

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์กรและการสนับสนุนทางสังคม
ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Relationships between Organizational Communication Patterns and
Social Support and effects on Work Morale: A Case Study of Officers in the Faculty
of Science, Mahidol University

นายโกเมศ จันทรเจริญ^{1*}

Komaid Chnacharoen^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารในองค์กรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและศึกษาการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วย Correlation Coefficient โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์กรแต่ละรูปแบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คำสำคัญ: การติดต่อสื่อสารในองค์กร/ การสนับสนุนทางสังคม/ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research studies the relationships between communication-based behavior and social support in an organization with work moral of officers in faculty of science. It has 2 objectives. First, to study the relationship among four patterns of communication behaviors in an organization between a work morale officer and employees. Second, to study the relationship between social support in an organization the officer received from their supervisor and colleagues and their work morale.

The samples of this research were 175 officers in Faculty of Science, Mahidol University. Data analysis revealed the following results 1) Officers who reportedly had high communication behavior in each of the four patterns had a higher positive effect on work morale, and 2) the level of social support received from supervisors and colleagues in the organization had a significant relationship on the level of work morale.

Keyword: Communication in Organization/ Social support/ Morale

1. บทนำ

ปัจจัยสำคัญในด้านทรัพยากรการบริหารที่นักบริหารให้ความสนใจเสมอมาไม่ยากสมัยใดคือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารงานตามแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเรื่องทรัพยากรมนุษย์นั้น ผู้บริหารองค์การอาจมุ่งหวังสร้าง ขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากรที่ทำงานร่วมกันอยู่ในหน่วยงานเป็นสำคัญ เนื่องจากเป็นที่ตระหนักว่าขวัญกำลังใจเปรียบเสมือนสุขภาพของมนุษย์ในอันที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อองค์การเป็นอย่างดี การ

บริหารงานที่จริงจังต้องดำเนินการให้ได้ทั้งผลงาน และขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความศรัทธา และความพอใจในการทำงาน ความตั้งใจพยายามทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกัน มีทัศนคติ ความรู้สึกที่ดีในการทำงาน[1] ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพยายามที่จะให้เกิดขึ้นในองค์กรอยู่ตลอดเวลา นอกจากขวัญกำลังใจจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานแล้ว

¹ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 272 ถนนพระราม 6 เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร.10400

¹ Faculty of Science, Mahidol University. 272 Rama VI Road ,Rachatevee,Bangkok 10400,Thailand.

* Corresponding Author: Komaid.chn@Mahidol.ac.th

ผู้ปฏิบัติงานยังใช้ศักยภาพของตนให้เกิดผลอย่างเต็มที่ เป็นการเกื้อหนุนให้เกิดระเบียบข้อบังคับขององค์การ เกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของคนในหน่วยงาน ทั้งยังก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานต่างๆ และทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นคณะขนาดใหญ่และมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตอบสนองการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นองค์การขนาดใหญ่การสื่อสารในองค์การทั้งในระดับผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่องดังกล่าวเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารในองค์การกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ของการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์การจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในการนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพื่อให้การทำงานในองค์การอย่างมีความสุข เพิ่มความสามารถ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและความยั่งยืน โดยผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยดังนี้ 1. พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์การ 4 รูปแบบ แต่ละแบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์การจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. วัสดุและวิธีการ

ขอบเขตการวิจัย

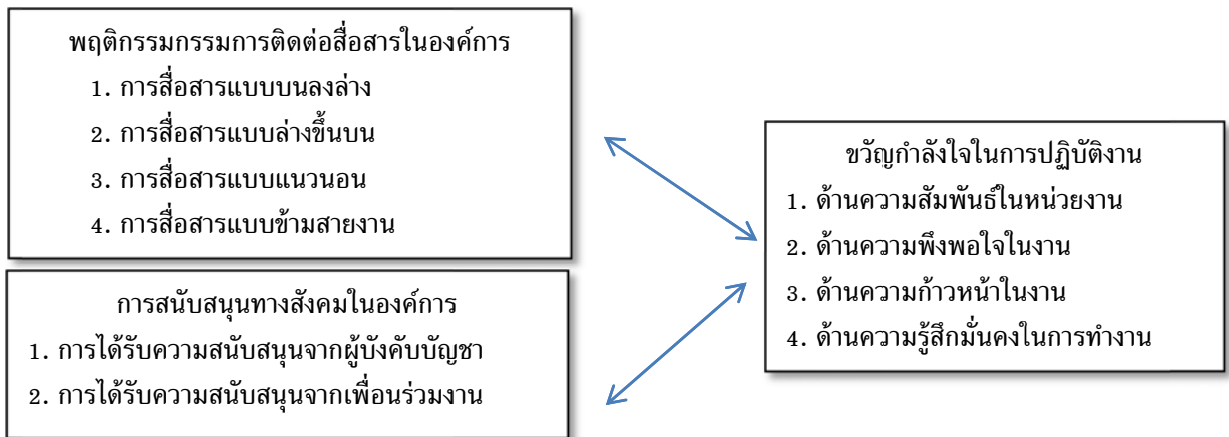
1. ขอบเขตด้านประชากร : ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 310 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 เมษายน 2557) - กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ประกอบด้วย 4 ส่วน โดย แบ่งเป็น ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสื่อสาร แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์การ แบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ค่าสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS/FW (Statistical Package for Social Science) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์รูปแบบพฤติกรรมกรรมการสื่อสารภายในองค์การ วิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์การ โดยใช้สถิติพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรที่ศึกษาในด้านขวัญกำลังใจและรูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์การรวมถึงการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์การ เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติอ้างอิงทดสอบ ได้แก่ค่าร้อยละและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วย Correlation Coefficient โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 175 คน เพศชาย 58 คน เพศหญิง 117 คน พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้โดยพบว่าพฤติกรรมการสื่อสารแบบบนลงล่างมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม($r=.43p<.01$) การสื่อสารแบบล่างขึ้นบนมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม($r=.65p<.01$) การสื่อสารแบบแนวนอนมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม($r=.38p<.01$) และการสื่อสารแบบข้ามสายงานมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม($r=.33p<.01$) และหากแยกเป็นรายด้าน จะพบว่า การสื่อสารแบบบนลงล่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธ์ในหน่วยงาน($r=.51p<.01$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

($r=.42p<.01$) มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในงาน($r=.15p<.01$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงาน($r=.32p<.01$) ดังนั้นผลการวิเคราะห์ที่ได้จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ 1 ที่ว่าพฤติกรรมการสื่อสารในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 3

และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์การจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ผลที่พบคือ การสนับสนุนทางสังคมในองค์การจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม($r=.756p<.01$) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม($r=.284p<.01$) ดังแสดงในตาราง 4

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนทางสังคมในองค์การจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร ขวัญกำลังใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์				
	ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	ความพึงพอใจ ในงาน	ความรู้สึก มั่นคงในงาน	ความก้าวหน้า ในงาน	รวม
พฤติกรรมการสื่อสาร					
แบบบนลงล่าง	.513**	.424**	.150*	.329**	.432**
แบบล่างขึ้นบน	.740**	.543**	.329**	.558**	.650**
แบบแนวนอน	.420**	.354**	.385**	.164**	.382**
แบบข้ามสายงาน	.378**	.269**	.382**	.142	.336**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมในองค์การจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร ขวัญกำลังใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์				
	ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	ความพึงพอใจ ในงาน	ความรู้สึก มั่นคงในงาน	ความก้าวหน้า ในงาน	รวม
การสนับสนุน สังคมในองค์การ					
จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	.832**	.606**	.388*	.533**	.756**
จากผู้บังคับบัญชา	.828**	.585**	.370**	.701**	.756**
จากเพื่อนร่วมงาน	.420**	.354**	.385**	.164**	.382**
จากเพื่อนร่วมงาน	.403**	.316**	.207**	.049	.284**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารในองค์กรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและศึกษาความสัมพันธ์ของการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วย Correlation Coefficient โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์กรแบบบนลงล่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในงานมากขึ้นตามไปด้วย ผลการศึกษาครั้งนี้จึงสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีการติดต่อสื่อสารมายังผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำ ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ตามที่ [6] สมชาย หิรัญกิตติ (2552) ได้กล่าวว่า การสื่อสารแบบบนลงล่างมีรูปแบบอย่างเป็นทางการทำให้แหล่งที่มาของข่าวสารเชื่อถือได้ และทำให้เกิดการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

พฤติกรรมกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์กรแบบล่างขึ้นบนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งสอดคล้องกับ [1] กริช สืบสนธิ์ (2537) ได้กล่าวว่า การสื่อสารจากล่างขึ้นบนเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับตำแหน่งที่ต้องทำงานประสานกัน ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและทัศนคติของบุคลากร สารจากบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญแก่ผู้บริหาร เพราะช่วยให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้ และความเข้าใจในสารที่เขาได้รับจากผู้บังคับบัญชาเพียงใด

พฤติกรรมกรรมการสื่อสารในองค์กรแบบแนวอนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานมีการสื่อสารแบบแนวอนมากเท่าใด ก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามไปด้วย

พฤติกรรมกรรมการสื่อสารแบบข้ามสายงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีการพฤติกรรมกรรมการสื่อสารแบบข้ามสายงานมากเท่าใด ก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในทุก ๆ ด้านมากขึ้นเท่านั้น

จากการทดสอบสมมุติฐานโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์กรทั้ง 4 รูปแบบกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์กรแต่ละรูปแบบอยู่ในระดับมาก มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากตามไปด้วยทั้งขวัญกำลังใจโดยรวมและทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ [5] สุปัญญา หุ่นแก้ว (2548) ที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีพฤติกรรมกรรมการสื่อสารทุกรูปแบบยิ่งมากขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานยิ่งมากตามไปด้วย

สมมุติฐานที่ 2 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จากการทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกจึงสนับสนุนกันในเชิงบวก จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานมากเท่าใด ก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรู้สึกมั่นคงในงานมากขึ้นตามไปด้วย ผลการศึกษาครั้งนี้จึงสนับสนุนให้มีการส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรทั้งจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ [4] สุเทพ ไพบูลย์ (2540) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภาค พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสนับสนุนและความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานในระดับมาก จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานน้อย

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ขอขอบพระคุณ นายคาร์ณ โชนะโชติ นางธัญญาภัทร์ เถิบสุข นายอภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา รองศาสตราจารย์

ดร.กิติกร จามรดุสิต และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุลณสรณ์ สายขุน

4. เอกสารอ้างอิงและบรรณานุกรม

1. กริช สืบสน. วัฒนธรรมและพฤติกรรม การสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.2537.
2. จริยาวัตร คมพยัคฆ์. แรงสนับสนุนทางสังคม: มโนทัศน์และการนำไปใช้. วารสารพยาบาล ศาสตร์. 6 (1):96-106.2531.
3. ยูพิน รุ่งประพันธ์. การรับรู้พฤติกรรม การสื่อสารของผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร ศึกษากรณีสำนักงานส่วนกลาง กรม สุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข สารนิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์.2549.
4. สุเทพ ไพบุรย์ผล. ขวัญในการปฏิบัติงานป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภาค 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.2540.
5. สุปัญญา หุ่นแก้ว.ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบ พฤติกรรมการสื่อสารภายในองค์กรกับขวัญใน การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกระทรวง พาณิชย.2548สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
6. สมชาย หิรัญกิติ และคณะ. องค์กรและการ จัดการ. กรุงเทพมหานคร: Diamond in Business World.2542.
7. Allen, Richard K. Organizational Management Through Communication.New York: Harper & Row.1977.
8. Kaplan, B. H.; Cassel J. C. and Gore S. 1977. Social Support and Health Medical Care. May, 15 1997.
9. Pace, W. R.and Faules, D. F. Organization Communication. 3 rd ed.Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.1994.