

1. โครงสร้างอำนาจในองค์กร (Power Structure) หมายถึง อำนาจจากองค์กรที่ให้แกพนักงาน เพื่อให้พนักงานจะปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยพนักงานได้รับอำนาจต่างๆ ดังนี้

1.1 การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน (Support) หมายถึง การที่ผู้บริหารเชื่อมั่นในงานที่พนักงานทำอยู่ (Endorsement) การให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง (Backing) ให้การยอมรับในความสามารถของพนักงาน (Approval) และการให้ความเห็นชอบตามกฎหมาย (legitimacy) ให้ความเป็นกันเอง แสดงไมตรีจิต ยิ้มแย้มแจ่มใส (Smile) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ให้การยอมรับในความผิดพลาดต่างๆ ของพนักงาน และการให้การสนับสนุนพนักงานในการจัดการกับภาวะเสี่ยงต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งสนับสนุนการจัดกิจกรรมพิเศษต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานในองค์กร นอกจากนี้ยังรวมถึงการให้การสนับสนุนในด้านการปฏิบัติงานแกพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ

1.2 การได้รับข้อมูลข่าวสาร (Information) หมายถึง การที่พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารจากองค์กร อันจะก่อให้เกิดความรู้ในเรื่องต่างๆ ขององค์กรเพิ่มมากขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์กร และทิศทางในอนาคตขององค์กร ข้อมูลความรู้ทางเทคนิค การจัดการประชุมให้แก่พนักงาน การออกจดหมายข่าว ซึ่งข้อมูลข่าวสารมาจากสองทางโดยทั้งออกจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน และจากพนักงานไปสู่ผู้บริหาร

1.3 การได้รับทรัพยากร (Resource) หมายถึง การที่องค์กรให้ทรัพยากรต่างๆ แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทรัพยากรนี้ประกอบด้วยเงินทุน (Funds) ขอบเขต (Space) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และเวลา (Time) โดย

เงินทุน ได้แก่ งบประมาณที่องค์กรจัดสรรให้แก่พนักงานเพื่อใช้ในการทำงาน

ขอบเขต ได้แก่ การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

วัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ การที่องค์กรอำนวยความสะดวกในการจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้แก่พนักงาน ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เวลา ได้แก่ เวลาที่องค์กรให้แก่พนักงานในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ

2. โครงสร้างโอกาสในองค์กร (Opportunity Structure) หมายถึง โอกาสของพนักงานในการสร้างความเจริญเติบโต (Growth) และส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และพัฒนาความรู้ ทักษะ รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานที่ทำงานร่วมกันโดย

แคนเตอร์อธิบายว่าโครงสร้างโอกาสนั้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (Kanter, 1977, pp. 134-137)

2.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่องค์กรส่งเสริมหรือให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่แก่พนักงาน รวมทั้งการที่พนักงานมีโอกาสเลือกปฏิบัติงานในแผนกที่ตนชอบหรือมีความถนัด

2.2 การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ (Competence and Skill) หมายถึง การที่องค์กรให้โอกาสพนักงานได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ อบรม ศึกษาดูงานหรืออนุญาตให้พนักงานลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ และทักษะของพนักงาน

2.3 การได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ (Reward and Recognition) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่พนักงานที่มีความประพฤติดีหรือมีการผลปฏิบัติงานดีเด่น โดยการให้รางวัล ให้คำยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณและรับรองความสามารถแก่พนักงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการที่ผู้บริหารพิจารณาค่าตอบแทนแก่พนักงานอย่างเหมาะสม

3. โครงสร้างสัดส่วนทางสังคมของพนักงาน (Proportion Structure) หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญกับจำนวนพนักงาน โดยพิจารณาจาก เพศ เชื้อชาติ สีผิว ซึ่งจำนวนพนักงานจะต้องมีสัดส่วนที่ยุติธรรมกับคนทุกกลุ่ม (Kanter, 1977 : 248-249)

จากแผนภาพที่ 1 จะเห็นได้ว่าเมื่อพนักงานได้รับการเพิ่มอำนาจในงานโดยการได้รับโครงสร้างอำนาจ โครงสร้างโอกาส และโครงสร้างสัดส่วนทางสังคมแล้วจะส่งผลกระทบต่อพนักงานในด้านต่างๆดังนี้

1. เพิ่มการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Increased Self –Efficacy)
2. เพิ่มแรงจูงใจ (High Motivation)
3. เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Increased Organizational Commitment)
4. ลดระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน (Lowered Burnout Level)
5. เพิ่มระดับการรับรู้การได้รับอิสระภาพในงาน (Increased Perceived Autonomy)
6. เพิ่มระดับการรับรู้ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหาร (Increased Perceptions of Participative Management)
7. เพิ่มความพึงพอใจในงาน (Increased Job Satisfaction)

นอกจากนี้ผลกระทบดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในงาน ในด้านต่อไปนี้

1. ผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จในงาน (Achievement and Success)
2. การให้ความเคารพระหว่างพนักงานและความร่วมมือในองค์การ (Respect and Cooperation in Organization)
3. ผู้รับบริการพึงพอใจ (Client Satisfaction)

แนวคิดของแคนเตอร์ สามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีผลให้พนักงานเกิดการรับรู้ความสามารถในตนเองเพิ่มขึ้น เกิดแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงาน ผลที่เกิดขึ้นดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ

แนวคิดของคองเกอร์และคานุงโก

คองเกอร์และคานุงโก (Conger & Kanungo, 1988, pp.471-474) เสนอว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจภายในตน มีความสำคัญเช่นเดียวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างของแคนเตอร์ คองเกอร์และคานุงโกแบ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจภายในตน ออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. โครงสร้างด้านความสัมพันธ์ (Relational Construct) คือ การที่พนักงานมีการพึ่งพิงบุคคลอื่นในองค์การ เพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จในงาน
2. โครงสร้างด้านแรงจูงใจ (Motivational Construct) คือ การที่พนักงานมีแรงขับภายในรวมทั้งเกิดความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งสนับสนุนพนักงานให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

แนวคิดของคองเกอร์และคานุงโกทำให้ทราบถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในแง่ของการรับรู้แรงจูงใจภายในตนเอง เกิดจากทั้งการพึ่งพิงบุคคลอื่น และจากภายในตัวของพนักงานเอง

จากแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพนักงาน เกิดจากพนักงานได้รับอำนาจจากองค์การ เช่น การได้รับการพัฒนาความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น พนักงานได้รับโอกาสปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ฯลฯ และเมื่อพนักงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากองค์การแล้ว พนักงานจะสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจในงานได้ด้วยตนเอง พนักงานมีแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน จะทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น สนับสนุนให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่จะส่งผล

ต่อความสำเร็จขององค์กรนั้น ต้องเกิดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งที่องค์กรเป็นผู้ให้ พนักงานและเกิดจากภายในตัวของพนักงานเอง

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจภายในตนของพนักงาน มีระดับสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับตัวพนักงานเอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างที่องค์กรให้กับพนักงาน โดยต้องการทราบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้ว่าองค์กรให้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่พนักงานมากน้อยเพียงใด

1.1 ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิจัยที่ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้เสนอนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้มากมายและหลากหลายแตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมความหมายและสามารถแบ่งความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้เป็น 2 ความหมาย คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทศคติของพนักงานซึ่งเชื่อมโยงกับองค์กร ยึดมั่นอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการปฏิบัติงาน โดยรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Mowday, Porter and Steers, 1982, p.27; Mathis and Jackson, 2002, p.23)

2. ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่พนักงานจะคงอยู่ในองค์กรต่อไป เพราะองค์กรจ่ายค่าตอบแทนคุ้มค่างับที่พนักงานลงทุนลงแรงในการทำงาน (Allen and Mayer, 1990, pp.1-18; Cherrington, 1994)

แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดของพอร์เตอร์และคณะ

พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974) ได้แบ่งการรับรู้ความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ประการได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า พร้อมทั้งจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีเจตคติทางบวกต่อองค์กร โดยมีความเชื่อว่าองค์กรเป็นสถานที่ที่ดีและเหมาะสมกับตนมากที่สุด และยังรวมความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรตลอดจนมีค่านิยมที่กลมกลืนไปกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การที่พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ดำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ภาควุฒิใจในความเป็นสมาชิก และถึงแม้จะมีงานลักษณะเดียวกันที่เสนอให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าพนักงานก็ไม่ต้องการที่จะโยกย้ายออกจากองค์การเพื่อไปทำงานใหม่

แนวคิดของโมวเดย์และคณะ

โมวเดย์และคณะ (Mowday et al., 1979, p.225) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) คือ การที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ตลอดจนรู้สึกถึงความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเอง ซึ่งทำให้พนักงานยอมรับเป้าหมายขององค์การและมีเจตคติทางบวกต่อองค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) คือ การแสดงออกของพนักงานในด้านของความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีความคิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน เนื่องจาก ความกลัวว่าหากละทิ้งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การแล้วจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุนที่ได้ทำงานให้กับองค์การมา

แนวคิดของสเตียร์

สเตียร์ (Steers, 1991) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากพฤติกรรม เช่น พนักงานจะเกิดความผูกพันโดยเขาถูกผูกมัดจากการกระทำที่ทำได้แล้วหรือเขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ และเป็นการยากที่จะเรียกทุนส่วนนั้นกลับมา

2. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) คือ สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งบุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การนั้นๆ และกับจุดมุ่งหมายขององค์การ และมีความปรารถนาที่จะคงสภาพการเป็นสมาชิกไว้ เพื่อที่จะช่วยให้จุดมุ่งหมายนั้นประสบความสำเร็จ

แนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990, p. 1-18) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยเห็นว่าเป็นสภาวะทางจิต (Psychological States) ของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการได้มีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หรือ บางทีมีผู้เรียกว่า ความผูกพันจากการคิดคำนวณ (Calculative Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เกิดจากการคิดคำนวณถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป หากพนักงานคิดจะออกจากองค์กรในขณะนั้น

3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานยึดถือว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นความถูกต้องและความเหมาะสมในแง่ศีลธรรม ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่พนักงานจะต้องอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

แนวคิดของเชอริงตัน

เชอริงตัน (Cherrington, 1994) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculative Commitment) คือความเต็มใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้นๆ เพราะรางวัล ผลตอบแทนทางการเงิน หรือเพราะประโยชน์ที่จะได้รับอื่นๆ

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral Commitment) เป็นการยอมรับของพนักงานต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อมีลักษณะเฉพาะของบุคคลและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) ได้แยกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรให้เห็นอย่างชัดเจน ครอบคลุม แนวคิดของนักวิชาการอื่นๆ อย่างครบถ้วน และ

เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยของผู้วิจัย รวมถึงสมรรถนะที่จะประเมินระดับความผูกพันต่อองค์การของแต่ละบุคคลได้ว่ามีลักษณะเด่นในด้านใด และการที่สามารถแยกองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การได้ จะเป็นผลดีมากกว่าการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์การของอัลเลนและเมเยอร์ เป็นแนวทางในการศึกษา

2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 งานวิจัยและสมมติฐานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ

งานวิจัยในต่างประเทศ

ไอเซนเบอร์ก และคณะ (Eisenberger and other, 1990) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอากรมณ์ และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ของผู้ประกอบการอาชีพต่างๆ 6 อาชีพ คือ ครู โรงเรียนมัธยม เสมียน พนักงานผลิตรายชั่วโมง ตัวแทนบริษัทประกันภัย อาจารย์มหาวิทยาลัย และตำรวจลาดตระเวน โดยทำการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์ พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนด้านจิตอากรมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

วิลสัน และลาซิงเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ด้านการได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถ กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลจำนวน 161 คน พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

แม็กเดมอทและคณะ (McDemott et al., 1996) ใช้แนวคิดของ Kanter เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล จำนวน 112 คน พบว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการให้การสนับสนุน ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

วู และคณะ (Wu et al., 1996) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การให้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน โดยศึกษากับครูโรงเรียนรัฐบาล จำนวน 612 คน ในโรงเรียนเอกชนจำนวน 389 แห่งในมลรัฐตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา ซึ่งแบ่งเป็นชายจำนวน 253 คน และหญิงจำนวน 359 คน พบว่า การรับรู้การให้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการตัดสินใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านสถานภาพในองค์กร ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทั้งความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้การให้อำนาจของผู้บังคับบัญชาด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถทำนายความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ก็อดดาดและลาซิงเจอร์ (Goddard and Laschinger, 1997) ศึกษาการรับรู้อำนาจและโอกาสของผู้บริหาร โดยศึกษากับผู้บริหารระดับต้น 75 คน ผู้บริหารระดับกลาง 16 คน เกี่ยวกับการได้รับอำนาจและโอกาส กับประสิทธิภาพการทำงานตามแบบวัดของ Chandler พบว่า ผู้บริหารระดับต้น ได้รับอำนาจและโอกาสต่ำกว่าผู้บริหารระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการศึกษาสนับสนุนแนวคิดของ Kanter ที่ว่า การได้รับโอกาสจะเพิ่มขึ้นตามลำดับขั้นของตำแหน่ง นอกจากนี้ยังพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับต้น และระดับกลาง รับรู้ถึงการได้รับทรัพยากร การได้รับรางวัล การสนับสนุนจากองค์กร ในระดับต่ำ

แจ็คยูน (Jaekyoon, 1998) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความผูกพันต่องาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษากับพนักงานร้านอาหาร จำนวน 217 คน พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซาง (Chang, 1999) ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเมื่อรับรู้ว่าการให้การเลื่อนตำแหน่ง จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม และหัวหน้างานให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน

โอดริสคอลล และ แรนดอล (O' Driscoll and Randall, 1999) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจต่อรางวัล กับ ความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษากับพนักงานในอุตสาหกรรมนม ในประเทศไอร์แลนด์ และนิวซีแลนด์ จำนวน 350 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ในองค์กร ความพึงพอใจต่อทั้งรางวัลภายในและรางวัลภายนอกเป็นตัวทำนาย ความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ แต่ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรได้

ไฟน์แกนและคณะ (Finegan et al., 2001) ศึกษาผลของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษากับพยาบาลในประเทศแคนาดา จำนวน 412 คน พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสามารถทำนาย ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรได้

พีเชย์ (Peachey, 2002) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพยาบาลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภายในตน ความผูกพันต่อองค์กร และการขาดงาน โดยศึกษากับพยาบาลที่อยู่ในหน่วยงานที่มีการลดขนาดองค์กร จำนวน 191 คน พบว่า การรับรู้ของพยาบาลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภายในตน ในทุกๆด้าน นอกจากนี้

ยังพบว่า การรับรู้ของพยาบาลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการคงอยู่กับองค์กร และการขาดงาน

โคคาเนนและคณะ (Kuokkanen et al., 2003) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลในประเทศฟินแลนด์จำนวน 600 คน พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า หากพยาบาลได้รับโอกาสในการตัดสินใจในงานด้วยตนเอง มีโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน และได้รับทรัพยากรบุคคลและงบประมาณอย่างเพียงพอ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกทางบวกกับองค์กร ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

โบเกลอและไซเม็จ (Bogler and Somech, 2004) ศึกษา อิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของครูต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในโรงเรียน โดยศึกษาเกี่ยวกับครูประเทศอิสราเอล จำนวน 983 คน พบว่า ระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสถานภาพ และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพได้ ขณะที่การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการตัดสินใจ ด้านการรับรู้ความสามารถของตน และด้านสถานภาพ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนได้

ลาซิงเจอร์และไฟน์แกน (Laschinger and Finegan, 2005) ศึกษา ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานต่อความเชื่อมั่น และความเคารพต่อองค์กร โดยศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลจำนวน 273 คน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานส่งผลโดยตรงต่อความเคารพ และความเชื่อมั่นต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

แพทริกและลาซิงเจอร์ (Patrick and Laschinger,2006) ศึกษาถึงผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการวิจัยกับผู้บริหารพยาบาลระดับกลาง จำนวน 126 คนในโรงพยาบาลประเทศแคนาดา พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรนอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าพยาบาลรับรู้ถึงการได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันและเป้าหมายในอนาคตขององค์กรในระดับปานกลาง แต่รับรู้การได้รับทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานในระดับต่ำ และยังเชื่อว่างานที่ทำอยู่เป็นสิ่งที่ท้าทาย นำไปสู่โอกาสเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในอนาคต

งานวิจัยในประเทศไทย

วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการวิจัยกับพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 378 คน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นยังพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

วิไลวรรณ แพรกสงฆ์ (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการวิจัยกับพนักงานในโรงงานผลิตยางรถยนต์ จำนวน 308 คน พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์มีระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง นอกจากนั้นยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยของไอเซนเบอร์ก และคณะ (Eisenberger et.al, 1990) ,วิลสัน และลาซิงเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994) , แม็กเดมอทและคณะ (McDemott et al., 1996) และ แรนดอลและดริสคอล (Randall and Driscoll, 1999) พบว่าการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เช่น การได้การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น จึงคาดได้ว่าหากพนักงานรับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากทั้งผู้บังคับบัญชาและองค์กร จะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นโดยรวมและในด้านย่อย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารกับความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยของ วิลสัน และลาซิงเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994) และ แม็กเดมอท และคณะ (McDermott et.al, 1996) พบว่า การได้รับข่าวสารที่ก่อให้เกิดความรู้ในการทำงานจากองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น จึงคาดได้ว่าหากพนักงานได้รับข่าวสารที่โปร่งใสและเป็นประโยชน์ต่อตนเอง จะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นโดยรวมและในด้านย่อย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับ
ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับ
ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับ
ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรกับ
ความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยของ วิลสัน และลาซิงเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994) และ
แม็กเดมอทและคณะ (McDemott et al., 1996) พบว่า การได้รับงบประมาณ และบุคลากรที่
เพียงพอในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น จึงคาดได้ว่า หาก
พนักงานได้รับสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการทำงานอย่างพอเพียง ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผล
ให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นโดยรวมและในด้านย่อย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับ
ทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับ
ทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับ
ทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่
ที่ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยของ ไอเซนเบอร์ก และคณะ (Eisenberger and other, 1990), วิลสัน และลาซิงเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994), แม็กเดมอทและคณะ (McDemott et al., 1996), วูและคณะ (Wu et al., 1996), ชาง (Chang, 1999) พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ ชาง (Chang, 1999) พบว่าพนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเมื่อรู้ว่าตนได้เลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น จึงคาดได้ว่า การที่องค์กรให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้ พนักงานสามารถเลือกไปปฏิบัติงานในแผนกที่ตนถนัด ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์กรเพิ่มขึ้นโดยรวมและในด้านย่อย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 1.4.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

สมมติฐานย่อยที่ 1.4.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 1.4.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้าน บรรทัดฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูน ความสามารถและทักษะกับความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยของไอเซนเบอร์ก และคณะ (Eisenberger and other, 1990), วิลสัน และ ลาสซิงเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994), แม็กเดมอทและคณะ (McDemott et al., 1996) พบว่า การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะแก่พนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ ชาง (Chang, 1999, p. 1257-1277) พบว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเมื่อรับรู้ว่าองค์กร จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถให้แก่ พนักงานตามความเหมาะสม และหัวหน้างานให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน ดังนั้น จึงคาด

ได้ว่า หากพนักงานที่ได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติมความรู้ อย่างสม่ำเสมอ ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นโดยรวมและด้านย่อย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 1.5.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

สมมติฐานย่อยที่ 1.5.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 1.5.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถกับความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยของไอเซนเบอร์ก และคณะ (Eisenberger and other, 1990) , แม็กเดมอทและคณะ (McDemott et al., 1996) พบว่า การได้รับรางวัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น จึงคาดได้ว่า การที่องค์กรให้รางวัลทั้งที่เป็นคำชมหรือของมีค่าแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตน ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นทั้งโดยรวมและด้านย่อย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.6 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 1.6.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

สมมติฐานย่อยที่ 1.6.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 1.6.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

2.2 การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

จากสมมติฐานที่ 1.1 ถึง 1.6 และงานวิจัยของ วู และคณะ (Wu et al., 1996) พบว่า ตัวแปร การรับรู้การให้อำนาจของผู้บังคับบัญชาด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถทำนายความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ งานวิจัยของโอดริสคอล และ แรนดอล (O' Driscoll and Randall, 1999) ยังพบว่าความพึงพอใจต่อทั้งรางวัลภายในและรางวัลภายนอกเป็นตัวทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของโบเกลอและโซเมจ (Bogler and Somech, 2004) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสถานภาพ และด้านการรับรู้ความสามารถของตน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ จากงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยคาดว่า ตัวแปรของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านต่างๆ สามารถนำมาใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมและด้านย่อยได้

ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2 องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานได้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานได้

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานได้

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานได้

สรุปสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์การ สามารถสรุปสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

สมมติฐานที่ 1.6 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการ
จดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 1.6.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้าน
การได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านจิตใจ

สมมติฐานย่อยที่ 1.6.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้าน
การได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านการคงอยู่กับองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 1.6.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้าน
การได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานที่ 2 องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1
ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานได้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
อย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานได้

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
อย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของ
พนักงานได้

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
อย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานได้