

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาร้านอาหารญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยากับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาขององค์กร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานทั้งหมดของร้านอาหารญี่ปุ่น ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 104 คนจาก 5 สาขา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างตามการรับรู้ของพนักงานโดยดัดแปลงจาก ยูพาพร ตรีนุรักษ์ แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา โดยดัดแปลงจากภัคกรวรรณ ปิ่นแก้ว และแบบสอบถามของ ชวลิตนัฐ เหล่าพูนทรัพย์ สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงบรรยาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยวิเคราะห์ข้อมูลในโปรแกรม SPSS for Windows ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.66 โดยองค์ประกอบด้านอำนาจอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 3.70 และองค์ประกอบด้านโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.61

2. ค่าเฉลี่ยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.67 โดยองค์ประกอบด้านความหมายอยู่ในระดับสูงและด้านสมรรถนะอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 4.32 และ 4.08 ตามลำดับ องค์ประกอบด้านเจตนาธรรมในตนเอง และด้านผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.46 และ 2.84 ตามลำดับ

3. ค่าเฉลี่ยความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 3.74

4. การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ($r=0.204, p<.05$) องค์ประกอบด้านอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้วย ($r=0.216, p<.05$) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านโอกาสกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

5. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (r=0.463, p<.01) และองค์ประกอบด้านความหมาย (r=0.239, p<.01) ด้านสมรรถนะ (r=0.313, p<.01) ด้านเจตนาธรรมณ์ในตนเอง (r=0.358, p<.01) ด้านผลกระทบ (r=0.363, p<.01) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้วย

6. การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างโดยรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา (r=0.493, p<.01) โดยการรับรู้การ เสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างด้านอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้าง พลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ด้านเจตนาธรรมณ์ในตนเอง (r=0.347, p<.01) และด้านผลกระทบ (r=0.200, p<.05) ขณะที่การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างด้านโอกาสมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ด้านความหมาย (r=0.381, p<.01) ด้านสมรรถนะ (r=0.371, p<.01) ด้านเจตนาธรรมณ์ในตนเอง (r=0.377, p<.01) และด้านผลกระทบ (r=0.192, p<.05)

ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายขององค์กรทั้ง ด้านงาน และพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น ผ่านการเพิ่มการรับรู้การ เสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง และการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิง จิตวิทยา ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรับรู้และพัฒนาความสามารถของตนเอง ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และพึงพอใจในการทำงาน

Abstract

This study, "The Relationship between Perceived Structural Empowerment, Psychological Empowerment and Organizational Commitment : A Case Study of Japanese Restaurants" was a survey research. The purposes were to study the relationship among perceived structural empowerment, psychological empowerment and organizational commitment.

The population of this study consisted of 104 employees in 5 branches of Japanese restaurant in Bangkok. The instrument used were questionnaires consisting of four parts which are personnel characteristics, measurement of the perceived structural empowerment, measurement of the psychological empowerment and measurement of the organizational commitment. The results of this study were as follows:

1. Employees had a moderate level of overall perceived structural empowerment ($\bar{x} = 3.66$) and opportunity component ($\bar{x} = 3.61$) while power component ($\bar{x} = 3.70$) had a high level.

2. Employees had a moderate level of overall psychological empowerment ($\bar{x} = 3.67$), determination component ($\bar{x} = 3.46$) and impact component ($\bar{x} = 2.84$) while meaning component ($\bar{x} = 4.32$) and competence component ($\bar{x} = 4.08$) had a high level.

3. Employees had a high level of overall organizational commitment ($\bar{x} = 3.74$)

4. There were positive relationships between overall of perceived structural empowerment ($r=.204$, $p<.05$) and power component ($r=.216$, $p<.05$) to overall organizational commitment.

5. There were positive relationships between psychological empowerment ($r=.463$, $p<.01$), meaning component ($r=.239$, $p<.01$), competence component ($r=.313$, $p<.01$), self-determination component ($r=.358$, $p<.01$) and impact component ($r=.363$, $p<.01$) to overall organizational commitment.

6. There were positive relationships between overall perceived structural empowerment ($r=.493$, $p<.01$) to psychological empowerment. When consider in all of each component, we found positive relationships between self-determination component ($r=.347$, $p<.01$) and impact component ($r=.200$, $p<.05$) of perceived structural empowerment to power component of psychological empowerment. On the other hand, there were positive relationships between all component of psychological empowerment to opportunity component of perceived structural empowerment which are as follow meaning component ($r=.381$, $p<.01$), competence component ($r=.371$, $p<.01$), self-determination component ($r=.377$, $p<.01$) and impact component ($r=.192$, $p<.05$).

The administrator of these Japanese restaurants can apply the results of this study as a basis to set up organizational policy in work and staff aspect to improve organizational commitment level via increasing perceived structural empowerment and psychological empowerment. As a consequence, these employees will recognize and improve their abilities, which lead to the proud in themselves and work satisfaction.