



อิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานบริษัท
โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

EFFECT OF SELF-LEADERSHIP ON WORK EFFORT AMONG COMPANY EMPLOYEES:
THE MEDIATION ROLE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT
AND JOB SATISFACTION

นฤพจน์ เปี่ยมปัญญา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2562

อิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานบริษัท
โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน



ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

EFFECT OF SELF-LEADERSHIP ON WORK EFFORT AMONG COMPANY EMPLOYEES:
THE MEDIATION ROLE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT
AND JOB SATISFACTION



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Applied Psychology)

Graduate School, Srinakharinwirot University

2019

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานบริษัท
โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ของ

นฤพจน์ เปี่ยมปัญญา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์จักรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์จักรชัย เอกปัญญาสกุล)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
ผู้วิจัย	นฤพจน์ เปี่ยมปัญญา
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2562
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบโมเดลเชิงสาเหตุของความพยายามในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน และเพื่อตรวจสอบอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำในตนเอง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทในวัยผู้ใหญ่ตอนกลางอายุเฉลี่ย 42 ปี จำนวน 338 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบรายงานตนเอง และใช้การวิเคราะห์เส้นทาง ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลการวิจัยเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาวะผู้นำในตนเอง การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในความมุ่งมั่นในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 55 ทั้งนี้ ภาวะผู้นำในตนเองไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานอย่างสมบูรณ์ ผลที่ได้จากการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานและยืนยันตามทฤษฎีแรงจูงใจการประยุกต์ทฤษฎีทางจิตวิทยาในการสร้างโปรแกรมเพื่อเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานในลำดับต่อไป

คำสำคัญ : ความมุ่งมั่นในการทำงาน, พนักงาน, ทฤษฎีการกำหนดตนเอง

Title	EFFECT OF SELF-LEADERSHIP ON WORK EFFORT AMONG COMPANY EMPLOYEES: THE MEDIATION ROLE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND JOB SATISFACTION
Author	NARUPOT PIAMPANYA
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2019
Thesis Advisor	Assistant Professor Sittipong Wattananonsakul , Ph.D.

The aims of this study were to test the causal model of work effort among employees, in which psychological empowerment and job satisfaction served as a mediator and to examine the direct and indirect effects of self-leadership through psychological empowerment and job satisfaction. A self-report questionnaire was used to collect data from three hundred and thirty-eight employees in the Bangkok Metropolitan Region and path analysis was performed to analyze the tested model. The results revealed that overall goodness-of-fit statistical analysis showed the tested model of work effort was well suited with the empirical data. The factors of self-leadership, psychological empowerment, and job satisfaction positively influenced work effort and those factors explain the variance of work effort 55%. However, there was no direct impact from self-leadership in terms of work effort, but self-leadership had an indirect effect on work effort via psychological empowerment and job satisfaction, which resulted in a completely mediating effect. These results suggested that self-leadership, psychological empowerment, and job satisfaction should be applied in terms of further work effort programs among employees.

Keyword : work effort, employee, self-determination theory

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตา ความกรุณาและความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานันทสกุล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้ ทั้งทางด้านหลักจิตวิทยาประยุกต์ วิธีวิทยาการวิจัย และการวิเคราะห์ทางสถิติต่าง ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสทางด้านความคิดและประสบการณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร ที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีเพื่อนำไปแก้ไขให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ทางวิชาการมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้วิจัยรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่ท่านอาจารย์สละเวลาอันมีค่าในการเป็นประธานกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล ผู้เป็นทั้งคณะกรรมการสอบเค้าโครง และ คณะกรรมการสอบปากเปล่า ที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีและแก้ไขสิ่งบกพร่องในการวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราวร สุรการ และ อาจารย์ ดร.สุเมษย์ หนกหลัง ในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบวัด พร้อมให้ข้อเสนอแนะที่ดีแก่งานวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำหลักสูตร ศศ.ม. จิตวิทยาประยุกต์ทุกท่านที่ช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้ และสมบัติอันมีค่าเพื่อการศึกษาและการทำงานของผู้วิจัยในอนาคต อีกทั้งเพื่อนนิสิตจิตวิทยาประยุกต์ทุกคนที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และสนับสนุนทางจิตใจด้วยกันเสมอ

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มอบทุนนำเสนองผลงานทางวิชาการในต่างประเทศ (GRAD-S-3-63)

ขอกราบขอบพระคุณ นายพจน์ นางนฤมล นางสาวพจน์มน เปี่ยมปัญญา ผู้เป็นบิดา มารดา และพี่สาวที่รักยิ่งของผู้วิจัย ผู้วิจัยมีความมานะ อดทน และผ่านอุปสรรคทั้งหลายมาได้ด้วยความรัก ความห่วงใย และกำลังใจจากท่าน

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์อันเกิดจากปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องรำลึกถึงความรักของบุพการี ตลอดจนพระคุณของครูอาจารย์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

นฤพจน์ เปี่ยมปัญญา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญ	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
ตัวแปรในการวิจัย	8
นิยามเชิงปฏิบัติการ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	13
ทฤษฎีการกำหนดตนเอง	16
การนำมาสู่การกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุ	25
ภาวะผู้นำในตนเอง	30
การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา	34
ความพึงพอใจในงาน	39
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	43

ประเภทของตัวแปรที่สาม	44
กรอบแนวคิดการวิจัย	46
สมมติฐานในการวิจัย	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	49
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
ขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	65
สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย	65
การจัดกระทำข้อมูลและวิธีวิเคราะห์ข้อมูล	66
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	71
ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร	72
ผลวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล	73
ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล	75
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	79
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	79
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	79
ตัวแปรในการวิจัยที่ใช้ในการวิจัย	79
การวิเคราะห์ข้อมูล	79
สรุปผลการวิจัย	80
การอภิปรายผล	81
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป	90
ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้	90

บรรณานุกรม 92

ภาคผนวก..... 103

ประวัติผู้เขียน..... 122



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงองค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงานที่นักวิจัยศึกษา beforehand	15
ตาราง 2 ภาวะต่อเนืองเกี่ยวกับการกำหนดตนเอง	20
ตาราง 3 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำในตนเองที่นักวิจัยศึกษา beforehand	32
ตาราง 4 แสดงองค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาที่นักวิจัยศึกษา beforehand	36
ตาราง 5 แสดงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานที่นักวิจัยศึกษา beforehand	41
ตาราง 6 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลในรูปแบบเมทริกซ์ความสัมพันธ์	48
ตาราง 7 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	50
ตาราง 8 ตัวอย่างมาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน	53
ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งของแบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน...	53
ตาราง 10 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของมาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน.....	55
ตาราง 11 ตัวอย่างมาตรวัดภาวะผู้นำในตนเอง	56
ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งของแบบวัดภาวะผู้นำในตนเอง.....	57
ตาราง 13 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของมาตรวัดภาวะผู้นำในตนเอง.....	58
ตาราง 14 ตัวอย่างมาตรวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา	59
ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งของแบบวัดการเสริมพลังอำนาจทาง จิตวิทยา	60
ตาราง 16 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของมาตรวัดการเสริมพลังอำนาจทาง จิตวิทยา	61
ตาราง 17 ตัวอย่างมาตรวัดความพึงพอใจในงาน	62
ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งของแบบวัดความพึงพอใจในงาน	63
ตาราง 19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของมาตรวัดความพึงพอใจในงาน.....	64

ตาราง 20 แสดงค่าสถิติและเกณฑ์วัดระดับความกลมกลืนของเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของโมเดล และเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ (Wattananonsakul, 2016).....	68
ตาราง 21 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
ตาราง 22 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอของตัวแปร	70
ตาราง 23 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศและอายุ ($n = 338$).....	72
ตาราง 24 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ($n = 338$)	73
ตาราง 25 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลสมมติฐานการวิจัย ($n = 338$).....	74
ตาราง 26 ผลวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม รวม และผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดล .	78



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 ตัวแปรส่งผ่าน	45
ภาพประกอบ 2 รูปแบบตัวแปรส่งผ่าน	46
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดสังเคราะห์ความสัมพันธ์	47
ภาพประกอบ 4 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
ภาพประกอบ 5 อิทธิพลภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน	77



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

ในการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนมั่นคงได้ในอนาคต ปัจจัยทางเศรษฐกิจนับว่าเป็นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญปัจจัยหนึ่งเพราะเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนประเทศให้เจริญทัดเทียมกับนานาอารยประเทศ และจำเป็นต้องพิจารณาศึกษาค้นคว้าถึงสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยดังกล่าวอย่างละเอียดลึกซึ้ง และจากการศึกษาค้นคว้าในยุทธศาสตร์ชาติพบว่า ประเทศไทยได้รับการยกระดับจากประเทศในกลุ่มมีรายได้ต่ำ เป็นประเทศในกลุ่มรายได้ปานกลาง ได้รับการจัดอันดับให้อยู่ในระดับบนของกลุ่ม เลื่อนอันดับรวดเร็วภายในระยะเวลาอันสั้น ทั้งนี้เพดานศักยภาพในการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศไทย สามารถกำหนดและดำเนินนโยบายให้มีประสิทธิภาพได้มากกว่าที่เป็นอยู่ได้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) ประเด็นนี้เป็นที่สนใจของนักวิจัยในการศึกษาวิจัยปัจจัยของการพัฒนาเศรษฐกิจ และเพื่อให้การพัฒนานโยบายทางเศรษฐกิจของไทยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้การศึกษาวิจัยในหัวข้อดังกล่าวมีการค้นคว้าและดำเนินมาอย่างต่อเนื่องทั้งทางตรงและทางอ้อม (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2018)

จากตัวเลขที่สำนักงานนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ตั้งเป้าการขยายตัวทางเศรษฐกิจต่อมวลรวมแห่งชาติของประเทศไทย (GDP) ไว้ที่ร้อยละ 6 พบว่า ปัจจุบันตัวเลขการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ร้อยละ 3.9 สาเหตุการชะลอตัวของการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการชะลอตัวในการลงทุนภายในประเทศ และการชะลอตัวของการขยายตัวทางเศรษฐกิจโลก (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2018) ปัจจัยดังกล่าว นับเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถปรับปรุงฟื้นฟูตัวเองภายในประเทศ อยู่นอกเหนือขอบเขตของการศึกษาวิจัยภายในประเทศ โดยในส่วนการชะลอตัวทางเศรษฐกิจจากปัจจัยภายในประเทศ สาเหตุสำคัญส่วนหนึ่ง มาจากขีดความสามารถในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมของสังคมไทย ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นในภูมิภาคเดียวกันได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกับปัจจัยด้านคุณภาพของแรงงาน สอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าพบว่า แรงงานไทยมีคุณภาพต่ำกว่าแรงงานของประเทศที่พัฒนา นอกจากนี้ยังมีปัญหาในเรื่องสมรรถนะและทักษะของแรงงานไทย ไม่มีความสอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศด้วย (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2018)

จากปัญหาข้างต้น ส่งผลให้การบริหารจัดการด้านคุณภาพและสมรรถนะของพนักงาน และแรงงานไทยเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจมวลรวมของประเทศ การศึกษาค้นคว้าเพื่อหาแนวทางในการบริหารจัดการเกี่ยวกับคุณภาพและสมรรถนะของพนักงาน เป็นส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งทางด้านแข่งขันของแรงงานไทยให้ทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก และการพัฒนาเศรษฐกิจมวลรวมภายในประเทศ จากผลสืบเนื่องของปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น พิจารณาได้ว่า ปัจจัยเหล่านั้น เป็นกลไกสำคัญที่สามารถช่วยขับเคลื่อนประเทศไทย ไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับต่างประเทศ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพในอนาคต

ในภาพรวมของปัญหาเกี่ยวกับพนักงานพบว่า ส่วนหนึ่งเป็นประเด็นจากพนักงานขาดคุณลักษณะที่ดีของพฤติกรรมองค์การ (organization behaviors) เป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพและสมรรถนะของพนักงาน ส่งผลต่อการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ โดยการพัฒนาพนักงาน ต้องมีพฤติกรรมองค์การเป็นตัวขับเคลื่อน พฤติกรรมองค์การหนึ่งที่นักวิชาการทางด้านจิตวิทยาให้ความสำคัญ คือความมุ่งมั่นในการทำงาน (work effort) งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศพบว่าความมุ่งมั่นในการทำงานสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน (Aldighrir, 2019; กิมาพร สีสิมิทธิ, 2558) งานวิจัยก่อนหน้าพบว่าความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของผลการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่มาจากภาวะผู้นำในตนเอง งานวิจัยดังกล่าวระบุว่าภาวะผู้นำในตนเองส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานและจำเป็นต้องมีการเสริมพลังอำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Manganelli, Thibault-Landry, Forest, และ Carpentier (2018) ที่ศึกษาความมุ่งมั่นในการทำงานในกลุ่มพนักงาน ประเทศแคนาดาพบว่าความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานเกิดจากปัจจัยหลักทั้งในตนเองได้แก่ภาวะผู้นำในตนเอง และปัจจัยภายนอกได้แก่การออกแบบงานและผลตอบแทน จากงานวิจัยข้างต้นยังเสนอว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นคุณลักษณะการทำหน้าที่ของพนักงานที่ทำงานอย่างมีคุณภาพด้วยความยินยอมพร้อมใจ ไม่มีการบังคับ หรือลงโทษ มีองค์ประกอบของความรู้สึกเชิงบวกในการทำงาน โดยทำให้เกิดเจตคติทางบวกต่อการทำงานหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ พนักงานจึงเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมเสียสละเวลา และทุ่มเทพลังให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Amundsen และ Martinsen, 2015) คุณลักษณะทางจิตที่เกิดขึ้น นอกจากแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน จำเป็นต้องมีทิศทางการทำงานให้ตรงกับเป้าหมายขององค์การ (De Cooman, Stynen, Van den Broeck, Sels, และ De Witte, 2013) และยังมีมุ่งให้เกิดเป้าหมายที่ตรงกันระหว่างพนักงานกับองค์การ (De Cooman, De Gieter, Pepermans, Jegers,

และ Van Acker, 2009) ทั้งนี้ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีจำเป็นต้องมีความจดจ่อ (Kunz, 2015, อ้างถึงใน สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล, 2560)

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และความคาดหวังขององค์กรในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานพบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นคุณลักษณะที่สำคัญทางจิตวิทยาที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน (De Cooman และคนอื่น ๆ, 2009) เป็นกระบวนการที่เกิดจากแรงจูงใจภายในตัวบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตัวเองวางไว้ เป็นส่วนสำคัญของคุณลักษณะพนักงานที่มีศักยภาพ ดังนั้นเมื่อองค์กรต่าง ๆ คาดหวังให้พนักงานมีความรู้หรือทักษะของงาน (knowledge worker) โดยแสดงออกผ่านความเชี่ยวชาญในการทำงาน การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน การประยุกต์ใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (Deci, Olafsen, และ Ryan, 2017) ประกอบกับในปัจจุบัน ลักษณะของงานมีความซับซ้อนมากขึ้น และต้องการการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ คุณลักษณะความมุ่งมั่นในการทำงานจึงมีความจำเป็นและสำคัญสำหรับพนักงานในการในการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ขับเคลื่อนในการให้เกิดพฤติกรรมผลสัมฤทธิ์ในงาน (Amundsen และ Martinsen, 2015; Manganelli และคนอื่น ๆ, 2018; Vansteenkiste และคนอื่น ๆ, 2018) Kunz (2015) ระบุว่าพฤติกรรมในการทำงานจำเป็นต้องมีแรงจูงใจเกิดขึ้นอย่างอิสระ และแรงจูงใจเกิดจากการกำกับในการไปสู่การเพิ่มขึ้นของความมุ่งมั่นในการทำงาน และความอดทนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ พฤติกรรมของความมุ่งมั่นในการทำงานเกิดขึ้นจากปัจจัยทางจิตวิทยา สามารถอธิบายด้วยทฤษฎีทางจิตวิทยา เช่น ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (self-determination theory) เช่นเดียวกับงานวิจัย Manganelli และคนอื่น ๆ (2018) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานผ่านทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Deci และ Ryan, 1985) โดยแสดงให้เห็นถึงความเป็นเหตุเป็นผลเชื่อมโยงกันในตัวทฤษฎี

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (self-determination theory) เป็นแนวคิดทฤษฎีได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ในการใช้อธิบายพฤติกรรมตามหลักจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของการสร้างแรงจูงใจ อารมณ์ความรู้สึก และบุคลิกภาพของบุคคล (Deci และ Ryan, 1985) โดยสาระของทฤษฎีมีการแบ่งเป็นทฤษฎีย่อยประกอบด้วยแรงจูงใจภายใน การพัฒนาความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคคลจำเป็นต้องทำให้เกิดแรงจูงใจ (motivation) เพื่อทำให้บุคคลเกิดความสนใจในงานที่ตนเองทำ โดยแบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) และแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) (Deci & Ryan, 2014, อ้างถึงใน ปาจริย์ หวังรุ่งกิจ, 2561) ในส่วนของแรงจูงใจภายนอกเกิดขึ้นจากการรับสิ่งกระตุ้น เช่น รางวัล หรือผลตอบแทนที่เหมาะสม ดังเช่น

งานวิจัย Kunz (2015); Kuvaas, Buch, Gagne, Dysvik, และ Forest (2016); Manganelli และคนอื่น ๆ (2018) ใช้ตัวแปรเชิงสาเหตุเป็นตัวแปรเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอก ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน แต่เมื่อไม่มีรางวัล หรือผลตอบแทนที่พึงพอใจแล้ว แรงจูงใจที่เกิดขึ้นลดลงจนกระทั่งหายไป จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจจากภายในเพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่มีความคงทน (Kunz, 2015, อ้างถึงใน สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2560) การสร้างแรงจูงใจภายในตามทฤษฎีการกำหนดตนเองเกิดจากการเติมเต็มความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐาน โดยความต้องการทางจิตวิทยามี 3 ด้าน ได้แก่ อิสระในการเลือกกระทำ (autonomy) ความสามารถในการกระทำ (competence) และ ความเชื่อมโยงและความผูกพันกับสิ่งที่กระทำ (relatedness) ดังเช่นงานวิจัยของ Matsuo (2019) กระบวนการเสริมแรงจูงใจภายในการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาในพยาบาล ประเทศญี่ปุ่น และยังสอดคล้องกับ Fan, Zheng, Liu, และ Li (2016) ศึกษาการยึดมั่นในองค์กรโดยมีตัวแปรเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ และในประเทศ มีการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเป็นแรงจูงใจภายในผลต่อผลการทำงาน (กิตติศักดิ์ ลิ้มฉัตรคุณ, 2561) ดังนั้นปัจจัยเชิงสาเหตุของการเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ควรประกอบด้วยตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจภายใน เช่น ภาวะผู้นำในตนเอง เป็นส่วนสำคัญของความมุ่งมั่นในการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน Kuvaas และคนอื่น ๆ (2016) ระบุในผลงานการศึกษางานวิจัยความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานในยุโรปที่มีอิทธิพลมาจากแรงจูงใจในที่ทำงาน และค่าจ้าง โดยใช้ทฤษฎีการกำหนดตนเองในการอธิบายผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับ Tetik (2016) ในการศึกษาใช้ทฤษฎีการกำหนดตนเองในการศึกษาอิทธิพลของการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาในพนักงาน ประเทศตุรกี ที่มีต่อพฤติกรรมในการทำงาน และเช่นเดียวกับ ไอรดา จันทรอารักษ์ (2560) ที่ศึกษาการเสริมพลังอำนาจในรูปแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อผลการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีการกำหนดตนเอง จากการวิจัยก่อนหน้าทำให้เห็นว่ามีการใช้ทฤษฎีการกำหนดตนเองอย่างแพร่หลาย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องการพัฒนาพนักงานทั้งในและต่างประเทศพบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยใช้กลุ่มตัวแปรที่ประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ต้นทุนทางจิตวิทยา ความไว้วางใจในองค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานผ่านทางความยึดมั่นผูกพันในงาน (วารุณี ทองดี, 2559) และงานวิจัยในต่างประเทศมีการศึกษาเช่นเดียวกัน Kammerhoff, Lauenstein, และ Schütz (2019) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และผลการทำงาน สอดคล้องกับ Jeffery D. Houghton, Pearce, Manz,

Courtright, และ Stewart (2015) ที่ศึกษาในกลุ่มพนักงาน โดยใช้ทฤษฎีการกำหนดตนเองในการศึกษาที่ส่งผลต่อผลการทำงาน

นอกจากกลุ่มตัวแปรที่ทำการศึกษา ยังมีตัวแปรที่พบว่ามีความเกี่ยวข้อง และส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร มีความเกี่ยวข้องกันแต่ยังไม่พบว่ามีการนำมาศึกษาร่วมกันในบริบทของสังคมไทย คือ การใช้ปัจจัยภาวะผู้นำในตนเอง (self-leadership) เพื่อเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน Mulki, Caemmerer, และ Heggde (2015) พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำในพนักงาน ประเทศสหรัฐอเมริกาส่งผลต่อผลการทำงาน เช่นเดียวกับการใช้ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เป็นแรงจูงใจแบบหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานให้มากขึ้น Frenkel และ Bednall (2016) ระบุในงานวิจัยถึงความพึงพอใจเป็นปัจจัยทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความพึงพอใจในงาน มีความเต็มใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและของตนเอง ให้ผลตอบแทนที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และงานวิจัยของ Kuvaas และคนอื่น ๆ (2016) ระบุว่าความพึงพอใจในงานเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน และลดการความพยายามในการลาออกจากรางาน ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับความพึงพอใจในงานของ Spector (1985) ทั้งนี้ความรู้สึกเต็มใจในการกระทำ ประารถนกระทำให้บรรลุตามเป้าหมาย มีพื้นฐานเดียวกันกับภาวะผู้นำในตนเอง ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการกำกับตนเอง (Aldighrir, 2019)

จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาได้มีการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำงาน การมีภาวะผู้นำในตนเองระดับสูงส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของระดับความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยผ่านทาง การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา (psychological empowerment) (Lan และ Chong, 2015) จากงานวิจัยของ Lan และ Chong (2015) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำต่อความพึงพอใจ และความยึดมั่นในพนักงาน ประเทศจีน พบว่าอิทธิพลของภาวะผู้นำต่อความพึงพอใจ และความยึดมั่นจำเป็นต้องมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน จากการศึกษาอธิบายว่า สาเหตุของการเพิ่มขึ้นของพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นไปตามทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Deci และคนอื่น ๆ, 2017) สอดคล้องกับการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน มีตัวแปรสำคัญ ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา โดยในงานวิจัยระบุว่าบุคคลมีอิสระในการทำงานที่เกิดจากการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Al-Bsheish, bin Mustafa, Ismail, Meri, และ Dauwed, 2019; Fan และคนอื่น ๆ, 2016; Wang และ Liu, 2015) Aldighrir (2019) พบว่าความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานเป็นผลมาจากภาวะผู้นำในตนเอง ภาวะผู้นำใน

ตนเองสามารถเพิ่มทิศทางการทำงาน ความเพียรที่เป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yu และ Ko (2017) ระบุว่าภาวะผู้นำในตนเองมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน เกิดการตระหนักถึงความหมาย และผลกระทบในงาน ทำให้พนักงานรับรู้ว่าคุณสมบัติการทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ ลักษณะดังกล่าวเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาตามแนวคิดของ Spreitzer (1995)

จากเอกสารข้อมูลข้างต้นเห็นได้ว่าคุณสมบัติความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพฤติกรรมผลสัมฤทธิ์ โดยบริบทของสิ่งแวดล้อมในงาน ได้แก่ความต้องการพนักงานที่มีความรู้ทักษะ ประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์ ทำงานที่ซับซ้อนได้ (De Cooman และคนอื่น ๆ, 2009) การศึกษานี้จึงทำการทดสอบโมเดลกับประชากรที่เป็นพนักงาน ซึ่งทำงานในภาคอุตสาหกรรม เข้าข่ายในการทดสอบโมเดล โดยเป็นกลุ่มวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง ถือได้ว่ามีประสบการณ์การทำงาน มีความรู้ ความเข้าใจ ตามการศึกษามาก่อนหน้าที่ De Cooman และคนอื่น ๆ (2009) เสนอแนะไว้

จากข้อมูลทฤษฎี งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศข้างต้นที่พบประเด็นในการศึกษาต่อเนื่องและขยายผลการศึกษา ส่งผลให้งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำในตนเองที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานผ่านกระบวนการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากอิสระในการทำงาน อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ผ่านมาไม่ได้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำในตนเอง (self-leadership) การสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา (psychology empowerment) และความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นของการทำงานของพนักงาน ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว ด้วยการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยมุ่งหวังว่าการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างให้พนักงานเกิดพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำในตนเอง ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ความสำคัญของการวิจัย

ด้านวิชาการ

ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน ระหว่างความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในตนเอง และความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวภายใต้ทฤษฎีการกำหนดตนเอง

ด้านองค์กร

ทำให้องค์กรรับรู้อิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเอง ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการอ้างอิงแก่หน่วยงาน องค์กรกลุ่มอุตสาหกรรมในการประยุกต์และพัฒนาพนักงาน เป็นแนวทางการจัดโปรแกรม โครงการ หรือ กิจกรรม เพื่อเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการวิจัย

ในการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม จาก 3 องค์กรที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยประกอบด้วย 1) บริษัท เดนโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด 2) การยาสูบแห่งประเทศไทย และ 3) บริษัท เอเจ (ประเทศไทย) จำกัดมหาชน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ในการวิจัยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) มีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเก็บในแต่ละองค์กร ตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ พนักงานสายสนับสนุน และสายการผลิต ตามขนาดที่อ้างอิงการกำหนดในการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (path analysis)

การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ พนักงานสายสนับสนุน และสายการผลิต เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (path analysis) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้กฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) ที่ระบุว่า การประเมินค่าพารามิเตอร์ ใช้ตัวอย่าง 25 คนต่อค่าประมาณค่า 1 พารามิเตอร์ (Hair, Black, Babin, Anderson, และ Tatham, 1998) ในการศึกษา ประกอบด้วยพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าตามตัวแปร 4 ตัวแปร ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรภายใน 3 พารามิเตอร์ รวม 7 พารามิเตอร์รวมกับการปรับโมเดลเชิงสาเหตุอีกประมาณ 6 พารามิเตอร์ รวมเป็น 13 พารามิเตอร์ทั้งหมดที่ต้องประมาณค่าในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำงาน ดังนั้น $13 \times 25 = 325$ คน เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดจึงเพิ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เป็น 358 คน เก็บข้อมูลได้แบบวัดคืนกลับ 338 ชุด อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 94

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรตาม (dependent variable)
 - 1.1 ความมุ่งมั่นในการทำงาน (work effort)
2. ตัวแปรอิสระ (independent variable)
 - 2.1 ภาวะผู้นำในตนเอง (self-leadership)
3. ตัวแปรส่งผ่าน (mediation variable)
 - 3.1 การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา (psychological empowerment)
 - 3.2 ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. ภาวะผู้นำในตนเอง (self-leadership)

ภาวะผู้นำในตนเอง หมายถึง กระบวนการของพนักงานที่สามารถจัดการและควบคุมตนเอง รวมทั้งสามารถประเมินตนเองเพื่อปรับปรุง พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงในด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมในการทำงาน มีความตระหนักรู้และสังเกตพฤติกรรมของตนเองตรงตามความเป็นจริงทั้งในด้านบวกที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและด้านลบที่เป็นอุปสรรคปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนกำหนดอย่างเต็มศักยภาพ มีองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการกำกับตนเอง

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement orientation)

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การที่พนักงานสามารถสังเกตและตระหนักรู้ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมตนเอง มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน กระตือรือร้นและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการสนทนากับตนเองเชิงบวกอยู่เสมอเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างความคิดเชิงบวกกับเป้าหมายในการทำงาน

1.2 การกำกับตนเอง (self-regulation)

การกำกับตนเอง หมายถึง กระบวนการที่พนักงานสามารถคิดกลวิธีให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน สามารถสังเกต กำกับ ตรวจสอบ และประเมินตนเองในด้านการทำงาน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาตนเองในการทำงานต่อไป

งานวิจัยนี้วัดภาวะผู้นำในตนเองด้วยการปรับปรุงพัฒนาอ้างอิงจากแบบวัดภาวะผู้นำในตนเองตามแนวคิดของ ของ Amundsen และ Martinsen (2015) โดยผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือทั้งด้านความตรงและความเที่ยง เครื่องมือภาวะผู้นำในตนเองเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ตรงกับตัวทำน้อยที่สุดถึงตรงกับตัวทำมากที่สุด โดยผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดมาก แสดงว่ามีภาวะผู้นำในตนเองสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

2. การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา (psychological empowerment)

การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา หมายถึง กระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยการเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงาน เชื่อมั่นและรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการวางแผนและควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถกำหนดตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ

2.1 การรับรู้ความหมายของงาน (meaning)

การรับรู้ความหมายของงาน หมายถึง การที่พนักงานให้ตระหนักเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ทำ โดยรับรู้ว่างานที่ทำงานมีความหมายและผลบวกต่อตนเอง

2.2 ความสามารถในการทำงาน (competence)

ความสามารถในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณมีความสามารถและความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.3 การกำหนดตนเอง (self-determination)

การกำหนดตนเอง หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งาน และกำหนดการทำงานที่รับมอบหมายด้วยตนเอง

2.4 ผลกระทบต่อหน่วยงาน (impact)

ผลกระทบต่อหน่วยงาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้เกิดผลลัพธ์หรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และรับรู้ว่าคุณมีส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

งานวิจัยนี้วัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาด้วยการปรับปรุงพัฒนาอ้างอิงจากแบบวัด Spreitzer psychological empowerment scale (SPES) ตามแนวคิดของ ของ Spreitzer (1995) โดยผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือทั้งด้านความตรงและความเที่ยง เครื่องมือการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุดถึงตรงกับตัวท่านมากที่สุด โดยผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดมากแสดงว่ามีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

3. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน โดยการมีเจตคติที่ดีต่องาน ความพึงพอใจเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอันเป็นปัจจัยภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ความรู้สึกชอบ การเห็นประโยชน์ในงานที่ทำ และความรู้สึกภาคภูมิใจ

3.1 การสื่อสาร (communication)

การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในองค์กร เป็นการสื่อสารแบบสองทาง มีการตอบโต้ซักถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานในองค์กรร่วมกัน

3.2 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward)

การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง พนักงานรับผลตอบแทนสำหรับความรู้ ความสามารถ รวมถึงความมุ่งมั่นพยายามในการทำงาน ผลตอบแทนที่รับมีหลากหลายรูปแบบ เช่น ค่าชม รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

3.3 เพื่อนร่วมงาน (co-worker)

เพื่อนร่วมงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานร่วมกัน อาจอยู่ในสายงานหรือนอกสายงาน และมีความรับผิดชอบต่อการทำงานร่วมกัน

3.4 ลักษณะการทำงาน (nature of work)

ลักษณะการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในเนื้องาน ขึ้นอยู่กับแต่ละตำแหน่งหน้าที่ และวิธีการทำงาน ของพนักงาน

งานวิจัยนี้วัดความพึงพอใจในงานด้วยการปรับปรุงพัฒนาอ้างอิงจากแบบวัด job satisfaction survey (JSS) ตามแนวคิดของ ของ Spector (1985) โดยผ่านการหาคุณภาพของ

เครื่องมือทั้งด้านความตรงและความเที่ยง เครื่องมือความพึงพอใจในงานเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ตรงกับตัวทำน้อยที่สุดถึงตรงกับตัวทำมากที่สุด โดยผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดมาก แสดงว่ามีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

4. ความมุ่งมั่นในการทำงาน (work effort)

ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง เจตคติของบุคคลากรที่มีต่องาน แสดงถึงทิศทางของการทำงาน ความมุ่งมั่นที่มีต่องาน และความอดทนต่อการทำงาน ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่

4.1 ความเพียร (persistence/duration)

ความเพียร หมายถึง ความพยายามของพนักงานในการทำงาน แม้ว่าจะงานที่ทำมีความยากลำบากและต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนาน ก็พร้อมทำจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.2 ทิศทาง (direction/relevance)

ทิศทาง หมายถึง ทิศทางในการทำงานของพนักงานที่สัมพันธ์กันกับงานที่กระทำ มีความสอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดจากแรงจูงใจภายในตนเอง

4.3 ความรู้สึกที่แรงกล้า (intensity/force)

ความรู้สึกที่แรงกล้า หมายถึง ความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงาน รวมถึงการเอาใจจริงเอาใจต่อสิ่งที่พนักงานกระทำในงาน จากการทุ่มเทพลังกายและพลังใจต่องานเหล่านั้น

งานวิจัยนี้วัดความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยการปรับปรุงพัฒนาอ้างอิงจากแบบวัด work effort scale (WES) ตามแนวคิดของ ของ De Cooman และคนอื่น ๆ (2009) โดยผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือทั้งด้านความตรงและความเที่ยง เครื่องมือความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ตรงกับตัวทำน้อยที่สุดถึงตรงกับตัวทำมากที่สุด โดยผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดมากแสดงว่ามีความมุ่งมั่นในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายความมุ่งมั่นในการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบความมุ่งมั่นในการทำงาน
 - 1.3 เครื่องมือวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน
2. ทฤษฎีการกำหนดตนเอง
 - 2.1 ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา
 - 2.2 ทฤษฎีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมของบุคคล
 - 2.3 ทฤษฎีเนื้อหาเป้าหมาย
 - 2.4 ทฤษฎีแนวทางเชิงสาเหตุและผล
 - 2.5 ทฤษฎีการประเมินการรู้คิด
3. การนำมาสู่การกำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรส่งผ่าน
 - 3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในการทำงาน
 - 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในตนเองกับความมุ่งมั่นในการทำงาน
 - 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยากับความมุ่งมั่นใน
การทำงาน
 - 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความมุ่งมั่นในการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการภาวะผู้นำในตนเอง
 - 4.1 ความหมายภาวะผู้นำในตนเอง
 - 4.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำในตนเอง
 - 4.3 เครื่องมือวัดภาวะผู้นำในตนเอง
5. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา
 - 5.1 ความหมายการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา
 - 5.2 องค์ประกอบการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา
 - 5.3 เครื่องมือวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา

6. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
 - 6.1 ความหมายความพึงพอใจในงาน
 - 6.2 องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน
 - 6.3 เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงาน
7. การวิเคราะห์หัตถิทธิพล และตัวแปรส่งผ่าน
8. กรอบแนวคิดการวิจัย
9. สมมติฐานในการวิจัย

ความมุ่งมั่นในการทำงาน

1.1 ความหมายความมุ่งมั่นในการทำงาน

ความมุ่งมั่นในการทำงาน (work effort) คือความตั้งใจในการทำงาน ส่งผลทำให้ผลของการทำงานมีคุณภาพสูง จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศมีผู้นิยามความหมายของความมุ่งมั่นในการทำงาน ดังนี้ Robbins (1998) ให้ความหมายของความมุ่งมั่นในการทำงานว่าเป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน โดยมีการรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิตตนเองที่รวมเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีความผูกพันทางจิตใจกับงาน ทำให้บุคคลทุ่มเท เสียสละให้กับงาน Bidee และคนอื่น ๆ (2013) ระบุว่าความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นลักษณะทางเจตคติ และพฤติกรรมองค์การ มุ่งเน้นการให้ความสนใจการมีส่วนร่วม การมีความกระตือรือร้น การเกิดขึ้นของความมุ่งมั่นในการทำงาน เกิดจากการใส่พลังกายและพลังใจให้กับงาน

Kacmar, Zivnuska, และ White (2007) เสนอว่าความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นเจตคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน และแสดงถึงทิศทางของการทำงาน ความมานะในการทำงาน และความอดทนต่อการทำงาน De Cooman และคนอื่น ๆ (2013) ให้ทรรศนะว่าความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นการรวมตัวกันของแรงจูงใจในการทำงาน 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความเข้มข้น (intensity/force) คือความตั้งใจกระทำเพื่องาน 2) ความเพียร (persistence/duration) คือระยะเวลาการทำงาน และ 3) ทิศทาง (direction/relevance) คือ แนวทางการทำงานที่สัมพันธ์กันกับงาน ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้คือความมุ่งมั่นในการทำงาน

เมื่อพิจารณาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ โดยอธิบายจากแรงจูงใจภายใน และทฤษฎีการกำหนดตนเองอธิบายว่าแรงจูงใจภายในเกิดจากการกำกับตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่กำกับตนเองจากภายนอก ไปสู่การกำกับตนเองจากภายใน (Bandura, 1986, อ้างถึงใน ภูมิพัฒน์ สิทธิบัญญัติ, 2560) แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มระดับของความมุ่งมั่นในการทำงาน ทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ในขณะที่ Brown and

Peterson, (1994, อ้างถึงใน ธนพล สุวรรณพงษ์, 2560) แยกแยะแรงจูงใจออกจากความมุ่งมั่นในการทำงานออกจากกัน เพื่อให้ความมุ่งมั่นในการทำงานมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และระบุว่าความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวกลาง ระหว่างแรงจูงใจ ส่งผลไปให้ทำงานสำเร็จ และนิยามความมุ่งมั่นในการทำงานว่าเป็นปริมาณกำลังทุ่มเทลงไปในงานต่อหนึ่งช่วงเวลา พฤติกรรมมีผลมาจากแรงจูงใจ ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ในงานหรือ งานอาสา จากที่กล่าวมาทำให้เห็นว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวกลางระหว่างแรงจูงใจและการทำงาน Yeo and Neal, (2004, อ้างถึงใน นิภาพร นำเยี่ยม, 2558) นิยามความมุ่งมั่นในการทำงาน คือ จำนวนทรัพยากรที่ลงไปในงาน โดยรวมแล้ว นักวิจัยมุ่งเน้นในการทำงานหนัก Locke, Shaw, Saari, & Latham, (1981, อ้างถึงใน อารีย์ โพธิ์ขวัญ, 2558) เป็นนักวิจัยคนแรกในการแบ่งความมุ่งมั่นในการทำงาน ออกเป็น 3 ด้าน คือ ทิศทาง (direction) ความสมบูรณ์ (amplitude) และ เวลาในการทำงาน (time of perform) Kanfer (1990) พัฒนาต่อยอดองค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็น 1) ทิศทาง โดยให้ความหมายว่า จุดประสงค์ในสิ่งที่บุคคลทำ 2) ความเข้มข้น โดยให้ความหมายว่า การทุ่มเทเพื่อทำงานของบุคคล และ 3) ความเพียร โดยให้ความหมายว่า บุคคลทำงานนานแค่ไหน ทั้ง 2 งานวิจัยมีความสอดคล้อง องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยความหมายใกล้เคียงกัน คือ 1) ทิศทาง คือการรับรู้เป้าหมายของงานและตนเองเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2) ความเข้มข้น คือความยากลำบากในการทำงานของพฤติกรรมที่บุคคลเลือก และ 3) ความเพียร คือความพยายามของบุคคลที่พยายามทำให้พฤติกรรมที่เลือกประสบความสำเร็จโดยความสำเร็จมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับตัวบุคคล

จากข้อมูลการศึกษาในความหมายของความมุ่งมั่นในการทำงาน สรุปว่าความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดในการทำงานโดยมีทิศทางในการทำงาน มีความพากเพียรต่องานและความอดทนต่อการทำงาน ได้มีงานวิจัยที่ทำการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงาน รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังกล่าวในหัวข้อถัดไป

1.2 องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงาน

โดยการศึกษาที่ผ่านมาตั้งแต่ปี 1981 – 2013 พบว่าองค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงาน ได้แก่ แนวทางในการทำงาน ความเข้มข้นในการทำงาน ความเพียรในการทำงาน (Bidee และคนอื่น ๆ, 2013; Brown และ Peterson, 1994; De Cooman และคนอื่น ๆ, 2009; Kacmar และคนอื่น ๆ, 2007; Locke, Shaw, Saari, และ Latham, 1981; Yeo และ Neal, 2004) ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงานแสดงดังตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงองค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงานที่นักวิจัยศึกษาก่อนหน้า

ชื่อนักวิจัย\องค์ประกอบ	ความเพียร	ทิศทาง	ความรู้สึกรู้สึกที่แรงกล้า
De Cooman, De Gieter, Pepermans, Jegers, และ Van Acker (2009)	x	x	x
Bidee และคนอื่น ๆ (2013)	x		x
Kacmar, Zivnuska, และ White (2007)	x	x	x
Yeo และ Neal (2004)	x		
Locke, Shaw, Saari, และ Latham (1981)	x	x	x
Brown และ Peterson (1994)		x	x

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบความมุ่งมั่นในการทำงานของ De Cooman และคนอื่น ๆ (2009) พบว่าประกอบไปด้วย

1) แนวทางในการทำงาน (direction) คือ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการลำดับความสำคัญ จากกระบวนการและขั้นตอนต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยบุคคลมีการตั้งเป้าหมายขึ้นมากับงานที่ตนเองกระทำ ช่วยเพิ่มทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดจากแรงจูงใจภายในตนเอง

2) ความเข้มข้นในการทำงาน (intensity) คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงการเอาจริงเอาจังต่อสิ่งที่พนักงานกระทำในงาน จากการทุ่มเทพลังกายและพลังใจต่องานเหล่านั้น

3) ความเพียรในการทำงาน (persistence) คือ ความพยายามในการทำงาน ทำงานจนกว่าการทำงานสำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งไว้ ถึงแม้ว่างานมีความยากลำบาก หรือพบอุปสรรคในการทำงานมาก เพียงใดก็ตาม

1.3 เครื่องมือวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ De Cooman และคนอื่น ๆ (2009) ทำการพัฒนาองค์ประกอบสำหรับการวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวัด โดยพัฒนาต่อยอดมาจากงานวิจัยของ Locke และคนอื่น ๆ (1981) ในการวัดทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทิศทางในการทำงาน 2) ความเข้มข้นของงาน และ 3) ความเพียรพยายาม ในเครื่องมือใช้ 7 ระดับ

ตั้งแต่ 1 ตรมน้อยที่สุด ไปจนถึง 7 ตรรมากที่สุด และ Eutsler และ Lang (2015) เสนอแนะว่าให้ลดจาก 7 ระดับเป็น 5 ระดับเพื่อลดอคติและข้อผิดพลาดจากการตอบมากขึ้น

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (self-determination theory) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการของแรงจูงใจ อารมณ์ความรู้สึก และบุคลิกภาพของบุคคล (Vansteenkiste, Niemiec, และ Soenens, 2010) รับการพัฒนาในช่วงปี 1980 โดยจุดเริ่มต้นของทฤษฎีนี้มาจาก Edward Deci และ Richard Ryan เป็นทฤษฎีศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและบุคลิกภาพของมนุษย์ ด้วยวิธีการศึกษาในเชิงประจักษ์ อธิบายถึงปัจจัยทางสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล การวางตัวในตัวในสังคม สุขภาวะของบุคคล (Deci and Ryan, 1985, อ้างถึงใน สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์ สกุล, 2561) ความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของผลลัพธ์ของแรงจูงใจภายใน ความมุ่งมั่นในการทำงานสามารถอธิบายกลไกแรงจูงใจภายในผ่านทฤษฎีการกำหนดตนเอง ทฤษฎีการกำหนดตนเองอธิบายว่า การกำหนดตนเองจำเป็นต้องเติมเต็มความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาทั้ง 3 อย่างคือ 1) ความต้องการอิสระในการเลือกและกระทำ 2) ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน และ 3) ความสัมพันธ์กับงาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล บุคคลที่เติมเต็มความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาทั้งสามด้าน บุคคลมีการกำหนดตนเองโดยมีแรงจูงใจภายในเป็นตัวกำหนด ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาเป็นส่วนหนึ่งในทฤษฎีย่อยของทฤษฎีการกำหนดตนเอง ทฤษฎีการกำหนดตนเองมีการแบ่งย่อยออกเป็น 5 ทฤษฎีย่อยในการอธิบายทฤษฎีการกำหนดตนเอง โดยมี 1) ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา (basic psychological needs: BPN) 2) ระบบการปรับตัว (organismic integration theory: OIT) 3) ความพึงพอใจในเป้าหมาย (goal content theory: GCT) 4) การแนะแนวที่เป็นเหตุเป็นผล (causality orientation theory: COT) และ 5) การประเมินการรับรู้ (cognitive evaluation theory: CET)

ทฤษฎีการกำหนดตนเองเป็นทฤษฎีแรงจูงใจช่วยให้นักวิจัยเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานในการทำงาน และความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นผลมาจากแรงจูงใจ (Amundsen และ Martinsen, 2015) ช่วยให้เห็นใจโครงสร้างการทำงานของความมุ่งมั่นในการทำงานในวิชาการอย่างชัดเจน (Vansteenkiste และคนอื่น ๆ, 2018) หากนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานสามารถช่วยเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน เห็นคุณค่าในการทำงาน และมีความเชื่อมั่นในความสามารถด้านการทำงานมากขึ้น (Manganelli และคนอื่น ๆ, 2018) นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เนื่องจากทฤษฎีการกำหนดตนเองเป็นทฤษฎีมีเอกลักษณ์ให้ความสำคัญกับการทำงาน เน้นการให้พลังทางบวกแก่พนักงานโดยคำนึงถึงแหล่งที่มาของ

แรงจูงใจจากภายในเป็นกุญแจสำคัญในการก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานมีคุณภาพสูง (Deci และคนอื่น ๆ, 2017) รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างแหล่งที่มาของแรงจูงใจจากภายในของพนักงาน กับปัจจัยในการทำงานนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของระดับความมุ่งมั่นในการทำงาน (Vansteenkiste และคนอื่น ๆ, 2018)

2.1 ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา (basic psychological needs: BPN)

มโนทัศน์เกี่ยวกับความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองเป็นพลังที่ช่วยให้บุคคลมีสุขภาวะ เป็นแหล่งที่มาของการเกิดแรงจูงใจภายในบุคคลส่งผลดีต่อบุคคล เช่น ทำให้บุคคลแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โน้มน้าวให้ทำสิ่งท้าทาย เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง และส่งผลดีต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน (Deci และ Ryan, 2010) ในด้านธุรกิจความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาเป็นกุญแจสำคัญในการทำ ความเข้าใจแรงจูงใจของพนักงานและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Amundsen และ Martinsen, 2015) หากความต้องการพื้นฐานทั้งสามได้แก่ ความต้องการมีอิสระ ความต้องการมีความสามารถ และความต้องการด้านความสัมพันธ์ มีการสนับสนุนให้เกิดขึ้นในบริบทที่ทำงานเกิดขึ้นภายในพนักงาน (internalize) ผสานกับแรงจูงใจในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างเป็นอิสระ (Niemic, Ryan, และ Brown, 2008)

ทฤษฎีการกำหนดตนเองกล่าวถึงความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาของบุคคล (basic psychological needs) เป็นธรรมชาติของมนุษย์ คำนึงถึงปัจจัยทางสภาพแวดล้อมช่วยสนับสนุนความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา ส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ พฤติกรรม และ พัฒนาการของบุคคล (Deci และ Ryan, 2002) แนวคิดที่เป็นรากฐานความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาของบุคคลพัฒนาต่อยอดมาจากแนวคิดของ Hull (1943) ที่กล่าวถึง ความต้องการหรือความจำเป็นโดยกำเนิดของบุคคล ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น บุคคลที่ขาดสิ่งเหล่านี้เกิดสภาวะกระตุ้นแรงขับ (drive) แตกต่างจากแนวคิดของ Murray ในประเด็นความต้องการมาจากความต้องการทางจิตวิทยาแทนความต้องการทางกายภาพที่เป็นสิ่งทำให้บุคคลขับเคลื่อนการกระทำ จากทั้ง 2 แนวคิด ทฤษฎีการกำหนดตนเองใช้หลักการความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาของบุคคลตามแนวคิดของ Hull แต่ใช้ระดับความต้องการทางจิตวิทยาตามแนวทางของ Murray (Deci และ Ryan, 1985)

ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานสนับสนุนกรอบแนวคิดของทฤษฎีการกำหนดตนเอง 3 ประเด็น (Deci และ Ryan, 1985) ประเด็นแรกทฤษฎีความต้องการพื้นฐานบ่งชี้ถึงธรรมชาติของมนุษย์ที่มีคุณลักษณะกระตือรือร้นในตัวบุคคลเกิดมาจากการต้องการทางจิตวิทยา 3 ด้านได้แก่ ความต้องการมีอิสระ ความต้องการมีความสามารถ และความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Ryan และ Deci, 2000) การตอบสนองของความต้องการทางจิตวิทยา ให้พลังแก่ความมุ่งมั่น (Vansteenkiste และคนอื่น ๆ, 2010) ประเด็นที่สองทฤษฎีความต้องการทางจิตวิทยาอธิบายเหตุผลว่า ทำไมบุคคลถึงแสดงความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างกระตือรือร้นเป็นครั้งคราว แต่ในบางครั้งก็มีส่วนร่วมแบบขาดความกระตือรือร้นหรือทำตาม (passive) กระทั่งมีส่วนร่วมแบบไม่เต็มใจ นั่นเป็นเพราะการตอบสนองของความต้องการจนเกิดความพึงพอใจ (satisfaction) ช่วยส่งเสริมการมีความมุ่งมั่นอย่างกระตือรือร้น (active) ในขณะที่การละเลยหรือขาดช่วงการเติมเต็มความต้องการเหล่านี้ทำให้เกิดขาดอารมณ์ความรู้สึกร่วมทำงาน (disaffection) และประเด็นสุดท้าย ความต้องการทั้ง 3 ด้าน เป็นพื้นฐานในการอธิบายพฤติกรรมว่าได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น บริบทในที่ทำงานเป็นตัวสนับสนุนหรืออาจทำให้ความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานลดลง เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขต่าง ๆ ส่งผลต่อความเป็นอิสระ (autonomy) ความสามารถ (competency) และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (relatedness) (Amundsen และ Martinsen, 2015; Deci และ Ryan, 2008; Gagné และ Deci, 2005) ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา 3 ด้านของบุคคล ได้แก่ 1) ความต้องการมีอิสระ (autonomy) 2) ความต้องการมีความสามารถ (competence) และ 3) ความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (relatedness) มีรายละเอียดดังนี้ (Deci และ Ryan, 1985)

1) ความต้องการมีอิสระ (autonomy) เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลในการทำสิ่งต่าง ๆ จากประสบการณ์ของบุคคลเป็นผู้ลงมือกระทำ โดยการสนับสนุน การจัดการ และการตัดสินใจและควบคุมที่เกิดจากตนเองอย่างอิสระมากกว่าการรู้สึกถูกควบคุมและกดดันจากผู้อื่น หากพนักงานมีการตอบสนองความพึงพอใจด้านความต้องการมีอิสระส่งผลทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความรู้สึกเป็นอิสระ การรับรู้ทางเลือกในการกระทำของตนเอง และการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความเป็นอิสระเกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิตที่ดี การเรียนรู้ ความสำเร็จ และการพัฒนาไปในทิศทางบวก (Gagné และ Deci, 2005; Newstrom, Davis, และ Pierce, 1993)


2) ความต้องการมีความสามารถ (competence) เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล รับรู้หรือรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถ หรือมีส่วนร่วมในสิ่งแวดล้อมในความสามารถของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อความพยายามของบุคคลให้ถึงตามความต้องการ และการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ความต้องการมีความสามารถยังสะท้อนถึงความต้องการตามธรรมชาติของบุคคลกระทำพฤติกรรมตามความสามารถของตนเอง เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการกระทำในสิ่งที่ตนสนใจ ตลอดจนการแสวงหาและเข้าใจอย่างลึกซึ้งกับสภาวะแวดล้อม ส่งผลที่ท้าทายความสามารถของตนเองด้วย (Deci และคนอื่น ๆ, 2017) ความต้องการมีความสามารถมีความคล้ายกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) (Bandura, 1991) เป็นความเชื่อของบุคคลว่ามีความสามารถแสดงพฤติกรรมอย่างต้องการ

3) ความต้องการมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (relatedness) เป็นความรู้สึกเกี่ยวข้อง (involvement) กับคนและงานขององค์กร เป็นบริบทที่ทั้งปวงในงาน เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลในการสร้างความสัมพันธ์กับงาน ไม่ว่าจะเป็นระหว่างบุคคล หรืองาน ความต้องการความใกล้ชิด รู้สึกห่วงใย และต้องการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และการตอบสนองความสัมพันธ์กับงาน (Deci และ Ryan, 1985; Gagné และ Deci, 2005) นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันทางอารมณ์กับผู้อื่น หรืองาน ความต้องการมีความสัมพันธ์ ส่งผลทางบวกกับแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Deci และ Ryan, 2014) ยกตัวอย่างเช่น พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการทำงาน และในทางกลับกันพบว่าพนักงานรู้สึกที่ตนเองมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับต่ำ รายงานความมุ่งมั่นในการทำงานในระดับต่ำด้วยเช่นกัน (Gagné และ Deci, 2005) ดังนั้นการสนับสนุนให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน หรือเนื้องานเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นประโยชน์ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน และบริบทในที่ทำงาน เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือลักษณะการทำงานมีบทบาทสำคัญสามารถสนับสนุนความมุ่งมั่นในการประสบความสำเร็จในการทำงาน (Amundsen และ Martinsen, 2015; Deci และคนอื่น ๆ, 2017; Gagné และ Deci, 2005)

2.2 ทฤษฎีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมของบุคคล (organismic integration theory: OIT)

ปัจจัยสำคัญช่วยสนับสนุนความรู้สึกที่เกิดขึ้นมาจากบริบททางสังคม ตามมุมมองของทฤษฎีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมของบุคคล เริ่มจากการอธิบายถึงความเป็นธรรมชาติของบุคคล เป็นแบบดั้งเดิม โครงสร้างลักษณะนิสัยส่งผลต่อการพัฒนาความรู้สึกต่อตนเองอย่างซับซ้อนและรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องกับการโน้มเอียงในการสร้างความสัมพันธ์ (Deci and Ryan, 2002, อ้างถึงใน สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล, 2563) ทฤษฎีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมของบุคคลเสนอการจัดหมวดหมู่ลักษณะของการกำกับพฤติกรรมของแรงจูงใจภายนอกเป็นผลมาจากกระบวนการลักษณะเกิดขึ้นภายใน (internalize) ให้ผลต่างกันในแต่ละระดับ มีลักษณะของความเป็นอิสระ (autonomy) และชนิดแรงจูงใจแตกต่างกัน ตามตาราง 2 ภาวะต่อเนื่องเกี่ยวกับการกำหนดตนเอง

ตาราง 2 ภาวะต่อเนื่องเกี่ยวกับการกำหนดตนเอง

ประเภทของแรงจูงใจ	ไม่มีแรงจูงใจ (amotivation)	แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation)				แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation)
ลักษณะของพฤติกรรม	ไม่มีกำกับตนเอง	ได้รับการกำกับจากสภาพแวดล้อมภายนอก	กำกับภายในตนเอง	กำกับจากภายนอก	กำกับจากภายนอก	กำกับจากภายในตนเอง
ลักษณะของการกำกับพฤติกรรม	ไม่มีกำหนดตนเอง					กำหนดตนเอง

ที่มา: (Ryan และ Deci, 2000)

จากตาราง 2 เป็นการแสดงลำดับการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจ ภายใต้ความแตกต่างของลักษณะการกำกับพฤติกรรม เริ่มต้นจากการที่บุคคลไม่มีแรงจูงใจ (amotivation) ผ่านการกำกับพฤติกรรมจากแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) ค่อย ๆ นำไปสู่การเกิดแรงจูงใจภายในตัวบุคคล (intrinsic motivation) บุคคลขาดแรงจูงใจส่งผลให้บุคคลไม่แสดงพฤติกรรม หรือแสดงพฤติกรรมออกมาลักษณะที่เกิดจากการบังคับ การขาดความตั้งใจในการกระทำ และการขาดแรงจูงใจทำให้บุคคลไม่สามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ส่วนหนึ่งมาจากขาดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Bandura, 1991; Ryan และ Deci, 2000) ไม่เห็นถึงคุณค่าของการทำงานหรือผลลัพธ์ของการทำงาน (Deci, Eghrari, Patrick, และ Leone, 1994) จากตาราง 2

ยังแสดงถึงประเภทของพฤติกรรมจากแรงจูงใจภายนอกไปสู่แรงจูงใจภายใน แต่ละประเภทมีความแตกต่างกันในระดับของการกำกับตนเอง ทั้งนี้แรงจูงใจภายใน ยังสะท้อนถึงบุคคลกระทำเพื่อความพึงพอใจของตนเอง และยังแสดงให้เห็นถึงการมีอิสระในระดับสูง ในการกำหนดตนเองของบุคคล (Ryan และ Deci, 2000) Reeve (2012); Ryan และ Deci (2000) เสนอหลักการระดับของการ การมีอิสระในตนเองเกี่ยวข้องกับลักษณะการกำกับพฤติกรรมจากแรงจูงใจภายนอกทั้ง 4 ลักษณะมีรายละเอียดดังนี้

1) การกำกับจากภายนอก (external regulation)

การกำกับตนเองเป็นการแสดงถึงการมีอิสระในตนเองในระดับต่ำสุดในการแสดงถึงแรงจูงใจภายนอก บุคคลมีเหตุผลในการทำพฤติกรรมเพียงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการมาจากภายนอกตนเองหรือจากสถานการณ์ทางสังคม เช่น บุคคลทำงานเพื่อรับรางวัลหรือเพื่อหลีกเลี่ยงการโดนลงโทษ การให้คุณค่าสำหรับการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก และการกระทำของบุคคลเป็นการรับรู้ความเป็นเหตุและผลที่มีลักษณะแบบภายนอกหรือจากสภาพแวดล้อม (Ryan และ Deci, 2000) ตัวอย่างเช่น พนักงานของบริษัทที่มีผลการทำงานดี หรือทำงานดีเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกกล่าวตำหนิต่อหน้างาน (Gagné และ Deci, 2005)

2) การกำกับภายในตนเองจากการควบคุมภายนอก (introjected regulation)

การกำกับภายในตนเองจากการควบคุมภายนอกเกี่ยวกับลักษณะภายในตนเองในบางส่วน แต่ไม่เป็นส่วนหนึ่งในการผสมผสานกับความเป็นตัวเอง (self) หรือเป็นการหลีกเลี่ยงจากทำให้ตนเองเสื่อมเสีย (self-derogation) (Niemiec และ Ryan, 2009) พฤติกรรมเกิดจากการกำกับภายในตนเองมาจากการควบคุมภายนอก เกี่ยวข้องกับการหลีกเลี่ยงจากความรู้สึกผิด หรือต้องการพัฒนาตนเอง และยังเกี่ยวข้องด้วยตัวตน (ego involvement) (Niemiec และคนอื่น ๆ, 2008) ในด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อมีความเกี่ยวข้องกับตัวตน พนักงานอาจรู้สึกถึงภาวะความกดดันในเรื่องการทำงานจากภายใน และหลีกเลี่ยงความรู้สึกละอายใจ (shame) หรือรู้สึกถึงคุณค่า (Niemiec และคนอื่น ๆ, 2008) ตัวอย่างเช่น พนักงานทำงานเพื่อให้มีผลงานที่ดี เนื่องจากพนักงานทำงานด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจหรือหลีกเลี่ยงความรู้สึกผิดว่าตนไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้มากพอ

3) การกำกับจากการเห็นความสำคัญด้วยตนเอง (identified regulation)

การกำกับจากการเห็นความสำคัญด้วยตนเองเป็นการพัฒนาขึ้นอีกระดับหนึ่งของการกำกับตนเองจากแรงจูงใจภายนอก การตระหนักรู้ถึงคุณค่าของเป้าหมายของการ

ทำงานหรือการกำกับพฤติกรรม และการยอมรับในพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญโดยตรง การกำกับตนเองในขั้นนี้ แสดงถึงความสำคัญของกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงจากการได้รับการกำกับจากภายนอก (external regulation) ให้กลายเป็นการกำกับตนเอง (self-regulation) (Baumeister, 2014) เมื่อบุคคลกระทำหรือการให้คุณค่าแสดงออกให้เห็นว่าบุคคลตระหนักและยอมรับในผลลัพธ์ของการกระทำ ในขณะเดียวกัน บุคคลมีระดับของการรับรู้ความเป็นอิสระภายในระดับสูงไปด้วย และมีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับการรับรู้การให้เหตุและผลที่มาจากตนเอง ไม่ได้มาจากสิ่งแวดล้อม (internal received locus of causality) นอกจากนี้ การกำกับจากการเห็นความสำคัญด้วยตนเองเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกำกับโดยเป็นพลังจากความรู้สึกนึกคิดในตนเองมากกว่าความรู้สึกกดดันว่าต้องทำ ตัวอย่างเช่น พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน หรือความชำนาญและคำนึงถึงความสำคัญของความสามารถในอนาคตของตนเอง (Niemiec และคนอื่น ๆ, 2008)

4) การกำกับที่บูรณาการภายนอกกับตนเอง (integrated regulation)

การกำกับพฤติกรรมจากความสอดคล้องในตนเองแสดงถึงการมีอิสระของพฤติกรรมบุคคลที่มาจากแรงจูงใจภายในมากที่สุด กระบวนการนี้เกิดจากการประเมินค่าและส่งผลต่อความสอดคล้องในตนเองกับระดับ เป้าหมาย และความต้องการให้กลายเป็นส่วนหนึ่งในตนเอง (self) การเกิดปรากฏการณ์นี้ในแต่ละบุคคลเกี่ยวข้องกับการผสมผสานความหลากหลายในตัวบุคคลสร้างเหตุผลและการรวมกันของความรู้สึกต่อตนเอง (sense of self) เป็นกระบวนการเกี่ยวข้องกับความพยายาม (effort) การไตร่ตรองการรู้คิด (cognitive) และการตระหนักในตนเอง (self-awareness) (Vansteenkiste และคนอื่น ๆ, 2010) การกำกับจากความสอดคล้องในตนเองมีคุณลักษณะร่วมกันกับแรงจูงใจภายใน อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมที่เกิดจากการควบคุมโดยการกำกับจากความสอดคล้องในตนเองเป็นการแสดงถึงความตั้งใจของบุคคล และแสดงถึงแรงจูงใจภายนอก แต่บุคคลกระทำสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมายโดยคำนึงถึงผลลัพธ์มากกว่าคำนึงถึงความสนใจในการกระทำอย่างแท้จริง (Deci และคนอื่น ๆ, 1994) ตัวอย่างเช่น พนักงานเลือกทำงานนอกเหนือจากหน้าที่เพราะการทำให้สามารถทำให้พนักงานพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อความต้องการอิสระในการเลือกวิธีการและควบคุมการทำงาน

โดยสรุปแล้ว ลักษณะของการกำกับตนเอง 2 ชนิดแรก คือ การกำกับตนเองจากภายนอก (external regulation) และการกำกับภายในตนเองจากการควบคุมปัจจัยภายนอก (introjected regulation) เป็นการรับรู้จากภายนอกตนเองและเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความเป็นเหตุและผลที่เกิดจากปัจจัยภายนอก หรืออำนาจนอกตน (external perceived locus of causality)

(Deci และ Ryan, 1985) เป็นลักษณะการกำกับพฤติกรรมสัมพันธ์กับการควบคุม (controlling) ส่วนลักษณะการกำกับตนเอง 2 ชนิดหลัง คือ การกำกับจากการเห็นความสำคัญด้วยตนเอง (identified regulation) และการกำกับจากความสอดคล้องในตนเอง (integrated regulation) เป็นการรับรู้ที่มาจากและสอดคล้องกับตนเอง (self) เกี่ยวกับการรับรู้ความเป็นเหตุและผลที่เกิดจากภายในตนเองหรืออำนาจภายในตน (internal perceived locus of causality) แสดงให้เห็นถึงลักษณะของการกำกับพฤติกรรม สัมพันธ์กับความเป็นอิสระ (autonomous) และแรงจูงใจภายนอกมีกระบวนการจัดการลักษณะ เกิดขึ้นภายในตนเอง (internalization) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเกิดการเริ่มต้นในตนเองของพนักงานและคงไว้ พนักงานทำงานดีขึ้นและระดับของความเป็นอยู่ที่ดีทางกายและจิตเหมาะสม หากพนักงานมีแรงจูงใจภายนอกจากกระบวนการเกิดภายในอยู่ในระดับเหมาะสม (Niemiec และคนอื่น ๆ, 2008)

2.3 ทฤษฎีเนื้อหาเป้าหมาย (goal content theory: GCT)

ความพึงพอใจในเป้าหมายมาจากการรับรู้เป้าหมายของบุคคล และสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ การรับรู้เป้าหมายด้วยตนเอง และการรับรู้เป้าหมายจากภายนอก เป้าหมายมีอิทธิพลต่อบุคคลอย่างชัดเจน การรับรู้เป้าหมายด้วยตนเองเป็นเป้าหมายภายใน (intrinsic goal) นำบุคคลไปสู่แรงจูงใจภายใน จากงานวิจัยก่อนหน้านี้แสดงถึงความสัมพันธ์การรับรู้เป้าหมายด้วยตนเองและสุขภาวะ (De Cooman และคนอื่น ๆ, 2013) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Matsuo (2019) ที่กล่าวถึงอิทธิพลของการรับรู้เป้าหมายด้วยตนเองที่มีต่อความเพียรพยายาม ในอีกด้านหนึ่งของความพึงพอใจในเป้าหมาย คือ การรับรู้เป้าหมายจากภายนอก การรับรู้เป้าหมายจากภายนอกเป็นเป้าหมายภายนอก (extrinsic goal) เป็นแรงจูงใจภายนอกมากำกับพฤติกรรมของบุคคล (Ryan และ Deci, 2017)

2.4 ทฤษฎีแนวทางเชิงสาเหตุและผล (causality orientation theory: COT)

สาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล แสดงออกมาเกิดจากแรงจูงใจ โดยแรงจูงใจเกิดจากการรับรู้ของตัวบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก ในการรับรู้ของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลในการรับรู้สิ่งแวดล้อมภายนอก การตัดสินใจในการแสดงพฤติกรรมมาจากแนวทางในตัวบุคคลและสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน โดยมีแนวทางอย่างอิสระ (autonomous guide) และแนวทางโดยการควบคุมจากสิ่งแวดล้อมภายนอก (controlling guide) การแนวเนอย่างอิสระเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจภายใน ในทางกลับกัน การแนวเนโดยการควบคุมจากสิ่งแวดล้อมภายนอกลดทอนแรงจูงใจภายในตัวบุคคล Ryan และ Deci (2017) อธิบายไว้ว่าการแนวเนที่เป็นเหตุเป็นผลช่วยส่งเสริมการนับถือตนเอง การรับรู้ในตน และการเติบโตในด้านจิตใจ

2.5 ทฤษฎีการประเมินการรู้คิด cognitive evaluation theory (CET)

Deci and Ryan, (1985, อ้างถึงใน อังคินันท์ อินทรกำแหง และ ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล, 2561) อธิบายแรงจูงใจภายในตามทฤษฎีการประเมินการรู้คิด (cognitive evaluation theory) เป็นส่วนหนึ่งในทฤษฎีการกำหนดตนเอง มุ่งอธิบายปัจจัยทางสังคมและสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ทั้งในด้านส่งเสริมหรือลดทอนแรงจูงใจภายในบุคคล (Deci and Ryan, 2010, อ้างถึงใน สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2563) โครงสร้างของแรงจูงใจภายในในจำเป็นต่อการพัฒนาการทางปัญญาและสังคม แสดงถึงแหล่งที่มาพื้นฐานของความสุข และความสามารถในการอยู่รอดตลอดชีวิต โดยอธิบายว่าแรงจูงใจภายในมีความโน้มเอียงตามธรรมชาติไปสู่ความผสมกลมกลืน (assimilation) ความชำนาญ การ (mastery) ความสนใจเกิดขึ้นเอง (spontaneous interest) และ การสำรวจ (exploration) (Ryan และ Deci, 2017) พฤติกรรมการทำงานเกิดจากแรงจูงใจภายในบุคคล เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีพื้นฐานมาจากความพึงพอใจเกิดขึ้นภายในตนเอง มากกว่าเกิดจากการเสริมแรง สามารถอธิบายการมีส่วนร่วมของบุคคลในการทำงาน เกิดจากความตั้งใจของตนเอง หากบุคคลเกิดแรงจูงใจภายใน บุคคลทำงานอย่างรู้สึกอิสระ มีความสนใจ ทำอย่างจริงจังมีความสุขในการทำงาน (Deci และ Ryan, 2010) จากการศึกษางานวิจัยที่ พบว่ากรอบแนวคิดตามทฤษฎีการประเมินการรู้คิดกล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมมีบทบาทสำคัญสามารถเป็นตัวส่งเสริมหรือยับยั้งการเกิดแรงจูงใจภายใน (Gagné และ Deci, 2005) ส่งผลให้บุคคลมีการสนับสนุนหรือขัดขวางความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐาน ทั้งสามด้านได้แก่ ความต้องการมีอิสระในตนเอง ความต้องการมีความสามารถ และความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Deci และ Ryan, 2010) จากการศึกษาความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา ก่อให้เกิดความพึงพอใจพื้นฐาน ได้แก่ ความรู้สึกก็มีอิสระในตนเอง (feeling autonomous) ความรู้สึกมีความสามารถ (feeling competent) ผ่านไปสู่การเกิดความรู้สึกด้านความสัมพันธ์ (feeling relatedness) (Deci และ Ryan, 2008)

การประเมินการรับรู้ในทฤษฎีการกำหนดตนเองอธิบายในขอบเขตของการรับรางวัลหรือการชื่นชมจากการกระทำ โดยบุคคลรับรู้ถึงการการรับรางวัลหรือการชื่นชมจากการกระทำในมุมมองของการควบคุม (control aspect) หรือการบอกกล่าว (inform aspect) ทฤษฎีการกำหนดตนเองใช้อย่างแพร่หลายในด้านจิตวิทยาสังคมในการอธิบายพฤติกรรมในตัวบุคคล โดยมีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคม การให้รางวัลหรือการชื่นชมเพื่อบอกกล่าวบุคคลทำให้บุคคลรับรู้ถึงความสามารถและอิสระในการเลือกที่กระทำ การรับรู้สอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานทาง

จิตวิทยาอธิบายในทฤษฎีการกำหนดตนเอง การรับรู้ในด้านความสามารถและอิสระช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจภายในสูงขึ้น (Deci, Eghrari, Patrick, and Leone, 1994, อ้างถึงใน อูสา สุทธิสาร, 2558)

จากการศึกษาทฤษฎีข้างต้นทำให้พบว่า ภายใต้สาระสำคัญของทฤษฎีการกำหนดตนเอง ได้เสนอ กระบวนการกำหนดตนเองในการไปสู่เป้าหมายโดยมีการสนับสนุนทางจิตวิทยาเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เข้ามาสนับสนุนภายนอกโดยมีการสนับสนุนประเด็นด้านอิสระในการเลือกและกำหนดทิศทางการทำงาน ประเด็นด้านความสามารถที่เหมาะสมกับงาน และประเด็นด้านความสัมพันธ์กับสิ่งที่กระทำทั้งตัวบุคคลหรือสิ่งของ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ที่มีการศึกษากระบวนการของแรงจูงใจภายในที่เป็นความต้องการทางจิตวิทยา โดยมี 1) ภาวะผู้นำในตนเอง ในการกำกับและตั้งเป้าหมาย 2) การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาโดยการมีเป้าหมายและรับรู้ถึงผลกระทบของการกระทำ มีความสามารถและสามารถกำหนดตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมาย และ 3) ความพึงพอใจในงานเป็นผลลัพธ์ของการมีอิสระในการทำงานอย่างอิสระ และสามารถทำงานด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ จากการสนับสนุนทั้ง 3 อย่างก่อให้เกิดการกำหนดตนเองในการทำงาน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีแรงจูงใจจากความพึงพอใจในการทำงานนำไปสู่ความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น

การนำมาสู่การกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ทำให้เห็นถึงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ ทฤษฎีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมของบุคคลที่เข้ามาอธิบายทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Ryan และ Deci, 2000) สาระสำคัญของทฤษฎีการกำหนดตนเองอธิบายว่า บุคคลมีแนวโน้มบูรณาการประสบการณ์ของตนเองอย่างต่อเนื่องและมองว่าเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต หากการถูกกระตุ้นจากภายนอกมาเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลทำงานไม่เกิดจากความสนใจของตนเอง บุคคลมีแนวโน้มใช้สิ่งที่อยู่ภายในตนเอง (internalize) รวมเข้ากับการกระทำเพื่อจัดการกำกับจากภายนอก (external regulation) เกิดขึ้น เป็นกระบวนการทางธรรมชาติของบุคคลในการเปลี่ยนแปลงจากการกำกับพฤติกรรมจากภายนอกตนเองไปสู่การกำกับตนเอง (self-regulation) (Baumeister, 2014; Deci และคนอื่น ๆ, 2017) สอดคล้องกับความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเมื่อความต้องการของบุคคลมีการตอบสนองเป็นพลังที่ช่วยให้บุคคลมีสุขภาวะ เป็นแหล่งที่มาของการเกิดแรงจูงใจภายในบุคคลที่ส่งผลดีต่อบุคคล เช่น ทำให้บุคคลแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โน้มน้าวให้ทำสิ่งที่ท้าทาย เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง และส่งผลดีต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน (Deci และ Ryan, 2010) ในด้านธุรกิจความ

ต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาเป็นกุญแจสำคัญในการทำความเข้าใจแรงจูงใจของพนักงานและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Amundsen และ Martinsen, 2015) หากความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานทั้งสามได้แก่ ความต้องการมีอิสระ ความต้องการมีความสามารถ และความต้องการด้านความสัมพันธ์มีการสนับสนุนให้เกิดขึ้นในบริบทที่ทำงาน พนักงานใช้ลักษณะที่เกิดขึ้นภายใน (internalize) ผสานกับแรงจูงใจในการทำงานและมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเป็นอิสระ (Niemic และคนอื่น ๆ, 2008) ความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานเป็นตัวกำหนดตัวแปรในงานวิจัยนี้โดยมี

1) ภาวะผู้นำในตนเองในการกำกับและตั้งเป้าหมาย จากแนวคิดของ Amundsen และ Martinsen (2015); Manz และ Sims Jr (1980) ภาวะผู้นำในตนเองมุ่งเน้นไปสู่เป้าหมายเป็นหลักและการกำกับตนเองในการไปสู่เป้าหมาย การมีเป้าหมาย และสามารถกำกับตนเอง เป็นความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานในด้านอิสระ

2) การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาโดยการมีเป้าหมายและรับรู้ถึงผลกระทบของการกระทำ มีความสามารถและสามารถกำหนดตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมาย แนวคิดของการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยามาจากแนวคิดของ Spreitzer (1995) เป็นความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานในด้านความสามารถ

3) ความพึงพอใจในงานเป็นผลลัพธ์ของการมีอิสระในการทำงานอย่างอิสระ และสามารถทำงานด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นประสบการณ์จากการที่บุคคลรับจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความคาดหวังที่เกิดจากการรับรู้ถึงความหมายของงาน และผลกระทบจากการทำงานของบุคคล ความพึงพอใจในงานมาจากแนวคิดของ Spector (1997) เป็นความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานในด้านความสัมพันธ์ จากการสนับสนุนทั้ง 3 อย่าง ก่อให้เกิดการกำหนดตนเองในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่มากขึ้น โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีแรงจูงใจจากความพึงพอใจในการทำงาน

3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องความมุ่งมั่นในการทำงาน

ความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตของมนุษย์ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในระดับเดียวกับการทำงาน แนวคิดของความมุ่งมั่นในการทำงานอธิบายโดยทฤษฎีแรงจูงใจเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยา และเป็นประเด็นที่ศึกษากันในต่างประเทศในฐานะตัวแปรกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน (De Cooman และคนอื่น ๆ, 2009) ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการขาดความมุ่งมั่นในการทำงานเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงและมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงานโดยยิ่งพนักงานขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน ความมุ่งมั่นใน

การทำงานลดลง ความเหนื่อยล้าจะเพิ่มสูงมากขึ้น และระดับความเหนื่อยล้าที่มากขึ้น หรือขาดพลังงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามกับความพยายาม (Brown และ Peterson, 1994) ในการศึกษาพบว่า ความเหนื่อยล้ามีความสำคัญทั้งทางกายภาพ และทางจิตสังคม (Hughes และ Brown, 2018) แม้มีการรับรู้ถึงความสำคัญของความอ่อนล้าต่อความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์แต่ยังคงต้องมีการศึกษาประเด็นดังกล่าวอยู่เป็นระยะ เพื่อให้เติมเต็มประเด็นที่ขาดไป Brown และ Peterson (1994) มีการค้นคว้าในงานวิจัยที่พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่เป็นอิสระ (autonomous motivation) แต่ไม่มีอยู่ในแรงจูงใจที่มีการควบคุม (controlled motivation) ทั้งนี้ De Cooman และคนอื่น ๆ (2009) พบว่า ความรู้สึกถึงความผูกพัน และความผูกพันทางอารมณ์ (sense of belonging and emotional attachment) มีอิทธิพลต่อ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ที่มากกว่าภาวะผู้นำ การศึกษาทั้งสองสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเองที่อธิบายถึงความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานของมนุษย์ ในด้านความสามารถ ความเป็นอิสระ และความเกี่ยวข้อง (competence, autonomy, and relatedness) ความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากการกำกับตนเองภายใต้ภาวะผู้นำในตนเอง เกี่ยวข้องกับทฤษฎีกำหนดตนเอง และมีรากฐานมาจากแนวคิดความสามารถ (competence approach) (Millette และ Gagné, 2008) ความมุ่งมั่นในการทำงานระบุไว้ในทฤษฎีกำหนดตนเองว่าเป็นความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานของมนุษย์ (Deci และ Ryan, 1985) ความมุ่งมั่นในการทำงานมีการตรวจสอบว่าเป็นตัวชี้วัดของประสิทธิภาพการทำงาน (De Cooman และคนอื่น ๆ, 2013) ความมุ่งมั่นในการทำงาน คือผลลัพธ์ที่มาจากองค์กรที่มีผลจากการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงานเกี่ยวข้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง ในแนวคิดขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ (Millette และ Gagné, 2008) ที่ระบุไว้ในทฤษฎีการกำหนดตนเองว่าเป็นความต้องการทางจิตวิทยาขั้นพื้นฐานของมนุษย์ จากการศึกษาของ Bidee และคนอื่น ๆ (2013) ตั้งประเด็นในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในการทำงาน และ แรงจูงใจที่เป็นอิสระ (autonomous motivation) ที่ยังเป็นประเด็นที่ต้องศึกษาในลำดับต่อไปด้วย

การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงกระบวนการทางแรงจูงใจที่มีผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยพิจารณาตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา ตามแนวคิดหลักการแรงจูงใจภายในภายใต้ทฤษฎีการกำหนดตนเองได้แก่ ภาวะผู้นำในตนเอง การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน ในหัวข้อถัดไป นำเสนอเอกสารงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้กับตัวแปรต้นต่าง ๆ รายละเอียดดังนี้

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในตนเองกับความมุ่งมั่นในการทำงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้พบว่าภาวะผู้นำในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกในพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กร ศึกษาในหลากหลายบริบทและหลากหลายกลุ่มประชากร เช่น นักศึกษา พนักงาน และ พยาบาล (Aydogmus, Camgoz, Ergeneli, และ Ekmekci, 2018; Dust, Resick, Margolis, Mawritz, และ Greenbaum, 2018; García Torres, 2019; Yu และ Ko, 2017) ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำในตนเองทำให้แสดงถึงการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เช่นการควบคุมจากภายในที่ช่วยทำให้บุคคลไปถึงเป้าหมายและเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน (Aldighrir, 2019) เพิ่มความพึงพอใจในงาน (Lan และ Chong, 2015) และเพิ่มความเพียร (persistence) ที่ส่งผลให้งานบรรลุสำเร็จ (Manganelli และคนอื่นๆ, 2018)

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยากับความมุ่งมั่นในการทำงาน

ในช่วงแรกของการวิจัย Conger และ Kanungo (1988) นิยามการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาไว้ในด้านการรับรู้ความสามารถในตนเองเพื่อการวิจัยการทำงานขององค์กรในการริเริ่มงาน หรือผลของพฤติกรรมการทำงาน และผลการวิจัยยืนยันแล้วว่าการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงาน Thomas และ Velthouse (1990) นิยามการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาให้ชัดเจนจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ โดยนิยามไว้ว่าเป็นแรงจูงใจภายในที่มาจากการรับรู้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่การรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถในการทำงาน การกำหนดตนเอง และผลกระทบต่อหน่วยงาน ทำให้เข้าใจในตัวบุคคลต่อหน้าที่การทำงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับผลของงานวิจัยของ Lan และ Chong (2015) พบว่าการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาส่งเสริมให้พนักงานเกิดการตั้งใจการทำงาน การริเริ่มการทำงาน และความยืดหยุ่นในการทำงาน ผลเหล่านี้ก่อให้เกิดความยึดมั่นต่อองค์กร Zimmerman (1990) กำหนดกรอบแนวคิดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา ไว้ 3 องค์ประกอบ คือ การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาภายใน การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาภายนอก และพฤติกรรมเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา โดยองค์ประกอบทั้ง 3 มีความเชื่อมโยงกันและสามารถเปลี่ยนแปลงตามการเวลา สามารถเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา Spreitzer (1995) เสนอว่าการเสริมพลังอำนาจมี 2 ด้าน คือ 1) โครงสร้างการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาในบริบทการทำงาน ไว้ทั้งภายในตัวบุคคล (psychological empowerment) และ 2) การเสริมพลังอำนาจระดับองค์กร (social-structural empowerment) จากผลการวิจัยระบุว่า การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาสามารถเพิ่มแรงจูงใจภายในงาน และแรงจูงใจภายในงานส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงาน

Menon (1999) นิยามรูปแบบแนวคิดที่แตกต่างงานวิจัยที่ผ่านมา และมีการรับรู้ทั้ง 3 ด้าน โดยผลจากการวิจัยพบว่า การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยามีค่าความสัมพันธ์เชิงลบกับการสั่งการเป็นลำดับชั้น แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานในระดัับหัวหน้างาน และการยอมรับในตนเอง การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การร่วมมือการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ในระดับตัวบุคคล Nabila (2008) ศึกษาความสัมพันธ์การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในหลากหลายระดับตำแหน่งหน้าที่สรุปว่าพนักงานรับรู้ถึงพลังอำนาจจากการมีอิสระในการทำงานและโอกาสในการตัดสินใจการทำงานด้วยตนเองส่งผลให้เกิดการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและพนักงานมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ทั้งนี้ Amundsen และ Martinsen (2015) ยังพบว่าการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ความพึงพอใจในงาน และการมุ่งมั่นในการทำงาน ในบริบทของบริษัทเอกชน

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความมุ่งมั่นในการทำงาน

Thomas และ Tymon (1994) ระบุว่า การเสริมพลังอำนาจนำไปสู่ความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้น จากการศึกษาประชากรในโรงพยาบาล บริษัทอิเล็กทรอนิกส์ และบริษัทบริการด้านคอมพิวเตอร์ พบว่า การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และจากการศึกษาของ Fan และคนอื่น ๆ (2016) อิทธิพลของการเสริมพลังอำนาจจะระบุถึงความหมายและผลกระทบมีอิทธิพลอย่างมากต่อความพึงพอใจในงาน เมื่อพนักงานค้นพบความเหมาะสมระหว่างคุณค่าในตนเองและคุณค่าในองค์กรและสามารถถ่ายทอดงานอย่างมีคุณค่า พนักงานมีความยึดมั่น มุ่งมั่นบริการ ใส่ใจกับพนักงานอื่น และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน Spreitzer, Kizilos, และ Nason (1997) ทดลองความสัมพันธ์ในการเสริมพลังอำนาจที่ Thomas และ Velthouse (1990) พัฒนาขึ้น ผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจมี 3 อย่าง คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และ ความเครียดที่เกิดจากงาน Lan และ Chong (2015) ระบุว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับความมุ่งมั่นในการบริการผ่านความผูกพันในองค์กร Tetik (2016) ทำการวิจัยการมีส่วนร่วมตัดสินใจต่อความพึงพอใจในงาน พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ผ่านความยึดมั่นที่ส่งผลมาจากมุ่งมั่นในการทำงาน Mulki และคนอื่น ๆ (2015) ศึกษาในบริษัทในอินเดีย และพบว่า ความพึงพอใจในหัวหน้างานจากภาพรวมของความพึงพอใจในงานมีผลต่อความมุ่งมั่นในการขายของพนักงานฝ่ายขาย Kuvaas และคนอื่น ๆ (2016) ระบุว่าความพึงพอใจในงานที่เกิดจากแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเองมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน จากการค้นคว้าข้อมูลทำให้ทราบ

ว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการเสริมพลังอำนาจ และความมุ่งมั่นในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

ภาวะผู้นำในตนเอง

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำในตนเอง

นักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับคำว่า ความเป็นผู้นำในตนเอง ดังต่อไปนี้

Manz, (1986, อ้างถึงใน ญาดา สามารถ, 2558) เสนอว่าภาวะผู้นำในตนเอง หมายถึง กระบวนการทางพฤติกรรมและความคิดในการประเมินตน รู้วิธีสร้างแรงจูงใจ ให้กับตนเอง เป็นแนวทางที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จโดยบุคคลสามารถควบคุมและจูงใจตนเอง ทำให้เกิดพฤติกรรมทางบวก นำไปสู่ความสำเร็จด้วยกระบวนการฝึกอบรมความสามารถ เสริมสร้างเทคนิคในการมีอิทธิพลในตนเอง ทำให้เยาวชนสามารถกำกับและจัดการชีวิตของตนเอง อย่างเหมาะสม

Anderson and Prussia, (1997, อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ จารุณานันท์, 2560) ให้ความหมายภาวะผู้นำในตนเองหมายถึง กระบวนการแนะนำ แรงจูงใจ และการควบคุมพฤติกรรมของตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้

Stewart, Courtright, และ Manz (2019) ให้ความหมายภาวะผู้นำในตนเอง หมายถึง การรับผิดชอบต่อชีวิต บางครั้งต้องกล้าหาญเผชิญปัญหาของชีวิต เพียงคนเดียว

Manz and Sims Jr, (1987, อ้างถึงใน สุขุมมาลัย หนกหลัง, 2558) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำในตนเองหมายถึง กระบวนการ สร้างอิทธิพลทางตรงต่อตนเองและเป็นแรงจูงใจส่วนเยาวชนในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การมีภาวะผู้นำในตนเอง มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเชื่อและข้อสันนิษฐาน (Belief and Assumptions) เป็นความเชื่อของพนักงานในกระบวนการทำงาน
2. การสนทนากับตนเอง (Self-Dialog) เป็นการพูดคุยเพื่อสร้างความชัดเจน ในตนเอง
3. การจินตภาพ (Mental Imagery) เป็นการจินตนาการภาพของผลกระทบ ของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์เชิงบวกในตนเอง

Neck, Houghton, Sardeshmukh, Goldsby, และ Godwin (2013) ให้ความหมายของภาวะผู้นำในตนเอง ว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อตนเอง ทำให้เกิดการเข้าใจตนเองทำให้เกิดแรงจูงใจในการแสดงออกทางพฤติกรรมมี 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. กลยุทธ์ของกระบวนการทำงาน (Task Performance Process Strategies) เป็นการรับรู้การทำงานของตนเอง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึก เชิงบวกและการควบคุมตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความตั้งใจในการนำตนเอง (Thought Self-Leadership) เป็นลักษณะเฉพาะของการนำตนเอง การนำตนเองเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อตนเองหรือความสามารถในการควบคุมตนเอง โดยมีกลยุทธ์ทางความคิดในการพูดคุยกับตนเอง การจินตภาพ และความเชื่อ ภายในตัวบุคคลเกี่ยวกับกระบวนการคิดและนิสัยของบุคคล ก่อให้เกิดความคิด ประสบการณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรม

กิตติศักดิ์ ลิ้มถิระคุณ (2561)ให้ความหมายภาวะผู้นำในตนเองว่า กระบวนการที่ทำให้บุคคลมีพลังและเห็นศักยภาพ สามารถบอกตนเอง ใช้ตนเองเป็น เห็นตนเอง ชัดพิจารณาตนเอง อย่างถ่องแท้แล้วสามารถระบุความสามารถและความถนัดตามความเป็นจริง สามารถกำหนด จุดมุ่งหมายในชีวิตบอกวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง วางแผนและระบุรายละเอียดสิ่งที่จะต้องกระทำก่อนลงมือกระทำจริงด้วยความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองอีกทั้งยังสามารถเตือนตนเองให้ กำลังใจหรือให้รางวัลตนเองเมื่อประสบความสำเร็จ

จากข้อมูลการศึกษาในความหมายของความมุ่งมั่นในการทำงาน สรุปได้ว่าเป็น กระบวนการของพนักงานที่สามารถจัดการ และควบคุมตนเอง รวมทั้งสามารถประเมินตนเองเพื่อปรับปรุง พัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงในด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมในการทำงาน มีความตระหนักรู้และสังเกตพฤติกรรมของตนเองตรงตามความเป็นจริง ทั้งในด้านบวกที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และด้านลบที่เป็นอุปสรรคปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนกำหนดอย่างเต็มศักยภาพ มีองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการกำกับตนเอง ได้มีงานวิจัยที่ทำการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของภาวะผู้นำในตนเอง รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดกล่าวในหัวข้อถัดไป

4.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำในตนเอง

โดยการศึกษาที่ผ่านมาตั้งแต่ปี 1986 – 2019 พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำในตนเองที่สำคัญประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ การกำกับตนเอง และ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Jeffery D Houghton และ Neck, 2002; Manz, 1986; Neck และคนอื่น ๆ, 2013; Stewart และคนอื่น ๆ, 2019; วารุณี ทองดี, 2559) ตารางการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในตนเองแสดงดังตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำในตนเองที่นักวิจัยศึกษาก่อนหน้า

องค์ประกอบ	การกำกับตนเอง	การมุ่งผลสัมฤทธิ์
Manz (1986)	x	x
Stewart, Courtright, และ Manz (2019)	x	
Neck, Houghton, Sardeshmukh, Goldsby, และ Godwin (2013)	x	x
Houghton และ Neck (2002)	x	x
วารุณี ทองดี (2559)		x

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบความมุ่งมั่นในการทำงานของ Amundsen และ Martinsen (2015) มีรายละเอียดดังนี้

1) การกำกับตนเอง (self-regulation) คือ การกำกับอย่างมีแรงจูงใจ เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ และมีการให้รางวัลตนเอง เพื่อเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้ไปสู่เป้าหมาย โดยมีการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ และมีการเรียงลำดับความสำคัญในงานที่สนใจ อีกทั้งพบว่าสิ่งที่ขาดไม่ได้ คือ การสังเกตตนเองในความคิด เพื่อเป็นแนวทางที่ทำให้บุคคลเห็นจิตนาการถึงผลลัพธ์ที่ตามมาอีกด้วย การสังเกตตนเอง (self-observation) คือการตระหนักถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้น และทำไมถึงเลือกพฤติกรรมออกมา การสังเกตตนเองช่วยขยายการรับรู้ด้วยตนเอง (self-knowledge) ที่สามารถอธิบายพฤติกรรมเพื่อการเพิ่ม กำจัด หรือเปลี่ยนแปลง (Thoresen และ Mahoney, 1974) การสังเกตตนเองเป็นตัวชี้้นำสำหรับพฤติกรรมอื่น ๆ ในภาวะผู้นำในตนเอง เช่น การตั้งเป้าหมายในตนเอง (Jeffery D Houghton และ Neck, 2002; Manz, 1986) และการสังเคราะห์องค์ประกอบตามตารางที่ 3

2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement orientation) คือ กระบวนการทางความคิดของบุคคลที่มีการตั้งเป้าหมายโดยบุคคลมีการสังเกตความคิด การสังเกตพฤติกรรมตนเอง และการตั้งเป้าหมายไว้สำหรับงานที่ทำ มีการพัฒนาความสามารถ เพื่อรองรับกับงานที่ทำ มีการร่วมมือ การประสานงานในการทำงาน และมีการสนทนากับตนเองเชิงบวกอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงในความคิดกับสิ่งที่ตั้งเป้าหมายไว้ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้เห็นว่าการตั้งเป้าหมายและยอมรับของผลจากการตั้งเป้าหมาย รวมถึงความท้าทายที่เกิดขึ้นจากบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นตัวช่วยให้มีแรงจูงใจและทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของคุณเพิ่มขึ้น (Locke และ Latham, 1990) นอกเหนือจากนี้ การให้รางวัลตนเองสามารถสนับสนุนและเป็นแรงจูงใจให้เกิด

พฤติกรรมที่ประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Manz และ Sims Jr, 1980; Neck และคนอื่นๆ, 2013) การให้รางวัลตนเองสามารถเป็นสิ่งที่มองเห็น เช่น ท่องเที่ยวในวันหยุด หรือ รับประทานอาหาร หรืออาจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น เช่น ความภูมิใจในงาน การชนะความท้าทาย และสุดท้าย การฝึกซ้อม สามารถช่วยให้การกระทำประณีตมากขึ้น และพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพ และ ลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น (Manz และ Sims Jr, 1980; Thoresen และ Mahoney, 1974) สอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี ทองดี (2559) ที่ระบุถึงลักษณะของเป้าหมาย (goal) โดยมี 3 ลักษณะได้แก่ 1) การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal structure) 2) การรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน (performance goal structure) 3) การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์เพื่อความเชี่ยวชาญ (mastery goal orientation)

4.3 เครื่องมือวัดภาวะผู้นำในตนเอง

จากการค้นคว้างานวิจัยทำให้พบว่าช่วงแรก (Manz, 1993) พัฒนาเครื่องมือภาวะผู้นำในตนเอง มุ่งเน้นการจัดการตนเอง และภาวะผู้นำในตนเอง ในด้านการจัดการตนเองเป็นแนวทางในการจัดการตนเองในงานที่ยากให้สำเร็จ และงานต้องจัดทำ ตัวชี้วัดคือ การสังเกตตนเอง การตั้งเป้าหมายในตนเอง การให้รางวัลตนเอง และการฝึกซ้อม ส่วนด้านภาวะผู้นำในตนเอง ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายในที่เป็นการให้รางวัลตามธรรมชาติมากกว่ารางวัลจากภายนอก (Anderson และ Prussia, 1997) จัดกลุ่มเครื่องมือของ Manz (1993) 90 ข้อวัด ให้เป็น 3 กลุ่ม คือ ด้านพฤติกรรม รางวัลจากธรรมชาติ และรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ (Jeffery D Houghton และ Neck, 2002) ทำการปรับปรุงต่อจาก Anderson และ Prussia (1997) ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) การวิเคราะห์ห้สนับสนุนโครงสร้างของภาวะผู้นำในตนเองทั้ง 9 องค์ประกอบใน 35 ข้อวัด ตัวอย่างข้อวัดในการวิจัยของ Houghton และ Neck (2002) คือ “ฉันตั้งเป้าหมายเฉพาะเจาะจงให้การทำงานของฉัน” “ฉันเขียนเพื่อเตือนความจำไว้สำหรับงานต้องสำเร็จ” “ฉันพาตัวเองเข้าไปในสิ่งแวดล้อมและผู้คนที่ทำให้ฉันมีพฤติกรรมที่ต้องการ” และ “ฉันวาดภาพตัวเองในการทำงานอย่างเชี่ยวชาญสำหรับงานที่สำคัญ” เพื่อวัดภาวะผู้นำในตนเองจากแง่มุมของพฤติกรรมในการจัดการตนเองที่มาจากการรับรู้ภายใน (Amundsen และ Martinsen, 2015)

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Amundsen และ Martinsen (2015) ฉบับย่อ 20 ข้อ ที่ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำโดย 12 ข้อเป็นการวัดมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และ 8 ข้อเป็นการวัดการกำกับตนเอง ลักษณะมาตรวัดเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตั้งแต่ตรงมาก

ที่สุด (5) จนถึง ตรจน้อยที่สุด (1) โดยผู้ที่มีคะแนนสูง หมายถึง ผู้ที่มีระดับภาวะผู้นำในตนเองสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำ

การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา

5.1 ความหมายการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา

Conger and Kanungo ,(1988, อ้างถึงใน สิริภพ กุดสระ, 2560) นิยามการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา (Psychological Empowerment) คือ การเพิ่มขึ้นของความเชื่อในการรับรู้ ความสามารถของตนเอง โดยการค้นหาว่าอะไรคือเงื่อนไขที่ทำให้คนรู้สึกว่ามีอำนาจ (Powerlessness) และกำหนดวิธีการในการกำจัดเงื่อนไขเหล่านั้น โดยใช้ระเบียบปฏิบัติและเทคนิควิธีทางองค์การทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคคลให้มีระดับเพิ่มสูงขึ้น

Thomas and Velthouse, (1990, อ้างถึงใน ไอรดา จันทรอารักษ์, 2560) ให้คำจำกัดความ การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาไว้ว่าการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาเป็นสภาวะ (States) หรือการรู้ คิด (Cognitions) รับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ช่วยในการเสริมสร้างสภาพการทำงานในเชิงรุก มากกว่ามองในเรื่องของลักษณะนิสัย กล่าวคือการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาเป็นการเพิ่มขึ้น ของแรงจูงใจในงานภายในตน (Intrinsic task motivation) โดยการทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย มีผลทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันต่องาน แสดงออกมาในรูปแบบของการรู้คิดที่ผล สะท้อนต่อบทบาทการทำงานของแต่ละบุคคล ในด้านความหมาย ด้านสามารถ ด้านกำหนดตนเอง และ ด้านผลกระทบ

Spreitzer, (1995, อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ จารุณานันท์, 2560) นิยามการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่จำเป็นต่อบุคคลในการรู้สึกรู้ว่าสามารถควบคุมความสัมพันธ์ในการทำงาน มากกว่าเป็นไปในรูปแบบของการบริหารจัดการที่มีการแบ่งอำนาจการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาเป็นแรงจูงใจในงานภายในตน (intrinsic task motivation) แบ่งออกเป็น 4 ด้านตามการรู้คิดสะท้อนถึงบทบาทการทำงานของแต่ละบุคคล คือ ด้านความหมาย ด้านสามารถ ด้านกำหนดตนเอง และด้านผลกระทบ การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา ในทางจิตวิทยาทั้ง 4 ด้านนี้ส่งผลกระทบบนเชิงรุก (active) ต่อบทบาทการทำงานของบุคคลที่มากกว่าส่งผลในเชิงรับ (passive)

Dust และคนอื่น ๆ (2018) กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา คือแรงจูงใจภายในตนเอง และการรับรู้ความสามารถในตนเอง (self-efficacy) รับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมภาวะผู้นำ คุณลักษณะของงาน โครงสร้างขององค์กร และค่านิยมและความต้องการ ของแต่ละบุคคล

Spreitzer (1995) ระบุแนวคิดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาว่า เป็นเรื่องของ แรงจูงใจ ภายในตนแสดงออกด้วยกลุ่มการรู้คิด 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย ด้านความสามารถ ด้านการกำหนดตนเอง และ ด้านผลกระทบ เป็นตัวแปรต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก สามารถส่งผลให้บุคคลรู้สึกมาก หรือน้อยว่าต่อการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา รู้สึกถึงคุณค่า ของงาน รู้ว่าตนมี ความสามารถในงานจริง และตั้งใจทำงานอย่างมีอิสระเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ตลอดจนสามารถรู้ว่าตนมีส่วนร่วมต่องานภายในองค์กร ทั้งในแง่กลยุทธ์ การจัดการ และผลลัพธ์ ทำให้บุคคลยอมรับตนเองมากขึ้น ว่าตนมีพลังอำนาจในงาน อย่างแท้จริง

Nabila (2008) แสดงความเห็นว่าการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา คือ กระบวนการแรงจูงใจภายในตนที่เพิ่มขึ้น แสดงออกมาในรูปของการรู้คิด (cognitive) อัน สะท้อนความโน้มเอียงของแต่ละบุคคล ที่มีต่อบทบาทในงานของคน โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน

จากข้อมูลการศึกษาในความหมายของการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา สรุปว่า กระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยการเห็นคุณค่าและประโยชน์ของ งาน เชื่อมั่นและรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการวางแผนและควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถกำหนดตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ การรับรู้ความหมาย ของงาน (meaning) ความสามารถในการทำงาน (competence) การกำหนดตนเอง (self-determination) และผลกระทบต่อหน่วยงาน (impact) ได้มีงานวิจัยที่ทำการศึกษาค้นคว้าขององค์ประกอบ ของการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดกล่าวในหัวข้อ ถัดไป

5.2 องค์ประกอบการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา

โดยการศึกษาที่ก่อนหน้านี้ตั้งแต่ปี 1988 – 2018 พบว่าองค์ประกอบของการเสริมพลัง อำนาจทางจิตวิทยา ได้แก่ ความหมาย ความสามารถ การกำหนดตนเอง และผลกระทบ (Conger และ Kanungo, 1988; Dust และ คนอื่น ๆ, 2018; Menon, 1999; Nabila, 2008; Spreitzer, 1995; Thomas และ Velthouse, 1990) ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจ ทางจิตวิทยาแสดงดังตารางที่ 4

ตาราง 4 แสดงองค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาที่นักวิจัยศึกษาก่อนหน้านี้

องค์ประกอบ	ความหมาย	ความสามารถ	การกำหนดตนเอง	ผลกระทบ
Conger และ Kanungo (1988)	x	x	x	
Thomas และ Velthouse (1990)		x	x	x
Spreitzer (1995)	x	x	x	x
Dust, Resick, Margolis, Mawritz, และ Greenbaum (2018)	x	x	x	x
Menon (1999)	x	x	x	
Nabila (2008)	x	x	x	

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของ Spreitzer (1995) ที่พัฒนามาจากรากฐานของ Thomas และ Velthouse (1990) มีการเปลี่ยนชื่อองค์ประกอบในงานวิจัยของ Spreitzer (1995) จาก “ความรู้ความเข้าใจความหมาย” เป็น “ความหมาย” และ “ความรู้ความเข้าใจในตัวเลือก” เป็น “การกำหนดตนเอง” จุดประสงค์ในการสร้างเครื่องมือในการวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาตามแนวคิดนี้เพื่อวัดผลลัพธ์ขององค์กร เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การลดความเครียดภายในงาน พนักงานจำเป็นต้องมีทั้ง 4 องค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และการสังเคราะห์องค์ประกอบตามตารางที่ 4

1) ความหมาย (meaning)

ความหมายหนึ่งในองค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา คือ ความเหมาะสมระหว่างงานของบุคคล และความเชื่อ ทัศนคติ คุณค่า พฤติกรรมของแต่ละบุคคล มีความคล้ายคลึงกันกับแบบสำรวจการวินิจฉัยงาน (job diagnostic survey) (Hackman และ Oldham, 1976) ในองค์ประกอบของการมีความหมาย (meaningfulness) ที่นิยามคุณค่าของเป้าหมายของงานและวัตถุประสงค์ในมุมมองของการรับรู้ในบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมายในบุคคล และความคาดหวังของบุคคล (Hackman และ Oldham, 1976; Spreitzer, 1995) จากการนิยามของ Mishra และ Spreitzer (1998) คือ การสะท้อนการรับรู้วัตถุประสงค์งาน ที่มีความหมายเกี่ยวกับงาน และสอดคล้องกับความเชื่อ ทัศนคติ คุณค่าที่บุคคลใส่ใจ และเห็นความสำคัญ (Spreitzer, De Janasz, และ Quinn, 1999) และ Thomas และ Velthouse (1990) ให้นิยาม คือ คุณค่าของเป้าหมายของงานหรือวัตถุประสงค์ ที่ตัดสินโดยความคิด หรือมาตรฐาน

ในตัวบุคคล ถ้าบุคคลรับรู้ว่างานสำคัญ การรับรู้ความสำคัญของงานเพิ่มขึ้น ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลรับรู้ว่างานไม่สำคัญ การรับรู้ความสำคัญของงานลดลง พนักงานมีความยึดมั่นในงาน พนักงานรับรู้ว่างานสำคัญ และมีความหมายต่อพนักงาน ในทางกลับกัน พนักงานถอยห่างจากงาน และไม่สนใจงาน พนักงานรับรู้ว่างานไม่สำคัญ และไม่มี ความหมายต่อพนักงาน (Thomas และ Velthouse, 1990)

2) ความสามารถ (competence)

ความสามารถที่มาจากรากฐานของงานวิจัย Bandura (1986) ในการรับรู้ความสามารถของคนที่นิยามว่า ความเชื่อที่ว่าบุคคลสามารถประสบความสำเร็จในพฤติกรรมที่กำหนดความสามารถ คือ ระดับการทำงานโดยใช้ทักษะของบุคคล (Thomas และ Velthouse, 1990) เมื่อระดับการรับรู้ความสามารถของตนสูง บุคคลมีระดับความยึดมั่นในการไปสู่เป้าหมายที่มากขึ้น และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้ผลงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย (Goodale, Koerner, และ Roney, 1997) ความสามารถ อ้างถึงการรับรู้ความสามารถของตน ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ความสามารถของบุคคลในการทำงาน ที่ใช้ทั้งความรู้ และทักษะ (Spreitzer, 1995) ความสามารถนิยามแตกต่างจากการนับถือตนเอง ตรงที่การรับรู้ความสามารถเจาะจงไปที่บทบาทการทำงาน ของบุคคล Conger และ Kanungo (1988) ระบุว่าความสามารถ คือ ความรู้ที่บุคคลมีทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้สำเร็จ และความสามารถจากมุมมองของ Spreitzer (1995) คือ ความสามารถของบุคคลในการทำงานให้สำเร็จ พนักงานรู้สึกถึงความสามารถ ต่อเมื่อพนักงานมั่นใจในความรู้ และทักษะในการทำงาน

3) การกำหนดตนเอง (self-determination)

การกำหนดตนเองสะท้อนถึงการมีอิสระในขอบเขต และเกี่ยวข้องกัน พฤติกรรมในงานรวมไปถึงกระบวนการ (Spector, 1985) เมื่อความสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการทำงาน การกำหนดตนเองสะท้อนให้เห็นถึงทางเลือกในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาเชื่อว่า บุคคลมีทิศทางการทำงานเป็นของตนเอง (Spreitzer, 1995) การกำหนดตนเอง คือ การสัมผัสกับความรู้สึกของการเลือกในการเริ่มต้น และควบคุมการกระทำของตนเอง (Deci และ Ryan, 1985) การสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงาน สามารถเพิ่มอิสระในตัวบุคคล และความสนใจในงาน พนักงานที่มีอิสระสามารถเลือกวิธีการอย่างเหมาะสม และสามารถจัดการการกระทำอย่างมีประสิทธิภาพ (Deci และคนอื่น ๆ, 1994) Spreitzer (1995) นิยามการกำหนดตนเอง คือ อิสระในการทำงาน และสามารถเลือกในการแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน มีโอกาสในการทำงานที่เหมาะสม Spreitzer และคนอื่น ๆ (1999) นิยามการกำหนดตนเอง คือ มีอิสระในกระบวนการตัดสินใจในการทำงาน พนักงานที่มีการกำหนดตนเอง

สามารถทำงานอย่างว่องไว และตอบสนองอย่างรวดเร็ว บุคคลรับรู้ถึงการควบคุมด้วยตนเอง และ ความรับผิดชอบต่องาน (Goodale และคนอื่น ๆ, 1997)

4) ผลกระทบ (impact)

ผลกระทบ คือ การที่บุคคลมีอิทธิพลในงาน ผลลัพธ์ของงาน และความเชื่อมั่นของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ การบริหาร หรือ การดำเนินงาน ในองค์กร (Ashforth, 1989; Spreitzer, 1995) อีกหนึ่งนิยามจาก Mishra และ Spreitzer (1998) คือ ความเชื่อมั่นในตัวบุคคลในการมีอิทธิพลต่อระบบ ผลกระทบคล้ายคลึงกับความเชื่ออำนาจ (locus of control) แต่มีความแตกต่างที่ผลกระทบเกิดขึ้นกับในบริบทของงานเท่านั้น (Spreitzer, 1995) Quinn และ Spreitzer (1997) ระบุว่าผลกระทบคือการประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย รวมไปถึง การสร้างความรู้สึกความสำเร็จในตัวบุคคล และการที่บุคคลอื่นยอมรับฟัง ผลกระทบนี้รวมไปถึง ความเชื่อในตัวบุคคลสามารถทำสิ่งที่ต่างออกไป เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย บุคคลรับรู้ผลกระทบต่อเมื่อมีการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการการตัดสินใจ (Thomas และ Velthouse, 1990) การกำหนดตนเองสะท้อนให้เห็นถึงการควบคุมในพฤติกรรม และผลกระทบสะท้อนให้เห็นถึงการควบคุมผลลัพธ์ที่ออกมา

5.3 เครื่องมือวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา

เครื่องมือในการวัดและประเมินของการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยามีหลายหลาย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และมุมมอง Fulford และ Enz (1995) พัฒนามาจากต้นแบบของการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา โดยใส่ 3 ปัจจัยในการวัด คือ ความหมาย ความสามารถ และ อิทธิพล Lin (1998) พัฒนาเครื่องมือ 33 ข้อวัด 6 ระดับจาก 4 องค์ประกอบการเสริมสร้าง ผู้นำวัฒนธรรมการทำงาน และ พนักงาน Menon (1999) พัฒนาเครื่องมือ 60 ข้อวัด 7 ระดับและครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน การรับรู้ความสามารถ เป้าหมายที่มาจากภายใน และการรับรู้การควบคุม Konczak, Stelly, และ Trusty (2000) พัฒนาเครื่องมือในการวัดพฤติกรรมของการเสริมพลังอำนาจในหัวหน้า (leader empowerment behavior questionnaire) มีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ การตัดสินใจ การแบ่งปันข้อมูล การพัฒนาทักษะ การฝึกสอนการทำงาน การมอบอำนาจ และ ความรับผิดชอบ Matthews, Diaz, และ Cole (2003) พัฒนาเครื่องมือในการวัดการเสริมพลังอำนาจระดับองค์กร (organizational empowerment scale) 19 ข้อวัดทั้งข้อวัดทางบวกและข้อวัดทางลบ มีทั้งหมด 3 ด้าน จากการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยามีหลายหลายมุมมองตั้งแต่การวัดในระดับพนักงาน ระดับหัวหน้า และระดับองค์กร

จากการนิยามการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาในบริบทของพนักงานสอดคล้องกับงานวิจัย(Spreitzer, 1995) Spreitzer (1995) สร้างเครื่องมือการวัดการเสริมพลังอำนาจทาง

จิตวิทยา 12 ข้อวัดเพื่อสะท้อนต่อทุกองค์ประกอบที่นิยามไว้ 1) ความหมายพัฒนามาจากงานวิจัยของ Tyman (1988) 2) ความสามารถพัฒนามาจาก Jones และ Lenz (1986) 3) การกำหนดตนเองพัฒนามาจากระดับความเป็นอิสระของ Hackman และ Oldham (1976) และ 4) ผลกระทบพัฒนามาจากการไร้อำนาจของงานวิจัย Ashforth (1989)

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Spreitzer (1995) ฉบับย่อ 12 ข้อ ที่ศึกษาการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาโดย มีองค์ประกอบละ 3 ข้อ ลักษณะมาตรวัดเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตั้งแต่ตรงมากที่สุด (5) จนถึง ตรงน้อยที่สุด (1) โดยผู้ที่มีคะแนนสูง หมายถึง ผู้ที่มีระดับการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำ

ความพึงพอใจในงาน

6.1 ความหมายความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)

Locke et al., (1981, อ้างถึงใน สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล, 2563) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความสุขความสบายใจจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความสุขจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีเจตคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้

Derlin and Schneider, (1994, อ้างถึงใน ณัฐชามณูท์ ภคส์พันธุ์, 2560) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติต่าง ๆ เป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน

Spector, (1997, อ้างถึงใน อารีย์ โพธิ์ขวัญ, 2558) สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นผลรวมของความคิด ความรู้สึก แนวโน้มแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อหน้าที่กระทำ ความพึงพอใจในงานของบุคคล เกิดขึ้นและมีความแตกต่างกันตามลักษณะประสบการณ์จากการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับงานของบุคคล เพราะระดับความคาดหวังเกี่ยวกับงานมี ผลต่อการประเมินคุณค่าผลการทำงาน อันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน

Testa, (2001, อ้างถึงใน ภูมิพัฒน์ สิทธิบัญชากร, 2560) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน คือ สิ่งที่แสดงออก หรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดของบุคคลที่มีต่อการทำงาน

Scott-Ladd, Travaglione, และ Marshall (2006) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็น เจตคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ทำงานที่มีต่องานที่ทำ แสดงให้เห็นว่ามีข้อผูกพันหรือข้อตกลง ระหว่างความคาดหวังจากงาน กับผลตอบแทนจากงาน

Politis (2006) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า เป็นผลสืบเนื่องมาจาก เจตคติด้าน ต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่องาน รวมทั้งองค์ประกอบอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับงานที่ทำ เช่น สวัสดิการ มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า ค่าจ้างสูง เพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาดี งานที่ ทำท้าทาย ความสามารถ เป็นต้น

Millette และ Gagné (2008) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นการบ่งถึงความพึงพอใจมากขึ้นของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่องานว่า ตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ได้มากขึ้น เพียงใด และกล่าวอีกว่าเป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานในด้านร่างกาย จิตใจ และ สภาพแวดล้อม

Amundsen และ Martinsen (2015) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึก รวม ของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการทำงานและรับ ผลตอบแทน คือผลที่เกิดความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นใน การทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

Garcia Torres (2019) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานหมายถึงความรู้สึก โดยรวมที่ แต่ละบุคคลมีต่องานของแต่ละคน บุคคลใดที่มีความพึงพอใจสูงมีความรู้สึกเชิงบวกต่องาน ตรงกันข้าม บุคคลใดที่ไม่พึงพอใจในงานของตน ก็มีความรู้สึกเชิงลบต่องาน

จากข้อมูลการศึกษาค้นคว้าในความหมายของความพึงพอใจในงาน สรุปว่าความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงานเป็นความรู้สึกชอบ เกิดจากการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ บุคคลทุ่มเท สติปัญญาและความสามารถให้แก่งานที่ตนเองทำอย่างเต็มที่ โดยบุคคลจะตอบสนองต่อเพื่อน ร่วมงานลักษณะงานที่ตนทำ การสื่อสารซึ่งกันและกัน รวมถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และการที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและ องค์ประกอบ ที่เป็น สิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงาน ได้มีงานวิจัยที่ทำการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังกล่าวในหัวข้อถัดไป

6.2 องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน

โดยการศึกษาก่อนหน้าตั้งแต่ปี 1997 – 2019 พบว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การสื่อสาร การให้รางวัลตามสถานการณ์ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการทำงาน (Amundsen และ Martinsen, 2015; García Torres, 2019; Millette และ Gagné, 2008; Politis, 2006; Scott-Ladd และคนอื่น ๆ, 2006; Spector, 1997) ตารางวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงานแสดงดังตารางที่ 5

ตาราง 5 แสดงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานที่นักวิจัยศึกษาก่อนหน้า

องค์ประกอบ	การสื่อสาร	การให้รางวัล ตาม สถานการณ์	เพื่อนร่วมงาน	ลักษณะการ ทำงาน
Spector (1997)	x	x	x	x
Millette และ Gagné (2008)		x	x	x
Scott-Ladd, Travaglione, และ Marshall (2006)	x	x		x
Politis (2006)	x	x	x	x
Amundsen และ Martinsen (2015)		x	x	x
Torres (2019)	x	x	x	

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบความพึงพอใจในงานของ Spector (1997) พบว่าประกอบไปด้วย

1) การสื่อสาร (communication)

กระบวนการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในองค์กร เป็นการสื่อสารแบบสองทาง มีการตอบโต้ซักถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานในองค์กรร่วมกัน (Yu และ Ko, 2017)

2) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward)

การที่พนักงานรับผลตอบแทนสำหรับความรู้ความสามารถ รวมถึงความมุ่งมั่นพยายามในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับมีหลากหลายรูปแบบ เช่น คำชม รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น รางวัลภายใน คือรางวัลจากภายในมีประสิทธิภาพในการเพิ่มระดับความ

พึงพอใจในงานมากกว่าค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน การยอมรับในการทำงานเพิ่มความพึงพอใจในงาน (Deci และ Ryan, 2010)

3) เพื่อนร่วมงาน (co-worker)

พนักงานที่ทำงานร่วมกัน อาจอยู่ในสายงานหรือนอกสายงาน และมีความรับผิดชอบต่อการทำงานร่วมกัน ไม่มีงานในองค์กรที่ทำสำเร็จในคนเดียวทุก ๆ งาน มาจากความพยายามของทีม ระดับความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของพนักงานต่อเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานทำให้พนักงานที่มีความพึงพอใจในงาน และความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงานมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน (Robbins, 1998)

4) ลักษณะการทำงาน (nature of work)

ความพึงพอใจในเนื้องาน ขึ้นอยู่กับแต่ละตำแหน่งหน้าที่ และวิธีการทำงานของพนักงาน พนักงานที่ผลิตผลิตในงานมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่ไม่ผลิตผลิตในงาน (De Cooman และคนอื่น ๆ, 2013) พนักงานต้องการงานที่มีความหลากหลายในการเลือกอย่างอิสระ และมีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับความถนัด (Luthans, 1995) ระบุบริบทของเนื้องานไว้ 3 ด้านคือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการยอมรับ

6.3 เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงาน

ไม่มีการยอมรับในนิยามความพึงพอใจในงาน และไม่มีการยอมรับเป็นที่กว้างขวางในการอธิบายเชิงทฤษฎีต่อความพึงพอใจในงาน และไม่มีเครื่องมือในการวัดที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างทั่วไป (Locke, 1976) แต่มีเครื่องมือที่ถูกอ้างอิงในงานวิจัยในการวัดความพึงพอใจในงานให้ปรากฏเห็น เช่น job satisfaction survey (JSS) the job descriptive index (JDI) the job diagnostic survey (JDS) หรือ Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ)

Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ)

เป็นเครื่องมือที่มีการใช้อย่างแพร่หลายในการประเมินความพึงพอใจในงาน พัฒนาขึ้นโดย Weiss, Dawis, และ England (1967) แบบสอบถามมีแบบยาว 100 ข้อวัด และแบบสั้น 20 ข้อวัด ในการประเมินความพึงพอใจในงานของพนักงานในงานที่ทำ

Job descriptive index (JDI)

พัฒนาขึ้นโดย Smith (1969) เพื่อการวัดความพึงพอใจในงานของพนักงาน มี 90 ข้อวัด และมี 5 ตัวชี้วัด ค่าจ้าง การสนับสนุน การควบคุมดูแลจากหัวหน้างาน รางวัล บริบทงาน และเพื่อนร่วมงาน มีการใช้อ้างอิงในการใช้งานมากกว่า 60 งานวิจัย

Job diagnostic survey (JDS)

พัฒนาขึ้นโดย Hackman และ Oldham (1976) เพื่อการวัดอิทธิพลที่มีต่อลักษณะงานของพนักงาน และมีบางส่วนวัดความพึงพอใจในงาน มี 5 ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง คือ การเติบโต ค่าจ้าง ความมั่นคง สังคมการทำงาน หัวหน้างาน และ ความพึงพอใจโดยรวมของงาน

The job satisfaction survey (JSS)

พัฒนาขึ้นโดย Spector (1985) เพื่อการวัดทัศนคติต่อการทำงาน มี 36 ข้อวัด และ 9 ตัวชี้วัดคือ ค่าจ้าง การสนับสนุน สวัสดิการ การควบคุมดูแลจากหัวหน้างาน รางวัลวิธีการทำงาน เพื่อนร่วมงาน บริบทงาน และการสื่อสารในการทำงาน แต่ละตัวชี้วัดมี 4 ข้อวัดเป็นองค์ประกอบ

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Spector (1997) ฉบับย่อ 36 ข้อ ที่ศึกษาความพึงพอใจในงาน ลักษณะมาตรวัดเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตั้งแต่ตรงมากที่สุด (5) จนถึง ตรงน้อยที่สุด (1) โดยผู้ที่มีคะแนนสูง หมายถึง ผู้ที่มีระดับความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นการศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อประมาณค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ของตัวแปรที่สันนิษฐานว่าเป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผลหรือไม่ สัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) เป็นค่าสถิติที่บ่งบอกถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ทำให้อีกตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป (Cohen, Cohen, West, และ Aiken, 2003) ในการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภาวะผู้นำในตนเอง ที่มีต่อผลความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีสาเหตุเกิดมาจากตัวแปรต่าง ๆ ตามแนวคิด ทฤษฎีตั้งเป็นสมมติฐาน โดยการสร้างเป็นภาพประกอบเส้นทาง แสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดำเนินการทดสอบ ภาพประกอบตามสมมติฐานว่ามีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้การวิเคราะห์เส้นทาง มีข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลต้องเป็นเชิงเส้นตรงเป็นบวกและเป็นเหตุผล
2. ความคลาดเคลื่อนแต่ละตัวต้องไม่สัมพันธ์กับตัวแปรภายในโมเดล
3. เส้นทางเชิงสาเหตุต้องเป็นระบบทิศทางเดียว
4. ตัวแปรวัดอยู่ในมาตราอันตรภาค (interval scale)

เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง ทำให้มีข้อได้เปรียบหลายอย่างเมื่อเปรียบเทียบกับวิเคราะห์สาเหตุแบบเดิม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมทางสถิติ

(analysis of a moment structures: AMOS) มาใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบความน่าจะเป็นสูงสุด (maximum likelihood)

ประเภทของตัวแปรที่สาม

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในประเด็นตัวแปรที่สามที่เข้ามามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบของตัวแปรที่ 3 แบ่งตามการศึกษามหาวิทยาลัยในโมเดลสมมติฐานวิจัยสามารถวิเคราะห์ระดับเป็นตัวแปรอิสระร่วมเช่นการวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of covariance: ANCOVA)

1. ตัวแปรอิสระร่วม (covariate)

เป็นตัวแปรอิสระร่วมที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกับตัวแปรอิสระอื่น

2. ตัวแปรร่วม (cofounder)

เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ลวง (spurious relationship) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ควรควบคุมเพื่อลดความสัมพันธ์ลวง

3. ตัวแปรต่อต้าน (suppressor)

ตัวแปรที่กีดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ทำให้ไม่พบความสัมพันธ์ และมีขนาดความสัมพันธ์ที่ต่ำ เป็นตัวแปรที่ควรควบคุมเพื่อให้ความสัมพันธ์ที่ชัดเจนมากขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ประเภทคลาสสิก 2) ประเภทลบ และ 3) ประเภทกลับด้าน

4. ตัวแปรบิดเบือน (distorter)

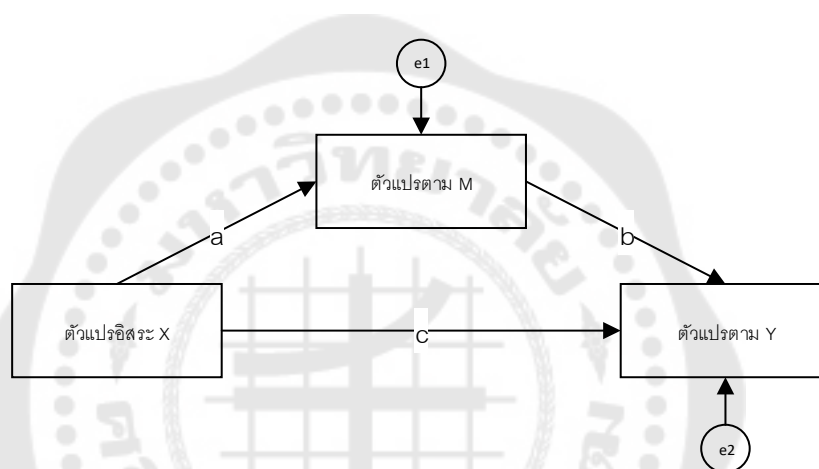
เป็นตัวแปรที่บิดเบือนทิศทางความสัมพันธ์ที่แท้จริงระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยตัวแปรบิดเบือนสามารถทำให้ทิศทางความสัมพันธ์กลับด้านไปในทิศทางตรงกันข้าม

5. ตัวแปรกำกับ (moderator)

อิทธิพลของตัวแปรกำกับสามารถเพิ่มหรือลดขนาด และสามารถเปลี่ยนทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ค่าของขนาดหรือทิศทางความสัมพันธ์สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามค่าของตัวแปรกำกับ

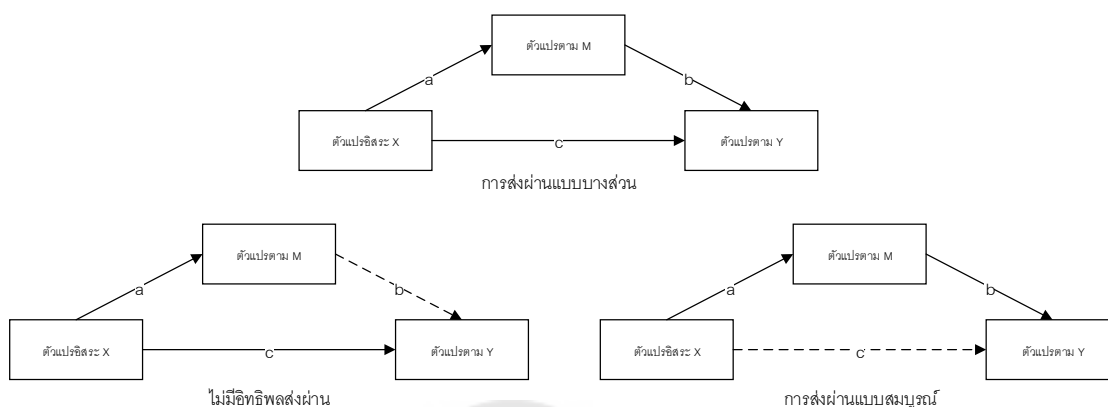
6. ตัวแปรส่งผ่าน (mediator)

ตัวแปรส่งผ่าน (mediator variable) หมายถึง ตัวแปรตัวที่ 3 ที่เข้ามาแทรกกลางระหว่างตัวแปรต้น (X) กับตัวแปรตาม (Y) โดยทำหน้าที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม กล่าวคือ เดิมความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตามอาจไม่เกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นในระดับต่ำ แต่เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลผ่านตัวแปรส่งผ่าน พบว่ามีอิทธิพลมากขึ้น อาจมีเพียงตัวแปรส่งผ่านปัจจัยเดียว (Single mediator) หรือหลายปัจจัย (multiple mediator) ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร (Baron และ Kenny, 1986) ดังภาพ 1



ภาพประกอบ 1 ตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรส่งผ่าน มีค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) คือ c ในเส้นทาง xy (เรียกว่า c path) ต้องลดค่าลงอาจลดลงเหลือ 0 หรือลดลงจนเข้าสู่ระดับไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรคั่นกลางมีอิทธิพลเต็มที่หรือสมบูรณ์ (full mediation effect) หรืออาจเพียงลดลง แต่ไม่ลดมากถึง 0 หรือลดลง และมีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรคั่นกลางมีอิทธิพลบางส่วน (partial mediation effect) การทดสอบนัยสำคัญอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางเรียกว่าการทดสอบอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ดังภาพ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบตัวแปรส่งผ่าน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มาของกรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้พอมองเห็นถึงภาพรวมและความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ดังภาพประกอบ 3 ซึ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของงานวิจัยเพื่อนำมาใช้อ้างอิงในกรอบแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยเทียบเคียงกับงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาในบริบทอื่น ๆ เนื่องจากงานวิจัยด้านจิตวิทยาในบริบทขององค์กรยังพบได้ค่อนข้างน้อย

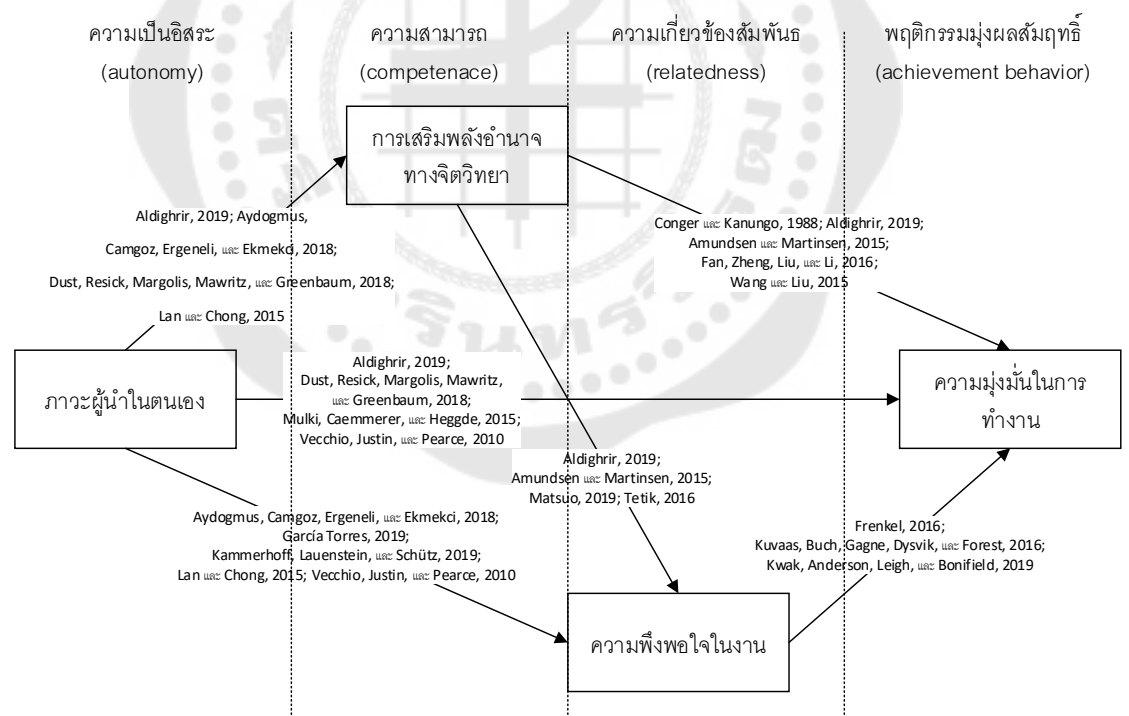
ทฤษฎีการกำหนดตนเอง คือ กระบวนการที่ทำให้บุคคลสามารถกำหนดตนเองในการไปสู่เป้าหมายโดยมีการสนับสนุนทางจิตวิทยาจากภายนอกโดยมีการสนับสนุน 1) อิสระในการเลือกและกำหนดทิศทางการทำงาน 2) ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน และ 3) ความสัมพันธ์กับสิ่งที่กระทำทั้งตัวบุคคลหรือสิ่งของ (Deci และ Ryan, 1985) สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ ที่มีการสนับสนุนจากภายนอก โดยมี 1) ภาวะผู้นำในตนเอง ในการกำกับและตั้งเป้าหมาย จากแนวคิดของ Amundsen และ Martinsen (2015); Manz และ Sims Jr (1980) ภาวะผู้นำในตนเองมุ่งเน้นไปสู่เป้าหมายเป็นหลักและการกำกับตนเองในการไปสู่เป้าหมาย การมีเป้าหมาย และสามารถกำกับตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา 2) การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาโดยการมีเป้าหมายและรับรู้ถึงผลกระทบของการกระทำ มีความสามารถและสามารถกำหนดตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมาย แนวคิดของการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยามาจากแนวคิดของ Spreitzer (1995) 3) ความพึงพอใจในงานเป็นผลลัพธ์ของการมีอิสระในการทำงานอย่างอิสระ และสามารถทำงานด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นประสบการณ์ที่

บุคคลรับจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความคาดหวังที่เกิดจากการรับรู้ถึงความหมายของงาน และผลกระทบจากการทำงาน ความพึงพอใจในงานมาจากแนวคิดของ Spector (1997) จากการสนับสนุนทั้ง 3 อย่างก่อให้เกิดการกำหนดตนเองในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่มากขึ้น โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีแรงจูงใจจากความพึงพอใจในการทำงานดังตาราง 6 (De Cooman และคนอื่นๆ, 2009)

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐาน 1 อิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเอง ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในพนักงาน เมื่อการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐาน 2 ภาวะผู้นำในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อม ต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดสังเคราะห์ความสัมพันธ์

ตาราง 6 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลในรูปแบบเมทริกซ์ความสัมพันธ์

	ความมุ่งมั่นในการทำงาน	ภาวะผู้นำในตนเอง	การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา	ความพึงพอใจในงาน
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	De Cooman และคนอื่น ๆ (2013); Yeo และ Neal (2004)	ญาดา สามารถ (2558); สี วารี ศรีวิโรจน์ (2558); กิมาพร ลีสมิทธิ (2558)	คุณานนต์ โรจนมาติวงศ์, ศศิณี อรุณอาภารัตน์, ยัญฐ พล สกฤษชัยวรรณ (2558); น้ำทิพย์ กุณา (2559)	กิมาพร ลีสมิทธิ (2558); ศิขริน เลขาวิจิตร (2558); กิตติศักดิ์ ลิ้มถิรคุณ (2561)
ภาวะผู้นำในตนเอง	Aldighrir (2019); Dust, Resick, Margolis, Mawritz, และ Greenbaum (2018); Mulki, Caemmerer, และ Heggde (2015)	Stewart, Courtright, และ Manz (2019); Neck, Houghton, Sardeshmukh, Goldsby, และ Godwin (2013)	ณัฐวุฒิ จารุณานันท์ (2560); นายสิริภพ กุดสระ (2560)	นางสาวภัทรพร กังวานพรชัย (2559); นางสาวธัญชนันท์ จันทร์วงษ์ (2560); นายกิตติศักดิ์ ลิ้มถิรคุณ (2561)
การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา	Aldighrir (2019); Amundsen และ Martinsen (2015); Fan, Zheng, Liu, และ Li (2016); Wang และ Liu (2015); Vecchio, Justin, และ Pearce (2010); Conger และ Kanungo (1988)	Aldighrir (2019); Aydogmus, Camgoz, Ergeneli, และ Ekmecki (2018); Dust, Resick, Margolis, Mawritz, และ Greenbaum (2018); Lan และ Chong (2015)	Thomas และ Velthouse (1990); Spreitzer (1995); Dust และคนอื่น ๆ (2018)	นางสาวศิขริน เลขาวิจิตร (2558); นายณัฐวุฒิ จารุณานันท์ (2560); ไอรดา จันทร์อารักษ์ (2560)
ความพึงพอใจในงาน	Frenkel (2016); Kuvaas, Buch, Gagne, Dysvik, และ Forest (2016); Kwak, Anderson, Leigh, และ Bonifield (2019)	Aydogmus, Camgoz, Ergeneli, และ Ekmecki (2018); Garcia Torres (2019); Kammerhoff, Lauenstein, และ Schütz (2019); Lan และ Chong (2015); Vecchio, Justin, และ Pearce (2010)	Aldighrir (2019); Amundsen และ Martinsen (2015); Matsuo (2019); Tetik (2016)	Derlin และ Schneider (1994); Spector (1997); Scott-Ladd และคนอื่น ๆ (2006); Politis (2006); Amundsen และ Martinsen (2015); Garcia Torres (2019)

หมายเหตุ

เหนือแนวทแยงงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาษาไทย
ใต้แนวทแยงงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาษาอังกฤษ
แนวทแยงเป็นงานวิจัยที่ผู้วิจัยอ้างอิงนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย
5. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย

ในการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จาก 3 องค์กรที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยประกอบด้วย 1) บริษัท เคนโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด 2) การยาสูบแห่งประเทศไทย และ 3) บริษัท เอเจ (ประเทศไทย) จำกัดมหาชน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ พนักงานสายสนับสนุน และสายการผลิต เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (path analysis) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้กฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) ที่ระบุว่า การประเมินค่าพารามิเตอร์ ใช้ตัวอย่าง 25 คนต่อการประมาณค่า 1 พารามิเตอร์ (Hair และคนอื่น ๆ, 1998) ในการศึกษาประกอบด้วยการประมาณค่าที่ประกอบด้วยพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าตามตัวแปร 4 ตัวแปร ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรภายใน 3 พารามิเตอร์ รวม 7 พารามิเตอร์รวมกับการปรับโมเดลเชิงสาเหตุอีกประมาณ 6 พารามิเตอร์ รวมเป็น 13 พารามิเตอร์ทั้งหมดที่ต้องประมาณค่าในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำงาน ดังนั้น $13 \times 25 = 325$ คน เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดจึงเพิ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เป็น 358 คน เก็บข้อมูลได้แบบวัดคืนกลับ 338 ชุด อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 94 ในการวิจัยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) มีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเก็บในแต่ละองค์กร ทำการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานตามตาราง 7

ตาราง 7 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

องค์กร	ประชากร	พนักงานฝ่าย สนับสนุน/ ฝ่ายการผลิต	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	ได้รับตอบ กลับ
บริษัท เดนโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด	3,569	1,630	118	112
การยาสูบแห่งประเทศไทย	2,781	1,953	140	132
บริษัท เอเจ (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน	3,120	1,420	100	94
รวม	9,470	5,003	358	338

ข้อมูลจำนวนประชากร ณ วันที่ 17 มีนาคม 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 มาตรวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ได้แก่

- 2.1 มาตรวัดภาวะผู้นำในตนเอง
- 2.2 มาตรวัดความพึงพอใจในงาน
- 2.3 มาตรวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา
- 2.4 มาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในงานวิจัยนี้ โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยพัฒนาตรวจสอบข้อวัดบางส่วนจากมาตรวัดตามทฤษฎีของตัวแปรที่ทำการศึกษา และ สร้างข้อวัดเพิ่มเติมขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรวัดแต่ละตัวแปรในกลุ่มพนักงาน

2. นำมาตรวัดข้างต้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านจิตวิทยา ด้านการวัดและการประเมิน และด้านการวิจัย เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อวัดกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน โดยข้อวัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกผู้วิจัยมีการ

ปรับปรุงข้อวัดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทก่อนการเก็บข้อมูล

3. ทดลองเก็บข้อมูลกับพนักงานที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบความเข้าใจด้านภาษา พร้อมทั้งให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบสำนวนรายข้อ วัด และปรับแก้ภาษาและสำนวนให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

4. นำมาตรวัดที่ปรับแก้ภาษาและสำนวนแล้ว ทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีคะแนนของมาตรวัดแต่ละตัวแปรมากกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มพนักงานที่มีคะแนนของมาตรวัดแต่ละตัวแปรน้อยกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 เป็นกลุ่มต่ำด้วยการทดสอบค่าที่เป็นอิสระจากกัน (independent sample t-test) โดยคัดเลือกข้อวัดที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติตั้งแต่ .05 ขึ้นไป

5. นำผลจากการคัดเลือกมาหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรวมของแบบวัด (corrected item-total correlation: CITC) และนำผลที่มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกและมีค่าตั้งแต่ .350 ขึ้นไป

6. นำผลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อหาความสอดคล้องภายในของข้อวัด (internal consistency) ในการพิจารณาค่าของข้อวัดที่เหมาะสม

7. ปรับปรุงแก้ไขจนมาตรวัดมีคุณภาพดีแล้ว จัดพิมพ์เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบมาตรวัดต่าง ๆ ที่ใช้ใน งานวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย 1) ข้อมูลนามบัญญัติ (nominal scale) ได้แก่ เพศ และ 2) ข้อมูลเรียงลำดับ (ordinal scale) เช่น อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยมีตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามภาพประกอบ 4

ส่วนที่ 1 คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริง และตอบคำถามในช่องว่างให้ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง 2. อายุ.....ปี 3. ระยะเวลาในการทำงาน.....ปี

4. ระดับการศึกษาสูงสุด 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี
 3) ปริญญาโท 4) ปริญญาเอก

ภาพประกอบ 4 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การพัฒนามาตรวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

2.1 การพัฒนามาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน

เป็นมาตรวัดของพนักงานที่มีต่องาน แสดงถึงทิศทางของการทำงาน ความมุ่งมั่นที่มีต่องาน และความอดทนต่อการทำงาน ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความพยายามของพนักงานในการทำงาน ที่มีความยากลำบากและต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนาน พนักงานก็พร้อมทำจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ทิศทางในการทำงานของพนักงานที่สัมพันธ์กันกับงานที่กระทำ มีความสอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจากแรงจูงใจภายในตนเอง 3) ความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงาน รวมถึงการเอาใจจริงพนักงานกระทำในงาน จากการทุ่มเทพลังกายและพลังใจต่องาน โดยผู้ที่มีคะแนนจากของแบบวัดมากแสดงว่ามีความมุ่งมั่นในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดน้อย ข้อวัดที่ใช้อ้างอิงมาจากงานวิจัยของ De Cooman และคนอื่น ๆ (2009) ข้อวัดแต่ละด้านมีอย่างละ 5 ข้อ

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อวัดกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) ตั้งแต่ .3 ถึง 1.00 และผู้วิจัยมีการปรับปรุงข้อวัดตาม คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท แบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานมีค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของข้อวัด ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .93

ตัวอย่างมาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน

ตาราง 8 ตัวอย่างมาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย X ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อวัด	ตรง	ตรง	ตรง	ตรง	ตรง
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย	ที่สุด
0	ฉันพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ	5	4	3	2	1
00	ฉันไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในงาน	5	4	3	2	1
000	ฉันมีความสุขที่ทำตามเป้าหมายที่วางไว้	5	4	3	2	1
0000	ฉันทุ่มเทกับงานของฉัน	5	4	3	2	1

ค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดในแบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน

ผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด (corrected item-correlation: CITC) พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .50 ถึง .78 โดยทุกข้อวัดมีอำนาจจำแนกสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ .20 แสดงว่าข้อวัดในแบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานสามารถใช้วัดความมุ่งมั่นในการทำงานในพนักงานและสามารถจำแนกผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานสูงออกจากพนักงานที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานต่ำ รายละเอียดของค่าอำนาจจำแนกแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งของแบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน

ข้อ	ข้อวัด	กลุ่ม				CITC (n=150)
		สูง (n = 28)		ต่ำ (n = 23)		
		M	SD	M	SD	
1	ฉันไม่ยอมแพ้ ต่องานที่ยากลำบาก	4.50	.51	3.09	.60	.62
2	ฉันพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ	4.86	.36	3.65	.49	.72
3	ถ้าฉันเริ่มงานแล้ว ฉันทำให้มันสำเร็จ	4.68	.48	3.74	.54	.66
4	ฉันไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในงาน	4.46	.51	3.39	.58	.61
5	ฉันมีความอดทนในการทำงานให้สำเร็จ	4.71	.46	3.52	.51	.71

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ข้อวัด	กลุ่ม				CITC (n=150)
		สูง (n = 28)		ต่ำ (n = 23)		
		M	SD	M	SD	
6	ฉันมีความน่าเชื่อถือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.39	.57	3.48	.51	.52
7	ฉันทำสุดความสามารถจากการคาดหวังที่ได้รับ	4.64	.49	3.22	.60	.67
8	ฉันทำสุดความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.71	.46	3.35	.57	.70
9	ฉันมีความสุขที่ได้ทำตามเป้าหมายที่วางไว้	4.71	.46	3.39	.66	.68
10	เป้าหมายของงานและเป้าหมายของฉันไปในทิศทาง	4.39	.57	3.26	.81	.51
11	ฉันคิดว่าตัวเองเป็นคนขยัน	4.25	.59	3.30	.76	.50
12	ฉันทำสุดความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.75	.43	3.65	.49	.71
13	ฉันทุ่มเทกับงานของฉัน	4.82	.39	3.61	.58	.76
14	ฉันไม่ลดละในความมุ่งมั่นระหว่างการทำงาน	4.82	.39	3.43	.59	.78
15	ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	4.82	.39	3.57	.59	.74

Cronbach's alpha coefficient = .93

หมายเหตุ ข้อวัดทุกข้อมีค่าเฉลี่ยรายข้อกลุ่มสูงกลุ่มต่ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกข้อ

การวิเคราะห์องค์ประกอบของข้อวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน

การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (construct validity) ใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบแบบ principle component analysis (PCA) ในการวิเคราะห์ที่มีการหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉาก ด้วยวิธี varimax ในการวิเคราะห์ที่ใช้ค่า Bartlett's test of sphericity และ Kaiser-Meyer-Olkin measurement of sampling adequacy (KMO) พบว่ามาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงานมีค่า Bartlett's test of sphericity เท่ากับ 878.51 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่า KMO เท่ากับ .88 นั่นคือข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และในการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .56 ถึง .84 แสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของมาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน

ข้อ	ข้อวัด	1	2	3
1	ฉันไม่ยอมแพ้ง่ายๆ ต่องานที่ยากลำบาก	.72	.12	.30
2	ฉันพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ	.67	.31	.32
3	ถ้าฉันเริ่มงานแล้ว ฉันทำให้มันสำเร็จ	.80	.19	.19
4	ฉันไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในงาน	.72	.30	.06
5	ฉันมีความอดทนในการทำงานให้สำเร็จ	.67	.38	.23
6	ฉันมีความน่าเชื่อถือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย	.26	.08	.73
7	ฉันทำสุดความสามารถจากการคาดหวังที่ได้รับ	.53	.18	.57
8	ฉันทำสุดความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ	.35	.39	.59
9	ฉันมีความสุขที่ได้ทำตามเป้าหมายที่วางไว้	.33	.41	.56
10	เป้าหมายของงานและเป้าหมายของฉันไปในทิศทาง	.03	.30	.73
11	ฉันคิดว่าตัวเองเป็นคนขยัน	.03	.67	.28
12	ฉันทำสุดความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย	.49	.61	.18
13	ฉันทุ่มเทกับงานของฉัน	.30	.84	.24
14	ฉันไม่ลดละในความมุ่งมั่นระหว่างการทำงาน	.36	.79	.25
15	ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	.41	.76	.16

KMO = .88, Bartlett's test of sphericity= 878.51, $df = 105, p < .001$

2.2 การพัฒนามาตรวัดภาวะผู้นำในตนเอง

กระบวนการของพนักงานที่สามารถประเมินตนเองในด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตน ด้วยความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง โดยมีการวางแผนพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ รู้จักสังเกตความคิดและพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้ ภาวะผู้นำในตนเองมีองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การกำกับตนเอง โดยผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดมากแสดงว่ามีภาวะผู้นำในตนเองสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดน้อย ข้อวัดนี้อ้างอิงมาจากงานวิจัยของ Amundsen และ Martinsen (2015) ข้อวัดด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 8 ข้อ และ การกำกับตนเอง 7 ข้อ

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) ตั้งแต่ .3 ถึง 1.00 และผู้วิจัยมีการปรับปรุงข้อวัดตาม คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท แบบวัดภาวะผู้นำในตนเองมีค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของข้อวัด ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .886

ตัวอย่างมาตรวัดภาวะผู้นำในตนเอง

ตาราง 11 ตัวอย่างมาตรวัดภาวะผู้นำในตนเอง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย X ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อวัด	ตรง	ตรง	ตรง	ตรง	ตรง
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย	ที่สุด
0	ฉันทำงานตามเป้าหมายที่ฉันตั้งไว้	5	4	3	2	1
00	ฉันทำงานอย่างมีเป้าหมาย	5	4	3	2	1
000	ฉันให้รางวัลกับตนเองเมื่องานออกมาดี	5	4	3	2	1
0000	ฉันมักหาวิธีการทำงานให้มันง่ายขึ้น	5	4	3	2	1

ค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดในแบบวัดภาวะผู้นำในตนเอง

ผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดภาวะผู้นำในตนเองด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด (corrected item-correlation: CITC) พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .45 ถึง .69 โดยทุกข้อวัดมีอำนาจจำแนกสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ .20 แสดงว่าข้อวัดในแบบวัดภาวะผู้นำในตนเองสามารถใช้วัดภาวะผู้นำในตนเองในพนักงานและสามารถจำแนกผู้ที่มีภาวะผู้นำในตนเองสูงออกจากพนักงานที่มีภาวะผู้นำในตนเองต่ำ รายละเอียดของค่าอำนาจจำแนกแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งของแบบวัดภาวะผู้นำในตนเอง

ข้อ	ข้อวัด	กลุ่ม				CITC (n=150)
		สูง (n = 28)		ต่ำ (n = 27)		
		M	SD	M	SD	
1	ฉันตรวจสอบความคืบหน้าของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.43	.50	3.52	.58	.51
2	ฉันทำงานตามเป้าหมายที่ฉันตั้งไว้	4.61	.50	3.70	.47	.55
3	ฉันทำงานอย่างมีเป้าหมาย	4.61	.50	3.81	.40	.59
4	ฉันหาความรู้เพิ่มเติมเมื่อฉันมีความสามารถไม่เพียงพอ	4.75	.44	3.37	.56	.69
5	ฉันรู้สึกทำทหายที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.57	.50	3.44	.64	.52
6	ฉันมักนำแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน	4.29	.46	3.22	.70	.55
7	ฉันกระตือรือร้นและแสวงหาโอกาสในการพัฒนา	4.54	.51	3.11	.42	.67
8	ฉันคุยเรื่องความคืบหน้าในงานกันเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.14	.65	2.81	.74	.57
9	ฉันทุ่มเทให้กับงานที่ทำให้ฉันรู้สึกมีความสามารถ	4.50	.58	3.37	.49	.61
10	ฉันให้ความสำคัญกับงานที่ทำให้ฉันรู้สึกกำหนดตนเองได้	4.43	.57	3.48	.58	.49
12	ฉันมักหาวิธีการทำงานให้มันง่ายขึ้น	4.82	.39	3.70	.61	.63
13	ฉันมองหาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	4.43	.74	3.37	.69	.45
14	ฉันนึกถึงวิธีการสู่ผลสำเร็จก่อนการเริ่มทำงาน	4.32	.67	3.26	.66	.55
15	ฉันสร้างความคาดหวังโดยคิดถึงผลลัพธ์ล่วงหน้า	4.11	.63	3.15	.53	.48

Cronbach's alpha coefficient = .88

หมายเหตุ ข้อวัดทุกข้อมีค่าเฉลี่ยรายข้อกลุ่มสูงกลุ่มต่ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกข้อ

การวิเคราะห์องค์ประกอบของข้อวัดภาวะผู้นำในตนเอง

การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (construct validity) ใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบแบบ principle component analysis (PCA) ในการวิเคราะห์หามีการหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉาก ด้วยวิธี varimax ในการวิเคราะห์ใช้ค่า Bartlett's test of sphericity และ Kaiser-Meyer-Olkin measurement of sampling adequacy (KMO) พบว่ามาตรวัดภาวะผู้นำในตนเองมีค่า Bartlett's test of sphericity เท่ากับ 497.04 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่า KMO เท่ากับ .83 นั่นคือข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และในการวิเคราะห์พบว่า คำน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .39 ถึง .89 แสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของมาตรวัดภาวะผู้นำในตนเอง

ข้อ	ข้อวัด	1	2
1	ฉันตรวจสอบความคืบหน้าของงานที่ได้รับมอบหมาย	.39	.49
2	ฉันทำงานตามเป้าหมายที่ฉันตั้งไว้	.48	.47
3	ฉันทำงานอย่างมีเป้าหมาย	.65	.41
4	ฉันหาความรู้เพิ่มเติมเมื่อฉันมีความสามารถไม่เพียงพอ	.71	.08
5	ฉันรู้สึกท้าทายที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	.72	.10
6	ฉันมักนำแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน	.74	.25
7	ฉันกระตือรือร้นและแสวงหาโอกาสในการพัฒนา	.50	.38
8	ฉันคุยเรื่องความคืบหน้าในงานกันเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	.74	.16
9	ฉันทุ่มเทให้กับงานที่ทำให้ฉันรู้สึกมีความสามารถ	.66	.11
10	ฉันให้ความสำคัญกับงานที่ทำให้ฉันรู้สึกกำหนดตนเองได้	.52	.47
12	ฉันมักหาวิธีการทำงานให้มันง่ายขึ้น	.17	.66
13	ฉันมองหาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	.10	.89
14	ฉันนึกถึงวิธีการสู่ผลสำเร็จก่อนการเริ่มทำงาน	.09	.80
15	ฉันสร้างความคาดหวังโดยคิดถึงผลลัพธ์ล่วงหน้า	.39	.49

KMO = .83, Bartlett's test of sphericity = 497.04, $df = 78$, $p < .001$

2.3 การพัฒนามาตรวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา

การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา (psychological empowerment) คือ กระบวนการในการสร้างแรงจูงใจที่มาต่องาน ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ความเข้าใจของแต่ละบุคคลในการทำงาน และสามารถกำหนดตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ พนักงานแต่ละคนสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยการเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงาน เชื่อมมั่นและรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการวางแผนและควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถกำหนดตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ 1) การรับรู้ความหมายของงาน 2) ความสามารถในการทำงาน 3) การกำหนดตนเอง 4) ผลกระทบต่อหน่วยงาน โดยผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดมากแสดงว่ามีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดน้อย ข้อวัดนี้อ้างอิงมาจากงานวิจัยของ Spreitzer (1995) ข้อวัดด้าน 1) การรับรู้ความหมายของงาน 2) ความสามารถในการทำงาน 3) การกำหนดตนเอง 4) ผลกระทบต่อหน่วยงานมีอย่างละ 5 ข้อ

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) ตั้งแต่ .3 ถึง 1.00 และผู้วิจัยมีการปรับปรุงข้อวัดตาม คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท แบบวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา มีค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของข้อวัด ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .94

ตัวอย่างมาตรวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา

ตาราง 14 ตัวอย่างมาตรวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย X ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อวัด	ตรง	ตรง	ตรง	ตรง	ตรง
		มากที่สุด	มาก	3	น้อย	น้อยที่สุด
0	งานที่มีความสำคัญกับฉัน	5	4	3	2	1
00	ฉันมีทักษะที่เกี่ยวข้องในงานที่ทำ	5	4	3	2	1
000	ฉันมีโอกาสในการทำงานอย่างอิสระอยู่บ่อยครั้ง	5	4	3	2	1
0000	ฉันมีส่วนที่ทำให้งานสำเร็จ	5	4	3	2	1

ค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดในแบบวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา

ผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด (corrected item-correlation: CITC) พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .41 ถึง .72 โดยทุกข้อวัดมีอำนาจจำแนกสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ .20 แสดงว่าข้อวัดในแบบวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาสามารถใช้วัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาในพนักงานและสามารถจำแนกผู้ที่มีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาสูงออกจากพนักงานที่มีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาต่ำ รายละเอียดของค่าอำนาจจำแนกแสดงในตาราง

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งของแบบวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา

ข้อ	ข้อวัด	กลุ่ม				CITC (n=150)
		สูง (n = 25)		ต่ำ (n = 22)		
		M	SD	M	SD	
1	งานที่ทำมีความหมายกับฉัน	4.84	.37	3.68	.89	.54
2	งานที่ทำมีความสำคัญกับฉัน	4.80	.41	3.82	.96	.52
3	ฉันให้ความสำคัญกับกระบวนการการทำงาน	4.80	.41	3.82	.50	.57
4	ค่านิยมองค์กรและเป้าหมายส่วนตัวของฉันไปในทิศทาง	4.32	.63	3.36	.85	.41
5	ฉันเห็นความสำคัญของค่านิยมองค์กร	4.32	.69	3.36	.58	.47
6	ฉันมั่นใจความสามารถในการทำงานของฉัน	4.48	.51	3.50	.60	.47
7	ฉันมีทักษะที่เกี่ยวข้องงานที่ทำ	4.36	.64	3.23	.53	.55
8	ฉันมีคุณสมบัติเพียงพอในการทำงาน	4.52	.51	3.41	.59	.54
9	ทักษะของฉันเพียงพอต่องานที่ทำ	4.52	.51	3.36	.58	.56
10	ฉันสามารถใช้ทักษะที่มีในการทำงานได้อย่างราบรื่น	4.20	.58	3.27	.55	.48
11	ฉันมีอิสระในการกำหนดการทำงานของฉัน	4.08	.64	2.50	.80	.65
12	ฉันสามารถตัดสินใจเองได้ในงานของฉัน	4.16	.62	2.55	.80	.72
13	ฉันมีโอกาสในการทำงานอย่างอิสระอยู่บ่อยครั้ง	3.96	.45	2.59	.73	.60
14	ฉันสามารถตัดสินใจในการดำเนินงานด้วยตัวฉันเอง	4.08	.57	2.50	.60	.68
15	ฉันสามารถกำหนดแผนการทำงานได้อย่างอิสระ	4.08	.64	2.45	.67	.70
16	ฉันมีอิทธิพลมากในทีม	3.88	.60	2.59	1.05	.53
17	ฉันมีส่วนที่ทำให้งานสำเร็จ	4.44	.58	3.36	.58	.53
18	ฉันเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเป็นทีม	4.56	.58	3.27	.70	.64
19	ถ้าไม่มีฉัน ทีมคงไม่บรรลุเป้าหมาย	3.76	.60	2.55	.80	.51
20	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นของฉัน	4.08	.49	2.82	.85	.60

Cronbach's alpha coefficient = .91

หมายเหตุ ข้อวัดทุกข้อมีค่าเฉลี่ยรายข้อกลุ่มสูงกลุ่มต่ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกข้อ

การวิเคราะห์องค์ประกอบของข้อวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา

การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (construct validity) ใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบแบบ principle component analysis (PCA) ในการวิเคราะห์หามีการหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉาก ด้วยวิธี varimax ในการวิเคราะห์ห้ใช้ค่า Bartlett's test of sphericity และ Kaiser-Meyer-Olkin measurement of sampling adequacy (KMO) พบว่ามาตรวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยามีค่า Bartlett's test of sphericity เท่ากับ

1257.96 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่า KMO เท่ากับ .84 นั่นคือข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และในการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .47 ถึง .91 แสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของมาตรวัดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา

ข้อ	ข้อวัด	1	2	3	4
1	งานที่ทำมีความหมายกับฉัน	.29	.14	.83	-.07
2	งานที่ทำมีความสำคัญกับฉัน	.21	.11	.85	-.01
3	ฉันให้ความสำคัญกับกระบวนการการทำงาน	.22	.19	.68	.19
4	ค่านิยมองค์กรและเป้าหมายส่วนตัวของฉันไปใน	.03	.13	.67	.16
5	ฉันเห็นความสำคัญของค่านิยมองค์กร	.05	.10	.61	.33
6	ฉันมั่นใจความสามารถในการทำงานของฉัน	.01	.75	.19	.18
7	ฉันมีทักษะที่เกี่ยวข้องชาญในงานที่ทำ	.12	.80	.14	.21
8	ฉันมีคุณสมบัติเพียงพอในการทำงาน	.13	.91	.13	.07
9	ทักษะของฉันเพียงพอต่องานที่ทำ	.15	.87	.12	.12
10	ฉันสามารถใช้ทักษะที่มีในการทำงานได้อย่างราบรื่น	.33	.64	.11	-.04
11	ฉันมีอิสระในการกำหนดการทำงานของฉัน	.82	.21	.14	.10
12	ฉันสามารถตัดสินใจเองได้ในงานของฉัน	.74	.37	.17	.15
13	ฉันมีโอกาสในการทำงานอย่างอิสระอยู่บ่อยครั้ง	.84	.04	.25	.00
14	ฉันสามารถตัดสินใจในการดำเนินงานด้วยตัวฉันเอง	.80	.07	.21	.25
15	ฉันสามารถกำหนดแผนการทำงานได้อย่างอิสระ	.71	.13	.20	.37
16	ฉันมีอิทธิพลมากในทีม	.42	.00	.03	.73
17	ฉันมีส่วนที่ทำให้งานสำเร็จ	.01	.20	.38	.72
18	ฉันเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเป็นทีม	.15	.23	.32	.78
19	ถ้าไม่มีฉัน ทีมคงไม่บรรลุเป้าหมาย	.42	.14	-.04	.61
20	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นของฉัน	.63	.14	-.02	.47

KMO = .84, Bartlett's test of sphericity = 1257.96, $df = 190$, $p < .001$

2.4 การพัฒนามาตรวัดความพึงพอใจในงาน

ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน โดยการมีเจตคติที่ดีต่องาน ความพึงพอใจเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอันเป็นปัจจัยภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ความรู้สึกชอบ การเห็นประโยชน์ในงานที่ทำ และความรู้สึกภาคภูมิใจ โดยผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดมากแสดงว่ามีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดน้อย ข้อวัดนี้อ้างอิงมาจากการวิจัยของ Spector (1985) ข้อวัดด้าน 1) การสื่อสาร 2) การให้รางวัลตามสถานการณ์ 3) เพื่อนร่วมงาน 4) ลักษณะการทำงาน มีอย่างละ 5 ข้อ

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) ตั้งแต่ .3 ถึง 1.00 และผู้วิจัยมีการปรับปรุงข้อวัดตาม คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท แบบวัดความพึงพอใจในงานมีค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของข้อวัด ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .91

ตัวอย่างมาตรวัดความพึงพอใจในงาน

ตาราง 17 ตัวอย่างมาตรวัดความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย X ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อวัด	ตรง	ตรง	ตรง	ตรง	ตรง
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
0	งานที่มีความสำคัญกับฉัน	5	4	3	2	1
00	ฉันมีทักษะที่เกี่ยวข้องชาญในงานที่ทำ	5	4	3	2	1
000	ฉันมีโอกาสในการทำงานอย่างอิสระอยู่บ่อยครั้ง	5	4	3	2	1
0000	ฉันมีส่วนที่ทำให้งานสำเร็จ	5	4	3	2	1

ค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดในแบบวัดความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกของข้อวัดความพึงพอใจในงานด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด (corrected item-correlation: CITC) พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .51 ถึง .75 โดยทุกข้อวัดมีอำนาจจำแนกสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ .20 แสดงว่าข้อวัดในแบบวัดความพึงพอใจในงานสามารถใช้วัดความพึงพอใจในงานในพนักงานและ

สามารถจำแนกผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงออกจากพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ
รายละเอียดของค่าอำนาจจำแนกแสดงในตาราง 8

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งของแบบวัดความพึงพอใจในงาน

ข้อ	ข้อวัด	กลุ่ม				CITC (n=150)
		สูง (n = 24)		ต่ำ (n = 22)		
		M	SD	M	SD	
1	งานที่มีความหมายกับฉัน	4.04	.62	2.82	.85	.56
2	งานที่มีความสำคัญกับฉัน	4.29	.55	2.82	.85	.60
3	ฉันให้ความสำคัญกับกระบวนการการทำงาน	4.00	.66	2.36	1.00	.60
4	ค่านิยมองค์กรและเป้าหมายส่วนตัวของฉันไปในทิศทาง	4.08	.78	2.91	.97	.51
5	ฉันเห็นความสำคัญของค่านิยมองค์กร	3.96	.62	2.50	.86	.61
6	ฉันมั่นใจความสามารถในการทำงานของฉัน	4.13	.54	2.68	.95	.60
7	ฉันมีทักษะที่เกี่ยวข้องชาญในงานที่ทำ	4.33	.56	3.27	.77	.58
8	ฉันมีคุณสมบัติเพียงพอในการทำงาน	4.00	.51	2.27	.94	.70
9	ทักษะของฉันเพียงพอต่องานที่ทำ	3.92	.72	2.27	.98	.70
10	ฉันสามารถใช้ทักษะที่มีในการทำงานได้อย่างราบรื่น	4.00	.66	2.27	.94	.75
11	ฉันมีอิสระในการกำหนดการทำงานของฉัน	4.67	.48	3.14	.64	.75
12	ฉันสามารถตัดสินใจเองได้ในงานของฉัน	4.54	.51	3.27	.63	.65
13	ฉันมีโอกาสในการทำงานอย่างอิสระอยู่บ่อยครั้ง	4.54	.51	3.27	.55	.66
14	ฉันสามารถตัดสินใจในการดำเนินงานด้วยตัวฉันเอง	4.67	.48	3.32	.89	.57
15	ฉันสามารถกำหนดแผนการทำงานได้อย่างอิสระ	4.54	.51	3.41	.67	.61
16	ฉันมีอิทธิพลมากในทีม	4.58	.50	3.55	.74	.57
17	ฉันมีส่วนที่ทำให้งานสำเร็จ	4.42	.50	3.18	.85	.59
18	ฉันเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเป็นทีม	4.46	.51	3.18	.85	.66
19	ถ้าไม่มีฉัน ทีมคงไม่บรรลุเป้าหมาย	4.42	.50	3.14	.83	.53
20	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นของฉัน	4.25	.44	2.82	.59	.66

Cronbach's alpha coefficient = .93

หมายเหตุ ข้อวัดทุกข้อมีค่าเฉลี่ยรายข้อกลุ่มสูงกลุ่มต่ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกข้อ

การวิเคราะห์องค์ประกอบของข้อวัดความพึงพอใจในงาน

การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (construct validity) ใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบแบบ principle component analysis (PCA) ในการวิเคราะห์ที่มีการหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉาก ด้วยวิธี varimax ในการวิเคราะห์ที่ใช้ค่า Bartlett's test of sphericity และ Kaiser-Meyer-Olkin measurement of sampling adequacy (KMO) พบว่ามาตรวัดความพึงพอใจในงานมีค่า Bartlett's test of sphericity เท่ากับ 1331.72 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่า KMO เท่ากับ .89 นั่นคือข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และในการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .65 ถึง .86 แสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของมาตรวัดความพึงพอใจในงาน

ข้อ	ข้อวัด	1	2	3	4
1	งานที่ทำมีความหมายกับฉัน	.07	.73	.25	.10
2	งานที่ทำมีความสำคัญกับฉัน	-.02	.73	.24	.32
3	ฉันให้ความสำคัญกับกระบวนการการทำงาน	.04	.74	.15	.33
4	ค่านิยมองค์กรและเป้าหมายส่วนตัวของฉันไปใน	.19	.71	.05	.09
5	ฉันเห็นความสำคัญของค่านิยมองค์กร	.10	.81	.17	.15
6	ฉันมั่นใจความสามารถในการทำงานของฉัน	.25	.67	.13	.20
7	ฉันมีทักษะที่เชี่ยวชาญในงานที่ทำ	.68	.39	-.05	.16
8	ฉันมีคุณสมบัติเพียงพอในการทำงาน	.24	.44	.12	.75
9	ทักษะของฉันเพียงพอต่องานที่ทำ	.20	.34	.21	.82
10	ฉันสามารถใช้ทักษะที่มีในการทำงานได้อย่างราบรื่น	.30	.34	.25	.76
11	ฉันมีอิสระในการกำหนดการทำงานของฉัน	.41	.21	.65	.34
12	ฉันสามารถตัดสินใจเองได้ในงานของฉัน	.28	.11	.77	.28
13	ฉันมีโอกาสในการทำงานอย่างอิสระอยู่บ่อยครั้ง	.28	.12	.80	.26
14	ฉันสามารถตัดสินใจในการดำเนินงานด้วยตัวฉันเอง	.19	.28	.79	-.04
15	ฉันสามารถกำหนดแผนการทำงานได้อย่างอิสระ	.26	.26	.73	.05
16	ฉันมีอิทธิพลมากในทีม	.73	.08	.31	.10
17	ฉันมีส่วนที่ทำให้งานสำเร็จ	.86	.02	.23	.17
18	ฉันเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเป็นทีม	.83	.13	.30	.11
19	ถ้าไม่มีฉัน ทีมคงไม่บรรลุเป้าหมาย	.74	.05	.22	.12
20	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นของฉัน	.68	.17	.36	.18

KMO = .89, Bartlett's test of sphericity = 1331.72, $df = 190$, $p < .001$

ขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ โดยขอการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับงานวิจัยที่ทำในมนุษย์ กรณีการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือจาก ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างข้อมูลสำหรับการวิจัย
3. ผู้วิจัยประสานงาน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ เพื่อชี้แจง ขอบเขตในการศึกษา และการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับ ระยะเวลา และรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ผู้วิจัยจัดเตรียมและแจกแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเฉพาะเจาะจง แบ่งตามแผนก โดยชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์และคำชี้แจงของการตอบแบบสอบถาม อย่างชัดเจน
5. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลกลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน
6. ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คือตอบครบทุกข้อ ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน และรายงาน ผลการวิจัยต่อไป

สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยคำนึงถึงสิทธิของผู้ร่วมวิจัย โดยงานวิจัยนี้ดำเนินการขอการพิจารณา จากคณะกรรมการจริยธรรมโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระยะเวลาการทำวิจัย 1 ปี รหัสโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G-260/2562X ก่อนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับการ ตอบแบบสอบถามและพิทักษ์สิทธิตามมาตรฐานของคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณา โครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดถูกปกปิดเป็นความลับ และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการศึกษานี้โดยออกมาเป็นภาพรวมของการวิจัย พร้อมเก็บรักษาข้อมูลดังกล่าวไว้โดยลงรหัสมิให้ผู้อื่นเข้าถึงเป็นระยะเวลา 2 ปี และทำลายข้อมูลเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาข้างต้น โดยข้อมูลไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบหรือหน่วยงานของผู้ตอบ เนื่องจากไม่สามารถนำมาสืบค้นเจาะจงหาผู้ตอบ

การจัดกระทำข้อมูลและวิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยดำเนินการแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย อธิบายรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ (editing) โดยตรวจสอบแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และมีการตอบข้อวัตรครบถ้วนทุกข้อโดยตรวจสอบข้อมูลที่ขาดหาย (missing data) พร้อมทั้งแทนค่าที่ขาดหาย (missing value) ด้วยค่าเฉลี่ย (series mean) พร้อมทั้งรหัสในแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้ (encoding)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้สถิติบรรยายของลักษณะกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรในการวิจัย โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย

3.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson's product moment correlation coefficient) ของตัวแปรในโมเดล

3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ในการศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อ ประเมินค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และทางอ้อม (indirect effect) ของตัวแปรที่สันนิษฐาน ว่าเป็นสาเหตุต่อตัวแปรผลหรือไม่ และหาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) โดยใช้ค่าสถิติที่ แสดงถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรสาเหตุที่ทำให้ตัวแปรอีกตัวหนึ่งเปลี่ยนไป (Cohen และคนอื่น ๆ, 2003) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และศึกษา รูปแบบอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่มีการส่งผ่าน การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน ไปยังความมุ่งมั่นในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ โดยตรวจสอบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ถึงความสอดคล้องของโมเดล ด้วยโปรแกรมเอมอสรุ่น 24 (AMOS version 24) โดยค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความ สอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐาน (Wattanansakul, 2016) ดังนี้

3.2.1 ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนของ โมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการทดสอบโมเดลต้องการให้ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) และควรมีค่าดัชนีน้อยกว่า 2 เพราะต้องการยืนยันว่าโมเดลตาม ภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกันถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าสูงมากและมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืน มีค่าความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออีกนัยโมเดลตามภาวะสันนิษฐานไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยต้องทำการปรับข้อมูลเมื่อค่าไค-สแควร์มีค่าต่างและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลตามภาวะสมมติฐานความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากปรับแล้วยังพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติให้พิจารณา มีตัวอื่น ๆ ประกอบ เนื่องจากถ้ากลุ่มตัวอย่างค่อนข้างใหญ่ พบว่าค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ(สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2560)

3.2.2 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (root squared error of approximation : RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไคสแควร์ว่าโมเดลเหมาะสมตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรงไม่สอดคล้องกับความจริงและเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระแล้วค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิติขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 โดย ถ้าค่าดัชนี RMSEA ต่ำกว่า .05 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (good fit) ถ้าอยู่ระหว่าง .05 - 08 แสดงว่าพอใช้ และถ้าอยู่ระหว่าง .08 - 10 แสดงว่าไม่ค่อยดี และถ้ามากกว่า 10 แสดงว่าไม่ดี

3.2.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI ควรมีค่าสูงกว่า 90

3.2.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (adjusted goodness of fit index: AGFI) เมื่อนำค่าดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ รวมทั้งจำนวนตัวแปร และขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับค่าดัชนี GFI โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 แสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI ควรมีค่าสูงกว่า 0.90

ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลสมมติฐาน และข้อมูลเชิงประจักษ์ และระดับความกลมกลืนของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของโมเดล และเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 20 แสดงค่าสถิติและเกณฑ์วัดระดับความกลมกลืนของเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของโมเดล และเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ (Wattananonsakul, 2016)

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา
ค่าไค-สแควร์ (chi-square)	$p > .05$
Chi-square / <i>df</i>	< 2
ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (root squared error of approximation : RMSEA)	$< .05$ = สอดคล้องดี $.05 - .08$ = พอใช้ได้ $.08 - .1$ = ไม่ค่อยพอดี $> .1$ สอดคล้องไม่ดี
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI)	$> .9$
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (adjusted goodness of fit index: AGFI)	$> .09$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำในตนเองรวมทั้งอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงาน ไปยังความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติ และอักษรย่อแทนความหมายต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดัง

ตาราง 21 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
M	ค่าเฉลี่ยคะแนนตัวแปร
SD	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
N	จำนวนประชากรทั้งหมด
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Max	คะแนนสูงสุด
Min	คะแนนต่ำสุด
SE	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
b	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
β	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)
χ^2	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน ค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square)
df	ค่าองศาความเป็นอิสระ (degree of freedom)
r^2	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (coefficient of determination)
p	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
TE	ขนาดอิทธิพลรวม (Total Effects)
IE	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
DE	ขนาดอิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
CFI	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index)
GFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (root Mean square error of approximation)
SRMR	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)

เพื่อให้ในการนำเสนอผลการวิจัยสะดวกขึ้น ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ และอักษรภาษาอังกฤษของตัวแปรในการวิจัย เพื่อการวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลตามตาราง 22

ตาราง 22 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอของตัวแปร

สัญลักษณ์	ตัวแปร
SL	ภาวะผู้นำในตนเอง
PE	การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา
JS	ความพึงพอใจในงาน
WE	ความมุ่งมั่นในการทำงาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรเป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปรจากค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คะแนนสูงสุด (Max) คะแนนต่ำสุด (Min)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้โครงสร้างภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุการทำงาน และระดับการศึกษา ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์มีทั้งสิ้น 338 ชุด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามเป็นเพศชาย 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.57 เป็นเพศหญิง 211 คน คิดเป็นร้อยละ 62.43 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมาอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.15 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 68.93 รองลงมาคือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 18.05 รายละเอียดดังตาราง 23

ตาราง 23 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศและอายุ ($n = 338$)

ตัวแปร	เพศชาย		เพศหญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ ($M = 42.5$)						
31 – 40	79	23.37	77	22.78	156	46.15
41 – 50	48	14.20	134	39.65	182	53.85
รวม	127	37.57	211	62.43	338	100
การศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	7.69	18	5.33	44	13.02
ปริญญาตรี	84	24.85	149	44.08	233	68.93
ปริญญาโท	17	5.03	44	13.02	61	18.05
รวม	127	37.57	211	62.43	338	100

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษาในโมเดลการวิจัยจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) ภาวะผู้นำในตนเอง 3) การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา 4) ความพึงพอใจในงาน ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ คะแนนสูงสุด (Max) คะแนนต่ำสุด (Min) ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิเคราะห์มี รายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปร ความมุ่งมั่นในการทำงานมีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 37.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 5.17 คะแนนต่ำสุด (Min) เท่ากับ 18 คะแนนสูงสุด (Max) เท่ากับ 45

ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปร ภาวะผู้นำในตนเอง มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 24.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 3.21 คะแนนต่ำสุด (Min) เท่ากับ 12 คะแนนสูงสุด (Max) เท่ากับ 30

ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 47.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 6.61 คะแนนต่ำสุด (Min) เท่ากับ 24 คะแนนสูงสุด (Max) เท่ากับ 60

ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 44.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 7.77 คะแนนต่ำสุด (Min) เท่ากับ 12 คะแนนสูงสุด (Max) เท่ากับ 60

ตาราง 24 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ($n = 338$)

ตัวแปร	Min	Max	M	SD	CV
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	18	45	37.79	5.17	.14
ภาวะผู้นำในตนเอง	12	30	24.91	3.21	.13
การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา	24	60	47.15	6.61	.14
ความพึงพอใจในงาน	12	60	44.82	7.77	.17

ผลวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล

ผลวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัยนี้ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุและตัวแปรตาม และพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมุติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำในตนเอง การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงาน แสดงดังตาราง 25

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำในตนเองกับความมุ่งมั่นในการทำงาน พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .55 แสดงว่า หากพนักงานมีระดับของภาวะผู้นำในตนเองมากขึ้น ระดับความมุ่งมั่นในการทำงานมีแนวโน้มมากขึ้นด้วย

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยากับความมุ่งมั่นในการทำงาน พบว่าตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์ทางบวก

กับความมุ่งมั่นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .59 แสดงว่า หากพนักงานมีระดับของการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยามากขึ้น ระดับความมุ่งมั่นในการทำงานมีแนวโน้มมากขึ้นด้วย

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในงานกับความมุ่งมั่นในการทำงาน พบว่าตัวแปรความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .71 แสดงว่า หากพนักงานมีระดับของความพึงพอใจในงานมากขึ้น ระดับความมุ่งมั่นในการทำงานมีแนวโน้มมากขึ้นด้วย

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำในตนเองกับการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .76 แสดงว่า หากพนักงานมีระดับของภาวะผู้นำในตนเองมากขึ้น ระดับการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยามีแนวโน้มมากขึ้นด้วย

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำในตนเองกับความพึงพอใจในงาน พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .68 แสดงว่า หากพนักงานมีระดับของภาวะผู้นำในตนเองมากขึ้น ระดับความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มมากขึ้นด้วย

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยากับความพึงพอใจในงาน พบว่าตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .66 แสดงว่า หากพนักงานมีระดับของการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยามากขึ้น ระดับความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มมากขึ้นด้วย

ตาราง 25 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลสมมติฐานการวิจัย ($n = 338$)

ตัวแปร	M	SD	1	2	3	4
1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน	44.82	7.77	1.00			
2) ภาวะผู้นำในตนเอง	37.79	5.17	.55***	1.00		
3) การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา	47.15	6.61	.59***	.76***	1.00	
4) ความพึงพอใจในงาน	44.82	7.77	.71***	.68***	.66***	1.00

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

พิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำในตนเอง 2) การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา 3) ความพึงพอใจในงาน พบว่ามีขนาดความสัมพันธ์ระหว่าง .66 ถึง .76 ค่าความสัมพันธ์ดังกล่าว มีขนาดความสัมพันธ์ไม่เกิน .80 แสดงว่าการวิเคราะห์กลุ่มตัวแปรนี้ไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) โดยอนุโลม (Hair และคนอื่น ๆ, 1998) ผู้วิจัยวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลนี้เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 6.26 ที่องศาอิสระเท่ากับ 4 ระดับนัยสำคัญเท่ากับ .01 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ .99 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ .04 จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเอง ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในพนักงาน เมื่อการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ส่วนผลการวิเคราะห์เส้นอิทธิพลในโมเดล อิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย พบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำในตนเอง 2) การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา 3) ความพึงพอใจในงาน โดยตัวแปรดังกล่าว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในความมุ่งมั่นในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 55 ($R^2 = .55$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน พบว่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) ของภาวะผู้นำในตนเองต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ส่งอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ผ่านการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน ($IE = .58$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรเชิงสาเหตุ การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน พบว่า อิทธิพลทางตรง (direct effect)

มีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE=.22$) เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ลดลง โดยส่งผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน ($IE=.20$)

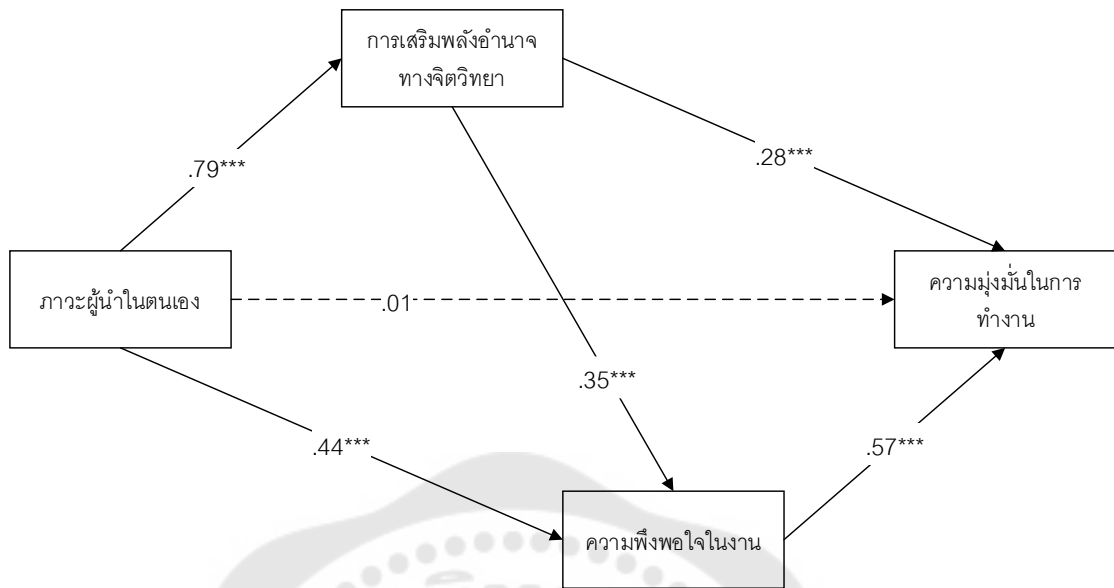
เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรเชิงสาเหตุ ความพึงพอใจในงานที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน พบว่า อิทธิพลทางตรง (direct effect) มีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE=.57$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรเชิงสาเหตุ พบว่าตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรง(direct effect) สูงสุดคือ ความพึงพอใจในงาน (.57) รองลงมาคือ การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา (.22)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (total effect) พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลรวม (total effect) ต่อความมุ่งมั่นในการทำงานมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำในตนเอง ($TE=.59$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน ($TE=.57$) และ การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา ($TE=.42$)

ผลจากการวิเคราะห์สรุปว่า โมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\text{Chi-Square} = 6.26, df = 4, p = .18; AGFI = .98; RMSEA = .04; R^2 = .55$) โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร คือ 1) ภาวะผู้นำในตนเอง 2) การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา 3) ความพึงพอใจในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตาม คือ ความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 55 ($R^2 = .55$)

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม (total effect) อิทธิพลทางตรง (direct effect) และ อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) แสดงดังตาราง 26 ผู้วิจัยนำเสนอรูปโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำงานในกลุ่มพนักงานสายสนับสนุน ดังภาพประกอบ 5 และตาราง 26



Chi-square = 6.26, $df = 4$, $p = .18$, CFI = .99, GFI = .99, AGFI = .98, RMSEA = .04

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

ภาพประกอบ 5 อิทธิพลภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตาราง 26 ผลวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม รวม และผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดล

ตัวแปรผลตัวแปรสาเหตุ		ภาวะผู้นำใน		การเสริมพลัง	ความพึงพอใจใน
		ตนเอง	อำนาจทาง	งาน	
การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา	TE	.79***	-	-	-
		(.05)	-	-	-
	R ² = .63	DE	.79***	-	-
		(.05)	-	-	-
	IE	-	-	-	-
		-	-	-	-
ความพึงพอใจในงาน	TE	.72***	.35***	-	-
		(.12)	(.08)	-	-
	R ² = .55	DE	.44***	.35***	-
		-	-	-	-
	IE	.28***	-	-	-
		-	-	-	-
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	TE	.59***	.42***	.57***	
		(.15)	(.09)	(.06)	
	R ² = .55	DE	.01	.22	.57***
		-	-	-	-
	IE	.58**	.20***	-	-
		-	-	-	-
Chi-square = 6.26, df = 4, p = .18, CFI = .99, GFI = .99, AGFI = .98, RMSEA = .04					

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, <--> พารามิเตอร์กำหนด, TE = ขนาดอิทธิพลรวม, IE = ขนาดอิทธิพลทางอ้อม, DE = ขนาดอิทธิพลทางตรง, ค่าในวงเล็บ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพนักงานภาคอุตสาหกรรมในกรุงเทพฯ และปริมณฑลจำนวน 338 คน

ตัวแปรในการวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยนี้มี 4 มาตรการ ประกอบด้วย 1) มาตรการภาวะผู้นำในตนเอง 2) มาตรการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา 3) มาตรการความพึงพอใจในงาน และ 4) มาตรการความมุ่งมั่นในการทำงานโดยมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .89 - .94 ผู้วิจัยวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (path analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สรุปผลการวิจัย
2. การอภิปรายการวิจัยตามสมมติฐาน
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ค่า Chi-square เท่ากับ 6.26 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 4 ระดับนัยสำคัญ (p) เท่ากับ .18 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .98 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ .04 สรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำในตนเอง การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานของพนักงานที่พัฒนาตามกรอบแนวคิดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำในตนเอง และตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนในความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานร้อยละ 55.2 ($R^2 = .55$)

2. ผลการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเอง ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (total effect) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม พบว่า อิทธิพลรวมของภาวะผู้นำในตนเองต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นอิทธิพลทางบวก มีค่าเท่ากับ .59 เมื่อพิจารณาลงลึกไปถึงอิทธิพลทางตรง (direct effect) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเองต่อความมุ่งมั่นในการทำงานไปตกอยู่กับอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) มีค่าเท่ากับ .58 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ของภาวะผู้นำในตนเองต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน มาจากตัวแปรส่งผ่านทั้ง 2 คือ การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และ ความพึงพอใจในงาน จากการพิจารณาอิทธิพลรวม (total effect) ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 3 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำในตนเอง 2) การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา 3) ความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานสูงสุด คือ ภาวะผู้นำในตนเอง อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำในตนเอง จำเป็นต้องมีตัวแปรส่งผ่านทั้ง 2 เป็นตัวส่งอิทธิพลทางอ้อมไปสู่ความมุ่งมั่นในการทำงาน อธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานมีภาวะผู้นำในตนเองเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย และจำเป็นต้องมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำในตนเองมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน (.59) แต่ภาวะผู้นำในตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นในการทำงานที่ระดับต่ำ (.01) จำเป็นต้องใช้การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านไปสู่ความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีอิทธิพลทางอ้อม (.58) และตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 3 ได้แก่ ภาวะผู้นำในตนเอง การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานได้ที่ร้อยละ 55 สรุปได้ว่าการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีความสำคัญต่อการส่งอิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเองไปสู่ความมุ่งมั่นในการทำงาน โมเดลนี้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจภายในที่อธิบายภายใต้กรอบทฤษฎีการกำหนดตนเองว่า ความต้องการทางจิตวิทยาเกิดจากแรงจูงใจภายใน โดยมีความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา 3 ด้าน ได้แก่

1) ความต้องการมีอิสระ (autonomy) เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลในการทำสิ่งต่าง ๆ จากประสบการณ์ของบุคคลเป็นผู้ลงมือกระทำ โดยการสนับสนุนการจัดการ การตัดสินใจ และควบคุมที่เกิดจากตนเองอย่างอิสระ มากกว่าความรู้สึกถูกควบคุมและกดดันจากผู้อื่น หากพนักงานมีการตอบสนองความพึงพอใจด้านความต้องการมีอิสระ ส่งผลทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และเติมเต็มความรู้สึกเป็นอิสระ เป็นการรับรู้ทางเลือกในการกระทำของตนเอง และการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เป็นอิสระเกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิตที่ดี การเรียนรู้ ความสำเร็จ และการพัฒนาไปในทิศทางบวก (Gagné และ Deci, 2005; Newstrom และคนอื่น ๆ, 1993)

2) ความต้องการการรับรู้ความสามารถ (competence) เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลที่รับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตน และเป็นความต้องการที่ส่งผลดีต่อความเพียรในตัวบุคคล จากการรับรู้การมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมหรือบุคคล ช่วยเติมเต็มความต้องการการรับรู้ความสามารถ นอกจากนี้ความต้องการการรับรู้ความสามารถยังสะท้อนถึงความต้องการตามธรรมชาติของบุคคลกระทำพฤติกรรมตามความสามารถของตนเอง เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการกระทำในสิ่งที่ตนสนใจ ตลอดจนการแสวงหาและเข้าใจอย่างลึกซึ้งกับสภาวะแวดล้อมที่ส่งผลที่ท้าทายความสามารถของตนเอง (Deci และคนอื่น ๆ, 2017) ความต้องการการรับรู้ความสามารถมีความคล้ายกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) (Bandura, 1991) เป็นความเชื่อของบุคคลว่ามีความสามารถแสดงพฤติกรรมอย่างต้องการ

3) ความต้องการมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ (relatedness) เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้อง (involvement) กับคนและงานขององค์กรที่เป็นบริบทที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลในการสร้างความสัมพันธ์กับงาน ไม่ว่าจะเป็นระหว่างบุคคล หรืองาน ความต้องการความใกล้ชิด รู้สึกห่วงใย และต้องการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น รวมถึงการตอบสนองความสัมพันธ์กับงาน (Deci และ Ryan, 1985; Gagné และ Deci, 2005) นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันทางอารมณ์กับผู้อื่น หรืองานที่กระทำ ความต้องการมีความสัมพันธ์เป็นสิ่งที่ส่งผลทางบวกกับแรงจูงใจภายในและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Deci และ Ryan, 2014) ยกตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้ พนักงานรับรู้ถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพบว่าพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับต่ำ พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานในระดับต่ำด้วยเช่นกัน (Gagné และ Deci, 2005) ดังนั้น การสนับสนุนให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน หรือลักษณะการทำงานที่ทำเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเป็นประโยชน์ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ลักษณะการทำงาน และเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญสามารถสนับสนุนความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้การประสบความสำเร็จในการทำงาน (Amundsen และ Martinsen, 2015; Deci และ คนอื่น ๆ, 2017; Gagné และ Deci, 2005) เห็นได้ว่าความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาทั้ง 3 นำไปสู่พฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยงานวิจัยของ ไอร์ดา (2560) ศึกษาในประเด็นดังกล่าวพบว่า การเสริมพลังอำนาจในรูปแบบต่าง ๆ เป็นตัวแปรส่งผ่าน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน และพฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานในแง่ของการเป็นตัวแปรส่งผ่านพบว่า มีความสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจภายใน ที่อธิบายว่า ความรู้สึกพึงพอใจมีคุณลักษณะใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับเรื่องของความต้องการความสัมพันธ์ จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความต้องการ เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้อง (involvement) กับคนและงานในองค์กร เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลในการสร้างความสัมพันธ์กับงาน ทั้งในแง่ของสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสัมพันธ์กับงาน รวมถึงความต้องการความใกล้ชิด ความรู้สึกห่วงใย และต้องการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น (Deci และ Ryan, 1985; Gagné และ Deci, 2005) นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันทางอารมณ์กับผู้อื่น และงานที่กระทำ ทั้งนี้ความต้องการมีความสัมพันธ์ในงานส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Deci และ Ryan, 2014) ยกตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับสูงส่งผลให้เกิดรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมี

ความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการทำงาน ในทางตรงข้ามพนักงานที่รู้สึกว่าคุณมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับต่ำ พบว่าความมุ่งมั่นในการทำงานในระดับต่ำด้วยเช่นกัน (Gagné และ Deci, 2005) ดังนั้นการสนับสนุนให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน หรือเนื้อหาที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเป็นประโยชน์ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถสนับสนุนความมุ่งมั่นให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน (Amundsen และ Martinsen, 2015; Deci และ คนอื่น ๆ, 2017; Gagné และ Deci, 2005) งานวิจัยของ Amundsen และ Martinsen (2015) ยืนยันว่าพึงพอใจส่งผ่านอิทธิพลจากภาวะผู้นำในตนเองไปสู่ความมุ่งมั่นในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันส่งผ่านอิทธิพลจากการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาไปยังความมุ่งมั่นในการทำงาน งานวิจัยต่างประเทศพบว่า Amundsen และ Martinsen (2015) พบว่าภาวะผู้นำการเสริมพลังอำนาจมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน และ ความคิดสร้างสรรค์ เมื่อส่งผ่าน ภาวะผู้นำในตนเอง และการเสริมพลังอำนาจเท่านั้น ในงานวิจัยนี้ถือว่าตัวแปรส่งผ่าน สมบูรณ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม Aldighir (2019) อธิบายความหมายของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เพิ่มเติมจากภาวะผู้นำที่ผ่านการเสริมพลังอำนาจ คือ ความพยายาม (effort) และ ความเพียร (persistence) สอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีปัจจัยความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาของพนักงาน ทั้ง 3 ด้านความต้องการมีอิสระ (autonomy) ความสามารถ (competency) และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (relatedness) ทั้ง 2 งานวิจัยก่อนหน้าสนับสนุนแนวคิดของภาวะผู้นำในตนเองที่อธิบายว่าเป็นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาของพนักงานส่งผลให้เพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการกำกับตนเอง ในการเติมเต็มความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา เห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสอดคล้อง และมีลักษณะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำในตนเองในพนักงานดังข้อมูลข้างต้น นอกจากนี้งานวิจัยก่อนหน้าที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความพึงพอใจ และ ยึดมั่นในองค์กรของพนักงานในประเทศจีน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Lan และ Chong, 2015) พบว่า การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา ความสัมพันธ์นี้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และ ความพึงพอใจ ยึดมั่นในองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Mulki และคนอื่น ๆ (2015) ที่ศึกษาภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยมีความพึงพอใจในงาน การออกจากงาน และ ความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และ การทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านเช่นกัน กล่าวคือ

พฤติกรรมภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อกัน แต่มีอิทธิพลเพิ่มมากขึ้นเมื่อส่งผ่านการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และ ความพึงพอใจในงาน

ภาวะผู้นำในตนเองพิจารณาจากการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการกำกับตนเอง และควบคู่กับการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา โดยมีการรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถในการทำงาน การกำหนดตนเอง และผลกระทบต่อหน่วยงาน การนำไปใช้ประยุกต์พัฒนาโปรแกรมความใช้หลักทฤษฎีแรงจูงใจภายใน โดยมีความต้องการทางจิตวิทยา

1) ทำให้อิสระ คือพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมภาวะผู้นำในตนเอง โดยมีการส่งเสริมด้านการกำกับตนเอง และ การตั้งเป้าหมายเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้พนักงานได้มีอิสระทำงานด้วยความสามารถของตนเอง

2) ทำให้เกิดความสามารถ คือพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา โดยมีการส่งเสริมด้านการรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถในการทำงาน การกำหนดตนเอง และผลกระทบต่อหน่วยงาน

ประชากรที่นำมาทดสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และ ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านพบว่า Amundsen และ Martinsen (2015) พบว่าภาวะผู้นำการเสริมพลังอำนาจมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน และ ความคิดสร้างสรรค์ เมื่อส่งผ่าน ภาวะผู้นำในตนเอง และการเสริมพลังอำนาจเท่านั้น ในงานวิจัยนี้ถือว่าตัวแปรส่งผ่านสมบูรณ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม Aldighrir (2019) อธิบายความหมายของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เพิ่มเติมจากภาวะผู้นำที่ผ่านการเสริมพลังอำนาจ คือ ความพยายาม (effort) และ ความเพียร (persistence) สอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีปัจจัย ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาของพนักงาน ทั้ง 3 ด้านความต้องการมีอิสระ (autonomy) ความสามารถ (competency) และ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (relatedness) ทั้ง 2 งานวิจัยก่อนหน้าสนับสนุนแนวคิดของภาวะผู้นำในตนเองที่อธิบายว่าเป็นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาของพนักงาน ส่งผลให้เพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการกำกับตนเอง ในการเติมเต็มความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา เห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสอดคล้องและมีลักษณะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำในตนเองในพนักงานดังข้อมูลข้างต้น นอกจากนี้งานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความพึงพอใจ และยึดมั่นในองค์กรของพนักงานในประเทศจีน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Lan และ

Chong, 2015) พบว่า การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา ความสัมพันธ์นี้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และ ความพึงพอใจ ยึดมั่นในองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Mulki และคนอื่น ๆ (2015) ศึกษาภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยมีความพึงพอใจในงาน การออกจากงาน และ ความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และ การทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านเช่นกัน กล่าวคือพฤติกรรมภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อกัน แต่มีอิทธิพลเพิ่มมากขึ้น เมื่อส่งผ่านการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และ ความพึงพอใจในงาน ทฤษฎีการกำหนดตนเอง ของ Deci และ Ryan (1985) อธิบายถึงความมุ่งมั่นในการทำงานมีอิทธิพลจากตัวแปรภาวะผู้นำ ในตนเอง การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และ ความพึงพอใจในงาน โดยผลการวิเคราะห์ ตรวจสอบความตรงของโมเดลพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำงานในพนักงาน เมื่อการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และ ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่ ผู้วิจัยพัฒนา ขึ้นมีความสอดคล้องกับทฤษฎี และงานวิจัยก่อนหน้าที่มีกรอบแนวคิดรูปแบบใกล้เคียงกัน

ผลการศึกษายังตามทฤษฎีการกำหนดตนเอง (self-determination theory) ซึ่งเป็น ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการของแรงจูงใจ อารมณ์ความรู้สึก และบุคลิกภาพของบุคคล (Deci และ Ryan, 1985) ผู้วิจัยศึกษา รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นศึกษาความมุ่งมั่นในการทำงาน ในพนักงาน โดยมีตัวแปรอิสระที่ศึกษา คือ ภาวะผู้นำในตนเอง ตัวแปรส่งผ่าน คือ การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และ ความพึงพอใจในงาน การวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน เมื่อการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และ ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์ พบว่าโมเดลเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำงาน ใน พนักงาน เมื่อการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และ ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อวิเคราะห์จากค่าดัชนีต่าง ๆ ที่ชี้วัดความ สอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (model fit) พบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความ สอดคล้องกลมกลืนกับทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้าที่ใช้แนวคิดทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Deci และ Ryan (1985) โดยมีรูปแบบการทำงานที่มาจากอิทธิพลปัจจัยทางสภาพแวดล้อม แรงจูงใจ ของบุคคลในการทำงานที่เป็นปัจจัยสนับสนุนในความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้วิจัยพิจารณาค่าสถิติ และค่าดัชนีต่าง ๆ ตามเกณฑ์ที่ระบุก่อนหน้า (Osborne, 2008, อ้างถึงใน อูสา สุทธิสาคร และ สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล, 2559)

สืบเนื่องจากปัญหาวิจัยที่ระบุว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีพนักงานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยงานวิจัยก่อนหน้าสนับสนุนว่า ปัจจัยสำคัญในตัวพนักงาน คือ ความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อกับอุปสรรคการทำงาน มุ่งมั่นไปสู่ผลสำเร็จของงาน อธิบายด้วยทฤษฎีแรงจูงใจว่า พฤติกรรมกลุ่มผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน ประกอบไปด้วยความมุ่งมั่นในการทำงาน การเริ่มทำในสิ่งที่ตนเองเลือก ฯลฯ เกิดจากแรงจูงใจภายในตนเอง โดยผ่านกระบวนการความต้องการด้านแรงจูงใจ คือ 1) ความต้องการมีอิสระ 2) ความต้องการมีความสามารถ และ 3) ความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรในโมเดลกรอบแนวคิดตามทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า 1) ตัวแปรภาวะผู้นำในตนเอง สอดคล้องกับองค์ประกอบความต้องการในด้านความต้องการมีอิสระ ทั้งในด้านการกำกับตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาสอดคล้องกับความต้องการมีความสามารถ หนึ่งในองค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา คือ ความสามารถในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจภายใน และ 3) ความพึงพอใจในงานสอดคล้องกับความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยมีการรับรู้ความพึงพอใจทั้งเพื่อนร่วมงาน และ ลักษณะของงานที่ทำ ทั้ง 3 ตัวแปรนี้เป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาและทบทวนในส่วนของปัจจัยเชิงสาเหตุ โดยนำนิยามตามแนวคิดของ Deci และ Ryan (1985) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดนิยามตัวแปรอิงจากทฤษฎีการกำหนดตนเองอธิบายแรงจูงใจโดยจำแนกออกเป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในโดยมีปัจจัยความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาของบุคคล คือ ความต้องการมีอิสระ (autonomy) ความสามารถ (competency) และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (relatedness)

การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเองโดยมีองค์ประกอบที่เหมือนและใกล้เคียงกัน สิ่งที่เหมือนกัน คือ องค์ประกอบความสามารถที่เป็นหนึ่งความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาตามทฤษฎีการกำหนดตนเอง การรับรู้ความหมายของงาน และผลกระทบต่อหน่วยงานเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่คล้ายกับความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ตามที่ทฤษฎีการกำหนดตนเองกล่าวไว้ ทั้งนี้ทฤษฎีนิยามระดับของการมีอิสระในตนเองเกี่ยวข้องกับลักษณะการกำกับพฤติกรรมจากแรงจูงใจภายนอกทั้ง 4 ลักษณะ โดยการกำกับภายในตนเองจากการควบคุมภายนอก เป็นหนึ่งในลักษณะจากทั้ง 4 อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ผู้วิจัยนำตัวแปรความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเองในด้านแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่สามารถทำให้เกิดแรงจูงใจ และผู้วิจัย

เชื่อมโยงกับตัวแปรภาวะผู้นำในตนเอง โดยตัวแปรที่ศึกษามาข้างต้นนี้ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ศึกษาเกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำการเสริมพลังอำนาจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน และ ความคิดสร้างสรรค์ โดยมีภาวะผู้นำในตนเอง และการเสริมพลังอำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่าน ของ Amundsen และ Martinsen (2015) พบว่าภาวะผู้นำการเสริมพลังอำนาจมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน และ ความคิดสร้างสรรค์ เมื่อส่งผ่านภาวะผู้นำในตนเอง และการเสริมพลังอำนาจเท่านั้น ในงานวิจัยนี้ถือว่าตัวแปรส่งผ่านสมบูรณ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม Aldighrir (2019) อธิบายความหมายของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สิ่ง queเพิ่มเติมจากภาวะผู้นำที่ผ่านการเสริมพลังอำนาจ คือ ความพยายาม (effort) และ ความเพียร (persistence) สอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีปัจจัยความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาของพนักงาน ทั้ง 3 ด้าน ความต้องการมีอิสระ (autonomy) ความสามารถ (competency) และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (relatedness) ทั้ง 2 งานวิจัยก่อนหน้าสนับสนุนแนวคิดของภาวะผู้นำในตนเองที่อธิบายว่าเป็นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาของพนักงานส่งผลให้เพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการกำกับตนเอง ในการเติมเต็มความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา เห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสอดคล้อง และมีลักษณะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำในตนเองในพนักงานดังข้อมูลข้างต้น

นอกจากนี้งานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความพึงพอใจ และ ยึดมั่นในองค์กรของพนักงานในประเทศจีน โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Lan และ Chong, 2015) พบว่า การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาความสัมพันธ์นี้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และ ความพึงพอใจยึดมั่นในองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Mulki และคนอื่น ๆ (2015) ที่ศึกษาภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยมีความพึงพอใจในงาน การออกจากงาน และ ความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และ การทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านเช่นกัน กล่าวคือพฤติกรรมภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อกัน แต่มีอิทธิพลเพิ่มมากขึ้นเมื่อส่งผ่านการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และ ความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Deci และ Ryan (1985) อธิบายถึงความมุ่งมั่นในการทำงานที่มีอิทธิพลจากตัวแปรภาวะผู้นำในตนเอง การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน โดยผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของโมเดลพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำงานในพนักงาน เมื่อการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับทฤษฎี และงานวิจัยก่อนหน้าที่มีกรอบแนวคิดรูปแบบใกล้เคียงกัน สรุปว่า ผลการวิจัยส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

สมมติฐาน 2 ภาวะผู้นำในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานโดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลอธิบายว่า ตัวแปรภาวะผู้นำในตนเองไม่พบอิทธิพลทางตรง (Direct effect) กับความมุ่งมั่นในการทำงานในกลุ่มพนักงาน แต่มีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อส่งผ่านตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าภาวะผู้นำในตนเองส่งผลให้ความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น เมื่อส่งผ่านตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามแนวคิดตัวแปรส่งผ่าน (mediating variable) (Baron และ Kenny, 1986) อิทธิพลทางอ้อมที่เกิดขึ้น-ส่งผ่านตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานอย่างสมบูรณ์ (completely mediating effect) อธิบายว่าตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ (complete mediator) ในอิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในพนักงาน โดยเมื่อภาวะผู้นำในตนเองเพิ่มขึ้นส่งอิทธิพลไปยังการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานทั้งหมดเพิ่มขึ้น และตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานส่งอิทธิพลต่อไปยังความมุ่งมั่นในการทำงานให้เพิ่มขึ้นเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมีภาวะผู้นำในตนเองในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือการกำกับตนเองส่งผลให้พนักงานมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน และนำไปสู่ความมุ่งมั่นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีความเพียร ทิศทางการทำงานในทางเดียวกับองค์กร และพนักงานพยายามมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง ของ Deci และ Ryan (1985) ที่เสนอว่า ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาของพนักงาน (basic psychological needs) เป็นธรรมชาติของมนุษย์และค้ำจุนถึงปัจจัยทางสภาพแวดล้อมช่วยสนับสนุนความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา ส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ พฤติกรรม และพัฒนาการของพนักงาน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยอิทธิพลภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อส่งผ่านการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน พบว่าผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานในพนักงาน ที่บอสตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน และภาวะเหนี่ยวนำในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ ในกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน 264 คน หัวหน้างาน 244 คน พบว่าการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านสมบูรณ์ในอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน หมายความว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน แต่อิทธิพลทางอ้อมเมื่อส่งผ่านเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา ทั้งนี้ยังมีงานวิจัยที่สนับสนุนความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านโดย Mulki และคนอื่น ๆ (2015) ระบุว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการทำงาน โดยมีความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจลาออก และความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน หมายความว่า เมื่อมีภาวะผู้นำสูงขึ้น ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นในการทำงานที่สูงขึ้นตาม แต่มีอิทธิพลด้านลบต่อความตั้งใจลาออก เมื่ออิทธิพลของภาวะผู้นำส่งผ่านความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจลาออก และความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้ผลการทำงานสูงขึ้น และช่วยลดโอกาสความตั้งใจลาออกของพนักงานมากขึ้น ทั้งสองงานวิจัยที่กล่าวข้างต้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manganelli และคนอื่น ๆ (2018) ในงานวิจัยศึกษาอิทธิพลของรูปแบบในที่ทำงานที่มีการออกแบบงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ภาวะผู้นำ และผลตอบแทนที่มีผลต่อทางด้านจิตใจ พฤติกรรม และองค์กร เช่น สุขภาวะในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความพยายาม และความยึดมั่นผูกพันในองค์กร โดยผ่านความพึงพอใจและการกำกับตนเอง ในงานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานทั้งทางด้านจิตใจ พฤติกรรม และองค์กร มากที่สุดโดยผ่านทาง การกำกับตนเองอย่างอิสระ

จากผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ รวมทั้งมีข้อเสนอแนะจากทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Deci และ Ryan (1985) แสดงให้เห็นว่า 1) อิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเองที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อส่งผ่านการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ เมื่อภาวะผู้นำในตนเองเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นตาม การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน ส่งอิทธิพลให้ความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น และการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านสมบูรณ์ (complete mediator) สรุปว่า ผลการวิจัยในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำงานในพนักงาน เป็นลักษณะการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship model) จากงานวิจัยนี้พบว่า ตัวแปรส่งผ่านทั้งการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ หากขาดตัวแปรทั้งสองตัวไปไม่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในตนเองกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในชุดตัวแปรดังกล่าว ควรมุ่งเน้นศึกษาการวิจัยเชิงผสมผสานวิธี (mixed method) หรือวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative method) เพิ่มเติม เช่น การโปรแกรมการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา หรืองานวิจัยเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานเป็นต้น เพื่อส่งเสริมการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานให้แก่พนักงาน ในการเข้าถึงข้อมูลเชิงลึก และนำมาเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

2. การวัดความพึงพอใจในงานควรวัดจากการประเมินในหลายด้าน เช่น ทั้งด้านบุคคล และ สิ่งแวดล้อม เพื่อให้มีคำตอบอย่างแท้จริง ไม่เกิดการตอบตามความคาดหวังของตนเอง และลดอคติของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. นำโมเดลการวิจัยในครั้งนี้ออกไปศึกษาเพิ่มเติมกับประชากรที่อยู่จังหวัดอื่น ๆ เพื่อให้เข้าใจรูปแบบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในตนเอง ความมุ่งมั่นในการทำงานและการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมของประเทศไทยมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยฉบับนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการอ้างอิงแก่หน่วยงาน องค์กร กลุ่มอุตสาหกรรม ในการประยุกต์และพัฒนาพนักงาน เป็นแนวทางการจัดโปรแกรม โครงการหรือกิจกรรม เพื่อเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานกับพนักงานภายในองค์กร ทั้งนี้จากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำในตนเองมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อส่งผ่านตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงาน ดังนั้นองค์กรควรให้การสนับสนุนแก่พนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะงานที่ตรงกับสายงาน เพื่อเพิ่มการตัดสินใจเองในงาน และทำให้พนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงานด้วยตนเองมากขึ้น หรือการสื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานเห็นภาพรวมที่ชัดขึ้น มีจุดมุ่งหมายเดียวกันกับองค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Deci และคนอื่น ๆ (2017) ที่ให้ความสำคัญกับการเป็นอิสระในการทำงาน ทักษะที่เพียงพอต่อการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับงานที่ทำ แต่อย่างไรก็ตามการส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำในตนเอง ไม่เพียงพอต่อการเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้นโดยตรง

จากงานวิจัยนี้พบว่า การเพิ่มของความมุ่งมั่นในการทำงานมาจากภาวะผู้นำในตนเอง โดยการส่งผ่านการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงาน ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพของความมุ่งมั่นในการทำงาน การส่งเสริมการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาสามารถสนับสนุนพนักงานโดยการให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งของงาน การรับฟังจากพนักงาน และมีการทำข้อมูลย้อนกลับไปสู่พนักงาน เพื่อเพิ่มการรับรู้ของพนักงาน การกำหนดกฎเกณฑ์ในการทำงานที่ชัดเจนมีความสำคัญเช่นเดียวกัน และสามารถทำให้พนักงานกำหนดวิธีการทำงานเองในกรอบของการทำงาน ไม่จำเป็นต้องรอคำสั่งจากฝ่ายบริหารเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอย่างสูงสุดของความมุ่งมั่นในการทำงานจำเป็นต้องมีการเพิ่มความพึงพอใจในงานควบคู่ไปด้วย ความพึงพอใจในงานเน้นถึงความพึงพอใจในงานจากภายใน โดยมีรูปแบบงานที่กระทำ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารในองค์กร และการให้รางวัลตามสถานการณ์ทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถเพิ่มความพึงพอใจในงาน

การส่งเสริมภาวะผู้นำในตนเอง นอกจากเป็นการเพิ่มให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น ยังส่งผลให้การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน เนจจากตัวอย่างของงานวิจัยฉบับนี้ รวมทั้งงานวิจัยที่สนับสนุนทั้งในและต่างประเทศ อาจเป็นทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

บรรณานุกรม

- Al-Bsheish, M., bin Mustafa, M., Ismail, M., Meri, A., & Dauwed, M. (2019). Perceived management commitment and psychological empowerment: A study of intensive care unit nurses' safety. *Safety Science, 118*, 632-640.
- Aldighrir, W. M. (2019). The analysis of self leadership strategies and its relationship with psychological empowerment faculty members at emerging Saudi university. *Al-Ijarah: Jurnal Kependidikan Islam, 9*(1) 109-121.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 22*(3), 304-323.
- Anderson, J. S., & Prussia, G. E. (1997). The self-leadership questionnaire: Preliminary assessment of construct validity. *Journal of Leadership Studies, 4*(2), 119-143.
- Ashforth, B. E. (1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organizational behavior and human decision processes, 43*(2), 207-242.
- Aydogmus, C., Camgoz, S. M., Ergeneli, A., & Ekmekci, O. T. (2018). Perceptions of transformational leadership and job satisfaction: The roles of personality traits and psychological empowerment. *Journal of Management & Organization, 24*(1), 81-107.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 248-287.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173.
- Baumeister, R. F. (2014). Self-regulation, ego depletion, and inhibition. *Neuropsychologia, 65*, 313-319.
- Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Huybrechts, G., Willems, J., Jegers, M., &

- Hofmans, J. (2013). Autonomous motivation stimulates volunteers' work effort: A self-determination theory approach to volunteerism. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24(1), 32-47.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1994). The effect of effort on sales performance and job satisfaction. *Journal of Marketing*, 58(2), 70-80.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S., & Aiken, L. (2003). Applied multiple correlation/regression analysis for the social sciences. In: *Hillsdale, NJ: Erlbaum*.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Jegers, M., & Van Acker, F. (2009). Development and validation of the work effort scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(4), 266-273.
- De Cooman, R., Stynen, D., Van den Broeck, A., Sels, L., & De Witte, H. (2013). How job characteristics relate to need satisfaction and autonomous motivation: Implications for work effort. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(6), 1342-1352.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of personality*, 62(1), 119-142.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109-134.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *Handbook of Self-determination Research*, 3-33.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2010). Intrinsic motivation. *The Corsini Encyclopedia of Psychology*, 1-2.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2014). The importance of universal psychological needs for

- understanding motivation in the workplace. *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-determination Theory*, 13-32.
- Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., Mawritz, M. B., & Greenbaum, R. L. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 570-583.
- Eutsler, J., & Lang, B. (2015). Rating scales in accounting research: The impact of scale points and labels. *Behavioral Research in Accounting*, 27(2), 35-51.
- Fan, Y., Zheng, Q., Liu, S., & Li, Q. (2016). Construction of a new model of job engagement, psychological empowerment and perceived work environment among Chinese registered nurses at four large university hospitals: Implications for nurse managers seeking to enhance nursing retention and quality of care. *Journal of Nursing Management*, 24(5), 646-655.
- Frenkel, S. J., & Bednall, T. (2016). How training and promotion opportunities, career expectations, and two dimensions of organizational justice explain discretionary work effort. *Human Performance*, 29(1), 16-32.
- Fulford, M. D., & Enz, C. A. (1995). The impact of empowerment on service employees. *Journal of Managerial Issues*, 161-175.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- García Torres, D. (2019). Distributed leadership, professional collaboration, and teachers' job satisfaction in U.S. schools. *Teaching and Teacher Education*, 79, 111-123.
- Goodale, J. C., Koerner, M., & Roney, J. (1997). Analyzing the impact of service provider empowerment on perceptions of service quality inside an organization. *Journal of Quality Management*, 2(2), 191-215.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5): Prentice hall Upper Saddle River, NJ.

- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire. *Journal of Managerial Psychology*.
- Houghton, J. D., Pearce, C. L., Manz, C. C., Courtright, S., & Stewart, G. L. (2015). Sharing is caring: Toward a model of proactive caring through shared leadership. *Human Resource Management Review*, 25(3), 313-327.
- Hughes, C., & Brown, L. M. (2018). Exploring leaders' discriminatory, passive-aggressive behavior toward protected class employees using diversity intelligence. *Advances in Developing Human Resources*, 20(3), 263-284.
- Jones, L. C., & Lenz, E. R. (1986). Father-newborn interaction: Effects of social competence and infant state. *Nursing Research*.
- Kacmar, K. M., Zivnuska, S., & White, C. D. (2007). Control and exchange: The impact of work environment on the work effort of low relationship quality employees. *The Leadership Quarterly*, 18(1), 69-84.
- Kammerhoff, J., Lauenstein, O., & Schütz, A. (2019). Leading toward harmony different types of conflict mediate how followers' perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance. *European Management Journal*, 37(2), 210-221.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1(2), 75-130.
- Konczak, L. J., Stelly, D. J., & Trusty, M. L. (2000). Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 301-313.
- Kunz, J. (2015). Objectivity and subjectivity in performance evaluation and autonomous motivation: An exploratory study. *Management Accounting Research*, 27, 27-46.
- Kuvaas, B., Buch, R., Gagne, M., Dysvik, A., & Forest, J. (2016). Do you get what you pay for? Sales incentives and implications for motivation and changes in turnover intention and work effort. *Motivation and Emotion*, 40(5), 667-680.
- Lan, X. M., & Chong, W. Y. (2015). The mediating role of psychological empowerment between transformational leadership and employee work attitudes. *Procedia-Social*

- and Behavioral Sciences*, 172(27), 184-191.
- Lin, C. Y.-Y. (1998). The essence of empowerment: A conceptual model and a case illustration. *Journal of Applied Management Studies*, 7(2), 223.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: RandMc Nally.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1(4), 240-246.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological Bulletin*, 90(1), 125.
- Luthans, F. (1995). Organizational Behavior, international edition. Istanbul, Literature Publishing.
- Manganelli, L., Thibault-Landry, A., Forest, J., & Carpentier, J. (2018). Self-determination theory can help you generate performance and well-being in the workplace. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 227-240.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- Manz, C. C. (1993). *Redesigning the way you do your job: Skills for building natural motivation into your work: Organization Design and Development, Incorporated.*
- Manz, C. C., & Sims Jr, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management Review*, 5(3), 361-367.
- Matsuo, M. (2019). Empowerment through self-improvement skills: The role of learning goals and personal growth initiative. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103311.
- Matthews, R. A., Diaz, W. M., & Cole, S. G. (2003). The organizational empowerment scale. *Personnel Review*.
- Menon, S. T. (1999). Psychological empowerment: Definition, measurement, and validation. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 31(3), 161.
- Millette, V., & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer

- engagement. *Motivation and Emotion*, 32(1), 11-22.
- Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of Management Review*, 23(3), 567-588.
- Mulki, J. P., Caemmerer, B., & Heggde, G. S. (2015). Leadership style, salesperson's work effort and job performance: the influence of power distance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 35(1), 3-22.
- Nabila, A. (2008). The relationship between psychological empowerment and organizational commitment: A case study among employees in construction sector in Kota Kinabalu, Sabah. *School of Business and Economic, UMS*.
- Neck, C. P., Houghton, J. D., Sardeshmukh, S. R., Goldsby, M., & Godwin, J. L. (2013). Self-leadership: A cognitive resource for entrepreneurs. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 26(5), 463-480.
- Newstrom, J. W., Davis, K., & Pierce, J. L. (1993). Organizational behavior: Human behavior at work.
- Niemiec, C. P., & Ryan, R. M. (2009). Autonomy, competence, and relatedness in the classroom: Applying self-determination theory to educational practice. *Theory and Research in Education*, 7(2), 133-144.
- Niemiec, C. P., Ryan, R. M., & Brown, K. W. (2008). The role of awareness and autonomy in quieting the ego: *A self-determination theory perspective*.
- Politis, J. D. (2006). Self-leadership behavioural-focused strategies and team performance. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Quinn, R. E., & Spreitzer, G. M. (1997). The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. *Organizational Dynamics*, 26(2), 37-49.
- Reeve, J. (2012). A self-determination theory perspective on student engagement *Handbook of Research on Student Engagement* (149-172): Springer.
- Robbins. (1998). Organizational Behavior: Concepts, theory and applications. *Cultural Research Bureau*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic

- motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness: *Guilford Publications*.
- Scott-Ladd, B., Travaglione, A., & Marshall, V. (2006). Causal inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, job satisfaction and commitment. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Smith, P. C. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences (3): *Sage Publications*.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M., De Janasz, S. C., & Quinn, R. E. (1999). Empowered to lead: The role of psychological empowerment in leadership. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(4), 511-526.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness satisfaction, and strain. *Journal of Management*, 23(5), 679-704.
- Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2019). Self-leadership: A paradoxical core of organizational behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 47-67.
- Tetik, N. (2016). The effects of psychological empowerment on job satisfaction and job performance of tourist guides. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2), 221-239.

- Thomas, K. W., & Tymon, W. G. (1994). Does empowerment always work: Understanding the role of intrinsic motivation and personal interpretation. *Journal of Management Systems*, 6(2), 1-13.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Thoresen, C. E., & Mahoney, M. J. (1974). *Behavioral self-control*: Holt McDougal.
- Tymon, W. G. (1988). *An Empirical Investigation of a Cognitive Model of Empowerment*. Temple University.
- Vansteenkiste, M., Aelterman, N., De Muynck, G.-J., Haerens, L., Patall, E., & Reeve, J. (2018). Fostering personal meaning and self-relevance: A self-determination theory perspective on internalization. *The Journal of Experimental Education*, 86(1), 30-49.
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C. P., & Soenens, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory: An historical overview, emerging trends, and future directions *The Decade Ahead: Theoretical Perspectives on Motivation and Achievement* (105-165): Emerald Group Publishing Limited.
- Wang, S., & Liu, Y. (2015). Impact of professional nursing practice environment and psychological empowerment on nurses' work engagement: test of structural equation modelling. *Journal of Nursing Management*, 23(3), 287-296.
- Wattananonsakul, S. (2016). Development and validation of a measure of academic self-regulated learning among Thai university students. *International Journal of Psychology*, 51.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*.
- Yeo, G. B., & Neal, A. (2004). A multilevel analysis of effort, practice, and performance: effects; of ability, conscientiousness, and goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 231.
- Yu, S., & Ko, Y. (2017). Communication competency as a mediator in the self-leadership to

job performance relationship. *Collegian*, 24(5), 421-425.

Zimmerman, B. J. (1990). Self-regulated learning and academic achievement: An overview. *Educational Psychologist*, 25(1), 3-17.

ไอรดา จันท์อารักษ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

กิตติศักดิ์ ลิ้มดิทรคุณ. (2561). การรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มจำหน่ายเหล็กก่อสร้าง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กิมพร สีสมิทธิ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและสมาชิกและความผูกพัน โดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการให้อำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ญาดา สามารถ. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ณัฐชามญช์ ภคส์พันธุ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรกำกับ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ณัฐวุฒิ จารุณานันท์. (2560). อิทธิพลของพฤติกรรมกรมอบอำนาจของผู้นำที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในงาน: อิทธิพลส่งผ่านของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ที่ถูกกำกับด้วยค่านิยมเชิงอนุรักษ์. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ธนพล สุวรรณพงษ์. (2560). ผลการผูกอนุमानสาเหตุไปที่ความพยายามที่มีต่อการผัดวันประกันพรุ่งในการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 2. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

นิภาพร น่าเยี่ยม. (2558). ภาวะผู้นำแบบบารมี แรงจูงใจของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสหกรณ์ ภายใต้เครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ปาจารย์ หวังรุ่งกิจ. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้และการพัฒนาโปรแกรมเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะความ
ยึดมั่นผูกพันในวิชาการของนักศึกษาปริญญาตรีโดยมีการวางเป้าหมายเพื่อความเป็นเลิศ
ส่วนบุคคลเป็นตัวแปรส่งผ่าน. ปริญญาานิพนธ์ (ปร.ด. (จิตวิทยาประยุกต์)) -- มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2561. http://thesis.swu.ac.th/swudis/App_Psy/Pajaree_W.pdf

ภูมิพัฒน์ สิทธิบัญชากร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน
และการตั้งใจลาออก โดยมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและพื้นที่อุปสรรคเป็นตัวแปร
กำกับ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วารุณี ทองดี. (2559). อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงาน
เป็นตัวแปรส่งผ่าน. ปริญญาานิพนธ์ (ศศ.ม. (จิตวิทยาประยุกต์)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินท
รวโรฒ, 2559.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2018). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 -
2580. https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). ทำความเข้าใจกับภาวะเศรษฐกิจ.
https://www.nesdc.go.th/download/article/article_20200220160533.pdf

สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเพิ่มผลลัพธ์เชิงป้องกัน และการศึกษา
ผลของโปรแกรมที่ส่งผลกระทบต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม การสูบบุหรี่ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ตอนต้น. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ปีที่ 6, ฉบับที่ 1 (ม.ค. 2557), หน้า 263-
284.

สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2560). การตรวจสอบความตรงโมเดลการวัดกลยุทธ์การกำกับตนเองใน
การเรียนรู้เชิงวิชาการของนักศึกษามหาวิทยาลัย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ปีที่ 23, ฉบับที่
2 (ก.ค. 2560), หน้า 43-60.

สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2561). จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 1): กรุงเทพฯ, พรินท์ คอร์เนอร์.

สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2563). หลักการทางจิตวิทยาประยุกต์. เอกสารประกอบคำสอน บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สิรภพ กุดสระ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ
ในนักฟุตบอลอาชีพไทย. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
กรุงเทพฯ.

- สุขุมาลัย หนกหลัง. (2558). อิทธิพลส่งผ่านแบบปรับของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็น
ครู. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อังศิรินทร์ อินทรกำแหง, และ ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล. (2561). อิทธิพลของจิตวิทยาเชิงบวกและ
บรรทัดฐานทางสังคมวัฒนธรรมที่มีต่อพฤติกรรมสุขภาพที่ดีและสภาวะครอบครัวโดย
ส่งผ่านความรอบรู้ด้านสุขภาพของครอบครัวในชุมชนกึ่งเมือง การวิจัยผลานวิธี. วารสาร
พฤติกรรมศาสตร์ ปีที่ 24, ฉบับที่ 1 (ม.ค. 2561), หน้า 1-22.
- อารีย์ โพธิ์ขวัญ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน
ของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อุสา สุทธิสาคร. (2558). พฤติกรรมเอื้อเพื่อความเชื่อทางศาสนาและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใน
การบริจาคโลหิตของผู้บริจาคโลหิตในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 9, ฉบับที่ 2 (ก.พ.-ก.ค. 2558), หน้า 221-
233.
- อุสา สุทธิสาคร, และ สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล. (2559). การพัฒนาตัวชี้วัดในการประเมินและ
พัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดพื้นที่กรุงเทพมหานคร.
วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 11, ฉบับ
ที่ 1 (ส.ค. 2559-ม.ค. 2560), หน้า 198-208.

ภาคผนวก

1. Printout เครื่องมือ

```
*Sum.
COMPUTE SL=SUM(SL1 to SL15).
COMPUTE PE=SUM(PE1 to PE20).
COMPUTE JS=SUM(JS1 to JS20).
COMPUTE WE=SUM(WE1 to WE15).
EXECUTE.

*filter.
USE ALL.
COMPUTE filter_$=(VARIANCE(SL1 to SL15)>.1 and VARIANCE(PE1 to PE20)>.1 and VARIANCE(JS1 to JS20)>.1 and VARIANCE(WE1 to WE15)>.1).
VARIABLE LABELS filter_$ 'VARIANCE(SL1 to SL15)>.1 and VARIANCE(PE1 to PE20)>.1 and VARIANCE(JS1 to JS20)>.1 and VARIANCE(WE1 to WE15)>.1 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
```

```
*Percentiles.
FREQUENCIES VARIABLES=SL PE JS WE
/FORMAT=NOTABLE
/PERCENTILES=25.0 75.0
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics					
	SL	PE	JS	WE	
N	Valid 93	93	93	93	93
	Missing 0	0	0	0	0
Percentiles	25 54.00	68.74	69.95	55.50	
	75 64.50	81.50	83.00	67.00	

```
*high-low group.
*[the value group 1, 2 must take from frequencies percentiles table].
RECODE SL (Lowest thru 54=1) (64 thru Highest=2) (ELSE=3) INTO SLG.
RECODE PE (Lowest thru 68=1) (81 thru Highest=2) (ELSE=3) INTO PEG.
RECODE JS (Lowest thru 69=1) (83 thru Highest=2) (ELSE=3) INTO JSG.
RECODE WE (Lowest thru 55=1) (67 thru Highest=2) (ELSE=3) INTO WEG.
```

```
*T-Test.
T-TEST GROUPS=SLG(2 1)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=SL1 to SL15
/CRITERIA=CI(.95).
```

T-Test

Group Statistics					
SLG	N	M	SD	SE	
SL1	2.00	28	4.43	.50	.10
	1.00	27	3.52	.58	.11
SL2	2.00	28	4.61	.50	.09
	1.00	27	3.70	.47	.09
SL3	2.00	28	4.61	.50	.09
	1.00	27	3.81	.40	.08
SL4	2.00	28	4.75	.44	.08
	1.00	27	3.37	.56	.11
SL5	2.00	28	4.57	.50	.10
	1.00	27	3.44	.64	.12
SL6	2.00	28	4.29	.46	.09
	1.00	27	3.22	.70	.13
SL7	2.00	28	4.54	.51	.10
	1.00	27	3.11	.42	.08
SL8	2.00	28	4.14	.65	.12
	1.00	27	2.81	.74	.14
SL9	2.00	28	4.50	.58	.11
	1.00	27	3.37	.49	.09
SL10	2.00	28	4.43	.57	.11
	1.00	27	3.48	.58	.11
SL11	2.00	28	4.29	.66	.12
	1.00	27	3.37	.93	.18
SL12	2.00	28	4.82	.39	.07
	1.00	27	3.70	.61	.12
SL13	2.00	28	4.43	.74	.14
	1.00	27	3.37	.69	.13
SL14	2.00	28	4.32	.67	.13
	1.00	27	3.26	.66	.13
SL15	2.00	28	4.11	.63	.12
	1.00	27	3.15	.53	.10

```
T-TEST GROUPS=PEG(2 1)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=PE1 to PE20
```

Independent Samples Test

		Levene's Test		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	M Diff	SE Diff	Interval	
									Lower	Upper
SL1	assumed	1.558	.217	6.22	53	.000	.910	.146	.617	1.204
	not a.			6.20	51	.000	.910	.147	.616	1.205
SL2	assumed	2.115	.152	6.95	53	.000	.903	.130	.643	1.164
	not a.			6.96	53	.000	.903	.130	.643	1.164
SL3	assumed	11.644	.001	6.52	53	.000	.792	.121	.549	1.036
	not a.			6.55	51	.000	.792	.121	.549	1.035
SL4	assumed	5.547	.022	10.12	53	.000	1.380	.136	1.106	1.653
	not a.			10.07	49	.000	1.380	.137	1.104	1.655
SL5	assumed	2.118	.152	7.27	53	.000	1.127	.155	.816	1.438
	not a.			7.23	49	.000	1.127	.156	.814	1.440
SL6	assumed	1.956	.168	6.70	53	.000	1.063	.159	.745	1.382
	not a.			6.65	45	.000	1.063	.160	.741	1.386
SL7	assumed	14.108	.000	11.27	53	.000	1.425	.126	1.171	1.678
	not a.			11.31	52	.000	1.425	.126	1.172	1.677
SL8	assumed	.315	.577	7.10	53	.000	1.328	.187	.953	1.703
	not a.			7.08	52	.000	1.328	.188	.952	1.704
SL9	assumed	2.523	.118	7.80	53	.000	1.130	.145	.839	1.420
	not a.			7.82	52	.000	1.130	.144	.840	1.420
SL10	assumed	.019	.890	6.09	53	.000	.947	.155	.635	1.259
	not a.			6.09	53	.000	.947	.155	.635	1.259
SL11	assumed	5.330	.025	4.24	53	.000	.915	.216	.482	1.349
	not a.			4.21	47	.000	.915	.217	.478	1.353
SL12	assumed	9.481	.003	8.14	53	.000	1.118	.137	.842	1.393
	not a.			8.08	44	.000	1.118	.138	.839	1.397
SL13	assumed	.537	.467	5.48	53	.000	1.058	.193	.671	1.445
	not a.			5.49	53	.000	1.058	.193	.671	1.445
SL14	assumed	.776	.382	5.94	53	.000	1.062	.179	.704	1.421
	not a.			5.94	53	.000	1.062	.179	.704	1.421
SL15	assumed	.388	.536	6.09	53	.000	.959	.158	.643	1.275
	not a.			6.10	52	.000	.959	.157	.644	1.274

/CRITERIA=CI (.95).

T-Test

PEG	Group Statistics				
	N	M	SD	SE	
PE1	2.00	25	4.84	.37	.07
	1.00	22	3.68	.89	.19
PE2	2.00	25	4.80	.41	.08
	1.00	22	3.82	.96	.20
PE3	2.00	25	4.80	.41	.08
	1.00	22	3.82	.50	.11
PE4	2.00	25	4.32	.63	.13
	1.00	22	3.36	.85	.18
PE5	2.00	25	4.32	.69	.14
	1.00	22	3.36	.58	.12
PE6	2.00	25	4.48	.51	.10
	1.00	22	3.50	.60	.13
PE7	2.00	25	4.36	.64	.13
	1.00	22	3.23	.53	.11
PE8	2.00	25	4.52	.51	.10
	1.00	22	3.41	.59	.13
PE9	2.00	25	4.52	.51	.10
	1.00	22	3.36	.58	.12
PE10	2.00	25	4.20	.58	.12
	1.00	22	3.27	.55	.12
PE11	2.00	25	4.08	.64	.13
	1.00	22	2.50	.80	.17
PE12	2.00	25	4.16	.62	.12
	1.00	22	2.55	.80	.17
PE13	2.00	25	3.96	.45	.09
	1.00	22	2.59	.73	.16
PE14	2.00	25	4.08	.57	.11
	1.00	22	2.50	.60	.13
PE15	2.00	25	4.08	.64	.13
	1.00	22	2.45	.67	.14
PE16	2.00	25	3.88	.60	.12
	1.00	22	2.59	1.05	.22
PE17	2.00	25	4.44	.58	.12
	1.00	22	3.36	.58	.12
PE18	2.00	25	4.56	.58	.12
	1.00	22	3.27	.70	.15
PE19	2.00	25	3.76	.60	.12
	1.00	22	2.55	.80	.17
PE20	2.00	25	4.08	.49	.10
	1.00	22	2.82	.85	.18

T-TEST GROUPS=JSG (2 1)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=JS1 to JS20
 /CRITERIA=CI (.95).

T-Test

JSG	Group Statistics				
	N	M	SD	SE	
JS1	2.00	24	4.04	.62	.13
	1.00	22	2.82	.85	.18
JS2	2.00	24	4.29	.55	.11
	1.00	22	2.82	.85	.18
JS3	2.00	24	4.00	.66	.13
	1.00	22	2.36	1.00	.21
JS4	2.00	24	4.08	.78	.16
	1.00	22	2.91	.97	.21
JS5	2.00	24	3.96	.62	.13
	1.00	22	2.50	.86	.18

Independent Samples Test

		Levene's Test		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	N Diff	SE Diff	Interval	
									Lower	Upper
PE1	assumed	13.748	.001	5.92	45	.000	1.158	.196	.764	1.552
	not a.			5.66	27	.000	1.158	.205	.738	1.578
PE2	assumed	8.977	.004	4.67	45	.000	.982	.210	.558	1.405
	not a.			4.46	28	.000	.982	.220	.531	1.433
PE3	assumed	.387	.537	7.40	45	.000	.982	.133	.715	1.249
	not a.			7.30	41	.000	.982	.134	.710	1.253
PE4	assumed	2.107	.154	4.43	45	.000	.956	.216	.522	1.391
	not a.			4.35	38	.000	.956	.220	.511	1.402
PE5	assumed	.880	.353	5.10	45	.000	.956	.188	.579	1.334
	not a.			5.16	45	.000	.956	.186	.583	1.330
PE6	assumed	1.095	.301	6.08	45	.000	.981	.161	.656	1.306
	not a.			6.02	42	.000	.981	.163	.652	1.310
PE7	assumed	2.794	.102	6.58	45	.000	1.133	.172	.786	1.480
	not a.			6.66	45	.000	1.133	.170	.790	1.476
PE8	assumed	.178	.675	6.92	45	.000	1.111	.160	.788	1.434
	not a.			6.86	42	.000	1.111	.162	.784	1.438
PE9	assumed	.003	.953	7.27	45	.000	1.156	.159	.836	1.477
	not a.			7.21	42	.000	1.156	.160	.833	1.480
PE10	assumed	.025	.875	5.61	45	.000	.927	.165	.595	1.260
	not a.			5.63	45	.000	.927	.165	.596	1.259
PE11	assumed	3.689	.061	7.50	45	.000	1.580	.211	1.156	2.004
	not a.			7.40	40	.000	1.580	.214	1.148	2.012
PE12	assumed	2.810	.101	7.76	45	.000	1.615	.208	1.195	2.034
	not a.			7.63	40	.000	1.615	.211	1.187	2.042
PE13	assumed	11.381	.002	7.79	45	.000	1.369	.176	1.015	1.723
	not a.			7.56	34	.000	1.369	.181	1.001	1.737
PE14	assumed	3.066	.087	9.26	45	.000	1.580	.171	1.236	1.924
	not a.			9.23	44	.000	1.580	.171	1.235	1.925
PE15	assumed	1.870	.178	8.49	45	.000	1.625	.191	1.240	2.011
	not a.			8.47	44	.000	1.625	.192	1.238	2.013
PE16	assumed	8.111	.007	5.23	45	.000	1.289	.246	.793	1.785
	not a.			5.06	32	.000	1.289	.255	.771	1.808
PE17	assumed	.351	.557	6.32	45	.000	1.076	.170	.734	1.419
	not a.			6.33	44	.000	1.076	.170	.734	1.419
PE18	assumed	.072	.789	6.86	45	.000	1.287	.188	.910	1.665
	not a.			6.78	41	.000	1.287	.190	.904	1.671
PE19	assumed	2.826	.100	5.94	45	.000	1.215	.204	.803	1.626
	not a.			5.83	39	.000	1.215	.208	.793	1.636
PE20	assumed	5.712	.021	6.30	45	.000	1.262	.200	.859	1.665
	not a.			6.10	33	.000	1.262	.207	.841	1.683

Independent Samples Test

		Levene's Test		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	N Diff	SE Diff	Interval	
									Lower	Upper
JS1	assumed	2.255	.140	5.59	44	.000	1.223	.219	.782	1.665
	not a.			5.51	38	.000	1.223	.222	.774	1.673
JS2	assumed	3.534	.067	7.02	44	.000	1.473	.210	1.051	1.896
	not a.			6.90	35	.000	1.473	.214	1.040	1.907
JS3	assumed	8.684	.005	6.60	44	.000	1.636	.248	1.136	2.136
	not a.			6.48	36	.000	1.636	.253	1.124	2.149
JS4	assumed	.819	.370	4.55	44	.000	1.174	.258	.654	1.694
	not a.			4.50	40	.000	1.174	.261	.647	1.701
JS5	assumed	6.039	.018	6.63	44	.000	1.458	.220	1.015	1.902
	not a.			6.54	38	.000	1.458	.223	1.007	1.910

JS6	2.00	24	4.13	.54	.11
	1.00	22	2.68	.95	.20
JS7	2.00	24	4.33	.56	.12
	1.00	22	3.27	.77	.16
JS8	2.00	24	4.00	.51	.10
	1.00	22	2.27	.94	.20
JS9	2.00	24	3.92	.72	.15
	1.00	22	2.27	.98	.21
JS10	2.00	24	4.00	.66	.13
	1.00	22	2.27	.94	.20
JS11	2.00	24	4.67	.48	.10
	1.00	22	3.14	.64	.14
JS12	2.00	24	4.54	.51	.10
	1.00	22	3.27	.63	.13
JS13	2.00	24	4.54	.51	.10
	1.00	22	3.27	.55	.12
JS14	2.00	24	4.67	.48	.10
	1.00	22	3.32	.89	.19
JS15	2.00	24	4.54	.51	.10
	1.00	22	3.41	.67	.14
JS16	2.00	24	4.58	.50	.10
	1.00	22	3.55	.74	.16
JS17	2.00	24	4.42	.50	.10
	1.00	22	3.18	.85	.18
JS18	2.00	24	4.46	.51	.10
	1.00	22	3.18	.85	.18
JS19	2.00	24	4.42	.50	.10
	1.00	22	3.14	.83	.18
JS20	2.00	24	4.25	.44	.09
	1.00	22	2.82	.59	.13

JS6	assumed	8.949	.005	6.44	44	.000	1.443	.224	.991	1.895
	not a.			6.29	33	.000	1.443	.229	.976	1.910
JS7	assumed	.772	.384	5.37	44	.000	1.061	.197	.663	1.459
	not a.			5.30	38	.000	1.061	.200	.656	1.466
JS8	assumed	14.624	.000	7.86	44	.000	1.727	.220	1.285	2.170
	not a.			7.68	32	.000	1.727	.225	1.269	2.186
JS9	assumed	4.443	.041	6.51	44	.000	1.644	.252	1.135	2.153
	not a.			6.42	38	.000	1.644	.256	1.126	2.162
JS10	assumed	7.999	.007	7.29	44	.000	1.727	.237	1.250	2.205
	not a.			7.18	37	.000	1.727	.241	1.240	2.214
JS11	assumed	.083	.774	9.22	44	.000	1.530	.166	1.196	1.865
	not a.			9.10	39	.000	1.530	.168	1.190	1.870
JS12	assumed	.236	.630	7.54	44	.000	1.269	.168	.930	1.608
	not a.			7.46	40	.000	1.269	.170	.925	1.612
JS13	assumed	.460	.501	8.19	44	.000	1.273	.155	.960	1.586
	not a.			8.16	43	.000	1.273	.156	.958	1.587
JS14	assumed	5.729	.021	6.45	44	.000	1.348	.209	.927	1.770
	not a.			6.29	32	.000	1.348	.214	.912	1.785
JS15	assumed	2.681	.109	6.51	44	.000	1.133	.174	.782	1.483
	not a.			6.44	39	.000	1.133	.176	.777	1.488
JS16	assumed	3.466	.069	5.61	44	.000	1.038	.185	.665	1.411
	not a.			5.52	37	.000	1.038	.188	.657	1.419
JS17	assumed	1.103	.299	6.04	44	.000	1.235	.204	.823	1.647
	not a.			5.91	33	.000	1.235	.209	.810	1.660
JS18	assumed	.943	.337	6.23	44	.000	1.277	.205	.863	1.690
	not a.			6.10	34	.000	1.277	.209	.851	1.702
JS19	assumed	.373	.545	6.37	44	.000	1.280	.201	.875	1.686
	not a.			6.24	34	.000	1.280	.205	.863	1.698
JS20	assumed	.018	.894	9.38	44	.000	1.432	.153	1.124	1.740
	not a.			9.26	39	.000	1.432	.155	1.119	1.745

T-TEST GROUPS=WEG(2 1)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=WE1 to WE15
 /CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Group Statistics					
WEG	N	M	SD	SE	
WE1	2.00	28	4.50	.51	.10
	1.00	23	3.09	.60	.12
WE2	2.00	28	4.86	.36	.07
	1.00	23	3.65	.49	.10
WE3	2.00	28	4.68	.48	.09
	1.00	23	3.74	.54	.11
WE4	2.00	28	4.46	.51	.10
	1.00	23	3.39	.58	.12
WE5	2.00	28	4.71	.46	.09
	1.00	23	3.52	.51	.11
WE6	2.00	28	4.39	.57	.11
	1.00	23	3.48	.51	.11
WE7	2.00	28	4.64	.49	.09
	1.00	23	3.22	.60	.13
WE8	2.00	28	4.71	.46	.09
	1.00	23	3.35	.57	.12
WE9	2.00	28	4.71	.46	.09
	1.00	23	3.39	.66	.14
WE10	2.00	28	4.39	.57	.11
	1.00	23	3.26	.81	.17
WE11	2.00	28	4.25	.59	.11
	1.00	23	3.30	.76	.16
WE12	2.00	28	4.75	.43	.08
	1.00	23	3.65	.49	.10
WE13	2.00	28	4.82	.39	.07

Independent Samples Test

Independent Samples Test										
		Levene's Test		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	M Diff	SE Diff	Interval	
									Lower	Upper
WE1	assumed	1.563	.217	9.13	49	.000	1.413	.155	1.102	1.724
	not a.			8.99	44	.000	1.413	.157	1.096	1.730
WE2	assumed	12.082	.001	10.19	49	.000	1.205	.118	.967	1.443
	not a.			9.89	39	.000	1.205	.122	.959	1.451
WE3	assumed	.045	.832	6.60	49	.000	.939	.142	.653	1.226
	not a.			6.51	44	.000	.939	.144	.649	1.230
WE4	assumed	.587	.447	7.02	49	.000	1.073	.153	.766	1.380
	not a.			6.93	44	.000	1.073	.155	.761	1.385
WE5	assumed	4.820	.033	8.77	49	.000	1.193	.136	.919	1.466
	not a.			8.67	45	.000	1.193	.137	.916	1.469
WE6	assumed	.255	.616	5.99	49	.000	.915	.153	.608	1.221
	not a.			6.05	49	.000	.915	.151	.611	1.218
WE7	assumed	.057	.813	9.36	49	.000	1.425	.152	1.120	1.731
	not a.			9.17	42	.000	1.425	.155	1.112	1.739
WE8	assumed	2.842	.098	9.45	49	.000	1.366	.145	1.076	1.657
	not a.			9.25	42	.000	1.366	.148	1.068	1.665
WE9	assumed	6.865	.012	8.44	49	.000	1.323	.157	1.008	1.638
	not a.			8.16	38	.000	1.323	.162	.995	1.651
WE10	assumed	.559	.458	5.86	49	.000	1.132	.193	.744	1.520
	not a.			5.66	38	.000	1.132	.200	.727	1.537
WE11	assumed	1.296	.260	5.00	49	.000	.946	.189	.566	1.326
	not a.			4.87	41	.000	.946	.194	.554	1.338
WE12	assumed	2.524	.119	8.54	49	.000	1.102	.129	.843	1.361
	not a.			8.44	45	.000	1.102	.131	.839	1.365
WE13	assumed	9.153	.004	8.86	49	.000	1.213	.137	.938	1.488

	1.00	23	3.61	.58	.12
WE14	2.00	28	4.82	.39	.07
	1.00	23	3.43	.59	.12
WE15	2.00	28	4.82	.39	.07
	1.00	23	3.57	.59	.12

	not a.			8.53	37	.000	1.213	.142	.925	1.501
WE14	assumed	14.403	.000	10.06	49	.000	1.387	.138	1.110	1.664
	not a.			9.67	37	.000	1.387	.143	1.096	1.677
WE15	assumed	14.403	.000	9.11	49	.000	1.256	.138	.979	1.533
	not a.			8.76	37	.000	1.256	.143	.966	1.547

*A * CITC.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=SL1 to SL10, SL12 to SL15
/SCALE('Self-leadership') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Scale: Self-leadersh:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excl	0	0.0
	Total	93	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	M if Del	V if Del	CITC	R ²	C'Alpha if Del
SL1	51.42	36.09	.508	.393	.878
SL2	51.35	36.21	.547	.434	.877
SL3	51.24	36.53	.587	.464	.876
SL4	51.32	34.06	.691	.584	.869
SL5	51.44	35.44	.521	.476	.878
SL6	51.60	35.48	.558	.542	.876
SL7	51.54	34.10	.666	.588	.870
SL8	51.84	34.00	.566	.443	.876
SL9	51.42	34.96	.607	.595	.873
SL10	51.45	36.16	.491	.475	.879
SL12	51.23	35.22	.628	.465	.873
SL13	51.57	35.96	.446	.419	.881
SL14	51.65	35.47	.547	.612	.876
SL15	51.81	36.33	.475	.469	.880

Reliability

C'Alpha	C'Alpha Standard	N of Items
.884	.886	14

Inter-Item Correlation Matrix

	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL12	SL13	SL14	SL15
SL1	1.000	.501	.358	.392	.251	.385	.436	.429	.325	.184	.360	.130	.276	.210
SL2	.501	1.000	.444	.410	.315	.225	.440	.358	.326	.201	.408	.180	.377	.385
SL3	.358	.444	1.000	.588	.360	.357	.478	.259	.308	.315	.365	.264	.433	.349
SL4	.392	.410	.588	1.000	.567	.475	.483	.427	.446	.354	.410	.359	.423	.320
SL5	.251	.315	.360	.567	1.000	.340	.389	.309	.549	.331	.397	.205	.162	.154
SL6	.385	.225	.357	.475	.340	1.000	.618	.362	.319	.414	.493	.200	.193	.154
SL7	.436	.440	.478	.483	.389	.618	1.000	.514	.447	.426	.430	.181	.279	.330
SL8	.429	.358	.259	.427	.309	.362	.514	1.000	.435	.210	.378	.323	.301	.340
SL9	.325	.326	.308	.446	.549	.319	.447	.435	1.000	.604	.403	.351	.258	.175
SL10	.184	.201	.315	.354	.331	.414	.426	.210	.604	1.000	.348	.263	.216	.229
SL12	.360	.408	.365	.410	.397	.493	.430	.378	.403	.348	1.000	.340	.465	.361
SL13	.130	.180	.264	.359	.205	.200	.181	.323	.351	.263	.340	1.000	.575	.348
SL14	.276	.377	.433	.423	.162	.193	.279	.301	.258	.216	.465	.575	1.000	.624
SL15	.210	.385	.349	.320	.154	.154	.330	.340	.175	.229	.361	.348	.624	1.000

RELIABILITY

```

/VARIABLES=PE1 to PE20
/SCALE('Psychological empowemnt') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Scale: Psycho empowe:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excl	0	0.0
	Total	93	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	M if Del	V if Del	CITC	R ²	C'Alpha if Del
PE1	70.59	82.46	.541	.843	.910
PE2	70.49	83.46	.518	.840	.911
PE3	70.49	83.71	.566	.543	.910
PE4	71.03	84.56	.410	.549	.913
PE5	70.96	84.28	.468	.579	.912
PE6	70.76	84.85	.467	.601	.912
PE7	70.91	83.39	.546	.675	.910
PE8	70.74	83.96	.543	.794	.910
PE9	70.84	83.68	.555	.769	.910
PE10	70.91	85.03	.478	.494	.912
PE11	71.40	79.56	.649	.720	.908
PE12	71.30	79.40	.717	.738	.906
PE13	71.40	81.36	.608	.729	.909
PE14	71.33	80.27	.681	.707	.907
PE15	71.40	79.31	.697	.699	.906
PE16	71.51	81.80	.530	.592	.911
PE17	70.85	83.87	.533	.717	.911
PE18	70.92	81.46	.638	.768	.908
PE19	71.59	82.05	.513	.531	.911
PE20	71.20	82.27	.596	.607	.909

Inter-Item Correlation Matrix

	PE1	PE2	PE3	PE4	PE5	PE6	PE7	PE8	PE9	PE10	PE11	PE12	PE13	PE14	PE15	PE16	PE17	PE18	PE19	PE20
PE1	1.000	.893	.572	.387	.358	.259	.233	.272	.243	.283	.334	.425	.425	.334	.317	.131	.343	.321	.151	.166

PE2	.893	1.000	.566	.389	.404	.191	.258	.267	.236	.199	.295	.337	.377	.310	.274	.137	.368	.355	.170	.119
PE3	.572	.566	1.000	.413	.406	.263	.334	.249	.312	.248	.276	.434	.293	.346	.472	.190	.434	.417	.171	.284
PE4	.387	.389	.413	1.000	.660	.278	.207	.226	.271	.146	.179	.136	.242	.263	.265	.177	.222	.276	.085	.160
PE5	.358	.404	.406	.660	1.000	.230	.282	.193	.235	.200	.205	.149	.220	.343	.247	.299	.315	.332	.242	.262
PE6	.259	.191	.263	.278	.230	1.000	.595	.684	.554	.388	.242	.315	.180	.169	.197	.089	.359	.380	.164	.225
PE7	.233	.258	.334	.207	.282	.595	1.000	.715	.738	.386	.277	.447	.171	.252	.305	.229	.285	.351	.281	.289
PE8	.272	.267	.249	.226	.193	.684	.715	1.000	.821	.575	.336	.412	.204	.230	.257	.133	.291	.323	.248	.200
PE9	.243	.236	.312	.271	.235	.554	.738	.821	1.000	.579	.288	.436	.176	.253	.300	.178	.242	.327	.295	.274
PE10	.283	.199	.248	.146	.200	.388	.386	.575	.579	1.000	.386	.483	.264	.284	.305	.162	.196	.242	.162	.257
PE11	.334	.295	.276	.179	.203	.242	.277	.336	.288	.386	1.000	.691	.761	.673	.558	.405	.257	.351	.372	.525
PE12	.425	.337	.434	.136	.149	.315	.447	.412	.436	.483	.691	1.000	.562	.640	.691	.398	.348	.402	.359	.553
PE13	.425	.377	.293	.242	.220	.180	.171	.204	.176	.264	.761	.562	1.000	.701	.592	.349	.124	.272	.358	.498
PE14	.334	.310	.346	.263	.343	.169	.252	.230	.253	.284	.673	.640	.701	1.000	.715	.542	.278	.357	.439	.531
PE15	.317	.274	.472	.265	.247	.197	.305	.257	.300	.305	.558	.691	.592	.715	1.000	.533	.376	.460	.471	.580
PE16	.131	.137	.190	.177	.299	.089	.229	.133	.178	.162	.405	.398	.349	.542	.533	1.000	.449	.594	.523	.541
PE17	.343	.368	.434	.222	.315	.359	.285	.291	.242	.196	.257	.348	.124	.278	.376	.449	1.000	.809	.331	.263
PE18	.321	.355	.417	.276	.332	.380	.351	.323	.327	.242	.351	.402	.272	.357	.460	.594	.809	1.000	.482	.405
PE19	.151	.170	.171	.085	.242	.164	.281	.248	.295	.162	.372	.359	.358	.439	.471	.523	.331	.482	1.000	.622
PE20	.166	.119	.284	.160	.262	.225	.289	.200	.274	.257	.525	.553	.498	.531	.580	.541	.263	.405	.622	1.000

```

RELIABILITY
/VARIABLES=JS1 to JS20
/SCALE('Job Satisfaction') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY-TOTAL.
    
```

Item-Total Statistics					
	M if Del	V if Del	CIIC	R ²	C'Alpha if Del
JS1	70.33	110.78	.958	.570	.932
JS2	70.27	109.56	.603	.715	.931
JS3	70.51	107.57	.599	.689	.931
JS4	70.26	110.79	.514	.520	.933
JS5	70.42	109.08	.610	.652	.931
JS6	70.41	109.43	.599	.609	.931
JS7	70.04	111.81	.977	.958	.931
JS8	70.57	106.73	.704	.739	.929
JS9	70.61	106.64	.697	.816	.929
JS10	70.58	105.77	.749	.837	.928
JS11	69.83	108.51	.751	.719	.928
JS12	69.85	110.47	.650	.705	.930
JS13	69.86	110.83	.663	.716	.930
JS14	69.78	111.01	.573	.656	.931
JS15	69.86	111.99	.613	.633	.931
JS16	69.75	112.12	.572	.643	.931
JS17	69.96	110.67	.594	.772	.931
JS18	69.91	109.88	.657	.773	.930
JS19	69.94	111.88	.527	.617	.932
JS20	70.26	109.75	.659	.630	.930

Reliability

Scale: Job Satisfact:

Case Processing Summary

	N	%
Valid	93	100.0
Excl	0	0.0
Total	93	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability

C'Alpha	C'Alpha Standard	N of Items
.934	.935	20

Inter-Item Correlation Matrix																				
	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6	JS7	JS8	JS9	JS10	JS11	JS12	JS13	JS14	JS15	JS16	JS17	JS18	JS19	JS20
JS1	1.000	.606	.596	.386	.544	.543	.294	.394	.410	.426	.415	.308	.280	.379	.311	.118	.177	.252	.195	.353
JS2	.606	1.000	.704	.446	.625	.481	.284	.608	.489	.463	.414	.382	.341	.319	.301	.299	.133	.203	.100	.248
JS3	.596	.704	1.000	.591	.639	.448	.280	.535	.550	.477	.383	.365	.315	.244	.264	.212	.185	.247	.206	.218
JS4	.386	.446	.591	1.000	.597	.401	.344	.412	.364	.442	.260	.240	.263	.255	.275	.238	.238	.307	.144	.213
JS5	.544	.625	.639	.597	1.000	.533	.329	.517	.435	.505	.373	.270	.294	.409	.323	.211	.164	.275	.247	.255
JS6	.543	.481	.448	.401	.533	1.000	.542	.534	.490	.456	.394	.257	.331	.288	.456	.230	.230	.311	.188	.423
JS7	.294	.284	.280	.344	.329	.542	1.000	.494	.399	.423	.391	.237	.267	.268	.346	.460	.546	.516	.427	.524
JS8	.394	.608	.535	.412	.517	.534	.494	1.000	.762	.759	.493	.411	.421	.270	.337	.338	.352	.355	.319	.408
JS9	.410	.489	.550	.364	.435	.490	.399	.762	1.000	.854	.515	.435	.447	.312	.398	.289	.370	.347	.339	.441
JS10	.426	.463	.477	.442	.505	.456	.423	.759	.854	1.000	.622	.468	.483	.385	.401	.369	.434	.470	.374	.500
JS11	.415	.414	.383	.260	.373	.394	.391	.493	.515	.622	1.000	.718	.698	.585	.583	.534	.570	.616	.452	.581
JS12	.308	.382	.365	.240	.270	.257	.237	.411	.435	.468	.718	1.000	.764	.573	.583	.497	.459	.545	.428	.476
JS13	.280	.341	.315	.263	.294	.331	.267	.421	.447	.483	.698	.764	1.000	.666	.637	.482	.502	.515	.375	.515
JS14	.379	.319	.244	.255	.409	.288	.268	.270	.312	.385	.585	.573	.666	1.000	.674	.338	.325	.376	.397	.464
JS15	.311	.301	.264	.275	.323	.456	.346	.337	.398	.401	.583	.583	.637	.674	1.000	.436	.361	.432	.305	.516
JS16	.118	.299	.212	.238	.211	.230	.460	.338	.289	.369	.534	.497	.482	.338	.436	1.000	.699	.705	.509	.543
JS17	.177	.133	.185	.238	.164	.230	.546	.352	.370	.434	.570	.459	.502	.325	.361	.699	1.000	.817	.649	.619
JS18	.252	.203	.247	.307	.275	.311	.516	.355	.347	.470	.616	.545	.515	.376	.432	.705	.817	1.000	.652	.633
JS19	.195	.100	.206	.144	.247	.188	.427	.319	.339	.374	.452	.428	.375	.397	.305	.509	.649	.652	1.000	.625
JS20	.353	.248	.218	.213	.255	.423	.524	.408	.441	.500	.581	.476	.515	.464	.516	.543	.619	.633	.625	1.000

```

RELIABILITY
/VARIABLES=WE1 to WE15
/SCALE('Work effort') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY-TOTAL.
    
```

Item-Total Statistics					
	M if Del	V if Del	CIIC	R ²	C'Alpha if Del
WE1	57.15	46.48	.617	.585	.924
WE2	56.71	46.62	.716	.623	.921
WE3	56.75	47.91	.661	.590	.923
WE4	56.98	47.73	.608	.536	.924
WE5	56.89	46.97	.710	.638	.921
WE6	57.09	48.61	.523	.400	.926
WE7	57.00	46.44	.667	.653	.923
WE8	57.00	46.18	.695	.646	.922

Reliability

Scale: Work effort

SL9	.735	.158
SL10	.658	.108
SL12	.524	.465
SL13	.165	.655
SL14	.100	.890
SL15	.085	.799

3 iterations.

Compo Trans Matrix

Compo	1	2
1	.790	.613
2	-.613	.790

Extraction Method: PCA.
Rotation Method: Varimax with Kaiser

FACTOR

```

/VARIABLES JS1 to JS20
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS JS1 to JS20
/PRINT INITIAL KMO ROTATION
/CRITERIA FACTORS(4) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION VARIMAX
/METHOD=CORRELATION.
    
```

Factor Analysis: Job satisfaction

KMO and Bartlett's

KMO	.888
Bartlett Chi-Sq	1331.72
t's df	190
Test Sig.	.000

Total Variance Explained

Compo	Initial Eigenvalues			no. sums of sq. Loadings		
	Total	Var%	Cum%	Total	Var%	Cum%
1	9.02	45.11	45.11	4.15	20.77	20.77
2	2.69	13.44	58.55	4.06	20.31	41.07
3	1.48	7.38	65.94	3.54	17.69	58.76
4	1.05	5.26	71.20	2.49	12.44	71.20
5	.92	4.60	75.80			
6	.71	3.56	79.36			
7	.66	3.28	82.64			
8	.49	2.46	85.10			
9	.41	2.03	87.13			
10	.39	1.94	89.07			
11	.37	1.84	90.91			
12	.32	1.59	92.50			
13	.27	1.37	93.87			
14	.26	1.29	95.16			
15	.21	1.07	96.23			
16	.20	1.00	97.23			
17	.18	.89	98.13			
18	.15	.74	98.87			
19	.14	.70	99.57			
20	.09	.43	100			

Extraction Method: PCA

Rotated Compo Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
JS1	.066	.726	.248	.097
JS2	-.017	.726	.238	.318
JS3	.039	.743	.145	.326
JS4	.189	.712	.048	.090
JS5	.099	.811	.170	.146
JS6	.249	.668	.126	.197
JS7	.684	.394	-.049	.158
JS8	.244	.440	.121	.746
JS9	.203	.335	.208	.823
JS10	.295	.339	.254	.763
JS11	.407	.210	.652	.342
JS12	.276	.108	.772	.277
JS13	.282	.120	.795	.255
JS14	.192	.275	.790	-.037
JS15	.262	.261	.729	.051
JS16	.726	.084	.310	.096
JS17	.860	.020	.225	.173

FE1	.287	.143	.827	-.067
FE2	.210	.110	.850	-.009
FE3	.219	.187	.684	.186
FE4	.029	.131	.665	.164
FE5	.052	.104	.614	.332
FE6	.011	.749	.187	.176
FE7	.120	.795	.138	.207
FE8	.128	.905	.127	.074
FE9	.148	.870	.120	.119
FE10	.328	.642	.109	-.044
FE11	.818	.207	.139	.098
FE12	.737	.371	.173	.149
FE13	.841	.041	.254	.003
FE14	.795	.070	.213	.250
FE15	.711	.133	.197	.369
FE16	.424	-.004	.030	.727
FE17	.014	.201	.380	.715
FE18	.149	.233	.315	.784
FE19	.423	.136	-.040	.612
FE20	.630	.138	-.024	.474

7 iterations.

Compo Trans Matrix

Compo	1	2	3	4
1	.609	.487	.457	.429
2	-.582	.752	.198	-.239
3	-.245	-.439	.861	-.072
4	-.480	-.070	-.100	.869

Extraction Method: PCA.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

FACTOR

```

/VARIABLES WE1 to WE15
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS WE1 to WE15
/PRINT INITIAL KMO ROTATION
/CRITERIA FACTORS(3) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION VARIMAX
/METHOD=CORRELATION.
    
```

Factor Analysis: Work effort

KMO and Bartlett's

KMO	.884
Bartlett Chi-Sq	878.51
t's df	105
Test Sig.	.000

Total Variance Explained

Compo	Initial Eigenvalues			no. sums of sq. Loadings		
	Total	Var%	Cum%	Total	Var%	Cum%
1	7.67	51.11	51.11	3.79	25.24	25.24
2	1.20	7.97	59.08	3.56	23.74	48.98
3	1.07	7.11	66.19	2.58	17.21	66.19
4	.91	6.09	72.28			
5	.70	4.69	76.97			
6	.63	4.17	81.14			
7	.58	3.87	85.01			
8	.48	3.19	88.21			
9	.39	2.60	90.80			
10	.37	2.49	93.29			
11	.30	2.00	95.30			
12	.25	1.69	96.99			
13	.19	1.25	98.24			
14	.16	1.09	99.33			
15	.10	.67	100			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Compo Matrix^a

	Component		
	1	2	3
WE1	.715	.119	.301
WE2	.672	.307	.317
WE3	.802	.191	.187
WE4	.724	.303	.058
WE5	.667	.375	.227
WE6	.264	.080	.727
WE7	.533	.178	.570

JS18	.826	.131	.303	.111
JS19	.739	.047	.223	.124
JS20	.679	.170	.363	.183

6 iterations.

Compo Trans Matrix

Compo	1	2	3	4
1	.548	.522	.511	.409
2	-.597	.715	-.279	.236
3	.546	.078	-.813	.185
4	.213	.459	-.008	-.862

Extraction Method: PCA.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

WE8	.354	.391	.591
WE9	.327	.412	.564
WE10	.031	.301	.726
WE11	.027	.672	.280
WE12	.486	.612	.177
WE13	.302	.840	.239
WE14	.362	.785	.245
WE15	.405	.764	.156

7 iterations.

Compo Trans Matrix

Compo	1	2	3
1	.634	.607	.479
2	.707	-.706	-.041
3	-.313	-.365	.877

Extraction Method: PCA.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.



2. Printout วิเคราะห์เส้นทาง (path analysis)

D:\tone path\model.amw

Analysis Summary**Date and Time**Date: Sunday, March 15, 2020
Time: 12:31:51 PM**Effect of self-leadership to work effort**

model: Sunday, March 15, 2020 12:31 PM

Groups**Group number 1 (Group number 1)****Notes for Group (Group number 1)**The model is recursive.
Sample size = 338**Variable Summary (Group number 1)****Your model contains the following variables (Group number 1)**Observed, endogenous variables
WE
PE
JS
Observed, exogenous variables
SL
Unobserved, exogenous variables
e1
e2
e3**Variable counts (Group number 1)**

Number of variables in your model:	7
Number of observed variables:	4
Number of unobserved variables:	3
Number of exogenous variables:	4
Number of endogenous variables:	3

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	3	0	4	0	0	7
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	6	0	0	0	0	6
Total	9	0	4	0	0	13

Models**Default model (Default model)**

Notes for Model (Default model)**Computation of degrees of freedom (Default model)**

```

Number of distinct sample
      moments:                10
Number of distinct parameters to
      be estimated:           6
Degrees of freedom (10 - 6):  4

```

Result (Default model)

```

Minimum was achieved
Chi-square = 6.263
Degrees of freedom = 4
Probability level = .180

```

Group number 1 (Group number 1 - Default model)**Estimates (Group number 1 - Default model)****Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)****Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PE	<---	SL	1.228	0.052	23.783	***	par_2
JS	<---	PE	0.442	0.075	5.872	***	par_5
JS	<---	SL	0.855	0.117	7.33	***	par_6
WE	<---	SL	0.018	0.145	0.123	0.902	par_1
WE	<---	PE	0.315	0.091	3.448	***	par_3
WE	<---	JS	0.659	0.063	10.448	***	par_4

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
PE	<---	SL	0.792
JS	<---	PE	0.35
JS	<---	SL	0.436
WE	<---	SL	0.008
WE	<---	PE	0.216
WE	<---	JS	0.57

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SL	12.5				
e1	11.23				
e3	21.4				
e2	28.71				

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
PE	0.627
JS	0.554
WE	0.552

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	SL	PE	JS
PE	1.228	0	0
JS	1.397	0.442	0
WE	1.326	0.606	0.659

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	SL	PE	JS
PE	0.792	0	0
JS	0.713	0.35	0
WE	0.586	0.415	0.57

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	SL	PE	JS
PE	1.228	0	0
JS	0.855	0.442	0
WE	0.018	0.315	0.659

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	SL	PE	JS
PE	0.792	0	0
JS	0.436	0.35	0
WE	0.008	0.216	0.57

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	SL	PE	JS
PE	0	0	0
JS	0.542	0	0
WE	1.308	0.291	0

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	SL	PE	JS
PE	0	0	0
JS	0.277	0	0
WE	0.578	0.199	0

Modification Indices (Group number 1 - Default model)**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	M. I.	Par Change

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M. I.	Par Change
SL	5.497	-2.258

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M. I.	Par Change

Minimization History (Default model)

	Negative Condition	Smallest

Iteration	eigenvalu es	#	eigenvalu e	Diameter	F	Ntries	Ratio
0	e	0	10.027	9999	706.049	0	9999
1	e	0	10.027	0.911	6.263	1	1
2	e	0	10.011	0	6.263	1	1

Pairwise Parameter Comparisons (Default model)

Correlations of Estimates (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6
par_1	1					
par_2	0	1				
par_3	-0.587	0	1			
par_4	-0.371	0	-0.305	1		
par_5	0	0	0	0	1	
par_6	0	0	0	0	-0.792	1

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	6	6.263	4	0.18	1.566
Saturated model	10	0	0		
Independence model	4	780.586	6	0	130.098

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	3.53	0.991	0.978	0.396
Saturated model	0	1		
Independence model	17.057	0.433	0.056	0.26

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	0.992	0.988	0.997	0.996	0.997
Saturated model	1		1		1
Independence model	0	0	0	0	0

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0.667	0.661	0.665
Saturated model	0	0	0
Independence model	1	0	0

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	2.263	0	13.274
Saturated model	0	0	0
Independence model	774.586	686.51	870.055

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	0.019	0.007	0	0.039
Saturated model	0	0	0	0
Independence model	2.316	2.298	2.037	2.582

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0.041	0	0.099	0.52
Independence model	0.619	0.583	0.656	0

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	18.263	18.444	41.202	47.202
Saturated model	20	20.301	58.23	68.23
Independence model	788.586	788.707	803.878	807.878

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	0.054	0.047	0.087	0.055
Saturated model	0.059	0.059	0.059	0.06
Independence model	2.34	2.079	2.623	2.34

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	0.05	0.01
Default model	511	715
Independence model	6	8

Execution time summary

Minimization:	0.051
Miscellaneous:	0.691
Bootstrap:	0
Total:	0.742

3. จริยธรรม

MF-04-version-2.0

วันที่ 18 ต.ค. 61



หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : อิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเอง ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ของพนักงานบริษัทเอกชนขนาดใหญ่
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นายณฤพจน์ เปี่ยมปัญญา
หน่วยงานต้นสังกัด : บัณฑิตวิทยาลัย
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-260/2562X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 23 ธันวาคม 2563
ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 2 มีนาคม 2563

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิรกุล)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-260/2562

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

4. แบบวัด

ส่วนที่ 1 คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริง และตอบคำถามในช่องว่างให้ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง 2. อายุ.....ปี 3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี

4. พนักงานรวมเดือนระดับ

5. กลุ่มภารกิจ.....

6. ระดับการศึกษาสูงสุด 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) ปริญญาโท 4) ปริญญาเอก

ส่วนที่ 2 คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย X ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อวัด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ฉันทำงานอย่างมีเป้าหมาย	5	4	3	2	1
2	ฉันหาความรู้เพิ่มเติมเมื่อฉันมีความสามารถไม่เพียงพอ	5	4	3	2	1
3	ฉันกระตือรือร้นและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1
4	ฉันทุ่มเทให้กับงานที่ฉันสามารถทำได้	5	4	3	2	1
5	ฉันมักหาวิธีการทำงานให้มันง่ายขึ้น	5	4	3	2	1
6	ฉันนึกถึงวิธีการสุผลสำเร็จก่อนการเริ่มปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
7	งานที่ทำนั้นมีความหมายกับฉัน	5	4	3	2	1
8	งานที่ทำนั้นมีความสำคัญกับฉัน	5	4	3	2	1
9	ฉันให้ความสำคัญกับกระบวนการการทำงาน	5	4	3	2	1
10	ฉันมีทักษะที่เกี่ยวข้องในงานที่ทำ	5	4	3	2	1
11	ทักษะของฉันเพียงพอต่องานที่ทำ	5	4	3	2	1
12	ฉันสามารถใช้ทักษะที่มีในการทำงานได้อย่างราบรื่น	5	4	3	2	1
13	ฉันสามารถตัดสินใจเองได้ในงานของฉัน	5	4	3	2	1
14	ฉันสามารถตัดสินใจในการดำเนินงานด้วยตัวฉันเอง	5	4	3	2	1
15	ฉันสามารถกำหนดแผนการทำงานได้อย่างอิสระ	5	4	3	2	1
16	ฉันมีส่วนที่ทำงานสำเร็จ	5	4	3	2	1
17	ฉันเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1
18	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นของฉัน	5	4	3	2	1
19	เป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน	5	4	3	2	1
20	ฉันทราบดีว่าองค์กรกำลังไปทิศทางใด	5	4	3	2	1
21	การสื่อสารในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
22	ฉันรู้สึกองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรเพียงพอ	5	4	3	2	1
23	องค์กรเห็นคุณค่าในความพยายามของฉัน	5	4	3	2	1
24	ฉันรู้สึกองค์กรเห็นคุณค่าในงานที่ฉันทำ	5	4	3	2	1
25	ฉันยินดีที่ได้ร่วมงานกับทีม	5	4	3	2	1
26	ฉันรู้สึกมีพลังจากการทำงานในทีมที่มีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
27	ฉันพอใจที่ได้ร่วมงานกับทีม	5	4	3	2	1
28	ฉันชอบในงานที่ฉันทำ	5	4	3	2	1
29	ฉันรู้สึกภูมิใจในหน้าที่การทำงาน	5	4	3	2	1
30	ฉันพอใจกับวิธีการทำงาน	5	4	3	2	1
31	ฉันพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ	5	4	3	2	1
32	ถ้าฉันได้เริ่มงานแล้วฉันจะทำให้มันสำเร็จ	5	4	3	2	1
33	ฉันมีความอดทนในการทำงานให้สำเร็จ	5	4	3	2	1
34	ฉันทำสุดความสามารถจากการคาดหวังที่ได้รับ	5	4	3	2	1
35	ฉันทำงานอย่างสุดความสามารถตามความคาดหวังขององค์กร	5	4	3	2	1
36	ฉันมีความสุขที่ได้ทำตามเป้าหมายที่วางไว้	5	4	3	2	1
37	ฉันทุ่มเทกับงานของฉัน	5	4	3	2	1
38	ฉันไม่ลดละในความมุ่งมั่นระหว่างการทำงาน	5	4	3	2	1
39	ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	5	4	3	2	1

5. Article

ICEAP-0027
Confirmatory Factor Analysis of Psychological Empowerment in Manufacturing Industrial Employees

Narupot Piampanya^a, Sittipong Wattananonsakul^b

^a Graduate school, Srinakharinwirot University, Thailand
 E-mail address: piampanya@gmail.com

^b Graduate school, Srinakharinwirot University, Thailand
 E-mail address: sittipongw@g.swu.ac.th

Abstract

This study aims to provide the exploratory and confirmatory factor analysis of psychological empowerment model in manufacturing industrial employees in Bangkok metro area. The study was conducted in 2 manufacturing industries using questionnaires with participants of 300. Those participants divided into 2 groups: production line and support line. The confirmatory factor analysis was run. The finding of the factor analysis showed that the components of psychological empowerment was comprised of four main factors: 1) meaning, 2) competence, 3) self-determination, and 4) impact. The result is confirmatory factor analysis was applied which resulted in a good fitting model, based on a revised 16 items tools. The conclusion is the psychological empowerment tools remains a psychometrically robust measure of evidence-based practice use. It can be applied in manufacturing industrial employees' context. The findings of this study provide further evidence of the reliability and four factor structure of psychological empowerment. Opportunities for further refinement of the tool may result in improvement in structural validity.

Keywords: Psychological empowerment, Empowerment, Motivation

1. Background/ Objectives and Goals

Enhancing the workplace environment that stimulate the productivity is becoming a main challenge in many organizations. Drawing on the tenants of the empowerment concept in the psychology and business management literature, a model introducing the concept of empowerment that considers the overall psychological empowerment, is introduced and investigated empirically within the context of the manufacturing industrial (D'Innocenzo, Luciano, Mathieu, Maynard, & Chen, 2016; Dust, Resick, Margolis, Mawritz, & Greenbaum, 2018). Using a widely accepted empowerment concept. The model places psychological empowerment into the productivity in job performance literature as an expanded more holistic understanding of psychological empowerment influencing productivity (Spreitzer, 1995). Management team are finding instruments to measure employee's psychological empowerment in order to develop strategies to improve it. Rarely known about the factor structure of the Spreitzer (1995) psychological empowerment scale for employees among Thailand manufacturing industrial sector. Using theory of self-determination, we tested a conceptual of psychological empowerment.

The aim of this research was to examine the factor structure of the Spreitzer's psychological empowerment scale for manufacturing industrial employees via confirmatory factor analysis. The psychological empowerment scale evaluates an individual's sense of empowerment in relation of four factors: (1) meaning: the degree of fit between the needs of one's work role and one's beliefs, (2) competence: the

belief in one's capability to perform work activities with skills, (3) self-determination: autonomy over initiation and continuation of work behavior and processes, and (4) impact: the degree to which one can influence strategic, administrative or operational outcomes in working unit.

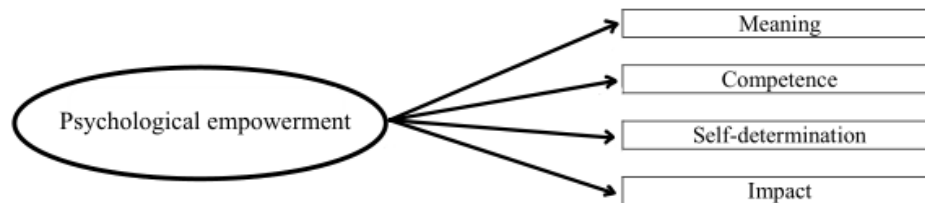


Fig 1: Psychological empowerment measurement model

2. Methods

Participants

The collecting and analyzing quantitative data gathered from questionnaires with 300 persons from 2,400 populations, consists of 2 groups who related to the manufacturing industrial fields from 2 manufacturing industries in Bangkok metro area. The selection of sample size, used the two-stage random samplings from each population group (Hair, 2006).

Data collection

This study collected and analyzed of quantitative data. The five-point scale questionnaires were used to collect data. These questionnaires were tested for IOC and reliability of Cronbach's alpha. The researcher was conducted requested cooperation in data collection and self-collected data from 2 manufacturing industries.

Data analysis

To achieves the objectives of this research, researcher analyze the data with exploratory factor analysis to select the important variables for the measurement model, and confirmatory factor analysis to confirm the structure of the measurement model

Exploratory factor analysis determines the number and relationship between components includes the statistics analysis and statistical preliminary agreement, and exploratory factor analysis. There are 4 steps in exploratory factor analysis, 1) examined preliminary agreement by using KMO, Bartlett's test of Sphericity Approx, Chi-square to determine the suitability and relevance of the data. 2) run factor extraction by using principal component analysis, component's Eigen values > 1. 3) oblique factor rotation by Promax method as the four components not independent. 4) adopted the name and the weight of each component to define the name and determine the weight indicator

Confirmatory factor analysis determines the models fitting empirical data with two steps. 1) the first order confirmatory factor analysis is to examine whether components model is fit for empirical data 2) second order confirmatory factor analysis.

3. Results/ Conclusion/ Contribution

Result

The overall results of internal consistency reliability and confirmatory factor analysis provided evidence supporting the reliability and four-factor structure of the Spreitzer's

psychological empowerment scale for employees. The total internal consistency reliability coefficients were high. Model comparison tests indicated that an oblique factors model that permitted correlations between pairs of error terms fitted the data better than other first-order models. In addition, due to the three strongly intercorrelated factors, a second-order model was found to fit the data well, providing support for the factorial structure of the Spreitzer's psychological empowerment scale for employees.

Fit index	Criteria	2 nd order CFA	Result
χ^2	$P > .05$	$\chi^2 = 61.302$, df = 50 (P = .131)	pass
χ^2/df	< 3	1.226	pass
RMSEA	< .07	.049	pass
SRMR	< .08	.028	pass
NFI	> .95	.961	Pass
TLI	> .95	.990	Pass
CFI	> .95	.993	pass

Table 1: Confirmatory factor analysis result

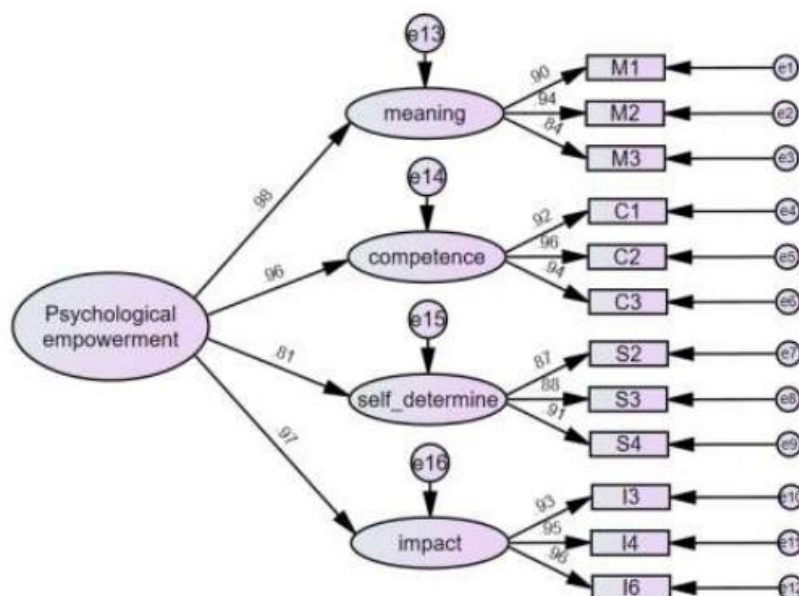


Fig 3: 2nd order confirmatory factor analysis

Discussion and conclusion

The data shown in the present study that the confirmatory factor of psychological empowerment in manufacturing industrial employees in Bangkok metro area consisted of four major factors. The finding supported the concepts proposed by Thai and international scholars (Amundsen & Martinsen, 2015; Deci & Ryan, 2014; Dust et al., 2018; Moller & Deci, 2014; Ryan & Deci, 2017). The study arguing that the important characteristics that make the psychological empowerment between organizations productivity consisted of four dimensions: 1) meaning, 2) competence, 3) self-determination, and 4) impact. It able to confirmed in this study that any organization cannot exist on its own. Instead, it is essential that organization operate

on the basis of interdependence, which is the foundation of empowerment for maximum productive of the overall organizations.

The findings of confirmatory factor analysis provided evidence supporting the reliability and four factors structure of the Spreitzer's psychological empowerment scale for employees when evaluated with a Thailand manufacturing industrial employees sample in this study. The four factors are consisting an individual sense of psychological empowerment 1) meaning, 2) competence, 3) self-determination, and 4) impact. Thus, it is appropriate to use The Spreitzer's psychological empowerment scale for employees in for assessing the psychological empowerment among Thailand manufacturing industrial employees.

4. Acknowledgements

This research was granted by the Graduate School, Srinakharinwirot University (GRAD-S3-2563)

References

- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 304-323.
- D'Innocenzo, L., Luciano, M. M., Mathieu, J. E., Maynard, M. T., & Chen, G. (2016). Empowered to perform: A multilevel investigation of the influence of empowerment on performance in hospital units. *Academy of management Journal*, 59(4), 1290-1307.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2014). The importance of universal psychological needs for understanding motivation in the workplace. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, 13-32.
- Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., Mawritz, M. B., & Greenbaum, R. L. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 570-583.
- Hair, J. F. (2006). *Multivariate data analysis*: Pearson Education India.
- Moller, A. C., & Deci, E. L. (2014). The psychology of getting paid: An integrated perspective. In *The psychological science of money* (pp. 189-211): Springer.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*: Guilford Publications.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นฤพจน์ เปี่ยมปัญญา
วัน เดือน ปี เกิด	2 มิถุนายน 2530
สถานที่เกิด	สงขลา
วุฒิการศึกษา	โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา International Community School, India KDU University College, Malaysia Murdoch University, Australia
ที่อยู่ปัจจุบัน	299/537 Regent orchid condo สุขุมวิท 101 บางจาก พระโขนง กรุงเทพฯ 10260
ผลงานตีพิมพ์	The International Conference on Education and Psychology 2019 ISBN 978-986-5654-03-0

