



การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร
ระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย

โดย

นางภัครวรรณ ปิ่นแก้ว

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร
ระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย

โดย

นางภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
BETWEEN JAPAN ORGANIZATION
AND THAI ORGANIZATION

BY

MRS. PHAKKARAWAN PINKAEW

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM IN STRATEGIC MANAGEMENT
FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2015
COPYRIGHT OF THAMMASART UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว

เรื่อง

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร
ระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 24 เม.ย. 2559

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

(อาจารย์ ดร. มณฑล สรไกรกิติกุล)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เอกจิตต์ จีงเจริญ)

คณบดี

(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ โจนิกิจอำนวย)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างพนักงานองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย
ชื่อผู้เขียน	นางภัครวรรณ ปิ่นแก้ว
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร. เอกจิตต์ จึ้งเจริญ
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย นอกจากนี้ยังศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจากองค์กรญี่ปุ่นจำนวน 221 คน และพนักงานองค์กรไทย จำนวน 206 คน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในทั้งสองกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย กลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรญี่ปุ่นมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มตัวอย่างองค์กรไทย มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับสูงและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งองค์กรไทยและองค์กรญี่ปุ่น

แต่มีเพียงปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุงานเท่านั้น ที่ไม่มีความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ในองค์กรญี่ปุ่น ส่วนองค์กรไทยนั้น ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ และ รายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรไทย

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร



Independent Study Title	EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT BETWEEN JAPAN ORGANIZATION AND THAI ORGANIZATION
Author	Mrs. Phakkarawan Pinkaew
Degree	Master of Business Administration
Department/Faculty/University	Program in Strategic Management Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat University
Independent Study Advisor	Associate Professor Ekachidd Chungcharoen, Ph.D.
Academic Year	2015

ABSTRACT

The purposes of this study, “Empowerment and Organizational Commitment between Japan Organization and Thai Organization” were to study the level of empowerment and organizational commitment, to study the relationship between empowerment and organizational commitment of Japan and Thai organization’s officers, and to comparing study officers’ organizational commitment that have difference in demographic factors.

This research is the quantitative survey which the online questionnaire utilized for collecting data was divided into 3 parts: (1) demographic information, (2) empowerment, (3) organizational commitment. The sample consisted of 221 officers in Japan organization and 206 officers in Thai organization. Statistics used to analyze data were Mean, Percentage, T-test, One-way ANOVA and Pearson’s Product Moment Correlation

The result of this research revealed that empowerment had positive relationship with organizational commitment in both sample groups from Japan and Thai officers at 0.05 levels. The samples from Japan organization officer have moderate level of both empowerment and organizational commitment meanwhile the samples from Thai organization officer have high level of both empowerment and organizational commitment. Also this research founded that the samples with

differentiation in demographic factors significant affected on organizational commitment at level 0.05 both Thai and Japan Organization. Only year services that not significant affected on the organizational commitment of Japan officer. For Thai officers; the gender and salary not significant affected on their organizational commitment.

Keywords: Empowerment, Organizational Commitment



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ และร่วมมือจากหลายท่านซึ่งผู้วิจัยขอกล่าวขอบคุณไว้ ณ ที่นี้คือ

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร. เอกจิตต์ จิงเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร. มณฑล สรไกรกิติกุล กรรมการการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้ความกรุณา และสละเวลาอันมีค่า ให้คำแนะนำ ข้อคิด และให้คำปรึกษาในแนวทางการค้นคว้า ตลอดจนคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ใน แต่ละสาขาวิชาและผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้ง ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การบริหารเชิงกลยุทธ์ทุกท่านโดยเฉพาะ คุณกาญจนา สุขพัทธ์ ที่ได้ช่วยอำนวยความสะดวกและช่วยให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณอิศม์เดช ปิ่นแก้ว ที่ให้การสนับสนุนในทุกด้าน และเป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร. อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ ผู้เป็นกัลยาณมิตร ที่ให้คำแนะนำที่ดี และขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ ในรุ่น ทุกท่านที่ได้เอื้อนามในที่นี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการในส่วนของ การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพัน ต่อองค์กร ซึ่งหากงานวิจัยนี้มีข้อบกพร่องประการใดผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

นางภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว

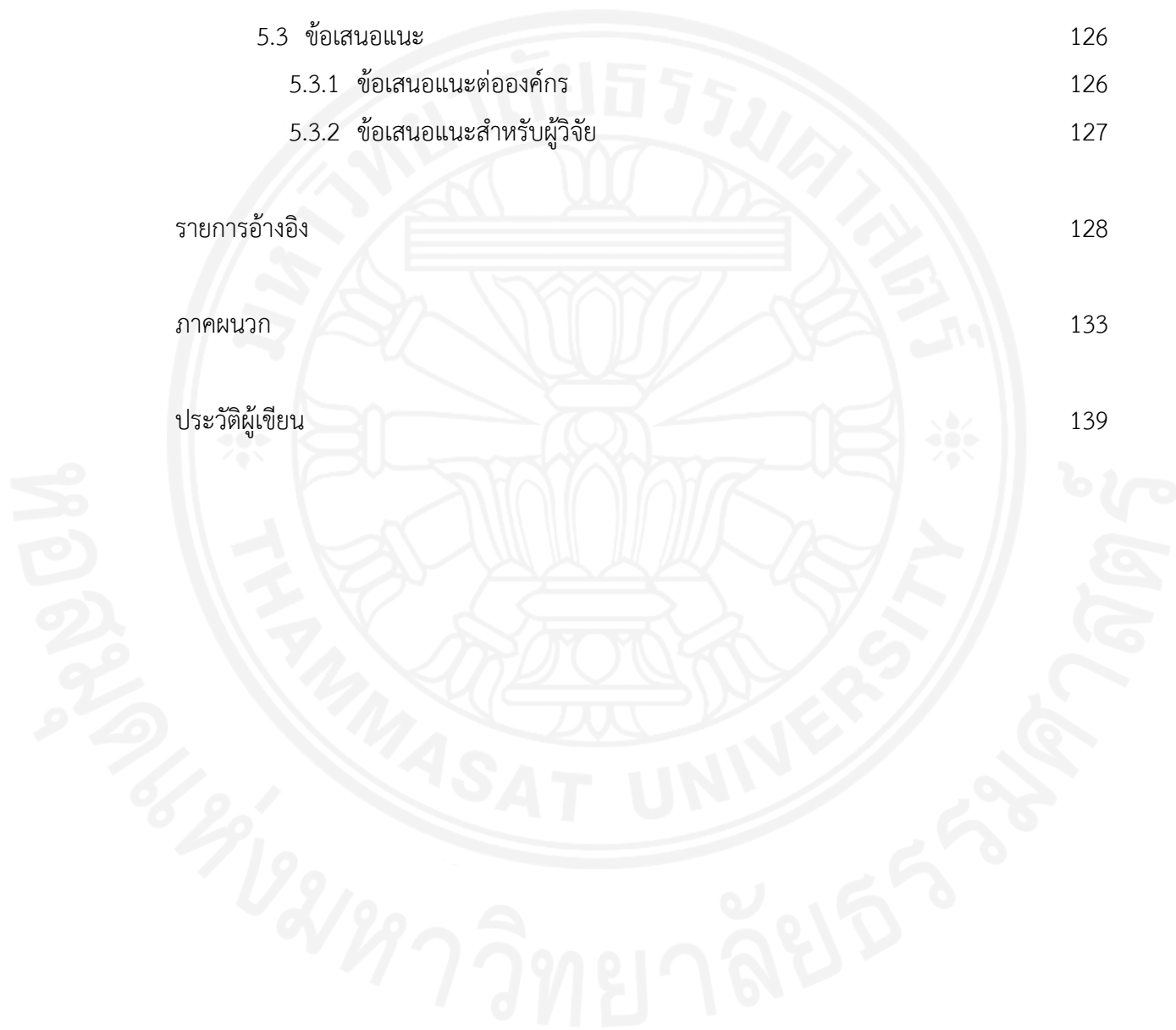
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(14)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 ขอบเขตงานวิจัย	5
1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร	5
1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา	5
1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.5 คำนียามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	6
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	14
2.3 การทบทวน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย	23

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	24
3.1 ลักษณะของประชากร การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	24
3.1.1 กลุ่มประชากรเป้าหมาย	24
3.1.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	24
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	25
3.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์	25
3.2.2 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)	26
3.2.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)	26
3.3 สมมติฐานงานวิจัย	26
3.3.1 สมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์	26
3.3.2 สมมติฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพัน ต่อองค์กร	27
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	30
3.5 แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ	33
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	34
3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	34
3.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	34
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	35
4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
4.4 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน	50
4.4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับความผูกพันต่อองค์กรของ องค์กรญี่ปุ่น	51
4.4.1.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ กับ ความผูกพันต่อองค์กร ขององค์กรญี่ปุ่น	51

4.4.1.2	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับความผูกพันต่อองค์กรของ องค์กรญี่ปุ่น	53
4.4.1.3	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุงานกับความผูกพันต่อองค์กร ขององค์กรญี่ปุ่น	56
4.4.1.4	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อ องค์กรขององค์กรญี่ปุ่น	61
4.4.1.5	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อ องค์กรขององค์กรญี่ปุ่น	65
4.4.1.6	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษากับความผูกพันต่อ องค์กรขององค์กรญี่ปุ่น	72
4.4.2	การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับความผูกพันต่อองค์กรของ องค์กรไทย	75
4.4.2.1	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ กับ ความผูกพันต่อองค์กร ขององค์กรไทย	75
4.4.2.2	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับ ความผูกพันต่อองค์กรของ องค์กรไทย	77
4.4.2.3	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุงาน กับ ความผูกพันต่อ องค์กรขององค์กรไทย	80
4.4.2.4	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่งงาน กับ ความผูกพันต่อ องค์กรขององค์กรไทย	87
4.4.2.5	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้ต่อเดือน กับ ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานองค์กรไทย	90
4.4.2.6	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับ ความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานองค์กรไทย	94
4.4.3	การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นเพื่อศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างพลัง อำนาจในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรญี่ปุ่น	99
4.4.4	การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการ เสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน องค์กรไทย	106

บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	115
5.1 สรุปผลการวิจัย	115
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	122
5.3 ข้อเสนอแนะ	126
5.3.1 ข้อเสนอแนะต่อองค์กร	126
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้วิจัย	127
รายการอ้างอิง	128
ภาคผนวก	133
ประวัติผู้เขียน	139



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในองค์กรญี่ปุ่น	36
4.2	แสดงลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในองค์กรไทย	37
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรญี่ปุ่น	39
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรไทย	42
4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรญี่ปุ่น	45
4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรไทย	48
4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามเพศ	51
4.8	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามเพศ	52
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามอายุ	53
4.10	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามอายุ	54
4.11	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามอายุ	54
4.12	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามอายุงาน	56
4.13	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามอายุงาน	57
4.14	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามอายุงาน	57
4.15	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามตำแหน่งงาน	61

4.16	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามตำแหน่งงาน	62
4.17	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของ ความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามตำแหน่งงาน	62
4.18	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	65
4.19	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	66
4.20	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของ ความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	67
4.21	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามระดับการศึกษา	72
4.22	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามระดับการศึกษา	73
4.23	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของ ความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามระดับการศึกษา	74
4.24	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามเพศ	76
4.25	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามเพศ	76
4.26	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามอายุ	77
4.27	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามอายุ	78
4.28	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของ ความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามอายุ	79
4.29	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามอายุงาน	80
4.30	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามอายุงาน	82

4.31	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของ ความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามอายุงาน	83
4.32	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามตำแหน่งงาน	87
4.33	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามตำแหน่งงาน	88
4.34	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของ ความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามตำแหน่งงาน	88
4.35	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	90
4.36	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	91
4.37	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของ ความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	92
4.38	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามระดับการศึกษา	94
4.39	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามระดับการศึกษา	95
4.40	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของ ความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามระดับการศึกษา	96
4.41	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรญี่ปุ่น	99
4.42	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น พนักงานองค์กรญี่ปุ่น	101
4.43	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน องค์กรญี่ปุ่น	103
4.44	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กร ญี่ปุ่น	105

4.45	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรไทย	107
4.46	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรไทย	109
4.47	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรไทย	111
4.48	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรไทย	113
5.1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	



สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

23



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน ท่ามกลางภาวะการแข่งขันที่รุนแรงทางธุรกิจ และความรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่แตกต่างกันทำให้การแข่งขันในด้านราคา ด้านตัวสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ ไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไป ดังนั้นองค์กรจึงต้องหันมาศึกษาถึงการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันที่ยั่งยืน นั่นคือการลงทุนสร้างความได้เปรียบในเรื่องของบุคลากร หรือคน นั่นเองเพราะบุคลากรคือปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรจึงจำเป็นต้องหากกลยุทธ์ที่จะรักษาคนเก่งหรือคนที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน เป็นภาวะที่คนเจนเนอเรชั่นวาย เข้าสู่ภาคของแรงงานหรือการทำงานมากขึ้น และกำลังจะกลายเป็นคนส่วนใหญ่ขององค์กรในอีกไม่ช้า และจะสังเกตได้ว่า ปัจจุบัน อัตราการลาออกของพนักงานในองค์กรหลายๆ แห่งเพิ่มขึ้น และมักจะเกิดขึ้นกับคนเจนเนอเรชั่นวาย เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น การศึกษาถึงปัจจัยที่จะสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของบุคลากร ก็เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถรักษาคนที่มีคุณภาพไว้ได้ เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเสียสละ พร้อมทุ่มเทกำลังกายและกำลังสมองในการทำงาน ตลอดจนมีความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงที่จะทำงานเพื่อองค์กรของตน รวมถึงช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) ก็เป็นส่วนหนึ่งที่สอดคล้องกับความต้องการหรือรูปแบบกระบวนการคิดหรือใช้การชีวิตของคนรุ่นใหม่ในปัจจุบัน ซึ่ง แรนดอล์ฟ (Randolph, 1995, p. 20) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) นั่นคือการสนับสนุนและการปลดปล่อยพลังอำนาจที่มีอยู่ในตนเองของบุคคล ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทักษะ หรือความรู้ความชำนาญที่มีประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เข้าสู่องค์กร

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) นั้น ได้รับการกล่าวถึงมานานแล้วในงานวิจัยต่างประเทศ และเริ่มมีบทบาทมากขึ้นในประเทศไทยในระยะหลังนี้ โดยถูกกล่าวถึงครั้งแรกในปี 1997 ซึ่งบุคคลแรกที่เริ่มกล่าวถึงเรื่องของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) ก็คือนักสังคมวิทยาองค์กร ชาวอเมริกัน ชื่อ โรซาเบธ มอส คานเตอร์ (Kanter, 1977, p. 276) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการบริหารองค์กร ทั้งในแง่ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน และในแง่ขององค์ประกอบทางสังคม ก็คือ อำนาจ (Power) เพราะอำนาจ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลได้แสดงออกถึง

ความสามารถในการจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานอย่างไม่คาดคิดได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) ให้แก่พนักงาน ซึ่งได้แก่ การให้พนักงานมีอิสระ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงการที่พนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันในงาน (Job Commitment) และการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมานี้ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้เป็นลักษณะที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และมีความเต็มใจอย่างสูงที่จะทำประโยชน์เพื่อองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้น สามารถแบ่งออกเป็น 2 ความหมาย ตามโครงสร้าง คือ ความหมายในด้านโครงสร้างความสัมพันธ์ (Relational Construct) ซึ่งเป็นความหมายในเชิงปฏิบัติ และความหมายในด้านโครงสร้างแรงจูงใจ (Motivational Construct) ซึ่งเป็นความหมายในด้านของความรู้สึก หรือในเชิงจิตวิทยา ดังนั้น ในการกล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการ จึงมีผู้ให้คำนิยามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่า เป็นโครงสร้างด้านแรงจูงใจ ดังที่ คองเกอร์ และ คานุงโก (Conger & Canungo, 1988, pp. 471-473) ได้กล่าวไว้ว่า หมายถึง ความต้องการภายในจิตใจหรือเจตนาของตนเอง (Self-determination) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ซึ่งพนักงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในด้านโครงสร้างแรงจูงใจสูง จะรู้สึกพึงพอใจต่อรางวัลที่เป็นแรงจูงใจภายในงานได้ดีกว่าพนักงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในด้านโครงสร้างแรงจูงใจต่ำ

คนต่อมาที่ทำการศึกษารื่องนี้คือ สปริตเซอร์ (Spreitzer, 1995, pp. 1445-1447) ซึ่งเขาได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) และได้สร้างมาตรวัดเพื่อใช้วัดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยา ขึ้นมาจากการศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยา ตามแบบจำลองของ โทมัส และ เวลทเฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990, p. 670) โดย สปริตเซอร์ ได้ให้นิยามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยา ว่า เป็นการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายในงาน โดยปรากฏออกมาในรูปของการรู้คิด (Cognition) 4 ประการ ซึ่งการรู้คิดทั้ง 4 ด้านนี้จะสะท้อนให้เห็นแนวโน้มในการทำงานของปัจเจกบุคคล ได้แก่ การรู้คิดในด้านความหมาย (Meaning) การรู้คิดในด้านความสามารถในการทำงาน (Competence) การรู้คิดด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) และการรู้คิดด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน (Impact) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฟอเรสเตอร์ (Forrester, 2000, p. 69) ที่ศึกษาว่า พนักงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสูง จะสามารถรับรู้รางวัลที่เป็นแรงจูงใจภายในงานได้ดี อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ อัลเบรชท์ และ แอนเดรียตตา (Albrecht & Andretta, 2011) ที่ได้ศึกษา

อิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับผู้นำ, การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันในงาน, ความรู้สึกผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานในสถานบริการด้านสุขภาพแห่งหนึ่ง พบว่า ความรู้สึกผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับงานที่มีความท้าทาย, ระดับของความเป็นตัวของตัวเอง, ความหลากหลายของทักษะที่พนักงานใช้, การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ, การได้รับการสนับสนุน, การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และการเพิ่มพูนความสำคัญและความสามารถส่วนบุคคลของพนักงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ แรนดอล์ฟ และ เคเมอรี (Randolph & Kemery, 2011) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการโดยใช้อำนาจ ภายใต้บริบทของการฝึกเสริมสร้างอำนาจในงานทั้งในฝั่งของผู้บริหารและพนักงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ซึ่งสัมพันธ์กับผลการศึกษาของ เฟื่องฟ้า ภูธรรักษ์, นงนุช บุญยัง และ ยุพดี โสทธิพันธุ์ (2006) ที่ศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในด้านโครงสร้างแรงจูงใจมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น และเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

เนื่องจากผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ในเชิงโครงสร้างแรงจูงใจระดับปัจเจกบุคคล ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตนเองของพนักงานแต่ละคน ว่าเป็นกลยุทธ์ในการบริหารองค์กรที่สำคัญ และจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและความรู้สึกพึงพอใจในงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อองค์กรให้ได้รับประโยชน์ในด้านต่างๆ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของคองเกอร์และคานุงโก (Conger & Kanungo, 1988) และ โทมัสและเวลทเฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990) โดยใช้แบบวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของสปริทเซอร์ (Sprietzer, 1995) มาใช้เป็นแบบสอบวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพนักงาน

ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ เมเยอร์ และ อัลเลน (Meyer & Allen, 1991) ซึ่งแนวคิดของ เมเยอร์ และ อัลเลน ถือเป็นแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรในหลายมิติ โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (continuous commitment) และ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) ซึ่ง เมเยอร์ และ อัลเลน (Meyer & Allen, 1991) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของการมีส่วนร่วม และความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับสูงจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กรซึ่งจะแสดงออกโดยผ่านการปฏิบัติตัวโดยการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การตระหนักถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานต่อไปในองค์กร โดยการเปรียบเทียบระหว่างการทำงานต่อไปกับการออกจากองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องในระดับสูงจะมีความรู้สึกว่ารายได้ สิทธิประโยชน์ รางวัล และเกียรติยศที่ได้รับจากองค์กรนี้มีคุณค่าสูงกว่าที่จะออกไปจากองค์กร และมีความจำเป็นที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในบุญคุณที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือได้มีโอกาสเข้ามาทำงานในองค์กรนี้ บุคลากรที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูงจะคิดว่าตนเองสมควรจะทำงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามครรลองคลองธรรมและบรรทัดฐานของสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรเพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะมีผลเสียสละ ตลอดจนมีความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงที่จะทำงานเพื่อองค์กร ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูงขึ้นด้วย ดังงานวิจัยของ ริคเคต้า (Riketta, 2002) ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถช่วยลดอัตราการลาออกจากงาน ความท้อแท้ในการทำงาน และอัตราการขาดงานได้ ดังผลงานวิจัยของ ลี และ หลิว (Lee & Lui, 2006) เป็นต้น ดังนั้น บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จึงพร้อมที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มศักยภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

แต่อย่างไรก็ตามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอาจไม่สามารถทำได้และเหมาะสมกับองค์กรทุกองค์กรและให้ผลโดยเท่าเทียมกัน เพราะในแต่ละองค์กรต่างมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเองซึ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ที่แตกต่างกันนี้เอง ส่งผลต่อการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่แตกต่างกันของพนักงาน ดังนั้นทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจึงพยายามอธิบายว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบใดที่ส่งผลต่อการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานได้ดีกว่ากัน

ประเทศต่างๆ มีขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมประเพณีเพื่อเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง องค์กรก็เช่นเดียวกัน ที่จะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรได้ วัฒนธรรมองค์กรบางอย่างก็สร้างประโยชน์หรือคุณค่าให้แก่องค์กรนั้น ๆ เช่น วัฒนธรรมในการมุ่งสร้างคุณภาพ วัฒนธรรมในการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น แต่ขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์กรบางอย่างก็ทำให้เกิดจุดอ่อนแก่องค์กรนั้น ๆ ได้ เช่น วัฒนธรรมแบบอนุรักษ์นิยม วัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งให้บุคลากรมีการแข่งขันกันมากเกินไป จนองค์กรเกิดความระส่ำระสาย เป็นต้น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้ และ

เมื่อศึกษาธุรกิจในยุคปัจจุบัน จะพบว่าในเมืองไทยมีบริษัทข้ามชาติมากมายที่มาเปิดดำเนินการอยู่ ซึ่งแน่นอนว่าน่าจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างออกไปจากที่เราคุ้นเคยอย่างแน่นอน

กล่าวโดยสรุป จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ของพนักงานองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ขององค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ความหมายของประชากรในการศึกษานี้คือ พนักงานจาก 2 องค์กร ได้แก่ พนักงานของบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ในครัวเรือนแห่งหนึ่งซึ่งเป็นองค์กรไทย และพนักงานของบริษัทข้ามชาติ สัญชาติญี่ปุ่น แห่งหนึ่ง โดยศึกษากับพนักงานทุกระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า หรือระดับอนุปริญญาขึ้นไป ที่เป็นพนักงานประจำ (โดยไม่รวมพนักงานระดับแรงงานไร้ฝีมือ และพนักงานรายวัน) และพนักงานระดับบังคับบัญชา และระดับบริหาร

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2558-เดือนเมษายน 2559 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมีนาคม 2559

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ทำให้ทราบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกๆ องค์กรที่มีรูปแบบวัฒนธรรมแตกต่างกันหรือไม่ จะได้นำการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมาเป็นตัวแทรกแซง (Intervention) ในเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กรได้อย่างเหมาะสม
3. สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการบริหารองค์กร โดยการให้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่พนักงานได้อย่างเหมาะสมกับรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่องค์กร ไม่ว่าจะเป็น เชิงกลยุทธ์ การจัดการและการปฏิบัติการ ต่อไป

1.5 คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) หมายถึง กระบวนการแรงจูงใจในงานภายในตัวเองของพนักงานที่เพิ่มขึ้น โดยแสดงออกและวัดได้จาก การรู้คิด (Cognition) ที่จะสะท้อนให้เห็นความโน้มเอียงของแต่ละบุคคลที่มีต่อบทบาทในงานของบุคคลนั้นๆ ซึ่งการรู้คิดนี้ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านคือ

1.1 การรู้คิดด้านความหมาย (Meaning) หมายถึง คุณค่าของวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของงานที่ถูกตัดสินว่ามีมากน้อยโดยการนำไปเปรียบเทียบกับค่านิยม อุดมคติ หรือมาตรฐานของปัจเจกบุคคลซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกันระหว่างบทบาทที่จำเป็นในแต่ละงานกับความเชื่อ ค่านิยม อุดมคติ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

1.2 การรู้คิดด้านความสามารถในการทำงาน (Competence) หรือสามารถเปรียบได้กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ซึ่งหมายถึง ความเชื่อหรือการรับรู้ของปัจเจกบุคคลที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองด้วยทักษะความชำนาญที่เฉพาะเจาะจงในเรื่องที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น

1.3 การรู้คิดด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) หมายถึง การรับรู้หรือความเชื่อของปัจเจกบุคคล ว่าตนเองมีทางเลือกในการควบคุม และกระทำสิ่งต่างๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ หรือทำงานด้วยวิธีการของตนเอง และสามารถตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานได้ด้วยตนเอง

1.4 การรู้คิดด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน (Impact) หมายถึง ระดับความมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ต่างๆ ในงานของปัจเจกบุคคล ทั้งในเชิงกลยุทธ์ การจัดการ และการปฏิบัติการ

2 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เช่นความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีเป้าหมายร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกภายในองค์กรคนอื่นๆ และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจและยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อปฏิบัติงานหรือภาระกิจขององค์กรให้ลุล่วงไปได้ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแบบนี้ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ (1) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (continuous commitment) และ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) ซึ่ง เมเยอร์ และ อัลเลน (Meyer & Allen, 1991) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกรักในองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ มีอารมณ์ความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจในระดับสูงจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กรซึ่งจะแสดงออกโดยผ่านการปฏิบัติตัวโดยการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การตระหนักถึงผลลัพธ์ที่ได้จากทำงานต่อไปในองค์กร โดยการเปรียบเทียบระหว่างการทำงานต่อไปกับการออกจากองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องในระดับสูงจะมีความรู้สึกว่ารายได้ สิทธิประโยชน์ รางวัล และเกียรติยศที่ได้รับจากองค์กรนี้มีคุณค่าสูงกว่าที่จะออกไปจากองค์กร และมีความจำเป็นที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในบุญคุณที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือได้มีโอกาสเข้ามาทำงานในองค์กรนี้ บุคลากรที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูงจะคิดว่า ตนเองสมควรจะทำงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามครรลองคลองธรรมและบรรทัดฐานของสังคม

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางและกรอบในการศึกษา เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย ซึ่งผู้วิจัยขอแบ่งการนำเสนอเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 การทบทวน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) เป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อน และกว้างขวางทั้งทางด้านจิตวิทยา สังคม การเมือง วัฒนธรรมและจริยธรรม ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในด้านการบริหาร และพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) นั้น ได้รับการส่งเสริมและให้ความสำคัญมานานแล้วในการศึกษาวิจัยในต่างประเทศ และมีผู้ให้คำนิยามความหมายของคำว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) กันไว้อย่างมากมาย ซึ่งตามพจนานุกรมภาษาอังกฤษ Longman Dictionary of Contemporary English (1987) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) ว่า “to give (someone) the power or legal right to do something” หมายถึง การมอบหมายหรือให้อำนาจหรือสิทธิให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งในการทำบางสิ่ง

คานเตอร์ (Kanter, 1977, pp. 159-179) เป็นนักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน และเป็นคนแรก ที่กล่าวถึงเรื่องของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) โดยเขาได้ศึกษาพฤติกรรมองค์กรในหลายๆ แห่ง และพบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในการทำงาน คือ พนักงานมักกลัวการเปลี่ยนแปลงและมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ รวมถึงขาดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งจากการศึกษาเขาพบว่า สิ่งที่จะช่วยให้คนมีแรงจูงใจในงานสูงขึ้นและป้องกันปัญหาต่างๆ ในงานดังที่ได้กล่าวมาก็คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ให้แก่พนักงาน เขาจึงได้ศึกษาต่อตามแนวทางทฤษฎีโครงสร้างอำนาจ และพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้นเป็นพฤติกรรมในการทำงานและทัศนคติของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก ซึ่งในมุมมองของ

คานเตอร์ นั้น มองว่าอำนาจ (Power) เป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กร และทัศนคติของบุคคล ในขณะที่ โอกาส (Opportunity) คือสิ่งเร้าหรือปัจจัยภายนอกที่สำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การได้รับมอบหมายอำนาจในด้านต่างๆ ในการทำงานให้สำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นอำนาจทางการได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และ การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร ส่วนการได้รับโอกาสก็คือ การได้รับโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งหากบุคคลได้ได้รับอำนาจและโอกาสน้อย ก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และขาดแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าหากบุคคลใดได้รับอำนาจในการทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แล้วจะทำให้เขาสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคลอื่น ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ได้อีกด้วย และการได้รับการเสริมสร้างอำนาจจากหน่วยงานจะมีความแตกต่างกันตามลำดับขั้นของตำแหน่ง บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งต่างกันก็จะมีระดับความรู้และแหล่งประโยชน์ที่จำเป็นต่างกัน คานเตอร์ ได้บอกว่า คนที่ทำงานด้วยความรอบคอบและมีผลงานดีรวมถึงเผชิญกับวิกฤติต่างๆ ได้ดีนั้นมีแนวโน้มที่ง่ายต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์นี้ ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนางานอย่างกว้างขวาง แต่จะเน้นในด้านการปฏิบัติ นั่นก็คือ การมอบหมายงาน การมีส่วนร่วมในงาน และยังได้นำไปประยุกต์กับแนวคิดการสร้างสรรคองค์กรด้านอื่นๆ เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) หรือวงจรคุณภาพ (Quality Circle) และการวางรูปแบบทีม (Team Formation) เป็นต้น ซึ่งทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ ประกอบด้วย

1. การได้รับอำนาจ (Power) ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้อำนาจที่ได้รับจากองค์กร ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยอำนาจที่เป็นทางการเกิดจากการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับ หรือบรรลุเป้าหมายองค์กร ในขณะที่อำนาจแบบไม่เป็นทางการคืออำนาจที่บุคคลนั้นมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญในองค์กร กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งอำนาจทั้งสองแบบที่กล่าวมาคือจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ประกอบด้วย การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน (Support) จากผู้บริหาร การได้รับข้อมูลข่าวสาร (Information) ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เกี่ยวกับการตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย และทิศทางในอนาคตขององค์กร และประการสุดท้ายคือการได้รับทรัพยากร (Resources) คือความสามารถในการจัดหาสิ่งจำเป็นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็น เครื่องมือ บุคลากร เงิน หรือเวลา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้แก่องค์กรและเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

2. การได้รับโอกาส (Opportunity) ในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง ความคาดหวังในการเติบโตก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

รวมถึงการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ (Reward and Recognition) ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน

เคฟเฟอร์ (Kieffer, 1984. p. 9-36) ได้ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานไว้ว่า คือ กระบวนการในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคคลในการจัดการกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยการตัดสินใจด้วยตนเอง

คองเกอร์และคานุงโก (Conger & Kanungo, 1988, pp. 472-474) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ต่อจากทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ และให้นิยามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ใน 2 ความหมาย ด้วยกัน คือ ความหมายในด้านของโครงสร้างความสัมพันธ์ (Relational Construct) ซึ่งเป็นความหมายในเชิงปฏิบัติ และความหมายในด้านของโครงสร้างแรงจูงใจ (Motivational Construct) ซึ่งเป็นความหมายในเชิงจิตวิทยา (Leach, Wall, & Jackson, 2003, pp. 870-878) ซึ่งนับว่า คองเกอร์และคานุงโก คือคนแรก ที่ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงโครงสร้างว่าประกอบไปด้วยอะไรบ้าง เพราะเขามองว่าที่ผ่านมาทฤษฎีทางด้านการจัดการส่วนใหญ่ มองการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) ว่าเป็นเทคนิคด้านการจัดการแต่ไม่ได้ให้ความสนใจอย่างเพียงพอต่อลักษณะโครงสร้างนั้น ส่วนใหญ่มักมองว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานก็คือการมอบหมายหรือการแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในมุมมองของคองเกอร์และคานุงโก เชื่อว่าวิธีคิดแบบนี้ยังมีข้อบกพร่องอยู่ เขาจึงพยายามค้นหาวิธีการต่างๆ ในการที่จะศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทั้งในด้านของการจัดการและในด้านจิตวิทยา เขาจึงได้แบ่ง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานออกเป็น 2 ลักษณะดังที่กล่าวมาข้างต้น ดังนี้

1. โครงสร้างด้านความสัมพันธ์ (Relational Construct) เป็นโครงสร้างด้านการจัดการที่มองว่า อำนาจ คือองค์ประกอบของการที่จะต้องมีส่วนพึ่งพิงหรือไม่พึ่งพิงคนอื่นของบุคคล ยกตัวอย่าง หาก B ต้องพึ่งพิง A มากกว่า ที่ A ต้องพึ่งพิง B แสดงว่า B มีอำนาจเหนือ A เป็นต้น ส่วนในระดับขององค์กรนั้น จะมองว่าอำนาจมีที่มาจากความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานหรือการเผชิญกับปัญหาที่สำคัญขององค์กร หากเป็นระดับบุคคล อำนาจมักถูกพิจารณาจากตำแหน่งในบริษัท รวมถึงโครงสร้างทางตำแหน่ง และ ลักษณะส่วนบุคคลอันแสดงออกถึงความมีอำนาจนั้น อำนาจในบริบทนี้จึงถูกตีความว่าเป็นการควบคุม หรือการมีอำนาจอย่างเป็นทางการโดยตำแหน่งเหนือทรัพยากรขององค์กร แต่ก็ยังมีคำถามตามมาว่า การแบ่งปันอำนาจและทรัพยากรให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริงหรือไม่ และหากมองในแง่จิตวิทยา เทคนิคการให้พนักงานมีส่วนร่วมและการแบ่งปันทรัพยากรนั้น เป็นเทคนิควิธีเดียวที่จะทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจริงหรือ และผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจะเหมือนกับผลของการมอบหมายอำนาจ หรือไม่ จากข้อกังขานี้เอง ทำให้เกิดการศึกษาค้นคว้าโครงสร้างอำนาจในบริบทของจิตวิทยาขึ้น

ซึ่งในแง่ของความหมายในด้านของโครงสร้างความสัมพันธ์ (Relational Construct) มีผู้ให้นิยามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานไว้ดังต่อไปนี้

คานเตอร์ (Kanter, 1977, pp. 275-281) ให้ความหมายของ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงาน โดยใช้ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจ ว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและทัศนคติของบุคคลนั้น ถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้มีอำนาจหรือโอกาสที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุน หรือทรัพยากรจากองค์กร ซึ่งจะทำให้ทัศนคติและพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป โดยคานเตอร์ ได้ให้ความหมายของ อำนาจ (Power) ว่าเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลในองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของความรู้สึกมีอำนาจ และเมื่อพนักงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ ก็จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งการที่จะทำให้พนักงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้น สามารถทำได้ใน 3 ช่องทางคือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การที่พนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากรขององค์กร และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารองค์กรของพนักงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เพียงพอจะทำให้พนักงานได้รับความสำเร็จในงานตามเป้าหมายที่วางไว้ และพนักงานแต่ละคนยังมีความสามารถที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่บุคคลอื่นๆ ที่อยู่ร่วมกันอีกด้วย ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลหรือพนักงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานน้อย บุคคลนั้นก็อาจจะมีสภาพที่ไร้อำนาจ (Powerlessness) ส่งผลให้ บุคคลนั้นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ไม่สนใจองค์กร และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กิบสัน (Gibson, 1991, pp. 355-356) ให้ความหมายของ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ว่าคือการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนา และการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคล และความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นใจว่าตนเองมีอำนาจและความสามารถที่จะควบคุมหรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง และกิบสัน ยังบอกว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการใช้อำนาจกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวและสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ เป็นกระบวนการของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการมีส่วนร่วมตลอดจนความสามารถของบุคคลในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ด้วยตนเองและมุ่งเน้นไปที่การหาทางออกและแนวทางในการแก้ไขปัญหามากกว่าจะมุ่งเน้นไปที่ตัวปัญหา มุ่งเน้นที่จุดเด่นคือความแข็งแกร่งและความสามารถของบุคคล มากกว่าข้อจำกัดหรือจุดอ่อนของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็น องค์ประกอบที่สำคัญ ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

เอกเคิลส์ (Eccles, 1993, p. 13) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่า คือ การให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตนเอง เพื่อที่พวกเขาจะได้นำเอาประสบการณ์ที่มีและทักษะความรู้ต่างๆ ออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ

คินลอว์ (Kinlaw, 1995, p. 65) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่า คือ กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการเสริมสร้างและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสามารถหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน

จากความหมายของ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ในแง่ของโครงสร้างด้านความสัมพันธ์ ก็คือการมอบหมายความรับผิดชอบในงานให้แก่พนักงานภายในขอบเขตงานของบุคคลนั้น เพื่อให้พนักงาน มีอำนาจในการควบคุมสั่งการ และสามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆ และแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องงานได้ด้วยตนเอง

2. โครงสร้างด้านแรงจูงใจ (Motivational Construct) ซึ่งในเชิงจิตวิทยาแล้ว เชื่อว่าอำนาจและการควบคุมถูกใช้เป็นแรงจูงใจ เพื่อสร้างให้เกิดความคาดหวังในตัวของผู้บุคคลซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้สึกที่มีอยู่ภายในตนเอง เช่นบุคคลต้องการที่จะมีอำนาจ ซึ่งหมายถึง ต้องการที่จะมีอิทธิพลอยู่เหนือคนอื่น สามารถควบคุมคนอื่นได้ ซึ่งอำนาจในบริบทด้านแรงจูงใจนี้ ก็คือการที่บุคคลรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถ ดังนั้นปัจจัยใดก็ตามที่ช่วยให้การรับรู้ความสามารถของคุณเพิ่มขึ้นก็ถือเป็นปัจจัยที่ช่วยให้คุณรู้สึกว่าคุณมีอำนาจ แต่หากปัจจัยใดทำให้การรับรู้ความสามารถของคุณน้อยลง ปัจจัยนั้น ก็คือสิ่งที่ไปเพิ่มความรู้สึกไร้อำนาจ (Powerlessness) ของบุคคล ในที่นี้ คองเกอร์และคานุงโก สนใจศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) ในบริบทของโครงสร้างด้านแรงจูงใจ หรือในเชิงจิตวิทยา นั่นคือการเสริมสร้างหรือการให้อำนาจ ไม่ใช่การมอบหมาย ดังนั้นเขาจึงให้นิยามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่า คือกระบวนการในการเพิ่มความรู้สึกรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถของคุณ และกำหนดว่าอะไรคือปัจจัยหรือเงื่อนไขที่ทำให้คุณรู้สึกไร้อำนาจ จากนั้นก็หาวิธีการกำจัดเงื่อนไขเหล่านั้น ผ่านการใช้เทคนิควิธีทางองค์กรทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อช่วยสร้างให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของคุณ

ความหมายของ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) ในด้านโครงสร้างแรงจูงใจ (Motivational Construct) มีผู้ให้นิยามความหมายไว้ดังต่อไปนี้

คองเกอร์ และ คานุงโก (Conger & Kanungo, 1988, p. 474) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) ว่าเป็น การรับรู้ความสามารถของพนักงานที่เพิ่มขึ้นผ่านการใช้เทคนิควิธีและระเบียบปฏิบัติทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการขององค์กร โดยศึกษาและกำหนดว่า อะไรคือเงื่อนไขหรือสิ่งที่จะทำให้คุณรู้สึกไร้อำนาจ และหาวิธีการในการกำจัดเงื่อนไข

เหล่านั้น ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ในบริบทของพวกเขา เป็นการเสริมสร้างหรือการให้มากกว่าการมอบหมายหรือกำหนดให้ทำ เพราะเขาเห็นว่ากระบวนการในการมอบหมายอำนาจนั้นมีข้อจำกัดและยังไม่ครอบคลุมความหมายอันซับซ้อนของคำว่าเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

โธมัส และ เวลทเฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990, p. 666) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ว่าเป็น การเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

แรนดอล์ฟ (Randolph, 1995, p. 20) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ว่าเป็น การสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและการให้อำนาจแก่บุคคลให้อำนาจกระทำการภายใต้เรื่องที่เป็นประโยชน์หรือสำคัญต่อองค์กร

สปริทเซอร์ (Spreitzer, 1995, pp. 1442-1443) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ว่าเป็น แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ที่เพิ่มขึ้น ที่รับรู้ได้ผ่านกระบวนการรับรู้หรือการจดจำ (Cognition) 4 ประการ อันได้แก่ การรับรู้ด้านความหมาย (Meaning) การรับรู้ด้านความสามารถในการทำงาน (Competence) การรับรู้ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination) และการรับรู้ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน (Impact) เขาจึงได้เสนอองค์ประกอบเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านโครงสร้างแรงจูงใจ ซึ่งผ่านการทดสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบยืนยัน (Confirmatory factor analysis) แล้ว พบว่า มี 4 องค์ประกอบตรงตามที่โธมัสและเวลเฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990) ได้ระบุไว้ ดังที่กล่าวมาข้างต้น คือ การรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเอง และผลกระทบต่อหน่วยงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การรับรู้ด้านความหมาย (Meaning) หมายถึง การให้คุณค่ากับเป้าหมายของงาน ความต้องการบทบาทในงานที่สอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกถึง งานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ และมีความหมายต่อตนเอง
2. การรับรู้ด้านความสามารถในการทำงาน (Competence) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ว่าตนเองมีทักษะ ความชำนาญ และความสามารถ ที่จะทำงานในหน้าที่ของตนให้ประสบความสำเร็จ
3. การรับรู้ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจ คิดริเริ่มสร้างสรรค์งานได้ และควบคุมการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง
4. การรับรู้ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน (Impact) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าตนเองมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ยูก์ (Yukl, 2002, p. 106) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ว่าเป็น แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ที่ได้รับอิทธิพลจาก ความเป็นผู้นำ, โครงสร้างองค์กร, คุณลักษณะในงาน รวมถึงความต้องการที่จะให้ตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ในบริบทของโครงสร้างด้านแรงจูงใจ (Motivational Construct) ก็คือแรงจูงใจในงานที่มีเพิ่มขึ้น โดยสะท้อนออกมาในรูปของการรับรู้และจดจำ 4 ประการ อันได้แก่ การรับรู้ด้านความหมาย (Meaning) การรับรู้ด้านความสามารถในการทำงาน (Competence) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง การรับรู้ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination) และการรับรู้ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน (Impact) ซึ่งทั้ง 4 ประการนี้จะมีผลต่อพฤติกรรมที่แต่ละบุคคลจะมีต่อ งานของตน

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) เป็นแนวคิดที่เข้ามามีบทบาทในองค์กรเป็นอย่างมาก ในยุคของข้อมูลข่าวสารและการแข่งขัน องค์กร และบุคคลที่มีศักยภาพสูงเท่านั้นจึงจะดำรงอยู่ได้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นจาก ความหมายของ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทั้งในบริบทของโครงสร้างด้านความสัมพันธ์ และ โครงสร้างด้านแรงจูงใจ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ใน บริบทของโครงสร้างด้านความสัมพันธ์ เป็นเรื่องที่น่าเน้นกระบวนการ และการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การ เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แต่ถ้าเป็นบริบทของโครงสร้างด้านแรงจูงใจแล้ว การเสริมสร้างพลัง อำนาจในงาน เป็นเรื่องของบุคคลที่ตระหนักรู้ด้วยตนเอง ว่าเขาได้รับการส่งเสริม หรือเสริมสร้างให้มี พลังอำนาจในงานที่เขารับผิดชอบอยู่ ซึ่งการเสริมแรงทางด้านจิตใจ ก็เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความ เชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จและในการศึกษา วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ต้องการที่จะศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในบริบทของโครงสร้างด้าน แรงจูงใจ (Motivational Construct) เพื่อที่จะศึกษาว่าพนักงานแต่ละคนขององค์กร รับรู้ถึงการ ส่งเสริม หรือเสริมสร้างให้มีพลังอำนาจในงาน หรือไม่ เพราะสิ่งนี้อาจนำไปสู่การก่อให้เกิดแรงจูงใจ ภายในงาน (Intrinsic Motivation) เกิดการพัฒนาระบบงาน และสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน และ ส่งผลรวมต่อความ ผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ในที่สุด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

เฮโรไบเนียก และ อลิตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, pp. 555-573) ได้ให้นิยามความ ผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ว่าเป็นปรากฏการณ์อันมีผลมาจากความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและองค์กรในรูปของการลงทุนลงแรงทางกำลังกายและกำลังสติปัญญาในช่วง ระยะเวลาหนึ่ง ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและไม่อยากออกจากองค์กรแม้จะได้รับข้อเสนอที่ ดีกว่าจากองค์กรอื่น

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974, p. 603) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ผ่านคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการที่จะคงสถานภาพความเป็นสมาชิกองค์กรไว้
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร
3. ความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร

เอทซิโอนี (Etzioni, 1975) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรจะเกิดความรู้สึกได้ทั้งทางบวกและทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเรียกว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) และความรู้สึกในทางลบเรียกว่าความรู้สึกแปลกแยก (Alienation) สำหรับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงความรู้สึกอย่างแรงกล้าของบุคคลเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กรและรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรเข้าไว้อย่างซื่อสัตย์และจะแสดงตนเป็นฝ่ายเดียวกับองค์กรอย่างเด่นชัด

พอร์เตอร์, ลอว์เลอร์, และ แฮคแมน (Porter, Lawler, & Hackman, 1975, pp. 277-278) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมีอิสระในการทำงานไว้ว่า คนที่มีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องวิธีการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอิสระในการทำงานด้วยตนเองน้อย การบอกวิธีการทำงานว่าต้องทำงานอย่างไร จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำ และทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และยิ่งกว่านั้นการไม่ให้อำนาจและการควบคุมอย่างใกล้ชิดโดยการกำหนดกฎเกณฑ์จะสร้างความกดดันให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานตอบโต้โดยการลาออกจากงานได้ นอกจากนี้งานที่มีอิสระในการทำงานต่ำ จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในงานเป็นผลมาจากการทำงานที่ไม่ดีหรือการไม่มีความสามารถของคนอื่น หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะตรงข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนมีอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานด้วยตนเองตั้งแต่นั้นจนจบ ไม่ว่าผลงานจะออกมาเป็นอย่างไร ก็จะมีรู้สึกดีขึ้นอยู่กับตัวเอง ซึ่งการที่บุคคลมีอำนาจตัดสินใจด้วยตัวเองจะทำให้เขามีความผูกพันต่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่นั้น และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

คานเตอร์ (Kanter, 1977, pp. 499-517) ได้ศึกษาและให้นิยามความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ว่าเป็นความเต็มใจของบุคคลที่จะอุทิศ เวลา พลังงานและความจงรักภักดีให้กับระบบสังคมที่สามารถตอบสนองความต้องการของเขา โดยมีแนวโน้มที่จะดำรงความเป็นสมาชิกอย่างต่อเนื่อง และมีความยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่มหรือระบบสังคมนั้น รวมถึง เต็มใจที่จะเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่มหรือระบบสังคมนั้น

มาร์ช และ มานารี (Marsh & Manari, 1977, pp. 57-75) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีและทุ่มเทอย่างมากเพื่อประโยชน์

ขององค์กร และมีความรู้สึกที่อยากจะอยู่กับองค์กรตลอดไป มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และถือว่าเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายของตน

สเตียร์ (Steers, 1977, pp. 46-56) ได้ให้นิยาม ความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ความเกี่ยวพันอย่างแน่นแฟ้นของพนักงานกับองค์กร โดยที่พนักงานจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีเป้าหมายร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกภายในองค์กรคนอื่นๆ และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานหรือภารกิจขององค์กรให้ลุล่วงไปได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมเฉพาะอย่างได้หลายประการ เช่น พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความปรารถนาและความตั้งใจอย่างมากที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป ซึ่งวัดได้จากอัตราการคงอยู่หรือการลาออก นอกจากนี้ยังต้องการที่จะทำงานและมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนใช้ความพยายามและอุทิศตัวให้กับงานมากกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแบบนี้ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงสุดในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อประโยชน์องค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร

มาวเดย์ และคณะ (Mowday et al., 1982, pp. 433-434) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ การแสดงออกของพนักงานที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ อันเนื่องมาจากความผูกพันที่เป็นตัวผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อการสนับสนุน ส่งเสริมองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และเขาได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 4 ปัจจัยด้วยกันคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา และความต้องการประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่นงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่ชัดเจนและสอดคล้องกับตนเอง สิ่งเหล่านี้มีความผูกพันโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานได้ตัดสินใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ประสบการณ์ในงาน คือเหตุการณ์ต่างๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าตนเองเป็นคนสำคัญ เป็นต้น

สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983) ได้แบ่งความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กรในเชิงพฤติกรรม ซึ่งมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กรโดยสร้างความผูกพันขึ้น เพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์กร ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระทำในอดีต ที่บุคคลได้ลงทุน ลงแรงในองค์กร และได้สร้างผลงานให้แก่องค์กร โดยคิดว่าสิ่งที่ลงทุนให้องค์กรไปนั้นเป็นต้นทุนจม (Sunk Cost) จึงต้องมีการคิดคำนวณอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น เช่น ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง หากจะลาออกจากองค์กร จะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์นั่นเอง

2. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงออกมาในรูปทัศนคติของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณภาพของตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างแนบแน่นในฐานะสมาชิกขององค์กร เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไรหรือเกิดอะไรขึ้น และมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน พร้อมที่จะปกป้องทรัพย์สินหรือผลประโยชน์ขององค์กร และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร

ไอเซนเบิร์ก (Eisenberger, 1991, อ้างถึงใน ศิริณี ไวยานนท์, 2550) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคคลที่หลอมรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นการรับรู้ของบุคคลต่อการสนับสนุนขององค์กร ซึ่งมีผลทำให้บุคคลนั้น มีความอดุสาหะ และเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์กร

เมเยอร์ และ อัลเลน (Meyer & Allen, 1993) ได้ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ว่าเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่เหนียวรั้งให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร โดยที่ความผูกพันด้านจิตใจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือกหรือความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่ในองค์กร ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคลและความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเขาคงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป

ภรณ์ กิระติบุตร (2529) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความเต็มใจของบุคคลในการที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป รวมถึงทัศนคติที่แน่วแน่และเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งในแง่ที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือพฤติกรรม การแสดงออกของสมาชิกองค์กรนั้น ที่แสดงออกมาในรูปความสม่ำเสมอของพฤติกรรม ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ การที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความตั้งใจที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นๆ

จากนิยามของความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้ศึกษามาข้างต้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยความรู้สึกเหล่านี้ จะถูกแสดงออกในรูปของพฤติกรรม เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ การทุ่มเท มุ่งมั่น และตั้งใจทิศตนอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และพร้อมที่จะปกป้องผลประโยชน์และทรัพย์สินขององค์กรเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ เมเยอร์ และ อัลเลน (Meyer & Allen, 1993) ซึ่งแนวคิดของ เมเยอร์ และ อัลเลน ถือเป็นแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรในหลายมิติ โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (continuous commitment) และ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) โดยใช้แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้านของ เมเยอร์ และ อัลเลน (Meyer & Allen, 1993) มาใช้เป็นตัววัดความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 การทบทวน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Buchanan (1974, อ้างถึงใน สายพิณ สว่างจิต, 2548) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Role-related Characteristics Factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงานได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ทำทนาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร (Organization Factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างไรบ้างในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

บราวน์ (Brown, 1986) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่าบุคลากรจะแสดงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรใน 3 สถานการณ์ คือ เมื่อเขาได้รับโอกาสจากองค์กรเพื่อพบกับความสำเร็จในการทำงาน เมื่อไม่มีองค์กรอื่นมาแย่งตัวเขาไปทำงาน และประการสุดท้ายคือ เมื่อเขามีพลังอำนาจในการทำงานในองค์กร จะเห็นได้ว่า การมีพลังอำนาจในงานในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และถ้าพลังอำนาจนั้นได้รับการเสริมสร้างเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรก็ยิ่งสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

วิลสัน และ ลาสซิงเจอร์ (Wilson & Laschinger, 1994) ได้ศึกษาและทดสอบทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ โดยทดสอบกับพยาบาลประจำการจำนวน 161 คน ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง เกี่ยวกับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร

เมเยอร์ และ อัลเลน (Meyer & Allen, 1997) ศึกษาความผูกพันต่อสถานที่ทำงาน และได้กล่าวไว้ว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรถ้าหากพวกเขาได้รับโอกาสที่จะได้ทำงานที่สำคัญหรือมีความท้าทาย หรือ ได้พบปะกับบุคคลที่น่าสนใจ และได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ หรือได้รับ

การพัฒนารายบุคคล และยังได้กล่าวอีกว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

ไลเดน และคณะ (Liden et al., 2000) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า ยิ่งบุคคลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมากเท่าไร ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

ฮิติบิดอล (Hitibidal, 2001) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลทหารเรือ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คาร์เลส (Carless, 2004) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่บุคลากร ก็คือการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่องค์กร ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารจึงควรเน้นที่จะทำให้พนักงานรู้สึกมีอิสระ ได้รับการชื่นชม ได้รับแรงจูงใจ รวมถึงได้รับอำนาจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพิ่มความพึงพอใจในงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

แพททริก และ ลาสซิงเจอร์ (Patrick & Laschinger, 2006) ศึกษาพบว่าถ้ามีการเพิ่มการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในองค์กร พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อเป้าหมายและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

Marayart Vacharakiat (2008) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างพยาบาลฟิลิปปินส์ กับพยาบาลอเมริกัน ที่ทำงานอยู่ในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้งในเชิงโครงสร้าง (Structural Empowerment) และในเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) และความพึงพอใจในงาน รวมถึง ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน ในกลุ่มพยาบาลฟิลิปปินส์ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้งในเชิงโครงสร้าง (Structural Empowerment) กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กร และผลการวิจัยโดยรวมสรุปว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

อัลเบรชท์ และ แอนเดรียตตา (Albrecht & Andreetta, 2011) ได้ศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับผู้นำ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานในสถานบริการด้านสุขภาพแห่งหนึ่ง พบว่า ความด้านจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับงานที่มีความท้าทาย, ระดับของความพึงพอใจของตัวเอง, ความหลากหลายของทักษะที่พนักงานใช้, การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ,

การได้รับการสนับสนุน, การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และการเพิ่มความสำคัญและสมรรถนะส่วนบุคคลของพนักงาน

แรนดอล์ฟ และ เคเมอร์ (Randolph & Kemery, 2011) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการโดยใช้อำนาจ ภายใต้บริบทของการฝึกเสริมสร้างอำนาจในงานทั้งในฝั่งของผู้บริหารและพนักงาน พบว่าความรู้สึกผูกพันองค์กรเป็นผลมาจากการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

เอลลอยด์ (Elloy, 2012) ศึกษาความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยา จะมีความเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้นโดยได้รับข้อมูลสนับสนุนจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541, อ้างถึงใน พัชราภรณ์ ศุภมังมี, 2548) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน อันประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ อายุงาน เซอร์วิซปัญหา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านของงาน (Factor in the Job) อันได้แก่ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โครงสร้างของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ รายได้ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

กัลยา ทั้งรอด (2544) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

อรวรรณ อยู่คง (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รวมถึงความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

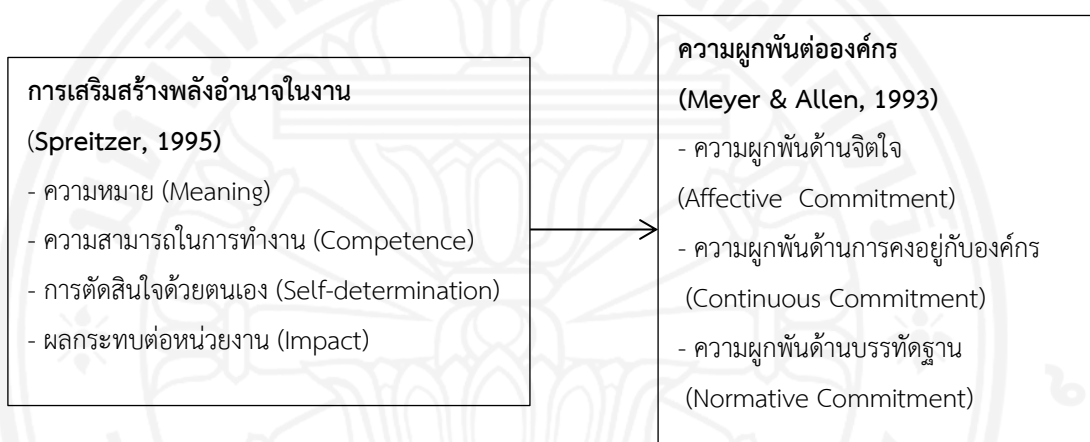
สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าจะองคกรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

กล่าวโดยสรุป จากผลการศึกษา ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นทั้งงานวิจัยไทยและงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานต่ำกว่า และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้น เป็นสิ่งที่องค์กรทุกองค์กรต้องการ เพราะการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จึงเปรียบเสมือนเครื่องมือในการบริหารองค์กรอย่างหนึ่ง เพื่อช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน และส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กรในที่สุด นอกจากนี้ ยังพบว่า ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันบางปัจจัย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ดังนั้นจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้ศึกษามา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบว่า ทั้งสององค์กร มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ที่แตกต่างกันหรือไม่ และส่งผลต่อแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของงานวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการค้นคว้าอิสระเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มเป้าหมาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามโดยการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม นอกจากนี้ทางผู้วิจัยได้มีการกำหนดรูปแบบของวิธีดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ลักษณะของประชากร และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 สมมติฐานงานวิจัย
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ
- 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ลักษณะของประชากร การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 กลุ่มประชากรเป้าหมาย

ประชากร (Population) ที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่พนักงานประจำ ที่ทำงานในองค์กรญี่ปุ่น จำนวน 646 คน (พนักงานระดับจัดการ 80 คน, พนักงานระดับบังคับบัญชา 159 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ 407 คน) องค์กรที่สองคือ พนักงานประจำที่ทำงานในองค์กรไทยองค์กรหนึ่ง จำนวน 662 คน (พนักงานระดับจัดการ 82 คน, พนักงานระดับบังคับบัญชา 153 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ 427 คน) รวมประชากรในการศึกษานี้ทั้งสิ้น 1,308 (ข้อมูล ณ วันที่ 12 มกราคม 2559)

3.1.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน 2 องค์กร โดยศึกษาในทุกๆระดับ คือ ระดับบริหาร ระดับปฏิบัติการ และระดับบังคับบัญชา จึงมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,308 คน แยกการศึกษา แต่ละองค์กรเพื่อนำมาเปรียบเทียบกัน โดยเป็นกลุ่มประชากรจากองค์กรญี่ปุ่น 646 คน และองค์กรไทย 662 คน ที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ของโคเฮน (Cohen, 1992, pp. 115-159) ด้วยระดับ Power of test หมายถึง ระดับความมั่นใจว่าตัดสินใจได้ถูกต้องในการปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อสมมติฐานหลักไม่เป็นจริง โดยทั่วไปนิยมกำหนดค่า Power ให้เท่ากับ ร้อยละ 80 แต่ผู้วิจัยต้องการเพิ่มค่าตั้งนั้น จึงใส่ค่า Power ในโปรแกรมเท่ากับ 0.95 และ Medium effect size $d = 0.5$, ค่าอัลฟา = 0.05 (Cohen, 1988) ซึ่งคือค่าอัลฟา คือ โอกาสที่ผู้วิจัยจะพบความแตกต่างของผลการวิจัยของประชากรที่ศึกษากับประชากรเป้าหมายในขณะที่ความจริงนั้นไม่มีความแตกต่าง (ไม่มีความแตกต่างของผลการศึกษาระหว่างกลุ่มประชากร) โดยทั่วไปมักกำหนดไว้ที่ระดับ ร้อยละ 5 หรือ .05 นั้นเอง โดยที่จริงแล้วผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยต่างประเทศ ที่ศึกษาวิจัยในตัวแปรเดียวกัน พบว่า ค่า R^2 ของตัวแปร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรคือ 0.64 ซึ่งเป็นค่าที่สูง จึงมีความแน่นอนว่าตัวแปรทั้งสองนี้มีความสัมพันธ์กัน การเก็บตัวอย่างจึงไม่จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ก็ได้ ในการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา กลุ่มละ 105 คน ดังนั้นในแต่ละองค์กร ผู้วิจัยต้องเก็บแบบสอบถาม 105 คน แต่เพื่อให้มั่นใจในผลการวิจัยที่จะได้ จึงได้ปรับเพิ่มขนาดแบบสอบถามเป็นองค์กรละ 200 คน เพื่อป้องกันการสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามและเป็นการเพิ่มอัตราตอบกลับ รวมแบบสอบถามที่ต้องเก็บจากทั้งองค์กรญี่ปุ่นและไทย อย่างน้อยจำนวน 400 ฉบับ จากนั้นจึงส่งแบบสอบถามด้วยวิธีผ่านทางออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยส่งไปที่พนักงานระดับบริหารของแต่ละองค์กรที่ต้องการศึกษาเพื่อเก็บข้อมูล เพื่อให้ช่วยกระจายแบบสอบถามต่อไป โดยมีคำถามคัดกรองเพื่อแยกกลุ่มตัวอย่างระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

3.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์

ได้แก่

- (1) เพศ (Sex)
- (2) อายุ (Age)
- (3) อายุงาน (Year of service)
- (4) ตำแหน่งงาน (Position)
- (5) รายได้ต่อเดือน (Income)
- (6) ระดับการศึกษา (Education)

3.2.2 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment)

- (1) ด้านความหมาย (Meaning)
- (2) ด้านความสามารถในการทำงาน (Competence)
- (3) ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination)
- (4) ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน (Impact)

3.2.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

- (1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment)
- (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuous Commitment)
- (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

3.3 สมมติฐานงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร จากกรอบแนวคิดการวิจัยและการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะงานวิจัยในต่างประเทศ ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) รวมถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่าได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยหลายๆ แห่งว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันองค์กร จากผลการวิจัยและแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ที่ประกอบด้วยมิติของการรู้คิดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผู้ที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานต่างก็น่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานงานวิจัยดังต่อไปนี้

3.3.1 สมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์

สมมติฐานที่ 1 พนักงานองค์กรญี่ปุ่น ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานองค์กรไทย ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานองค์กรไทยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานองค์กรไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานองค์กรไทยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานองค์กรไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานองค์กรไทยที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานองค์กรไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3.3.2 สมมติฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 4.2.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านการคงอยู่กับองค์กร

สมมติฐานที่ 4.3 พนักงานองค์กรไทยที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานที่ 4.3.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานที่ 4.3.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานที่ 4.3.3 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานที่ 4.3.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานที่ 4.4 พนักงานองค์กรไทยที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม

สมมติฐานที่ 4.4.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมาย ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม

สมมติฐานที่ 4.4.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม

สมมติฐานที่ 4.4.3 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม

สมมติฐานที่ 4.4.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ในภาพรวม

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างข้อคำถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยรายละเอียดในแบบสอบถามสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา โดยลักษณะแบบสอบถามจะมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choices)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ซึ่งผู้วิจัยได้แปลและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ สปริตซ์เซอร์ (Spreitzer, 1995) ที่เดิมมีข้อคำถามด้านละ 3 ข้อ แต่ผู้วิจัยนำมาพัฒนาโดยแปลและเทียบเคียงกับข้อคำถามในแบบสอบถามของงานวิจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของ ปิยภรณ์ ปัญญาวิชิต (2545), ศลิษา ทวีวัฒนกิจบรร (2548) และ ภักรวรรณ ปิ่นแก้ว (2548) ซึ่งได้ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 16 ข้อ และดัดแปลงเป็นข้อคำถามเชิงบวกเท่านั้น โดยข้อที่ 3, 6, 9, 16 เป็นข้อคำถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมาย (Meaning) ข้อที่ 5, 7, 10, 15 เป็นข้อคำถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงาน (Competence) ข้อที่ 1, 4, 11, 13 เป็นข้อคำถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) และข้อที่ 2, 8, 12, 14 เป็นข้อคำถามเป็นข้อคำถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน (Impact) ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 นี้ เป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ที่แบ่งเป็น 5 ระดับให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น/พึงพอใจ	คะแนนคำถามเชิงบวก	คะแนนคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลผลจากคะแนนจากแบบสอบถามทำโดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อในแต่ละด้านเข้าด้วยกัน คือ คะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมาย ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และ ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน โดยจะใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ในการพิจารณาระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยจะแบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยตามพิสัย (Range) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{(\text{ค่าเฉลี่ยสูงสุด}-\text{ค่าเฉลี่ยต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

ดังนั้นสามารถสรุประดับของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน อยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน อยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้านคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้แปลและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของ เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer & Allen, 1993) ซึ่งมีข้อคำถามด้านละ 6 ข้อ และผู้วิจัยนำมาพัฒนาโดยแปลจากต้นฉบับและเทียบเคียงกับข้อคำถามในแบบสอบถามของงานวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 เล่ม ได้แก่ งานวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532) และงานวิจัยของ วาสนา ส้วยเกร็ด (2553) และงานวิจัยของ ชีรพงษ์ บุญรักษา (2553) ซึ่งได้ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 18 ข้อ และดัดแปลงเป็นข้อคำถามเชิงบวกเท่านั้น โดยข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6 เป็นข้อคำถามความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ข้อที่ 7, 8, 9, 10, 11, 12 เป็นข้อคำถามความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuous Commitment) และข้อที่ 13, 14, 15, 16, 17, 18 เป็นข้อคำถามความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

แบบสอบถามในส่วนที่ 3 นี้ เป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ที่แบ่งเป็น 5 ระดับให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ เช่นเดียวกับส่วนที่ 2

ระดับความคิดเห็น/พึงพอใจ	คะแนนคำถามเชิงบวก	คะแนนคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลผลจากคะแนนจากแบบสอบถามทำโดยรวมคะแนนจากแบบ สอบถามทุกข้อในแต่ละด้านเข้าด้วยกัน คือ คะแนนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยจะใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ในการพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยจะแบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยตามพิสัย (Range) เช่นเดียวกับแบบสอบถามส่วนที่ 2

ดังนั้นสามารถสรุประดับของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กร
อยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กร
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กร
อยู่ในระดับต่ำ

3.5 แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

1. ศึกษาทฤษฎี นิยาม คำจำกัดความและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถาม
แต่ละตัวแปร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม
2. เขียน นิยาม ความหมาย หรือคำจำกัดความของแบบสอบถามการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในงาน และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่างๆ
3. สร้างแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามต้นฉบับภาษาอังกฤษ ทั้งของการเสริมสร้าง
พลังอำนาจในงาน ของสปริทเซอร์ (Spreitzer, 1995) และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของ
เมเยอร์ และ อัลเลน (Meyer & Allen, 1993) มาแปลเป็นข้อคำถามภาษาไทย
4. ผู้วิจัย ทำการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่แปลแล้ว
มาเทียบเคียงกับแบบสอบถามงานวิจัยของไทยที่ใช้ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และตัว
แปรความผูกพันต่อองค์กร ที่ใกล้เคียงกันอีก 3 ฉบับ ดังที่กล่าวมา เพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามที่
แปลและจัดสร้างนั้น มีข้อคำถามที่ครอบคลุมการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อ
องค์กร และนำไปใช้ผลได้หรือไม่ จากนั้นจึงจัดแบบสอบถามให้อยู่ในรูปที่นำไปใช้ได้จริง และนำ
แบบสอบถามนี้ไปเก็บข้อมูลต่อไป

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร
ระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย ในครั้งนี้ผู้ทำการวิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบ
แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ ไป
ยังกลุ่มเป้าหมาย โดยการติดต่อผ่านฝ่ายบุคคลและ/หรือกลุ่มผู้บริหารขององค์กรที่เป็นกลุ่มประชากร

เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายทำการตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามดังกล่าว เพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาวิจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทยนี้ ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนคือ

3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ในการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย (Hypothesis Testing) มีการใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ผลทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความถี่ (Frequency)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variances) แบบจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) และสถิติ t-test และ Post-Hoc Analysis แล้วแปรความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. การวิเคราะห์ผลทางสถิติแบบ Correlation Analysis ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) ในการทดสอบสมมติฐานที่ 3 และ 4 คือ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส และถ่ายถอดรหัสแบบสอบถามลงในแบบฟอร์มลงรหัสโดยเปลี่ยนข้อมูลเป็นรหัสตัวเลข (Coding Form) เพื่อให้สามารถนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS For Windows) หลังจากนั้น จึงนำมาอภิปรายผล

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย โดยส่วนของบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาประมวลผล และวิเคราะห์เพื่อหาค่าทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยแบ่งผลการวิเคราะห์จำแนกแยกเป็นส่วนต่างๆ ตามหัวข้อต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

4.4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรญี่ปุ่น

4.4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรไทย

4.4.3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรญี่ปุ่น

4.4.4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรไทย

4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยเลือกแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรไทยขององค์กรหนึ่ง และกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรสัญชาติญี่ปุ่นอีกองค์กรหนึ่ง โดยเก็บข้อมูลตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชา และระดับบริหาร ของแต่ละองค์กร โดยใช้เวลาในการรวบรวมแบบสอบถามประมาณ 10 วัน (ช่วงปลายเดือนมีนาคม-ต้นเดือนเมษายน 2559) ทั้งนี้ คณะผู้ทำวิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลและสามารถรวบรวมจากองค์กรญี่ปุ่น 206 ชุด และองค์กรไทย 221 ชุด รวมจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับ จำนวนทั้งสิ้น 427 ชุด โดยมีลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 4.1

แสดงลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในองค์กรญี่ปุ่น

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (N = 221)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	95	43.00
หญิง	126	57.00
อายุ		
20-30 ปี	78	35.30
31-40 ปี	97	43.90
41-50 ปี	45	20.40
51-60 ปี	1	0.50
อายุงาน		
0 - 5 ปี	94	42.50
6 - 10 ปี	68	30.80
11 - 15 ปี	42	19.00
16 - 20 ปี	16	7.20
25 ปีขึ้นไป	1	0.50
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ระดับปฏิบัติการ	141	63.80
ระดับบังคับบัญชา	55	24.90
ระดับบริหาร	25	11.30
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	8	3.60
15,001 - 30,000 บาท	131	59.30
30,001 - 45,000 บาท	40	18.10
45,001 - 60,000 บาท	24	10.90
60,001 - 75,000 บาท	3	1.40
มากกว่า 75,000 บาท	15	6.80

ตารางที่ 4.1

แสดงลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในองค์กรญี่ปุ่น (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (N = 221)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	8.60
ปริญญาตรี	184	83.30
ปริญญาโท	18	8.10

จากตารางที่ 4.1 จะพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในองค์กรญี่ปุ่น สามารถแบ่งได้ออกเป็น เพศชาย 43% และเพศหญิง 57% ตามลำดับ อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 31-40 ปี ซึ่งคิดเป็น 43.90% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 0-5 ปี ซึ่งคิดเป็น 42.50% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ตำแหน่งงานในปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปฏิบัติการคิดเป็น 63.80% โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท คิดเป็น 59.30% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็น 83.30% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตารางที่ 4.2

แสดงลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในองค์กรไทย

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (N = 206)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	54	26.20
หญิง	152	73.80
อายุ		
20-30 ปี	17	8.30
31-40 ปี	127	61.70
41-50 ปี	48	23.30
51-60 ปี	14	6.80

ตารางที่ 4.2

แสดงลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในองค์กรไทย (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (N = 206)	ร้อยละ
อายุงาน		
0-5 ปี	66	32.00
6-10 ปี	84	40.80
11-15 ปี	28	13.60
16-20 ปี	4	1.90
21-25 ปี	10	4.90
25 ปีขึ้นไป	14	6.80
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ระดับปฏิบัติการ	136	66.00
ระดับบังคับบัญชา	46	22.30
ระดับบริหาร	24	11.70
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	-	-
15,001-30,000 บาท	136	66.00
30,001-45,000 บาท	42	20.40
45,001-60,000 บาท	13	6.30
60,001-75,000 บาท	2	1.00
มากกว่า 75,000 บาท	13	6.30
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	1.00
ปริญญาตรี	176	85.40
ปริญญาโท	25	12.10
สูงกว่าปริญญาโท	3	1.50

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในองค์กรไทย สามารถแบ่งออกเป็น เพศชาย 26.20% และเพศหญิง 73.80% อายุกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็น 61.70% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี

คิดเป็น 40.80% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ตำแหน่งงานในปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็น 66.00% โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,001-30,000 บาท คิดเป็น 66.00% ของกลุ่มตัวอย่าง และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็น 85.40% ของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดสามารถสรุปคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรญี่ปุ่นและไทยดังนี้

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรญี่ปุ่น

ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลค่า
ด้านความหมาย			
1. ฉันรู้สึกว่กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานของฉันเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีความหมายสำหรับฉัน	3.30	0.78	ปานกลาง
2. งานที่ฉันทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากสำหรับฉัน	3.61	0.82	มาก
3. กิจกรรมต่างๆ ในงานที่ฉันรับผิดชอบทำให้ฉันรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง	3.72	0.79	มาก
4. ฉันคิดว่างานที่ฉันทำอยู่เป็นส่วนที่สำคัญขององค์กร	3.76	0.70	มาก
ด้านความสามารถในการทำงาน			
5. ฉันมั่นใจว่าฉันมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.26	0.52	มากที่สุด
6. ฉันมั่นใจว่าฉันมีทักษะความรู้และความชำนาญอย่างดีเยี่ยมในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.58	0.68	มาก

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรญี่ปุ่น (ต่อ)

ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลค่า
7. ฉันมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จไม่ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ ก็ตาม	3.86	0.91	มาก
8. ฉันมั่นใจว่าไม่มีงานใดในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ฉันจะทำได้	3.83	0.46	มาก
ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง			
9. ฉันมีอิสระอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ฉันทำหรือรับผิดชอบอยู่	3.13	0.85	ปานกลาง
10. ฉันสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการในการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ด้วยตัวของฉันเอง	3.49	0.98	มาก
11. เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงาน ฉันมีอิสระอย่างเต็มที่ในการเลือกวิธีแก้ปัญหาในงานที่ฉันรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	3.46	1.04	มาก
12. ฉันสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ฉันทำโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้างาน	3.31	0.72	ปานกลาง
ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน			
13. ฉันคิดว่าฉันมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กรของฉัน	3.33	0.68	ปานกลาง
14. เพื่อนร่วมงานมักรับฟังและยอมรับในความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของฉันเสมอ	3.85	0.84	มาก
15. เมื่อฉันหยุดงาน หรือปราศจากฉัน หน่วยงาน หรือองค์กร จะประสบปัญหาในการดำเนินงานให้สำเร็จ	3.22	0.72	ปานกลาง
16. ฉันมีบทบาทอย่างมากในการควบคุมกิจกรรมหรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานหรือหน่วยงานของฉัน	3.27	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานขององค์กรญี่ปุ่น โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด 5 อันดับแรกโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ประกอบด้วย

อันดับที่ 1 ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงาน ในเรื่องของฉันมั่นใจว่าฉันมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.26

อันดับที่ 2 ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงาน ในเรื่องฉันมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จไม่ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ ก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

อันดับที่ 3 ปัจจัยด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ในเรื่องของเพื่อนร่วมงานมักรับฟังและยอมรับในความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของฉันเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

อันดับที่ 4 ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงาน ในเรื่องของฉันมั่นใจว่าไม่มีงานใดในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ฉันจะทำได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

อันดับที่ 5 ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงาน ในเรื่องของฉันมั่นใจว่าฉันมีทักษะความรู้และความชำนาญ อย่างดีเยี่ยมในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ส่วนปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานขององค์กรไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยที่สุด 5 อันดับสุดท้าย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ประกอบด้วย

อันดับที่ 1 ปัจจัยด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง ในเรื่องของฉันมีอิสระอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ฉันทำหรือรับผิดชอบอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 3.13

อันดับที่ 2 ปัจจัยด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ในเรื่องของเมื่อฉันหยุดงาน หรือปราศจากฉัน หน่วยงาน หรือองค์กร จะประสบปัญหาในการดำเนินงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

อันดับที่ 3 ปัจจัยด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ในเรื่องของฉันมีบทบาทอย่างมากในการควบคุมกิจกรรมหรือสิ่งต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในงานหรือหน่วยงานของฉัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

อันดับที่ 4 ปัจจัยด้านความหมาย ในเรื่องของฉันรู้สึกว่าการกระทำต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานของฉันเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีความหมายสำหรับฉัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

อันดับที่ 5 ปัจจัยด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ในเรื่องของฉันคิดว่าฉันมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กรของฉัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรไทย

ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลค่า
ด้านความหมาย			
1. ฉันรู้สึกว่าการกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานของฉันเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีความหมายสำหรับฉัน	3.96	0.65	มาก
2. งานที่ฉันทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากสำหรับฉัน	4.07	0.74	มาก
3. กิจกรรมต่างๆ ในงานที่ฉันรับผิดชอบทำให้ฉันรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง	4.32	0.70	มากที่สุด
4. ฉันคิดว่างานที่ฉันทำอยู่เป็นส่วนที่สำคัญขององค์กร	4.12	0.90	มาก
ด้านความสามารถในการทำงาน			
5. ฉันมั่นใจว่าฉันมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.04	0.37	มาก
6. ฉันมั่นใจว่าฉันมีทักษะความรู้และความชำนาญอย่างดีเยี่ยมในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.02	0.59	มาก
7. ฉันมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จไม่ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ ก็ตาม	4.26	0.57	มากที่สุด
8. ฉันมั่นใจว่าไม่มีงานใดในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ฉันจะทำไม่ได้	4.01	0.43	มาก

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรไทย (ต่อ)

ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลค่า
ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง			
9. ฉันมีอิสระอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ฉันทำหรือรับผิดชอบอยู่	3.63	0.71	มาก
10. ฉันสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการในการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ด้วยตัวของฉันเอง	3.93	0.72	มาก
11. เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงาน ฉันมีอิสระอย่างเต็มที่ ในการเลือกวิธีแก้ปัญหาในงานที่ฉันรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	3.89	0.87	มาก
12. ฉันสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ฉันทำโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้างาน	3.75	0.68	มาก
ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน			
13. ฉันคิดว่าฉันมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กรของฉัน	3.79	0.55	มาก
14. เพื่อนร่วมงานมักรับฟังและยอมรับในความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของฉันเสมอ	4.00	0.68	มาก
15. เมื่อฉันหยุดงาน หรือปราศจากฉัน หน่วยงานหรือองค์กร จะประสบปัญหาในการดำเนินงานให้สำเร็จ	3.22	0.70	ปานกลาง
16. ฉันมีบทบาทอย่างมากในการควบคุมกิจกรรมหรือสิ่งต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในงานหรือหน่วยงานของฉัน	3.24	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานขององค์กรไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด 5 อันดับแรกโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ประกอบด้วย

อันดับที่ 1 ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงาน ในเรื่องของฉันมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จไม่ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ ก็ตาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.26

อันดับที่ 2 ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงาน ในเรื่องของฉันมั่นใจว่าฉันมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

อันดับที่ 3 ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงาน ในเรื่องของฉันมั่นใจว่าฉันมีทักษะความรู้และความชำนาญ อย่างดีเยี่ยมในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

อันดับที่ 4 ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงาน ในเรื่องของฉันมั่นใจว่าไม่มีงานใดในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ฉันจะทำได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

อันดับที่ 5 ปัจจัยด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ในเรื่องของเพื่อนร่วมงานมักรับฟังและยอมรับในความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของฉันเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ส่วนปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานขององค์กรไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยที่สุด 5 อันดับสุดท้าย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ประกอบด้วย

อันดับที่ 1 ปัจจัยด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ในเรื่องของเมื่อฉันหยุดงาน หรือปราศจากฉัน หน่วยงาน หรือองค์กร จะประสบปัญหาในการดำเนินงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 3.22

อันดับที่ 2 ปัจจัยด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ในเรื่องของฉันมีบทบาทอย่างมากในการควบคุมกิจกรรมหรือสิ่งต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในงานหรือหน่วยงานของฉัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

อันดับที่ 3 ปัจจัยด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง ในเรื่องของฉันมีอิสระอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ฉันทำหรือรับผิดชอบอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

อันดับที่ 4 ปัจจัยด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง ในเรื่องของฉันสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ฉันทำโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

อันดับที่ 5 ปัจจัยด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ในเรื่องของฉันคิดว่าฉันมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กรของฉัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดสามารถสรุปคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย ดังนี้

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรญี่ปุ่น

ปัจจัยความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลค่า
ความผูกพันด้านจิตใจ			
1. ฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับคนอื่นว่าฉันทำงานที่องค์กรแห่งนี้	4.07	0.51	มาก
2. ฉันมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมจะปกป้องหรือทำทุกอย่างเพื่อสนับสนุนองค์กรในยามที่องค์กรเกิดปัญหา	3.57	0.65	มาก
3. ฉันรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านของฉัน	3.37	0.77	ปานกลาง
4. ฉันพร้อมที่จะอุทิศตนอย่างเต็มที่กำลังความสามารถให้แก่องค์กร	3.38	0.56	ปานกลาง
5. ฉันคิดว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของฉัน	3.73	0.62	มาก
6. ฉันคิดว่าองค์กรนี้มีความสำคัญมากสำหรับฉันและฉันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กรอย่างเต็มที่	3.48	0.67	ปานกลาง
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร			
7. ฉันคิดว่าการตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์กรนี้เป็น การตัดสินใจที่ถูกต้องที่สุด	3.52	0.75	มาก
8. เป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้	3.58	0.71	มาก

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรญี่ปุ่น (ต่อ)

ปัจจัยความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลค่า
9. การลาออกจากองค์กรนี้ ในเวลานี้ จะส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของฉันอย่างมาก	3.59	1.02	มาก
10. ฉันรู้สึกมีความสุขในการทำงานกับองค์กรนี้ และตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ	3.12	0.66	ปานกลาง
11. ถ้าฉันจะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ก็ เพราะมีเหตุผลที่จริงจังจริงๆ	3.17	0.94	ปานกลาง
12. ฉันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และความสำเร็จขององค์กร และได้อยู่ใน องค์กรต่อไป	3.71	0.59	มาก
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน			
13. สิ่งที่ทำให้ฉันไม่คิดลาออกจากองค์กรเพราะฉัน มีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานอย่างมาก	3.59	0.85	มาก
14. ถึงแม้จะมีข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ฉันก็ ยังไม่คิดลาออกจากองค์กรในตอนนี้	3.38	0.74	ปานกลาง
15. ฉันคงรู้สึกผิดหวังถ้าฉันลาออกจากองค์กรในเวลา นี้	3.33	1.00	ปานกลาง
16. องค์กรนี้สมควรอย่างยิ่งที่จะได้รับความ จงรักภักดีจากฉัน	3.29	0.70	ปานกลาง
17. ฉันยินดีทุ่มเทและเต็มใจทำงานที่ได้รับ มอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อ องค์กร	3.29	0.65	ปานกลาง
18. ฉันไม่เคยคิดที่จะย้ายไปทำงานกับองค์กรที่เป็น คู่แข่ง	3.02	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าปัจจัยความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรขององค์กรญี่ปุ่น โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด 5 อันดับแรกโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ประกอบด้วย

อันดับที่ 1 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในเรื่องของฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับคนอื่น ว่าฉันทำงานที่องค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.07

อันดับที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในเรื่องของฉันคิดว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของฉัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

อันดับที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ในเรื่องของฉันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร และได้อยู่ในองค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

อันดับที่ 4 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ในเรื่องของการลาออกจากองค์กรนี้ ในเวลานี้ จะส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของฉันอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

อันดับที่ 5 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ในเรื่องของเป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ส่วนปัจจัยความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรขององค์กรญี่ปุ่น โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยที่สุด 5 อันดับสุดท้าย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ประกอบด้วย

อันดับที่ 1 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในเรื่องของฉันไม่เคยคิดที่จะย้ายไปทำงานกับองค์กรที่เป็นคู่แข่ง มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 3.02

อันดับที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ในเรื่องของฉันรู้สึกมีความสุขในการทำงานกับองค์กรนี้ และตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

อันดับที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ในเรื่องของถ้าฉันจะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ก็เพราะมีเหตุผลวิสัยจริงๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

อันดับที่ 4 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในเรื่องขององค์กรนี้สมควรอย่างยิ่งที่จะได้รับความจงรักภักดีจากฉัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

อันดับที่ 5 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในเรื่องของฉันยินดีทุ่มเทและเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรไทย

ปัจจัยความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลค่า
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ			
1. ฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับคนอื่นว่าฉันทำงานที่องค์กรแห่งนี้	4.33	0.81	มากที่สุด
2. ฉันมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมจะปกป้องหรือทำทุกอย่างเพื่อสนับสนุนองค์กรในยามที่องค์กรเกิดปัญหา	4.29	0.93	มากที่สุด
3. ฉันรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านของฉัน	4.16	0.95	มาก
4. ฉันพร้อมที่จะอุทิศตนอย่างเต็มที่กำลังความสามารถให้แก่องค์กร	4.29	0.89	มากที่สุด
5. ฉันคิดว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของฉัน	4.30	0.85	มากที่สุด
6. ฉันคิดว่าองค์กรนี้มีความสำคัญมากสำหรับฉันและฉันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กรอย่างเต็มที่	4.29	0.82	มากที่สุด
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร			
7. ฉันคิดว่าการตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องที่สุด	4.25	0.84	มากที่สุด
8. เป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้	3.99	0.94	มาก
9. การลาออกจากองค์กรนี้ ในเวลานี้ จะส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของฉันอย่างมาก	3.92	1.01	มาก
10. ฉันรู้สึกมีความสุขในการทำงานกับองค์กรนี้และตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ	3.95	1.10	มาก

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรไทย (ต่อ)

ปัจจัยความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลค่า
11. ถ้าฉันจะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ก็เพราะมีเหตุผลวิสัยจริงๆ	3.97	1.06	มาก
12. ฉันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร และได้อยู่ในองค์กรต่อไป	4.30	0.77	มากที่สุด
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน			
13. สิ่งที่ทำให้ฉันไม่คิดลาออกจากองค์กรเพราะฉันมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานอย่างมาก	4.11	0.96	มาก
14. ถึงแม้จะมีข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ฉันก็ยังไม่คิดลาออกจากองค์กรในตอนนี้	3.96	1.04	มาก
15. ฉันคงรู้สึกผิดหากฉันลาออกจากองค์กรในเวลานี้	3.83	1.05	มาก
16. องค์กรนี้สมควรอย่างยิ่งที่จะได้รับความจงรักภักดีจากฉัน	4.11	0.87	มาก
17. ฉันยินดีทุ่มเทและเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร	4.22	0.81	มากที่สุด
18. ฉันไม่เคยคิดที่จะย้ายไปทำงานกับองค์กรที่เป็นคู่แข่ง	4.26	0.85	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรขององค์กรไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด 5 อันดับแรกโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ประกอบด้วย

อันดับที่ 1 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในเรื่องของฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับคนอื่น ว่าฉันทำงานที่องค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.33

อันดับที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในเรื่องของฉันคิดว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของฉัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

อันดับที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ในเรื่องของฉันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กรและได้อยู่ในองค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

อันดับที่ 4 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในเรื่องของฉันมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมจะปกป้องหรือทำทุกอย่างเพื่อสนับสนุนองค์กรในยามที่องค์กรเกิดปัญหา ฉันพร้อมที่จะอุทิศตนอย่างเต็มกำลังความสามารถให้แก่องค์กร และฉันคิดว่าองค์กรนี้มีความสำคัญมากสำหรับฉันและฉันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กรอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

อันดับที่ 5 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในเรื่องของฉันไม่เคยคิดที่จะย้ายไปทำงานกับองค์กรที่เป็นคู่แข่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ส่วนปัจจัยความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรขององค์กรไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยที่สุด 5 อันดับสุดท้าย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ประกอบด้วย

อันดับที่ 1 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในเรื่องของฉันคงรู้สึกผิดหากฉันลาออกจากองค์กรในเวลานี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 3.83

อันดับที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ในเรื่องของการลาออกจากองค์กรนี้ ในเวลานี้ จะส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของฉันอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

อันดับที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในเรื่องของถึงแม้จะมีข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ฉันก็ยังไม่คิดลาออกจากองค์กรในตอนนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

อันดับที่ 4 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ในเรื่องของการถ้าฉันจะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ก็เพราะมีเหตุผลวิสัยจริงๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

อันดับที่ 5 ปัจจัยด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ในเรื่องของเป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

4.4 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ในส่วนของ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับการศึกษา ว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่าแตกต่างกันหรือไม่ เนื่องจากกลุ่มประชากรเป็นกลุ่มคนทั่วไปที่มีขนาดใหญ่และมีความหลากหลายในด้านลักษณะประชากรศาสตร์ค่อนข้างมาก รวมถึงศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร ผลการศึกษาของผู้วิจัย มีดังนี้

4.4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับความผูกพันต่อองค์กรของ องค์กรญี่ปุ่น

สมมติฐานทางสถิติ

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นของพนักงาน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานองค์กรญี่ปุ่น ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.4.1.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ กับ ความผูกพันต่อองค์กรของ องค์กรญี่ปุ่น

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามเพศ

ความผูกพัน	เพศ	N	Mean	S.D.	Std. Error Mean
ความผูกพันด้านจิตใจ	ชาย	95	3.37	0.71	0.07
	หญิง	126	3.69	0.43	0.04
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับ องค์กร	ชาย	95	3.19	0.91	0.09
	หญิง	126	3.42	0.50	0.05
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ชาย	95	3.16	0.64	0.07
	หญิง	126	3.19	0.69	0.06
ภาพรวม	ชาย	95	3.24	0.63	0.07
	หญิง	126	3.44	0.44	0.04

ตารางที่ 4.8

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามเพศ

ความผูกพัน	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	29.21	.000	-4.12	219.00	.000	-0.32	0.08
			-3.86	143.70	.000	-0.32	0.08
ความผูกพันด้าน การคงอยู่กับองค์กร	21.66	.000	-2.42	219.00	.016	-0.23	0.10
			-2.24	136.43	.027	-0.23	0.10
ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	5.39	.021	-0.31	219.00	.760	-0.03	0.09
			-0.31	210.84	.757	-0.03	0.09
ภาพรวม	3.38	.067	-2.65	219.00	.009	-0.19	0.07
			-2.53	159.66	.012	-0.19	0.08

* P<.05

จากตารางที่ 4.8 ทดสอบปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรญี่ปุ่น ด้วย Independent Samples T-Test พบว่าภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรได้ค่า sig. เท่ากับ .009 ส่วนการวิเคราะห์ความผูกพันในแต่ละด้าน พบว่าความผูกพันด้านจิตใจ ได้ค่า sig. เท่ากับ .000 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่าได้ค่า sig. เท่ากับ .027 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = .05$ ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่าได้ค่า sig. เท่ากับ .757 แสดงว่า ไม่มีความแตกต่างของความผูกพันด้านบรรทัดฐานระหว่างพนักงานองค์กรญี่ปุ่นเพศชายและเพศหญิง

สรุปจากผลการทดสอบจึงยอมรับ H_1 กล่าวคือเพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = .05$ โดยพนักงานองค์กรญี่ปุ่นเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

4.4.1.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับความผูกพันต่อองค์กรของ องค์กรญี่ปุ่น

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความ
ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามอายุ

ความผูกพัน	อายุ	N	Mean	S.D.	Std. Error
ความผูกพันด้านจิตใจ	20-30 ปี	78	3.62	0.63	0.07
	31-40 ปี	97	3.49	0.54	0.05
	41 ปีขึ้นไป	46	3.58	0.62	0.09
	Total	221	3.56	0.59	0.04
ความผูกพันด้านการคงอยู่ กับองค์กร	20-30 ปี	78	2.96	.735	0.08
	31-40 ปี	97	3.52	.571	0.06
	41 ปีขึ้นไป	46	3.53	.708	0.10
	Total	221	3.33	.712	0.05
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	20-30 ปี	78	3.14	.553	0.06
	31-40 ปี	97	3.20	.552	0.06
	41 ปีขึ้นไป	46	3.20	1.000	0.15
	Total	221	3.18	.667	0.05
ภาพรวม	20-30 ปี	78	3.24	.450	0.05
	31-40 ปี	97	3.40	.482	0.05
	41 ปีขึ้นไป	46	3.44	.745	0.11
	Total	221	3.35	.541	0.04

ตารางที่ 4.10

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามอายุ

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	Between Groups	0.79	2	0.40	1.14	.321
	Within Groups	75.35	218	0.35		
	Total	76.14	220			
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	Between Groups	16.31	2	8.15	18.64	.000
	Within Groups	95.37	218	0.44		
	Total	111.68	220			
ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	Between Groups	0.14	2	0.07	0.16	.856
	Within Groups	97.78	218	0.45		
	Total	97.92	220			
ภาพรวม	Between Groups	1.54	2	0.77	2.67	.072
	Within Groups	62.87	218	0.29		
	Total	64.41	220			

ตารางที่ 4.11

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น
จำแนกตามอายุ

Dependent Variable	(I) age	(J) age	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความผูกพันด้าน การคงอยู่กับองค์กร	20-30 ปี	31-40 ปี	-0.57 [*]	0.10	.000	-0.76	-0.37
		41 ปีขึ้นไป	-0.57 [*]	0.12	.000	-0.82	-0.33
	31-40 ปี	20-30 ปี	0.56 [*]	0.10	.000	0.37	0.76
		41 ปีขึ้นไป	-0.01	0.12	.931	-0.24	0.22
	41 ปีขึ้นไป	20-30 ปี	0.57 [*]	0.12	.000	0.33	0.82
		41 ปีขึ้นไป	0.01	0.12	.931	-0.22	0.24

จากตารางที่ 4.9-4.11 เป็นการทดสอบสมมติฐานประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านอายุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้วยสถิติแบบ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลที่ได้ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ เมื่อพิจารณาค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .321 ความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านบรรทัดฐาน ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .856 และความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .072 ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมามีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = .05$ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นของพนักงาน ทั้งความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

จะมีเพียงความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร เมื่อพิจารณาค่าสถิติ พบว่า F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = .05$ ในการทดสอบสมมติฐาน จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เนื่องจากพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีอายุต่างกัน จะมีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ต่อองค์กรญี่ปุ่นที่ต่างกัน จะเห็นได้ว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงสุด (Mean เท่ากับ 3.53) ส่วนพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยที่สุดคืออายุ 20-30 ปี (Mean เท่ากับ 2.96) เนื่องจากเป็นกลุ่มอายุที่เป็นคนรุ่นใหม่ ยังเป็นช่วงอายุที่แสวงหาความแปลกใหม่และสิ่งที่เหมาะสมกับตัวเองอยู่ และยังไม่ค่อยมีภาระผูกพันและคิดเรื่องความมั่นคงมากนัก จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับช่วงอายุอื่น

เมื่อพิจารณารางที่ 4.11 ยังพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นั่นคือ พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร น้อยกว่า พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป

4.4.1.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุงานกับความผูกพันต่อองค์กร ขององค์กรญี่ปุ่น

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีความ
ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามอายุงาน

		N	Mean	S.D.	Std. Error
ความผูกพันด้านจิตใจ	0-5 ปี	94	3.67	0.62	0.06
	6-10 ปี	68	3.31	0.42	0.05
	11-15 ปี	42	3.79	0.58	0.09
	16 ปีขึ้นไป	17	3.34	0.66	0.16
	Total	221	3.56	0.59	0.04
ความผูกพันด้าน การคงอยู่กับองค์กร	0-5 ปี	94	3.14	0.85	0.09
	6-10 ปี	68	3.35	0.43	0.05
	11-15 ปี	42	3.70	0.55	0.09
	16 ปีขึ้นไป	17	3.33	0.84	0.20
	Total	221	3.33	0.71	0.05
ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน	0-5 ปี	94	3.15	0.56	0.06
	6-10 ปี	68	3.15	0.37	0.05
	11-15 ปี	42	3.45	0.89	0.14
	16 ปีขึ้นไป	17	2.75	1.14	0.28
	Total	221	3.18	0.67	0.05
ภาพรวม	0-5 ปี	94	3.32	0.51	0.05
	6-10 ปี	68	3.27	0.33	0.04
	11-15 ปี	42	3.64	0.63	0.10
	16 ปีขึ้นไป	17	3.14	0.86	0.21
	Total	221	3.35	0.54	0.04

ตารางที่ 4.13

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามอายุงาน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	Between Groups	8.33	3	2.78	8.89	.000
	Within Groups	67.81	217	0.31		
	Total	76.14	220			
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	Between Groups	9.11	3	3.04	6.42	.000
	Within Groups	102.57	217	0.47		
	Total	111.68	220			
ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	Between Groups	6.23	3	2.08	4.92	.003
	Within Groups	91.69	217	0.42		
	Total	97.92	220			
ภาพรวม	Between Groups	4.88	3	1.63	5.93	.001
	Within Groups	59.53	217	0.27		
	Total	64.41	220			

ตารางที่ 4.14

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น
จำแนกตามอายุงาน

Dependent Variable	(I) yearservice	(J) yearservice	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	0-5 ปี	6-10 ปี	0.36*	0.09	.000	0.18	0.54
		11-15 ปี	-0.12	0.10	.260	-0.32	0.09
		16 ปีขึ้นไป	0.33*	0.15	.028	0.04	0.62
	6-10 ปี	0-5 ปี	-0.36*	0.09	.000	-0.54	-0.18
		11-15 ปี	-0.48*	0.11	.000	-0.69	-0.26
		16 ปีขึ้นไป	-0.03	0.15	.821	-0.33	0.26

ตารางที่ 4.14

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรที่
จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

Dependent Variable	(I) yearservice	(J) yearservice	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
ความผูกพัน ด้านจิตใจ (ต่อ)	11-15 ปี	0-5 ปี	0.12	0.10	.260	-0.09	0.32
		6-10 ปี	0.48*	0.11	.000	0.26	0.69
		16 ปีขึ้นไป	0.44*	0.16	.006	0.13	0.76
	16 ปีขึ้นไป	0-5 ปี	-0.33	0.15	.028	-0.61	-0.03
		6-10 ปี	0.03	0.15	.821	-0.26	0.33
		11-15 ปี	-0.44	0.16	.006	-0.76	-0.13
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	0-5 ปี	6-10 ปี	-0.21	0.11	.059	-0.42	0.01
		11-15 ปี	-0.56*	0.13	.000	-0.81	-0.31
		16 ปีขึ้นไป	-0.19	0.18	.287	-0.55	0.16
	6-10 ปี	0-5 ปี	0.21	0.11	.059	-0.01	0.42
		11-15 ปี	-0.35*	0.14	.010	-0.62	-0.08
		16 ปีขึ้นไป	0.02	0.19	.937	-0.35	0.38
	11-15 ปี	0-5 ปี	0.56*	0.13	.000	0.31	0.81
		6-10 ปี	0.35*	0.14	.010	0.08	0.62
		16 ปีขึ้นไป	0.37	0.20	.066	-0.02	0.76
	16 ปีขึ้นไป	0-5 ปี	0.19	0.18	.287	-0.16	0.55
		6-10 ปี	-0.02	0.19	.937	-0.38	0.35
		11-15 ปี	-0.37	0.20	.066	-0.75	0.02
ด้านความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	0-5 ปี	6-10 ปี	-0.00	0.10	.990	-0.21	0.20
		11-15 ปี	-0.30*	0.12	.014	-0.54	-0.06
		16 ปีขึ้นไป	0.40*	0.17	.022	0.06	0.73
	6-10 ปี	0-5 ปี	0.00	0.10	.990	-0.20	0.21
		11-15 ปี	-0.30*	0.13	.021	-0.55	-0.05
		16 ปีขึ้นไป	0.40*	0.18	.025	0.05	0.74
	11-15 ปี	0-5 ปี	0.30*	0.12	.014	0.06	0.54
		6-10 ปี	0.30*	0.13	.021	0.05	0.55
		16 ปีขึ้นไป	0.69*	0.19	.000	0.33	1.06

ตารางที่ 4.14

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น
จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

Dependent Variable	(I) yearservice	(J) yearservice	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
ด้านความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน (ต่อ)	16 ปีขึ้นไป	0-5 ปี	-0.40*	0.17	.022	-0.73	-0.06
		6-10 ปี	-0.40*	0.18	.025	-0.74	-0.05
		11-15 ปี	-0.69*	0.19	.000	-1.06	-0.32
ภาพรวม	0-5 ปี	6-10 ปี	0.05	0.08	.548	-0.11	0.21
		11-15 ปี	-0.32*	0.10	.001	-0.52	-0.13
		16 ปีขึ้นไป	0.18	0.14	.204	-0.10	0.45
	6-10 ปี	0-5 ปี	-0.05	0.08	.548	-0.21	0.11
		11-15 ปี	-0.37 ⁵ *	0.10	.000	-0.58	-0.17
		16 ปีขึ้นไป	0.13	0.14	.377	-0.15	0.41
	11-15 ปี	0-5 ปี	0.32*	0.10	.001	0.13	0.52
		6-10 ปี	0.38*	0.10	.000	0.17	0.58
		16 ปีขึ้นไป	0.50*	0.15	.001	0.20	0.80
	16 ปีขึ้นไป	0-5 ปี	-0.18	0.14	.204	-0.45	0.10
		6-10 ปี	-0.13	0.14	.377	-0.41	0.15
		11-15 ปี	-0.50	0.15	.001	-0.79	-0.20

จากตารางที่ 4.12-4.14 ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านอายุงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้วย One-Way ANOVA พบว่าความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .000 ความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .000 ความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านบรรทัดฐาน ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .003 และความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = .05$ ในการทดสอบ จึงปฏิเสธ H_0 ได้ แสดงว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เนื่องจากพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีอายุงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และภาพรวม ที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีอายุงาน 11-15 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น

ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และในภาพรวมสูงที่สุด (Mean เท่ากับ 3.79, 3.70, 3.45 และ 3.64 ตามลำดับ) ส่วนพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านจิตใจคือพนักงานที่ อายุงาน 6-10 ปี (Mean เท่ากับ 3.34) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรคืออายุงาน 0-5 ปี (Mean เท่ากับ 3.14) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คืออายุงาน 16 ปีขึ้นไป (Mean เท่ากับ 2.75) และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมคืออายุงาน 16 ปีขึ้นไป (Mean เท่ากับ 3.14)

เมื่อพิจารณาตารางที่ 4.13 ยังพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านจิตใจ นั้นพบว่า พนักงานที่อายุงาน 0-5 ปี มีความผูกพันด้านจิตใจ มากกว่าพนักงานที่อายุงาน 6-10 ปี และพนักงานที่อายุงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่าพนักงานที่อายุงาน 0-5 ปี และอายุงาน 11-15 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่อายุงาน 6-10 ปี และอายุงาน 16 ปี ขึ้นไป ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานองค์กรญี่ปุ่นนั้นพนักงานที่อายุงาน 0-5 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่อายุงาน 11-15 ปี และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีอายุงาน 0-5 ปี และอายุงาน 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานน้อยกว่าพนักงานที่อายุงาน 11-15 ปี แต่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่อายุงาน 16 ปีขึ้นไป และพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่อายุงาน 11-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป ส่วนความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมนั้นพบว่า พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีอายุงาน 0-5 ปี และอายุงาน 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมน้อยกว่าพนักงานที่อายุงาน 11-15 ปี ซึ่งพนักงานที่อายุงาน 11-15 ปีนั้น มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมสูงกว่าทุกกลุ่ม

4.4.1.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรญี่ปุ่น

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามตำแหน่งงาน

		N	Mean	S.D.	Std. Error
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	ระดับปฏิบัติการ	141	3.53	0.57	0.05
	ระดับบังคับบัญชา	55	3.48	0.51	0.07
	ระดับบริหาร	25	3.86	0.79	0.16
	Total	221	3.56	0.59	0.04
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่ กับองค์กร	ระดับปฏิบัติการ	141	3.12	0.73	0.06
	ระดับบังคับบัญชา	55	3.69	0.29	0.04
	ระดับบริหาร	25	3.66	0.84	0.17
	Total	221	3.33	0.71	0.05
ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	ระดับปฏิบัติการ	141	2.99	0.57	0.05
	ระดับบังคับบัญชา	55	3.61	0.38	0.05
	ระดับบริหาร	25	3.26	1.12	0.22
	Total	221	3.18	0.67	0.05
ภาพรวม	ระดับปฏิบัติการ	141	3.21	0.48	0.04
	ระดับบังคับบัญชา	55	3.60	0.37	0.05
	ระดับบริหาร	25	3.59	0.86	0.17
	Total	221	3.35	0.54	0.04

ตารางที่ 4.16

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามตำแหน่งงาน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	Between Groups	2.70	2	1.35	4.00	.020
	Within Groups	73.44	218	0.34		
	Total	76.14	220			
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	Between Groups	16.12	2	8.06	18.38	.000
	Within Groups	95.56	218	0.44		
	Total	111.68	220			
ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	Between Groups	15.36	2	7.68	20.29	.000
	Within Groups	82.56	218	0.38		
	Total	97.92	220			
ภาพรวม	Between Groups	7.43	2	3.71	14.21	.000
	Within Groups	56.98	218	0.26		
	Total	64.41	220			

ตารางที่ 4.17

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น
จำแนกตามตำแหน่งงาน

Dependent Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	0.04	0.09	.638	-0.14	0.23
		ระดับบริหาร	-0.33*	0.13	.009	-0.58	-0.08
	ระดับบังคับบัญชา	ระดับปฏิบัติการ	-0.04	0.09	.638	-0.23	0.14
		ระดับบริหาร	-0.38*	0.14	.008	-0.65	-0.10
	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	0.33*	0.13	.009	0.08	0.58
		ระดับบังคับบัญชา	0.38*	0.14	.008	0.10	0.65

ตารางที่ 4.17

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น
จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

Dependent Variable	(I) position	(J) position	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
			Difference (I-J)				
ความผูกพันด้านการคง	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	-0.57*	0.11	.000	-0.78	-0.37
		ระดับบริหาร	-0.54*	0.14	.000	-0.82	-0.26
อยู่กับองค์กร	ระดับบังคับบัญชา	ระดับปฏิบัติการ	0.57*	0.11	.000	0.37	0.78
		ระดับบริหาร	0.03	0.16	.832	-0.28	0.35
	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	0.54*	0.14	.000	0.26	0.82
		ระดับบังคับบัญชา	-0.03	0.16	.832	-0.35	0.28
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	-0.62*	0.10	.000	-0.81	-0.43
		ระดับบริหาร	-0.27*	0.13	.047	-0.53	0.00
ฐาน	ระดับบังคับบัญชา	ระดับปฏิบัติการ	0.62*	0.10	.000	0.43	0.81
		ระดับบริหาร	0.35*	0.15	.019	0.06	0.65
	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	0.27*	0.13	.047	0.00	0.53
		ระดับบังคับบัญชา	-0.35*	0.15	.019	-0.65	-0.06
ภาพรวม	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	-0.38*	0.08	.000	-0.54	-0.22
		ระดับบริหาร	-0.38*	0.11	.001	-0.60	-0.16
	ระดับบังคับบัญชา	ระดับปฏิบัติการ	0.38*	0.08	.000	0.22	0.54
		ระดับบริหาร	0.00	0.12	.977	-0.24	0.25
	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	0.38*	0.11	.001	0.16	0.60
		ระดับบังคับบัญชา	-0.00	0.12	.977	-0.25	0.24

จากตารางที่ 4.15-4.17 เป็นการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้วย One-Way ANOVA พบว่าความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .020 ความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .000 ความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านบรรทัดฐาน ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .000 และความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = .05$ ในการทดสอบ จึงปฏิเสธ H_0 ได้ แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน

และภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และภาพรวม ที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจมากที่สุด คือ ระดับบริหาร (Mean เท่ากับ 3.86) ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ ระดับบังคับบัญชา (Mean เท่ากับ 3.69) และพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากที่สุดคือ ระดับบังคับบัญชา (Mean เท่ากับ 3.61) และในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นระดับบังคับบัญชามีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (Mean เท่ากับ 3.60) ส่วนพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นน้อยที่สุดมีดังนั้น คือความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ ระดับบังคับบัญชา (Mean เท่ากับ 3.48) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ ระดับปฏิบัติการ (Mean เท่ากับ 3.12) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน คือ ระดับปฏิบัติการ (Mean เท่ากับ 2.99) และในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรญี่ปุ่น ในภาพรวม คือ ระดับปฏิบัติการ (Mean เท่ากับ 3.21)

เมื่อพิจารณาตารางที่ 4.16 ยังพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และภาพรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานองค์กรญี่ปุ่นระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานในระดับบริหาร ในขณะที่พนักงานองค์กรญี่ปุ่นระดับบังคับบัญชามีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ น้อยกว่าระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร โดยที่ระดับบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงกว่าทุกกลุ่ม ในขณะที่ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานองค์กรญี่ปุ่นนั้น พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาและระดับบริหาร และพนักงานระดับบังคับบัญชามีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงกว่าทุกกลุ่ม ในส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐานพบว่า พนักงานองค์กรญี่ปุ่น ระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาและระดับบริหาร และพนักงานองค์กรญี่ปุ่นระดับบังคับบัญชามีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงกว่าทุกกลุ่ม กล่าวในภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรญี่ปุ่นพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมน้อยกว่าระดับบังคับบัญชา และระดับบริหาร

4.4.1.5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรญี่ปุ่น

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

		N	Mean	S.D.	Std. Error
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	8	4.02	0.06	0.02
	15,001-30,000 บาท	131	3.49	0.57	0.05
	30,001-45,000 บาท	40	3.42	0.55	0.09
	45,001-60,000 บาท	24	3.65	0.54	0.11
	60,001-75,000 บาท	3	3.44	0.48	0.28
	มากกว่า 75,000 บาท	15	4.08	0.73	0.19
	Total	221	3.56	0.59	0.04
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่ กับองค์กร	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	8	3.63	0.35	0.13
	15,001-30,000 บาท	131	3.16	0.75	0.07
	30,001-45,000 บาท	40	3.43	0.59	0.09
	45,001-60,000 บาท	24	3.67	0.34	0.07
	60,001-75,000 บาท	3	3.39	0.10	0.06
	มากกว่า 75,000 บาท	15	3.72	0.96	0.25
	Total	221	3.33	0.71	0.05
ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	8	2.63	0.35	0.13
	15,001-30,000 บาท	131	3.18	0.45	0.04
	30,001-45,000 บาท	40	2.95	0.91	0.14
	45,001-60,000 บาท	24	3.69	0.51	0.10
	60,001-75,000 บาท	3	2.61	0.48	0.28
	มากกว่า 75,000 บาท	15	3.33	1.19	0.31
	Total	221	3.18	0.67	0.05

ตารางที่ 4.18

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

		N	Mean	S.D.	Std. Error
ภาพรวม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	8	3.42	0.26	0.09
	15,001-30,000 บาท	131	3.28	0.44	0.04
	30,001-45,000 บาท	40	3.27	0.65	0.10
	45,001-60,000 บาท	24	3.67	0.44	0.09
	60,001-75,000 บาท	3	3.15	0.35	0.20
	มากกว่า 75,000 บาท	15	3.71	0.91	0.23
	Total	221	3.35	0.54	0.04

ตารางที่ 4.19

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	Between Groups	7.36	5	1.47	4.60	.001
	Within Groups	68.78	215	0.32		
	Total	76.14	220			
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	Between Groups	9.84	5	1.97	4.16	.001
	Within Groups	101.84	215	0.47		
	Total	111.68	220			
ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	Between Groups	12.08	5	2.42	6.05	.000
	Within Groups	85.84	215	0.40		
	Total	97.92	220			
ภาพรวม	Between Groups	7.36	5	1.47	4.60	.002
	Within Groups	68.78	215	0.32		
	Total	76.14	220			

ตารางที่ 4.20

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

Dependent Variable	(I) salary	(J) salary	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	≤ 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	0.53*	0.21	.011	0.12	0.93
		30,001-45,000 บาท	0.60*	0.22	.006	0.17	1.04
		45,001-60,000 บาท	0.37	0.23	.112	-0.09	0.82
		60,001-75,000 บาท	0.58	0.38	.134	-0.18	1.33
		มากกว่า 75,000 บาท	-0.06	0.25	.818	-0.55	0.43
	15,001-30,000 บาท	≤ 15,000 บาท	-0.53*	0.21	.011	-0.93	-0.12
		30,001-45,000 บาท	0.08	0.10	.452	-0.12	0.28
		45,001-60,000 บาท	-0.16	0.13	.206	-0.41	0.09
		60,001-75,000 บาท	0.05	0.33	.882	-0.60	0.70
		มากกว่า 75,000 บาท	-0.58*	0.15	.000	-0.89	-0.28
	30,001-45,000 บาท	≤ 15,000 บาท	-0.60*	0.22	.006	-1.04	-0.17
		15,001-30,000 บาท	-0.08	0.1	.452	-0.28	0.12
		45,001-60,000 บาท	-0.24	0.15	.107	-0.52	0.05
		60,001-75,000 บาท	-0.03	0.34	.935	-0.7	0.64
		มากกว่า 75,000 บาท	-0.66*	0.17	.000	-1.00	-0.32
	45,001-60,000 บาท	≤ 15,000 บาท	-0.37	0.23	.112	-0.82	0.09
		15,001-30,000 บาท	0.16	0.13	.206	-0.09	0.41
		30,001-45,000 บาท	0.24	0.15	.107	-0.05	0.52
		60,001-75,000 บาท	0.21	0.35	.548	-0.47	0.89
		มากกว่า 75,000 บาท	-0.43*	0.19	.023	-0.79	-0.06
	60,001-75,000 บาท	≤ 15,000 บาท	-0.58	0.38	.134	-1.33	0.18
		15,001-30,000 บาท	-0.05	0.33	.882	-0.7	0.60
		30,001-45,000 บาท	0.03	0.34	.935	-0.64	0.70
		45,001-60,000 บาท	-0.21	0.35	.548	-0.89	0.47
		มากกว่า 75,000 บาท	-0.63	0.36	.078	-1.34	0.07
	มากกว่า 75,000 บาท	≤ 15,000 บาท	0.06	0.25	.818	-0.43	0.55
		15,001-30,000 บาท	0.58*	0.15	.000	0.28	0.89
		30,001-45,000 บาท	0.66*	0.17	.000	0.32	1.00
45,001-60,000 บาท		0.43*	0.19	.023	0.06	0.79	
60,001-75,000 บาท		0.63	0.36	.078	-0.07	1.34	

ตารางที่ 4.20

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

Dependent Variable	(I) salary	(J) salary	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	≤ 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	0.46	0.25	.067	-0.03	0.96
		30,001-45,000 บาท	0.20	0.27	.463	-0.33	0.72
		45,001-60,000 บาท	-0.05	0.28	.863	-0.6	0.51
		60,001-75,000 บาท	0.24	0.47	.613	-0.68	1.16
		มากกว่า 75,000 บาท	-0.10	0.30	.747	-0.69	0.50
	15,001-30,000 บาท	≤ 15,000 บาท	-0.46	0.25	.067	-0.96	0.03
		30,001-45,000 บาท	-0.27*	0.12	.034	-0.51	-0.02
		45,001-60,000 บาท	-0.51*	0.15	.001	-0.81	-0.21
		60,001-75,000 บาท	-0.23	0.40	.577	-1.02	0.57
		มากกว่า 75,000 บาท	-0.56*	0.19	.003	-0.93	-0.19
	30,001-45,000 บาท	≤ 15,000 บาท	-0.20	0.27	.463	-0.72	0.33
		15,001-30,000 บาท	0.27*	0.12	.034	0.02	0.51
		45,001-60,000 บาท	-0.24	0.18	.170	-0.6	0.11
		60,001-75,000 บาท	0.04	0.41	.922	-0.77	0.85
		มากกว่า 75,000 บาท	-0.29	0.21	.161	-0.70	0.12
	45,001-60,000 บาท	≤ 15,000 บาท	0.05	0.28	.863	-0.51	0.60
		15,001-30,000 บาท	0.51*	0.15	.001	0.21	0.81
		30,001-45,000 บาท	0.24	0.18	.170	-0.11	0.60
		60,001-75,000 บาท	0.29	0.42	.500	-0.55	1.12
		มากกว่า 75,000 บาท	-0.05	0.23	.830	-0.50	0.40
60,001-75,000 บาท	≤ 15,000 บาท	-0.24	0.47	.613	-1.16	0.68	
	15,001-30,000 บาท	0.23	0.40	.577	-0.57	1.02	
	30,001-45,000 บาท	-0.04	0.41	.922	-0.85	0.77	
	45,001-60,000 บาท	-0.29	0.42	.500	-1.12	0.55	
	มากกว่า 75,000 บาท	-0.33	0.44	.445	-1.19	0.53	
มากกว่า 75,000 บาท	≤ 15,000 บาท	0.10	0.30	.747	-0.50	0.69	
	15,001-30,000 บาท	0.56*	0.19	.003	0.19	0.93	
	30,001-45,000 บาท	0.29	0.21	.161	-0.12	0.70	
	45,001-60,000 บาท	0.05	0.23	.830	-0.40	0.50	
	60,001-75,000 บาท	0.33	0.44	.445	-0.53	1.19	

ตารางที่ 4.20

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

Dependent Variable	(I) salary	(J) salary	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความผูกพัน ด้านบรรทัด ฐาน	≤ 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	-0.56*	0.23	.016	-1.01	-0.10
		30,001-45,000 บาท	-0.33	0.24	.186	-0.81	0.16
		45,001-60,000 บาท	-1.06*	0.26	.000	-1.57	-0.55
		60,001-75,000 บาท	0.01	0.43	.974	-0.83	0.86
		มากกว่า 75,000 บาท	-0.71*	0.28	.011	-1.25	-0.16
	15,001-30,000 บาท	≤ 15,000 บาท	0.56	0.23	.01	0.10	1.01
		30,001-45,000 บาท	0.23*	0.11	.043	0.01	0.46
		45,001-60,000 บาท	-0.51*	0.14	.000	-0.78	-0.23
		60,001-75,000 บาท	0.57	0.37	.123	-0.16	1.30
		มากกว่า 75,000 บาท	-0.15	0.17	.380	-0.49	0.19
	30,001-45,000 บาท	≤ 15,000 บาท	0.33	0.24	.186	-0.16	0.81
		15,001-30,000 บาท	-0.23*	0.11	.043	-0.46	-0.01
		45,001-60,000 บาท	-0.74*	0.16	.000	-1.06	-0.42
		60,001-75,000 บาท	0.34	0.38	.371	-0.41	1.08
		มากกว่า 75,000 บาท	-0.38*	0.19	.046	-0.76	-0.01
	45,001-60,000 บาท	≤ 15,000 บาท	1.06*	0.26	.000	0.55	1.57
		15,001-30,000 บาท	0.51*	0.14	.000	0.23	0.78
		30,001-45,000 บาท	0.74*	0.16	.000	0.42	1.06
		60,001-75,000 บาท	1.08*	0.39	.006	0.31	1.84
		มากกว่า 75,000 บาท	0.35	0.21	.090	-0.06	0.76
60,001-75,000 บาท	≤ 15,000 บาท	-0.01	0.43	.974	-0.86	0.83	
	15,001-30,000 บาท	-0.57	0.37	.123	-1.30	0.16	
	30,001-45,000 บาท	-0.33	0.38	.371	-1.08	0.41	
	45,001-60,000 บาท	-1.08*	0.39	.006	-1.84	-0.31	
	มากกว่า 75,000 บาท	-0.72	0.40	.072	-1.51	0.07	
มากกว่า 75,000 บาท	≤ 15,000 บาท	0.71*	0.28	.011	0.16	1.25	
	15,001-30,000 บาท	0.15	0.17	.380	-0.19	0.49	
	30,001-45,000 บาท	0.38*	0.19	.046	0.01	0.76	
	45,001-60,000 บาท	-0.35	0.21	.090	-0.76	0.06	
	60,001-75,000 บาท	0.72	0.40	.072	-0.07	1.51	

ตารางที่ 4.20

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรที่
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

Dependent Variable	(I) salary	(J) salary	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความผูกพันต่อ องค์กรใน ภาพรวม	≤ 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	0.14	0.19	.452	-0.23	0.52
		30,001-45,000 บาท	0.16	0.20	.436	-0.24	0.56
		45,001-60,000 บาท	-0.25	0.21	.248	-0.67	0.17
		60,001-75,000 บาท	0.28	0.35	.438	-0.42	0.97
		มากกว่า 75,000 บาท	-0.29	0.23	.211	-0.74	0.16
	15,001-30,000 บาท	≤ 15,000 บาท	-0.14	0.19	.452	-0.52	0.23
		30,001-45,000 บาท	0.02	0.09	.877	-0.17	0.20
		45,001-60,000 บาท	-0.39*	0.12	.001	-0.62	-0.16
		60,001-75,000 บาท	0.13	0.31	.667	-0.47	0.73
		มากกว่า 75,000 บาท	-0.43*	0.14	.003	-0.71	-0.15
	30,001-45,000 บาท	≤ 15,000 บาท	-0.16	0.20	.436	-0.56	0.24
		15,001-30,000 บาท	-0.02	0.09	.877	-0.20	0.17
		45,001-60,000 บาท	-0.41*	0.14	.003	-0.67	-0.14
		60,001-75,000 บาท	0.12	0.31	.709	-0.50	0.73
		มากกว่า 75,000 บาท	-0.45*	0.16	.005	-0.76	-0.13
	45,001-60,000 บาท	≤ 15,000 บาท	0.25	0.21	.248	-0.17	0.67
		15,001-30,000 บาท	0.39*	0.12	.001	0.16	0.62
		30,001-45,000 บาท	0.41*	0.14	.003	0.14	0.67
		60,001-75,000 บาท	0.52	0.32	.104	-0.11	1.15
		มากกว่า 75,000 บาท	-0.04	0.17	.817	-0.38	0.30
60,001-75,000 บาท	≤ 15,000 บาท	-0.28	0.35	.438	-0.97	0.42	
	15,001-30,000 บาท	-0.13	0.31	.667	-0.73	0.47	
	30,001-45,000 บาท	-0.12	0.31	.709	-0.74	0.50	
	45,001-60,000 บาท	-0.52	0.32	.104	-1.16	0.11	
	มากกว่า 75,000 บาท	-0.56	0.33	.090	-1.21	0.09	
มากกว่า 75,000 บาท	≤ 15,000 บาท	0.29	0.23	.211	-0.16	0.74	
	15,001-30,000 บาท	0.43*	0.14	.003	0.15	0.71	
	30,001-45,000 บาท	0.45*	0.16	.005	0.13	0.76	
	45,001-60,000 บาท	0.04	0.17	.817	-0.30	0.38	
	60,001-75,000 บาท	0.56	0.33	.090	-0.09	1.22	

จากตารางที่ 4.18-4.20 ทดสอบสมมติฐานประชากรศาสตร์ สำหรับปัจจัยด้านรายได้ ต่อเดือนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้วยสถิติ One-Way ANOVA พบว่าความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .001 ความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .001 ความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านบรรทัดฐาน ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .000 และความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = .05$ ในการทดสอบ จึงปฏิเสธ H_0 ได้ แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด สำหรับความผูกพันด้านจิตใจ คือพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 75,000 บาท (Mean เท่ากับ 4.08) สำหรับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 75,000 บาท (Mean เท่ากับ 3.72) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-60,000 บาท (Mean เท่ากับ 3.69) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 75,000 บาท (Mean เท่ากับ 3.71)

ส่วนพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด สำหรับความผูกพันด้านจิตใจ คือพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-45,000 บาท (Mean เท่ากับ 3.42) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท (Mean เท่ากับ 3.16) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 60,001-75,000 บาท (Mean เท่ากับ 2.61) และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 60,001-75,000 บาท (Mean เท่ากับ 3.15)

และเมื่อพิจารณาตารางที่ 4.20 ยังพบว่า รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังจะเห็นว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่า พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท และ พนักงานที่มีรายได้ 45,001-60,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 75,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 45,001-60,000 บาท สำหรับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 45,001-60,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 75,000 บาท ขึ้นไป ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานนั้น ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความผูกพัน

ต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานน้อยกว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 45,001-60,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 75,000 บาท ขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท แต่น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 45,001-60,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 45,001-60,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 75,000 บาทขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีรายได้ 45,001-60,000 บาท มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 60,001-75,000 บาท และผลการศึกษาคือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม พบความแตกต่างระหว่าง พนักงานที่มีรายได้ 45,001-60,000 บาท และพนักงานที่รายได้ตั้งแต่ 75,000 บาทขึ้นไป ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท

4.4.1.6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรญี่ปุ่น

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามระดับการศึกษา

		N	Mean	S.D.	Std. Error
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.39	0.90	0.21
	ปริญญาตรี	184	3.55	0.54	0.04
	ปริญญาโท	18	3.78	0.67	0.16
	Total	221	3.56	0.59	0.04
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	2.89	1.15	0.26
	ปริญญาตรี	184	3.36	0.65	0.05
	ปริญญาโท	18	3.44	0.68	0.16
	Total	221	3.33	0.71	0.05

ตารางที่ 4.21

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

		N	Mean	S.D.	Std. Error
ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	2.89	0.54	0.12
	ปริญญาตรี	184	3.22	0.63	0.05
	ปริญญาโท	18	3.04	1.06	0.25
	Total	221	3.18	0.67	0.05
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.06	0.71	0.16
	ปริญญาตรี	184	3.38	0.49	0.04
	ปริญญาโท	18	3.42	0.73	0.17
	Total	221	3.35	0.54	0.04

ตารางที่ 4.22

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามระดับการศึกษา

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	Between Groups	1.39	2	0.69	2.02	.135
	Within Groups	74.75	218	0.34		
	Total	76.14	220			
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	Between Groups	4.13	2	2.06	4.18	.016
	Within Groups	107.55	218	0.49		
	Total	111.68	220			
ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	Between Groups	2.21	2	1.10	2.52	.083
	Within Groups	95.71	218	0.44		
	Total	97.92	220			
ภาพรวม	Between Groups	1.83	2	0.91	3.18	.043
	Within Groups	62.58	218	0.29		
	Total	64.41	220			

ตารางที่ 4.23

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น
จำแนกตามระดับการศึกษา

Dependent Variable	(I) education	(J) education	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่ กับองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.47*	0.17	0.01	-0.81	-0.14
		ปริญญาโท	-0.55*	0.23	0.02	-1.01	-0.10
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.47*	0.17	0.01	0.14	0.81
		ปริญญาโท	-0.09	0.17	0.62	-0.43	0.26
	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.56*	0.23	0.02	0.10	1.01
		ปริญญาตรี	0.09	0.17	0.62	-0.26	0.43
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.32*	0.13	0.02	-0.57	-0.06
		ปริญญาโท	-0.36*	0.18	0.04	-0.71	-0.01
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.32*	0.13	0.02	0.06	0.57
		ปริญญาโท	-0.04	0.13	0.74	-0.30	0.22
	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.36*	0.18	0.04	0.01	0.71
		ปริญญาตรี	0.04	0.13	0.74	-0.22	0.30

จากตารางที่ 4.21-4.23 เป็นการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้วยสถิติ One-Way ANOVA พบว่าความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .135 และความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านบรรทัดฐาน ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .083 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = .05$ ในการทดสอบ จึงยอมรับ H_0 ได้ แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .016 และความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .043 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = .05$ ในการทดสอบ จึงปฏิเสธ H_0 ได้ แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจากที่พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร และภาพรวม ที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นมากที่สุดมีรายละเอียดดังนี้ คือ ความผูกพันด้าน

การคงอยู่กับองค์กร คือ ระดับการศึกษาปริญญาโท (Mean เท่ากับ 3.44) และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี (Mean เท่ากับ 3.22)

ส่วนพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นน้อยที่สุดคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (Mean เท่ากับ 2.89) และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (Mean เท่ากับ 3.06) และเมื่อพิจารณาตารางที่ 4.23 ยังพบว่า รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร และภาพรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท และผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมพบว่า พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

จากผลการศึกษาดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรไทย

สมมติฐานทางสถิติ

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทยของพนักงาน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทยของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานองค์กรไทย ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.4.2.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ กับ ความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรไทย

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานองค์กรไทยที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามเพศ

		N	Mean	S.D.	Std. Error Mean
ความผูกพันด้าน จิตใจ	ชาย	54	4.30	.72	.10
	หญิง	152	4.27	.85	.07
ความผูกพันด้านการ คงอยู่กับองค์กร	ชาย	54	4.02	.80	.11
	หญิง	152	4.08	.91	.07
ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน	ชาย	54	4.05	.81	.11
	หญิง	152	4.09	.87	.07
ภาพรวม	ชาย	54	4.12	.75	.10
	หญิง	152	4.15	.85	.07

ตารางที่ 4.25

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามเพศ

	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	4.58	.034	.21	204.00	.831	.03	.13
			.23	109.28	.818	.03	.12
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	4.05	.046	-.38	204.00	.704	-.05	.14
			-.41	105.52	.686	-.05	.13
ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	2.09	.150	-.28	204.00	.776	-.04	.14
			-.29	99.19	.769	-.04	.13
ภาพรวม	4.30	.039	-.16	204.00	.870	-.02	.13
			-.17	105.31	.862	-.02	.12

จากตารางที่ 4.24-4.25 ทดสอบปัจจัยลักษณะทางเพศที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้วย Independent Samples Test เมื่อพิจารณาค่า F-Test พบว่าภาพรวมได้ค่า sig. เท่ากับ .862 ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่าได้ค่า sig. เท่ากับ .818 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่าได้ค่า sig. เท่ากับ .686 และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้ค่า sig. เท่ากับ .776 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = 0.05$

สรุปคือผลการทดสอบจึงยอมรับ H_0 กล่าวคือเพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรไทยที่แตกต่างกันทั้ง ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับ ความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรไทย

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานองค์กรไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามอายุ

		N	Mean	S.D.	Std. Error
ด้านจิตใจ	20-30 ปี	17	4.00	.72	.17
	31-40 ปี	127	4.24	.86	.08
	41-50 ปี	48	4.37	.80	.12
	51-60 ปี	14	4.63	.41	.11
	Total	206	4.28	.82	.06
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	20-30 ปี	17	3.58	.91	.22
	31-40 ปี	127	4.08	.93	.08
	41-50 ปี	48	4.09	.77	.11
	51-60 ปี	14	4.40	.42	.11
	Total	206	4.06	.88	.06
ด้านบรรทัดฐาน	20-30 ปี	17	3.59	.96	.23
	31-40 ปี	127	4.13	.85	.08
	41-50 ปี	48	4.00	.85	.12
	51-60 ปี	14	4.46	.42	.11
	Total	206	4.08	.85	.06

ตารางที่ 4.26

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามอายุ (ต่อ)

		N	Mean	S.D.	Std. Error
ภาพรวม	20-30 ปี	17	3.72	.84	.20
	31-40 ปี	127	4.15	.86	.08
	41-50 ปี	48	4.16	.78	.11
	51-60 ปี	14	4.50	.30	.08
	Total	206	4.14	.82	.06

ตารางที่ 4.27

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามอายุ

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	Between Groups	3.68	3	1.23	1.86	.137
	Within Groups	133.05	202	0.66		
	Total	136.74	205			
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	Between Groups	5.71	3	1.90	2.52	.059
	Within Groups	152.70	202	0.76		
	Total	158.41	205			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	Between Groups	6.83	3	2.28	3.24	.023
	Within Groups	142.05	202	0.70		
	Total	148.87	205			
ภาพรวม	Between Groups	4.81	3	1.60	2.42	.067
	Within Groups	133.78	202	0.66		
	Total	138.59	205			

ตารางที่ 4.28

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามอายุ

Dependent Variable	(I) age	(J) age	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านบรรทัดฐาน	20-30 ปี	31-40 ปี	-0.55*	0.22	.013	-0.97	-0.12
		41-50 ปี	-0.42	0.24	.081	-0.88	0.05
		51-60 ปี	-0.88*	0.30	.004	-1.47	-0.28
	31-40 ปี	20-30 ปี	0.55*	0.22	.013	0.12	0.97
		41-50 ปี	0.13	0.14	.360	-0.15	0.41
		51-60 ปี	-0.33	0.24	.163	-0.80	0.14
	41-50 ปี	20-30 ปี	0.42	0.24	.081	-0.05	0.88
		31-40 ปี	-0.13	0.14	.360	-0.41	0.15
		51-60 ปี	-0.46	0.25	.072	-0.96	0.04
	51-60 ปี	20-30 ปี	0.88*	0.30	.004	0.28	1.47
		31-40 ปี	0.33	0.24	.163	-0.14	0.80
		41-50 ปี	0.46	0.25	.072	-0.04	0.96

จากตารางที่ 4.26-4.28 เป็นการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านอายุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทยด้วยสถิติ One-Way ANOVA พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านจิตใจ ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .137 และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่า sig. เท่ากับ .059 และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ .067 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ จึงยอมรับ H_0 แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานองค์กรไทย

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐานพบค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = .05$ ในการทดสอบ จึงปฏิเสธ H_0 ได้ แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เนื่องจากพนักงานองค์กรไทยที่มีอายุต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไทยที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าพนักงานองค์กรไทยที่มีอายุมากกว่า 51-60 ปี ความผูกพันต่อองค์กรไทยสูงสุด ส่วนพนักงานองค์กรไทยที่มีความผูกพันต่อองค์กรไทยน้อยที่สุดคืออายุ 20-30 ปี เนื่องจากเป็นกลุ่มอายุที่มีความเป็นอิสระใน

เรื่องของเวลาการทำงาน เป็นอิสระ จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรไทยต่ำที่สุด และเมื่อพิจารณาตารางที่ 4.28 เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่จะพบว่า พนักงานองค์กรไทยที่มีอายุที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรไทยที่มีอายุ 20-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และอายุ 51-60 ปี

4.4.2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรไทย

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานองค์กรไทยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามอายุงาน

		N	Mean	S.D.	Std. Error
ด้านจิตใจ	0-5 ปี	66	4.09	0.73	0.09
	6-10 ปี	84	4.35	0.92	0.10
	11-15 ปี	28	4.32	0.81	0.15
	16-20 ปี	4	4.00	1.19	0.59
	21-25 ปี	10	4.35	0.54	0.17
	25 ปีขึ้นไป	14	4.67	0.41	0.11
	Total	206	4.28	0.82	0.06
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	0-5 ปี	66	3.79	0.87	0.11
	6-10 ปี	84	4.26	0.96	0.11
	11-15 ปี	28	3.95	0.70	0.13
	16-20 ปี	4	3.83	0.89	0.45
	21-25 ปี	10	4.13	0.63	0.20
	25 ปีขึ้นไป	14	4.46	0.37	0.10
	Total	206	4.06	0.88	0.06

ตารางที่ 4.29

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

		N	Mean	S.D.	Std. Error
ด้านบรรทัดฐาน	0-5 ปี	66	3.82	0.86	0.11
	6-10 ปี	84	4.32	0.84	0.09
	11-15 ปี	28	3.77	0.84	0.16
	16-20 ปี	4	3.96	0.97	0.48
	21-25 ปี	10	4.00	0.63	0.20
	25 ปีขึ้นไป	14	4.56	0.24	0.06
	Total	206	4.08	0.85	0.06
ภาพรวม	0-5 ปี	66	3.90	0.80	0.10
	6-10 ปี	84	4.31	0.89	0.10
	11-15 ปี	28	4.01	0.75	0.14
	16-20 ปี	4	3.93	0.99	0.50
	21-25 ปี	10	4.16	0.56	0.18
	25 ปีขึ้นไป	14	4.56	0.18	0.05
	Total	206	4.14	0.82	0.06

ตารางที่ 4.30

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามอายุงาน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	Between Groups	5.31	5	1.06	1.62	.157
	Within Groups	131.42	200	0.66		
	Total	136.74	205			
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	Between Groups	11.17	5	2.23	3.04	.012
	Within Groups	147.23	200	0.74		
	Total	158.41	205			
ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	Between Groups	15.38	5	3.08	4.61	.001
	Within Groups	133.49	200	0.67		
	Total	148.87	205			
ภาพรวม	Between Groups	9.44	5	1.89	2.92	.014
	Within Groups	129.15	200	0.65		
	Total	138.59	205			

ตารางที่ 4.31

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรไทย
จำแนกตามอายุงาน

Dependent Variable	(I) yearservice	(J) yearservice	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	0-5 ปี	6-10 ปี	-0.47*	0.14	.001	-0.75	-0.19
		11-15 ปี	-0.16	0.19	.406	-0.54	0.22
		16-20 ปี	0-.05	0.44	.914	-0.92	0.82
		21-25 ปี	0-.35	0.29	.233	-0.92	0.23
		25 ปีขึ้นไป	-0.68*	0.25	.018	-1.18	-0.18
	6-10 ปี	0-5 ปี	0.47*	0.14	.001	0.19	0.75
		11-15 ปี	0.31	0.19	.098	-0.06	0.68
		16-20 ปี	0.42	0.44	.335	-0.44	1.29
		21-25 ปี	0.12	0.29	.665	-0.44	0.69
		25 ปีขึ้นไป	-0.21	0.25	.406	-0.69	0.28
	11-15 ปี	0-5 ปี	0.16	0.19	.406	-0.22	0.54
		6-10 ปี	-0.31	0.19	.098	-0.68	0.06
		16-20 ปี	0.11	0.46	.805	-0.79	1.02
		21-25 ปี	-0.19	0.32	.555	-0.81	0.44
		25 ปีขึ้นไป	-0.52	0.28	.067	-1.07	0.04
	16-20 ปี	0-5 ปี	0.05	0.44	.914	-0.82	0.92
		6-10 ปี	-0.42	0.44	.335	-1.29	0.44
		11-15 ปี	-0.11	0.46	.805	-1.02	0.79
		21-25 ปี	-0.30	0.51	.555	-1.30	0.70
		25 ปีขึ้นไป	-0.63	0.49	.196	-1.59	0.33
21-25 ปี	0-5 ปี	0.35	0.29	.233	-0.23	0.92	
	6-10 ปี	-0.12	0.29	.665	-0.69	0.44	
	11-15 ปี	0.19	0.32	.555	-0.44	0.81	
	16-20 ปี	0.30	0.51	.555	-0.70	1.30	
	25 ปีขึ้นไป	-0.33	0.36	.353	-1.03	0.37	
25 ปีขึ้นไป	0-5 ปี	0.68*	0.25	.008	0.18	1.18	
	6-10 ปี	0.21	0.25	.406	-0.28	0.69	
	11-15 ปี	0.52	0.28	.067	-0.04	1.07	
	16-20 ปี	0.63	0.49	.106	-0.33	1.59	
	21-25 ปี	0.33	0.36	.353	-0.37	1.03	

ตารางที่ 4.31

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรไทย
จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

Dependent Variable	(I) yearservice	(J) yearservice	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านบรรทัดฐาน	0-5 ปี	6-10 ปี	-0.50*	0.13	.000	-0.77	-0.24
		11-15 ปี	0.05	0.18	.799	-0.32	0.41
		16-20 ปี	-0.14	0.42	.744	-0.97	0.69
		21-25 ปี	-0.18	0.28	.519	-0.73	0.37
		25 ปีขึ้นไป	-0.74*	0.24	.002	-1.21	-0.26
	6-10 ปี	0-5 ปี	0.50*	0.13	.000	0.24	0.77
		11-15 ปี	0.55*	0.18	.002	0.20	0.90
		16-20 ปี	0.37	0.42	.384	-0.46	1.19
		21-25 ปี	0.32	0.27	.238	-0.22	0.86
		25 ปีขึ้นไป	-0.24	0.24	.318	-0.70	0.23
	11-15 ปี	0-5 ปี	-0.05	0.18	.799	-0.41	0.32
		6-10 ปี	-0.55*	0.18	.002	-0.90	-0.20
		16-20 ปี	-0.18	0.44	.673	-1.05	0.68
		21-25 ปี	-0.23	0.30	.453	-0.82	0.37
		25 ปีขึ้นไป	-0.79*	0.27	.004	-1.31	-0.26
	16-20 ปี	0-5 ปี	0.14	0.42	.744	-0.69	0.97
		6-10 ปี	-0.37	0.42	.384	-1.19	0.46
		11-15 ปี	0.18	0.44	.673	-0.68	1.05
		21-25 ปี	-0.04	0.48	.931	-0.99	0.91
		25 ปีขึ้นไป	-0.60	0.46	.196	-1.51	0.31
21-25 ปี	0-5 ปี	0.18	0.28	.519	-0.37	0.73	
	6-10 ปี	-0.32	0.27	.238	-0.86	0.22	
	11-15 ปี	0.23	0.30	.453	-0.37	0.82	
	16-20 ปี	0.04	0.48	.931	-0.91	0.99	
	25 ปีขึ้นไป	-0.56	0.34	.100	-1.23	0.11	
25 ปีขึ้นไป	0-5 ปี	0.74*	0.24	.002	0.26	1.21	
	6-10 ปี	0.24	0.24	.318	-0.23	0.70	
	11-15 ปี	0.79*	0.27	.004	0.26	1.31	
	16-20 ปี	0.60	0.46	.196	-0.31	1.51	
	21-25 ปี	0.56	0.34	.100	-0.11	1.23	

ตารางที่ 4.31

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรไทย
จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

Dependent Variable	(I) yearservice	(J) yearservice	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านภาพรวม	0-5 ปี	6-10 ปี	-0.41*	0.13	.002	-0.67	-0.15
		11-15 ปี	-0.11	0.18	.531	-0.47	0.24
		16-20 ปี	-0.03	0.41	.938	-0.85	0.78
		21-25 ปี	-0.26	0.27	.336	-0.80	0.27
		25 ปีขึ้นไป	-0.67*	0.24	.005	-1.13	-0.20
	6-10 ปี	0-5 ปี	0.41*	0.13	.002	0.15	0.67
		11-15 ปี	0.30	0.18	.090	-0.05	0.64
		16-20 ปี	0.38	0.41	.357	-0.43	1.19
		21-25 ปี	0.15	0.27	.580	-0.38	0.68
		25 ปีขึ้นไป	-0.25	0.23	.276	-0.71	0.20
	11-15 ปี	0-5 ปี	0.11	0.18	.531	-0.24	0.47
		6-10 ปี	-0.30	0.18	.090	-0.64	0.05
		16-20 ปี	0.08	0.43	.850	-0.77	0.93
		21-25 ปี	-0.15	0.30	.615	-0.73	0.43
		25 ปีขึ้นไป	-0.55*	0.26	.037	-1.07	-0.03
	16-20 ปี	0-5 ปี	0.03	0.41	.938	-0.78	0.85
		6-10 ปี	-0.38	0.41	.357	-1.19	0.43
		11-15 ปี	-0.08	0.43	.850	-0.93	0.77
		21-25 ปี	-0.23	0.48	.628	-1.17	0.71
		25 ปีขึ้นไป	-0.63	0.46	.166	-1.53	0.27
21-25 ปี	0-5 ปี	0.26	0.27	.336	-0.27	0.80	
	6-10 ปี	-0.15	0.27	.580	-0.68	0.38	
	11-15 ปี	0.15	0.30	.615	-0.43	0.73	
	16-20 ปี	0.23	0.48	.628	-0.71	1.17	
	25 ปีขึ้นไป	-0.40	0.33	.228	-1.06	0.25	
25 ปีขึ้นไป	0-5 ปี	0.67*	0.24	.005	0.20	1.13	
	6-10 ปี	0.25	0.23	.276	-0.20	0.71	
	11-15 ปี	0.55*	0.26	.037	0.03	1.07	
	16-20 ปี	0.63	0.46	.166	-0.27	1.53	
	21-25 ปี	0.40	0.33	.228	-0.25	1.06	

จากตารางที่ 4.29-4.31 เป็นการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านอายุงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทยด้วยสถิติ One-Way ANOVA พบว่าความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านจิตใจ ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .157 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = .05$ ในการทดสอบ จึงยอมรับ H_0 ได้ แสดงว่าอายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านจิตใจ

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านการคงอยู่กับองค์กร ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .012 ความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .001 และความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = .05$ ในการทดสอบ จึงปฏิเสธ H_0 ได้ แสดงว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจากการที่พนักงานองค์กรไทยที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และภาพรวม ที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าพนักงานองค์กรไทยที่มีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และภาพรวมสูงสุด (Mean เท่ากับ 4.46, 4.56 และ 4.56 ตามลำดับ) ส่วนพนักงานองค์กรไทยที่มีความผูกพันต่อองค์กรไทยน้อยที่สุดคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กรคืออายุงาน 0-5 ปี (Mean เท่ากับ 3.79) ด้านบรรทัดฐาน คืออายุงาน 11-15 ปี (Mean เท่ากับ 3.77) และภาพรวมคืออายุงาน 0-5 ปี (Mean เท่ากับ 3.90)

จากตารางที่ 4.13 ยังพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และภาพรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยพนักงานองค์กรไทยที่มีอายุงาน 0-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี และ อายุงาน 25 ปีขึ้นไป ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 0-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี และ อายุงาน 25 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่อายุงาน 11-15 ปี และพนักงานที่อายุงาน 25 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่า 11-15 ปี ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรไทยในภาพรวม ผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 0-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี และ อายุงาน 25 ปีขึ้นไป และพนักงานที่อายุงาน 11-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป

4.4.2.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่งงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรไทย

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานองค์กรไทยที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามตำแหน่งงาน

		N	Mean	S.D.	Std. Error
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระดับปฏิบัติการ	136	4.32	0.85	0.07
	ระดับบังคับบัญชา	46	4.30	0.73	0.11
	ระดับบริหาร	24	3.98	0.76	0.15
	Total	206	4.28	0.82	0.06
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระดับปฏิบัติการ	136	4.17	0.96	0.08
	ระดับบังคับบัญชา	46	3.99	0.64	0.09
	ระดับบริหาร	24	3.59	0.59	0.12
	Total	206	4.06	0.88	0.06
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระดับปฏิบัติการ	136	4.24	0.88	0.08
	ระดับบังคับบัญชา	46	3.85	0.69	0.10
	ระดับบริหาร	24	3.62	0.72	0.15
	Total	206	4.08	0.85	0.06
ภาพรวม	ระดับปฏิบัติการ	136	4.24	0.88	0.08
	ระดับบังคับบัญชา	46	4.05	0.64	0.09
	ระดับบริหาร	24	3.73	0.65	0.13
	Total	206	4.14	0.82	0.06

ตารางที่ 4.33

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามตำแหน่งงาน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	Between Groups	2.40	2	1.20	1.82	.165
	Within Groups	134.33	203	0.66		
	Total	136.74	205			
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	Between Groups	7.19	2	3.60	4.83	.009
	Within Groups	151.22	203	0.74		
	Total	158.41	205			
ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	Between Groups	11.14	2	5.57	8.21	.000
	Within Groups	137.73	203	0.68		
	Total	148.87	205			
ภาพรวม	Between Groups	5.93	2	2.96	4.53	.012
	Within Groups	132.66	203	0.65		
	Total	138.59	205			

ตารางที่ 4.34

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรไทย
จำแนกตามตำแหน่งงาน

Dependent Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความผูกพัน ด้านการคง อยู่กับองค์กร	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	0.18	0.15	.226	-0.11	0.47
		ระดับบริหาร	0.58	0.19	.003	0.20	0.96
	ระดับบังคับบัญชา	ระดับปฏิบัติการ	-0.18	0.15	.226	-0.47	0.11
		ระดับบริหาร	0.40	0.22	.065	-0.03	0.83
	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	-0.58	0.19	.003	-0.96	-0.20
		ระดับบังคับบัญชา	-0.40	0.22	.065	-0.83	0.03

ตารางที่ 4.34

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

Dependent Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
ความผูกพัน ด้านบรรทัด ฐาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	0.39	0.14	.006	0.12	0.67
		ระดับบริหาร	0.62	0.18	.001	0.26	0.98
	ระดับบังคับบัญชา	ระดับปฏิบัติการ	-0.39	0.14	.006	-0.67	-0.12
		ระดับบริหาร	0.23	0.21	.269	-0.18	0.64
ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	-0.62	0.18	.001	-0.98	-0.26	
	ระดับบังคับบัญชา	-0.23	0.21	.269	-0.64	0.18	
ภาพรวม	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	0.20	0.14	.154	-0.07	0.47
		ระดับบริหาร	0.51*	0.18	.004	0.16	0.87
	ระดับบังคับบัญชา	ระดับปฏิบัติการ	-0.20	0.14	.154	-0.47	0.07
		ระดับบริหาร	0.32	0.20	.120	-0.08	0.72
	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	-0.52*	0.18	.004	-0.87	-0.16
		ระดับบังคับบัญชา	-0.32	0.20	.120	-0.72	0.08

จากตารางที่ 4.32-4.34 เป็นการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทยด้วยสถิติ One-Way ANOVA พบว่าความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านจิตใจ ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .165 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = .05$ ในการทดสอบ จึงยอมรับ H_0 ได้ แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านจิตใจ

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านการคงอยู่กับองค์กร ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .009 ความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .000 และความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .012 ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = .05$ ในการทดสอบ จึงปฏิเสธ H_0 ได้ แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรไทย ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานองค์กรไทยที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากที่สุด คือ ระดับปฏิบัติการ (Mean เท่ากับ 4.17, 4.24 และ 4.24) ตามลำดับ ส่วนพนักงานองค์กรไทยที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน

และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม น้อยที่สุด คือ ระดับบริหาร (Mean เท่ากับ 3.59, 3.62 และ 3.73) ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาตารางที่ 4.16 ยังพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และภาพรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดย พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่าพนักงานระดับบริหาร ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานพบว่า พนักงานองค์กรไทยระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาและระดับบริหาร และในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมพบว่าพนักงานองค์กรไทยระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานระดับบริหาร

4.4.2.5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้ต่อเดือน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรไทย

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานองค์กรไทยที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

		N	Mean	S.D.	Std. Error
ความผูกพันด้าน จิตใจ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	-	-	-	-
	15,001-30,000 บาท	136	4.28	0.85	0.07
	30,001-45,000 บาท	42	4.32	0.74	0.11
	45,001-60,000 บาท	13	4.50	0.59	0.16
	60,001-75,000 บาท	2	4.33	0.94	0.67
	มากกว่า 75,000 บาท	13	3.85	0.84	0.23
	Total	206	4.28	0.82	0.06
ความผูกพันด้าน การคงอยู่กับ องค์กร	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	-	-	-	-
	15,001-30,000 บาท	136	4.14	0.96	0.08
	30,001-45,000 บาท	42	4.02	0.69	0.11
	45,001-60,000 บาท	13	4.04	0.69	0.19
	60,001-75,000 บาท	2	3.83	0.24	0.17
	มากกว่า 75,000 บาท	13	3.46	0.50	0.14
	Total	206	4.06	0.88	0.06

ตารางที่ 4.35

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

		N	Mean	S.D.	Std. Error
ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	-	-	-	-
	15,001-30,000 บาท	136	4.22	0.88	0.08
	30,001-45,000 บาท	42	3.87	0.77	0.12
	45,001-60,000 บาท	13	3.78	0.59	0.16
	60,001-75,000 บาท	2	3.75	0.82	0.58
	มากกว่า 75,000 บาท	13	3.71	0.79	0.22
	Total	206	4.08	0.85	0.06
ภาพรวม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	-	-	-	-
	15,001-30,000 บาท	136	4.21	0.88	0.08
	30,001-45,000 บาท	42	4.07	0.69	0.11
	45,001-60,000 บาท	13	4.11	0.62	0.17
	60,001-75,000 บาท	2	3.97	0.67	0.47
	มากกว่า 75,000 บาท	13	3.67	0.68	0.19
	Total	206	4.14	0.82	0.06

ตารางที่ 4.36

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	Between Groups	3.14	4	0.78	1.18	.321
	Within Groups	133.60	201	0.66		
	Total	136.74	205			
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	Between Groups	5.72	4	1.43	1.88	.115
	Within Groups	152.69	201	0.76		
	Total	158.41	205			

ตารางที่ 4.36

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	Between Groups	7.69	4	1.92	2.74	.030
	Within Groups	141.19	201	0.70		
	Total	148.87	205			
ภาพรวม	Between Groups	3.88	4	0.97	1.45	.220
	Within Groups	134.71	201	0.67		
	Total	138.59	205			

ตารางที่ 4.37

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

Dependent Variable	(I) salary	(J) salary	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านบรรทัดฐาน	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	0.32*	0.15	.018	0.06	0.64
		45,001-60,000 บาท	0.43	0.24	.075	-0.04	0.91
		60,001-75,000 บาท	0.47	0.60	.435	-0.71	1.64
		มากกว่า 75,000 บาท	0.51*	0.24	.037	0.03	0.99
	30,001-45,000 บาท	15,001-30,000 บาท	-0.35*	0.15	.018	-0.64	-0.06
		45,001-60,000 บาท	0.08	0.27	.755	-0.44	0.61
		60,001-75,000 บาท	0.12	0.61	.850	-1.08	1.31
		มากกว่า 75,000 บาท	0.16	0.27	.548	-0.36	0.68
	45,001-60,000 บาท	15,001-30,000 บาท	-0.43	0.24	.075	-0.91	0.04
		30,001-45,000 บาท	-0.08	0.27	.755	-0.61	0.44
		60,001-75,000 บาท	0.03	0.64	.960	-1.22	1.29
		มากกว่า 75,000 บาท	0.08	0.33	.815	-0.57	0.73

ตารางที่ 4.37

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรไทย
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

Dependent Variable	(I) salary	(J) salary	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านบรรทัดฐาน	60,001-75,000 บาท	15,001-30,000 บาท	-0.47	0.60	.435	-1.64	0.71
		30,001-45,000 บาท	-0.12	0.61	.850	-1.31	1.08
		45,001-60,000 บาท	-0.03	0.64	.960	-1.29	1.22
		มากกว่า 75,000 บาท	0.04	0.64	.944	-1.21	1.30
	มากกว่า 75,000 บาท	15,001-30,000 บาท	-0.51*	0.24	.037	-0.99	-0.03
		30,001-45,000 บาท	-0.16	0.27	.548	-0.68	0.36
		45,001-60,000 บาท	-0.08	0.33	.815	-0.73	0.57
		60,001-75,000 บาท	-0.04	0.64	.944	-1.30	1.21

จากตารางที่ 4.35-4.37 เป็นการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทยด้วยสถิติ One-Way ANOVA พบว่าความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านจิตใจ ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .321 ความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านการคงอยู่กับองค์กร ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .115 และความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .220 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = .05$ ในการทดสอบ จึงยอมรับ H_0 ได้ แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .030 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = .05$ ในการทดสอบ จึงปฏิเสธ H_0 ได้ แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เนื่องจากพนักงานองค์กรไทยที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน ที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าพนักงานองค์กรไทยที่มีความผูกพันต่อองค์กรไทยมากที่สุด ด้านบรรทัดฐาน คือพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท (Mean เท่ากับ 4.22) ส่วนพนักงานองค์กรไทยที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ที่น้อยที่สุดคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 75,000 บาท (Mean เท่ากับ 3.71)

จากตารางที่ 4.20 พบว่า รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อพนักงานองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพนักงานองค์กรไทยที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 75,000 บาทขึ้นไป

4.4.2.6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรไทย

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานองค์กรไทยที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพัน	ระดับการศึกษา	N	Mean	S.D.	Std. Error
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.50	0.71	0.50
	ปริญญาตรี	176	4.34	0.80	0.06
	ปริญญาโท	25	3.77	0.83	0.17
	สูงกว่าปริญญาโท	3	4.67	0.58	0.33
	Total	206	4.28	0.82	0.06
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.67	0.47	0.33
	ปริญญาตรี	176	4.13	0.88	0.07
	ปริญญาโท	25	3.49	0.70	0.14
	สูงกว่าปริญญาโท	3	4.56	0.38	0.22
	Total	206	4.06	0.88	0.06
ด้านบรรทัดฐาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.58	0.35	0.25
	ปริญญาตรี	176	4.16	0.84	0.06
	ปริญญาโท	25	3.42	0.67	0.13
	สูงกว่าปริญญาโท	3	4.89	0.19	0.11
	Total	206	4.08	0.85	0.06
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.58	0.27	0.19
	ปริญญาตรี	176	4.21	0.82	0.06
	ปริญญาโท	25	3.56	0.69	0.14
	สูงกว่าปริญญาโท	3	4.70	0.34	0.20
	Total	206	4.14	0.82	0.06

ตารางที่ 4.39

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	Between Groups	7.74	3	2.58	4.04	.008
	Within Groups	128.99	202	0.64		
	Total	136.74	205			
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	Between Groups	10.57	3	3.52	4.81	.003
	Within Groups	147.84	202	0.73		
	Total	158.41	205			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	Between Groups	14.36	3	4.79	7.19	.000
	Within Groups	134.52	202	0.67		
	Total	148.87	205			
ภาพรวม	Between Groups	10.64	3	3.55	5.60	.001
	Within Groups	127.95	202	0.63		
	Total	138.59	205			

ตารางที่ 4.40

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรไทย
จำแนกตามระดับการศึกษา

Dependent Variable	(I) education	(J) education	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	0.16	0.57	.777	-0.96	1.28	
		ปริญญาโท	0.73	0.59	.213	-0.42	1.89	
		สูงกว่าปริญญาโท	-0.17	0.73	.820	-1.61	1.27	
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-0.16	0.57	.777	-1.28	0.96	
		ปริญญาโท	0.57*	0.17	.001	0.24	0.91	
		สูงกว่าปริญญาโท	-0.33	0.47	.482	-1.25	0.59	
	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-0.73	0.59	.213	-1.89	0.42	
		ปริญญาตรี	-0.57*	0.17	.001	-0.91	-0.24	
		สูงกว่าปริญญาโท	-0.90	0.49	.067	-1.86	0.06	
	สูงกว่าปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.17	0.73	.820	-1.27	1.61	
		ปริญญาตรี	0.33	0.47	.482	-0.59	1.25	
		ปริญญาโท	0.90	0.49	.067	-0.06	1.86	
	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	0.54	0.61	.379	-0.66	1.74
			ปริญญาโท	1.18	0.63	.062	-0.06	2.42
			สูงกว่าปริญญาโท	0.11	0.78	.887	-1.43	1.65
ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี	-0.54	0.61	.379	-1.74	0.66	
		ปริญญาโท	0.64*	0.18	.001	0.28	1.00	
		สูงกว่าปริญญาโท	-0.42	0.50	.395	-1.41	0.56	
ปริญญาโท		ต่ำกว่าปริญญาตรี	-1.18	0.63	.062	-2.42	0.06	
		ปริญญาตรี	-0.64*	0.18	.001	-1.00	-0.28	
		สูงกว่าปริญญาโท	-1.07*	0.52	.042	-2.10	-0.04	
สูงกว่าปริญญาโท		ต่ำกว่าปริญญาตรี	-0.11	0.78	.887	-1.65	1.43	
		ปริญญาตรี	0.42	0.50	.395	-0.56	1.41	
		ปริญญาโท	1.07*	0.52	.042	0.04	2.10	

ตารางที่ 4.40

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กรไทย
จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

Dependent Variable	(I) education	(J) education	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านบรรทัดฐาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	0.43	0.58	.462	-.72	1.57
		ปริญญาโท	1.16	0.60	.054	-.02	2.35
		สูงกว่าปริญญาโท	-.31	0.74	.682	-1.77	1.16
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.43	0.58	.462	-1.57	.72
		ปริญญาโท	0.74*	0.17	.000	.39	1.08
		สูงกว่าปริญญาโท	-.73	0.48	.124	-1.67	.20
	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-1.16	0.60	.054	-2.35	.02
		ปริญญาตรี	-.74*	0.17	.000	-1.08	-.39
		สูงกว่าปริญญาโท	-1.47*	0.50	.004	-2.45	-.49
	สูงกว่าปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.31	0.74	.682	-1.16	1.77
		ปริญญาตรี	0.73	0.48	.124	-0.20	1.67
		ปริญญาโท	1.47*	0.50	.004	0.49	2.45
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	0.37	0.57	.508	-0.74	1.49
		ปริญญาโท	1.03	0.58	.081	-0.13	2.18
		สูงกว่าปริญญาโท	-.12	0.73	.869	-1.55	1.31
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.37	0.57	.508	-1.49	0.74
		ปริญญาโท	0.65*	0.17	.000	0.32	0.99
		สูงกว่าปริญญาโท	-.50	0.46	.286	-1.41	0.42
	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-1.03	0.58	.081	-2.18	0.13
		ปริญญาตรี	-.65*	0.17	.000	-0.99	-0.32
		สูงกว่าปริญญาโท	-1.15*	0.49	.019	-2.10	-0.19
	สูงกว่าปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.12	0.73	.869	-1.31	1.55
		ปริญญาตรี	0.50	0.46	.286	-0.42	1.41
		ปริญญาโท	1.15*	0.49	.019	0.19	2.10

จากตารางที่ 4.38-4.39 เป็นการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรไทยด้วยสถิติ One-Way ANOVA พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .008 ความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านการคงอยู่กับองค์กร ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .003 ความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .000 และความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม ค่าสถิติ F-Test มีค่า sig. เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = .05$ ในการทดสอบ จึงปฏิเสธ H_0 ได้ แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรไทย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพนักงานองค์กรไทยที่มีความผูกพันต่อองค์กรไทยมากที่สุด ด้านจิตใจ คือพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (Mean เท่ากับ 4.67) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (Mean เท่ากับ 4.67) ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐานคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (Mean เท่ากับ 4.89) และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม คือพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (Mean เท่ากับ 4.70)

ส่วนพนักงานองค์กรไทยที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีการระดับการศึกษาปริญญาโท (Mean เท่ากับ 3.77) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรคือพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท (Mean เท่ากับ 3.49) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานคือพนักงานที่มีการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาโท (Mean เท่ากับ 3.42) และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม คือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท (Mean เท่ากับ 3.56)

และเมื่อพิจารณาตารางที่ 4.40 พบว่า พนักงานองค์กรไทยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานนั้น พบว่า พนักงานองค์กรไทยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาโท มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรไทยในภาพรวมพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท และ ระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

4.4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นเพื่อศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรญี่ปุ่น

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบหรือไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรญี่ปุ่น

H_1 : การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรญี่ปุ่น

สมมติฐานที่ 3 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น

สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ

ตารางที่ 4.41

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรญี่ปุ่น ($N = 221$)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Y	Sig
X_1 = ด้านความหมาย	3.60	0.53	0.38	.000
X_2 = ด้านความสามารถในการทำงาน	3.88	0.39	0.36	.000
X_3 = ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง	3.35	0.80	0.50	.000
X_4 = ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน	3.42	0.46	0.26	.000
Y= ด้านจิตใจ	3.56	0.59		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.41 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้ง 4 ด้านคือ ด้านความหมาย ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ที่ระดับ $\alpha = .05$ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านการคงอยู่กับองค์กร

ตารางที่ 4.42

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรญี่ปุ่น ($N = 221$)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Y	Sig
X ₁ = ด้านความหมาย	3.60	0.53	0.63	.000
X ₂ = ด้านความสามารถในการทำงาน	3.88	0.39	0.51	.000
X ₃ = ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง	3.35	0.80	0.14	.005
X ₄ = ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน	3.42	0.46	0.25	.000
Y= ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.33	0.71		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.42 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ที่ระดับ $\alpha = .05$ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านการคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และผลที่ได้จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันตามตารางที่ 4.42 ยังสามารถตอบแต่ละสมมติฐานย่อยของงานวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.2.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.2.1 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมาย จึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมายสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3.2.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.2.2 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายความว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงานสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3.2.3 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.2.3 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายความว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเองสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3.2.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.2.4 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายความว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านผลกระทบต่อหน่วยงานสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.43

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรญี่ปุ่น ($N = 221$)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Y	Sig
X ₁ = ด้านความหมาย	3.60	0.53	0.44	.000
X ₂ = ด้านความสามารถในการทำงาน	3.88	0.39	0.34	.000
X ₃ = ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง	3.35	0.80	0.16	.004
X ₄ = ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน	3.42	0.46	0.13	.006
Y= ด้านบรรทัดฐาน	3.18	0.67		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.43 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับ $\alpha = .05$ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่ได้รับการเสริมสร้างพลังงานด้านความหมายและด้านความสามารถในการทำงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับสูงกว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน

และผลที่ได้จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันตามตารางที่ 4.43 ยังสามารถตอบแต่ละสมมติฐานย่อยของงานวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.3.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านบรรทัดฐาน จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.3.1 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมาย จึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านด้านบรรทัดฐาน ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีปัจจัยการเสริมสร้าง

พลังอำนาจในงาน ด้านความหมายสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านบรรทัดฐานสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3.3.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านบรรทัดฐาน จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 3.3.2 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านบรรทัดฐาน ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงานสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านบรรทัดฐานสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3.3.3 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านบรรทัดฐาน จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 3.3.3 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านบรรทัดฐาน ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเองสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านบรรทัดฐานสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3.3.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านบรรทัดฐาน จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 3.3.4 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านบรรทัดฐาน ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านผลกระทบต่อหน่วยงานสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านบรรทัดฐานสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3.4 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ในภาพรวม

ตารางที่ 4.44

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรญี่ปุ่น ($N = 221$)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Y	Sig
X ₁ = ด้านความหมาย	3.60	0.53	0.56	.000
X ₂ = ด้านความสามารถในการทำงาน	3.88	0.39	0.39	.000
X ₃ = ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง	3.35	0.80	0.19	.002
X ₄ = ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน	3.42	0.46	0.18	.003
Y= ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3.35	0.54		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.44 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ที่ระดับ $\alpha = .05$ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่ได้รับการเสริมสร้างพลังงานด้านความหมายและด้านความสามารถในการทำงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับสูงกว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน

และผลที่ได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันตามตารางที่ 4.44 ยังสามารถตอบแต่ละสมมติฐานย่อยของงานวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.4.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.4.1 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมาย จึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อ

องค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม ดังนั้นพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมายสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวมสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3.4.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.4.2 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงานสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวมสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3.4.3 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.4.3 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการตัดสินใจด้วยตนเองสูง จะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวมสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3.4.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.4.4 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อหน่วยงานสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวมสูงตามไปด้วย

4.4.4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรไทย

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบหรือไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรไทย

H_1 : การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรไทย

สมมติฐานที่ 4 พนักงานองค์กรไทยที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทย

สมมติฐานที่ 4.1 พนักงานองค์กรไทยที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านจิตใจ

ตารางที่ 4.45

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรไทย ($N = 206$)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Y	Sig
X ₁ = ด้านความหมาย	4.12	0.64	0.84	.000
X ₂ = ด้านความสามารถในการทำงาน	4.08	0.37	0.48	.000
X ₃ = ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง	3.80	0.59	0.75	.000
X ₄ = ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน	3.56	0.42	0.56	.000
Y= ด้านจิตใจ	4.28	0.82		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.45 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ที่ระดับ $\alpha = .05$ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานองค์กรไทยที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจะสังเกตได้ว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์ที่สูงมากกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

และผลที่ได้จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันตามตารางที่ 4.45 ยังสามารถตอบแต่ละสมมติฐานย่อยของงานวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 4.1.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านจิตใจ จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.1.1 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมาย จึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ไทยด้านจิตใจ ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรไทยที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมายสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านจิตใจสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4.1.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านจิตใจ จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.1.2 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านจิตใจ ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรไทยที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงานสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านจิตใจสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4.1.3 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านจิตใจ จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.1.3 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านจิตใจ ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรไทยที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการตัดสินใจด้วยตนเองสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านจิตใจสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4.1.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านจิตใจ จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.1.4 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านจิตใจ ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรไทยที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อหน่วยงานสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านจิตใจสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4.2 พนักงานองค์กรไทยที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านการคงอยู่กับองค์กร

ตารางที่ 4.46

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรไทย (N = 206)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Y	Sig
X ₁ = ด้านความหมาย	4.12	0.64	0.82	.000
X ₂ = ด้านความสามารถในการทำงาน	4.08	0.37	0.39	.000
X ₃ = ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง	3.80	0.59	0.67	.000
X ₄ = ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน	3.56	0.42	0.44	.000
Y= ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.06	0.88		

* p < .05

จากตารางที่ 4.46 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ที่ระดับ $\alpha = .05$ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานองค์กรไทยที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านการคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และผลที่ได้จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันตามตารางที่ 4.46 ยังสามารถตอบแต่ละสมมติฐานย่อยของงานวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 4.2.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านการคงอยู่กับองค์กร จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.2.1 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมาย จึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านการคงอยู่กับองค์กร ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรไทยที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมายสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4.2.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านการคงอยู่กับองค์กร จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 4.2.2 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายความว่า พนักงานองค์กรไทยที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความสามารถในการทำงานสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4.2.3 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านการคงอยู่กับองค์กร จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.2.3 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายความว่า พนักงานองค์กรไทยที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการตัดสินใจด้วยตนเองสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4.2.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านการคงอยู่กับองค์กร จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.2.4 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายความว่า พนักงานองค์กรไทยที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อหน่วยงานสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4.3 พนักงานองค์กรไทยที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.47

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรไทย ($N = 206$)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Y	Sig
X ₁ = ด้านความหมาย	4.12	0.64	0.84	.000
X ₂ = ด้านความสามารถในการทำงาน	4.08	0.37	0.46	.000
X ₃ = ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง	3.80	0.59	0.63	.000
X ₄ = ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน	3.56	0.42	0.46	.000
Y= ด้านบรรทัดฐาน	4.08	0.85		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.47 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับ $\alpha = .05$ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานองค์กรไทยที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และผลที่ได้จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันตามตารางที่ 4.47 ยังสามารถตอบแต่ละสมมติฐานย่อยของงานวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 4.3.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านบรรทัดฐาน จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.3.1 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมาย จึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านบรรทัดฐาน ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรไทยที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมายสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4.3.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านบรรทัดฐาน จากผลการวิจัย ค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 4.3.2 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านบรรทัดฐาน ดีความได้ว่าพนักงานองค์กรไทยที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงานสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4.3.3 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านบรรทัดฐาน จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 4.3.3 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านบรรทัดฐาน ดีความได้ว่าพนักงานองค์กรไทยที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเองสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4.3.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านบรรทัดฐาน จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 4.3.4 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยด้านบรรทัดฐาน ดีความได้ว่าพนักงานองค์กรไทยที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อหน่วยงานสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4.4 พนักงานองค์กรไทยที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทย ในภาพรวม

ตารางที่ 4.48

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรไทย (N = 206)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Y	Sig
X ₁ = ด้านความหมาย	4.12	0.64	0.86	.000
X ₂ = ด้านความสามารถในการทำงาน	4.08	0.37	0.46	.000
X ₃ = ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง	3.80	0.59	0.70	.000
X ₄ = ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน	3.56	0.42	0.50	.000
Y= ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.08	0.85		

* p < .05

จากตารางที่ 4.48 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ที่ระดับ $\alpha = .05$ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานองค์กรไทยที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรไทยที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับที่สูงมากทั้งสิ้น

และผลที่ได้จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันตามตารางที่ 4.48 ยังสามารถตอบแต่ละสมมติฐานย่อยของงานวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 4.4.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.4.1 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมาย จึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม ดังนั้นพนักงานองค์กรไทยที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมายสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4.4.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.4.2 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรไทยที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงานสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4.4.3 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.4.3 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรไทยที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการตัดสินใจด้วยตนเองสูง จะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4.4.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.4.4 ดังนั้น ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม ตีความได้ว่าพนักงานองค์กรไทยที่มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อหน่วยงานสูงจะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมสูงตามไปด้วย

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย ในครั้งนี้นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ขององค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ขององค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานจาก 2 องค์กร ได้แก่ พนักงานของบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ในครัวเรือนแห่งหนึ่งซึ่งเป็นองค์กรไทย จำนวน 206 คน และพนักงานของบริษัทข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จำนวน 221 คน โดยศึกษากับพนักงานทุกระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ ประถมศึกษาชั้นสูงหรือเทียบเท่า หรือระดับอนุปริญญาขึ้นไป ที่เป็นพนักงานประจำ(โดยไม่รวมพนักงานระดับแรงงานไร้ฝีมือ และพนักงานรายวัน) และพนักงานระดับบังคับบัญชา และระดับบริหาร

โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ปัจจัยด้าน เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจำนวน 16 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 18 ข้อ

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติ T-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variances) แบบจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) การใช้สถิติ Post-Hoc Analysis เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD (Least Significant Difference) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ซึ่งได้ผลการวิจัยดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้ การวิเคราะห์สถิติ T-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variances) แบบจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) การใช้สถิติ Post-

Hoc Analysis เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD (Least Significant Difference) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 พนักงานองค์กรญี่ปุ่น ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 2 พนักงานองค์กรไทย ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานองค์กรไทยที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย		ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2	พนักงานองค์กรไทยที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 2.3	พนักงานองค์กรไทยที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 2.4	พนักงานองค์กรไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 2.5	พนักงานองค์กรไทยที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 2.6	พนักงานองค์กรไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3	พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.1	พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านจิตใจ	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.1.1	ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.1.2	ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.1.3	ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.1.4	ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านจิตใจ	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.2.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.2.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.2.3 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.2.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านบรรทัดฐาน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.3.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านบรรทัดฐาน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.3.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านบรรทัดฐาน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.3.3 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านบรรทัดฐาน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.3.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ด้านบรรทัดฐาน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.4 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ในภาพรวม	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.4.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.4.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.4.3 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นในภาพรวม	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 3.4.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่น ในภาพรวม	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4 พนักงานองค์กรไทยที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.1 พนักงานองค์กรไทยที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.1.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านจิตใจ	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.1.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านจิตใจ	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4.1.3 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านจิตใจ	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.1.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านจิตใจ	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.2 พนักงานองค์กรไทยที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.2.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.2.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.2.3 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.2.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.3 พนักงานองค์กรไทยที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.3.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4.3.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.3.3 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.3.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ด้านบรรทัดฐาน	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.4 พนักงานองค์กรไทยที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.4.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.4.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความสามารถในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.4.3 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทยในภาพรวม	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 4.4.4 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไทย ในภาพรวม	ยืนยันสมมติฐานการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษางานวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างพนักงานองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย” ดังสมมติฐานที่ได้สรุปมาในตารางที่ 5.1 สามารถสรุปและอภิปรายผลในสมมติฐานข้อหลักได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานองค์กรญี่ปุ่น ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้สถิติวิเคราะห์ T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variances) แบบจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) รวมถึง Post-Hoc Analysis ด้วยการหาค่าเฉลี่ยด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (ค่า Sig.) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่ม ของความผูกพันต่อองค์กรในพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับการศึกษา ที่ระดับ นัยสำคัญ .05 โดยพนักงานองค์กรญี่ปุ่นเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานเพศชาย สำหรับปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ไม่พบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรญี่ปุ่น ในขณะที่ผลการศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชาและระดับบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าระดับปฏิบัติการ ส่วนระดับรายได้ต่อเดือนที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่นคือ พนักงานที่มีรายได้ในช่วง 45,001-60,000 บาท และ ตั้งแต่ 75,000 บาทขึ้นไป ในขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรญี่ปุ่น ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่ม มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 พนักงานองค์กรไทย ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้สถิติวิเคราะห์ T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variances) แบบจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) รวมถึง Post-Hoc Analysis ด้วยการหาค่าเฉลี่ยด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (ค่า Sig.) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่ม ของความผูกพันต่อองค์กรในพนักงานองค์กรไทย ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน

รายได้ต่อเดือน และ ระดับการศึกษา ที่ระดับ นัยสำคัญ .05 ซึ่งสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน องค์กรไทย ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่ม มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยพนักงานองค์กรไทยเพศหญิงและเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ และในด้านปัจจัยอายุงาน ไม่พบว่ามี ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรใน ภาพรวมของพนักงานองค์กรไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านของอายุงานนั้น กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุงาน 0-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานตั้งแต่ 25ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ในด้านของตำแหน่งงานนั้น กลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรไทยที่มี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด ส่วนรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผล ต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีผลกับความ ผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 – 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะระดับ เงินเดือนในช่วงนี้ส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งพนักงานในระดับนี้เรื่องของบรรทัดฐาน ถือเป็นเรื่องที่สำคัญ และผลการศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง พนักงานองค์กรไทยที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Buchanan (1974, อ้างถึงใน สายพิณ สว่างจิต, 2548) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยา ทั้งรอด (2544) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง ซึ่งเป็นปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคคลากร และสอดคล้อง กับการศึกษาของ มาวเดย์ และคณะ (Mowday and others, 1982, p.433-434) ได้ศึกษาพบว่าหนึ่งในสี่ ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541, อ้างถึงใน พิชราภรณ์ ศุภมั่งมี, 2548) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของความมั่นคงของสมาชิกใน องค์กร การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรพบว่า ปัจจัย ด้านบุคคล (Personal Factor) หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน อันประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ อายุงาน เซาว์ปัญญา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจ ในการทำงาน ความสนใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรม เจริญ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน

จากผลการศึกษาและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทั้งพนักงานองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งปัจจัย มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานองค์กรญี่ปุ่นที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ในการหาความสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรญี่ปุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 พนักงานองค์กรไทย ที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ในการหาความสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพนักงานในองค์กรไทย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ Buchanan (1974, อ้างถึงใน สายพิน สว่างจิต, 2548) ที่ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก และส่วนหนึ่งของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามการศึกษาของ Buchanan คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน (Role - related Characteristics Factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์กร (Organization Factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน เป็นต้น และสอดคล้องกับ การศึกษาของ บราวน์ (Brown, 1986) ที่ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่าบุคลากรจะแสดงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรใน 3 สถานการณ์ คือ เมื่อเขาได้รับโอกาสจากองค์กรเพื่อพบกับความสำเร็จในการทำงาน เมื่อไม่มีองค์กรอื่น

มาแย่งตัวเขาไปทำงาน และประการสุดท้ายคือ เมื่อเขามีพลังอำนาจในการทำงานในองค์กร นอกจากนี้ วิลสัน และ ลาสซิงเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994) ได้ศึกษา เกี่ยวกับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เมเยอร์ และ อัลเลน (Meyer & Allen, 1997) ที่ศึกษาความผูกพันต่อสถานที่ทำงาน และพบว่าพนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรถ้าหากพวกเขาได้รับโอกาสที่จะได้ทำงานที่สำคัญหรือมีความท้าทาย ส่วนผลการศึกษาของ ไลเดน และคณะ (Liden et al., 2000) ที่ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ยิ่งบุคคลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมากเท่าไร ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น รวมถึง ผลการศึกษาของ ฮิติบิดาล (Hitibidal, 2001) ที่ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลทหารเรือ พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ ผลการศึกษาของ คาร์เลส (Carless, 2004) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่บุคลากร จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึง เพิ่มความพึงพอใจในงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แพททริก และ ลาสซิงเจอร์ (Patrick & Laschinger, 2006) ที่ได้ศึกษาพบว่าถ้ามีการเพิ่มการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในองค์กร พนักงานก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อเป้าหมายและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น ซึ่งในการศึกษาวิจัย ของผู้วิจัยครั้งนี้ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย แต่พบว่าการองค์กรไทยนั้นมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่สูงกว่าส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าตามไปด้วย โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแต่ละด้านทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 3 ด้าน ในขณะที่องค์กรญี่ปุ่นนั้นมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทั้ง 4 ด้านไม่ว่าจะเป็น ด้านความหมาย ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรญี่ปุ่นอยู่ในระดับปานกลาง และจากการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกับพนักงานระดับบริหารขององค์กรญี่ปุ่น พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นที่ได้เก็บข้อมูลมานั้น เน้นเรื่องของการทำงานอย่างเป็นระบบ และเน้นผลงานมาเป็นอันดับแรก ดังนั้นจึงส่งผลให้พนักงานมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความสามารถในการทำงานในระดับสูงที่สุดเมื่อเทียบกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านอื่น ในส่วนของพนักงานองค์กรไทยนั้น จากการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติม พบว่า องค์กรไทย มีการก่อตั้งมาเป็นระยะเวลาานาน และมีวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานคือ เป็นวัฒนธรรมการบริหารแบบครอบครัวในระยะแรก แต่มาในระยะ 5 ปีหลังนี้ ที่เน้นทั้งเรื่องของผลงาน และเน้นในการสร้างบรรยากาศองค์กรให้พนักงานมีความ

ผูกพันต่อองค์กร พนักงานจึงมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับสูงทั้ง 4 ด้านคือ ด้านความหมาย ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน เช่นกัน

จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานต่ำกว่า

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย และพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและเกิดความพึงพอใจในงาน รวมถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจจะศึกษาวิจัยปัจจัยเหล่านี้ในอนาคต ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

จากผลการวิจัยที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จึงควรที่ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม เช่นการให้ผลสะท้อนกลับ (feedback) แก่พนักงาน ที่ควรเน้นในเชิงบวก เช่น ให้การยอมรับ ชื่นชม เมื่อพนักงานทำได้ดี หรือการให้การสนับสนุน หรือจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานให้แก่พนักงานที่เพียงพอ และมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานอยู่เสมอให้รับรู้ว่างานมีคุณค่าและมีความหมาย มีการเพิ่มทักษะความชำนาญให้แก่พนักงาน เช่น การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) และการสนับสนุน ให้มีการออกแบบงานที่ได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่มากขึ้น และควรมอบหมายงานโดยให้อิสระให้พนักงานได้ตัดสินใจในขอบข่ายงานที่ตนเองได้รับมอบหมายได้ และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เช่นการให้พนักงานได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่างครบถ้วน นอกจากนี้ ควรให้พนักงานได้รับการพัฒนาฝึกอบรมทักษะต่างๆ ทั้งทักษะในงาน และทักษะเสริมด้านอื่นๆ เพื่อสร้างภาวะผู้นำและให้พนักงานเกิดการรับรู้ว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อผลงานโดยรวมขององค์กรต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้วิจัย

1. ควรศึกษาตัวแปร วัฒนธรรมองค์กร ว่ามีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ในลักษณะใด
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ในองค์กรข้ามชาติที่เป็นตะวันตก
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรเอกชน กับองค์กรรัฐวิสาหกิจ
4. เนื่องจากการศึกษาวิจัยวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษที่เน้นไปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านต่างๆ กับตัวแปรตาม คือความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่ได้ศึกษาว่าปัจจัยแต่ละด้านของตัวแปรอิสระคือการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความหมาย ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ว่าด้านใดส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากัน ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาโดยทำการสกัดปัจจัย (Factor Analysis) สำหรับตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแต่ละด้านก่อน และ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในลำดับต่อไป

รายการอ้างอิง

หนังสือ

- ภรณ์ กิรติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มนวิภา ผดุงสิทธิ์ และคณะ. (2555). *การวิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- ศรีเพ็ญ ทรัพย์มันชัย และคณะ. (2557). *การวิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.

วิทยานิพนธ์และงานวิจัย

- กัลยา ทั้งรอด. (2544). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวง กรุงเทพฯ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาสังคม.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์.
- ธีรพงษ์ บุญรักษา. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล*. (งานวิจัย). มหาวิทยาลัยมหิดล, สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย.
- ปิยภรณ์ ปัญญาวิเชียร. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะพยาบาลศาสตร์.
- พัชรภรณ์ ศุภมั่งมี. (2548). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน). ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย.
- เฟื่องฟ้า ภูธรรักษ์, นงนุช บุญยัง, และ ยุพดี โสทธิพันธ์. (2549). *กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยแก่บุคลากร: เปรียบเทียบโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพและโรงพยาบาลที่รอการรับรองคุณภาพในอนาคตได้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, คณะพยาบาลศาสตร์.
- ภัครวรรณ ปิ่นแก้ว. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และผลการปฏิบัติงาน โดยมีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุม*

ภายใน เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.

วาสนา ส้วยเกียรติ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะศิลปศาสตร์.

ศลิษา ทวีวัฒนกิจาวร. (2548). *ผลกระทบของคุณลักษณะงานและคุณลักษณะโครงสร้างเชิงสังคมที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภายในตน*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.

ศรินีย์ ไวยานนท์. (2550). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอไอจี การ์ด จำกัด (มหาชน)*. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุพิศ กิตติรัชดา. (2538). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์พยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะพยาบาลศาสตร์

Books

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of The Corporation*. New York: Basic Books, Inc.

Kanter, R. M. (1977). *On the Frontiers of Management*. New York: A Harvard Business Review Book.

Kinlaw, D. C. (1995). *The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence*. Hampshire: Gower Publishing Limited.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.

Mowday, T. R., Lewicki, J. R., & Minton, W. J. (1982). *Organizational Justice: The Search of Fairness in the Workplace*. New York: An Imprint of MacMillan.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Yukl, G. (2002). *Leadership in Organization*. New York: Prentice-Hall.

Articles

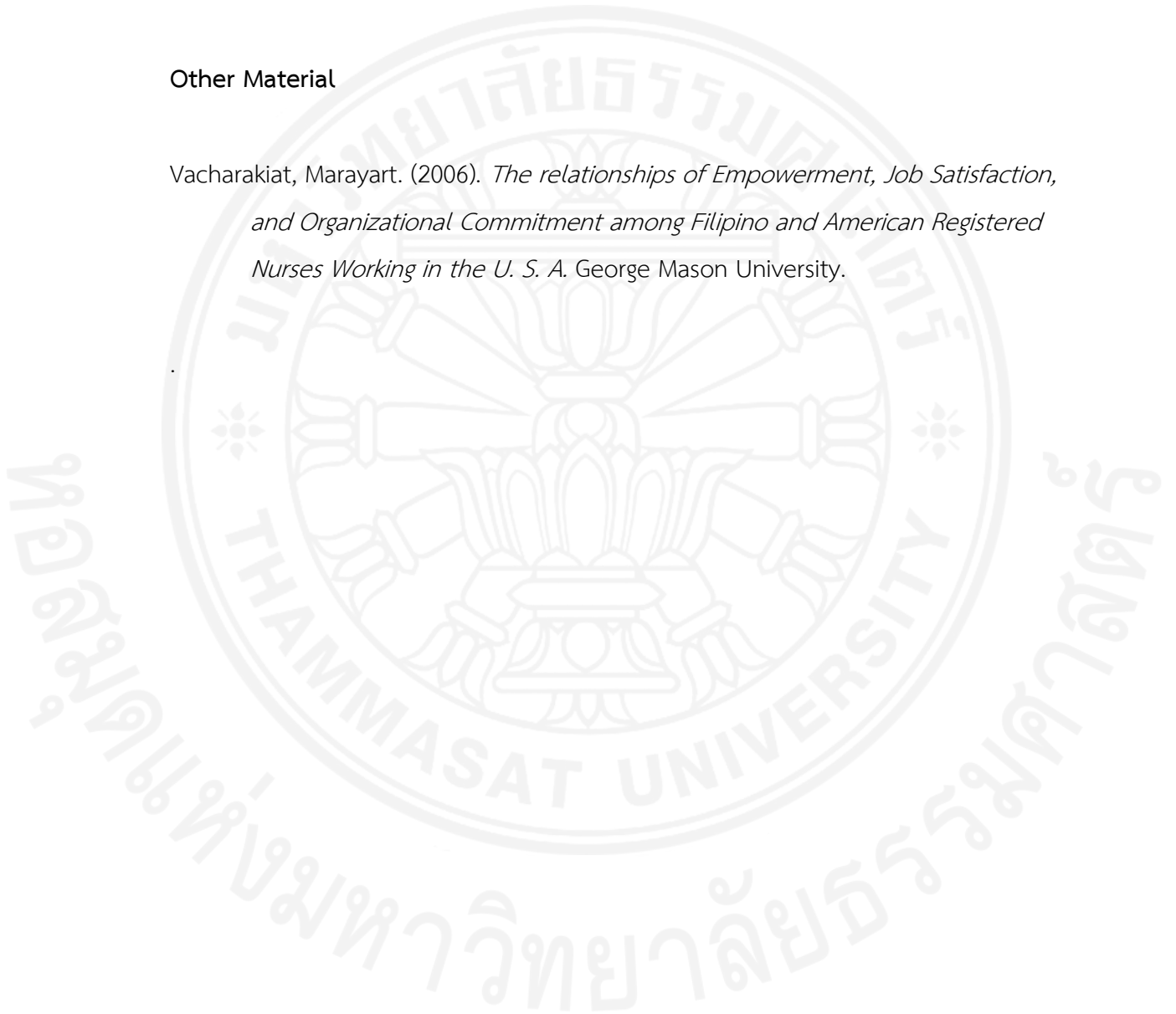
- Albrecht, S. L., & Andretta, M. (2011). The Influence of Empowering Leadership, Empowerment and Engagement of Affective Commitment and Turnover Intentions in Community Health Service Workers. *Leadership in Health Service, 24*, 228-237.
- Allen, A. J., & Meyer, J. P. (1993). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology, 6*, 1-18.
- Carless SA. (2004). Does Psychological Empowerment Mediate the Relationship Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal Management, 26* (3), 115-159.
- Cohen, J. (1992). Quantitative methods in psychology: A power primer. *Psychological Bulletin, 112* (1), 115-159.
- Conger, J. A & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review, 13*, 471-482.
- Eccles, T. (1993). The Deceptive Allure of Empowerment. *Long Range Planning, 26*, 13-21.
- Elloy, D. (2012). Effects of ability Utilization, Job Influence and Organization Commitment on Employee Empowerment: An Empirical Study. *International Journal of Management, Supplement, 627-633*.
- Forrester, R. 14 (2000). Empowerment: Rejuvenating a Potent Idea. *Academy of Management Executive, 67-80*.
- Gibson, C. H. (1991). A Concept Analysis of Empowerment. *Journal of Advance Nursing, 16*, 354-361.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, T. A. (1972). Personal and Role Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly, 18*, 556.
- Kieffer, C. H. (1984). Citizen Empowerment: A Development Perspective. *Journal of Prevention in Human Services, 3*, 9-36.

- Lee, H., & Liu, C. (2006). The Determinants of Repatriate Turnover Intentions: An Empirical Analysis. *International Journal of Management*, 23 (4). 751-762.
- Liden R. C., Wayne S.J., & Sparrowe R.T. (2000). An Examination of the Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relations between the Job, Interpersonal Relationships, and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychological*, 85, 407-416.
- Patrick A., & Laschinger H.K.S. (2006). The Effect of Structural Empowerment and Perceived Organizational Support on Middle Level Nurse Managers Role Satisfaction. *Journal of Nurse Management*, 14, 13-22.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Randolph, W. A. (1995). Navigating the Journey to Empowerment. *Organizational Dynamics*, 23, 19-31.
- Randolph, W. A., & Kemery E. R. (2011). Managerial Use of Power Bases in a Model of Managerial Empowerment Practices and Employee Psychological Empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18, 95-101.
- Ricketta, M. (2002). Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: A Meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*. 23, 257-266.
- Sajjad et. al., (2011). Investigating the Relationship between Organizational Justice, Psychological Empowerment, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Model. *African Journal of Business Management*. 5 (13), 5241-5248.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in The Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 46-75.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: an Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.

Yuen H. Chan, S. Scott Nadler, Michael B. Hargis. (2015) Attitudinal and Behavioral Outcome of Employees' Psychological Empowerment: A Structural Equation Modeling Approach. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 19.

Other Material

Vacharakiat, Marayart. (2006). *The relationships of Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among Filipino and American Registered Nurses Working in the U. S. A.* George Mason University.





แบบสอบถาม

เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย

คำชี้แจง:

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (XMBA) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วัตถุประสงค์ในการทำแบบสอบถามเพื่อเป็นการเก็บข้อมูลสำหรับอธิบายความสัมพันธ์ของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามชุดนี้จะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัดและไม่มีผลต่อการทำงาน หรือชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น และจะถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาสำหรับเรื่องนี้เท่านั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้ตามความรู้สึที่แท้จริง อย่างครบถ้วน และขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

โดยแบบสอบถามนี้จะประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำถามคัดกรอง

องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรสัญชาติใด หรือมีบริษัทต้นสังกัดเป็นสัญชาติใด

ไทย

ญี่ปุ่น

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

3. อายุงาน ที่ท่านทำงานอยู่ในองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน

0-5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

21-25 ปี

25 ปีขึ้นไป

4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

พนักงานระดับปฏิบัติการ (Officer)

พนักงานระดับบังคับบัญชา (Senior or Supervisor)

พนักงานระดับบริหาร (Assistant Manager / Manager)

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

15,001-30,000 บาท

30,001-45,000 บาท

45,001-60,000 บาท

60,001-75,000 บาท

มากกว่า 75,000 บาท ขึ้นไป

6. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

คำชี้แจง: จงพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ตรงกับความรู้สึกของท่านที่มีต่อตัวเองเพียงใด และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องสี่เหลี่ยม หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
1	ฉันมีอิสระอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ฉันทำหรือรับผิดชอบอยู่					
2	ฉันคิดว่าฉันมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กรของฉัน					
3	ฉันรู้สึกว่าการกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานของฉันเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่าสำหรับฉัน					
4	ฉันสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการในการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ด้วยตัวของฉันเอง					
5	ฉันมั่นใจว่าฉันมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
6	งานที่ฉันทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากสำหรับฉัน					
7	ฉันมั่นใจว่าฉันมีทักษะความรู้และความชำนาญ อย่างดีเยี่ยมในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
8	เพื่อนร่วมงานมักรับฟังและยอมรับในความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของฉันเสมอ					
9	กิจกรรมต่างๆ ในงานที่ฉันรับผิดชอบทำให้ฉันรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง					
10	ฉันมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จไม่ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ ก็ตาม					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
11	เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงาน ฉันมีอิสระอย่างเต็มที่ ในการเลือกวิธีแก้ปัญหาในงานที่ฉันรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง					
12	เมื่อฉันหยุดงาน หรือปราศจากฉัน หน่วยงาน หรือองค์กร จะประสบปัญหาในการดำเนินงานให้สำเร็จ					
13	ฉันสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ฉันทำ โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้างาน					
14	ฉันมีบทบาทอย่างมากในการควบคุมกิจกรรมหรือสิ่งต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในงานหรือหน่วยงานของฉัน					
15	ฉันมั่นใจว่าไม่มีงานใดในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ฉันจะทำได้					
16	ฉันคิดว่างานที่ฉันทำอยู่เป็นส่วนที่สำคัญขององค์กร					

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: จงพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้เป็นตรงกับความรู้สึกของท่านที่มีต่อตัวเองเพียงใด

และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องสี่เหลี่ยม หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
1	ฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับคนอื่น ว่าฉันทำงานที่องค์กรแห่งนี้					
2	ฉันมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมจะปกป้องหรือทำทุกอย่างเพื่อสนับสนุนองค์กรในยามที่องค์กรเกิดปัญหา					
3	ฉันรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านของฉัน					
4	ฉันพร้อมที่จะอุทิศตนอย่างเต็มที่กำลังความสามารถให้แก่องค์กร					
5	ฉันคิดว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของฉัน					
6	ฉันคิดว่าองค์กรนี้มีความสำคัญมากสำหรับฉันและฉันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กรอย่างเต็มที่					
7	ฉันคิดว่าการตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องที่สุด					
8	เป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้					
9	การลาออกจากองค์กรนี้ ในเวลานี้ จะส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของฉันอย่างมาก					
10	ฉันรู้สึกมีความสุขในการทำงานกับองค์กรนี้ และตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด
11	ถ้าฉันจะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ ก็เพราะมีเหตุผลวิสัยจริงๆ					
12	ฉันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร และได้อยู่ในองค์กรต่อไป					
13	สิ่งที่ทำให้ฉันไม่คิดลาออกจากองค์กร เพราะฉันมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน อย่างมาก					
14	ถึงแม้จะมีข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ฉันก็ยังไม่ได้คิดลาออกจากองค์กรในตอนนี้					
15	ฉันคงรู้สึกผิดหากฉันลาออกจากองค์กรใน เวลานี้					
16	องค์กรนี้สมควรอย่างยิ่งที่จะได้รับ ความจงรักภักดีจากฉัน					
17	ฉันยินดีทุ่มเทและเต็มใจทำงานที่ได้รับ มอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงาน เพื่อองค์กร					
18	ฉันไม่เคยคิดที่จะย้ายไปทำงานกับองค์กร ที่เป็นคู่แข่ง					

จบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางภัครวรรณ ปิ่นแก้ว
วันเดือนปีเกิด	17 พฤษภาคม 2514
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2547: ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2537: ศิลปศาสตรบัณฑิต (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ตำแหน่ง	ผู้จัดการบริการลูกค้าและปฏิบัติการด้านการขาย บริษัท โอเซียนกลาส จำกัด (มหาชน)
ประสบการณ์ทำงาน	2557-ปัจจุบัน: ผู้จัดการบริการลูกค้าและปฏิบัติการด้านการขาย บริษัท โอเซียนกลาส จำกัด (มหาชน) 2556-2557: ผู้จัดการซัพพลายเชน วางแผนการขายและโลจิสติกส์ บริษัท โอเซียนกลาส จำกัด (มหาชน) 2555-2556: ผู้จัดการนำเข้า-ส่งออกและจัดซื้อต่างประเทศ บริษัท โอเซียนกลาส จำกัด (มหาชน) 2549-2555: ผู้จัดการเอกสารส่งออก บริษัท โอเซียนกลาส จำกัด (มหาชน)