

การเสริมพลังอำนาจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ต
WORK EMPOWERMENT TOWARDS CORPORATE ENGAGEMENT OF PRIVATE COMPANY
EMPLOYEES IN PHUKET

วชิรินทรา ศรีอุทมาลย์¹

บทคัดย่อ

การศึกษาการเสริมพลังอำนาจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ต 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ต และ 3) ศึกษาอิทธิพลของการสร้างพลังอำนาจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ต รูปแบบการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ จำนวนผู้มีงานทำในจังหวัดภูเก็ต โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณประกอบด้วย สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิงสำหรับการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การทดสอบ t-test Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยการทดสอบค่า F-test และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า การเสริมพลังอำนาจในงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดภูเก็ตในภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความสำคัญมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น (Trust) รองลงมา ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination) และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy)

ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ตมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ตในด้านดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ตสูงสุด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น (Trust) (X_5) รองลงมา ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Personal Consequence) (X_3) ด้านความมีคุณค่า (Meaning) (X_4) ด้านการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) (X_1) และด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination) (X_2)

คำสำคัญ: การเสริมพลังอำนาจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ต

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Master student, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: 6324103003@rumal.ru.ac.th

Abstract

A Study of Work Empowerment on Organizational Engagement of Private Company Employees in Phuket The objectives were to 1) study job empowerment and organizational commitment of private company employees in Phuket, 2) to compare organizational commitment by different personal factors of private company employees in Phuket, and 3) A study of the influence of job empowerment on corporate engagement of private company employees in Phuket. This research model It is a quantitative research. (Quantitative Research) The population used in the study was the number of employed persons in Phuket. by using questionnaires as a tool to collect data Statistics in quantitative data analysis consisted of descriptive statistics such as percentage, mean and standard deviation. Reference statistics for hypothesis testing. Using independent t-test analysis, one-way ANOVA with F-test, and multiple regression analysis.

The results of the research revealed that Empowerment in the work of private company employees in Phuket as a whole Employees pay attention at a high level When considering each aspect, it was found that all aspects were of high importance. The aspect with the highest average was trust, followed by self-determination. (Self-Determination) and the aspect with the lowest mean was self-efficacy. (Self-Efficacy)

Organizational commitment differed according to different personal factors of private employees in Phuket, the organizational commitment of private employees in Phuket in the aforementioned areas differed statistically at the level of . 05

Empowerment at work had the highest influence on organizational engagement of private company employees in Phuket, which was Trust (X_5), followed by Personal Consequence (X_3). Having value (Meaning) (X_4) in terms of self-efficacy. Self-Efficacy (X_1) and Self-Determination (X_2)

Keywords: job empowerment, corporate commitment, private company employees in Phuket

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน ท่ามกลางภาวะการแข่งขันที่รุนแรงทางธุรกิจ และความรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้การแข่งขันในด้านราคา ด้านตัวสินค้า หรือผลิตภัณฑ์ ไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไป ดังนั้น องค์กรจึงต้องหันมาศึกษาถึงการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันที่ยั่งยืน นั่นคือการลงทุนสร้างความได้เปรียบในเรื่องของบุคลากร หรือคนนั่นเองเพราะบุคลากร คือ ปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรจึงจำเป็นต้องหากกลยุทธ์ที่จะรักษาคคนเก่ง หรือคนที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันเป็นภาวะที่คนเจนเนอเรชั่นวาย เข้าสู่ภาคของแรงงาน หรือการทำงานมากขึ้น และกำลังจะกลายเป็นคนส่วนใหญ่ขององค์กรในอีกไม่ช้า และจะสังเกตได้ว่า ปัจจุบันอัตราการลาออกของพนักงานในองค์กรหลายๆ แห่งเพิ่มขึ้น และมักจะเกิดขึ้นกับคนเจนเนอเรชั่นวาย เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น การศึกษาถึงปัจจัยที่จะสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational

Commitment) ของบุคลากร ก็เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถรักษาคนที่มีคุณภาพไว้ได้ เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเสียสละพร้อมทุ่มเทกำลังกายและกำลังสมองในการทำงาน ตลอดจนมีความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงที่จะทำงานเพื่อองค์กรของตน รวมถึงช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (ภัครวรรณ ปิ่นแก้ว, 2558)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว นโยบายการบริหารงานบุคคลทั่วไป จึงเน้นให้พนักงาน มีความพึงพอใจต่อองค์กร โดยองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัสสวัสดิการ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การให้อำนาจในการตัดสินใจ เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าความพึงพอใจ คือ ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยในฐานะผู้ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานเอกชน เห็นว่าสภาพความต้องการและปัญหาในปัจจุบันที่บุคคลในหน่วยงานต้องเผชิญหน้าในแต่ละวัน เกิดความเหลื่อมล้ำ และความไม่เท่าเทียมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความรู้สึกและความศรัทธาในองค์กรโดยตรง ทุกวันนี้องค์กรส่วนใหญ่ มักจะพูดถึงเรื่องว่าจะทำอย่างไร ให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและรู้สึกถึงความผูกพันกับการทำงานของตนเองมากกว่านี้ เนื่องจากมีข้อพิสูจน์ ในสถานการณ์ปัจจุบัน พบว่า พนักงานเอกชนส่วนใหญ่หลายองค์กรในจังหวัดภูเก็ต มักไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องจากชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานมากขึ้น การไม่ให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตของพนักงานในระดับกลาง และระดับปฏิบัติ ทำให้บุคลากร ขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลต่ออัตราการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานและขวัญกำลังใจลดลง อาจกล่าวได้ว่า สถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองในชีวิต จึงเป็นบทบาทขององค์กรที่จะต้องสร้างโอกาสให้พนักงานรู้สึกถึงการทำงานอย่างมีความหมาย ต้องทำให้พนักงานรู้สึกเห็นถึงความสำคัญต่อการเติมเต็มในชีวิตและอารมณ์ ด้านความสุขที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

สำหรับจังหวัดภูเก็ต เป็นจังหวัดที่มีศักยภาพในการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งในภาคเกษตร ภาคบริการ และการท่องเที่ยว โดยมีบริษัทเอกชนดำเนินกิจการมากมาย และมีความหลากหลายในพื้นที่ ซึ่งส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนของอุตสาหกรรมโดยรวมนี้ คือ บุคลากรในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต ที่เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินธุรกิจขององค์กรเอกชนในแขนงต่าง ๆ ซึ่งการปฏิบัติงานภายใต้องค์กรธุรกิจที่มีความหลากหลายในมิติต่าง ๆ ก็ย่อมที่จะต้องการสร้างเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การเสริมพลังอำนาจ จะต้องปลูกเร้าสติความรับผิดชอบ (จิตสำนึก) ด้วยการเรียนรู้ที่จะพิจารณาปัญหาในมุมมองความขัดแย้งของสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ที่สำคัญคืองานที่ตนเองรับผิดชอบ และต้องปฏิบัติกรไต่ตอบต่อความกดดัน บีบบังคับต่าง ๆ เหล่านั้น ตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น การที่จะทำให้คนมีพลังขึ้นมาด้วยการกระทำที่เป็นกิจวัตรประจำวันที่สามารถเอาชนะความอ่อนล้า อ่อนแอที่ถูกกดดัน บีบบังคับด้วยกระบวนการสนทนาไต่ตอบระหว่างการปฏิบัติงาน การสนทนาจะทำให้เกิดการคิดแบบวิพากษ์วิจารณ์ ถ้าไม่มีการสนทนาจึงจะไม่มีการสื่อสาร ถ้าไม่มีการสื่อสาร ก็จะไม่เกิดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัญหาที่สะท้อนสภาพปัจจุบันของบริษัทเอกชนหลาย ๆ ในจังหวัดภูเก็ต ดังนั้น การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเสริมเพิ่มพลังตนเองของบุคคล บริษัทต้องให้ความสำคัญให้มีการพัฒนาทักษะซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มพลัง เช่น สร้างการความตระหนักและรับรู้ถึงความต้องการจำเป็นของบุคลากรที่ต้องการลงมือปฏิบัติ เพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นนั้น ๆ ให้บุคลากรต้องแบ่งปันความตระหนัก หรือการรับรู้ ให้บุคลากร เจรจาต่อรองกันและตกลงกลยุทธ์ที่จะนำมาใช้ ซึ่งจะเป็นการวางกลยุทธ์เพื่อเอาชนะอุปสรรคในการเสริมพลังของแต่ละคน และให้บุคลากรช่วยกันคิด และสร้างทักษะพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อส่งผลต่อภาพรวมในการสร้างเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ในองค์กรจากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึง “การเสริมพลังอำนาจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ต” เพื่อเสนอแนวทางแก่ผู้ประกอบการให้เล็งเห็นถึงการของการพัฒนาศักยภาพ ของบุคคลให้สามารถ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองเห็นตนเอง และสังคมอย่างสร้างสรรค์ คือ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลง การทำงานของตนให้ดีขึ้น เพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กร และปรับวัฒนธรรมการทำงาน การสร้างพลังอำนาจสามารถทำได้ในหลายมิติ ทั้งในเชิงกระบวนการและผลลัพธ์ ก็จะสามารถนำไปวางแผนกลยุทธ์ เพื่อสร้างความ ได้เปรียบในการแข่งขัน และยังประโยชน์ต่อธุรกิจในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสร้างพลังอำนาจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ต

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในส่วนของการเสริมพลังอำนาจในงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งแบ่งได้ตามลำดับ ดังนี้

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาถึงการเสริมพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจในงาน โดยใช้แนวคิด Whetten, David A. and Kim S. Cameron (2016) และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แนวคิดของ Allen & Meyer (1997) โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา และอายุในการปฏิบัติงาน
- 2) การเสริมพลังอำนาจในงาน ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination) ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Personal Consequence) ด้านความมีคุณค่า (Meaning) และด้านความเชื่อมั่น (Trust)

1.2 ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกหรือด้านจิตใจ (Affective Commitment) ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

2.ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ จำนวนผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดภูเก็ต จำแนกตามสถานภาพการทำงาน (บริษัทเอกชน) มีช่วงอายุระหว่าง 20 – 55 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ทั้ง 3 อำเภอ

ของจังหวัดภูเก็ต จำนวนทั้งสิ้น 199,555 ราย โดยทำการอ้างอิงสถิติ จำนวนผู้มีงานทำในจังหวัดภูเก็ต จำแนกตามสถานภาพการทำงาน (บริษัทเอกชน) ปี พ.ศ. 2564 จากสำนักงานสถิติ จังหวัดภูเก็ต (สำนักงานสถิติ จังหวัดภูเก็ต, 2565)

3.ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่ 1 มกราคม 2565 จนถึง 31 พฤษภาคม 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ/องค์กร ในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุก ๆ องค์กรที่มีรูปแบบวัฒนธรรมแตกต่างกันหรือไม่ จะได้นำการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมาเป็นตัวแทรกแซง (Intervention) ในเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กรได้อย่างเหมาะสม

2. สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการบริหารองค์กรโดยการใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่พนักงานได้อย่างเหมาะสมกับรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่องค์กรไม่ว่าจะเป็น เชิงกลยุทธ์ การจัดการและการปฏิบัติการ ต่อไป

3. เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและการพัฒนาทักษะและการพัฒนาสมรรถนะ (competency) ในธุรกิจประเภทอื่น ๆ ต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ที่เป็นฐานความคิด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญ นำมาใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจในงาน

Whetten, David A. and Kim S. Cameron. (2016) กล่าวว่า มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

1) การรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) เมื่อบุคคลมีการเสริมสร้างพลังอำนาจพวกเขาจะรู้สึกถึงความสามารถและสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ พวกเขาไม่เพียงแต่จะรับรู้ถึงความสามารถของตนเองรวมทั้งยังรู้สึกมั่นใจในตนเองอีกด้วย พวกเขาจะรู้สึกว่ามีความเชี่ยวชาญในงานและเชื่อว่าสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถรับรู้ถึงความสามารถของตนเองทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ 2. เชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะก้าวไปข้างหน้าได้ถ้ามีความพยายาม และ 3. เชื่อว่าไม่มีอุปสรรคภายนอกใด ๆ จะมาขัดขวางความสำเร็จของตนเองได้

2) การตัดสินใจด้วยตนเอง (self-determination) เมื่อบุคคลมีการเสริมสร้างพลังอำนาจพวกเขาจะรู้สึกถึงความสามารถในการตัดสินใจด้วยตัวเอง หมายความว่า การมีประสบการณ์ในการเลือกและควบคุมการกระทำของตนเอง บุคคลจะสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ถ้าบุคคลนั้นเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วยความตั้งใจและเต็มใจไม่ใช้การ

บังคับหรือถูกห้ามให้เข้าไปเกี่ยวข้องด้วย เนื่องจากการกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องจากความอิสระและเสรีภาพส่วนบุคคล เพราะแต่ละบุคคลมีทางเลือกและความอิสระที่ต่างกันในการสร้างความรู้สึกความรับผิดชอบในงานเพื่อแสดงออก ถึงความคิดริเริ่มของตน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และการทดลองความคิดใหม่ ๆ นอกจากนี้ การที่มีความมั่นใจในการตัดสินใจด้วยตนเองทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี เช่น มีความพึงพอใจในงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีการร่วมมือที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ลดภาวะความเครียดที่เกิดจากงาน และมีรู้สึกมีความเป็นเจ้าของ

3) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (personal consequence) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่สามารถจะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ไปในทิศทางที่ตนต้องการได้ ซึ่งเป็นความเชื่อมั่นในการกระทำของตนเองนั้นจะมีอิทธิพลต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น และเชื่อว่าไม่มีอุปสรรคภายนอกใด ๆ ที่จะมาขัดขวางได้ นอกจากนี้ ยังมีความรู้สึกว่าเขาสามารถควบคุมชีวิตของเขาเองได้ ทำให้สามารถจัดการกับความเครียดได้ดีมีความรู้สึกในทางบวกลดความเหนื่อยล้า และช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

4) ความมีคุณค่า (meaning) หมายถึง ความรู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากสิ่งทีตนกระทำ ซึ่งการเห็นคุณค่าในงานจะช่วยสร้างความรู้สึกถึงจุดมุ่งหมาย และความหลงใหลของบุคคลทำให้พวกเขามีพลังและความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความอดทน มีความพยายามเพื่อไปให้ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งรู้สึกว่าตนนั้นมีความสำคัญและมีคุณค่าในตนเอง

5) ความเชื่อมั่น (trust) หมายความว่า ความเชื่อของบุคคลว่าตนเองได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นและปลอดภัย และเมื่อบุคคลรู้สึกเชื่อมั่นจะทำให้กล้าตัดสินใจ มีความพินิจพิเคราะห์ มีความมั่นใจในตนเอง และมีความใฝ่เรียนรู้ นอกจากนี้ เมื่อแต่ละบุคคลมีความเชื่อมั่นต่อกัน จะก่อให้เกิดการประสานความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และยอมรับการเปลี่ยนแปลง

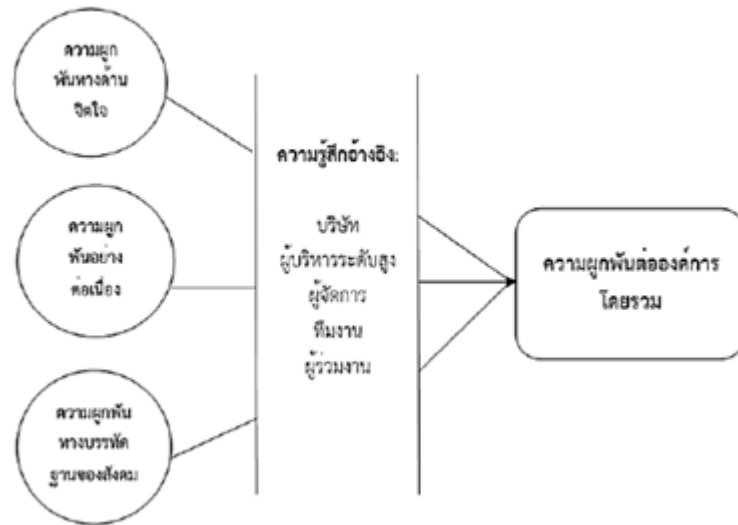
สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกุญแจหลักที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงทำให้มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรในปัจจุบันเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจช่วยสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรหลายประการ เช่น ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจในการส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

อัลเลน และเมเยอร์ (Meyer and Allen, 1977) ได้รวบรวมความหมายที่หลากหลายของแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกทางจิตใจที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานมีต่อองค์กร และใช้ความรู้สึกนั้นในการตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรมีความเชื่อมโยงกับอัตราการขาดงาน ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลนและเมเยอร์ แยกได้เป็น 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (affective Commitment)
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance Commitment)
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative Commitment)

นอกจากนี้ อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer) ยังได้กล่าวเสริมอีกว่า แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลแต่ละคนกับองค์กรเข้าด้วยกัน อย่างไรก็ตาม การเชื่อมโยงของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูง หมายถึง เขาต้องการอยู่ (want to) เพราะความรักและผูกพันกับองค์กร ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูง หมายถึง เขาจำเป็นต้องอยู่ (need to) เพราะไม่อย่างสูญเสียบางอย่างที่ตนลงทุนไป และสุดท้ายบุคคลที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูง แสดงว่า เขาคิดว่าเขาสมควรที่จะอยู่ (ought to) เพื่อความถูกต้องทางสังคม ซึ่งแนวความคิดนี้มีความสอดคล้องกับแนวความคิดของ คอลควิทลีปายน์ และเวสสัน สามารถแสดงได้ดังภาพ 1



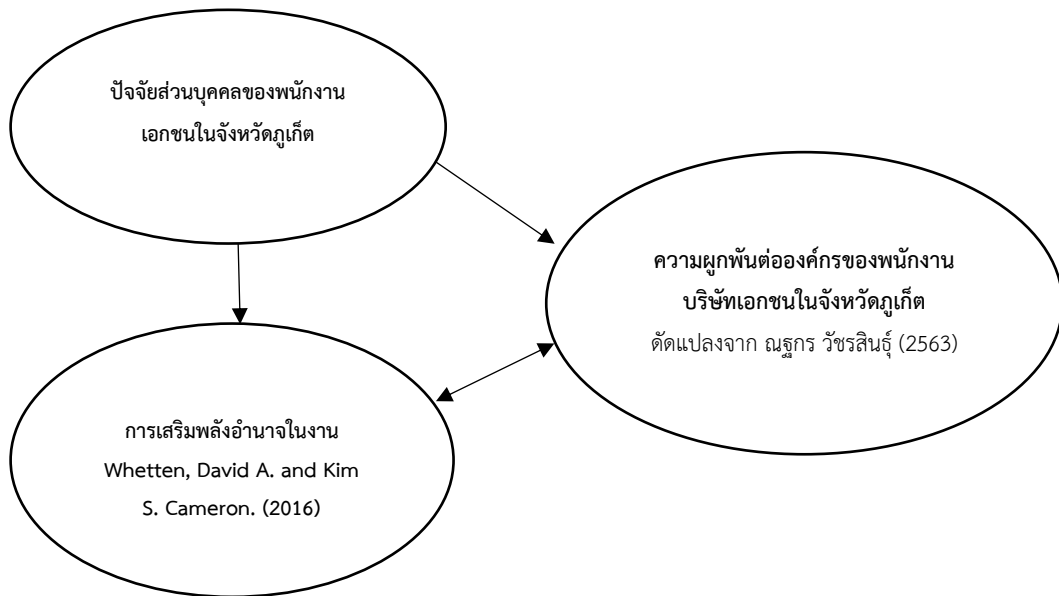
ภาพ 1 ตัวขับเคลื่อนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ที่มา : Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine and Michael J. Wesson, Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace, 4th ed. (New York: McGraw-Hill, 2015), 78.

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ต
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ต

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ จำนวนผู้มีงานทำในจังหวัดภูเก็ตจำแนกตามสถานภาพการทำงาน (บริษัทเอกชน) ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ทั้ง 3 อำเภอ ของจังหวัดภูเก็ต จำนวนทั้งสิ้น 197,306 ราย โดยใช้วิธีการของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาด 400 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามมี 4 ส่วน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในงาน ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ตตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม 2 ขั้นตอน คือ การทดสอบความเที่ยงตรง พบว่า คำถามทุกข้อ ได้ค่า IOC > 0.5 และค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.96 และการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นจากกลุ่มตัวอย่างเสมือนจริงที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ตัวอย่าง ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาสูงกว่า .70 ในทุกด้าน สรุปได้ว่าเป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพ

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณประกอบด้วย สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ สำหรับตัวแปรเชิงกลุ่ม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับตัวแปรเชิงปริมาณ และสถิติอ้างอิงสำหรับการทดสอบสมมติฐานในกรณีตัวแปรเชิงปริมาณ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์การทดสอบ t-test Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยการทดสอบค่า F-test และทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยใช้ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด

ผลการวิจัย และการอภิปรายผล

การสรุปผลการวิจัยในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดโดยสามารถสรุปผลของการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผลการวิจัยการศึกษาการเสริมพลังอำนาจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยสามารถ สรุปผล และอภิปราย ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-40 ปี สถานภาพ มีรายได้ อยู่ระหว่าง 15,001-30,000 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะระดับเงินเดือนในช่วงนี้ส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งพนักงานในระดับนี้เรื่องของบรรทัดฐานถือเป็นเรื่องที่สำคัญ และผลการศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานเอกชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด สอดคล้องกับ เวตเทน และคาเมรอน (Whetten, David A. and Kim S. Cameron, 2016) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจและอำนาจนั้น ไม่เหมือนกันหมายความว่าบุคคลหนึ่งสามารถให้อำนาจแก่อีกบุคคลหนึ่งได้ และการได้มาซึ่งอำนาจขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน อีกทั้ง การใช้อำนาจนั้นได้บุคคลอื่น ๆ จะต้องรับรู้ถึงอำนาจที่มี แต่ในกรณีของการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นแต่ละบุคคลสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจได้ด้วยตนเองแม้ไม่มีผู้อื่นรับรู้ถึงอำนาจนั้น เพราะแหล่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจเกิดมาจากในตัวบุคคลเอง

ดังนั้น ผู้วิจัยให้เหตุผลว่า พนักงานที่มีระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากพนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความเชื่อมั่นในตนเอง ว่ามีทางเลือกในการหางานทำในตำแหน่งที่ดีกว่าได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน ประกอบกับตำแหน่งงานในปัจจุบันของบริษัทเอกชนโดยทั่วไปจะบรรจุพนักงานในระดับปริญญาตรีโดยส่วนมาก ซึ่งปัจจุบันมีผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีเยอะขึ้นให้หลายบริษัท แต่ยังคง ทำงานในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้วยสาเหตุที่บริษัทไม่มีนโยบายรับพนักงานในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในการเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ชลิตา แคมจันติก (2559) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-45 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป โดยการศึกษาชี้ให้เห็นว่าระดับการศึกษามีผลต่อการทำงาน เนื่องจากหน่วยงานหรือบริษัทต้องการพนักงานที่มีองค์ความรู้ในระดับปริญญาตรีเป็นพื้นฐาน ส่วนในเรื่องประสบการณ์และความเชี่ยวชาญขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ

การเสริมพลังอำนาจในงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดภูเก็ตในภาพรวม พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความสำคัญมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น (Trust) รองลงมา ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) ผู้วิจัยให้เหตุผลว่าเนื่องจาก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าด้านความเชื่อมั่นในองค์กรของพนักงานนั้น เป็นส่วนสำคัญต่อการประสบความสำเร็จของธุรกิจไม่ว่าจะสมัยไหน ความเชื่อมั่นนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากความน่าเชื่อถือ ความน่าเชื่อถือทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ในโลกธุรกิจหากบริษัทหรือหน่วยงานไม่มีความน่าเชื่อถือเกิดขึ้นแล้ว ความเชื่อมั่นของลูกค้าย่อมจะไม่พึงบังเกิด จะเห็นได้ว่าความน่าเชื่อถือ และความเชื่อมั่นนั้นสำคัญกับธุรกิจทุกประเภท ไม่ได้มีความสำคัญเพียงแต่ชื่อเสียงหรือคุณภาพเท่านั้น องค์กรประกอบในภาพรวม ไม่ว่าจะรูปลักษณ์ขององค์กร สภาพแวดล้อม ตัวของผลิตภัณฑ์ แม้กระทั่งพนักงาน

ขององค์กร ล้วนแล้วแต่สำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นของลูกค้า ต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือที่ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นนี้ สามารถสร้างได้ อาจจะพออนุมานประเด็นสรุปได้ ดังนี้ การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน การให้อำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา และการเพิ่มทักษะในสายงานและการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

สอดคล้องกับ คาร์เลส (Carless, 2004) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า การสร้างความเชื่อมั่น ในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่บุคลากร ก็คือการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่องค์กร ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจึงควรเน้นที่จะทำให้พนักงานรู้สึกมีอิสระ มีความเชื่อมั่นในองค์กรได้รับการชื่นชม ได้รับแรงจูงใจ รวมถึงได้รับอำนาจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพิ่มความพึงพอใจในงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ผลของการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ความเชื่อมั่นในองค์กร เชื่อมโยงกับความรู้สึกภูมิใจพนักงานใจเมื่อบอกว่า ทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ การสนับสนุนท่านให้มีโอกาสพัฒนา ความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดีทำงานได้ดีมีโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งสูงสุดตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ตลอดทั้งสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจัดให้มีความสมเหตุสมผล เมื่อเจ็บป่วยหรือประสบ อุบัติเหตุองค์กรได้ช่วยเหลืออย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ด้านความรู้สึกหรือด้านจิตใจ (Affective Commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ต ในด้านดังกล่าวไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ตด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ตในด้านดังกล่าวแตกต่างกัน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ตมีความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความรักความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ดังนั้น ผลของการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การศึกษาในครั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญเกี่ยวพันกัน ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ เพราะหากสมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมทำให้องค์การนั้นย่อมสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่าย (Muindi and K'Obonyo, 2015) นอกจากนี้ ยังทำให้เกิดความรู้สึกหรือความปรารถนา ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น ความผูกพัน ต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ ถึงความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร (Buchanan, 2004: 535)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา การเสริมพลังอำนาจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและเกิดความพึงพอใจในงานรวมถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจจะศึกษาวิจัยปัจจัยเหล่านี้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) รองลงมาด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความรู้สึกหรือด้านจิตใจ (Affective Commitment) ทั้ง 3 ด้าน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ

กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม เช่น การให้ผลสะท้อนกลับ (feedback) แก่พนักงาน ที่ควรเน้นในเชิงบวก เช่น ให้การยอมรับ ชื่นชม เมื่อพนักงานทำได้ดี หรือการให้การสนับสนุน หรือ จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น ในการทำงานให้แก่พนักงานที่เพียงพอ และมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานอยู่เสมอ ใ้รับรู้ว่างานมีคุณค่าและมีความหมาย มีการเพิ่มทักษะความชำนาญให้แก่พนักงาน เช่น การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)

2. การสนับสนุน ให้มีการออกแบบงานที่ได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่มากขึ้น และควรมอบหมายงานโดยให้อิสระให้พนักงานได้ตัดสินใจในขอบข่ายงานที่ตนเองได้รับมอบหมายได้ และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น การให้พนักงานได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่างครบถ้วน นอกจากนี้ ควรให้พนักงานได้รับการพัฒนาฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ทั้งทักษะในงาน และทักษะเสริมด้านอื่น ๆ เพื่อสร้างภาวะผู้นำและให้พนักงานเกิดการรับรู้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะส่งผลต่อผลงานโดยรวมขององค์กรต่อไป

(1) องค์กรควรสร้างแนวปฏิบัติเพื่อการเสริมพลังอำนาจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในจังหวัดภูเก็ต โดยมีขั้นตอน ดังนี้

(1.1) การปรับโครงสร้างเงินเดือนและผลตอบแทน ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงาน

(1.2) มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน (Out the right man on the right job)

(1.3) กำหนดหน้าที่และภาระความรับผิดชอบงานของพนักงานให้มีความชัดเจนเพื่อป้องกันความผิดพลาดของการทำงานซ้ำซ้อน และการเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล

(1.4) สร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงานของพนักงานทุกแผนก

(1.5) จัดทำแผนพัฒนาตนเองของพนักงานรายบุคคล (IDP: Individual Development Plan) เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่ของพนักงาน ตลอดจนเพื่อเป็นการสนับสนุนในความเชี่ยวชาญและความชอบเฉพาะทางของพนักงาน

(1.6) สร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการทำงาน ให้แก่พนักงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

(2) ผู้บริหารควรมีการให้อำนาจแก่หัวหน้างานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องเพื่อส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และรักษาหัวหน้างานที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพให้ดำรงอยู่เป็นพนักงานขององค์กร

(3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ต ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เช่น เพศ สถานภาพ รายได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจตามความต้องการของพนักงานแต่ละบุคคล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้ พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน อาจมีความต้องการในการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจที่แตกต่างกัน

1. สำหรับการทําวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาในครั้งต่อไป ดังนี้

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปในทัศนะที่กว้างมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ ในการอธิบายสถานการณ์และปัญหาในด้านการดำเนินการหรือปัญหาอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกัน ผู้ทำวิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรเอกชน กับองค์กรรัฐวิสาห

2. เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาที่เน้นไปการวิเคราะห์

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านต่าง ๆ กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาโดยทำการสกดปัจจัย (Factor Analysis) สำหรับตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแต่ละด้านก่อน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในลำดับต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชลิตา แคมจันทิก. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยลัยกรุงเทพ.*

ภัครวรรณ ปิ่นแก้ว. (2558). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรระหว่างองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

สำนักงานสถิติจังหวัดภูเก็ต. (2565). *จำนวนผู้มีงานทำในจังหวัดภูเก็ต จำแนกตามสถานภาพการทำงาน (บริษัทเอกชน).* สืบค้น 26 มีนาคม 2565, จาก <http://surveybkk.nso.go.th>

Buchanan, B. 2004. "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations." *Administrative Science Quarterly*. 19 (October – December):535-546.

Carter and Marthea Bernadette. (2004) .*"An Analysis and Comparison of the Effects of Computer-Assisted Instruction Versus Traditional Lecture Instruction on Student Attitudes and Achievement in a College Remedial Mathematics Course,"* by Ed.D., Temple University

Jason A. Colquitt , Jeffery A. LePine and Michael J. Wesson. (2015). *Organizational behavior : improving performance and commitment in the workplace.* 4th edition. New York, NY : McGraw- Hill Education.

- Mayor, M. (2009). *Longman dictionary of contemporary English*. Pearson Education India.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory research and application*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Whetten, David A. and Kim S. Cameron. (2016). *Developing management skills*. 9th Edition. England: Pearson.