Perceived organizational support had positive relationship with employee engagement at 0.05 level of significance. 3) Authentic leadership and workplace spirituality could predict 15.1% of employee engagement at 0.001 level of significant.

Keywords : employee engagement, authentic leadership, workplace spirituality, perceived organizational support

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา และมีบทบาทสำคัญต่อสังคมไทย โดยปัจจุบันประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลให้มีชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น หากไม่มีมาตรการการ จัดการและการเตรียมความพร้อมที่ดี อาจเกิดปัญหาสังคม ที่มีความรุนแรง นอกจากนั้นการลงทุนทำธุรกรรมระหว่าง ประเทศที่เป็นไปอย่างเสรี อาจเป็นช่องว่างที่ทำให้มีผู้กระทำความผิดแสวงหาผลประโยชน์ได้ (EconNews, 2015) โดยในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตำแหน่งหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ สารวัตร เนื่องจากเป็นตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ซึ่งมีบทบาทเป็นหัวหน้างานในการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งมีความหลากหลายทั้งทางด้านวัยวุฒิ คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการทำงาน ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ตามเป้าหมาย ทั้งนี้ ตำแหน่งสารวัตร ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรงคือ ผู้กำกับการ ที่ เป็นผู้ให้นโยบายในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ดำรงตำแหน่งสารวัตร จึงเป็นผู้ประสานความสัมพันธ์ ถ่ายทอด นำนโยบายของผู้บังคับบัญชามาสู่การปฏิบัติ รวมถึง กำกับให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ได้บังคับบัญชา บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายที่กำหนด

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่ได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จและการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า (Buachai, 2015) นำองค์การไปสู่ความเป็นเลิศ (Saenthong, 2005) ประกอบกับแนวคิดเรื่องความยืดหยุ่น ของพนักงานเป็นแนวคิดที่จะทำให้บุคลากรในองค์กร เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและ อยากทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ ในการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย (Rassmeethamchote, 2013) ซึ่งมีผลการศึกษา วิจัยยืนยันว่าการสร้างความยืดหยุ่นของพนักงาน ให้เกิดขึ้น นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น บรรลุเป้าหมาย

ขององค์การ (Suwanwet, 2006) มีความใส่ใจในการทำงาน อย่างเต็มที่ เต็มใจ เอาใจใส่ประชาชน รวมถึงมีความสุข ในการทำงาน (Vinitchainan, 2015) อีกทั้งทำให้ได้ผลผลิต และผลตอบแทนมากขึ้น ลดอัตราการขาดงานและลาออกได้ (Rassmeethamchote, 2013) นอกจากนี้ การให้ผู้ที่มีความ ยึดมั่นผูกพันของพนักงานมีบทบาทเป็นผู้สอนงาน หรือ พี่เลี้ยง จะมีโอกาสทำให้ผู้ถูกสอนงานหรือผู้ที่ได้รับการดูแล จากพี่เลี้ยงนั้น มีความยึดมั่นผูกพันของพนักงานด้วย (HOP International Limited Liability Companies, 2013) ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตรซึ่งเป็นหัวหน้างาน ย่อมมีบทบาทสำคัญในการสอนงาน หรือเป็นพี่เลี้ยงของ เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ได้บังคับบัญชา หากองค์กรส่งเสริมให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตรมีความยึดมั่นผูกพัน ของพนักงานย่อมมีโอกาสทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งเป็น ผู้ปฏิบัติมีความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน และจะนำมาซึ่ง ผลการปฏิบัติงานที่ดี บรรลุเป้าหมาย ทำให้องค์การประสบ ความสำเร็จได้

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่ส่งผล ต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Chongvisal, 2012a; Banchong et al., 2015; Sundaray, 2011) โดยภาวะผู้นำ ที่แท้จริงเป็นรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำที่คาดว่าจะเหมาะสม กับตำรวจมืออาชีพ เนื่องจากเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่มีการ ตระหนักรู้ในตนเองว่า มีความเชื่อ ค่านิยมในเรื่องใด และ แสดงออกถึงค่านิยมหลักอย่างตรงไปตรงมา มีจริยธรรม อีกทั้งมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง (Chongvisal, 2013) รวมถึงมีแนวคิดมาจากจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเน้นให้ผู้นำรู้จัก ตนเอง มีศีลธรรม บริหารงานอย่างโปร่งใส ทำให้ผู้อื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในตัวผู้นำ (Saengmukda & Sumettikun, 2013) ซึ่งมีความสอดคล้องกับความหมายของ ตำรวจมืออาชีพ

นอกจากนี้องค์การก็ควรช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน หล่อเลี้ยงพนักงานด้วยงานที่มีคุณค่าและความหมาย ซึ่ง จะทำให้พนักงานมีการแสวงหาความหมายและจุดมุ่งหมาย

ในการทำงาน ต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นรวมถึง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์การ หรือเรียกได้ว่า มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Chongvisal, 2012b) โดย องค์การที่มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจะทำให้พนักงาน เชื่อว่าการพยายามทำงานของตนเองส่งผลต่อเป้าหมาย องค์การ พนักงานมีความผูกพันและความพึงพอใจเพิ่มขึ้น มีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์การ มีการสนับสนุนองค์การ ด้านต่างๆ มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน รวมถึงมีขวัญกำลังใจ และความจงรักภักดีต่อองค์การ (Jurkiewicz & Giacalone, 2004; Subramaniam & Panchanatham, 2013)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เป็นอีกประเด็นหนึ่ง ที่มีความน่าสนใจ เพราะทำให้พนักงานเชื่อว่าองค์การให้คุณค่าเล็งเห็นถึงความสำคัญของตัวพนักงาน ให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานประสบกับปัญหาและอุปสรรค มีความห่วงใย ให้ความผูกพันกับพนักงาน โดยการสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ (Eisenberger et al., 1986; Wayne, Shore, & Liden, 1997) ซึ่งการที่พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ มีความพึงพอใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในงานมากขึ้น มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีความปรารถนาที่ต้องการอยู่กับองค์การต่อไป และมีความเครียดลดลง (Rhoades & Eisenberger, 2002; Krishnan & Mary, 2012)

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่งสารวัตร ในสังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา ในการบริหารหรือพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ความยึดมั่นผูกพันเป็นพลังความเชื่อมั่นและศรัทธา โดยปราศจากความสงสัย ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันอย่างลึกซึ้งฝังใจและเปลี่ยนแปลงได้ยาก และเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งกับทัศนคติเชิงบวกจนก่อให้เกิดแรงจูงใจภายใน ความยึดมั่นผูกพันจะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น ทุ่มเทกำลังใจ กำลังใจ ทำงานให้กับองค์การอย่างมีความสุข (Rassmeethamchote, 2013) Aon Hewitt (2015) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานไว้ว่า เป็นสภาวะทางจิตวิทยาของบุคคล ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมที่นำมาซึ่งประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การพูด (Say) คือ การกล่าวถึงองค์การในทางบวก ทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า (Aon Hewitt, 2015) ผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงบุคคลภายนอกที่ต้องการจะเข้าร่วมกับองค์การ (Vinitchainan, 2015) 2) การคงอยู่ (Stay) คือ มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Aon Hewitt, 2015) ตั้งใจที่จะอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุขและเติบโตไปกับองค์การ (Vinitchainan, 2015) แม้จะมีโอกาสที่จะ

ไปทำงานที่อื่นก็ตาม (Baumruk, Gorman, & Gorman, 2006) และ 3) ความอุตสาหะ (Strive) คือ มีแรงจูงใจและใช้ความพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดความสำเร็จทั้งในงานของตนเองและต่อองค์การ (Aon Hewitt, 2015) หรือเพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพดีขึ้น หรือเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น (Vinitchainan, 2015) แม้นอกเหนือเวลาทำงานก็จะมุ่งมั่นใช้ความพยายามเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ (Baumruk, Gorman, & Gorman, 2006)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริง ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นแนวทางภาวะผู้นำแนวใหม่ (The new leadership) ซึ่งขยายทฤษฎีของภาวะผู้นำและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ และมีการศึกษาที่เน้นเรื่องโครงสร้างของกรอบแนวคิดที่มีการผสมผสานและเชื่อมโยงแนวคิดที่แตกต่างเข้าไว้ด้วยกัน (Chongvisal, 2013) โดย Walumbwa et al. (2008) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริงว่า เป็นรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นหรือสนับสนุนความสามารถทางด้านจิตใจในเชิงบวกและบรรยากาศเกี่ยวกับจริยธรรม เพื่อส่งเสริมการตระหนักในตนเอง การจัดการภายในตนเองด้านจริยธรรม มีความสมดุลระหว่างกระบวนการและข้อมูล และมีความสัมพันธ์ที่โปร่งใสในฐานะของผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้ตาม ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง และได้ศึกษาวิจัยโดยแบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็น 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) คือ ความเข้าใจในตนเองและความหมายในชีวิตของตนเอง รวมถึงเข้าใจวิธีการที่ทำให้ตนเองมีความหมาย 2) ความสัมพันธ์ที่โปร่งใส (Relational transparency) คือ การแสดงออกกับผู้อื่นด้วยตัวตนที่แท้จริง 3) ดำเนินการได้อย่างสมดุลกับข้อมูล (Balanced processing of information) คือ ผู้นำที่แสดงให้เห็นว่ามีการดำเนินการวิเคราะห์พิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ก่อนที่จะตัดสินใจ และ 4) การจัดการภายในตนเองด้านจริยธรรม (Internalized moral perspective) คือ การกำกับควบคุมตนเองโดยใช้ค่านิยม

และมาตรฐานทางจริยธรรมภายในตนเองมาใช้เป็นแนวทางของการแสดงออกของพฤติกรรม มากกว่าแรงบีบคั้นจากภายนอก (Northhouse, 2010) ทั้งนี้ ในการวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้น ไม่ควรแยกองค์ประกอบทั้ง 4 ออกจากกัน เนื่องจากแต่ละองค์ประกอบไม่ได้เป็นอิสระต่อกัน และมีความเชื่อมโยงกัน (Walumbwa et al., 2008)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การศึกษาเรื่องจิตวิญญาณในอดีตส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเรื่องของศาสนา ต่อมานักวิชาการนำเรื่องของจิตวิญญาณมาอธิบายการทำงานของมนุษย์ โดยระบุว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในศาสนาใดศาสนาหนึ่ง และไม่เกี่ยวกับเรื่องของพระเจ้าหรือเทววิทยา (Chongvisal, 2018) โดย Chongvisal (2012b) ได้ให้ความหมายจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานว่า คือ การที่องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีการตระหนักถึงชีวิตภายในของตัวพนักงานผ่านการหล่อเลี้ยงด้วยงานที่มีความหมาย ส่งผลให้พนักงานมีการแสวงหาความหมาย และจุดมุ่งหมายในงาน มีความปรารถนาที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และต้องการความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์การ และ Robbin & Judge (2007 as cited in Chongvisal, 2012b) ได้นำเสนอคุณลักษณะของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็น 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง (Strong Sense of Purpose) คือ การที่องค์การทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายเดียวกันกับของพนักงาน มีการช่วยเหลือส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานโดยมิได้แสวงหาผลกำไรเป็นเป้าหมายหลักแต่เพียงอย่างเดียว มีการสื่อสารให้พนักงานทราบพันธกิจขององค์การและทำให้พนักงานทราบว่าอะไรเป็นค่านิยมขององค์การและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ องค์การให้ความสำคัญกับการผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุดและต้องการให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ที่ดีในการใช้สินค้าหรือบริการ 2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ (Focus on Individual Development)

คือ องค์การให้ความสำคัญกับค่านิยมของพนักงานแต่ละคน ช่วยพัฒนาพนักงานให้เกิดการเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง รู้สึกว่างานมีความท้าทายและองค์การตระหนักถึงคุณค่าของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะของตนเองในการทำงาน สนับสนุนให้พนักงานมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว องค์การเชื่อว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับ การให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

3) ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ (Trust and Respect) คือ การที่องค์การมีการสื่อสารกับพนักงานอย่างเปิดเผย ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและเกิดความซื่อสัตย์ในการทำงานร่วมกัน รวมถึงซื่อสัตย์ในคุณภาพของสินค้าหรือบริการ พนักงานในองค์การมีความไว้วางใจให้เกียรติและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ภายในองค์การมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระและผู้บริหารขององค์การมีความกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

4) การดำเนินการอย่างมีมนุษยธรรม (Humanistic Work Practice) คือ การที่องค์การมีบรรยากาศของความไว้วางใจสูง มีการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม มีตารางเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น มีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือทีม หัวหน้างานให้ความสำคัญในการทำงานแก่พนักงานและมีการมอบหมายอำนาจในการทำงานและการตัดสินใจให้กับพนักงาน มีการดูแลให้ความสำคัญกับสิทธิและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน

5) การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน (Toleration of Employee Expression) คือ การที่องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมาได้ ให้อิสระพนักงานเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่และให้พนักงานแสดงอารมณ์ได้อย่างตรงไปตรงมา องค์การช่วยให้พนักงานทำงานอย่างสนุกสนาน มีการแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติ และมีอารมณ์ขันในการทำงาน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ แนวคิดเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีพื้นฐาน

มาจากแนวคิดเรื่องการแลกเปลี่ยนทางสังคม ที่อ้างถึงความเชื่อของพนักงานถึงความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ของตัวพนักงานต่อองค์การ และพนักงานจะได้รับการดูแลจากองค์การเป็นการตอบแทน (Eisenberger et al., 2001) ซึ่ง Eisenberger et al. (1986) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไว้ว่า เป็นความเชื่อของบุคลากรว่าองค์การให้คุณค่าต่อบุคลากรและให้ความสนใจเกี่ยวกับความผาสุก และสวัสดิภาพของพนักงาน โดยบุคลากรจะรับรู้ได้จากการที่องค์การให้ความจริงใจที่จะยอมรับและชื่นชมพนักงานหรืออาจได้รับรางวัลในรูปแบบอื่น เช่น ค่าจ้างหรือสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น และยังให้แนวคิดในเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไว้ว่า พนักงานจะมองว่าการกระทำใดๆ ของตัวพนักงานที่กระทำต่อพนักงาน ถือเป็นการกระทำจากองค์การ (Levinson, 1965 as cited in Eisenberger et al. 1986) และพบว่า พนักงานนั้นมีความเชื่อเกี่ยวกับการที่องค์การเห็นคุณค่าในการมีส่วนร่วมของพนักงาน ให้ความใส่ใจกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ทั้งนี้ การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การนั้น Eisenberger et al. (1986) ได้มีการสร้างแบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)) เป็นแบบสอบถามซึ่งมีมิติเดียวและมีความเชื่อมั่นภายในที่สูง และสามารถนำบางส่วนของแบบสำรวจไปใช้ในการวัดได้ แต่ก็ควรที่จะมีข้อคำถามที่มีการนำเสนอให้ครอบคลุมความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ คือ ทั้งการช่วยเหลือสนับสนุนพนักงาน และการท่วงไถ่ดูแลในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Rhoades & Eisenberger, 2002)

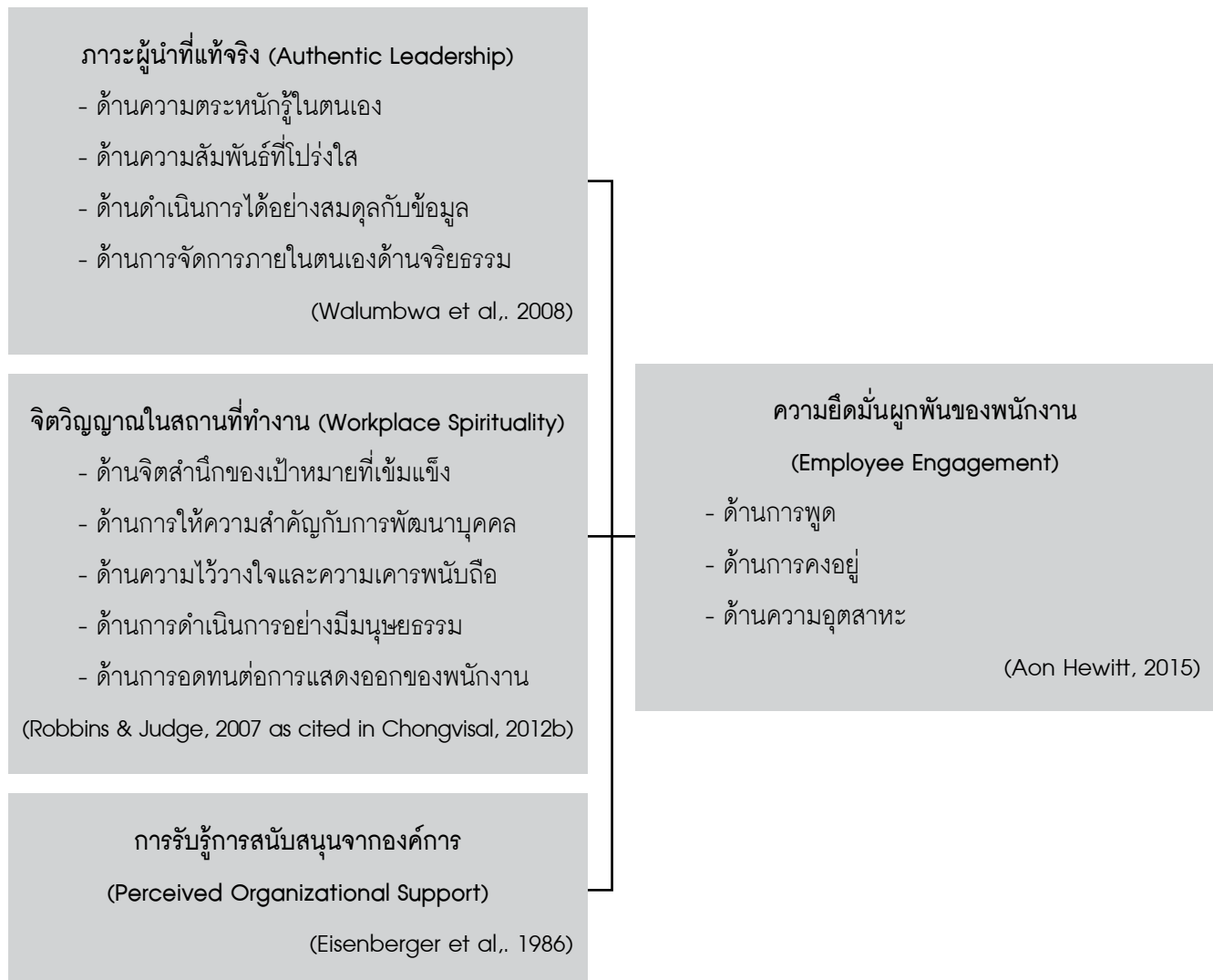
โดยจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันของพนักงาน (Wang & Hsieh, 2013) และสามารถทำนายความยืดหยุ่นผูกพันของพนักงานได้ (Suan, Mat, & Kandayah, 2011; Wang & Hsieh, 2013; Men, 2015) พบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับ

ความยืดหยุ่นของพนักงานและสามารถทำนายความยืดหยุ่นของพนักงานได้ (Chongvisal, 2012a) และพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นของพนักงาน (Saks, 2006; Ram & Prabhakar, 2011; Biswas & Bhatnagar, 2013; Hassan, Hassan, & Shoaib, 2014) และสามารถทำนายความยืดหยุ่นของพนักงานได้ (Saks, 2006; Ram & Prabhakar, 2011; Biswas & Bhatnagar, 2013; Rubel & Kee, 2013; Ahmadi, Tavakoli, & Heidary, 2014; Hassan, Hassan, & Shoaib, 2014)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน
3. จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน
 - 3.1 จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน
 - 3.2 จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน
 - 3.3 จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน
 - 3.4 จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านการดำเนินการอย่างมีมนุษยธรรม มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน
 - 3.5 จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน
4. ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่งสารวัตร สังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ 1 เมษายน 2559 จำนวน 447 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 as cited in Aekakul, 2000) ดังนี้

$$n = \frac{\chi^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + \chi^2 p (1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร (ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ 447)

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (ในงานวิจัยครั้งนี้กำหนดเป็น 0.05)

χ^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (กำหนดให้ p = 0.5)

โดยเมื่อแทนค่าสูตรดังกล่าวได้ดังนี้

$$n = \frac{3.841 \times 447 \times 0.5 \times (1-0.5)}{0.05^2(447-1) + 3.841 \times 0.5 \times (1-0.5)}$$

$$n = \frac{429.231}{1.115 + 0.960} = 206.858 \approx 207$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับงานวิจัยนี้คือ 207 คน

จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยขั้นแรกใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามกองบังคับการ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรในแต่ละกองบังคับการ จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สุ่มตามรายชื่อของบุคคล จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลงานวิจัย ในช่วงกลางปี 2559 ซึ่งเป็นข้อจำกัดของงานวิจัยนี้

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1) ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership)

1.2) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality)

1.3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support)

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบตรวจคำตอบ และเติมข้อความที่เกี่ยวข้องตามความเป็นจริง ประกอบด้วยคำถาม

เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงานที่ดำรงตำแหน่งสารวัตร (รวมสารวัตรทุกตำแหน่ง)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็น หรือพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งได้เป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงาน โดยได้พัฒนาจากแบบสอบถามเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ Khuankaew (2011) ที่แปลมาจากข้อคำถามของ Rhoades, Eisenberger, & Armeli (2001 as cited in Khuankaew, 2011) ซึ่งพัฒนาข้อคำถามมาจากแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน เป็นแบบสอบถามที่สร้างข้อคำถามขึ้นตามแนวคิดของ Aon Hewitt (2015) มีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การพูด (Say) การคงอยู่ (Stay) และความอดสาเห (Strive) ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุดจริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และไม่จริง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง ได้แปลแบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริงของ Walumbwa et al. (2008) โดยทำการติดต่อกับกลุ่มธุรกิจ Mind Garden ผู้ถือลิขสิทธิ์แบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership Questionnaire หรือ ALQ) เพื่อขออนุญาตแปลและใช้เครื่องมือ มีข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการตระหนักในตนเอง ด้านความสัมพันธ์ที่โปร่งใส ด้านการจัดการภายในตนเองด้านจริยธรรม และด้านการดำเนินการได้อย่างสมดุลกับข้อมูล ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่

บ่อยมาก ค่อนข้างบ่อยครั้ง บางครั้ง นานๆ ครั้ง และไม่เคยเลย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติขององค์กร เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน โดยได้นำแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่สร้างขึ้นโดย Chongvisal (2012b) ที่ได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Robbin & Judge (2007 as cited in Chongvisal, 2012b) มาพัฒนา มีข้อคำถามทั้งหมด 39 ข้อ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ บ่อยมาก ค่อนข้างบ่อยครั้ง บางครั้ง นานๆ ครั้ง และไม่เคยเลย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และทำการปรับปรุงเครื่องมือ ก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยการหาค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมแต่ละด้าน (Item-total correlation) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ซึ่งแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน แบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริง และแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ 0.814, 0.841, 0.836 และ 0.943 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.315 - 0.754, 0.182 - 0.640, 0.264 - 0.678 และ 0.123 - 0.805 ตามลำดับ โดยในข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำได้ปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำไปใช้จริงแล้ว

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากตัวแทนของแต่ละ

กองบังคับการในการแจกและรวบรวมแบบสอบถามคืน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนบรายละเอียดของวิธีการตอบแบบสอบถามไว้ด้วย จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ตัวแปรต้นที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตร ในสังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 207 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 93.7 มีอายุอยู่ในช่วงตั้งแต่ 30 - 35 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.5 และมีอายุงานในตำแหน่งสารวัตรอยู่ในช่วงมากกว่า 3 - 6 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.9

โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตร ในสังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.48) มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.65) โดยมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.69) ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ ด้านการดำเนินการอย่างมีมนุษยธรรม และด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$,

3.22, 3.09 และ 2.65, S.D. = 0.75, 0.70, 0.74 และ 0.81 ตามลำดับ) มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.69, S.D. = 0.84) และมีความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.50)

ภาวะผู้นำที่แท้จริง มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตร ในสังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r_{xy} = 0.364) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตรฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก (r_{xy} = 0.224) และมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง มีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตรฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ (r_{xy} = 0.400) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านการให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคคล และด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตรฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก (r_{xy} = 0.224 และ 0.227 ตามลำดับ) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตรฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก (r_{xy} = 0.148) ส่วนจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตรฯ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (r_{xy} = 0.030) และ

การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก (r_{xy} = 0.157)

สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุ เพื่อป้องกันการเกิดปัญหา Multicollinearity จึงได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้ทราบว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการพยากรณ์เป็นอิสระต่อกัน โดยตัวแปรอิสระไม่ควรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป) เนื่องจากหากมีความสัมพันธ์กันเข้าใกล้ 1.0 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวเกือบจะเป็นตัวแปรเดียวกัน ซึ่งไม่เหมาะสมในการนำมาใช้ในการพยากรณ์ร่วมกัน (Prasith-rathsin, 1997) โดยจากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่เกิน 0.80 จึงนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุได้ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตร ในสังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (n = 207)

ตัวแปร	ภาวะผู้นำที่แท้จริง	จิตวิญญาณ ในสถานที่ทำงาน	การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร
ภาวะผู้นำที่แท้จริง	1		
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.173*	1	
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.039	.711**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการวิเคราะห์การถดถอยพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตร ในสังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 15.1 ($R^2_{adj} = 0.151$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.399 รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตร ในสังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (n = 207)

ตัวแปร	b	SEb	Beta	t	P
ภาวะผู้นำที่แท้จริง	.352	.069	.335	5.144	.000
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.127	.050	.165	2.537	.012
ค่าคงที่	2.089	.284		7.366	.000

R = .399 $R^2 = .159$ $R^2_{adj} = .151$ Foverall = 19.289 Sig F = .000

สามารถเขียนเป็นสมการการถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตร ในสังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ = $2.089 + .352$ (ภาวะผู้นำที่แท้จริง) + 0.127 (จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน) และสามารถเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตร ในสังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ = 0.355 (ภาวะผู้นำที่แท้จริง) + 0.165 (จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน) โดยสามารถอธิบายได้ว่า หากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตร ในสังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภาวะผู้นำที่แท้จริง และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมากขึ้น จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานมากขึ้นด้วย ในทางกลับกันหากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตร ในสังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภาวะผู้นำที่แท้จริง และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานน้อยลง

ก็จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานน้อยลงด้วย โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงานมากที่สุด คือภาวะผู้นำที่แท้จริง รองลงมาคือ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r_{xy} = 0.364$) อาจเนื่องมาจากการมีภาวะผู้นำที่แท้จริง ส่งผลให้บุคคลมีคุณลักษณะที่สมบูรณ์แบบ เป็นผู้เชี่ยวชาญในบริบทขององค์การ จากการทำความเข้าใจองค์การ เรียนรู้ประวัติศาสตร์ขององค์การ และวัฒนธรรมขององค์การ (Eastman, 2014) อาจนำมาซึ่งการจัดการองค์การภายใต้สภาวะแวดล้อมซึ่งมีอยู่จริงอย่างมีประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากบริบทการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ต้องมีการรวบรวมข้อมูลก่อนที่จะปฏิบัติงานในพื้นที่ และข้อมูลในสภาวะที่เผชิญอยู่มาคิดวิเคราะห์ข้อมูลรอบด้านก่อนตัดสินใจ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ไม่เกิดความสูญเสีย โดยบริบทดังกล่าวย่อมต้องเกิดจากความพยายามอดทน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานด้วย โดยผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang & Hsieh (2013) ที่พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r_{xy} = 0.157$) อาจเนื่องมาจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยมีวาระและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกหรือแต่งตั้งข้าราชการตำรวจไว้อย่างชัดเจน รวมถึงเปิดโอกาสให้แต่ละหน่วยงานมีการยื่นของบประมาณสำหรับฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งเป็นทั้งการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพิ่มทักษะ ความรู้ ก่อให้เกิดความเข้าใจในหน้าที่ งานในความรับผิดชอบ วิธีการปฏิบัติ

อีกทั้งทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานทั้งในแง่ของชีวิตร่างกาย รวมถึงระเบียบวินัยและข้อกฎหมาย ซึ่งส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจนำความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ได้รับการอบรมดังกล่าวมาพัฒนาเพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงาน และมีส่วนร่วมในงานอย่างเต็มที่ รวมถึงมีการพูดถึงองค์การในทางที่ดี นอกจากนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังมีหน่วยงานระดับกองบังคับการที่รับผิดชอบงานสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวม คือ กองสวัสดิการสำนักงานกำลังพล ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร อาคารบ้านพักของทางราชการ เป็นต้น และยังมีหน้าที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้ด้านสวัสดิการของตนเองเพิ่มขึ้นด้วย โดยเมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่มีการจัดไว้ให้ตนเองแล้ว อาจทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ในองค์การต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saks (2006), Ram & Prabhakar (2011) และ Hassan, Hassan, & Shoaib (2014) ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r_{xy} = 0.224$) เนื่องมาจากจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นการที่องค์การสนับสนุนพนักงานผ่านการหล่อเลี้ยงด้วยงานที่มีความหมาย ประกอบกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์การที่ไม่แสวงหาซึ่งผลประโยชน์หรือผลกำไร แต่เป็นองค์การที่มีเป้าหมายเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนโดยยึดตามหลักของกฎหมาย งานที่เกิดขึ้นจึงล้วนมีคุณค่าและความหมายทั้งต่อตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจเอง รวมถึงต่อสังคมและประเทศชาติด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chongvisal (2012a) ที่พบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน และแนวคิดของ Saks (2011) ที่กล่าวว่าองค์การที่มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

ทำให้พนักงานเต็มเต็มความยึดมั่นผูกพันในบทบาทการทำงานได้ โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ($r_{xy} = 0.400, 0.224$ และ 0.227) ด้านการดำเนินการอย่างมีมนุษยธรรม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($r_{xy} = 0.148$) มีเพียงด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอาจเนื่องมาจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์การที่มีประวัติศาสตร์ยาวนาน ก่อตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามโจรผู้ร้าย อำนวยความร่มเย็นเป็นสุขให้แก่ประชาชนในประเทศ (Police Museum Parutsakawan Palace, n.d.) มาตั้งแต่ในอดีต มีการกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายที่ชัดเจน มีการสื่อสารนโยบายเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน ดังนั้น ภาพลักษณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่ปรากฏทั้งต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจและต่อประชาชนมีความชัดเจน และเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เสริมความคิดในทางบวก สอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในเรื่องของภาพลักษณ์ขององค์การตามแนวคิดของ Banchong et al. (2015)

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอาจเนื่องมาจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสังคมและวัฒนธรรม ทำให้งานมีความท้าทาย และต้องพัฒนาความรู้และศักยภาพเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ซึ่ง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาขีดความสามารถ และเทคนิคต่าง ๆ ของบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police, 2018) ดังนั้น เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ย่อมมีส่วนทำให้รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี และเกิดความอุตสาหะพยายามที่จะนำเอาความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ได้จากการพัฒนานั้น ๆ พัฒนาไปสู่การปฏิบัติและทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

ส่วนจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอาจเนื่องมาจากพื้นที่ในความรับผิดชอบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอยู่ทั่วประเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องประสานการปฏิบัติเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งการมอบหมายหน้าที่และให้อิสระในการตัดสินใจเพื่อให้งานประสบความสำเร็จนั้น อาจทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ Banchong et al. (2015) ส่งผลให้ต้องใช้ความอุตสาหะในการนำความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มาใช้เพื่อให้งานในความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

สำหรับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านการดำเนินการอย่างมีมนุษยธรรมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจค่อนข้างให้อิสระในการคิดและตัดสินใจภายใต้กรอบของกฎหมาย อีกทั้งงานที่มีความหลากหลายทั้งในเรื่องของรูปแบบการกระทำผิดของผู้ต้องหา วิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการสืบสวนสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐาน รวมถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติหน้าที่ซึ่งต้องใช้การตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานหรือที่อยู่ ณ จุดซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ

เกิดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบ ต่อชีวิตของเพื่อนร่วมงาน และทรัพย์สินของทั้งทางราชการ และของประชาชน โดยความรับผิดชอบนี้เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ Banchong et al. (2015) ซึ่งส่งผลให้พนักงานพยายาม ทุ่มเททำงานในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ องค์ประกอบด้านความอุทิศตนของความยึดมั่นผูกพันของ พนักงาน

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติอาจเนื่องมาจากการสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีวัฒนธรรม องค์การที่ยึดมั่นในระเบียบวินัย (Royal Thai Police, n.d.) บุคลากรมีการฝึกฝนระเบียบวินัยตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับ ราชการ และมีการฝึกอย่างต่อเนื่องในระหว่างรับราชการ จึงอาจทำให้เกิดการยอมรับที่จะต้องอยู่ในกฎและระเบียบ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแห่งชาติ อีกทั้งสำนักงานตำรวจ แห่งชาติเป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่ มีกำลังของเจ้าหน้าที่ ตำรวจเป็นจำนวนมากกระจายอยู่ในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ และเป็นอาชีพที่มีอำนาจในการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งส่ง ผลกระทบต่อสิทธิต่างๆ ของประชาชน ประกอบกับส่วนหนึ่ง ได้รับอิทธิพลในการจัดตั้งองค์การตำรวจแบบตำรวจฝรั่งเศส ซึ่งมุ่งเน้นการบังคับใช้กฎหมายของรัฐและมีรูปแบบการ จัดกองกำลังแบบทหาร (Uthayo, 2018) ทำให้การควบคุม ระเบียบวินัยและการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความ เคร่งครัด เนื่องจากหากละเลยไม่ควบคุมการปฏิบัติ หรือ ให้อิสระที่จะเป็นตัวของตัวเองอย่างเต็มที่แล้วอาจส่งผลเสีย ทั้งต่อตนเอง หน่วยงาน และประชาชน ดังนั้น การบังคับใช้ กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจตระหนัก ถึงผลลัพธ์ของการทำผิดระเบียบ และไม่แสดงออกถึง ความคิดและการกระทำที่ส่งผลเสียต่อองค์การดังกล่าว

และจากการวิจัยยังพบอีกว่าภาวะผู้นำที่แท้จริง และ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์

ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ได้ร้อยละ 15.1 ($R^2_{adj} = 0.151$) โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถพยากรณ์ความยึดมั่น ผูกพันของพนักงานได้ อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นงานที่ทำเพื่อสังคม ประโยชน์ส่วนรวม และต้องตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญ ทั้งที่ อยู่ภายใต้ภาวะกดดันจากสิ่งแวดล้อม สภาวะเวลาหรือ ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดในขณะนั้น เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ และไม่เกิดความสูญเสีย หล่อหลอมทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ ตระหนักถึงความต้องการ ความกดดัน เป้าหมายในชีวิตของ ตนเอง ผลกระทบของการกระทำของตนเองที่มีต่อผู้อื่น รวมถึงสิ่งสมประสงค์ในการจัดการตนเองกับบุคคลต่างๆ และการพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องก่อนการตัดสินใจ ส่งผลให้ เกิดคุณลักษณะของบุคคลที่สมบูรณ์แบบ การเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในสภาวะแวดล้อมที่เจ้าหน้าที่ตำรวจรายนั้นๆ ต้องเป็นผู้นำ และนำมาซึ่งสมรรถนะที่เหนือกว่า (Eastman, 2014) จึง ทำให้ใช้ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะผู้นำที่เหนือกว่านั้น มาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ตนเองและองค์การประสบ ความสำเร็จ โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang & Hsieh (2013) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถ ร่วมกันกับ อายุ สถานภาพ และตำแหน่ง ทำนายความ ยึดมั่นผูกพันของพนักงานได้ และงานวิจัยของ Men (2015) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงส่งผลในทางอ้อมต่อความยึดมั่น ผูกพันของพนักงาน

ส่วนจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถพยากรณ์ ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานได้ อาจเนื่องมาจากสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติเป็นองค์การที่มีประวัติศาสตร์ที่ยาวนานและ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดมาโดยตลอด จึงมีภาพลักษณ์ขององค์การที่มีความ เข้มแข็ง ชัดเจน มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของ เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและ เทคโนโลยีอยู่เสมอ ให้อิสระในการคิดและตัดสินใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นถึงเป้าหมาย ขององค์การและของตนเอง ช่วยให้มีการพัฒนาตนเอง

รวมถึงศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น และใช้ความอุตสาหะพยายามในการทำงาน รวมถึงพยายามที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้สังคมเป็นไปในทางที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chongvisal (2012a) ซึ่งพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลในทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Saks (2011) ซึ่งพบว่าองค์การที่มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถที่จะอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานได้ และทำให้พนักงานเติมเต็มความยึดมั่นผูกพันในบทบาทการทำงานได้

สรุปผล / ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในทางบวก รวมถึงสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานได้ ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรประเมินภาวะผู้นำที่แท้จริงของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับการประเมินทราบว่าตนเองมีภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ในระดับใด จากนั้นควรจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้หลายวิธีประกอบกัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้ ตระหนักในความสำคัญ และประโยชน์ของภาวะผู้นำที่แท้จริงทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน และควรมีนโยบายให้ทุกหน่วยงานในสังกัด มีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง เช่น จัดบรรยายพิเศษโดยวิทยากรผู้ที่เป็นโมเดลหรือตัวอย่างผู้ที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริง และได้รับการยอมรับว่ามีภาวะผู้นำที่ดี ประสบความสำเร็จในด้านการใช้ชีวิต ด้านการบริหารงาน หรือประสบความสำเร็จในสายอาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนถึงประสบการณ์ เรื่องราวในชีวิต และการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ของวิทยากร ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดการพิจารณาไตร่ตรองถึงภาวะผู้นำที่แท้จริง จัดระบบการมอบหมายงานโดยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้มีโอกาสปฏิบัติภารกิจร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงสูง จะทำให้ได้เรียนรู้วิธีการ

ทำงานจริง และทราบมุมมองของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริง และจัดกิจกรรมกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้มีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งก่อให้เกิดความผ่อนคลายสามารถแสดงออกได้อย่างเป็นตัวเอง เกิดความไว้วางใจและกล้าที่จะแสดงออกกันอย่างตรงไปตรงมา

2. จากผลการวิจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในทางบวก ดังนั้น ควรจัดฝึกอบรมความรู้ ความสำคัญ ประโยชน์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และแนวทางการปฏิบัติที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งทำหน้าที่บริหาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในการทำงานและต่อองค์การ และให้แต่ละหน่วยงานในสังกัดสื่อสารและให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือทางราชการได้จัดไว้ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น การมีรางวัลเจ้าหน้าที่ตำรวจดีเด่น สวัสดิการกรณีได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ สวัสดิการด้านที่พัก และสวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อดูแลครอบครัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจและควรสื่อสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลที่จัดทำอย่างกระชับและเข้าใจได้โดยง่าย สามารถเข้าถึงและค้นหาได้ง่าย ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ รวมถึงควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้บริหารมีความรู้ในเรื่องสวัสดิการ เพื่อให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม นอกจากนั้นควรมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่สามารถทราบถึงความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ เช่น ออกแบบระบบรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อนำข้อคิดเห็นต่างๆ มาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อแก้ไข สนับสนุนและทำให้เกิดประโยชน์ ตรงตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งจะช่วยทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ

3. จากผลการวิจัยจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในทางบวก และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานได้ ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรส่งเสริมและพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น กำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์การซึ่งนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม มีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรับรู้ เข้าใจ และนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงมีระบบการให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีตามค่านิยมขององค์การ อีกทั้งควรจัดบรรยายพิเศษให้กับผู้บริหารระดับสูงในองค์การ และบรรยายโดยวิทยากรผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เพื่อให้ผู้นำขององค์การตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ช่วยส่งเสริม

สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามค่านิยมหรือกำหนดเป็นวัฒนธรรมองค์การ รวมถึงช่วยสร้างบรรยากาศขององค์การให้มีความไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน นอกจากนั้นควรมีระบบซึ่งส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดทำสื่อการสอนในเรื่องของความรู้เฉพาะทางในแต่ละด้านของงานตำรวจ โดยจัดทำลงในสื่อออนไลน์ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่อยู่ในสายงานนั้นๆ สามารถเข้าถึงเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ รวมถึงเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจแสดงความรู้สึกรหรือข้อคิดเห็นได้ โดยที่สามารถให้ข้อคิดเห็นกับองค์การโดยที่ไม่ระบุดังตนได้ และควรจัดเจ้าหน้าที่สำหรับรวบรวม วิเคราะห์ และสื่อสารความคิดเห็นต่างๆ กลับไปยังผู้แสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์อย่างเป็นรูปธรรมด้วย A

รายการอ้างอิง

- Aekakul, T. (2000). Research methodology in behavioral sciences and social sciences. Ubon Ratchathani: Faculty of Education Ubon Ratchathani Rajabhat Institute.
- Ahmadi, S. A. A., Tavakoli, S., & Heidary, P. P. (2014). Perceived organization support and employee engagement. *International Journal of Information Technology and Management Studies*, 1(1), 54-66.
- Aon Hewitt. (2015). Re: Trends in Global Employee Engagement Making engagement happen. Retrieved on October 12, 2015 from <http://www.aon.com/puertorico/attachments/recursos-humanos/Final%20Trends%20in%20Global%20Employee%20Engagement%20Report%202015%20.pdf>
- Banchong, W., Khruahong, T., Phatthanaviriyapisan, A., & Piman, S. (2015). Significant Factors of Employee Engagement Prediction. *The Journal of Faculty of Applied Arts*, 8(1), 21-31.
- Baumruk, R., Gorman, B., & Gorman, R. E. (2006). Why managers are crucial to increasing engagement. *Strategic HR Review*, 5(2), 24-27.
- Buachai, W. (2015). "Human Resources" Important factors for the development of an organization to progress. Retrieved on March 26, 2016 from <http://www.mol.go.th/content/pmat24-11-58>
- Chongvisal, R. (2012a). Factors effecting job satisfaction and employee engagement. *Kasetsart Journal Social Sciences*, 33(2), 188-202.
- Chongvisal, R. (2012b). Leadership, Workplace Spirituality, Job Performance and Good Corporate Governance. *NIDA Development Journal*, 52(1), 101-129.
- Chongvisal, R. (2013). Leadership: Theories, Research, and Approaches to Development. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Chongvisal, R. (2018). Organizational Psychology. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Eastman, P. (2014). The bottom line of authentic leadership. *Leadership Excellence*, 31(4), 42.
- EconNews. (2015). Re: Economic crime after entering AEC [Online News]. Retrieved on March 26, 2016 from <http://www.econnews.co.th/%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%8D%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%97%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B9%80%E0%B8%A8%E0%B8%A3%E0%B8%A9%E0%B8%90%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88-aec/>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Hassan, S., Hassan, M., & Shoaib, M. (2014). Measuring the impact of perceived organization support, psychological empowerment and rewards on employees' satisfaction: testing the mediating impact of employee engagement. *World Applied Sciences Journal*, 30(5), 652-660.

- HOP International Limited Liability Companies, 2013. Employee Engagement & The Role of Leadership: Creating Alignment, Synergy & Balance. Retrieved on June 15, 2015 from https://www.eafinc.org/eaf/leadership_employee_engagement.pdf
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A value framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142.
- Khuankaew, T. (2011). Relationship between perceived organizational justice, perceived organizational support and organizational citizenship behaviors of operational employees : a case study of an electronic components manufacturer. (Master's thesis). Thammasat University, Bangkok.
- Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Perceived organizational support — an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1-13.
- Men, L.R. (2015). Employee engagement in relation to employee—organization relationships and internal reputation: effects of leadership communication. *Public relations Journal*, 9(2). Retrieved on September 19, 2015 from <http://www.prsa.org/Intelligence/PRJournal/Vol9/No2/>
- Northhouse, P. G. (2010). Leadership: Theory and practice. (5th ed.). California: SAGE Publications, Inc.
- Police Museum Parutsakawan Palace. (n.d.). Thai police history. Retrieved on March 24, 2019 from https://saranitet.police.go.th/museum/?page_id=337
- Prasith-rathsin, S. (1997). Multivariate techniques for social and behavioral sciences research: principles, methods and applications. Bangkok: Liang Chiang Printing House.
- Ram, P., & Prabhakar, G. V. (2011). The role of employee engagement in work-related outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(3), 47-61.
- Rassmeethamchote, S. (2013). Employee Engagement in Practice. Bangkok: Eastern Printing Public Co., Ltd.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Royal Thai Police. (2016). Royal Thai Police action plan B.E. 2559. Retrieved on March 18, 2016 from <http://www.strategypolice.com/webdatas/DraftPlan2559.pdf>
- Royal Thai Police. (2018). Royal Thai Police action plan B.E. 2561. Retrieved on December 23, 2018 from <https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/plan61.pdf>
- Royal Thai Police. (n.d.). Vision. Retrieved on June 29, 2019 from <http://www.royalthaipolice.go.th/vision.php>
- Rubel, M. R. B., & Kee, D. M. H. (2013). Perceived support and employee performance: the mediating role of employee engagement. *Life Science Journal*, 10(4), 2557-2567.
- Saengmukda, S., & Sumettikun, P. (2013) The Development of Authentic Leadership Measurement tools for Basic Education Institution Administrators. *Journal of Education Studies*, 41(3), 83-97.
- Saenthong, N. (2005). Modern Human Resources Management in Practice. Bangkok: HR Center Co., Ltd.

- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7): 600-619.
- Saks, A.M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(4), 317-340.
- Suan, C. L., Mat, N., & Kandayah, J. A. (2011). Perceptions of authentic leadership and its impact on employee engagement: a case of Malaysia semiconductor manufacturing firm. *Elixir International Journal*, 41, 5871-5876.
- Subramaniam, M., & Panchanatham, N. (2013). A study of spirituality in a public sector bank in India. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 102-113.
- Sundaray, B. K. (2011). Employee Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 8(3), 53-59.
- Suwanwet, S. (2006). Employee Engagement. Retrieved on September 1, 2014 from www.pmat.or.th.
- Uthayo, P. (2018). Police administration and related laws for providing public safety in 10 ASEAN countries. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Vinitchainan, J. (2015, February 11). What's kind of effective tools for employee mindset measurement?. *Posttoday*, pp. B3.
- 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.
- Wang, D. S. & Hsieh, C. C. (2013). The effect of authentic leadership on employee trust and employee engagement. *Social behavior and personality*, 41(4), 613-624.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.