

ภาวะผู้นำและการให้อำนาจที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน
ของพนักงานธุรกิจการกลึง กัด ไสโลหะแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
Leadership and Empowerment affecting Work empowerment operating
by employees of one of milling business in Pranakorn Sriayudhaya
province

จิระศักดิ์ ศรีโกศล

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Jirasak Srikoson

E-mail: 6614155029@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University,

Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพนักงานธุรกิจการกลึง กัด ไสโลหะที่มีต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ, ปัจจัยด้านการให้อำนาจและปัจจัยความผูกพันในการทำงาน (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านการให้อำนาจที่มีต่อปัจจัยความผูกพันในการทำงาน (3) เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อมที่ปัจจัยแต่ละด้านมีผลต่อปัจจัยแต่ละด้านมีต่อความผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ตัวอย่างจำนวน 420 คน เลือกจากพนักงานของธุรกิจการกลึง กัด ไสโลหะแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ทั้งนี้การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาอธิบายได้ว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง ต่อปัจจัยภาวะผู้นำ ในขณะที่มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง ต่อปัจจัยการให้อำนาจ และมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง ต่อปัจจัยความผูกพันในการทำงาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ในส่วนของปัจจัยภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในลำดับ ด้านภาวะผู้นำเชิงธุรกรรม รองลงมาคือ ด้าน

ภาวะผู้นำเชิงมีส่วนร่วม และ ด้านภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ในส่วนของ ปัจจัยการให้อำนาจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในลำดับ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการเข้าถึงข้อมูล และทรัพยากร ด้านการเสริมสร้างความสามารถ/ทักษะ และ ด้านการมอบหมายความรับผิดชอบ ตามลำดับ นอกจากนี้ ในส่วนของ ปัจจัยความผูกพันในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในลำดับ ด้านการจูงใจ ด้านพลังงาน และ ด้านความทุ่มเท ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ปัจจัยความผูกพันในการทำงาน ผลการวิเคราะห์อธิบายได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ และ ปัจจัยการให้อำนาจ มีอิทธิพลโดยตรง ต่อ ปัจจัยความผูกพันในการทำงาน ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การให้อำนาจ, ความผูกพันในการทำงาน, ธุรกิจกึ่ง กัด ไส้โลหะ

Abstract

The purposes of this study were to (1) investigate and summarize the respondents' opinions toward Leadership, Empowerment, and Engagement in their present organization, and (2) analyze and summarize what impact was found in accordance with the relationship between Leadership and Empowerment and Engagement.

The 420 samples including staff working at a milling business in Pranakorn Sriayudhaya province were selected by using purposive sampling method, regardless of probability basis. The administered questionnaire was approved for its content validity by three experts. The Cronbach's alpha coefficient indicated that its reliability value was 0.91 Regarding data analysis, the descriptive statistics covering frequency, percentage, mean, and standard deviation; as well as the inferential statistics performed by employing multiple regression analysis: MRA were used. Additionally, the hypotheses were examined at the 0.05 level of statistical significance.

In overall, the research results were revealed that the respondents moderately agreed toward the leadership factor; when considered in order, they indicated the dimension of transactional leadership, followed by the dimension of participative leadership and the dimension of transformational leadership.

In overall, the research results were revealed that the respondents moderately agreed toward the empowerment factor; when considered in order, they indicated the dimension of participation in decision-making, the dimension of access to information and resources, the dimension of skill/ability development, and the dimension of delegation of responsibility.

In overall, the research results were revealed that the respondents moderately agreed toward the engagement factor; when considered in order, they indicated the dimension of absorption, the dimension of vigor, and the dimension of dedication.

Finally, the findings indicated that Leadership and Empowerment directly affected Engagement consecutively at 0.05 level of statistical significance. On the contrary, there was no impact between any other independent factor and Engagement.

Keyword: Leadership , Empowerment , Engagement , milling business

บทนำ

เนื้อหาของบทแรกเป็นการนำเสนอสถานการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาวิจัยของการศึกษา ความสำคัญของการศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตการศึกษา ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาและค่านิยมศัพท์เชิงปฏิบัติการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ที่มาและปัญหาของการวิจัย

ในปัจจุบันการแข่งขันของอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนโลหะมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะธุรกิจการกลึงกลึงโลหะซึ่งต้องใช้แรงงานที่มีทักษะ ความรู้ และความชำนาญเฉพาะทาง การรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากพนักงานเหล่านี้มีส่วนช่วยเพิ่มคุณภาพงาน ลดความสูญเสีย และส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน

ความผูกพันในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่พนักงานมีความทุ่มเท กระตือรือร้น และรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันในการทำงานสูงจะทำงานด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้น ในทางกลับกัน หากพนักงานขาดความผูกพัน อาจนำไปสู่ปัญหาการลาออก ขวัญและกำลังใจที่ลดลง รวมทั้งกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง ดังนั้น ความผูกพันในการทำงานจึงเป็นตัวแปรที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ , 2560)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้มุ่งความสนใจไปที่ปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำและการให้อำนาจ จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีส่วนช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ถ่ายทอดเป้าหมายที่ชัดเจน และสร้างความไว้วางใจให้กับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นในการทำงาน (ปัทมา เจริญพรผล , 2558) ในขณะเดียวกัน การให้อำนาจ แก่พนักงาน หมายถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับอิสระใน

การทำงาน และการได้รับความไว้วางใจในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในงาน รู้สึกมีคุณค่า และพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร (ปัทมา กาฬภักดี, 2566) ดังนั้น การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำและการให้อำนาจจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำความเข้าใจและพัฒนาความผูกพันในการทำงานของพนักงานในองค์กรได้ในระดับหนึ่ง

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำปัจจัยซึ่งได้มีการอธิบายไว้โดยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาวะผู้นำและการให้อำนาจ มาใช้เป็นกรอบในการศึกษา เพื่อเป็นการยืนยันและขยายผล รวมทั้งสรุปผลการวิจัยในเรื่อง “ภาวะผู้นำและการให้อำนาจที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานธุรกิจการกลึงกัดไสโลหะแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

ดังนั้น ปัญหาของการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยปัญหาดังต่อไปนี้

1. พนักงานของธุรกิจการกลึงกัดไสโลหะมีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การให้อำนาจ และความผูกพันในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจกับความผูกพันในการทำงานมีหรือไม่
ดังนี้
 - 2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานหรือไม่
 - 2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานในลักษณะทางตรงหรือทางอ้อม
 - 2.3 ในกรณีที่มีอิทธิพล ปัจจัยแต่ละด้านมีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของ พนักงานธุรกิจการกลึงกัดไสโลหะ ที่มีต่อ ภาวะผู้นำ การให้อำนาจ และความผูกพันในการทำงาน
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ ภาวะผู้นำ และการให้อำนาจ ที่มีต่อ ความผูกพันในการทำงาน
3. เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อ ความผูกพันในการทำงาน
4. เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อ ความผูกพันในการทำงาน

ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษาซึ่งได้กล่าวต่อไปในหัวข้อขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้เนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมประเด็นดังนี้

4.1 การอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัวที่จะนำมาศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม การกำหนดมาตรวัด และการใช้วิธีการวัดที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ทางสถิติ

4.2 การศึกษาที่สนับสนุนและอธิบายถึงอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปร การทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

4.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะถูกนำมาใช้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปร และอธิบายความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การให้อำนาจ และความผูกพันในการทำงาน

ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรประเภทต่างๆ ได้แก่

5.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้จะส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะใด กล่าวคือ (1) จะส่งผลหรือไม่และ (2) จะส่งผลไปในเชิงบวกหรือเชิงลบที่ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา ได้แก่

5.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

5.1.2 ปัจจัยด้านการให้อำนาจ

5.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระตัวใดบ้าง ในที่นี้ตัวแปรตามคือ ปัจจัยความผูกพันในการทำงาน

ตัวแปรตามที่กล่าวมาข้างต้น จะนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกัน ดังนี้

1. การส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกันระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับปัจจัยความผูกพันในการทำงาน

2. การส่งผลหรือการมีอิทธิพล ต่อกันระหว่างปัจจัยด้านการให้อำนาจกับความผูกพันในการทำงาน

ขอบเขตการใช้สถิติ

ผู้วิจัยได้นำเทคนิคทางสถิติเพื่อนำมาใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรแต่ละตัวและในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเรื่องเกี่ยวกับการส่งผลระหว่างกัน มีดังนี้

1.สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัว และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบช (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

2.สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอย เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบสมมุติฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ในลักษณะของการส่งผลหรืออิทธิพล ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่กล่าวไว้ข้างต้นในเรื่องของตัวแปรแต่ละประเภท

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจการกึ่งกวดไลโหะ หน่วยงานเครือข่ายอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในการวางแผนนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาภาวะผู้นำ การออกแบบระบบการให้อำนาจ และมาตรการเสริมสร้างความผูกพันในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคลากรวิชาชีพต่าง ๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองหลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นการ ขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้นในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรที่ศึกษาในที่นี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การให้อำนาจ และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในการทำงาน

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

เบอร์น (Burns, 1978; อ้างอิงใน ชินภัทร เจริญรัตน์, 2566) ภาวะผู้นำคือกระบวนการสัมพันธระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่ทำให้เกิดความร่วมมือ การสนับสนุน และการระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม ผู้นำยกระดับแรงจูงใจและจริยธรรมของผู้ตามผ่านความสัมพันธ์ที่สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้ทีมมุ่งสู่เป้าหมายส่วนรวมร่วมกัน

แบส (Bass, 1990; อ้างอิงใน ยุทธนาท บุญยะชัย, 2561) ภาวะผู้นำเกิดจากปฏิสัมพันธ์ที่สามารถกำหนดหรือเปลี่ยนโครงสร้างของสถานการณ์ การรับรู้ และความคาดหวังของสมาชิก ส่งผลให้แรงจูงใจและสมรรถนะของผู้ตามเพิ่มขึ้น โดยอิทธิพลของผู้นำมีผลต่อผู้อื่นมากกว่าที่ผู้อื่นจะมีผลต่อผู้นำ

ในขณะที่ ยูคัล (Yukl, 1994; อ้างอิงใน กฤตยา จรัสพรธัญญา, 2564) ภาวะผู้นำคือการใช้อิทธิพลเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม จัดกิจกรรมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย จูงใจพนักงาน สร้างความร่วมมือภายในทีม และสร้างการสนับสนุนจากภายนอก องค์ประกอบสำคัญคือกำหนดยุทธศาสตร์ การสื่อสารที่ชัดเจน และการเป็นแบบอย่าง

นอกจากนี้ มุชินสกี (Muchinsky, 1997; อ้างอิงใน พรพิมล บรรลุมงคล, 2561) ภาวะผู้นำโดยเฉพาะเชิงการเปลี่ยนแปลง มีบทบาทในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและสมมติฐานของสมาชิก สร้างความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลง เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตามมีพลังและโอกาสในการแสดงศักยภาพ จนสามารถเติบโตเป็นผู้นำได้ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับหน่วยงานย่อย

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยด้านการให้อำนาจ

คอนเกอร์ และ คานนูกโก (Conger & Kanungo, 1988; อ้างอิงใน นภาพร เรือนใหม่, 2564) การให้อำนาจคือการเสริมพลังทางจิตใจ เพื่อลดความรู้สึกไร้อำนาจและเพิ่มความเชื่อมั่นในการทำงาน ผ่านการทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ความสามารถของตนเองและความหมายของงาน

โธมัส และ เวลเฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990; อ้างอิงใน ศุภรักษ์ พุเต็มวงศ์, 2561) การให้อำนาจเป็นการเพิ่มแรงจูงใจภายในที่สัมพันธ์กับงาน สะท้อนผ่านสี่มิติหลัก ได้แก่ ความหมายของงาน สมรรถนะ

ตนเอง การตัดสินใจด้วยตนเอง/ความเป็นอิสระ และอิทธิพลต่อผลลัพธ์งาน ซึ่งช่วยให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของงานและมีแรงขับเคลื่อน

คานเตอร์ (Kanter, 1977; อ้างอิงใน ภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว, 2558) เสนอว่าการให้อำนาจมีทั้งเชิงโครงสร้างและเชิงจิตวิทยา เชิงโครงสร้างคือการเข้าถึงข้อมูล ทรัพยากร และการสนับสนุนตามสายบังคับบัญชา ทำให้ “ตัดสินใจได้จริง” ส่วนเชิงจิตวิทยาคือการรับรู้ความหมาย อิสระ และความเชื่อมั่นในความสามารถ ส่งผลให้แรงจูงใจและความเป็นเจ้าของงานสูงขึ้น

ซิมมอนส์ และ พาร์สันส์ (Simmons & Parsons, 1983; อ้างอิงใน ชัชวรี กลิ่นหอม, 2563) มองการให้อำนาจเป็นกระบวนการเพิ่มความสามารถและการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จ โดยให้คุณค่าให้อำนาจ และให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ควบคุมการทำงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งระดับบุคคลและองค์การบุคคลและองค์กร

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน

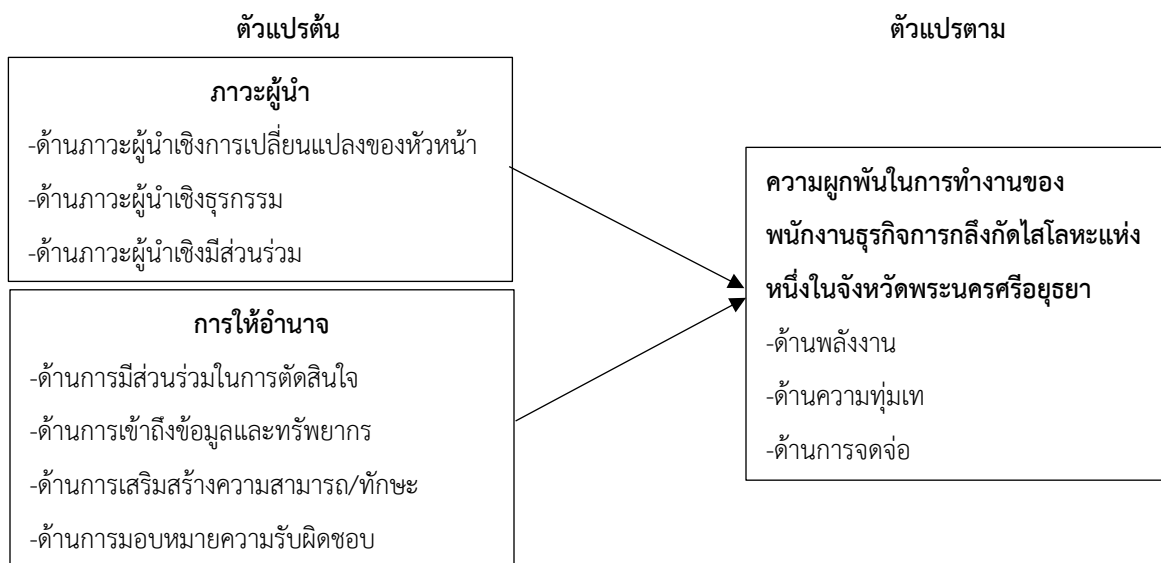
คานท์ (Kahn, 1990; อ้างอิงใน อรพิน ชูชม, 2557) ความผูกพันในการทำงานคือสภาวะที่บุคลากรนำทั้งร่างกาย ความคิด และอารมณ์มาลงทุนในบทบาทงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรและมีพลังในการปฏิบัติงาน

สมิธ เคนดัลล์ และ ฮูลิน (Smith, Kendall & Hulin, 1969; อ้างอิงใน ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย และ รัชนิวรรณ วณิชยณอม, 2563) อธิบายความผูกพันในมิติทัศนคติต่องานที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน ผลตอบแทน โอกาสก้าวหน้า หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน

ในขณะที่ ชูเฟลิ และคณะ (Schaufeli และคณะ, 2002; อ้างอิงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2559) กำหนดสามมิติหลักของความผูกพัน ได้แก่ พลังงานในการทำงาน ความทุ่มเท และการจดจ่อกับงาน ซึ่งเป็นสภาวะจิตใจเชิงบวกที่สะท้อนแรงบันดาลใจ ความหมายของงาน และการมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้ง

นอกจากนี้ เบคเคอร์ ชูเฟลิ โรเทอร์ และทาร์ิส (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2010; อ้างอิงใน ปัทมา เจริญพรหม, 2558) มองความผูกพันเป็นสภาวะทางอารมณ์และความคิดเชิงบวกที่มีความคงทน บุคคลที่มีความผูกพันสูงมักมีความอดสาหัส รับมืออุปสรรคได้ดี มีความภาคภูมิใจและแรงบันดาลใจ มองงานท้าทาย และสามารถรักษาสมาธิอยู่กับงานได้ยาวนาน

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 : ภาพแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผล/อิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำและการให้อำนาจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานธุรกิจการกลึง กัด ไสโลหะแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สรุปสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 : ภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานธุรกิจการกลึง กัด ไสโลหะ แห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมุติฐานที่ 2 : การให้อำนาจส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานธุรกิจการกลึง กัด ไสโลหะ แห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มี ความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าว ส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัย ศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร

1.1 เป็นพนักงานของธุรกิจการ กลึง กัดไสโลหะแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2 เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทางด้านการทำงาน ในการทำงานในรูปแบบบริษัทในแบบการบริหารแบบลำดับขั้น หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติงานมาก่อน

1.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการทำแบบสอบถามออนไลน์ โดยสามารถใช้เครื่องมือสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตในการตอบแบบสอบถามได้

2. ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะถูกเลือกจากประชากรที่มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ล่วงหน้าตามที่ระบุไว้ข้างต้น เหตุผลที่ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างเนื่องจาก ผู้วิจัยมีข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณและบุคลากรที่จะใช้ในการเข้าถึง และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 พิจารณาคูสมบัติของตัวอย่างจากคุณสมบัติของประชากรตามที่ระบุไว้ข้างต้น

2.2 กำหนดขนาดหรือจำนวนของตัวอย่างซึ่งในที่นี้เป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1967) ได้แก่

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ในที่นี้ n หมายถึง ขนาด/ จำนวนของตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนประชากรทั้งหมด 486 คน

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 0.05 แทนค่าทั้งหมดจะได้ $n = 220$ ตัวอย่าง

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 220 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจะใช้ จำนวน 420 ตัวอย่าง เนื่องจากต้องการสำรองความผิดพลาดที่อาจเกิดจากความผิดพลาดจากการตอบคำถามของผู้ตอบแบบสอบถามที่ผิดพลาด หรือตอบไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

2.3 การเลือกตัวอย่างในการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจความ คิดเห็นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความเป็น ซึ่งเป็นที่ที่ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการสำรวจทางช่องทางออนไลน์

เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการอยู่ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็นดังมีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือ

1. ที่มาของเครื่องมือ

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และ ทุกประเภทนัน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน
3. คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
4. คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2.องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ และความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด และคำตอบที่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร เรื่องปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง ปัจจัยด้านการให้อำนาจ มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง ปัจจัยด้านความผูกพันในการทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

3.การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดย แบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

3.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดย

1. นำแบบคำถามที่สร้างขึ้นมอบให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อขอความเห็นด้วย การใช้วิธีการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาที่เรียกว่าวิธีการ IOC
2. หาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ของคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนของการลง ความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถาม ซึ่งในแต่ละข้อจะต้องได้ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ≥ 0.5 (Rovinelli & Hambleton, 1977)

3.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในเรื่องนี้โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะตั้งมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7-1.00 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือ สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.91 ทั้งนี้พบว่าผ่านเกณฑ์

การวิเคราะห์ผล

ผลการศึกษาที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามระเบียบวิธีของเทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ แบบสอบถามที่ได้รับกลับมามีจำนวนทั้งสิ้น 420 ชุด จากจำนวนทั้งหมด 420 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการศึกษาทั่วไปเรื่องคุณสมบัติประชากรศาสตร์สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย คิดเป็นร้อยละ 69.3 และมีอายุระหว่าง 27-31 คิดเป็นร้อยละ 49.5 นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.5 ส่วนตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติงานร้อยละ 77.9 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-5 ปีร้อยละ 55.2

ผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในทีนี้ เป็นผลการศึกษาที่นำไปสู่ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ได้นำเสนอไว้ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.13 : ความสัมพันธ์ในลักษณะของอิทธิพลระหว่าง ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยการให้อำนาจ ที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
ภาวะผู้นำ	0.15	0.15	3.71	<0.00*
การให้อำนาจ	0.55	0.55	13.64	<0.00*

ตัวแปรตาม: ความผูกพันในการทำงาน

ค่าสถิติ : R-square = 0.61, df = 2, 419, F = 124.09, P ≤ 0.05*

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัว มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า p-value (sig) ของแต่ละตัวแปรพบว่า มีค่าต่ำกว่า 0.05 ผลการศึกษาข้างต้นมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลสรุป คือ เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานที่ 2

สรุปและอภิปรายผล

1.สรุปผลการศึกษา

1.1 สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมียุอยู่ในช่วง 27-37 ปี ในขณะที่ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ และ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี

1.2 สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

1.2.1 ผลสรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง ภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมเห็นด้วยระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงธุรกรรมสูงสุด รองลงมา ด้านภาวะผู้นำเชิงมีส่วนร่วม และ ด้านภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า ตามลำดับ โดยในแต่ละด้าน ผู้ตอบเห็นด้วยระดับปานกลาง ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า เห็นด้วยต่อการสื่อสาร วิสัยทัศน์และทิศทางของทีมอย่างชัดเจน การกระตุ้นให้ตั้งคำถามและลองวิธีทำงานใหม่ และการทำให้ทีมเกิดแรงบันดาลใจ ด้านภาวะผู้นำเชิงธุรกรรม เห็นด้วยต่อการติดตามและแจ้งผล การกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และรายละเอียดงานอย่างชัดเจน และการประเมินผลงานตามเกณฑ์ที่จัดทำไว้ล่วงหน้า ด้านภาวะผู้นำเชิงมีส่วนร่วม เห็นด้วยต่อการเคารพมุมมองที่แตกต่างและนำไปใช้จริง การอธิบายเหตุผลของการตัดสินใจและรับฟังข้อท้วงติง และการเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นก่อนตัดสินใจ

1.2.2 ผลสรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง การให้อำนาจ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงสุด รองลงมา ด้านการเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากร ด้านการเสริมสร้างความสามารถและทักษะ และ ด้านการมอบหมายความรับผิดชอบ ตามลำดับ รายละเอียดที่ผู้ตอบเห็นด้วยระดับปานกลางในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เห็นด้วยต่อการแก้ปัญหาได้โดยไม่ต้องรออนุมัติทุกเรื่อง ความเห็นของพนักงานมีผลต่อการตัดสินใจของทีม และการมีส่วนร่วมกำหนดวิธีการทำงาน ด้านการเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากร เห็นด้วยต่อการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นทันเวลา การได้รับนโยบายและขั้นตอนที่ชัดเจนและค้นหาได้ง่าย และการมีเครื่องมือหรือทรัพยากรเพียงพอสำหรับการทำงาน ด้านการเสริมสร้างความสามารถและทักษะ เห็นด้วยต่อการได้รับข้อเสนอแนะจากหัวหน้าอย่างสม่ำเสมอ การสนับสนุนการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน และ โอกาสทดลองใช้ทักษะใหม่ในงานจริง ด้านการมอบหมายความรับผิดชอบ เห็นด้วยต่อการได้รับงานที่ท้าทายและมีความหมาย การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบผลลัพธ์งานที่สำคัญต่อหน่วยงาน และการที่การตัดสินใจของพนักงานได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

1.2.3 ผลสรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง ความผูกพันในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ว่า ด้านการจذبสูงสุด รองลงมา ด้านพลังงาน และ ด้านความทุ่มเท โดยในแต่ละด้าน ผู้ตอบเห็นด้วยระดับปานกลาง ดังนั้น ด้านพลังงาน เห็นด้วยต่อการรู้สึกมีพลังและสดชื่นตั้งแต่เริ่มทำงานแต่ละวัน การทำงานต่อเนื่องได้โดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และความพยายามอย่างเต็มที่แม้งานยาก ด้านความทุ่มเท เห็นด้วยต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อนำมาพัฒนางาน การตั้งใจและเอาใจใส่กับงานอย่างเต็มที่ และการทุ่มเทเวลาและความพยายามเพื่อให้ผลงานที่ดีที่สุด ด้านการจذب เห็นด้วยต่อการไม่เสียเวลากับสิ่งรบกวน การผลิตเพลินและมุ่งมั่นอยู่กับงานแม้มีสิ่งรบกวน และการมุ่งมั่นทำงานให้เสร็จ

1.2.4 ผลการวิเคราะห์หิอทธิพล การทดสอบสมมุติฐานพบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงมีส่วนร่วม ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value ต่ำกว่า 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.อภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ธุรกิจก๊อปปี้ สโกละ แห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับแนวคิดของ Burns (1978 อ้างอิงใน พรพิมล บรรลุมงคล, 2561) และ Bass (1985 อ้างอิงใน ยุทธนาท บุญยะชัย, 2561) ที่อธิบายว่าผู้นำซึ่งสื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจน กระตุ้นแรงบันดาลใจ ชวนทีมตั้งคำถามและร่วมออกแบบวิธีการทำงาน จะช่วยยกระดับแรงจูงใจภายในและสร้างความผูกพันในการทำงาน ทั้งในด้านพลังงานในการทำงาน ความทุ่มเท และการจดจ่อกับงาน ผลดังกล่าวยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Yukl (1994 อ้างอิงใน อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล, 2559) Strom, Sears และ Kelly (2014 อ้างอิงใน วรวิพจน์ บุญศิริธรรมชัย, 2565) รวมถึงงานของ ปัทมา เจริญพรหม (2558) ยุทธนาท บุญยะชัย และ ภูวดล ผลฉาย (2561) พรพิมล บรรลุมงคล (2561) กฤตยา จรัสพรธัญญา (2564) และ วรวิพจน์ บุญศิริธรรมชัย (2565) ที่พบว่าผู้นำซึ่งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนทรัพยากร ให้คำแนะนำรายบุคคล และปฏิบัติอย่างเป็นธรรม จะทำให้พนักงานรู้สึกทำงานมีคุณค่าและรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น

2.2 ผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยด้านการให้อำนาจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ธุรกิจก๊อปปี้ สโกละ แห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter (1977 อ้างอิงใน ภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว, 2558) ที่อธิบายว่าการให้อำนาจทั้งในเชิงโครงสร้าง (เช่น การเข้าถึงข้อมูล ทรัพยากร และการสนับสนุน) และเชิงจิตวิทยา เช่น ความหมายของงาน ความอิสระ และความเชื่อมั่นใน

ความสามารถของตนเอง) จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีอิทธิพลต่อวิธีการทำงานและผลลัพธ์งาน จึงเกิดความทุ่มเทและความผูกพันต่อการทำงาน แนวโน้มดังกล่าวยังสอดคล้องกับ Greasley & King (2005 อ้างอิงใน นภาพร เรือนใหม่, 2564) Gibson (1991 อ้างอิงใน กุณนที พุ่มสงวน, 2557) และ Spreitzer (1995 อ้างอิงใน สุวิสา พลายแก้ว, 2560) ที่ชี้ว่าเมื่อพนักงานได้รับโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูล พัฒนาทักษะ และรับผิดชอบงานของตนเองอย่างอิสระ จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและยึดมั่นกับงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูลีกาญจน์ กัลยาพิเชษฐ์ (2560) สุวิสา พลายแก้ว (2560) วัลลภ วรรณโสม (2561) และ ธนาวุฒิ ประกอบผล (2566) ที่พบว่า การให้อำนาจเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อไปในอนาคต ดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัย เชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

1.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่ สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

1.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษาบางประเด็นไม่สอดคล้องกับ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษา มีความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

Burns, J. M. (1978). Leadership. New York, NY: Harper & Row.

Bass, B. M. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial

Kieffer, C. H. (1984). Citizen empowerment: A developmental perspective. Prevention in Human Services, 3(2-3), 9-36.

กฤตยา จรัสพรธัญญา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมอำนาจกับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ โดยมีความงอกงามในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ชัชวรี กลิ่นหอม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

ชูลีกาญจน์ กัลยาพิเชษฐ์. (2560). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เชาว์อารมณ์ และความผูกพันในงาน