

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการให้อำนาจ ความผูกพันต่อองค์กร
และการคงอยู่ของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัว*

**The Causal Model of Empowerment, Commitment and Retention
of Front-line Managers in Family Enterprise**

ณเรศ กาญจนเมธากุล**
ดร.ชูวิทย์ มิตรชอบ***
พลโท ดร.สมชาย วิรุฬห์ผล****

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัว และทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการให้อำนาจต่อความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของหัวหน้างาน โดยพัฒนากรอบแนวคิดจากทฤษฎีการให้อำนาจเชิงโครงสร้างของ Kanter, 1979 และแนวคิดการให้อำนาจเชิงจิตวิทยาของ Thomas & Velthouse, 1990 และ Spreitzer, 1995 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9641 วิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์เส้นทาง และการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการให้อำนาจของหัวหน้างานประกอบด้วยการให้อำนาจเชิงโครงสร้างและเชิงจิตวิทยา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการให้อำนาจต่อความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ของหัวหน้างาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ การให้อำนาจเชิงจิตวิทยามีค่าน้ำหนักและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมากกว่าการให้อำนาจเชิงโครงสร้าง การให้อำนาจของหัวหน้างานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ของหัวหน้างาน การให้อำนาจยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ของหัวหน้างานผ่านความผูกพันต่อองค์กร

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน
** นักศึกษาปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน
*** กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน
**** ศาสตราจารย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Abstract

The objective of this research were to study factors of empowerment of front-line managers in family enterprise and causal model of empowerment, commitment and retention. Structural empowerment by Kanter, 1979 psychological empowerment by Thomas & Velthouse (1990) and Spreitzer, 1995 were adopted as a guides for conceptual framework, which illustrated the causal model in empowerment, commitment and retention. The researcher developed the questionnaire for this research by using in-depth-interview with front-line managers and content analysis technique to create the questionnaire with Likert's scale 1-5. The reliability of the questionnaire was 0.9641 alpha coefficient. The data were analyzed by descriptive statistic, the Confirmatory Factor Analysis and the test for the fitness between the hypothesis

model and the empirical data were done by statistic program.

Results showed that factors of empowerment of front-line managers in family enterprise consisted of structural and psychological empowerment. The causal model among empowerment, commitment and retention was fitted significantly with the empirical data (chi-square = 0.987, p-value = 0.320, AGFI = 0.981). Psychological empowerment had greater prediction value (R-square) and regression weight than structural empowerment. Relationship among empowerment, commitment and retention were as follows : empowerment had direct effect to commitment and indirect effect through commitment to retention, while empowerment had minor effect on retention.

ความสำคัญของปัญหา

ในช่วงหลาย ๆ ปีที่ผ่านมา การให้อำนาจ (Empowerment) เป็นประเด็นที่ได้มีการกล่าวถึงมากในวงการบริหารและการจัดการองค์กรทั้งในภาคส่วนของรัฐและเอกชน โดยเฉพาะการจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Human Resource Management : HRM) การให้อำนาจถือเป็นทางแก้ปัญหาและการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานแบบระบบราชการ (Bureaucratic system) ซึ่งกล่าวกันว่ามีความนวัตกรรมใหม่ๆ น้อยมาก (Wilkinson, A., 1998)

อย่างไรก็ตาม ในช่วงระหว่างหนึ่งถึงสองทศวรรษที่ผ่านมา แนวคิดเกี่ยวกับการให้อำนาจใน

องค์กร ได้เพิ่มสูงขึ้น โดยมีการสำรวจพบว่า องค์กรเป็นจำนวนมากกว่าร้อยละ 70 มีการนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับการให้อำนาจในองค์กรไปใช้ในส่วนต่างๆ ขององค์กรไม่มากนักน้อย (Lawler; Mohrman & Benson, 2001) เหตุปัจจัยสำคัญประการหนึ่งก็คือ การที่องค์กรต้องเข้าแข่งขันอย่างรุนแรงในตลาด ตลอดจนความจำเป็นที่ต้องหาทางลดต้นทุนการผลิตและสร้างความยืดหยุ่นให้แก่องค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ ทำให้องค์กรหลายแห่งต้องหันมาใช้วิธีการให้อำนาจในองค์กร ทั้งนี้เพื่อที่จะได้เป็นการส่งเสริมผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยหวังว่าการให้อำนาจในองค์กรนั้นจะช่วยลดอัตราความไม่พึงพอใจและการขาดงานให้ลดลงไป รวมทั้งช่วยลด

อัตราการลาออกหรือปัญหาคุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐานลงได้ (Klein, Ralls, Smith Major & Douglas, 1998) ปัญหาสำหรับองค์กรที่ไม่มีการให้อำนาจ จะทำให้ไม่มีการตัดสินใจแม้แต่ในระดับเล็กๆ เช่น การที่อุปกรณ์หรือเครื่องจักรชำรุด ซึ่งอะไหล่ที่จะต้องซื้อเปลี่ยนราคาก็ไม่สูง การหยุดสายการทำงานเพื่อเปลี่ยนอะไหล่ก็ไม่นาน และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการทำงาน แต่หัวหน้างานก็ไม่กล้าตัดสินใจซ่อมในที่สุดเครื่องจักรเสียหายจนใช้การไม่ได้ ต้องซ่อมนาน และต้องเปลี่ยนอะไหล่หลายชิ้น ผลที่ตามมาคืองานล่าช้า ผลผลิตต่ำ เจ้านายตำหนิ พนักงานอึดอัดและลาออก ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นผลกระทบในทางลบต่อองค์กร

มีการกล่าวว่าลักษณะขององค์กรที่ไม่มีการให้อำนาจในสังคมไทย ส่วนใหญ่เป็นองค์กรเอกชนขนาดเล็กโดยเฉพาะธุรกิจแบบครอบครัว ซึ่งในปัจจุบันมีการกำหนดชื่อธุรกิจแบบครอบครัวว่า วิสาหกิจครอบครัว (Family Enterprise) จากการบัญญัติศัพท์คำว่า วิสาหกิจ แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Enterprise และมีศัพท์ทางการว่า การประกอบการ และ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของ “วิสาหกิจ” หมายถึง การประกอบการ เช่น การผลิต การขนส่ง การจำหน่าย และในอีกความหมาย “วิสาหกิจ” หมายถึง วิสาหกิจของชุมชนที่มุ่งประกอบการเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัวชุมชน และระหว่างชุมชน โดยนำวัตถุดิบทรัพยากรและภูมิปัญญาของชุมชน รวมทั้งงานวิจัยต้นแบบมาสร้างสรรค์ผลผลิตเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเรียนรู้ของชุมชน (www.thaigoodview.com)

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ระบุความหมายและขอบเขตของวิสาหกิจ ตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 ซึ่งเป็นกิจการที่อยู่ในจุดมุ่งหมายของการให้การส่งเสริม หมายถึง กิจการผลิตสินค้า การให้บริการ กิจการค้าส่ง กิจการค้าปลีก หรือกิจการอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศ

กิจการผลิตสินค้า หมายความว่ารวมถึง การผลิตที่เป็นลักษณะของการประกอบการอุตสาหกรรมทุกประเภท โดยความหมายที่เป็นสากลของการผลิตคือ การเปลี่ยนรูปวัตถุดิบให้เป็นผลิตภัณฑ์ชิ้นใหม่ด้วยเครื่องจักรหรือเคมีภัณฑ์ โดยไม่คำนึงถึงว่างานนั้นทำด้วยมือหรือเครื่องจักร ทั้งนี้กิจการผลิตสินค้าในที่นี้เป็นการรวมถึง การแปรรูปผลิตผลทางการเกษตรอย่างง่ายที่มีลักษณะเป็นอุตสาหกรรม การผลิตที่มีลักษณะเป็นวิสาหกิจชุมชน และการผลิตที่เป็นการประกอบอุตสาหกรรมในครัวเรือนไว้ด้วย ส่วนการบริการนั้นเนื่องจากมีขอบเขตค่อนข้างกว้าง ดังนั้นในที่นี้จึงกำหนดขอบเขต ให้ครอบคลุมเฉพาะกิจการดังต่อไปนี้ คือ การศึกษา การสุขภาพ การบันเทิง การโรงแรมและห้องพัก การภัตตาคาร การให้บริการส่วนบุคคล บริการในครัวเรือน บริการที่ให้แก่ธุรกิจ การซ่อมแซมทุกชนิด และการท่องเที่ยว

เนื่องจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นภาคธุรกิจส่วนใหญ่ของประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2549) จึงมีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แต่ยังคงขาดความเข้มแข็งในการดำเนินการธุรกิจ ทางกระทรวงอุตสาหกรรมจึงได้จัดทำพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อให้มีกฎหมายในการรองรับการสนับสนุนส่งเสริม และจูงใจ เพื่อยกระดับความสามารถในการประกอบการ และให้สามารถแข่งขันกับระดับภายในประเทศและระดับสากลได้ การแข่งขันจะรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการค้าเสรีในกลุ่มประเทศอาเซียนสมบูรณ์แบบในเดือนธันวาคม 2558

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างจากสถาบันธุรกิจอ็อกซิเจน เพื่อเป็นตัวแทนของงานวิจัย เนื่องจากสถาบันธุรกิจอ็อกซิเจนเป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นธุรกิจแบบวิสาหกิจครอบครัว มีเจ้าของกิจการเป็นผู้บริหารสั่งการสูงสุด ทำให้มีปัญหากการให้อำนาจต่อหัวหน้างานและหัวหน้างานเองก็ไม่ทราบว่าจะตัวเองมีอำนาจที่ได้รับมอบหมายมาากน้อยแค่ไหน ในส่วนของการรับหัวหน้างานเข้ามาทำงานนั้น เจ้าของกิจการก็ไม่ได้คัดบุคลากรเข้ามาตามคุณสมบัติที่ควร

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๙ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๖

จะเป็น เพราะความเชี่ยวชาญในด้านสถาบันบรรจุ อ็อกซิเจนไม่มีในหลักสูตรของการศึกษา เป็นความรู้ที่ต้องมาเรียนรู้เมื่อเข้ามาทำงาน เจ้าของกิจการก็คาดหวังว่าหัวหน้างานจะสามารถเรียนรู้และทำงานได้ดีตามตำแหน่งที่รับเข้ามา โดยไม่ได้นึกถึงความรู้ในเนื้อหาจริงๆ ที่ต้องทำ ผลที่ออกมาทำให้ไม่ได้ตามเป้าหมาย หัวหน้างานจึงขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการให้อำนาจจากเจ้าของกิจการที่มีให้ต่อหัวหน้างาน ในปัจจุบันสถาบันบรรจุ อ็อกซิเจนส่วนใหญ่เริ่มเล็งเห็นความสำคัญของการแข่งขันในด้านบริการและการให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า จึงมีการพยายามพัฒนาบุคลากรในองค์กร แต่ส่วนใหญ่แล้วเจ้าของกิจการในวิสาหกิจครอบครัวยังขาดความรู้เรื่ององค์ประกอบของการให้อำนาจที่ควรจะมีต่อหัวหน้างาน จึงทำให้การให้อำนาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

จากการอภิปรายที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่า ลักษณะของวิสาหกิจครอบครัว เจ้าของกิจการเป็นผู้ตัดสินใจเองทุกอย่างคนเดียวเนื่องจากเป็นเจ้าของทุน มีความเป็นผู้นำสูง เป็นตัวของตัวเองและประสบความสำเร็จในธุรกิจที่ทำมา จึงมีความเชื่อมั่นสูงไม่ให้อำนาจแก่ใคร ในส่วนของหัวหน้างานก็มาจากการเลื่อนขั้นขึ้นมาจากภายในหน่วยงาน และไม่ค่อยมีทักษะในการบริหาร ทำให้การให้อำนาจ (Empowerment) ในวิสาหกิจครอบครัวที่มีต่อหัวหน้างานจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิสาหกิจครอบครัว จากการสำรวจเบื้องต้นของผู้วิจัยพบว่า การให้อำนาจแก่หัวหน้างานยังไม่มีชัดเจน แต่สามารถพัฒนาให้ชัดเจนได้โดยการวิจัย ในบางองค์กรผู้บริหารกล่าวว่าได้มีการให้อำนาจไปแล้ว แต่พนักงานไม่รู้สึกรับการให้อำนาจ โดยที่องค์กรสมัยใหม่ต้องมีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการแข่งขันที่มีความเข้มข้น การให้อำนาจเป็นแนวคิดประการหนึ่งของการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และตอบรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ตลอดจนอิทธิพลของความเป็น Globalization

การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตามทฤษฎีการจัดการที่ตระหนักถึงเรื่องการให้อำนาจกับบุคลากรและเจ้าหน้าที่ขององค์กร แต่ยังคงขาดสารสนเทศเชิงประจักษ์ (Evidence based information) ในรายละเอียด เช่น การให้อำนาจมีองค์ประกอบอย่างไร และองค์ประกอบใดที่มีความสำคัญของการให้อำนาจ ตลอดจนความสำคัญขององค์ประกอบจัดเรียงลำดับกันอย่างไร การวิจัยครั้งนี้เป็นการค้นหาองค์ความรู้ในเรื่องการให้อำนาจดังกล่าวในองค์กรที่เรียกว่าวิสาหกิจครอบครัว ซึ่งจะเป็นหลักฐานสำคัญขององค์ความรู้เรื่อง การจัดการแนวใหม่ แล้วยังเป็นการค้นหาและสร้างทฤษฎี (สมมุติฐาน) จากข้อมูลเชิงประจักษ์ และยังเติมช่องว่างขององค์ความรู้ในด้านนี้ (Knowledge gap)

นอกจากนี้ เมื่อวิสาหกิจครอบครัวมีกรนำแนวทางการให้อำนาจมาใช้กับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้ได้รับอำนาจนั้น ตามทฤษฎีการให้อำนาจ ของ Kanter,1997 Thomas & Velthouse,1990 และ Spreitzer,1995 กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติได้รับองค์ประกอบการให้อำนาจอย่างเพียงพอและเหมาะสม จึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติ รู้สึกยึดมั่น ผูกพันในองค์กร และส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาประเด็นดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับการให้อำนาจแก่หัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัวว่าจะส่งผลต่อความคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน และความผูกพันในองค์กรมากน้อยเพียงใด โดยการสร้างรูปแบบจำลอง แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัว ที่ส่งผลต่อการความผูกพันต่อองค์กร และความคงอยู่ของสมาชิกที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหากแบบจำลองได้รับการตรวจสอบความถูกต้องจากการวิจัย จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการแนวใหม่ในวิสาหกิจครอบครัวให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. อะไรเป็นองค์ประกอบของการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัวของไทยและองค์ประกอบใดมีความสำคัญต่อการให้อำนาจ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง องค์ประกอบต่างๆ ของการให้อำนาจในธุรกิจครอบครัวมีค่าน้ำหนักอย่างไร

2. การให้อำนาจแก่หัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของสมาชิกในองค์กรมากน้อยเพียงใด และมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัวของไทย

2. เพื่อศึกษาผลการให้อำนาจแก่หัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัวต่อความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของสมาชิก

3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัว ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน และการคงอยู่ของสมาชิกที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมุติฐานงานวิจัย

1. องค์ประกอบของการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัว ประกอบด้วย การให้อำนาจเชิงโครงสร้าง และการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา

2. การให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัวมีอิทธิพลโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. การให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัวมีอิทธิพลโดยตรงกับการคงอยู่ของสมาชิก

4. การให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัวมีอิทธิพลโดยอ้อมกับการคงอยู่ของสมาชิก โดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากแนวคิดการให้อำนาจของนักวิจัยต่างๆ พอลแบ่งเป็นกลุ่มของปัจจัยการให้อำนาจได้คร่าวๆ คือ การมีอำนาจในการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูล การมีโอกาสในการพัฒนาตน การมีความเชื่อมั่นในการทำงาน ในส่วนของ Kanter,1997 และ Tabbitl,1993 ให้ความสำคัญต่อการให้อำนาจเชิงโครงสร้างทั้ง 2 ปัจจัย คือการมีอำนาจในการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูลและการมีโอกาสในการพัฒนาตน ส่วน Kinlaw,1995 และ Laschiger,1997 ให้ความสำคัญต่อการมีอำนาจในการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูล Scott and Jaffe, 1992 เน้นความสำคัญของการให้อำนาจว่ามาจากการมีโอกาสในการพัฒนาตนและการมีความเชื่อมั่นในการทำงาน Vogt and Murrell,1990 และ Ken Blanchard, John Carlos and Alan Randolph,1999 ให้ความสำคัญของการให้อำนาจว่ามาจากการมีโอกาสในการพัฒนาตน Conger & Kanungo,1988 Stewart,1994 Smith,2000 Spreitzer and Doneson,2005 และ Greasley ,2005 ให้ความสำคัญกับการมีอำนาจในการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูล และการมีความเชื่อมั่นในการทำงาน Thomas & Velthouse,1990 Spreitzer,1995 Ekeberg, Lagerstron and Lutzen,1997 Gary Geroy,1998 Klusda et al,2004 Baston,2004 เน้นความสำคัญด้านการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา (การมีความเชื่อมั่นในการทำงาน)

โดยสรุปองค์ประกอบของการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัว มีมิติ (Domain) หรือเรียกว่าปัจจัยหลักๆ รวม 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านการมีอำนาจในการเข้าถึงทรัพยากร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

2. มิติด้านการมีโอกาส ในการพัฒนาตนซึ่งได้แก่ การมีโอกาสในการเลื่อนขั้น โอกาสในการก้าวหน้าด้านการเรียนรู้และเพิ่มทักษะ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน
ปีที่ ๑๙ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๖

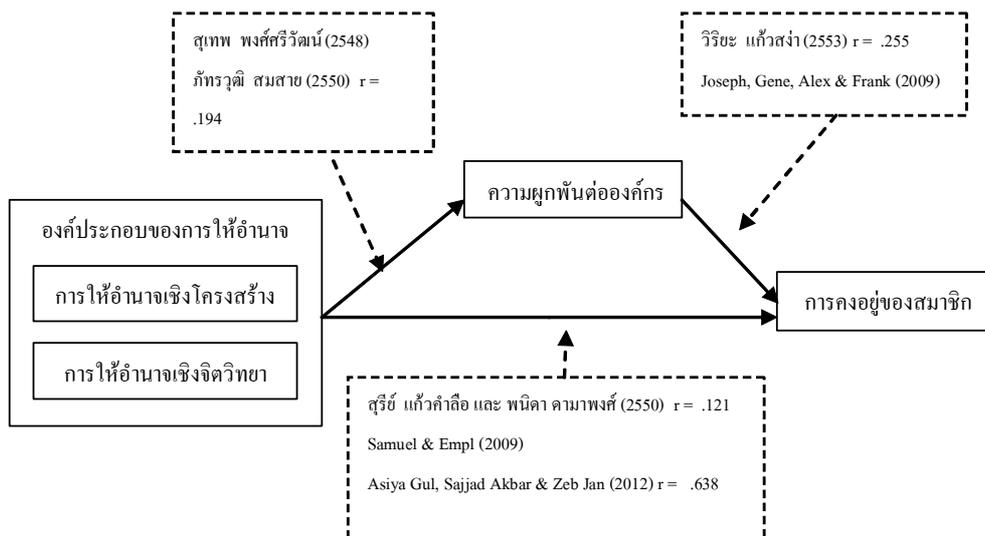
3. มิติด้านการมีภาระหน้าที่ที่ชัดเจน (Job description) ได้แก่ ความชัดเจนในการกำหนดขอบเขตและลักษณะงาน

4. มิติด้านจิตวิทยา ได้แก่ การมีความเชื่อมั่นในการทำงาน (Self-determination)

นอกจากนี้ จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ข้างต้น ได้ข้อสรุปที่เกี่ยวข้องจากการให้อำนาจแก่หัวหน้างาน โดยเฉพาะแนวคิดของ Thomas and Velthouse,1990 Scott and Jaffe,1992 Gary Geroy,1998 และ Spreitzer and Doneson,2005 ที่กล่าวถึงผลของการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลในทางที่ดีต่อองค์กร

นั่นคือ พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่แนวคิดของ Tabbitt,1993 ที่มองถึงผลของการให้อำนาจแก่พนักงานนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยขจัดความกลัวในความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมและเกิดความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และนำไปสู่ความคงอยู่ของสมาชิกต่อไป

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัวต่อความความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของสมาชิก ซึ่งแสดงในรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเชิงสมมุติฐานของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแบบเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยเริ่มจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อหาองค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การให้อำนาจเชิงโครงสร้าง และการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา และลักษณะงานที่ชัดเจนตามแนวคิดของทฤษฎีต่างๆ แล้วนำมาพัฒนาเครื่องมือโดยทำเป็นแบบสอบถาม จากนั้นจึงใช้ Exploratory

Factor analysis (EFA) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความเหมาะสมของเครื่องมือ และสุดท้ายเมื่อเก็บข้อมูลมาเรียบร้อยแล้วจึงใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาและตรวจสอบปัจจัยเชิงสาเหตุ และความสัมพันธ์ระหว่างการให้อำนาจ ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของสมาชิก

ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษาวิจัยเป็นหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่ายในกลุ่มวิสาหกิจครอบครัวด้านการบรรจุอ็อกซิเจนในประเทศไทยซึ่งมีอยู่ 95 สถานประกอบการ (สมาคมผู้ประกอบการอ็อกซิเจน, 2553) และมีจำนวนหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าส่วนงานจำนวนรวม 254 คน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกๆ หน่วยของประชากร กล่าวคือประชากรตัวอย่างของการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นประชากรทั้งหมดซึ่งเป็นหัวหน้างานของกลุ่มวิสาหกิจครอบครัวด้านการบรรจุอ็อกซิเจน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและทดสอบเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ซึ่งประกอบไปด้วย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check list)
2. แบบสอบถามการให้อำนาจ ได้แก่ องค์ประกอบเชิงโครงสร้างและการมีภาระหน้าที่ที่ชัดเจน และองค์ประกอบเชิงจิตวิทยา ซึ่งเป็นข้อคำถามลักษณะ Likert Scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีคะแนน 5 เท่ากับ มากที่สุด 4 เท่ากับ มาก 3 เท่ากับ ปานกลาง 2 เท่ากับ น้อย และ 1 น้อยที่สุด ในแต่ละข้อนั้นๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการประสานและทำหนังสือถึงกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เจาะลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบของการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัว ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และสถานประกอบการ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับหัวหน้างานของแต่ละสถานประกอบการ

โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองบางส่วน และส่งแบบสอบถามไปบางส่วน เมื่อได้รับแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแบบสอบถาม แล้วนำไปใช้ในการวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามาวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัว โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) และหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal) โดยใช้วิธีเวรีแมกซ์ (Varimax) สกัดองค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบด้วยค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปรในองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป และแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป (Bryman & Cramer, 1999)

3. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความคงอยู่ของสมาชิกที่พัฒนาขึ้น มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จากการกำหนดเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเป็นสถิติประเภทพหุตัวแปร (Multivariate statistics) ที่บูรณาการเทคนิคการวิเคราะห์ 3 อย่างเข้าด้วยกัน คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๙ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๖

factor analysis) การวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง (Path analysis) และการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นเหมือน ประกอบด้วยการวิเคราะห์โมเดลสำคัญ 2 โมเดลคือ

1) โมเดลการวัด (Measurement model) เป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ของทั้งตัวแปรภายนอกและภายใน การวิเคราะห์ข้อมูล 2 วิธีคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) การวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรนั้นเป็นการวิเคราะห์หาหน้าหนังกองค์ประกอบของตัวแปรที่สามารถสังเกตได้ ส่วนการวิเคราะห์การถดถอยนั้นทำให้ได้ค่าสถิติที่ช่วยให้ทราบค่าพารามิเตอร์ที่แท้จริงและค่าตัวแปรที่วัดได้จะบอกค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดในแต่ละตัวแปร

2) โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) มีวิธีการวิเคราะห์เส้นทางหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล และระบุขนาดและลักษณะอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในโมเดล การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวในรูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร โดยตัวแปรแต่ละตัวมีอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อมอย่างไรโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

นอกจากนี้ใช้ค่าสถิติแสดงเส้นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (Direct and indirect effect) ของการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องาน และความคงอยู่ของสมาชิกภาพ ตลอดจนเสนอตารางแสดงอิทธิพลรวมการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องาน และความคงอยู่ของสมาชิกภาพ (Total effect) และผู้วิจัยได้ทำการปรับแก้ไขโมเดล (Modification indices) จากค่าสถิติ

ที่ได้จากการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

หัวหน้างานที่เป็นชายมีจำนวนมากกว่าหัวหน้างานที่เป็นหญิงแต่ไม่มากนัก วุฒิการศึกษามีแนวโน้มว่าจะมีการศึกษาระดับสูงขึ้น ในด้านอายุการทำงานพบว่าการแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 126 คน และ 21-30 ปี จำนวน 120 คน โดยมีช่องว่างของอายุงาน 11-20 ปี จำนวนเพียง 2 คน

ข้อมูลองค์ประกอบการให้อำนาจหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัว กรณีธุรกิจบรรจุออกซิเจนซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อการให้อำนาจเชิงโครงสร้างและการมีภาระหน้าที่ที่ชัดเจนระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้อำนาจเชิงโครงสร้างในภาพรวม พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อการให้อำนาจเชิงโครงสร้างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยหัวหน้างานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จะมีระดับความคิดเห็นต่อการให้อำนาจเชิงโครงสร้างในสัดส่วนที่สูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี เพราะจากการที่อยู่ในองค์กรมานาน ฟันฝ่าวิกฤตต่างๆ มาพร้อมกับองค์กรจนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสนิทสนมและได้รับการเอาใจใส่จากเจ้าของกิจการเสมือนเป็นญาติ เข้าใจถึงกฎเกณฑ์ขององค์กรว่าต้องมีระเบียบแบบแผนเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบ

2. ความคิดเห็นต่อการให้อำนาจเชิงจิตวิทยาซึ่งประกอบด้วยตัวแปรด้านการให้อิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง การมีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ การรับรู้ความหมายและคุณค่าของงานที่ทำ และการรับรู้ว่าตนเองมีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร พบว่าประเด็นการมีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ เป็นประเด็นหัวหน้างาน

ให้ความสำคัญและมีคะแนนสูงสุด กล่าวคือ การที่เจ้าของกิจการให้อำนาจเชิงจิตวิทยาในการสร้างความมั่นใจให้แก่หัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัวออกซิเจน ไม่ว่าจะ เป็นความสามารถในการปฏิบัติ การตัดสินใจ และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับด้านการรับรู้ว่าตนเองมีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรนั้น พบว่าหัวหน้างานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ประเด็นที่หัวหน้างานเห็นว่าสถานะีบรรจ้ออกซิเจนไม่ได้ให้อำนาจแก่หัวหน้างานเท่าที่ควร ได้แก่ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของพนักงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

3. ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความคงอยู่ของสมาชิก พบว่า หัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัวออกซิเจน ให้ความสำคัญกับทั้งสองประเด็นในระดับมาก ทั้งนี้จากประสบการณ์ทำงานที่มีมากกว่า 10 ปี ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจ และต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการให้อำนาจของหัวหน้างาน ในสถานีบรรจ้ออกซิเจน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการให้อำนาจของหัวหน้างานในสถานีบรรจ้ออกซิเจน โดยมีองค์ประกอบหลัก 2 ด้าน คือ อำนาจเชิงโครงสร้างและอำนาจเชิงจิตวิทยา โดยองค์ประกอบเชิงโครงสร้างมีจำนวนตัวแปรที่สกัดปัจจัยแล้วรวม 23 ตัวแปร แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบย่อย และตัวแปรทั้งหมดด้านอำนาจเชิงจิตวิทยา จำนวน 26 ตัวแปร มีจำนวนองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการให้อำนาจเชิงโครงสร้าง ได้องค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามความสำคัญของการอธิบายหรือมีความแปรปรวนของข้อมูลร้อยละจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านการมีโอกาสในการพัฒนาตนจากการถ่ายทอดความรู้และการได้รับการยอมรับ

1.2 องค์ประกอบด้านการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูลจำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน

1.3 องค์ประกอบด้านการมีโอกาสในการพัฒนาตนจากการเรียนรู้และเพิ่มทักษะ

1.4 องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ที่ได้รับตามความเหมาะสม

1.5 องค์ประกอบด้านการได้รับภาระหน้าที่จากเจ้าของกิจการอย่างชัดเจน

1.6 องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา ได้องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามความสำคัญของการอธิบายหรือมีความแปรปรวนของข้อมูลร้อยละจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านการรับรู้ว่ามีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2.2 องค์ประกอบด้านการให้อิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง

2.3 องค์ประกอบด้านการรับรู้ความหมายและคุณค่าของงานที่ทำ

2.4 องค์ประกอบด้านการมีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการให้อำนาจของหัวหน้างานในสถานีบรรจ้ออกซิเจนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความคงอยู่ของสมาชิกตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการให้อำนาจของหัวหน้างานในสถานีบรรจ้ออกซิเจนในประเทศไทย จากการพิจารณาตัวประกอบสำคัญของตัวแปรสังเกตได้ของการให้อำนาจของหัวหน้างานในสถานีบรรจ้ออกซิเจน ทั้ง 2 ตัวแปร ผลปรากฏว่าตัวแปรองค์ประกอบที่อธิบายการให้อำนาจของหัวหน้างาน

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๙ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๖

เรียงตามลำดับ คือ การให้อำนาจเชิงโครงสร้าง (Structure) และการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา (Psychology) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของแต่ละปัจจัยซึ่งเป็นค่าที่บอกสัดส่วนแปรปรวนระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับปัจจัยร่วม ปรากฏว่าการให้อำนาจเชิงโครงสร้าง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.60 และการให้อำนาจเชิงจิตวิทยามีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.84 และตัวแปรองค์ประกอบดังกล่าวอธิบายการให้อำนาจของหัวหน้างานใน สถานีบรรจ้ออกซิเจน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.77 และ 0.92 ตามลำดับ

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการให้อำนาจของหัวหน้างานในสถานีบรรจ้ออกซิเจนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความคงอยู่ของสมาชิกตามสมมติฐาน (Hypothesized model) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ได้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของรูปแบบสมการเชิงโครงสร้าง คือการให้อำนาจของหัวหน้างานในสถานีบรรจ้ออกซิเจนมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (Commit) และความคงอยู่ของสมาชิก (Retain) และเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจรอบครีวที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความคงอยู่ของสมาชิก พบว่าการให้อำนาจของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .622 และการให้อำนาจของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความคงอยู่ของสมาชิก โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .454 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรนั้น พบว่ามีอิทธิพลทางตรงต่อความคงอยู่ของสมาชิก โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .731

สรุป จากสมมติฐานงานวิจัย

1. องค์ประกอบของการให้อำนาจของหัวหน้างานในสถานีบรรจ้ออกซิเจน ประกอบด้วยการให้อำนาจเชิงโครงสร้างและการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา

ผลจากการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการให้อำนาจเชิงโครงสร้าง 3 ด้านแรกที่มีค่าน้ำหนักสูง ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการมีโอกาสในการพัฒนาตนจากการถ่ายทอดความรู้และได้รับการยอมรับ 2) องค์ประกอบด้านการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูลจำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน และ 3) องค์ประกอบด้านการมีโอกาสในการพัฒนาตนจากการเรียนรู้และเพิ่มทักษะทั้ง 3 องค์ประกอบดังกล่าวมีความสอดคล้องและเป็นไปตามทฤษฎีการให้อำนาจเชิงโครงสร้างของนักวิชาการต่างๆ โดยเฉพาะทฤษฎีการให้อำนาจของ Kanter,1979

องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของ Menon,1995 และ Conger & Kanungo,1988 ซึ่งกล่าวว่า การกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจนส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิผลของงานและองค์กร

องค์ประกอบของการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา ทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับทฤษฎีการให้อำนาจของ Thomas & Velthouse,1990 และ Spreitzer, 1995

2. การให้อำนาจของหัวหน้างานในสถานีบรรจ้ออกซิเจนมีอิทธิพลโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร ผลของการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับการค้นพบของ Wilson & Laschinger,1994 Mc Dermott, Laschinger & Shamain,1996 Laschinger et al.,2000 และ ภัทรวุฒิ สมสาย,2550

3. การให้อำนาจของหัวหน้างานในสถานีบรรจ้ออกซิเจนมีอิทธิพลโดยตรงกับการคงอยู่ของสมาชิก ผลของการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ Asiya Gul, Sajjad Akbar and Zeb Jan,2012 ที่กล่าวว่า การให้อำนาจเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรนานๆ ($r = .638$)

4. การให้อำนาจของหัวหน้างานในสถานีบรรจ้ออกซิเจนมีอิทธิพลโดยอ้อมกับการคงอยู่ของสมาชิก โดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร

ผลของการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Tabbit, 1993 ที่กล่าวว่าผลของการให้อำนาจแก่พนักงานจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยลดความกลัวในความเสียหายจากการตกงานที่อาจเกิดขึ้น โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมและเกิดความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และนำไปสู่การคงอยู่ของสมาชิก

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาองค์ประกอบการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัว กรณีศึกษาในบรรจ้ออกซิเจนในประเทศไทย และศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องาน และด้านความคงอยู่ของสมาชิกภาพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. องค์ประกอบของการให้อำนาจของหัวหน้างานในสถานบรรจ้ออกซิเจนในประเทศไทย พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ชัดเจนเป็นองค์ประกอบที่ผู้ปฏิบัติงานให้คะแนนค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการพิจารณาและให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ที่ดี แต่การให้อำนาจในประเด็นอื่นๆ โดยเฉพาะการให้ออกโอกาสแก่หัวหน้างานในการพัฒนาตนเอง ยังถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงเพื่อให้โอกาสแก่หัวหน้างานในการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น โดยเฉพาะการให้ออกโอกาสแก่ระดับหัวหน้างานในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการกำหนดทิศทางนโยบายขององค์กรในระดับที่มีความเหมาะสม

2. สำหรับผลการศึกษาที่บ่งถึงการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่องานและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความคงอยู่ของสมาชิกนั้น เป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารในวิสาหกิจครอบครัวควรนำมาเป็นข้อควรพิจารณาในการพัฒนาองค์กร โดยมองถึงผลของการให้อำนาจแก่พนักงาน จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยลดความกลัวใน

ความเสี่ยงจากการตกงานที่อาจเกิดขึ้น โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมและเกิดความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และนำไปสู่ความคงอยู่ของสมาชิกต่อไป

3. เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารควรมีการให้อำนาจแก่หัวหน้างานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องเพื่อส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และรักษาหัวหน้างานที่มีผลการปฏิบัติงานดีให้มีความคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอย่างยั่งยืน

4. สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ให้กับวิสาหกิจที่ใกล้เคียงกัน เช่น สถานบรรจ้ออกซิเจนซึ่งมีอยู่จำนวนมาก

5. เครื่องมือที่พัฒนาจากงานวิจัยชิ้นนี้สามารถใช้คัดกรองได้ว่ามีการให้อำนาจเพียงใด ด้อยในด้านใดบ้าง เป็นช่องทางให้พนักงานสื่อสารกับองค์กรได้ ซึ่งการกระจายของเครื่องมือสามารถทำได้โดยผ่านทางสมาคมผู้ประกอบการบรรจ้ออกซิเจน

6. ในด้านวิชาการสามารถใช้องค์ความรู้ด้านการให้อำนาจในวิสาหกิจครอบครัวรวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการวิสาหกิจครอบครัว

7. ในด้านนโยบายสามารถใช้เป็นแนวทางประกอบการกำหนดนโยบายการสนับสนุนวิสาหกิจครอบครัวให้มีความมั่นคงเข้มแข็งยิ่งขึ้น

8. ในทางปฏิบัติสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการวิสาหกิจครอบครัวของผู้ประกอบการรายใหม่ หรือผู้ประกอบการรายเก่าที่ไม่ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญ และสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกสาขาวิชาความรู้ ซึ่งในการวิจัยต่อไปนั้นควรทำการศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบของการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจรูปแบบอื่นหรือสาขาการผลิตอื่นๆ ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๙ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๖

2. สามารถประยุกต์การศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการให้อำนาจกับหน่วยธุรกิจในลักษณะอื่นๆ โดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในแต่ละสาขาการผลิต ซึ่งหน่วยดังกล่าวถือเป็นฐานการผลิตที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย

3. อาจวิเคราะห์คุณภาพของมาตรวัดเพิ่มเติม เช่น ความไม่แปรเปลี่ยนของมาตรวัด (invariance measurement) เพื่อพิจารณาว่าโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของการให้อำนาจของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัว กรณีสถานับรรจ้ออกซิเจนในประเทศไทยไม่มีความแปรเปลี่ยนเมื่อนำไปศึกษาวิเคราะห์ในกลุ่มวิสาหกิจประเภทอื่นๆ ที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- ภัทรวุฒิ สมสาย. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีรียา แก้วสง่า. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท วีรตันเอดิเตอร์ จำกัด.
- สุรีย์ ท้าวคำลือ และพนิดา ดามาพงศ์. (2550). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 1(1) : 92-105.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2549). วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2553, จาก www.nso.go.th/?
- Asiya Gul, Sajjad Akbar and Zeb Jan. (2012). Role of capacity development, employer empowerment and promotion on employee retention in the banking sector of pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*. September 2(9) : 284-300.
- Baston, V. (2004). Shared governance in an integrated health care network. *AORN*, 80(3) : 493-496, 498, 501-504, 506, 509-512.
- Bryman, A., and Cramer, D. (1999). *Quantitative data analysis with spss release 8 for windows : a guide for social scientists*. London, Rontledge published.
- Conger, J.A. & Kanungo. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*. 13(3) : 471-482.
- Ekeberg C., M. Lagerstrom and K. Lutzen. (1997). Empowerment and occupational health nursing. A conceptual framework for reducing role ambiguity and facilitating client empowerment. *AAOHN J*. Jul 45(7) : 342-348.

- Geroy, G. (1998). Strategic performance empowerment model. *Empowerment in Organizations*, 6(2) : 57-65.
- Greasley, K. (2005). Employee perceptions of empowerment. *Employee Relations*, 27(4) : 354-368.
- Joseph, L., Gene, A., Alex, N. & Frank, T. (2009). Employee retention : A business case for engagement. In Air Force Research Laboratory.
- Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. *Harvard Business Review*, (57) : 65-75.
- Kinlaw, Dennis C. (1995). The practice of empowerment : Making the most of human competence. Hampshire : Gower Publishing Limited.
- Klein, K.J., Ralls, R.S., Smith-Major, V., & Douglas. (1998). *Power and participation in the workplace : implications for empowerment theory, research and practice*. University of Maryland at College Park Working Paper. College Park, MD.
- Kluska, K.M., Laschinger-Spence, H. K., & Kerr, M. S. (2004). Staff nurse empowerment and effort-reward imbalance. *Canadian Journal of Nursing Leadership*, 17(1) : 112-128.
- Laschinger, H. K. S. (1996). A theoretical approach to study work empowerment in nursing, a review of studies testing Kanter's theory of structural power in organization. *Journal of Nursing Administration* 20 (Winter 1996) : 26-28.
Cited R.M. Kanter. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Book.
- Laschinger, H.K.S., Finegan, J., Shamian, J., & Casier, S. (2000). Organizational trust and empowerment in restructured healthcare setting: Effect on staff nurse commitment. *Journal of Nursing Administration*, 30(9) : 413-425.
- Lawler, E.E., S. Mohrman and G. Benson. (2001). *Organizing for high performance : The CEO report on employee involvement, TQM, reengineering and knowledge management in fortune 1000 companies*. San Francisco : Jossey-Bass.
- McDermont, K., Laschinger, H. K. S., & Shamian, J. (1996). Work empowerment and organizational commitment. *Nursing Management*, 27(5) : 44-48.
- Menon, J. (1995). The Dynamics of Intra-industry Trade in ASEAN. *Asian Economic Journal*, 9(1) : 105-115.
- Samuel and Empl. (2009). *Employee retention and turnover: Using motivational variables as a panacea*. *African Journal of Business Management*, September 3(8) : 410-415.

- Scott, C. D. and D. A. Jaffe. (1992). *Empowerment : Building & Committed workforce*. California : Crisp Publication Inc.
- Smith, J. (2000). *Empowering people*. [Online]. Retrieved March 2, 2007, from <http://www.koganpage.co.uk/bookdetails.aspx>.
- Spreitzer, G. & Doneson, D. (2005). *Musings on the past and future of employee empowerment. forthcoming in the handbook of organization development*. Tom Cummings ed. .Thousand Oaks : Sage.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace : Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5) : 1442-1465.
- Stewart, A. M. (1994). *Empowering people*. London : Pitman.
- Tebbitt, B. V. (1993). Demystifying organizational empowerment. *Journal of Nursing Administration*, 23(1) : 18-23.
- The role of front line manager in HR*. [Online]. Retrieved July, 2010, from <http://www.cipd.co.uk/subjects/maneco/general/rolefrntlinemngers.htm>.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive element of empowerment. *Journal of Nursing Administration*, 23(1) : 18-23.
- Wilkinson, A. (1998). Empowerment : Theory and practice. *Personnel Review*, 27(1) : 40-46.
- Wilson, B., & Laschinger, H. K. S. (1994). Staff nurses' perception of job empowerment and organizational commitment: A test theory of Structural Power in Organizations. *Journal of Nursing Administration*, 24(4S) : 39-45.

