

งานเสริมอำนาจการในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท เอ็น เอส สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สาขาใหญ่)

WORK EMPOWERMENT AFFECTING ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF EMPLOYEES IN NSR SPRING (THAILAND) CO.,LTD.  
(HEAD OFFICE)



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของเอกสารต้นฉบับลิขสิทธิ์ที่มอบให้ทางธุรกิจเฉพาะกิจ

สารนิพนธ์บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยานิพนธ์บริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. ๒๕๕๖

KMITL-2015-ANC-N-017-018

การเสริมอำนาจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

**WORK EMPOWERMENT AFFECTING ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF EMPLOYEES IN NHK SPRING (THAILAND) CO.,LTD.  
(HEAD OFFICE)**



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2558

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ KMITL-2015-AMC-M-047-018 ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**WORK EMPOWERMENT AFFECTING ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF EMPLOYEES IN NHK SPRING (THAILAND) CO.,LTD.  
(HEAD OFFICE)**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION  
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG  
2015**

**KMITL-2015-AMC-M-047-018**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2015**

**ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การเสริมอำนาจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงาน บริษัทเอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด  
(สำนักงานใหญ่)

WORK EMPOWERMENT AFFECTING

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN  
NHK SPRING (THAILAND) CO.,LTD.(HEAD OFFICE)

นักศึกษา

นายวรินทร์ แซ่ม้า

รหัสประจำตัว

57611161

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ คุณาสุวรรณค์เวช

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วิสุทธิ	สุนทรกนกพงศ์	
ผศ.ดร.สมศักดิ์	คุณาสุวรรณค์เวช	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจน์นिरุตติกุล	
ผศ.ดร.มนัส	ไพฑูรย์เจริญลาก	
ดร.เกรียงไกรยศ	พันธุ์ไทย	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 1 กรกฎาคม 2558 เวลา 16.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC อาคารสำนักบริการคอมพิวเตอร์

วิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวยการ แสงโนรี)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใดในการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การเสริมอำนาจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)
นักศึกษา	นายวรนนท์ แซ่มขำ
รหัสประจำตัว	57611161
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2558
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คุหาสวรรค์เวช
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นรินทร์กุล

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) 2) เพื่อศึกษาระดับการเสริมอำนาจในงานของบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) และ 3) ศึกษาการเสริมอำนาจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยการใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยขนาดกลุ่มตัวอย่าง 101 คน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. การเสริมอำนาจในงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ส่วนการเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Thesis Title</b>	Work Empowerment Affecting Organizational Commitment of Employees in NHK Spring (Thailand) Co.,Ltd. (Head Office)
<b>Student</b>	Mr. Woranan Chamkham
<b>Student ID.</b>	57611161
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Industrial Business Administration
<b>Year</b>	2015
<b>Thesis Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Somsak Kuhasawanvej
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the organizational commitment level of NHK Spring employees 2) to study the work empowerment level in NHK Spring (Thailand) Co.,Ltd. and 3) to study the work empowerment affecting organizational commitment of employees in NHK Spring (Thailand) Co.,Ltd. Simple random sampling with a sample size of 101 people was conducted. Data were collected by questionnaire and analyzed by statistical program. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple Linear Regression analysis was used for hypothesis testing. The results were as follow:

- 1) The organizational commitment level of NHK Spring employees was at a moderate level.
- 2) The work empowerment in term of competence and reward could affect the organizational commitment at statistical significant level of .01 In addition, the work empowerment in term of support, information, resources, and advancement had no affect on organizational commitment.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่าน ซึ่งไม่อาจนำมากล่าวได้ทั้งหมด ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ภูหาสวรรค์เวช อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมด้วยข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภูมิ โรจน์นิรุติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่มาโดยตลอด จนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

กราบขอบพระคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ สุนทรกนกพงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ภูหาสวรรค์เวช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภูมิ โรจน์นิรุติกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ และ ดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าขึ้นมาทำหน้าที่เป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ของผู้วิจัย ทั้งยังช่วยตรวจทานความเรียบร้อยของวิทยานิพนธ์เล่มนี้และยังได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัยอีกด้วย

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณเพื่อนบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมรุ่น 17 ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำ ให้กำลังใจ และคอยเป็นที่ปรึกษาอยู่เสมอ

สุดท้ายที่ขาดไม่ได้และสำคัญอย่างยิ่งที่เป็นเบื้องหลังแห่งความสำเร็จ ต้องขอบพระคุณ บิดา มารดา และบุคคลภายในครอบครัวของผู้วิจัยที่คอยเป็นกำลังใจให้ตลอดมา สำหรับคุณงามความดีอันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ที่เป็นที่ยกย่องของผู้วิจัยตลอดจนท่านอาจารย์ที่เคารพทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้และประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ 2558

วรนนท์ แซ่มง่า

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมอำนาจ.....	13
2.3 ประวัติความเป็นมา ลักษณะธุรกิจ และระบบการบริหารงาน.....	18
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	39
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเสริมอำนาจในงานของบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่).....	41
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่).....	56
4.4 ผลการวิเคราะห์การเสริมอำนาจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่).....	61
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	67
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	67
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	69
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	72
บรรณานุกรม .....	74
ภาคผนวก .....	78
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	79
ประวัติผู้เขียน .....	91

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	28
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมอำนาจในงาน .....	30
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	30
3.4 สมมติฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	32
4.1 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	39
4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการเสริมอำนาจ ในงานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่).....	41
4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการเสริมอำนาจ ในงานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน .....	43
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการเสริมอำนาจ ในงานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร .....	45
4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการเสริมอำนาจ ในงานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการได้รับทรัพยากร .....	47
4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการเสริมอำนาจ ในงานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน .....	49
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการเสริมอำนาจ ในงานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ.....	51
4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการเสริมอำนาจ ในงานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ .....	54
4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) .....	56
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่).....	57

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้องของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่).....	58
4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่).....	60
4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านจิตใจของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่).....	63
4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้องของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่).....	63
4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่).....	65
4.16 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)....	66

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย .....	5
3.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ .....	38



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง แต่ละองค์กรไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการหรือเอกชน ต่างจำเป็นต้องทำทุกวิถีทางเพื่อการอยู่รอด และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคลากร หรือ “คน” ถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคลากรแต่ละคนต่างมีความสำคัญในรูปแบบแตกต่างกันไปตามเงื่อนไขต่าง ๆ เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรแห่งการจัดการ ที่สามารถกำหนดทิศทางของทรัพยากรอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ปัจจุบันการจัดการองค์กรทางด้านส่งเสริมทรัพยากรบุคคลจึงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านกระบวนการจัดการ เทคโนโลยีและบุคลากร ให้เกิดการดำเนินงานที่สอดคล้องดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้ใช้แนวคิดในด้านการบริหารโดยมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางหรือเป็นเป้าหมายหลักของพัฒนาถือว่าความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมของชาติเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรจำเป็นต้องเกิดจากการร่วมมือของบุคลากรในทุกระดับ ซึ่งการที่จะดึงศักยภาพสูงสุดออกมานั้นต่างประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ ทั้งการมีอิสระทางความคิด การได้รับการสนับสนุนจากนโยบายขององค์กร ผู้บังคับบัญชา รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ (วิไลวรรณ แพรกสงฆ์, 2542)

โครงสร้างของสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่าง ๆ ของพนักงานและลักษณะในองค์กร และการรับรู้การเข้าถึงการมีอำนาจและโอกาสของบุคลากรทั้งในด้านหน้าที่การงาน การเติบโตในสายงาน และโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ และการเข้าถึงอำนาจ การเข้าถึงข้อมูล และการได้รับการสนับสนุนจากส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กรให้งานนั้นสำเร็จคล่องไปด้วยดี คนที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือต้องทำงานผ่านผู้อื่นล้วนแล้วแต่มีความจำเป็นจะต้องได้รับการร่วมมือด้วยดีจากผู้อื่นด้วยทั้งนั้น "Empowerment ทางด้านการบริหารจัดการ" หรือที่นิยมเรียกว่า "การสร้างเสริมพลังอำนาจ" (แนวคิดแบบตะวันตกมักออกแนว "อำนาจนิยม") หมายถึง การสร้างกระบวนการวิธีที่ทำให้คนทำงานในองค์กรได้ดึงเอาความสามารถของตนเองออกมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยเน้นไปที่พลังอำนาจที่ใช้ในการบริหารจัดการงานในหน่วยงานหรือองค์กรเป็นหลัก "พลังอำนาจ" ในการทำให้ผู้อื่นทำตามจุดมุ่งหมายของตนเองจึงมีความสำคัญมาก ในการทำงานยุคปัจจุบันพนักงานไม่ได้มองแค่ตัวเงินหรือค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว ทั้งยังคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ เช่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพแวดล้อม ความมั่นคง นโยบาย ผู้บังคับบัญชา รวมถึงอำนาจในการทำงานอย่างอิสระ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความสุขต่องานที่ทำ

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทั้งงานวิจัยในไทย และต่างประเทศพบว่า การเสริมอำนาจในงานเป็นตัวแปรที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหากพนักงานได้รับอิสระในการทำงานด้วยตนเอง มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการทำงาน จะทำให้พนักงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับองค์กร (Kuokkanen, 2003) ซึ่งการมีสัมพันธ์ในทางบวกมากขึ้น จะส่งผลต่อแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะส่งผลต่อให้ทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจ (Kanter, 1977) ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรโดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานและปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรรู้สึกยึดมั่นในองค์กร โดยไม่มีการบังคับหรือเรียกร้องให้กระทำ บุคลากรทุกคนบรรลุถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน (Tebbit, 1993)

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นหนึ่ง ในหัวข้อหลักของการดำรงรักษาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และคิดว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรืออาจไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่ออุดมการณ์ของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร

พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จจากความรู้สึกผูกพันนั่นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น รวมถึงมีความพยายามที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากธุรกิจอุตสาหกรรมรถยนต์ของประเทศไทย ถือเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ระดับภูมิภาคและมีแนวโน้มเติบโตขึ้นทุกปี มีการแข่งขันกันที่สูงมากทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรเอง ซึ่งบุคลากรภายในอุตสาหกรรมรถยนต์มีการถ่ายเทกันภายในอยู่ตลอดเวลา ช่วยสร้างมิติใหม่ในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นอย่างดี ในมุมมองกลับกันทั้งผู้จำหน่าย ผู้ประกอบ และผู้ผลิตชิ้นส่วนต่างต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่วนใหญ่คือบุคลากรเอกสารเป็นเอกสารที่สแกนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มีคุณภาพและประสบการณ์ ซึ่งการสูญเสียบุคลากรคุณภาพหนึ่งคน ถือเป็นการเสียต้นทุนขององค์กรอย่างมาก ซึ่งแต่ละองค์กรต่างพยายามที่จะดำรงรักษาบุคลากรคุณภาพที่มีอยู่ รวมถึงสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามา ซึ่งหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการดำรงทรัพยากรบุคคลคือการทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร

บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทชั้นนำผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จักรยานยนต์ และชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ มีพนักงานมากกว่า 7,000 คน ซึ่งเป็นหนึ่งในบริษัทที่ให้ความสำคัญต่อพนักงานทั้งในด้านนโยบาย การเงิน สวัสดิการ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ยังคงพบปัญหาหลากหลายซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรทั้ง พนักงานขาดความตั้งใจที่จะทำงานให้เต็มที่ พนักงานทำงานไปวันต่อวัน ซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญที่องค์กรต้องเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งหนึ่งในสาเหตุสำคัญคือ ถึงแม้บุคลากรจะได้รับผลตอบแทนที่ดี แต่ขาดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ พนักงานทำงานไม่เต็มที่ และองค์กรต้องเกิดต้นทุนการสรรหาบุคลากรใหม่ การอบรมในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงต้องใช้เวลาเริ่มต้นใหม่ ซึ่งอาจเป็นปัญหาที่ปัจจัยภายนอกที่ได้รับไม่ส่งเสริมความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานอย่างแท้จริง โดยอีกหนึ่งปัจจัยโดยตรงคืองาน

จากเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้เห็นความสำคัญของความสัมพันธ์ต่อองค์กร และมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กร ซึ่งจากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงงาน บุคลากร รวมถึงนโยบายขององค์กรให้สอดคล้องกันระหว่างองค์กรและบุคลากร

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)
2. เพื่อศึกษาระดับการเสริมอำนาจในงานของบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)
3. เพื่อศึกษาการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน ด้านการส่งเสริม

เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

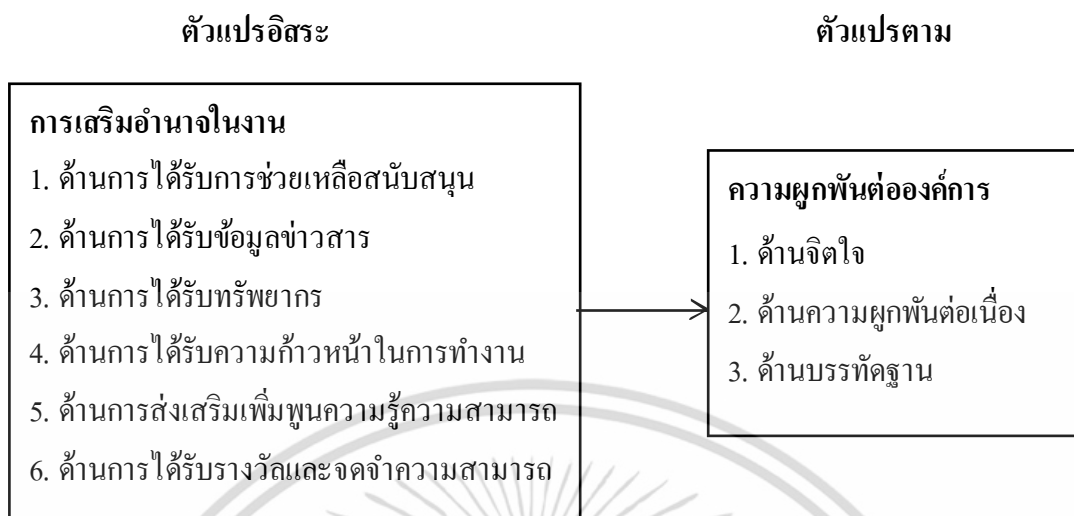
สมมติฐานที่ 2 การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่องของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ 3 การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันในด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ 4 การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

#### 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษา การเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งจากปัญหาที่ถึงแม้องค์กรมีการจ่ายผลตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ดี แต่อัตราการลาออกยังมีอย่างต่อเนื่อง โดยแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ว่าตัวแปรในด้านบทบาทหน้าที่การงานนั้นมีความสำคัญต่อการที่พนักงานจะมีความผูกพันต่องานต่อองค์กร โดยผู้วิจัยได้ยกทฤษฎีการเสริมอำนาจในงาน (Kanter, 1977) ที่มีการแบ่งองค์ประกอบย่อยได้ 6 ข้อ คือ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านรางวัล มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทางด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน (Allen, 1993)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 130 คน (ข้อมูลจาก ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอ็น เอช เค สปริง)

### 1.5.2 ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ การเสริมอำนาจในงาน ได้แก่

1. ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน
2. ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร
3. ด้านการได้รับทรัพยากร
4. ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน
5. ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
6. ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ด้านจิตใจ
2. ด้านความผูกพันต่อเนื้อ
3. ด้านบรรทัดฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา การศึกษาครั้งนี้จะใช้ระยะเวลาการศึกษา 2 เดือน คือ ตั้งแต่ เดือน มกราคม 2558 ถึง เดือน กุมภาพันธ์ 2558

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. การเสริมอำนาจในงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา การมีอิสระและความพร้อมในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1.1 การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจอิสระแก่พนักงานในสิ่งที่พนักงานกระทำ และจะกระทำโดยให้การยอมรับ ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก อนุมัติ

1.2 การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่พนักงานได้รับข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ นโยบาย ทิศทางองค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมไปถึงแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ที่สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดทักษะความเชี่ยวชาญ และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน

1.3 การได้รับทรัพยากร หมายถึง พนักงานได้รับสิ่งสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้าน เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร เวลา และผลตอบแทน

1.4 การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมหรือโอกาสในการ เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงได้รับโอกาสในการรับผิดชอบงานที่ตนต้องการ

1.5 การส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมหรือโอกาส ในงานเสริมศักยภาพของตน ทั้งในด้านการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน การศึกษาเพิ่มเติม และการเรียนรู้งาน

1.6 การได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ หมายถึง การที่พนักงานได้รับคำกล่าวชมยกย่องชมเชย หรือได้รับรางวัลตอบแทน อันเป็นผลมาจากทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการประพฤติดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2.2 ความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่ ความต้องการค่าตอบแทนผลประโยชน์ของพนักงาน หรือยังไม่สามารถหางานที่อื่นได้ ทำให้จำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งส่งผลต่อค่านิยมต่อตัวพนักงานเอง โดยเชื่อว่าตนต้องอยู่กับองค์กร การคงอยู่กับองค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและเรียบเรียงจากเอกสารต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมอำนาจ
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Simon และ คณะ (1958) เป็นกลุ่มนักวิชาการกลุ่มแรกที่ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อกลุ่ม (Groups) เป็นการพิจารณาในแง่ของคุณลักษณะของมนุษย์สัมพันธ์ (Quality of Sociability) กล่าวคือบุคคลที่ต้องการเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงานของเขาจะต้องยอมรับมาตรฐานของความประพฤติที่กลุ่มกำหนดและบุคคลมีภาวะที่จะต้องปกป้องและสงวนรักษากลุ่มพร้อมทั้งคุณค่าของกลุ่ม
2. ความผูกพันต่อเป้าหมาย (Goals) เป็นความจงรักภักดีต่อวัตถุประสงค์เฉพาะของกลุ่ม ซึ่งมีการยอมรับกันในกลุ่ม ถ้าความจงรักภักดีหรือความผูกพันต่อกลุ่มเปลี่ยนไปความผูกพันต่อเป้าหมายก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

Shore และ Martin (1989) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในงาน เพียงแต่ในเรื่องของความพึงพอใจในงานนั้นเป็นตัววัดผลการปฏิบัติงานในระยะสั้นๆ ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นตัววัดผลในระยะยาวและคงทนกว่า

Allen และ Meyer (1993) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ สภาวะทางจิตใจที่ผูกมัดพนักงานคนหนึ่งกับองค์กรหนึ่ง ด้วยวิธีนี้จะสามารถช่วยลดการลาออก

นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคลากรมีเป้าหมายสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรที่จะให้ปฏิบัติงานกับองค์กรและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภทริกา ศิริเพชร (2541) กล่าวว่าความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มี ต่อองค์กร ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความ พยายามมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยตระหนักว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความมุ่งมั่นที่จะธำรงสถานะของการเป็นสมาชิก

อวยพร ประพทธีธรรม (2537) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะ ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (2546) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยขบ่งชี้ออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนแบ่งที่สำคัญขององค์กรและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ชนันท์ ทะสุใจ (2549) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ปรัชญา วัฒนจิง (2549) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) ส่วนมิติที่สอง คือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น มีมุมมองว่าพนักงานต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป (Need to) ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่าความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์กรไว้ เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (Ought to) กับองค์กรต่อไปสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

David (1994) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และมียอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Stephen P. Robbins (2005) ให้ความหมายขององค์กรว่า สถานะซึ่งพนักงานผูกพันตนกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กรหนึ่งๆ และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ดังนั้น การมีส่วนร่วมขององค์กรสูง หมายถึงความผูกพันกับงานหนึ่ง ๆ ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรสูง หมายถึงความผูกพันกับองค์กรซึ่งว่าจ้างตน

Porter and other (1975) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กรจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะสามารถแบ่งคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

Allen and Meyer (1993) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisam) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

### 2.1.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

จำแนกความผูกพันออกเป็นสามลักษณะดังนี้ (สมเกียรติ ธรรมนิทาย. 2536)

1. มีการดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องของสมาชิก (Retention of Members) เป็นความคาดหวังของบุคคลที่จะอยู่ในระบบเพื่อการสนับสนุนกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

2. มีการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม (Group Cohesiveness) นั้นเป็นความสามัคคีของสมาชิก ซึ่งมีความผูกพันต่อกันอย่างแน่นแฟ้น เพื่อต่อต้านการคุกคามที่มีต่อการดำรงอยู่ของกลุ่ม

3. มีการควบคุมทางสังคม (Social Control) เป็นความเต็มใจของบุคคลที่จะเชื่อฟังและปฏิบัติตามความต้องการของระบบและคุณค่าของกลุ่มอย่างจริงจัง ซึ่งบุคคลอาจยึดถือและแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งก็ได้

ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้ (Steers, 1977)

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers และคณะ (Steers, 1977) เป็นแนวคิดเชิงทัศนคติที่เน้นความผูกพันทางด้านจิตใจที่พนักงานมีต่อองค์กร ในเวลาต่อมาทาง Allen and Meyer (1990) ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยพวกเขาได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพัน ความมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรของพนักงาน ซึ่งเปรียบเทียบกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers และคณะ แต่ Allen และ Meyer ศึกษาวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติมในแง่มุมที่หลากหลายมากกว่า และแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องของแต่ละนักวิชาการต่างให้ความหมายแตกต่างกันออกไป แต่ล้วนมีแนวคิดพื้นฐานลักษณะเดียวกัน ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Allen เนื่องจากแนวคิดมีการพัฒนาต่อยอดจาก Steers ให้ความครอบคลุมทางด้านเนื้อหา เหมาะสมสำหรับ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะเฉพาะกลุ่ม เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

### 2.1.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ (Steers และ Porter. 1983)

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันมีการศึกษา พบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. การออกแบบองค์กร โครงสร้างที่หลากหลายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่างการไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรและการที่ความคาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลจาก 3 ปัจจัย (พร้อมพรรณ ปีหัตถกิจกุล, 2540)

1. กลุ่มลักษณะของบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร และลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกด้านบวกหรือด้านลบ หรือการพิจารณาถึงการควบคุมภายในและการควบคุมภายนอก

2. ลักษณะขององค์กร เช่น การออกแบบงาน และลักษณะของผู้นำ

3. ปัจจัยที่ไม่ใช่ลักษณะขององค์กร ทางเลือกอื่น ๆ ที่มีหลังจากการพิจารณาทางเลือกแล้วถ้าองค์กรนั้นอยู่ในหัวข้อต้น ๆ ที่จะเลือกเข้าไปปฏิบัติงานก็ทำให้มีความผูกพันตามมา

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมีหลายปัจจัยด้วยกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ปัจจัยในส่วนของบทบาทหน้าที่ของงานมาเป็นตัวแปรในการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมอำนาจ

### 2.2.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดหนึ่งที่ใช้สำหรับสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล รวมถึงการสร้างพลังอำนาจในตนเองให้มองเห็นถึงสมรรถนะตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยประยุกต์ทฤษฎีและแนวคิดที่มาจากทางสังคมศาสตร์ จิตวิทยาอุตสาหกรรม และสาขาวิชา

Webster (1998) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

คำว่า “การเสริมสร้างพลังอำนาจ” (Empowerment) มีความหมายไว้ 3 ประการ คือ

1. การให้อำนาจที่เป็นทางการ (To give official authority)
2. การจัดหาหรือให้โอกาส (To provide with the means or opportunity)
3. การส่งเสริมความเป็นตัวเอง (To promote the self-actualization)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะดังนี้

Greasley & King (2005) กล่าวว่า ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ นั้นมีความสัมพันธ์กับแนวคิดของอำนาจ (Concept of Power) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเน้นถึง การควบคุม (Control) การปกครอง (Hierarchy) และการควบคุมอย่างเคร่งครัด (Rigidity)

Hawks (1992) ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านองค์การและการจัดการ หมายถึง การให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และการควบคุมงานได้ด้วยตนเอง การทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งส่วนบุคคล ทีมงาน และองค์การโดยรวม และมีการจัดเครื่องมือและทรัพยากร เพื่อการพัฒนาการสร้างและเพิ่มพูนประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคล

Spreitzer (1997) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ ความหมายดังกล่าวเป็นการพัฒนาความรู้สึกของบุคคลให้มีความเชื่อในเรื่อง ประสิทธิภาพของบุคคลเพื่อทำงานร่วมกัน ไปสู่เป้าหมายของงาน หรือขององค์การ

Gibson (1995) การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการทางสังคม การแสดงถึงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเองและแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้

จากความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคล ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนในลักษณะวิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดอำนาจในการตัดสินใจ รวมถึงทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

### 2.2.2 ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การ ของ Kanter

Kanter (1977) เจ้าของทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การ (Kanter's Theory of Organization Empowerment) เสนอว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์การและทัศนคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประโยชน์ ซึ่งจะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนไป อำนาจดังกล่าวจะได้รับมาจาก 2 แหล่ง คือ

1. อำนาจที่เป็นทางการ (Formal power) เป็นอำนาจที่พบในการทำงานที่มีรูปแบบที่เห็นได้ชัดเจนในองค์การ คืองานที่มีความยืดหยุ่น งานที่เป็นที่ยอมรับ งานที่ตัดสินใจด้วยความรอบคอบ งานที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับกระบวนการร่วมมือสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. อำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal power) เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์การ เป็นอำนาจที่แต่ละคนมีอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ เช่น บุคคลที่เกี่ยวข้องทางการเมือง ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา เป็นต้น

อำนาจทั้งสองส่วนนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การได้รับทรัพยากร หมายถึงความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้

1.1 ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ (Material) เงินทุน (Fund) ขอบเขต (Space) และ เวลา (Time) ซึ่งวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง อาคารสถานที่ที่ให้ความสะดวกหรือเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เงินทุน หมายถึง งบประมาณที่องค์การจัดสรร เพื่อใช้ในกิจกรรมของแต่ละแผนก ขอบเขต หมายถึง การเปิดช่องว่างให้กว้าง เพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนเวลา หมายถึง การใช้เวลาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับตนเองด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญ อดทน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรภายในที่ผู้นำควรสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดขึ้นเพื่อให้สามารถนำทรัพยากรภายนอก ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เป็นการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากได้รับการตอบสนอง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันในงาน และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความสุขในการทำงาน

2. การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การให้การยอมรับและเห็นชอบตามกฎหมาย ส่งเสริมสัมพันธ์ทางบุคคล และหมั่นกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Porter-O'Grady, 1986) ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้โอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน พัฒนางาน หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Feedback) การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับในความผิดพลาด การแสดงความพึงพอใจในงานที่ทำสำเร็จ การแสดงความห่วงใย รับฟัง และเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร ตลอดจนการแสดงความซื่อสัตย์ ยิ้มแย้ม และให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้บุคลากรรู้สึกสุขใจ และมีคุณค่า มีการรับรู้ถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียรและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. การได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งได้แก่ ข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และข่าวสารการเมือง ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติ ควรเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการ และได้รับข้อมูลข่าวสารทำให้ผู้ปฏิบัติรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร ข้อมูลข่าวสารที่ได้ ควรมีการสื่อสารแบบสองทาง ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในทางตรงข้ามถ้าผู้ปฏิบัติไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ และไม่ทราบว่า มีอะไรเกิดขึ้นบ้างในองค์กร (Gunden & Crissman, 1992) ผู้ปฏิบัติจะรู้สึกผิดหวัง ไม่พอใจกับการกระทำของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและประสิทธิผลขององค์กรต่ำลง

4. การได้รับโอกาส ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการได้รับโอกาสนี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

4.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) คือ การส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

4.2 การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ (Competence and Skill) การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการไปอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4.3 การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ (Reward and Recognition) การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานดี โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกตัวเองมีคุณค่า

ในระยะแรก Kanter (1993) ได้เน้นให้เห็นความสำคัญขององค์การหรือระบบว่ามีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีการเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการ เนื่องจากปัญหาในหน่วยงานจะไม่สามารถแก้ไขได้ลำพังเพียงใครคนใดคนหนึ่ง และต่อมา Kanter ได้เสนอโครงสร้างปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทัศนคติและประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติว่าประกอบด้วยอำนาจ และ โอกาส ซึ่งอำนาจในที่นี้ ได้มาจากการได้รับการสนับสนุน การได้รับข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัจจัยต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และ สำหรับปัจจัยโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้า การได้รับเพิ่มพูนทักษะความรู้และความสามารถ และการได้รับรางวัลและการยอมรับความสามารถ ทั้งสองปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลของงาน โดยขึ้นอยู่กับ การคงอยู่ หรือ ลาออกจากงานของลูกจ้าง กล่าวคือถ้าลูกจ้างลาออกจำนวนมาก ประสิทธิผลของงานจะลดลง เนื่องจากปริมาณงานกับจำนวนคนไม่สมดุลกัน ลูกจ้างที่เหลือจะต้องทำงานหนักและเหนื่อยล้าต่อการทำงาน ในขณะที่ถ้าลูกจ้างมีการคงอยู่ในงานสูง ประสิทธิผลของงานจะสูงขึ้น เนื่องจากจำนวนคนที่ช่วยแบ่งปันกันทำงานมีมากขึ้น ลูกจ้างไม่ต้องทำงานหนักและเหนื่อยกับการทำงานจนเกินไป ทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุปการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างนั้น มีผู้เสนอแนวคิดไว้ คือ แนวคิดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Conger & Kanungo (1988) ที่กล่าวถึงเกี่ยวกับกระบวนการ 5 ขั้นตอนในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจไปแล้ว ส่วนขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tracy (1990) ซึ่งประกอบด้วย 10 ขั้นตอน คือ การที่หน่วยงานมีความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในงาน มีการมอบหมายทั้งอำนาจและหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติ มีมาตรฐานการทำงานเป็นแนวทางให้ปฏิบัติ มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้ ภายในองค์การจะต้องมีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยกย่องและยอมรับผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นโดยผู้บริหารร่วมรับผิดชอบกับผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้องค์การต้องมีการให้เกียรติ

และยอมรับการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของ Kanter ได้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวถึงอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ผู้บริหารจะสามารถนำมาใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจได้ ซึ่งอำนาจทั้ง 2 ส่วนนี้ Kanter ได้พัฒนาเป็น 4 ด้าน คือ การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับโอกาส ซึ่งหมายถึงผู้บริหารต้องจัดการให้ผู้ปฏิบัติได้รับองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน อย่างเพียงพอและเหมาะสม จึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติพึงพอใจในงาน รู้สึกยึดมั่นผูกพันในองค์กร และส่งผลต่อประสิทธิผลของงานและองค์กร

### 2.2.3 ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tebbitt

Tebbitt กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าประกอบด้วยแนวคิด 5 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. มีการเสริมสร้างพลังอำนาจเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรคือมีการกำหนดวิธีการขึ้นมาใหม่หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมแต่คงไว้ซึ่งค่านิยมที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร
2. ปรับปรุงและกำหนดรูปแบบขององค์กร ผู้บริหารสูงสุดจะต้องมีภาระงานที่เป็นทีมงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่องานที่ได้รับมอบหมาย
3. การรวบรวมรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยเชื่อในความสามารถขององค์กร แนวคิดและพฤติกรรมของบุคลากรโดยเปลี่ยนอำนาจจากการควบคุมขององค์กรมาเป็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้ร่วมงาน
4. การเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ความคิดหรือการกระทำอันเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพัน ถือเป็นเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการเลือกทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความผูกพัน
5. จากการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติ เป็นผลให้องค์กรสามารถทบทวนหรือวางแผนงานในการกำหนดจุดมุ่งหมาย บทบาท กฎระเบียบ ระบบงาน

### 2.2.4 ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tracy

การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมีความสำคัญยิ่งในการนำมาเป็นหลักในการบริหารเพื่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ใหญ่อเสริมสร้างพลังอำนาจกับฝ่ายผู้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยฝ่ายผู้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก็จะต้องมีความเต็มใจที่รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทั้งนี้ทั้ง 2 ฝ่ายควรต้องมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจนตรงกัน คือความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรทางการพยาบาล (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. 2539) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรเสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคลากรในองค์กร โดย Tracy มีแนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร ดังนี้

1. การมอบหมายความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยต้องระบุความรับผิดชอบที่ชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายในขอบเขตงานนั้น ๆ

2. การมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority) โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันคืออำนาจหน้าที่ควรเท่าเทียมกับความรับผิดชอบ
3. การกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน (Standard of Excellence) โดยเกณฑ์มาตรฐานของงานต้องคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติ
4. การฝึกอบรมพัฒนา (Training and Development) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐาน
5. การให้ความรู้และข้อมูล (Knowledge and Information) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้นำความรู้และข้อมูลที่จำเป็นมาประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance) ของตนตามที่ผู้บริหารมองเห็น เพื่อจะได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง
7. การยอมรับและชื่นชม (Recognition) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self esteem) และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
8. การให้ความไว้วางใจ (Trust) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกอิสระในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความตั้งใจและปฏิบัติงานให้ดีที่สุด
9. การยอมรับความล้มเหลว (Permission to Fail) การปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูงต้องใช้ทักษะหลาย ๆ ด้าน หรือเป็นประสบการณ์แรกของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้เรียนรู้อย่างเต็มที่ และหากผู้ปฏิบัติกระทำแล้วไม่ประสบความสำเร็จผู้บริหารต้องยอมรับและให้อภัยแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยถือว่าข้อผิดพลาดเป็นบทเรียนของการเรียนรู้
10. ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความมีศักดิ์ศรีและให้การนับถือพวกเขา

## 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

### 2.3.1 ประวัติบริษัท

- |          |  |
|----------|--|
| พ.ศ.2506 | - ก่อตั้ง NHK Spring (Thailand) Co., Ltd.<br>ด้วยทุนจดทะเบียน 20 ล้านบาท โดยสร้างโรงงานสำโรง<br>และเริ่มทำการผลิต Leaf Spring ในเดือนธันวาคม |
| พ.ศ.2507 | - ได้รับการส่งเสริมการลงทุน<br>จากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)<br>ในการผลิต Leaf Spring ในเดือนมกราคม                                    |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พ.ศ.2529 - เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 40 ล้านบาท  
และก่อสร้างอาคารสำนักงานใหญ่แห่งใหม่  
กับโรงงานพรีซันสปริง
- พ.ศ.2533 - ขยายกิจการโดยก่อสร้างโรงงานแห่งที่สอง (โรงงานบางปู)  
ที่นิคมอุตสาหกรรมบางปูเพื่อผลิตเบาะ  
และชิ้นส่วนภายในรถยนต์
- พ.ศ.2538 - ก่อสร้างโรงงานผลิตเบาะรถยนต์แห่งใหม่  
ที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์  
ย้ายสายการผลิต Torsion Bar จากประเทศญี่ปุ่น
- พ.ศ.2539 - สร้างโรงงานแห่งที่สามที่นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์
- พ.ศ.2540 - ย้ายโรงงานพรีซันสปริงจากสำโรงมาที่เวลโกรว์  
- แยกกิจการกับโรงงานที่เกตเวย์ซึ่งเปลี่ยนชื่อเป็น  
THAI AUTOMOTIVE SEATING & INTERIOR CO.,LTD.  
- เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 50.2 ล้านบาท
- พ.ศ.2542 - เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 370 ล้านบาท
- พ.ศ.2544 - เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 390 ล้านบาท
- พ.ศ.2545 - เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 410 ล้านบาท
- พ.ศ.2546 - ย้ายสำนักงานใหญ่จากสำโรงมาที่  
อาคารบางนาทาวเวอร์ในเดือนธันวาคม
- พ.ศ.2547 - เปิดโรงงานเวลโกรว์
- พ.ศ.2549 - ก่อตั้งส่วนผลิตคัสท์ไดร์ฟว้ซัสเพนชั่น (DDS) ในเดือนมกราคม  
- เริ่มก่อสร้างโรงงานผลิตเบาะรถยนต์บ้านโพธิ์
- พ.ศ. 2552 - ขยายโรงงาน DDS เวลโกรว์  
- Mr.Yoshinori Omori พ้นจากตำแหน่งประธานกรรมการ
- พ.ศ. 2553 - ซื้อที่ดินเพิ่ม เพื่อขยายโรงงานเวลโกรว์ (40,000 ตารางเมตร)
- พ.ศ. 2554 - ได้รับส่งเสริมการลงทุนจาก BOI เกี่ยวกับ Hemraj Project  
- ก่อสร้างโรงงานเบาะที่เหมราช  
- Mr.Kaoru Hatayama เข้าดำรงตำแหน่งประธานบริษัท  
- สร้างส่วนต่อขยายโรงงาน Precision Spring เวลโกรว์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.3.3 องค์การและผลิตภัณฑ์

1. สำนักงานใหญ่ อาคารบางนาทาวเวอร์ สมุทรปราการ สำนักงานใหญ่เป็นศูนย์รวมความต้องการของลูกค้า ซึ่งมีฝ่ายขายที่รับประกันความพอใจสูงสุดของลูกค้า ที่นี้ยังเป็นแหล่งซื้อและจัดหาวัตถุดิบให้กับโรงงานรวมทั้งลูกค้าในต่างประเทศ โดยในส่วนของสำนักงานใหญ่มีหน่วยงานที่สนับสนุนระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 14001, ISO 9001 และ ISO/TS 16949 ให้กับโรงงาน และนอกจากที่นี้จะทำงานด้วยระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์แล้ว ยังเป็นศูนย์กลางตรวจสอบระบบการผลิตอัตโนมัติอีกด้วย

ที่อยู่ อาคารบางนา ทาวเวอร์ เอ ชั้น 6-7  
2/3 หมู่ 14 ถนนบางนา-ตราด (กม. 6.5)  
ตำบลบางแก้ว อำเภอบางพลี  
จังหวัดสมุทรปราการ 10540

2. ส่วนผลิตซัสเพนชั่นสปริง โรงงานเวลโกรว์ จังหวัด ฉะเชิงเทรา โรงงานเวลโกรว์ ฉะเชิงเทรา โรงงานเวลโกรว์เป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนซัสเพนชั่นชั้นนำ ได้แก่ leaf spring, coil spring, stabilizer bar และ torsion bar ปัจจุบันรถยนต์ส่วนใหญ่ที่ประกอบในประเทศไทยใช้ชิ้นส่วนซัสเพนชั่นซึ่งผลิตด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ขณะนี้ส่วนผลิตซัสเพนชั่นสปริงได้เพิ่มศักยภาพของโรงงานโดยพัฒนาระบบการผลิตแบบครบวงจรตั้งแต่การออกแบบจนถึงการทดสอบ ในปี 2546 จึงได้ตั้งแผนกพัฒนาและออกแบบผลิตภัณฑ์ เพื่อเชื่อมต่อข้อมูลผ่านเครือข่ายของฐานผลิตระหว่างญี่ปุ่น อเมริกาและไทย และสร้างระบบพัฒนาที่ทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งใช้ข้อมูลทางเทคนิคของสปริงที่ผลิตในประเทศต่างๆ ร่วมกันโดย NHK Spring (Thailand) มีบทบาทสำคัญในกลุ่มบริษัท NHK Spring โรงงานได้รับการรับรองระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO/TS 16949 และได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

ที่อยู่ นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์  
115 หมู่ 5 ถนนบางนา-ตราด  
ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง  
จังหวัดฉะเชิงเทรา 24180

3. ส่วนผลิตเบาะรถยนต์ โรงงานบางปู สมุทรปราการ ส่วนผลิตเบาะรถยนต์มีโรงงาน 3 แห่ง โรงงานบางปูเป็นโรงงานที่สร้างขึ้นในปี 2533 โดยผลิตชิ้นส่วนภายในรถยนต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้แก่ seat, door trim, headlining, sun visor, slide และ recliner, spring trunk open และ rear package เป็นต้น

ส่วนผลิตเบาะรถยนต์ ได้ตั้งแผนกพัฒนาและออกแบบผลิตภัณฑ์ในปี 2523 โดยส่งวิศวกรจำนวนมากไปเรียนทักษะการออกแบบขั้นสูงที่ญี่ปุ่น ปัจจุบันโรงงานเบาะรถยนต์มีศักยภาพการผลิตครอบคลุมทุกกระบวนการตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาไปจนถึงการผลิตและทดสอบ

ระบบการผลิตครบวงจรสามารถลดเวลาและต้นทุน และตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว กล่าวได้ว่า โรงงานเบาะรถยนต์เป็นผู้บุกเบิกระบบการผลิตครบวงจรในประเทศไทย

โรงงานได้รับการรับรองระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO/TS 16949 และได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

ที่อยู่ นิคมอุตสาหกรรมบางปู  
549 หมู่ 4 ตำบลแพรกษา  
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10280

4. ส่วนผลิตเบาะรถยนต์ โรงงานบ้านโพธิ์ ฉะเชิงเทรา โรงงานบ้านโพธิ์เป็นโรงงานแห่งใหม่ที่ผลิตเบาะสำหรับรถกระบะ ก่อตั้งเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2550 โรงงานแห่งนี้เป็นโรงงานต้นแบบในการใช้ระบบ TPS หรือ Total Production System ในการผลิต โดยมีรากฐานมาจาก Toyota Production System ระบบการผลิตนี้ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อช่วยลดความสูญเปล่าของเวลาและของเสียในการผลิต ส่วนผลิตเบาะรถยนต์ได้นำหลักการ TPS มาทดลองใช้ในยุควิกฤตเศรษฐกิจ

จนปัจจุบันนี้ได้นำมาใช้ทั่วทุกโรงงานของบริษัท โรงงานบ้านโพธิ์ได้รับการรับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน ทั้งระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO-9000 : 2000 และ ISO 14001 มาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

ที่อยู่ 99 หมู่ 3 ตำบลสนามจันทร์  
อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24140

5. ส่วนผลิตเบาะรถยนต์ โรงงานเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง เป็นโรงงานในเครือ NHK Spring (Thailand) แห่งที่ 3 ในการผลิตเบาะรถยนต์ ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ได้มีการขยายส่วนการผลิตมาจากโรงงานบางปู สมุทรปราการ ตั้งแต่เดือนเมษายน 2554 เพื่อสนับสนุนการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในฝั่งภาคตะวันออก เน้นผลิตเบาะรถยนต์และชิ้นส่วนภายในอื่นๆ ภายใต้การผลิตระดับมืออาชีพ ที่มุ่งเน้นความปลอดภัย คุณภาพการจัดส่งสินค้า และมาตรฐานการบริการ เพื่อสร้างความไว้วางใจและความพึงพอใจในบริการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่อยู่ โรงงานเหมราชฮีสเทิร์นซีบอร์ด  
 นิคมอุตสาหกรรมเหมราชฮีสเทิร์นซีบอร์ด  
 500/6 ม.3 ต.ตาสีทรี อ.ปลวกแดง  
 จ.ระยอง 21140

6. ส่วนผลิตพรีซีชั้นสปริง โรงงานเวลโกรว์ ฉะเชิงเทรา ส่วนผลิตพรีซีชั้นสปริงมี โรงงานผลิตพรีซีชั้นสปริงและชิ้นส่วนฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (HDD) ส่วนผลิตพรีซีชั้นสปริงเรียกว่า เป็น "ร้านขายสปริง" เพราะเป็นแห่งเดียวในประเทศไทยที่ผลิตสปริงหลากหลายชนิดตั้งแต่สปริง รถยนต์ รถจักรยานยนต์ไปจนกระทั่งสปริงที่ใช้กับเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน

ตั้งแต่ปี 2540 เราเริ่มผลิตชิ้นส่วน HDD ซึ่งปัจจุบันสร้างยอดขายให้กับ โรงงานมากที่สุด ชิ้นส่วน HDD ที่เราผลิต ได้แก่ C-rings, HDD covers, wavy washer, HDD coil support, carriage assembly, HSA spacer และ top clamp

โรงงานได้รับการรับรองระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO/TS 16949, ISO-9000 : 2000 และ ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

ที่อยู่ นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์  
 115 หมู่ 5 ถนนบางนา-ตราด ตำบลบางสมัคร  
 อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24180

7. ส่วนผลิตดิสก์ไดรฟ์ซัสเพนชั่น โรงงานเวลโกรว์ ฉะเชิงเทรา ผลิตสินค้าครบ วงจรทั้งชิ้นส่วน HDD และ DDS หรือ ดิสก์ไดรฟ์ซัสเพนชั่น ชิ้นส่วน DDS ประกอบด้วย flexure, hinge, load beam และ base plate ซึ่งผลิตด้วยเครื่องจักรทันสมัยที่ควบคุมการทำงานด้วยระบบ Semi-Automatic system (หรือระบบกึ่งอัตโนมัติ) และมีกระบวนการตรวจเช็คชิ้นงานด้วยสายตาซึ่ง ฝึกซ้อมไม่โครสโคปที่มีความละเอียดสูง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั่วโลก ส่วนผลิต ดิสก์ไดรฟ์ซัสเพนชั่นจึงถูกก่อตั้งขึ้นในเดือนมกราคม 2549 และได้เริ่มผลิตสินค้าในเดือน สิงหาคม 2549 ที่โรงงานเวลโกรว์ โรงงานได้รับการรับรองระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO-9000 : 2000 และได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

ที่อยู่ นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์  
 115 หมู่ 5 ถนนบางนา-ตราด ตำบลบางสมัคร  
 อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24180

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพิศ กิตติรัชดา (2538 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์จำนวน 123 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีสามชุด ชุดที่หนึ่ง เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ชุดที่สอง เป็นแบบวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีสองด้านได้แก่ การได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส ชุดที่สาม เป็นแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัดของ มาวเคย์ สเตียร์ส และ พอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1979 cited in Wilson & Laschinger, 1994) มีสามด้านได้แก่ การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร การมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร เครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หากค่าความเชื่อมั่นของเครื่องชุดที่สองและชุดที่สามได้เท่ากับ 0.94 และ 0.89 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลได้หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

วิไลวรรณ แพรกสงฆ์ (2542 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเพิ่มอำนาจในงาน 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 308 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลวิจัยพบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์มีระดับการเพิ่มอำนาจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร การเพิ่มอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสหสัมพันธ์ .544

ภัทรวุฒิ สมสาย (2550 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาถึงระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและในด้านย่อย และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจากการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านต่างๆ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิจัยครั้งนี้คือพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จำนวน 64 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .936 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 19 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .726 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับสูง ด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านบรรทัดฐานในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ 2. พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน และด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับสูง ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และด้านการได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง 3. การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .194 ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายขององค์กรและวิธีการต่าง ๆ ในการปรับปรุงการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น

มณฑา เกษตรศิลป์ชัย (2551 : บทคัดย่อ) งานวิจัย “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทเม็ดเงินแห่งหนึ่ง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันในงานกับความผูกพันต่อองค์กร และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันในกลุ่มพนักงานประจำของบริษัทเม็ดเงินแห่งหนึ่ง จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความหมาย ด้านสมรรถนะ ด้านรับลิจิต และด้านผลกระทบ ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในงาน และส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.84, 3.87 และ 4.11 ตามลำดับ 2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .348 3. การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมายและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านสมรรถนะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .475 และ .477 ตามลำดับ 4. ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .607 5. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .497 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับพนักงาน เสริมสร้างความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์การ รวมทั้งเป็นแนวทางการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความผูกพันในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์การในครั้งต่อไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการเสริมอำนาจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวนทั้งหมด 130 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จากการสุ่มอย่างง่ายจากประชากร โดยสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Cochran, 1997) โดยคำนวณได้ ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + (N e^2)}$$

เมื่อ  $e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าประชากรโดยการวิจัยซึ่งกำหนดที่ร้อยละ 5

$N$  = จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน 130 คน

$n$  = ขนาดตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

จากการคำนวณตามสูตร Yamane เมื่อแทนค่าในสูตร

$$n = 130 / (1 + (130 \times 0.05^2))$$

ได้ค่ากลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 101 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรที่ศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามจะถูกนำไปให้พนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการติดตามการติดต่อกลับของแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ ดังนี้

1. ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ

2. ข้อมูลแบบสอบถามซึ่งมีเค้าโครงมาจากแบบสอบถาม Organizational Commitment ของ Allen & Meyer และ งานวิจัยของ วิไลวรรณ แพรกสงฆ์ เรื่อง การเพิ่มอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการดัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีส่วนประกอบสำคัญ 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งแสดงถึงปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน เป็นจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมอำนาจในงาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 58 ข้อ

1. ด้านได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน  
จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 1-10
2. ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร  
จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 11-20
3. ด้านการได้รับทรัพยากร  
จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 21-28
4. ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน  
จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 29-37
5. ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ  
จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 38-50
6. ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ  
จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 51-58

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมอำนาจในงาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 22 ข้อ

1. ด้านจิตใจ

จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 1-7

2. ด้านความคงอยู่กับองค์กร

จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 8-15

3. ด้านบรรทัดฐาน

จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 16-22

ซึ่งเป็นแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ริน ลิเคิร์ท (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงสำหรับเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแนะนำแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาอีกครั้ง รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1	ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธี	อาจารย์ประจำคณะ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	สถาบันเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
2	คุณเพลินพิศ ทาวรวิสูทธิ์	ผู้จัดการแผนกบัญชีลูกหนี้	บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด
3	คุณสันติ กุ้เกียรติสกุล	ผู้จัดการแผนกวางแผนการขาย	บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้ เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” ( $\alpha$ ) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \quad (3.1)$$

เมื่อ

$\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์ค่าเชื่อมั่นยอมรับได้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ - Coefficient) ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ต้องได้ค่า แอลฟา ( $\alpha$ ) ไม่ต่ำกว่า 0.70 จึงนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งขั้นสุดท้ายก่อนจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient ที่คำนวณได้ แสดงค่าที่ได้ดังตารางที่ 3.2- 3.3

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมอำนาจในงาน

การเสริมอำนาจในงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน	0.709
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	0.743
ด้านการได้รับทรัพยากร	0.822
ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน	0.885
ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	0.731
ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ	0.890
รวม	0.926

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านจิตใจ	0.716
ด้านความผูกพันต่อเนื้อง	0.795
ด้านบรรทัดฐาน	0.780
รวม	0.728

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

#### 3.3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เอ็น เอส สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 101 ราย โดยใช้แบบสอบถามดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ดำเนินการเก็บข้อมูล ตามที่ได้รับเลือกในขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2557

### 3.3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ข้อมูลได้จากการศึกษาค้นคว้าแหล่งข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ดังนี้

1. หนังสือพิมพ์ธุรกิจ วารสารต่าง ๆ
2. หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต โบชัวร์ เอกสารต่าง ๆ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับมาได้แล้ว โดยนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนน และนำผลคะแนนที่ได้มาประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อศึกษา การเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีวิธีการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและจำนวนของแบบสอบถามที่ได้กลับมา
2. นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และแปลผลโดยการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โดย

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความถี่และค่าร้อยละของตัวแปร

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การเสริมอำนาจในงานของ บริษัท เอ็นเอชเค (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุกตัวแปรตามเป็นรายชื่อและนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย (เดมส์คัลล์ สุขวิบูลย์. 2552)

ค่าเฉลี่ย	ระดับการเสริมอำนาจ
4.501 – 5.000	มากที่สุด
3.501 – 4.500	มาก
2.501 – 3.500	ปานกลาง
1.501 – 2.500	น้อย
1.000 – 1.500	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2554)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่าง 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับการ

เสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.000 ขึ้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานแตกต่างกันมาก

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุกตัวแปรตามเป็นรายข้อ และนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย (เดมส์ค็อกซ์ สุวีบูลย์, 2552)

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.501 – 5.000	มากที่สุด
3.501 – 4.500	มาก
2.501 – 3.500	ปานกลาง
1.501 – 2.500	น้อย
1.000 – 1.500	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์วัชร. 2554)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.000 ขึ้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

แบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นส่วนสุดท้ายเป็นการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาในส่วนของคุณลักษณะปลายเปิด (Open Ended) ซึ่งเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การทดสอบสมมติฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้หลักสถิติดังในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านรางวัล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านรางวัล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อ	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3 การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านข้อมูล ข่าวสาร ด้านทรัพยากร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านรางวัล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันในด้านบรรทัดฐาน	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4 การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านข้อมูล ข่าวสาร ด้านทรัพยากร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านรางวัล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	Multiple Linear Regression

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. **ค่าร้อยละ (Percentage)** ใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ในเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}}$$

2. **ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)** ใช้สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นการวัดแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของข้อมูลที่นิยมใช้มากที่สุด เหมาะกับข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบสมมาตร (Normal Symmetric) หาได้จากผลรวมของข้อมูลทั้งหมด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) ใช้สำหรับแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

$n$  หมายถึง จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

$\sum x$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนนโดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543:143)

$$S.D = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

### 3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analysis Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปผลการเสริมอำนาจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างดังนี้

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เป็นการศึกษาถึงผลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.5)$$

เมื่อ	$Y_i$	=	ค่าสังเกตที่ $i$ ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i = 1, 2, \dots, n$
	$X_{ji}$	=	ค่าสังเกตที่ $i$ ของตัวแปรอิสระที่ $j$ เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$
	$\beta_0$	=	ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ $X_i$ ทุกค่าเป็น 0)
	$\beta_j$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน
	$\varepsilon_i$	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ $i$
	$k$	=	จำนวนตัวแปรอิสระ
	$n$	=	ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อสมมติ (Assumption) ของการวิเคราะห์ถดถอย

1. มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่

2.  $\varepsilon_i$  และ สำหรับ  $i \neq j$  เป็นอิสระต่อกัน

3.  $X_{ji}$  แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมทริกซ์เป็นเครื่องมือ โดยกำหนดค่าต่างๆดังนี้

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณของ  $Y_i$  ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่าสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยมีสมการดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki} \quad (3.6)$$

โดยที่  $\hat{Y}_i$  เป็นค่าประมาณของ  $Y_i$  และ เป็นค่าประมาณของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  ของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  จะทำได้โดยใช้วิธี Least Squares Method ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณใช้เมทริกซ์เป็นเครื่องมือ มีสูตรการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1} X'Y \quad (3.7)$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & X_{1x} & X_{2x} & \dots & X_{kx} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานคือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

มี  $\beta_j$  อย่างน้อย 1 ค่า  $\neq 0$ , เมื่อ  $j = 1, 2, \dots, k$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ  $\beta_k$  เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่า สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (กัลยา วาณิชบัญชา. 2546: 302-303)

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.8)$$

เมื่อ  $k$  = จำนวนตัวแปรอิสระ  
 $n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด  
 $\bar{Y}$  = ค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่า F ที่ได้จากการคำนวณกับค่า F ที่ได้จากรางที่  $df = n - k - 1$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า F ที่ได้จากราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่า  $X$  ทั้ง  $k$  ตัว ไม่ส่งผลต่อ  $Y$  ในรูปเชิงเส้น กำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า F ที่ได้จากราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  แสดงว่ามี  $X_i$  อย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อ  $Y$  ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า  $X_i$  ตัวใดมีความสัมพันธ์กับ  $Y$  โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยทดสอบต่อไป กำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)

สมมติฐาน

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.9)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ  $S_{b_j}$  หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ  $\text{Var}(b_j)$  ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.10)$$

เมื่อ  $\sigma^2$  คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n - k - 1} \quad (3.11)$$

เปรียบเทียบค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณกับค่า  $t$  ที่ได้จากตารางที่  $df = n - k - 1$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าอยู่ระหว่าง  $-\frac{t\alpha}{2}$ ,  $df$  และ  $\frac{t\alpha}{2}$ ,  $df$  ที่ได้จากตารางที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่าค่า  $\beta_j = 0$  นั่นคือ ตัวแปร  $X_j$  ไม่ส่งผลต่อตัวแปร  $Y$  ในเชิงเส้นตรง

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่า  $-\frac{t\alpha}{2}$ ,  $df$  หรือมากกว่า  $\frac{t\alpha}{2}$ ,  $df$  ค่า  $t$  ที่ได้จากตารางที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าค่า  $\beta_j \neq 0$  นั่นคือ ตัวแปรตาม  $X_j$  ส่งผลต่อตัวแปร  $Y$  ในเชิงเส้นตรง

#### การแปลความหมาย

เมื่อ  $\beta_j$  มีนัยสำคัญ แปลความได้ว่าเมื่อผลของตัวแปรอิสระที่  $j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป  $\beta_j$  หน่วย เมื่อผลของตัวแปรอิสระอื่นๆคงที่

**Coefficient of Determination, ( $R^2$ )**  $R^2$  บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึง สัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ  $Y$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ  $X_j$  การคำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.12)$$

การกำหนดค่าตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดค่าของตัวแปรต่างๆดังนี้

$$k = 6$$

$$n = 101$$

$$Y_i = \text{ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยด้านจิตใจ ด้านการดำรง}$$

อยู่ในองค์กร และด้านบรรทัดฐาน

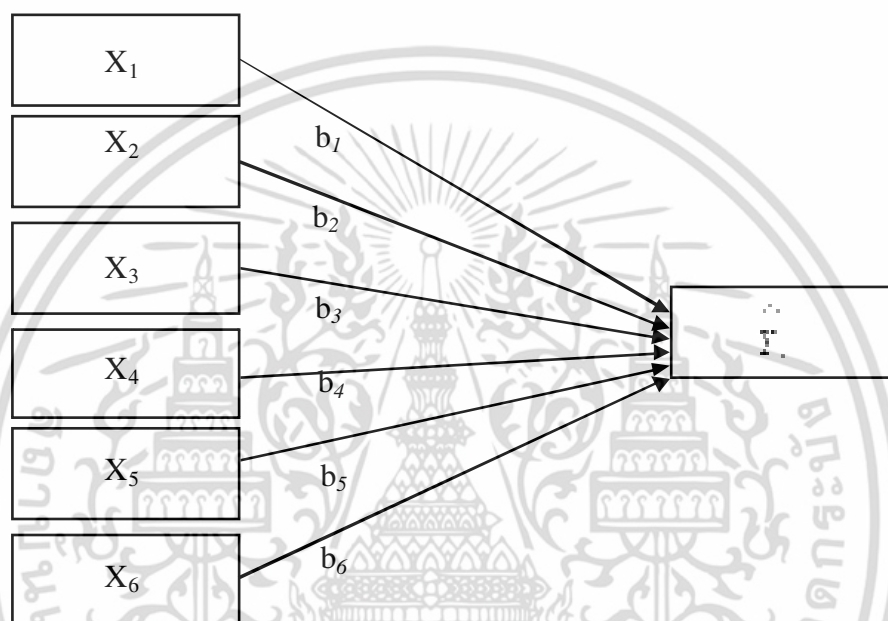
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$X_1$  = การเสริมอำนาจในงาน

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นนั้น ทำให้ได้สมการความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง การเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

สมการ

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6$$

$\hat{Y}_i$  = ค่าพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

$X_1$  = การเสริมอำนาจด้านการได้รับการสนับสนุน

$X_2$  = การเสริมอำนาจด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร

$X_3$  = การเสริมอำนาจด้านการได้รับทรัพยากร

$X_4$  = การเสริมอำนาจด้านการได้รับความก้าวหน้า

$X_5$  = การเสริมอำนาจด้านการได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

$X_6$  = การเสริมอำนาจด้านการได้รับรางวัล

$b_0$  = ค่าคงที่

$b_1...b_6$  = สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงเส้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาศึกษาการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ทำการศึกษาวิจัยกับพนักงาน จำนวน 101 คน เป็นการศึกษาการเสริมอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยร้อยละ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น แบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตาราง พร้อมคำอธิบายเชิงพรรณนาสามารถแบ่งผลการศึกษาได้ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

4.2 การวิเคราะห์ระดับการเสริมอำนาจในงานของบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

4.3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

4.4 การวิเคราะห์การเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	41	40.6
หญิง	60	59.4
รวม	101	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	21	20.8
มากกว่า 25 - 30 ปี	46	45.5
มากกว่า 30 ปี	34	33.7
รวม	101	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	4.0
ปริญญาตรี	93	92.0
สูงกว่าปริญญาตรี	4	4.0
รวม	101	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	93	92.1
สมรส	8	7.9
รวม	101	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	21	20.8
มากกว่า 20,000 - 30,000 บาท	52	51.5
มากกว่า 30,000 บาท	28	27.7
รวม	101	100.0
อายุงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	43	42.6
มากกว่า 3 - 6 ปี	31	30.7
มากกว่า 6 ปี	27	26.7
รวม	101	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงาน มีข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4

รองลงมาเป็นเพศหญิง มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25 - 30 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 30 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 92.0 รองลงมาคือการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4 และการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 92.1 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 3 - 6 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และอายุงานมากกว่า 6 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเสริมอำนาจในงานของ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการวิเคราะห์ระดับการเสริมอำนาจในงานของบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ ได้ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของการเสริมอำนาจในงานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

การเสริมอำนาจในงาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน	3.807	0.465	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การเสริมอำนาจในงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
2. ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.629	0.409	มาก	2
3. ด้านการได้รับทรัพยากร	3.504	0.595	มาก	4
4. ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน	3.418	0.526	ปานกลาง	5 <sup>a</sup>
5. ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.514	0.441	มาก	3
6. ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ	3.418	0.481	ปานกลาง	5 <sup>a</sup>
โดยรวม	3.548	0.350	มาก	-

หมายเหตุ <sup>a</sup> หมายถึงลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การเสริมอำนาจในงานของบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.548 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.350 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.807 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.465

ลำดับที่ 2 ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.629 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.409

ลำดับที่ 3 ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.504 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.441

ลำดับที่ 4 ด้านการได้รับทรัพยากร พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.514 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.595

ลำดับที่ 5 ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.418 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อการเสริมในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.526

ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.418 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อการเสริมในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.481

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการเสริมอำนาจและลำดับที่ของการเสริมอำนาจในงานของบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน

การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตัวเอง	3.540	0.592	มาก	9
2. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในผลงานของท่าน	3.400	0.649	ปานกลาง	10
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และรับฟังปัญหาของท่าน	3.720	0.789	มาก	7
4. ท่านได้รับการชี้แนะแนวการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.980	0.735	มาก	2
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับท่าน	4.070	0.765	มาก	1
6. ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน	3.950	0.753	มาก	3
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานภายในบริษัท	3.900	0.768	มาก	5
8. ผู้บังคับบัญชาให้การรับรองในความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่าน	3.710	0.726	มาก	8
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่าน	3.860	0.633	มาก	6
10. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.930	0.697	มาก	4
โดยรวม	3.807	0.465	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการเสริมอำนาจในงานด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.807 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.465 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.070 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.765

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาให้คำชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหาในงานแก่พนักงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.980 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.735

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำสำหรับนำมาปรับปรุงพัฒนางาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.950 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.753

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.930 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.697

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้เกิดความร่วมมือภายในบริษัท พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.900 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.768

ลำดับที่ 6 ผู้บังคับบัญชาเฝ้าอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.860 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.633

ลำดับที่ 7 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และรับฟังปัญหาของพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.720 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789

ลำดับที่ 8 ผู้บังคับบัญชาให้การรับรองความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.710 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.726

ลำดับที่ 9 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตัวเอง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.540 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.592

ลำดับที่ 10 ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในผลงานของพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.400 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.649

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการเสริมอำนาจและลำดับที่ของการเสริมอำนาจในงานของบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร

การเสริมอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านได้รับทราบนโยบายของบริษัททุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง	3.890	0.615	มาก	3
2. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	3.500	0.770	ปานกลาง	7 <sup>a</sup>
3. ข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับส่วนใหญ่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	3.600	0.665	มาก	6
4. ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี	3.950	0.555	มาก	2
5. บริษัทได้จัดให้มีเอกสารและข้อมูลการปฏิบัติงานไว้อย่างเพียงพอ	3.500	0.757	ปานกลาง	7 <sup>a</sup>
6. ท่านสามารถรับทราบเหตุการณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายของบริษัท	3.830	0.649	มาก	4
7. การสื่อสารภายในบริษัทของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.300	0.995	ปานกลาง	9
8. ท่านได้รับทราบแผนการปฏิบัติงานในแผนก	3.700	0.782	มาก	5
9. บริษัทของท่านจัดให้มีการประชุมและแจ้งข่าวสารแก่พนักงาน	4.010	0.818	มาก	1
10. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในบริษัท	3.010	1.015	ปานกลาง	10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
โดยรวม	3.629	0.409	มาก	-

หมายเหตุ <sup>a</sup> หมายถึงลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการเสริมอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.629 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.409 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทจัดให้มีการประชุมและแจ้งข่าวสารแก่พนักงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.010 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 2 พนักงานทราบบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.950 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.555

ลำดับที่ 3 พนักงานได้รับทราบนโยบายของบริษัททุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.890 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.615

ลำดับที่ 4 พนักงานสามารถรับทราบเหตุการณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายของบริษัท พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.830 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.649

ลำดับที่ 5 พนักงานได้รับทราบแผนการปฏิบัติงานในแผนก พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.700 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.782

ลำดับที่ 6 ข้อมูลข่าวสารที่พนักงานได้รับส่วนใหญ่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.600 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.665

ลำดับที่ 7 พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.500 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.770

บริษัทได้จัดให้มีเอกสารและข้อมูลการปฏิบัติงานไว้อย่างเพียงพอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.500 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.757

ลำดับที่ 9 การสื่อสารภายในบริษัทของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.300 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.995

ลำดับที่ 10 บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นในบริษัท พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.010 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.015

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการเสริมอำนาจและลำดับที่ของการเสริมอำนาจในงานของบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการได้รับทรัพยากร

การเสริมอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บริษัทจัดสรรงบประมาณในการทำงานให้แต่ละแผนกอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.290	0.909	ปานกลาง	7
2. การจัดสถานที่ภายในบริษัทอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน	3.550	0.714	มาก	4
3. พนักงานในแผนกของท่านมีเพียงพอทำให้ท่านรู้สึกว่ามีปริมาณงานในหน้าที่ของท่านเหมาะสม	3.070	1.042	ปานกลาง	8
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านทำงานเต็มกำลังความสามารถ	3.870	0.673	มาก	1
5. เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆในแผนกของท่านได้รับการดูแล ซ่อมแซมอย่างรวดเร็วและเตรียมพร้อมไว้ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.500	0.945	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับทรัพยากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานตามความต้องการของ พนักงาน	3.460	0.985	ปานกลาง	6
7. บริษัทของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวกใน การทำงานเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน	3.560	0.842	มาก	3
8. ผู้บังคับบัญชาให้เวลาท่านเพียงพอในการ ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	3.730	0.811	มาก	2
โดยรวม	3.504	0.595	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการเสริมอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.504 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.595 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านทำงานเต็มกำลังความสามารถ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.870 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.673

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาให้เวลาเพียงพอในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.730 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.811

ลำดับที่ 3 บริษัทมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.560 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.842

ลำดับที่ 4 การจัดสถานที่ภายในบริษัทอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.550 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.714

ลำดับที่ 5 เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในแผนกได้รับการดูแล ซ่อมแซมอย่างรวดเร็วและเตรียมพร้อมไว้ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่ง

มีค่าเท่ากับ 3.500 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.945

ลำดับที่ 6 ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานตามความต้องการของพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.460 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.985

ลำดับที่ 7 บริษัทจัดสรรงบประมาณในการทำงานให้แต่ละแผนกอย่างเพียงพอและเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.290 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.909

ลำดับที่ 8 พนักงานในแผนกของท่านมีเพียงพอกับปริมาณงานในหน้าที่ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.070 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.042

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการเสริมอำนาจและลำดับที่ของการเสริมอำนาจในงานของบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน

การเสริมอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานในแผนกที่ท่านต้องการหรือมีความถนัด	3.290	0.829	ปานกลาง	7
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ทดลองงานเพื่อเตรียมพร้อมในตำแหน่งงานใหม่ ๆ	3.180	0.899	ปานกลาง	9
3. ท่านได้รับความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ท่านมุ่งหวัง	3.310	0.914	ปานกลาง	6
4. ผู้บังคับบัญชามีส่วนสนับสนุนให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน	3.570	0.792	มาก	2
5. ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.500	0.716	มาก	4
6. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือรับผิดชอบในงานสำคัญ	3.480	0.729	ปานกลาง	5
7. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น แก้ไข และปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน	3.640	0.715	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
8. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จใน การทำงานมีมาก	3.270	0.760	ปานกลาง	8
9. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาความ ก้าวหน้าในหน้าที่งานของท่าน	3.530	0.756	มาก	3
โดยรวม	3.418	0.526	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการเสริมอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.418 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.526 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แก้ไข และปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.640 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.715

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชามีส่วนสนับสนุนให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.570 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.792

ลำดับที่ 3 พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่งาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.530 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.756

ลำดับที่ 4 พนักงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.500 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.716

ลำดับที่ 5 พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือรับผิดชอบในงานสำคัญ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.480 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.729

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 6 พนักงานได้รับความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ท่านมุ่งหวัง พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.310 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.914

ลำดับที่ 7 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำงานในแผนกที่ท่านต้องการหรือมีความถนัด พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.290 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829

ลำดับที่ 8 พนักงานรู้สึกมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานมีมาก พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.270 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.760

ลำดับที่ 9 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทดลองงานเพื่อเตรียมพร้อมในตำแหน่งงานใหม่ๆ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.180 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.899

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการเสริมอำนาจและลำดับที่ของการเสริมอำนาจในงานของบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

การเสริมอำนาจในงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.340	0.697	ปานกลาง	11
2. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้งานที่ซับซ้อนขึ้น	3.640	0.715	มาก	2
3. งานที่ท่านทำมีความท้าทาย	3.610	0.734	มาก	3
4. ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมาย	3.820	0.805	มาก	1
5. ท่านได้รับงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ	3.470	0.843	ปานกลาง	9
6. ท่านได้เข้าอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตัวเอง	3.300	0.843	ปานกลาง	12
7. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่เสมอ	3.580	0.778	มาก	6
8. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาในแผนก	3.480	0.657	ปานกลาง	8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การเสริมอำนาจในงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
9. ท่านได้พัฒนาความสามารถของตนเองอย่าง เต็มที่ในการทำงาน	3.600	0.722	มาก	5
10. ท่านสามารถเรียนรู้และมีโอกาสพัฒนาอาชีพ ของท่านได้จากการทำงานในบริษัทนี้	3.570	0.841	มาก	7
11. ท่านมีโอกาสพัฒนาทักษะต่างๆที่จำเป็นในการ ทำงานจากการทำงาน	3.610	0.812	มาก	3
12. ท่านมีโอกาสเพียงพอในการเข้าฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน	3.260	0.902	ปานกลาง	13
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน	3.400	0.849	ปานกลาง	10
โดยรวม	3.514	0.441	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.514 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.441 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.820 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.805

ลำดับที่ 2 พนักงานมีโอกาสได้เรียนรู้งานที่ซับซ้อนขึ้น พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.640 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.715

ลำดับที่ 3 งานมีความท้าทาย พบว่าอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ พนักงานมีโอกาสพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานจากการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.610 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.731 และ 0.812 ตามลำดับ

ลำดับที่ 5 พนักงานได้พัฒนาความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.600 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.722

ลำดับที่ 6 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสได้พัฒนาความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอยู่เสมอ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.580 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.778

ลำดับที่ 7 พนักงานสามารถเรียนรู้และมีโอกาสพัฒนาอาชีพได้จากการทำงานในบริษัทนี้ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.570 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.841

ลำดับที่ 8 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาในแผนก พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.480 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.657

ลำดับที่ 9 พนักงานได้รับงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.470 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

ลำดับที่ 10 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.400 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.849

ลำดับที่ 11 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.340 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.697

ลำดับที่ 12 พนักงานได้เข้าอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตัวเอง พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.300 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

ลำดับที่ 13 พนักงานมีโอกาสในการเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.260 และพนักงานแต่ละ

ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.902

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการเสริมอำนาจและลำดับที่ของการเสริมอำนาจในงานของบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ

การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.380	0.733	ปานกลาง	4
2. ผู้บังคับบัญชาแสดงออกให้เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการทำงาน	3.570	0.712	มาก	2
3. ท่านพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากบริษัท	3.460	0.933	ปานกลาง	3
4. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานที่ท่านทำจะประสบความสำเร็จ	3.250	0.830	ปานกลาง	8
5. บริษัทของท่านมีการยกย่อง ชมเชย ผู้มีผลงานดีเด่น	3.320	0.824	ปานกลาง	7
6. ท่านรับผิดชอบงานมากและได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมกัน	3.340	0.852	ปานกลาง	6
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาความดีความชอบโดยการหมุนเวียนกันในแต่ละปีมากกว่าพิจารณาผลงาน	3.350	0.780	ปานกลาง	5
8. ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน	3.690	0.797	มาก	1
โดยรวม	3.418	0.481	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.418 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.481 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจพนักงานในการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.690 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาแสดงออกให้เห็นว่าพนักงานเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.570 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.712

ลำดับที่ 3 พนักงานพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากบริษัท พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.460 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.933

ลำดับที่ 4 พนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.380 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.773

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบ โดยการหมุนเวียนกันในแต่ละปีมากกว่าพิจารณาผลงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.350 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780

ลำดับที่ 6 พนักงานรับผิดชอบงานมากและได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมกัน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.340 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.852

ลำดับที่ 7 บริษัทมีการยกย่อง ชมเชย ผู้มีผลงานดีเด่น พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.320 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ลำดับที่ 8 พนักงานได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานที่ท่านทำจะประสบความสำเร็จ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.250 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการเสริมอำนาจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.830

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อเนือง และ ด้านบรรทัดฐาน ได้วิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.9 – 4.11

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
ด้านจิตใจ	3.480	0.695	ปานกลาง	1
ด้านความผูกพันต่อเนือง	3.422	0.598	ปานกลาง	2
ด้านบรรทัดฐาน	2.772	0.606	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.225	0.471	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.225 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.471 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านจิตใจ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.480 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.695

ลำดับที่ 2 ด้านความผูกพันต่อเนือง พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.422 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.598

ลำดับที่ 3 ด้านบรรทัดฐาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.772 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.606

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. พนักงานมีความสุขที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้	3.690	0.745	มาก	2
2. พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับบริษัทกับบุคคลอื่น	3.820	0.754	มาก	1
3. พนักงานรู้สึกว่าปัญหาของบริษัทเป็นปัญหาของท่านด้วย	3.160	1.017	ปานกลาง	7
4. พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัวบริษัทแห่งนี้	3.500	0.996	ปานกลาง	4 <sup>a</sup>
5. พนักงานรู้สึกผูกพันกับบริษัทแห่งนี้มากกว่ากับบริษัทอื่น	3.170	1.078	ปานกลาง	6
6. พนักงานรู้สึกผูกพันทางจิตใจต่อบริษัท	3.510	0.986	มาก	3
7. บริษัทแห่งนี้มีความหมายต่อพนักงานอย่างมาก	3.500	0.955	ปานกลาง	4 <sup>a</sup>
โดยรวม	3.480	0.695	ปานกลาง	-

หมายเหตุ <sup>a</sup> หมายถึงลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.480 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.695 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับบริษัทกับบุคคลอื่น พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.820 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.754

ลำดับที่ 2 พนักงานมีความสุขที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.690 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745

ลำดับที่ 3 พนักงานรู้สึกผูกพันทางจิตใจต่อบริษัท พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.510 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.986

ลำดับที่ 4 พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัวบริษัทแห่งนี้ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.500 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.996

บริษัทแห่งนี้มีความหมายต่อพนักงานอย่างมาก พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.500 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.955

ลำดับที่ 6 พนักงานรู้สึกผูกพันกับบริษัทแห่งนี้มากกว่ากับบริษัทอื่น พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.170 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.078

ลำดับที่ 7 พนักงานรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัทเป็นปัญหาของตัวเอง พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.160 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.078

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. พนักงานรู้สึกไม่มั่นใจ หากต้องออกจากงานปัจจุบันโดยไม่มีการใหม่รองรับ	3.950	0.899	มาก	1
2. พนักงานลำบากใจที่จะออกจากบริษัทแม้ต้องการ	3.770	0.847	มาก	2
3. พนักงานคิดว่าชีวิตของท่านจะยุ่งยากขึ้น หากออกจากบริษัทนี้	3.100	1.063	ปานกลาง	7
4. พนักงานรู้สึกสูญเสียหากต้องออกจากบริษัทในตอนนี้	3.600	1.059	มาก	4
5. พนักงานยังทำงานอยู่บริษัทแห่งนี้เนื่องจากความจำเป็นในการดำรงชีวิต	3.670	0.873	มาก	3
6. พนักงานมีทางเลือกไม่มากนักที่จะตัดสินใจลาออกจากบริษัทนี้	3.110	0.989	ปานกลาง	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
7. สิ่งตามมาหากพนักงานออกจากบริษัทแห่งนี้ คืองานใหม่ที่หายาก	2.830	1.049	ปานกลาง	8
8. พนักงานไม่แน่ใจว่าบริษัทอื่นจะให้ ผลประโยชน์ที่เท่าเทียมเหมือนกับบริษัทแห่งนี้	3.340	0.840	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.422	0.598	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อ ของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.422 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.598 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานรู้สึกไม่มั่นใจ หากออกจากงานปัจจุบันโดยไม่มียางใหม่รองรับ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.950 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.899

ลำดับที่ 2 พนักงานลำบากใจที่จะออกจากบริษัทในตอนนี้อย่างไรก็ตาม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.770 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 3 พนักงานยังทำงานอยู่บริษัทแห่งนี้เนื่องจากการจำเป็นในการดำรงชีวิต พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.670 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.873

ลำดับที่ 4 พนักงานรู้สึกสูญเสียหากต้องออกจากบริษัทในตอนนี้อย่างไรก็ตาม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.600 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.059

ลำดับที่ 5 พนักงานไม่แน่ใจว่าบริษัทอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่เท่าเทียมเหมือนกับบริษัทแห่งนี้พบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.340 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.840

ลำดับที่ 6 พนักงานมีทางเลือกไม่มากนักที่จะตัดสินใจลาออกจากบริษัทนี้พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.110 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.989

ลำดับที่ 7 พนักงานคิดว่าชีวิตของท่านจะยุ่งยากขึ้น หากออกจากบริษัทนี้ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.100 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.063

ลำดับที่ 8 สิ่งที่มาหากพนักงานออกจากบริษัทแห่งนี้ คืองานใหม่ที่หายาก พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.830 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.049

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. พนักงานเชื่อว่าคนๆหนึ่งต้องทำงานที่เดียวตลอดไป	1.920	0.902	น้อย	7
2. สำหรับการลาออกจากบริษัทหนึ่งไปอีกบริษัทหนึ่ง ถือว่าไม่จงรักภักดี	1.990	0.922	น้อย	6
3. พนักงานยังทำงานอยู่ที่บริษัทแห่งนี้ เพราะเชื่อในความจงรักภักดี	2.320	0.927	น้อย	5
4. พนักงานรู้สึกที่ไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากบริษัทแห่งนี้ หากได้ข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่า	2.380	1.103	น้อย	4
5. พนักงานถูกสอนให้ตระหนักถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.220	1.055	ปานกลาง	3
6. สิ่งสำคัญที่อยู่กับบริษัทคือหน้าที่การงาน	3.630	0.797	มาก	2
7. พนักงานยอมรับที่จะทำตามเป้าหมายขององค์กร	3.950	0.753	มาก	1
โดยรวม	2.772	0.606	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.772 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.606

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.606 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานยอมรับที่จะทำตามเป้าหมายขององค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.950 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.753

ลำดับที่ 2 หน้าที่การงานคือสิ่งสำคัญที่อยู่กับบริษัท พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.630 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797

ลำดับที่ 3 พนักงานถูกสอนให้ตระหนักถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.220 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.055

ลำดับที่ 4 พนักงานรู้สึกที่ไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากบริษัทแห่งนี้ หากได้ข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่า พบว่าอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.920 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.103

ลำดับที่ 5 พนักงานทำงานอยู่ที่บริษัทแห่งนี้ เพราะเชื่อในความจงรักภักดี พบว่าอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.320 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.927

ลำดับที่ 6 การลาออกจากบริษัทหนึ่งไปอีกบริษัทหนึ่ง พนักงานเห็นว่าไม่จงรักภักดี พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.990 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.922

ลำดับที่ 7 พนักงานเชื่อว่าคนๆหนึ่งต้องทำงานที่เดียวตลอดไป พบว่าอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.920 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.902

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์การเสริมอำนาจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เล สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

การวิเคราะห์การเสริมอำนาจในงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

k	แทน จำนวนตัวแปรอิสระ คือ 6
$\beta_i$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยบางส่วนของตัวแปรอิสระ
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t
Sig.	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย
R	แทน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่นำเข้าสู่สมการกับตัวแปรตาม
$R^2$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแสดงประสิทธิภาพในการทำนาย
F	แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤติ
p-value	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
SEE	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร กำหนดให้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังนี้
$X_1$	แทน การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน
$X_2$	แทน การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร
$X_3$	แทน การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับทรัพยากร
$X_4$	แทน การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับความก้าวหน้า
$X_5$	แทน การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้
$X_6$	แทน การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับรางวัล
$\hat{Y}_1$	แทน ค่าประมาณความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ
$\hat{Y}_2$	แทน ค่าประมาณความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อง
$\hat{Y}_3$	แทน ค่าประมาณความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน
$\hat{Y}_4$	แทน ค่าประมาณความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

**สมมติฐานที่ 1** การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.13** การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ Stepwise ของการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.154	2.614	0.010*
ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ	0.680	5.316	0.000**

$R^2 = 0.222$  ;  $SEE = 0.615$  ;  $F = 28.261$ ;  $p\text{-value} = 0.000$  \*\*

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการคัดเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้สมการ มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.222 แสดงว่าการเสริมอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ สามารถอธิบายความผันแปรของการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 22.22 การเสริมอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในเชิงเส้นตรง ( $b_6 = 0.680$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ของการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_1 = 1.154* + 0.680** X_6$$

**สมมติฐานที่ 2** การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อ

**ตารางที่ 4.14** การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ Stepwise ของการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.346	2.894	0.005**
ด้านการได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	0.331	2.278	0.025*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ด้านการได้รับความก้าวหน้า	0.267	2.188	0.031*

$R^2 = 0.175$  ;  $SEE = 0.548$  ;  $F = 4.788$  ;  $p\text{-value} = 0.031^*$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการคัดเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้สมการ มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.175 แสดงว่า การเสริมอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและด้านการได้รับความก้าวหน้า สามารถอธิบายความผันแปรของการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อหาของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 17.50 โดยในด้านการได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และด้านการได้รับความก้าวหน้า มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อหาของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านความผูกพันต่อเนื้อหา ในเชิงเส้นตรง ( $b_5 = 0.331$ ) และ ( $b_4 = 0.267$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อหาของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_2 = 1.346^{**} + 0.331^* X_5 + 0.267^* X_4$$

**สมมติฐานที่ 3** การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน

**ตารางที่ 4.15** การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ Stepwise ของการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.362	0.644	0.521
ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ	0.352	2.888	0.005**
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	0.333	2.320	0.022*

$R^2 = 0.166$  ;  $SEE = 0.559$  ;  $F = 5.385$  ;  $p\text{-value} = 0.022^*$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการคัดเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้สมการ มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.166 แสดงว่าการเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร สามารถอธิบายความผันแปรของการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 16.60 โดยในด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_6 = 0.352$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ในเชิงเส้นตรง ( $b_2 = 0.333$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_3 = 0.362 + 0.352^{**} X_6 + 0.333^* X_2$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ Stepwise ของการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.034	2.892	0.006**
ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	0.273	2.824	0.006**
ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ	0.348	3.603	0.000**

$$R^2 = 0.285 ; SEE = 0.559 ; F = 7.976 ; p\text{-value} = 0.006**$$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการคัดเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้สมการ มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.285 แสดงว่า การเสริมอำนาจในงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ สามารถอธิบายความผันแปรของการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 28.50 โดยในด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_6 = 0.348$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในเชิงเส้นตรง ( $b_5 = 0.273$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_4 = 1.034 + 0.273** X_5 + 0.348* X_6$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง “การเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)” โดยระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ในช่วงเดือนมกราคม 2558 ถึง เดือนมิถุนายน 2558 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษา ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัย โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับ ดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 101 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสคือ โสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท ถึง 30,000 บาท และมีอายุงาน ไม่เกิน 3 ปี

##### 5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับการเสริมอำนาจในงานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับการเสริมอำนาจในงานโดยรวมของบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) และในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาการเสริมอำนาจในงานในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ

### 5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐาน

### 5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์การเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถสรุปตามสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการเสริมอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในด้านจิตใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยการเสริมอำนาจด้านนี้สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 22.22

**สมมติฐานที่ 2** การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันต่อเนื่อง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการเสริมอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และด้านการได้รับความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในด้านความผูกพันต่อเนื่อง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีโดยการเสริมอำนาจในงานทั้ง 2 ด้าน สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านความผูกพันต่อเนื่อง ได้ร้อยละ 17.50

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 3** การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูล ข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการเสริมอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัล มีผลทางบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในด้านบรรทัดฐาน ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยการเสริมอำนาจในงาน ทั้ง 2 ด้าน สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 16.60

**สมมติฐานที่ 4** การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูล ข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการเสริมอำนาจในงานด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการเสริมอำนาจในงานทั้ง 2 ด้าน สามารถ อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวม ได้ร้อยละ 28.50

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา “การเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)” สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

### 5.2.1 การวิเคราะห์ระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้าน ความผูกพันต่อเนื้อ และด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลในแต่ละด้าน ดังนี้

#### 1. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย)

จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยา โภคา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2553) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ อยู่ระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัวบริษัท ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนยุคใหม่ซึ่งมีความเป็นตัวเองสูง ไม่ต้องการมีพันธะผูกพันกับสิ่งใด ทำให้ ความรู้สึกที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร หรือแม้กระทั่งปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริษัท แต่พนักงาน ไม่ได้ให้ความสำคัญในการมาเกี่ยวข้องกับตนมากนัก

2. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อหาของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนสิชา อนุกุล (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันต่อเนื้ออยู่ระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานไม่คิด ว่างานใหม่นั้นหายาก หากต้องออกจากบริษัท ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ มั่นใจในความสามารถและประสบการณ์จากการทำงาน รวมถึงองค์กรอื่นต่างมีศักยภาพมากขึ้น มี การจ่ายผลตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก เป็นสาเหตุทำให้พนักงานส่วนใหญ่ไม่เกรงกลัวที่จะต้องออก จากองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนสิชา อนุกุล (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานอยู่ระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่ไม่ มีความคิดที่ว่าต้องทำงานที่เดียวตลอดไป ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากยุคสมัยที่เปลี่ยนไป พนักงานส่วนใหญ่มีค่านิยมในการมีอิสระทางความคิด มากกว่าที่จะต้องยึดติดกับองค์กรใดไป ตลอด

#### 5.2.2 การวิเคราะห์การเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของ พนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเสริมอำนาจในงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อ องค์กรได้ร้อยละ 28.5 ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) มากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงาน ได้รับการยอมรับ การชมเชย การได้รับผลตอบแทน และรางวัล เป็นจุดพื้นฐานให้พนักงานมีแรงกระตุ้นเบื้องต้นให้พนักงานทำผลงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เพื่อ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัท ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าว มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการนับถือและเคารพให้เกียรติ ความเคารพนับถือแสดงถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า โดยคนอื่น คนต้องการที่จะทำอะไรจริงจังเพื่อจะได้รับการยอมรับนับถือและต้องการจะมีกิจกรรมที่ทำให้รู้สึก ว่าเขาได้มีส่วนทำประโยชน์เพื่อจะรู้สึกตัวเองมีคุณค่า ไม่ว่าจะป็นอาชีพ หรือ งานอดิเรก และยัง สอดคล้องกับ ภัทรวุฒิ สมสาย (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้าง พลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี ผลวิจัยพบว่า การเสริมสร้างอำนาจในงาน ด้านการได้รับการนับถือและจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

การเสริมอำนาจในงาน ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยเห็น ว่า จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุน้อย ซึ่งยังเป็นวัยที่ต้องการความรู้ ต้องการงานที่ท้าทาย ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมี เพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยยุทธ เลิศพาชิน (2550) ที่กล่าวว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการมุ่งมั่นฝึกฝนตนเองเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หากความรู้ใหม่ ๆ และตระหนักว่าการฝึกอบรมเป็นการลงทุนเพื่อพัฒนาตนเอง โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เป็น ทีมเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ จากการเสวนาร่วมกัน และยังมีการทบทวนจากประสบการณ์ และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งบริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเรียนรู้ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งเป็นด้านที่ ระดับคะแนนเฉลี่ยของการเสริมอำนาจในงานมากที่สุด ผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานรุ่นใหม่อาจมีความ เชื่อมั่น และเป็นตัวเองสูง การช่วยเหลือและสนับสนุนจากบริษัทจึงไม่มีผลต่อความผูกพัน โดยเฉพาะพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ อย่าง Gen Y เนื่องจากคนกลุ่มนี้มักให้ความสำคัญกับอิสระและ ชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวุฒิ สมสาย (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี ผลวิจัยพบว่า การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยเห็นว่า การได้รับ ข้อมูลสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือองค์กร ล้วนเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ทิศทางและมีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่ เช่น การได้รับทราบนโยบาย ทราบแผนงาน หรือการ สื่อสารที่ดีขององค์กร เป็นเรื่องที่ไม่ได้มีผลโดยตรงเป็นรายบุคคล โดยจะมีผลในองค์กรรวมมากกว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จึงทำให้ไม่มีผลต่อความผูกพันที่มักเกิดจากตัวบุคคล ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวุฒิ สมสาย (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี ผลวิจัยพบว่า การได้รับข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับทรัพยากรไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ภัทรวุฒิ สมสาย (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี ผลวิจัยพบว่า การเสริมสร้างอำนาจในงาน ด้านการได้รับทรัพยากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

การเสริมอำนาจในงาน ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยเห็นว่า องค์กรที่มีการบริหารงานในรูปแบบสัญญาชาติญี่ปุ่นส่วนใหญ่มีการเลื่อนตำแหน่ง และมีความก้าวหน้าในงานตามอายุงาน ซึ่งพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุน้อยจึงยังไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) พบว่าความก้าวหน้าและความมั่นคง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. การส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญด้านนี้เป็นพิเศษ เช่น การส่งเสริมงานที่ทำทนาย มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้สามารถงานที่ตรงความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ศึกษาในระดับสูงขึ้น เนื่องจากกลุ่มพนักงานส่วนใหญ่มีอายุน้อยไม่มาก มีความกระตือรือร้น ต้องการพัฒนาตนเอง และต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมี

2. การได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ เนื่องจากองค์กรที่ทำการศึกษามีการทำงานในรูปแบบญี่ปุ่น ซึ่งองค์กรรูปแบบนี้ส่วนใหญ่ใช้การตอบแทนพนักงานตามระบบอาวุโสมากกว่าระบบความสามารถ ซึ่งอาจเป็นเหตุผลที่คนมีความสามารถต้องการการยอมรับหรือสิ่งตอบแทนเพื่อเป็นแรงจูงใจให้รู้สึกอยากทำงานเพื่อองค์กร มากกว่าการต้องทำงานหนัก และทำงานกับบริษัทไปจนมีอายุงานที่มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะในส่วนของบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย และกว้างขึ้น เพื่อผลงานวิจัยจะสามารถนำไปใช้ได้อย่างหลากหลายมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาในการเพิ่มเติมตัวแปรในการวิจัยให้มีความหลากหลาย และรอบด้านมากขึ้น เช่น สภาพแวดล้อมในงาน เพื่อนร่วมงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

- ชัยยุทธ เลิศพาชิน. 2550. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.”  
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ชูศรี วงศ์รัตน. 2534. สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญพร.
- เต็มศักดิ์ สุขวิบูลย์. 2552. ข้อคำนึงในการสร้างเครื่องมือประเภทมาตรประมาณค่า (Rating Scale) เพื่องานวิจัย. [Online]. Available : <http://ms.src.ku.ac.th>.
- ธงชัย สันติวงศ์. 2537. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ชนันท์ ทะสุใจ. 2547. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5.”  
ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นภาพัญ โทมาสวิน. 2533. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. 2539. “การเสริมสร้างพลังอำนาจ : ยุทธวิธีการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล.” วารสารพยาบาลศาสตร์. 8(1-4), 1-9
- ปรัชญา วัฒนัง. 2549. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทไทยพาณิชย์ นีวอร์คไลฟ์ ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน).” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรีชกร มิมะพันธุ์. 2556. วาง 5 แนวทางสร้างความผูกพันองค์กร : ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. [Online]. Available : <http://prachachat.net>.
- พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล. 2540. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภัทรวุฒิ สมสาย. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ภัทริกา ศิริเพชร. 2541. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์  
น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต  
(พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. 2554. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา  
ข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง [Online]. Available : <http://mpa.krirk.ac.th>.
- วิไลวรรณ แพรกสงฆ์. 2542. “การเพิ่มอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน  
โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต  
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : Diamond in Business World.
- ศรีสมร พิมพ์โพธิ์. 2546. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสถาบันพระบรมราชชนก  
กระทรวงสาธารณสุข.” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม),  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพิศ กิตติรัชดา. 2538. “การเสริมพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล  
โรงพยาบาลนครพิงค์.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการ  
พยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัญชลี แสงอาวุธ. 2556. **เจ้าพ่อการตลาด : ตะลึงพฤติกรรมมนุษย์ในยุคสังคมไทย**. [Online].  
Available : <http://ajanchalee27.exteen.com/page>.
- อวยพร ประพฤติธรรม. 2537. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรใน  
วิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมนุษยวิทยามหาบัณฑิต  
(สังคมวิทยา), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cherrington, David J. 1994. **Organizational Behavior : The Management of Individual and  
Organization Performance**. 2nd. U.S.A : Allyn and Bacon.
- Conger, J.A. & Kanungo. 1988. **The empowerment process: Integrating theory and practice**.  
Academy of Management Review. 13(3) : 471-482.
- Gibson, C. H. 1995. “The process of empowerment in mothers of chronically ill children.”  
**Journal of Advanced Nursing**. 21 : 1201-1210.
- Gunden, E., & Crissman, S. 1992. “Leadership skills for empowerment.” **Journal of Nursing  
Administration Quarterly**. 16(3) : 6-10.
- Greasley, K., & King, N. 2005. “Perceptions of empowerment in construction projects.”  
**Employee Relations**. 354-368.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Hawks, J. H. 1992. "Empowerment in nursing education: Concept analysis and application to philosophy, learning and instruction." **Journal of Advanced Nursing**, 17 (5): 609-617.
- Kanter, R. M. 1975. **Principle of Personnel Testing**. New York : McGraw –Hew.
- Kanter, R. M. 1977. **Men and Women of The Corporation**. New York : Basic Book.
- Kanter, R.M. 1993. **Frontiers of management**. A Harvard Business Review Book.
- Porter, L. W., Lawler, E.E., & Hackman, J.R. 1975. **Behavior in Organization**. 4th. New York : McGraw-Hill.
- Porter, Lyman W. and Steer, Richard M. 1977. Organizational Work. "Personal Factor in Employee and Absenteeism." **Psychological Bulletin**, 2 : 80.
- Porter-O'Grady, T. 1986. **Creative nursing administration: participative management into the 21st century**. Rockville, Md.: Aspen Systems.
- March, James G. and Simon, Herbert A. 1958. **Organization**. New York: Wiley.
- Meyer, J.P. , N.J. Allen. 1990. "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization." **Journal of Occupational Psychology**. 63 : 1-18
- Meyer, J.P. , N.J. Allen and S.A. Catherine. 1993. "Commitment To Organization : Extension And Test Of A Three Component Conceptualization". **Journal of Applied Psychology**. 718 (August 1993) : 538-551.
- Mowday, Richard T, Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. 1982. **Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York : Academic Press.
- Robbins, Stephen P. 2005. **Essentials of Organizational Behavior**. 8th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Simmon. C. and R. Parson. 1983. "Empowerment for Role Alternatives in Adolescence". 18 : 193-200.
- Shore. L. M and J. H. Matin. 1989. "Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intention." **Human Relation**. 18(October 1989) : 625-638
- Spreitzer, G. M. 1995. "Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation." **Academy of Management Journal**. 38(5) : 1442-1465

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Spreitzer, G. M. 1997. "Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation." **Academy of Management Journal**. 38(5) : 1442-1465
- Steers Richard M. 1977. "Antecedents and Outcome of Organizational Commitment." **Administrative Science quarterly**. 22 (March 1977) : 46-56.
- Steers, R. and Porter, L.R. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Tebbitt, B. V. 1993. "Demystifying organizational empowerment." **Journal of Nursing Administration**. 23 (January 1993): 18 - 23.
- Tracy, D. 1990. **10 steps to empowerment: A common-sense guide to managing people**. New York: William Morrow.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เลขที่.....

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย****เรื่อง**

การเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท เอ็น เอช เค (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

งานวิจัยเรื่อง การเสริมอำนาจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่น่าเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมอำนาจในงานของบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ขอพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ  
 ชาย  หญิง
2. อายุ ..... ปี
3. อายุงาน ..... ปี
4. สถานภาพสมรส  
 โสด  สมรส  
 แยกกันอยู่  หย่าร้าง
5. ระดับการศึกษา  
 มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า  มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.  
 อนุปริญญา / ปวส.  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  ปริญญาเอก
6. รายได้ต่อเดือน  
 ไม่เกิน 15,000 บาท  มากกว่า 15,000 - 20,000 บาท  
 มากกว่า 20,000 - 30,000 บาท  มากกว่า 30,000 - 40,000 บาท  
 มากกว่า 40,000 - 50,000 บาท  มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 2 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การเสริมอำนาจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน					
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตัวท่านเอง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเสริมอำนาจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในผลงานของท่าน					
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และรับฟังปัญหาของท่าน					
4. ท่านได้รับการชี้แนะแนวการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงานจากผู้บังคับบัญชา					
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน					
6. ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน					
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานภายในบริษัท					
8. ผู้บังคับบัญชาให้การรับรองในความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่าน					
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่าน					
10. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร</b>					
11. ท่านได้รับทราบนโยบายของบริษัททุกครั้งที่มีกาเปลี่ยนแปลง					
12. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเสริมอำนาจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
13. ข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับส่วนใหญ่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
14. ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี					
15. บริษัทได้จัดให้มีเอกสารและข้อมูลการปฏิบัติงานไว้เพียงพอ					
16. ท่านสามารถรับทราบเหตุการณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายของบริษัท					
17. การสื่อสารภายในบริษัทของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
18. ท่านได้รับทราบแผนการปฏิบัติงานในแผนก					
19. บริษัทของท่านจัดให้มีการประชุมและแจ้งข่าวสารแก่พนักงาน					
20. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใดๆเกิดขึ้นในบริษัท					
<b>ด้านการได้รับทรัพยากร</b>					
21. บริษัทจัดสรรงบประมาณในการทำงานให้แก่แผนกอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
22. การจัดสถานที่ภายในบริษัทอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเสริมอำนาจในงาน	ระดับความถี่เห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
23. พนักงานในแผนกของท่านมีเพียงพอทำให้ท่านรู้สึกว่ามีปริมาณงานในหน้าที่ของท่านเหมาะสม					
24. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านทำงานเต็มกำลังความสามารถ 25. เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ในแผนกของท่านได้รับการดูแล ซ่อมแซมอย่างรวดเร็วและเตรียมพร้อมไว้ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ					
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานตามความต้องการของพนักงาน					
27. บริษัทของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน					
28. ผู้บังคับบัญชาให้เวลาท่านเพียงพอในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					
<b>ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
29. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานในแผนกที่ท่านต้องการหรือมีความถนัด					
30. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ทดลองงานเพื่อเตรียมพร้อมในตำแหน่งงานใหม่ๆ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเสริมอำนาจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
31. ท่านได้รับความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ท่านมุ่งหวัง					
32. ผู้บังคับบัญชามีส่วนสนับสนุนให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน					
33. ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
34. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือรับผิดชอบในงานสำคัญ					
35. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น แก้ไข และปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน					
36. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานมีมาก					
37. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่งานของท่าน					
38. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
39. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้งานที่ซับซ้อนขึ้น					
40. งานที่ท่านทำมีความท้าทาย					
41. ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมาย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเสริมอำนาจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ</b>					
42. ท่านได้รับงานที่ตรงตามความรู้ สามารถ					
43. ท่านได้เข้าอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนา ตัวเอง					
44. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ พัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการ ทำงานอยู่เสมอ					
45. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่าน ร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาในแผนก					
46. ท่านได้พัฒนาความสามารถของ ตนเองอย่างเต็มที่ในกรทำงาน					
47. ท่านสามารถเรียนรู้และมีโอกาส พัฒนาอาชีพของท่านได้จากการทำงาน ในบริษัทนี้					
48. ท่านมีโอกาพัฒนาทักษะต่างๆที่ จำเป็นในการทำงานจากการทำงาน					
49. ท่านมีโอกาเพียงพอในการเข้าฝึก อบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ ที่จำเป็น ในการทำงาน					
50. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสใน การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะต่างๆในการ ทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเสริมอำนาจในงาน	ระดับความถี่เห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ด้านการได้รับรางวัลและจดจำความสามารถ</b>					
51. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
52. ผู้บังคับบัญชาแสดงออกให้เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการทำงาน					
53. ท่านพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากบริษัท					
54. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานที่ท่านทำจะประสบความสำเร็จ					
55. บริษัทของท่านมีการยกย่อง ชมเชยผู้มีผลงานดีเด่น					
56. ท่านรับผิดชอบงานมากและได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม					
57. ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาความดีความชอบ โดยทรมุนเวียนกันในแต่ละปีมากกว่าพิจารณาผลงาน					
58. ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 3** คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>ด้านจิตใจ</b>					
1. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในบริษัท แห่งนี้					
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับ บริษัทของท่านกับบุคคลอื่น					
3. ท่านรู้สึกว่าปัญหาของบริษัทเป็น ปัญหาของท่านด้วย					
4. ท่านรู้สึกว่า เป็นส่วนหนึ่งใน ครอบครัวบริษัทแห่งนี้					
5. ท่านคิดว่าท่านจะรู้สึกผูกพันกับ บริษัทอื่นด้วยเช่นเดียวกับที่รู้สึกกับ บริษัทแห่งนี้					
6. ท่านรู้สึกผูกพันทางจิตใจต่อบริษัท ของท่าน					
7. บริษัทแห่งนี้มีความหมายต่อท่าน อย่างมาก					
<b>ด้านความผูกพันต่อเนื่อง</b>					
8. ท่านรู้สึกไม่มั่นใจ หากต้องออกจาก งานปัจจุบัน โดยไม่มีงานใหม่รองรับ					
9. ท่านลำบากใจที่จะออกจากบริษัท ในตอนนี้แม้เป็นสิ่งที่ต้องการ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
10. ท่านคิดว่าชีวิตของท่านจะยุ่งยากขึ้นหากออกจากบริษัทนี้					
11. ท่านรู้สึกสูญเสียหากต้องออกจากบริษัทในตอนนี้					
12. ท่านยังทำงานอยู่บริษัทแห่งนี้เนื่องจากความจำเป็นในการดำรงชีวิต					
13. ท่านมีทางเลือกไม่มากนักที่จะตัดสินใจลาออกจากบริษัทนี้					
14. สิ่งที่มาหากท่านออกจากบริษัทแห่งนี้ คืองานใหม่ที่หายาก					
15. ท่านไม่แน่ใจว่าบริษัทอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ทำเทียมเหมือนกับบริษัทแห่งนี้					
<b>ด้านบรรทัดฐาน</b>					
16. ท่านเชื่อว่าคนๆหนึ่งต้องทำงานที่เดียวตลอดไป					
17. สำหรับท่านการลาออกจากบริษัทหนึ่งไปอีกบริษัทหนึ่งถือว่าไม่จรรยาบรรณ					
18. ท่านยังทำงานอยู่ที่บริษัทแห่งนี้เพราะเชื่อในความจงรักภักดี					
19. ท่านรู้สึกว่าจะไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากบริษัทแห่งนี้ หากท่านได้ข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่า					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
20. ท่านถูกสอนให้ตระหนักถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร					
21. สิ่งสำคัญที่อยู่กับบริษัทคือหน้าที่การทำงาน					
22. ท่านยอมรับที่จะทำตามเป้าหมายขององค์กร					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

