

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพนักงานปฏิบัติการในภาพรวมและด้านต่างๆ ประกอบด้วยด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และด้านการได้รางวัลและการจดจำในความสามารถ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในภาพรวมและในด้านต่างๆ ประกอบด้วยด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและในด้านย่อย
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจากการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านต่างๆ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,125 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อความ 3 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ และอายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ จำนวน 65 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

เท่ากับ .936

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน 65 น 21 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .726

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 330 ชุด ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืน จำนวนทั้งสิ้น 305 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.42 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้วยการหาค่าความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) รวมทั้งการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจากตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารังนี้พบว่า พนักงานร้อยละ 69.8 เป็นพนักงานชาย พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 46.9 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21 – 30 ปี ร้อยละ 32.8 ส่วนอายุงานของพนักงานนั้นพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 10 ปี ร้อยละ 50.5 รองลงมาคือ 11 – 20 ปี ร้อยละ 39

2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38 แต่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 โดยด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับ

ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.14 และ ด้านบรรทัดฐานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำคือ 2.66

3. การวิเคราะห์ระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .39 แต่มีระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2 ด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 และ 3.49 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับทรัพยากร การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.27, 3.23, 3.13 และ 3.10 ตามลำดับ

4. การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1

สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีสมมติฐานย่อย ดังนี้	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ปฏิเสธสมมติฐาน การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม
สมมติฐานย่อยที่ 1.1.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ
สมมติฐานย่อยที่ 1.1.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	<u>ยอมรับสมมติฐาน</u>
สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	<u>ยอมรับสมมติฐาน</u>
สมมติฐานย่อยที่ 1.2.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	<u>ยอมรับสมมติฐาน</u>
สมมติฐานย่อยที่ 1.2.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่
สมมติฐานย่อยที่ 1.2.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมี	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้าน

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน	การได้รับข้อมูลข่าวสารไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน
--	---

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 1.3</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	<u>ยอมรับสมมติฐาน</u>
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.3.1</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	<u>ยอมรับสมมติฐาน</u>
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.3.2</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.3.3</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน
<u>สมมติฐานที่ 1.4</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.4.1</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าใน	<u>ยอมรับสมมติฐาน</u>

	ต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ
--	-----------------------------------

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.5.3</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน
<u>สมมติฐานที่ 1.6</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	<u>ยอมรับสมมติฐาน</u>
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.6.1</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	<u>ยอมรับสมมติฐาน</u>
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.6.2</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.6.3</u> การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	<u>ยอมรับสมมติฐาน</u>

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p><u>สมมติฐานที่ 2</u> องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานได้</p>	<p><u>ยอมรับสมมติฐาน</u></p> <p>ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม คือ การได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถ การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถ โดยมีอำนาจทำนายรวมกันเท่ากับร้อยละ 10.4</p>
<p><u>สมมติฐานย่อยที่ 2.1</u> องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพนักงานได้</p>	<p><u>ยอมรับสมมติฐาน</u></p> <p>ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ คือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถ และการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน โดยมีอำนาจทำนายรวมกันเท่ากับร้อยละ 25.3</p>
<p><u>สมมติฐานย่อยที่ 2.2</u> องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของพนักงานได้</p>	<p><u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u></p> <p>ไม่มีองค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานใด สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับพนักงานได้</p>
<p><u>สมมติฐานย่อยที่ 2.3</u> องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของพนักงานได้</p>	<p><u>ยอมรับสมมติฐาน</u></p> <p>ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน คือ การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถ</p>

การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดย มีอำนาจทำนายรวมกันเท่ากับร้อยละ 8.3

อภิปรายผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

จากการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยคะแนนระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยเรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับทรัพยากร การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนน 3.54, 3.49, 3.27, 3.23, 3.13 และ 3.10

จากผลการวิจัยเห็นได้ว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนสูงที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจากนโยบายขององค์กรที่เล็งเห็นว่าพนักงานทุกคนมีศักยภาพในตน โดยสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในงานของตน ตลอดจนลักษณะงานในโรงงานที่จำเป็นต้องทำงานเป็นทีม จึงจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ จึงทำให้พนักงานเกิดการหล่อหลอมจากนโยบายเหล่านี้ ก่อให้พนักงานร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเห็นข้อสนับสนุนความเห็นนี้ได้จากการพิจารณาข้อคำถามในด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนที่ว่า “โรงงานสนับสนุนให้พนักงานทำงานเป็นทีม” และข้อคำถามที่ว่า “ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ท่านตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตนเอง” โดยทั้ง 2 ข้อคำถามนี้มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง คือ 3.85 และ 3.70 ตามลำดับ ด้วยเหตุนี้จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนที่โดดเด่นกว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านอื่นๆ

ในส่วนของ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถที่พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านอื่นๆ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การให้รางวัลแก่พนักงานจะอยู่ในรูปเงินโบนัสปลายปี ซึ่งทุกคนจะได้รับในอัตราที่เท่าเทียมกัน โดยขึ้นอยู่กับผลประกอบการขององค์กร แต่พนักงานบางคนอาจคิดว่าเมื่อตนทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร ก็ควรได้รับรางวัลที่พิเศษกว่าบุคคลอื่น หรือมีการประกาศเกียรติคุณให้ผู้อื่นได้ทราบ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจใน

งานด้านการได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถด้อยกว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านอื่น ๆ

2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันโดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนน 3.52, 3.14 และ 2.66

จากผลการวิจัยเห็นได้ว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนด้านจิตใจสูงที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานสระบุรี ส่วนใหญ่มีความจำเป็นต้องพักอาศัยในบริเวณสถานที่ปฏิบัติงานที่องค์กรได้จัดไว้ เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานและขจัดปัญหาในการเดินทางระหว่างสถานที่ปฏิบัติงานกับที่พักอาศัยของพนักงานที่อยู่ห่างไกล ประกอบกับการที่ต้องทำงานเป็นกะ จึงเป็นเหตุให้พนักงานส่วนใหญ่มักเลือกพักในสถานที่โรงงานจัดให้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานผูกพันและรู้สึกว่ สถานที่ปฏิบัติงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของตนเอง ทำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งยังทำให้พนักงานรู้สึกว่า องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งพาได้และทำให้พนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจสูง ซึ่งผลการวิจัยที่พบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของดันแฮม, กรูเป และแคสทานาดา (Dunham ; Grube and Castanada, 1994, p. 37) และ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990, p. 1-18) ที่พบว่าพนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูง ถ้าองค์กรจัดที่พักให้แก่พนักงาน ใกล้กับสถานที่ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจโดดเด่นกว่าด้านอื่นๆ

ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำกว่าความผูกพันด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ ความรู้สึกของพนักงานในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร ที่ต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป เป็นความถูกต้องทางศีลธรรมและสมควรที่จะกระทำต่อองค์กร แต่จากการพิจารณาข้อความความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ■ เช่น ข้อคำถามที่ว่า “ สำหรับท่านแล้วการลาออกจากโรงงานแห่งนี้ไปที่อื่นถือว่าไม่จงรักภักดีต่อองค์กร”

($X = 2.35$) ซึ่งข้อความนี้แสดงให้เห็นว่า พนักงานบางส่วนไม่คิดว่าการลาออกไปอยู่ที่โรงงานแห่งอื่นเป็นสิ่งที่ผิด และไม่คิดว่าตนเองจะต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากจนกระทั่งทำงานจนเกษียณอายุ และข้อความที่ว่า

“ ท่านรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากโรงงานหากได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากที่ทำงานใหม่ ” ($X = 2.54$) ข้อความนี้แสดงให้เห็นว่า พนักงานไม่รู้สึกผิด ถ้าลาออกไปทำงานในองค์กรที่ให้ข้อเสนอดีกว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่

เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร พบว่าค่าความเชื่อมั่นความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าอยู่ในระดับสูง คือมีค่าเท่ากับ .726 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเท่ากับ .742 ด้านการคงอยู่เท่ากับ .543 และด้านบรรทัดฐานเท่ากับ .645 ซึ่งจะเห็นได้ว่าค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อความของทั้งสองด้าน มีข้อความทางลบเป็นจำนวนมาก จึงอาจทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบในลักษณะกลางๆ เป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้ความคงเส้นคงวาของแบบสอบถามลดน้อยลง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีสมมติฐานย่อย ดังนี้

จากการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า .194 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพทริกและลาซิงเจอร์ (Patrick and Laschinger, 2006) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ทำให้พนักงานได้รับอิสระในการทำงาน มีความรู้สึกปลอดภัยมั่นคงและตระหนักถึงความสำคัญของ

ตนเองต่อพันธกิจขององค์กร มีโอกาสได้พัฒนาวิชาชีพ มีการรับรู้ว่าถ้าทำงานประสบความสำเร็จ ก็จะได้รับรางวัลตอบแทน ดังนั้นเมื่อพนักงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากผู้บังคับบัญชา จึงก่อให้เกิดพนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา (Mcgraw, 1992)

สมมติฐานที่ 1.1 : การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของวิลสัน และลาซิงเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994) ที่พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายขององค์กร ที่เน้นให้พนักงานทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตาม ต้องช่วยกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น หัวหน้าต้องช่วยวางแผนการทำงาน และเป็นพี่ปรึกษาให้กับพนักงาน ฯลฯ ซึ่งนโยบายนี้มีการถือปฏิบัติกันมาตั้งแต่ก่อตั้งองค์กร ดังนั้น พนักงานจึงคิดว่าการได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างานเป็นเรื่องปกติที่หัวหน้าจะต้องให้กับตนเองอยู่แล้ว ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.1: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านจิตใจ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาง (Chang, 1999) ที่พบว่าพนักงานจะมีความผูกพันด้านจิตใจเมื่อรับรู้ว่าหัวหน้างานให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่องค์การยอมรับในความสามารถของพนักงานไม่ว่างานจะประสบผลสำเร็จ หรือ ล้มเหลว โดยให้อิสระแก่พนักงานในการตัดสินใจ องค์การมีการสนับสนุนให้พนักงานร่วมกันทำงานเป็นทีม และให้ข้อมูลย้อนกลับเมื่องานเสร็จสิ้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่าตนเปรียบเสมือนเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญ ในการมีส่วนร่วมที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ด้วยสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจตามมา

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.2: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของแม็กเดมอทและคณะ (McDemott et al., 1996) ที่พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และผลงานวิจัยของโอดริสคอลล และ แรนดอล (O' Driscoll and Randall, 1999) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้คาดไว้ ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ

องค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การช่วยเหลือสนับสนุนคือการที่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนพนักงาน ในเรื่องการทำงาน เพื่อให้พนักงานร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ ซึ่งไม่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆที่พนักงานจะได้รับ อันจะทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์การต่อไป ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.3: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแม็กเดมอทและคณะ (McDemott et al., 1996) ที่พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่องค์การให้เกียรติพนักงาน โดยการยอมรับในสิ่งที่พนักงานตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตัวของพนักงานเอง ทั้งยังมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการทำงาน ปีละ 2 ครั้ง คือกลางปี และปลายปี ซึ่งการที่องค์การได้ให้การสนับสนุนสิ่งเหล่านี้ด้วยความจริงใจและยุติธรรม จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองสมควรที่จะต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นการตอบแทนแก่องค์การเช่นกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลสัน และลาซิงเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994) ที่พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นโยบายขององค์กรนั้น จะเน้นการสื่อสารอย่างโปร่งใส และมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งรูปแบบที่เป็นเอกสารข่าว หรือแจ้งทางอีเมลล์ของพนักงาน จึงทำให้พนักงานได้รับทราบข่าวสารที่องค์กรแจ้งมาอย่างครอบคลุมครบถ้วน เมื่อพนักงานตระหนักว่าองค์กรมีความจริงใจต่อเขา พนักงานจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรขึ้น

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.1: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แม็กเดมอทและคณะ (McDemott et al., 1996) ที่พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรมีการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) มี

ความโปร่งใสในการแจ้งข่าวสารและนโยบายต่างๆให้แก่พนักงานได้รับทราบ ซึ่งข่าวสารต่างๆนั้น จะทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่องค์การให้สิ่งเหล่านี้กับพนักงานจะทำให้พนักงาน ต้องการมีส่วนร่วมในองค์การ รู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์การซึ่งเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การอย่างแนบแน่น

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.2: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูล ข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ แพทริคและลาซิงเจอร์ (Patrick and Laschinger, 2006) ที่พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อพนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทำให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น โดยองค์การจะเป็นผู้ได้ผลประโยชน์จากการกระทำดังกล่าว ซึ่งข้อมูลข่าวสารที่พนักงานได้รับเหล่านี้จะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการที่พนักงานยังคงทำงานอยู่ในองค์การเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากองค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.3: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูล ข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วิลสัน และลาซิงเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994) ที่พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารนั้น จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น โดยผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะเกิดแก่องค์กรซึ่งไม่ใช่ประโยชน์ที่พนักงานได้รับโดยตรง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานไม่คิดที่จะอยู่ต่อในองค์กรและไม่เกิดความรู้สึกว่าตนเองจะต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป

สมมติฐานย่อยที่ 1.3: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โคคานีนและโซเม็จ (Kuokkanen et al., 2003) ที่พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรมีสภาพคล่องทางการเงินที่ดี จึงสามารถมอบสิ่งที่เป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความ

เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และรวมถึงงบประมาณที่จัดสรรให้แก่พนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการทำงานมีความคล่องตัวไม่ติดขัด พนักงานก็จะมีความตั้งใจในการทำงานและคงอยู่กับองค์กรต่อไป

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.1: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับ
ทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านจิตใจ

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพทริกและลาซิงเจอร์ (Patrick and Laschinger, 2006) ที่พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้งบประมาณที่จำเป็นในการทำงานตามความต้องการของพนักงาน รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นและเหมาะสม พร้อมกับมีพนักงานที่เพียงพอกับการทำงาน ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้กับพนักงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม เมื่อพนักงานรับรู้ถึงการได้รับทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานดังกล่าว จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นที่ไว้วางใจขององค์กร เพราะองค์กรได้ให้ทรัพยากรเหล่านี้ในการขับเคลื่อนงานของเขาให้ประสบผลสำเร็จ อันเปรียบเสมือนพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและร่วมเป็นเจ้าขององค์กร จึงทำให้พนักงานปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุข และเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจตามมา

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.2: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับ
ทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านการคงอยู่กับองค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วิลสัน และลาซิงเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994) ที่พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่องค์การได้ให้งบประมาณ หรือวัสดุอุปกรณ์ พร้อมกับมีพนักงานปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานให้กับพนักงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดเวลาทำงานอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน เป็นเพียงการเอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว ไม่ติดขัด เท่านั้น โดยจะส่งผลประโยชน์แก่องค์การ แต่มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับรายได้หรือผลประโยชน์ที่ตนได้รับแต่อย่างใด พนักงานจึงไม่มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.3: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ แม็กเดมอทและคณะ (McDemott et al., 1996) ที่พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้าน

บรรทัดฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การให้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น งบประมาณ เครื่องมือ พนักงานปฏิบัติการ ที่เพียงพอ และการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงาน รวมทั้งการกำหนดเวลาในการทำงานอย่างชัดเจน จะให้ประโยชน์ต่อผลผลิตขององค์กร ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับประโยชน์กับตัวพนักงาน ทำให้พนักงานไม่รู้สึกรู้สึถึงความถูกต้องทางศีลธรรมและสมควรที่จะตอบแทนต่อองค์กร ด้วยการทำงานต่อไปในองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 1.4: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วู และคณะ (Wu et al., 1996) ที่พบว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่องค์กรให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึง เลื่อนขั้นเงินเดือน และพนักงานสามารถเลือกทำงานในหน่วยงานที่ตนชอบและมีความถนัดในงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำทลายความสามารถของพนักงาน จะไม่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่พนักงานจะยอมรับในค่านิยมขององค์กร และต้องการจะอยู่ในองค์กรตลอดไป เพราะไม่ใช่เพียงองค์กรที่พนักงานทำงานอยู่เท่านั้นที่จะสามารถให้ความก้าวหน้าเหล่านี้ได้ แต่เมื่อพนักงานได้รับข้อเสนอที่ดีจากองค์กรอื่นๆ พวกเขาก็อาจย้ายไปปฏิบัติงานในองค์กรที่พวกเขาคิดว่ามีความก้าวหน้ามากกว่าได้

สมมติฐานย่อยที่ 1.4.1: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาง (Chang, 1999) ที่พบว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เมื่อรับรู้ว่าองค์การให้การเลื่อนตำแหน่ง

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่องค์การให้ความก้าวหน้า ทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการให้โอกาสเลือกปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตนพอใจและถนัดในงาน อันเป็นสิ่งที่ท้าทายแก่พนักงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานรับรู้ว่าองค์การมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกที่มีส่วนร่วมที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ และพร้อมที่จะทำงานในองค์การต่อไป

สมมติฐานย่อยที่ 1.4.2: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ไอเซนเบอร์ก และคณะ (Eisenberger and other, 1990) ที่พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้าง

พลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่องค์กรให้ความก้าวหน้า รวมถึงการให้โอกาสเลือกปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตนพอใจและถนัดในงาน อันเป็นสิ่งที่ท้าทายแก่พนักงาน ถึงแม้ว่าอาจจะทำให้พนักงานรู้สึกเห็นคุณค่าของงาน แต่ก็อาจเป็นไปได้ว่าสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่มีความสำคัญมากพอจนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองสมควรที่จะต้องอยู่ในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 1.4.3: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ แม็กเดมอทและคณะ (McDemott et al., 1996) ที่พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่องค์กรให้ความก้าวหน้าแก่พนักงาน โดยการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้โอกาสในการเลือกปฏิบัติงานตามที่พนักงานชอบ เพื่อท้าทายความสามารถของตนเองนั้น ความก้าวหน้าต่างๆเหล่านี้ที่องค์กรให้แก่พนักงาน อาจทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองที่สูงขึ้น (Self Efficacy) ซึ่งอาจทำให้พนักงานต้องการความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น และอาจลาออกจากองค์กรไปสู่ที่ใหม่เพื่อความสำเร็จและความท้าทายในการทำงานในอนาคตของตนต่อไป

สมมติฐานย่อยที่ 1.5: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับ

การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การ
เสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะกับ
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบ
ว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถไม่
มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ไอเซนเบอร์ก และ
คณะ (Eisenberger and other, 1990) ที่พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการ
ได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดย
รวม

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้าง
พลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่องค์การมีการส่งเสริมเพิ่มพูนความ
สามารถให้กับพนักงาน เช่น การฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่
จะทำให้พนักงานมีทักษะที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีผล
การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญขององค์การ จากสิ่งที
กล่าวมานี้จึงทำให้พนักงานอาจคิดได้ว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งที้องค์การต้องจัดให้กับพนักงานอยู่
แล้ว จึงไม่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึกที่ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และไม่จำเป็นที่จะจงรักภักดีต่อ
องค์การโดยจะทำงานให้กับองค์การต่อไป

สมมติฐานย่อยที่ 1.5.1: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับ
การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะกับ
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาง (Chang, 1999) ที่พบว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเมื่อรับรู้ว่าการ จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าร่วมฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ได้รับโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน และเรียนรู้ในงานที่ซับซ้อนขึ้น จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร และอยู่ในองค์กรต่อด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 1.5.2: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วิลสัน และลาซิงเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994) ที่พบว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เมื่อรับรู้ว่าการส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถเพิ่มขึ้น

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่องค์กรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพนักงานไม่ได้รับรู้ว่าถ้าเขาผ่านการอบรมแล้วจะได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นก่อนการอบรม พนักงานจึงไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 1.5.3: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ แม็กเดมอทและคณะ (McDemott et al., 1996) ที่พบว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานเมื่อรับรู้ว่าคุณค่าการส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถเพิ่มขึ้น

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ถึงแม้ว่าจะมีการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำเอาความรู้ที่ได้รับนั้นมาประยุกต์ใช้กับงานที่พนักงานทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แต่องค์กรก็ได้มีการสนับสนุนทุนการศึกษาในการเรียน เพราะการเรียนในระดับสูงขึ้น เช่น ระดับบัณฑิตศึกษา จะต้องใช้งบประมาณจำนวนมากกว่าจะจบหลักสูตร โดยพนักงานจะต้องใช้เงินทุนของตนเองเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษา ดังนั้นพนักงานจึงไม่ได้คิดว่าองค์กรมีบุญคุณแก่ตน และคนควรแสดงความจงรักภักดีโดยอยู่กับองค์กรต่อไป

สมมติฐานย่อยที่ 1.6: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการรางวัลและการจดจำในความสามารถกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการรางวัลและจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอเซนเบอร์ก

และคณะ (Eisenberger and other, 1990) ที่พบว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การเมื่อรับรู้ว่าองค์การให้รางวัลและจดจำในความสามารถ

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่องค์การให้ความสำคัญแก่พนักงานที่มีความประพฤติดี หรือมีการปฏิบัติงานดีเด่น และสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการให้รางวัล เช่น การชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และมีการกระทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้สึกเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์การ และต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

สมมติฐานย่อยที่ 1.6.1: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลสัน และลาซิงเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994) ที่พบว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเมื่อรับรู้ว่าองค์การให้รางวัลและจดจำในความสามารถ

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บังคับบัญชาจะให้รางวัล ทั้งที่เป็นรางวัลภายใน และรางวัลภายนอก เช่น คำยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย การยอมรับในความสามารถ รวมทั้งการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมให้แก่พนักงาน การให้รางวัลเช่นนี้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้อยู่ในองค์การอันเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวใหญ่ และเขาก็เป็นสมาชิก

คนหนึ่งที่มีคุณค่าและมีความสำคัญโดยเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การอย่างแนบแน่น ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้พนักงานต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป

สมมติฐานย่อยที่ 1.6.2: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ แม็กเดมอทและคณะ (McDemott et al., 1996) ที่พบว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเมื่อรับรู้ว่าการให้อำนาจให้รางวัลและจดจำในความสามารถ

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การให้รางวัล ค่ายกย่องชมเชย ที่ผู้บังคับบัญชาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อพนักงานมีความประพฤติดี หรือมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งพนักงานคิดว่าสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่พนักงานควรได้รับอยู่แล้ว จากการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งพนักงานจะไม่รู้สึกว่าการให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้ตนเองทำงานต่อไปในองค์การ และพนักงานจะไม่รู้สึกถึงการสูญเสียรางวัลต่างๆที่ได้รับ หากจะต้องออกจากองค์การไป

สมมติฐานย่อยที่ 1.6.3: การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอเซนเบอร์ก และคณะ (Eisenberger and other, 1990) ที่พบว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานเมื่อรับรู้ว่าการให้รางวัลและจดจำในความสามารถ

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่องค์การให้รางวัล ให้คำยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ มีการพิจารณาค่าตอบแทนให้พนักงานอย่างเหมาะสม และมีการแสดงความยินดีแก่พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการที่ได้รับสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ เกิดความรู้สึกว่าตนควรจะมีควมภาคภูมิใจต่อองค์การและรู้สึกผิดหากจะต้องลาออกจากองค์การไปทำงานที่อื่น

สมมติฐานที่ 2:

องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
อย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดย
รวมของพนักงานได้

จากการนำตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน อันได้แก่ ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ด้านการได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถ มาทำการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 5.9 และเมื่อเพิ่มตัวแปร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร และด้านการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถเข้าไป พบว่า ประสิทธิภาพการทำนายจะเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 2.5 และ 2

ตามลำดับ โดยที่กลุ่มตัวแปรดังกล่าว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 10.4

ผลการวิจัยเป็นไปตามที่ผู้วิจัยได้คาดไว้ ผลที่พบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โบเกลและโซเมจ (Bogler and Somech, 2004) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้าน การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ผลการวิจัยที่พบนี้ แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ แก่พนักงานผู้ที่มีความประพฤติดี หรือมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น โดยการให้รางวัล ค่ายกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ อีกทั้งยังให้ข้อมูลข่าวสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ อันจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าลักษณะที่องค์กรให้แก่พนักงานดังที่ กล่าวมานี้ คือปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้พนักงาน มีทัศนคติ และมีพฤติกรรมในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งจงรักภักดีต่อองค์กรและต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต่อไป ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรตามมา

อย่างไรก็ตาม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถ แก่พนักงานมีค่าเป็นลบ กล่าวคือ ถ้าองค์กรให้โอกาสพนักงานได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงานและส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพิ่มมากขึ้น ระดับความผูกพันต่อ องค์กรจะลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานอาจคิดว่า ถ้าเขามีความสามารถมาก ก็จะสามารถ ย้ายไปทำงานที่ไหนก็ได้ จึงไม่มีความรู้สึกที่ตนมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลตรงข้ามกับการ ที่องค์กรให้การได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถ และการได้รับข้อมูลข่าวสาร

สมมติฐานย่อยที่ 2.1:

องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจใน งานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อ องค์กรด้านจิตใจของพนักงานได้

จากการนำตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน อันได้แก่ ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ด้านการได้รับ รางวัลและจดจำในความสามารถ มาทำการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อ องค์กร โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression

Analysis) พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร สามารถทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 17.3 และเมื่อเพิ่มตัวแปร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ และด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน เข้าไป พบว่า ประสิทธิภาพการทำนายจะเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 5.1 และ 2.9 ตามลำดับ โดยที่กลุ่มตัวแปรดังกล่าว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจได้ร้อยละ 25.3

ผลการวิจัยเป็นไปตามที่ผู้วิจัยได้คาดไว้ ผลที่พบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โอตรีสคอลล และ แรนดอล (O' Driscoll and Randall, 1999) ที่พบว่า ความพึงพอใจต่อรางวัลภายในและรางวัลภายนอกเป็นตัวทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจได้ ผลการวิจัยที่พบนี้แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับสูง องค์กรจะต้องมีความจริงใจที่จะให้ข่าวสารที่โปร่งใสกับพนักงาน รวมทั้งมีการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเหมาะสม นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาต้องให้การยอมรับในความสามารถของพนักงาน ทั้งประสบความสำเร็จ หรือ ผิดพลาด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าลักษณะที่องค์กรให้แก่พนักงานดังที่กล่าวมานี้ คือปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร และเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรอย่างแนบแน่น ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 2.2:

องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานได้

ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามที่ผู้วิจัยได้คาดไว้ เพราะไม่มีตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจใดที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จึงไม่สามารถมาทำการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ได้

สมมติฐานย่อยที่ 2.3:

องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานได้

จากการนำตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน อันได้แก่ ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ด้านการได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถ มาทำการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานได้ร้อยละ 2 และเมื่อเพิ่มตัวแปร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ และด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเข้าไป พบว่า ประสิทธิภาพการทำนายจะเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 3.3, 1.9 และ 1.1 ตามลำดับ โดยที่กลุ่มตัวแปรดังกล่าว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานได้เพียงร้อยละ 8.3

ผลการวิจัยเป็นไปตามที่ผู้วิจัยได้คาดไว้ และผลที่พบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วู และคณะ (Wu et al., 1996) ที่พบว่า พนักงานที่รับรู้ด้านความก้าวหน้าในอาชีพสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานได้ ผลการวิจัยที่พบนี้แสดงให้เห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับสูง องค์กรจะต้องให้การยอมรับในความสามารถของพนักงาน ทั้งที่ประสบความสำเร็จหรือผิดพลาด โดยให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับเมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้น ทั้งยังให้ข้อมูลข่าวสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอันจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และเมื่อพนักงานมีการปฏิบัติงานดีเด่น หรือปฏิบัติงานได้สำเร็จ องค์กรจะให้ความสำคัญโดยการให้รางวัล ค่ายกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณและยอมรับในความสามารถ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ขององค์กรให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น รวมทั้งให้พนักงานเลือกปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ชอบและมีความถนัด ทำทลายความสามารถของพนักงาน

อย่างไรก็ตามด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในสมการมีค่าเป็นลบ แสดงว่าถ้าพนักงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านนี้สูง พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่ำลง เพราะการที่องค์กรให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานจะรับรู้ถึงความสามารถที่เป็นที่ยอมรับขององค์กร และอาจลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่น และเห็นได้ว่าการที่พนักงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานใน

ระดับสูง เขาจะมีโอกาสลาออกไปทำงานที่อื่นมากขึ้น แต่ตัวแปรนี้สามารถทำนายการลาออกของพนักงานเพียง 1.1 % เท่านั้น ดังนั้นองค์กรจะต้องเลือกระหว่าง 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้เขามีความสามารถในการทำงาน หรือ 2) จะไม่เสริมสร้างพลังอำนาจความก้าวหน้าเพราะกลัวว่าพนักงานจะลาออกไปทำงานในที่ใหม่ สืบเนื่องจากการที่ตัวแปรนี้สามารถทำนายการลาออกของพนักงานเพียง 1.1 % ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่องค์กรให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแก่พนักงานจะส่งผลให้เขามีความรู้ความสามารถในงานที่เขาควรได้รับมากกว่าส่งผลให้พนักงานลาออกจากองค์กร นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลักษณะที่องค์กรให้แกพนักงานดังที่กล่าวมานี้ คือปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความ เป็นสมาชิกขององค์กร มีความจงรักภักดีที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี” ผู้วิจัยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

จากการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพนักงานปฏิบัติการ พบว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรจึงควรสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาที่จะนำเสนอข้อคิดเห็นต่างๆ โดยจำแนกเป็นการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการช่วยเหลือสนับสนุน (ดูภาคผนวก ค) พบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง ยกเว้น ข้อคำถามที่ว่า

“ถึงแม้งานของท่านผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาก็มิได้ว่ากล่าว” ($x = 2.76$) ที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง และต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรายด้าน ($x = 3.54$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานยังรับรู้ที่ผู้บังคับบัญชามีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในทางลบมากกว่า ซึ่งมีผลทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น องค์กรควรที่จะแก้ไขปัญหามาเพื่อปรับปรุงให้การรับรู้ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนให้ดียิ่งขึ้น โดย ผู้บังคับบัญชาควรที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยใจที่เป็นกลาง ในขณะที่เดียวกันก็ควรที่จะชี้แจงและอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิดพลาดในประเด็นใด นอกจากนั้นควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่มอบหมายให้ทำ ว่ามีปัญหาหรือข้อขัดข้องประการใดในการปฏิบัติงานหรือไม่ ก่อนที่จะมีการตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานนั้น นอกจากนั้นองค์กรอาจจัดให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะ ความรู้ ในการบังคับบัญชาให้แก่ผู้บังคับบัญชา อาทิเช่น หลักสูตรผู้บริหารสมัยใหม่ หลักสูตรภาวะผู้นำ หรือจิตวิทยาการบริหาร เป็นต้น นอกจากนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องให้เกียรติและให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร และเกิดความอบอุ่นใจในการทำงาน

2. ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร (ดูภาคผนวก ค) พบว่า ข้อคำถามบางข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อคำถามที่ว่า “ท่านไม่มีโอกาสได้รับทราบแผนการปฏิบัติงานในแผนกของท่าน” ($x = 3.34$) “โรงงานได้จัดให้มีเอกสารประกอบการตัดสินใจเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน” ($x = 3.34$) “ท่านสามารถรับทราบผลประกอบการบริษัทเพื่อการตัดสินใจต่ออนาคตการทำงาน” ($x = 3.26$) ซึ่งข้อคำถามดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า พนักงานบางส่วนไม่ได้รับทราบถึงแผนการปฏิบัติงานอันไปสู่เป้าหมาย ตามที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง นอกจากนั้นหากเกิดกรณีฉุกเฉิน ก็ไม่สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพราะมิได้มีคู่มือแจกจ่ายให้พนักงานได้เตรียมพร้อมหากเกิดเหตุขึ้น รวมไปถึงพนักงานบางคนไม่มีโอกาสได้รับทราบผลประกอบการของบริษัท ซึ่งสามารถนำมาวางแผนชีวิตการทำงานได้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและส่งเสริมให้พนักงานเหล่านี้ได้รับรู้เกี่ยวกับการได้รับข้อมูลข่าวสาร ดังวิธีการต่อไปนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานทุกวัน ซึ่งนอกจากที่พนักงานสามารถรับทราบแนวทางปฏิบัติงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จแล้ว ยังเป็นการแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็น และรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย นอกจากนี้องค์การควรจัดทำคู่มือเพื่อรองรับการเกิดเหตุฉุกเฉิน โดยการจัดประชุมพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการออกแบบแผนฉุกเฉิน เมื่อพนักงานทุกคนเห็นชอบ จึงจัดทำเป็นเอกสารเพื่อแจกจ่ายให้กับพนักงานทุกคนได้ปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุขึ้น ในการแจ้งผลประกอบการขององค์การให้แก่พนักงานนั้น โดยปกติองค์การจะแจกจ่ายผลประกอบการให้แต่เพียงลูกค้าขององค์การเท่านั้น เพื่อแก้ไขให้พนักงานได้รับทราบผลประกอบการ องค์การควรจัดกิจกรรม โดยการไปเยี่ยมเยียนหน่วยงานต่างๆในองค์การ พร้อมทั้งนำเสนอผลประกอบการให้พนักงานได้ทราบ ผลจากกิจกรรมดังกล่าวทำให้พนักงานทราบผลการประกอบการ และเป็นโอกาสในการสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงาน ส่งผลให้พนักงานร่วมแรงร่วมใจทำให้องค์การมีผลประกอบการที่ดีอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการได้รับทรัพยากร

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากร (ดูภาคผนวก ค) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยข้อคำถามบางข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ “พนักงานในแผนกของท่านมีปริมาณเหมาะสมกับงาน” ($X = 2.97$) “ผู้บังคับบัญชากำหนดเวลาต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเพียงพอ” ($x = 3.17$) “โรงงานจัดสรรงบประมาณในการทำงานให้แผนกของท่านอย่างเพียงพอ” ($x = 3.19$) ซึ่งข้อคำถามดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า พนักงานบางส่วนจะต้องแบกรับหน้าที่การทำงานแต่เพียงผู้เดียว ซึ่งจากการสัมภาษณ์พนักงานปฏิบัติการบางคนทำให้ทราบว่า เขาต้องมีหน้าที่รับผิดชอบหลายอย่าง เช่น การดูแลด้านความปลอดภัย ดูแลด้านการขนส่งวัตถุดิบ แม้กระทั่งการดูแลคุณภาพของปูนซีเมนต์ที่ผลิตได้ ส่วนเรื่องการกำหนดเวลาต่องานที่ได้รับมอบหมายนั้น พนักงานให้ความคิดเห็นว่า งานส่วนมากจำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจะต้องมีความรอบคอบ ซึ่งอาจจำเป็นต้องใช้เวลาในการทำงานเป็นเวลานาน นอกจากนี้พนักงานบางคนยังมีความกังวลใจเกี่ยวกับงบประมาณที่ได้รับเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น การใช้เชื้อเพลิงในการเผาปูน ถ้าต้องการให้คุณภาพปูนซีเมนต์ที่ได้มีคุณภาพดีที่สุด จำเป็นที่จะต้องใช้อ่านหินที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ แต่เนื่องด้วยการจำกัดเรื่องงบประมาณ ทำให้จำเป็นต้องใช้อ่านหินในประเทศ ซึ่งพนักงานปฏิบัติงานย่อมต้องการให้ผลผลิตที่ได้มีคุณภาพดีที่สุด

T ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและส่งเสริมให้พนักงานนี้ได้รับรู้เกี่ยวกับการได้รับ
ทรัพยากร ดังวิธีการต่อไปนี้

1) จัดให้มีการทบทวน Job description ปีละ 2 ครั้ง ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้
บังคับบัญชา เพื่อเป็นการพูดคุยเรื่องหน้าที่รับผิดชอบว่ามีความเหมาะสม และสามารถที่จะปฏิบัติ
ได้ในทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่หรือไม่ ถ้าไม่เพียงพอผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้วางแผนเพิ่มพนักงานเพื่อ
ให้ผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพึงพอใจของทั้ง 2 ฝ่าย

2) การกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมายนั้น ก่อนที่จะเริ่มทำงานที่ได้รับมอบหมายควรมี
การร่วมวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการตั้งจุดประสงค์ และจุดมุ่ง
หมายร่วมกัน และในช่วงระหว่างการทำงานนั้นจะต้องมีการรายงานความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ
เพื่อให้ผู้บังคับบัญชารับทราบปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้น นำไปสู่การร่วมแก้ไขร่วมกัน

3) ในเรื่องของงบประมาณที่องค์กรให้แก่พนักงานนั้น ควรจะต้องมีการประเมินความ
เสี่ยงทุกครั้ง ว่าการใช้งบประมาณนั้นเกิดผลดีผลเสียให้แก่พนักงานและองค์กรอย่างไร ซึ่งถึงแม้
ว่าพนักงานจะไม่ได้รับงบประมาณตามที่ตนเสนอไป ก็จะต้องมีความรู้สึกที่ดีว่าองค์กรมีความโปร่งใส
และใส่ใจต่อความรู้สึกของพนักงาน

4. ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความ
ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ดูภาคผนวก ค) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง
โดยข้อคำถามบางข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางใกล้เคียงค่า 1 ได้แก่ “ท่านสามารถเลือกทำงานใน
แผนกที่ต้องการ” ($X = 2.70$) “เมื่อท่านมีคุณสมบัติ และความสามารถ พร้อมที่จะเลื่อนขั้นใน
ตำแหน่งที่สูงขึ้นผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการให้ท่านโดยทันที” ($X = 3.10$) “ท่านได้รับการเลื่อน
ตำแหน่งอย่างเหมาะสมกับผลงาน” ($X = 3.18$) ซึ่งข้อคำถามดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า พนักงาน
บางส่วนไม่สามารถเลือกเข้าทำงานในแผนกที่ตนต้องการได้ เพราะฝ่ายบุคคลจะเป็นผู้ส่งพนักงาน
เข้าทำงานในแผนกที่เห็นว่าเหมาะสม และเมื่อพนักงานมีคุณสมบัติ และความสามารถเพียงพอที่
จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชากลับไม่นำเสนอเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง
ให้กับพนักงานโดยทันที พนักงานบางคนสามารถมีผลงานโดดเด่นก็มิได้รับการเลื่อนตำแหน่งแต่
อย่างไร

ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางเพื่อการปรับปรุงและส่งเสริมให้พนักงานเหล่านี้ได้รับรู้เกี่ยวกับการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังวิธีการต่อไปนี้

1) ในการสัมภาษณ์งานก่อนเข้ามาทำงานในองค์การของพนักงาน ผู้สัมภาษณ์ควรสอบถามว่า พนักงานจะยินดีหรือไม่ถ้าได้ทำงานในแผนกที่ตนไม่ต้องการเพื่อจะได้ลดการเกิดปัญหาความไม่พึงพอใจในงานในอนาคต

2) สำหรับพนักงานในปัจจุบันนั้น ทางองค์การควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลเข้ามาทำ work shop เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ว่าพนักงานมีความสุขในการทำงานกับแผนกที่ตนสังกัดอยู่หรือไม่ อย่างไร

3) การเลื่อนขั้นในระดับสูงขึ้นของพนักงานนั้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรที่จะเลื่อนขั้นให้พนักงานโดยทันทีเมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานลุล่วงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และควรปรับเปลี่ยนนโยบายการเลื่อนขั้นที่พิจารณาถึงอายุการทำงานเป็นหลัก ให้ดูที่ผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก เพื่อที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ตนและองค์การประสบความสำเร็จ

5. ด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถ (ดูภาคผนวก ค) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยข้อคำถามบางข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางใกล้ต่ำ ได้แก่ “โรงงานมีการสนับสนุนเงินทุนในการเรียนต่อในระดับสูง” ($X = 2.44$) “ท่านมีโอกาสศึกษาดูงานที่โรงงานอื่นๆ” ($X = 2.80$) “โรงงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานเดินทางไปศึกษาดูงานเทคโนโลยีใหม่ในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ประเทศอื่นๆ” ($X = 2.97$) “ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ โดยสับเปลี่ยนยังแผนกอื่น” ($X = 2.97$) ซึ่งข้อคำถามดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าพนักงานบางส่วนมีความต้องการให้องค์การสนับสนุนในด้านค่าใช้จ่ายในการเรียนต่อของพนักงานอย่างทั่วถึง และพนักงานยังคงมีความต้องการศึกษาดูงานที่โรงงานอื่นๆทั้งในและต่างประเทศมากกว่าเดิม และรวมถึงการที่พนักงานมีความต้องการที่จะไปทำงานในแผนกอื่นๆ เพื่อที่จะสามารถพัฒนาความรู้ที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น

ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมให้พนักงานได้รับรู้เกี่ยวกับการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถ ดังต่อไปนี้

- 1) ถึงแม้ว่าองค์กรจะไม่สามารถสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นแก่พนักงานทุกคนได้ แต่ควรที่จะมีการสอบแข่งขันให้พนักงานบางส่วนได้รับทุนการศึกษา หรืออาจจัดการแข่งขันความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยมีรางวัลเป็นทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
- 2) องค์กรควรจัดให้พนักงานได้ไปเยี่ยมชมความก้าวหน้าที่โรงงานอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ประเมินถึงความจำเป็นว่าพนักงานคนใดจะได้รับโอกาสดังกล่าวอย่างยุติธรรม
- 3) เพื่อเป็นการลดความขัดแย้งระหว่างแผนกพร้อมทั้งการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงาน องค์กรควรที่จะสับเปลี่ยนพนักงานไปยังแผนกอื่นเพื่อเรียนรู้งาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น

6. ด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ (ดูภาคผนวก ค) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยข้อคำถามบางข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ “ท่านต้องรับผิดชอบงานมากแต่ได้ผลตอบแทนน้อย” ($X = 2.87$) “โรงงานของท่านมีติดประกาศผู้ที่มีการปฏิบัติงานดีเด่นให้ผู้อื่นทราบ” ($X = 2.96$) “ท่านได้รับการยกย่องเมื่อปฏิบัติงานดีเด่น” ($X = 3.01$) ซึ่งข้อคำถามดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า พนักงานบางส่วนยังเห็นว่าทุกๆ ที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบมาก พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ให้กับองค์กร แต่กลับได้ผลตอบแทนไม่คุ้มค่ากับที่ตนทำไป นอกจากนี้เมื่อมีผู้มีผลปฏิบัติงานดีเด่น ก็มีคนที่ทราบเพียงผู้บังคับบัญชากับพนักงานผู้นั้น และยังมีได้มีการยกย่องให้ผู้อื่นได้รับทราบอีกด้วย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและส่งเสริมให้พนักงานได้รับรู้เกี่ยวกับการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ ดังวิธีการต่อไปนี้

- 1) ผู้บังคับบัญชาควรมีการสอบถามถึงเรื่องความสมดุลระหว่างหน้าที่ความรับผิดชอบและค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ ถ้าพบว่าเกิดความไม่ยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชาควรที่จะปรับให้มีความเหมาะสมต่อไป
- 2) เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น องค์กรควรที่จะประกาศให้พนักงานผู้อื่นได้รับทราบ โดยประกาศผ่านอีเมล หรือจดหมายข่าวที่ตีพิมพ์แจกจ่ายให้พนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) โดยความผูกพันต่อองค์กรแยกพิจารณาแต่ละด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($X = 3.52$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับสูง ในขณะที่รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.14$) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ($X = 2.66$) ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอข้อคิดเห็นต่างๆ โดยจำแนกเป็นความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

จากการพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานปฏิบัติการ (ดูภาคผนวก ค) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.52 ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า องค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่อไปอย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยการออกนโยบายหรือรณรงค์ให้พนักงานเห็นว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น การให้พนักงานร่วมประชุมและแสดงความคิดเห็นในนโยบายของบริษัท เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จได้จะต้องเกิดจากการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของพนักงานทุกคน และเขาจะเกิดความภาคภูมิใจและพร้อมที่จะยึดเหนี่ยวทำงานเพื่อองค์กรต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

จากการพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานปฏิบัติการ (ดูภาคผนวก ค) พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง และจากการพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามบางข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับ 3 หรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรายด้านค่อนข้างมาก ดังเช่นข้อคำถามที่ว่า “ท่านไม่คิดว่าโรงงานอื่นจะให้ค่าตอบแทนดีเท่าโรงงานนี้” ($X = 2.87$) และ “ผลที่ตามมาจากการลาออกจากองค์กรของท่านก็คืองานใหม่ที่หายากนั่นเอง” ($X = 3.10$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกที่องค์กรอื่นๆ สามารถจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานได้ไม่น้อยกว่าองค์กรของเขา และคิดว่าถ้าเขาลาออกจากองค์กรก็จะสามารถหางานใหม่ได้ไม่ยาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การที่จะทำให้พวกเขามีความพึงพอใจจากการจ่ายค่าตอบแทนและ

ผลประโยชน์จากองค์การ องค์การจะต้องคอยตรวจสอบฐานเงินเดือนพนักงานอยู่เสมอว่า มีอัตราที่มากกว่าหรือน้อยกว่าองค์การที่ทำธุรกิจเดียวกันหรือไม่ ดังนั้นการเพิ่มฐานเงินเดือนให้มากกว่าองค์การอื่นๆ จะสามารถดึงดูดให้พนักงานยังคงทำงานในองค์การต่อไป

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

จากการพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของพนักงานปฏิบัติการ (ดูภาคผนวก ค) พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และจากการพิจารณาข้อคำถามทำให้ผู้วิจัยพบว่า ข้อคำถามบางข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรายด้านค่อนข้างมาก ได้แก่ ข้อคำถามที่ว่า “สำหรับท่านแล้วการลาออกจากโรงงานนี้ไปที่อื่นถือว่าไม่จงรักภักดีต่อองค์การ” ($X = 2.35$) และ “ท่านรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากโรงงานหากได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากที่ทำงานใหม่” ($X = 2.54$) ข้อคำถามเหล่านี้ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเหล่านี้ไม่ได้ให้ความสำคัญกับความจงรักภักดีกับองค์การที่พวกเขาอยู่เท่าที่ควร ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าการที่จะทำให้พวกเขาตระหนักถึงความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์การนั้น องค์การควรที่จะปลูกฝังค่านิยมความจงรักภักดีต่อองค์การตั้งแต่พนักงานเริ่มเข้ามาปฐมนิเทศน์ในวันแรกของการทำงาน และควรจัดให้มีกิจกรรม Work shop ในเรื่องความรักองค์การอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม คือ การได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถ การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถ (ตารางที่ 4.6) จากผลการวิจัยที่พบ แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่พนักงานที่มีความประพฤติดี หรือมีการปฏิบัติงานดีเด่น ด้วยการให้รางวัล ค่ายกย่องชมเชย และยอมรับในความสามารถ มีการแสดงความยินดีกับพนักงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และ การที่พนักงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอันจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับรู้นั้นก่อให้เกิดความรู้ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า องค์การควรที่จะให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นอยู่เสมอ เช่น การติดประกาศเกียรติคุณบนบอร์ดเดือนละ 1 ครั้ง รวมถึง การจัดพิธีมอบรางวัลให้แก่ผู้ที่ทุ่มเททำงาน

เพื่อองค์การอย่างหนักในช่วงปลายปี และการให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานโดยการจัดบอร์ด หรือ เสี่ยงตามสาย เป็นต้น ส่วนการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ เช่น การที่ผู้บริหารให้โอกาสพนักงานในการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับสูง จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อพนักงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ก็ไม่จำเป็นที่จะต้องทำงานอยู่ในองค์การเดิม แต่อาจจะไปสมัครทำงานในองค์การอื่นที่สามารถให้ผลประโยชน์มากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน

ส่วนการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ เช่น การที่ผู้บริหารให้โอกาสพนักงานในการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับสูง จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อพนักงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ก็ไม่จำเป็นที่จะต้องทำงานอยู่ในองค์การเดิม แต่อาจจะไปสมัครทำงานในองค์การอื่นที่สามารถให้ผลประโยชน์มากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะของพนักงานจะทำให้พนักงานลดความผูกพันต่อองค์การลง แต่ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โอกาสที่องค์การให้กับพนักงานในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงาน ก็ยังคงมีความจำเป็นกับพนักงานในการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอยู่

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานปฏิบัติการประจำที่โรงงานสระบุรีเพียงที่เดียว ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัย จึงเห็นว่า ควรศึกษาวิจัยกับกลุ่มพนักงานที่ประจำสำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ เพื่อที่จะได้ทราบว่า ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่ประจำสำนักงานใหญ่จะส่งผลต่อการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์การหรือไม่ อย่างไร

2. ควรทำการศึกษากับพนักงานในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์บริษัทอื่นๆ เช่น บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (จำกัด) , บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) หรือ ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อทำให้ผู้วิจัยได้ทราบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การที่มีความแตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์การหรือไม่ อย่างไร

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร คือ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มตัวแปรที่อาจมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง เช่น ความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

4. ควรทำการศึกษาโดยใช้วิธีการศึกษาในแบบอื่น ๆ ร่วมกับการตอบแบบสอบถาม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพราะจะทำให้ผู้วิจัยได้รับทราบข้อมูลอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม ซึ่งจะทำให้การวิจัยมีความลึกซึ้งและมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น