

บรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน
เชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ของนักบัญชีบริษัทเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร

The Empowerment Climate and Psychological Empowerment and
Organization Commitment factor that Effect to Innovation Performance
of Accountant in Private Company in Bangkok Metropolitans

วัลลภ วรรณโอสถ (Wanlop Wannasote)*

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (Viroj Jadesadalug)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของนักบัญชีบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักบัญชีบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 140 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า

ผลการวิจัยพบว่า การมอบอำนาจด้านจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด บรรยากาศการมอบอำนาจ ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ และ ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจมีผลต่อความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจและส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลางบางส่วนของบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข นโยบายหรือกลยุทธ์ขององค์การเพื่อที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งองค์การสามารถที่สนับสนุนปัจจัยที่ทำให้เกิดบรรยากาศการมอบอำนาจ และการมอบอำนาจด้านจิตใจ

คำสำคัญ : บรรยากาศการมอบอำนาจ, การมอบอำนาจด้านจิตใจ, ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ, ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม, นักบัญชี

* นักศึกษาปริญญาเอก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 0909941245,

E-mail : wanlop.wannasote@hotmail.com, Faculty of Management Science, Silpakorn University

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Assistant Professor, Faculty of Management Science, Silpakorn University

Abstract

The Research purpose to study of the empowerment climate and psychological empowerment and affective organization commitment factor effect to innovative performance of the accountant in private company in Bangkok Metropolitans. The samples were selected 140 accountants to collect data using questioners. The statistics are applied as descriptive statistic: the frequency and percentage, mean, standard deviations, and Pearson's product movement correlation coefficient. The multiple regression analysis is used in Enter methodology to find collinearity and multicollinearity.

The result of this research represented psychological empowerment the highest in average, empowerment climate, affective organization commitment, and innovative performance are in high average. In terms of the hypothesis; empowerment climate and psychological empowerment effect to affective organization commitment and innovative performance. Also affective organization empowerment is partial variable of empowerment climate and psychological empowerment effect innovation performance. This research finding is able to develop how to strategies for improvement in efficiency and effective organization especially support factors in the empowerment climate and psychological empowerment to gain more valuable opportunities.

Keywords: Empowerment Climate, Psychological Empowerment, Affective Organization Commitment, Innovative Performance, Accountant

บทนำ

ในสภาวะการแข่งขันในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ผู้จัดการและพนักงานมีส่วนในการรับผิดชอบประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถแข่งขันได้ในสภาวะการแข่งขันสูง ทุกคนในองค์กรจะต้องมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายในการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ก็จะสามารถทำให้องค์กรเพิ่มความสามารถในการแข่งขันได้

ความสัมพันธ์ระหว่างการมอบอำนาจและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงที่จะทำงานให้องค์กร ช่วยพัฒนาผลการปฏิบัติงานของการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูงขึ้นด้วย ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสามารถช่วยลดอัตราการลาออกจากงาน ความท้อแท้ในงาน และอัตราการขาดงานได้ ดังนั้น พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จึงพร้อมที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มศักยภาพส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร และจากการศึกษาพบว่า การมอบอำนาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Li-Chun, C., Chia-Hui, S., Shu-Man, Lin., 2010; ภาครวรรณ ปิ่นแก้ว, 2558)

ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม คือผลการทำงานหรือความสามารถของนักบัญชี ที่สามารถที่จะสร้างสรรค์ผลงานหรือสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่จากการทำงาน โดยใช้ความรู้และความสามารถในการสร้างสิ่งนั้นขึ้นมา โดยบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีมีความสำคัญมากต่อองค์กรในการยืนยันศักยภาพขององค์กรผ่านตัวเลขในงบการเงิน การที่นักบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามกฎหมายและมาตรฐานการบัญชี ก็จะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือในงบการเงินที่บุคคลภายนอกต้องการนำไปใช้ประโยชน์และสามารถที่จะสะท้อนถึงประสิทธิผลขององค์กรได้มากที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการมอบอำนาจในองค์การทั้งบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าความสัมพันธ์กันมีความสำคัญ และสามารถที่จะอธิบายถึงผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีได้ ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างการมอบอำนาจและความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศการมอบอำนาจมีผลต่อการมอบอำนาจด้านจิตใจ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของนักบัญชีบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของนักบัญชีบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของนักบัญชีบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อทดสอบอิทธิพลความเป็นตัวแปรกลางของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในอิทธิพลระหว่างบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจกับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมติฐานงานวิจัย

1. การมอบอำนาจ (Empowerment)

การมอบอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจของหัวหน้างานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

การมอบอำนาจสามารถวัดได้ 2 ทาง ได้แก่ บรรยากาศการมอบอำนาจ (Empowerment Climate) และ การมอบอำนาจด้านจิตใจ (Psychological Empowerment)

1.1 บรรยากาศการการมอบอำนาจ (Empowerment Climate) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวข้องกับ โครงสร้างขององค์กร นโยบายขององค์กร และแนวทางปฏิบัติ ที่จะสนับสนุนการมอบอำนาจให้กับพนักงาน (Scott and colleagues, 2004) บรรยากาศการมอบอำนาจจะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การให้อิสระ การให้ข้อมูล และความรับผิดชอบของทีม (Blanchard et al, 1995 and Randolph, 1995)

1.2 การมอบอำนาจด้านจิตใจ (Psychological Empowerment) หมายถึงสภาวะเชิงจิตวิทยาที่จำเป็นต่อบุคคลในการรู้สึกว่าจะสามารถควบคุมความสัมพันธ์ในการทำงานได้มากกว่าที่จะเป็นไปในรูปแบบการบริหารจัดการที่มีการแบ่งอำนาจ เป็นแรงจูงใจภายในตนเอง แบ่งออกได้ 4 ด้าน ตามการรู้คิดซึ่งสะท้อนถึงบทบาทการทำงานของแต่ละคน คือ ด้านการรับรู้ความหมาย (Meaning) คือ การให้คุณค่ากับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ด้านการรับรู้ความสามารถในงาน (Competency) คือ การที่ตนเองรับรู้ว่ามีทักษะ มีความสามารถในการทำงาน ด้านการรับรู้ด้านจิตใจด้วยตนเอง (Self-determination) คือ คนทำงานมีอิสระในการตัดสินใจ การควบคุมงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการรับรู้ผลกระทบต่อหน่วยงาน (Impact) คือ การที่ผู้ทำงานรับรู้ว่าตนเองมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร (Spreitzer, 1995)

บรรยากาศการมอบอำนาจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การรับรู้การมอบอำนาจด้านจิตใจของพนักงานเพิ่มขึ้น เพราะว่า การมอบอำนาจไม่สอดคล้องหรือคุณสมบัติส่วนตัวของพนักงาน แต่เป็นกระบวนการรับรู้จากบรรยากาศในที่ทำงานที่ทำให้พนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการมอบอำนาจ (Thomas and Velthouse, 1990) และปัจจัยสำคัญที่สำคัญที่ทำให้พนักงานรับรู้การมอบอำนาจด้านจิตใจคือ การจัดการการมอบอำนาจและบรรยากาศการมอบอำนาจด้านจิตใจ (Conger and Kanungo, 1988) จึงนำมาสู่การสร้างสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศการมอบอำนาจมีผลต่อการมอบอำนาจด้านจิตใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affecting Organization Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งพนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวและได้มีส่วนร่วมกับการ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น คือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีการบริการที่ดีขึ้นและมีคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Allen and Meyer, 1990; O'Malley, 2000)

การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงสู่ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Mowday R.M., 1982.)

จากการรวบรวมแนวคิดต่างๆ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นตัวแปรสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน จึงนำมาสู่การสร้างสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศการมอบอำนาจมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ

สมมติฐานที่ 3 การมอบอำนาจด้านจิตใจในงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ

3. ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะต้องตอบสนองหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและมาตรฐานที่องค์กรตั้งไว้ (สมยศ แยมเพื่อน, 2551)

ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นมาใหม่จากการทำงาน โดยใช้ความรู้และความสามารถในการสร้างสิ่งนั้นขึ้นมา ผลงานของพนักงานที่ออกมาเป็นต้นแบบในการทำงานหรือนำไปปรับปรุงต่อยอดการทำงานโดยเป็นประโยชน์ต่องานที่ได้รับมอบหมาย หากองค์กรมีการสร้างและสนับสนุนกิจกรรมที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแล้ว ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเป็นไปในทางที่ดีในงานวิจัยครั้งนี้

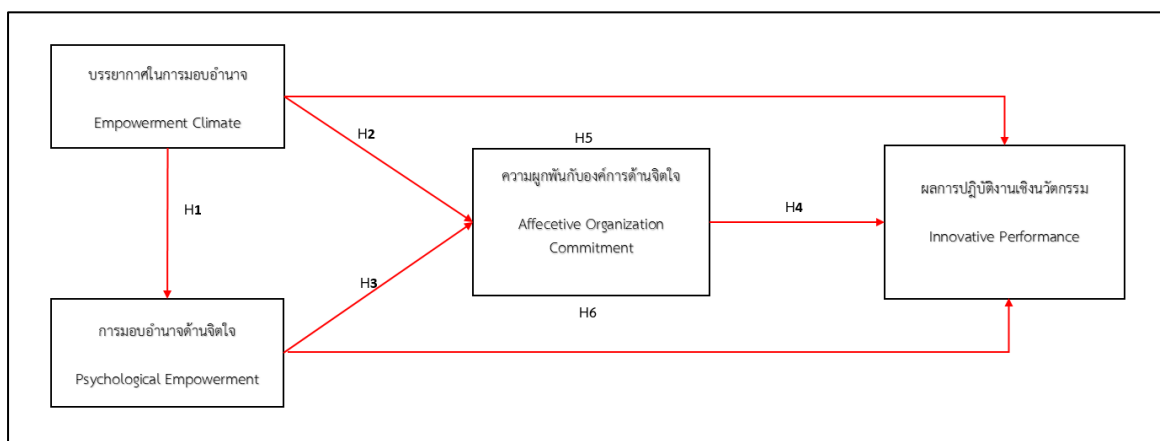
สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรที่เป็นตัวแปรกลางในอิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมเป็นส่วนน้อย ผู้วิจัยจึงเห็นว่าประเด็นนี้มีความน่าสนใจที่จะศึกษาเป็นอย่างยิ่งจึงได้กำหนด จึงนำมาสู่การสร้างสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลางในอิทธิพลบรรยากาศการมอบอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 6 ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลางในอิทธิพลของการมอบอำนาจจิตใจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการมอบอำนาจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัยดังรูป



วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบัญชีบริษัทเอกชน โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ แฮร์ (Hair, 2006) ซึ่งเสนอว่ากลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 - 20 คนต่อตัวแปรในงานวิจัย 1 ตัวแปร กล่าวคือ งานวิจัยนี้มีทั้งหมด 7 ตัวแปร ได้กลุ่มจำนวนตัวอย่างในการวิจัยรวมทั้งสิ้น 140 คน

ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) คือ การเลือกตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative research) ซึ่งทางผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 บรรยากาศในการมอบอำนาจ ส่วนที่ 3 การมอบอำนาจด้านจิตใจ ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ส่วนที่ 5 ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

3. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง ความครอบคลุมของข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ความเหมาะสมของข้อความคำถาม แล้วนำผลที่ได้มาคำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าระหว่าง 0.50-1.00 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

3.2 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการทดสอบความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha, 1970: 161) โดยใช้วิธีของ (Cronbach) มีค่าระหว่าง 0.81-0.90

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) หลังจากนั้นวิเคราะห์หือทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter)

ผลการวิจัย

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จากนักบัญชีบริษัทเอกชน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และเพศชายจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ในช่วงอายุพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 77.90 รองลงมา อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 ส่วนด้านการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90 รองลงมา การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 และด้านอายุงานของพนักงานพบว่า อายุงาน 6-12 ปี มากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 รองลงมา อายุงาน 13-24 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70

จากการเก็บแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ทราบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศในการมอบอำนาจ การมอบอำนาจด้านจิตใจ ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจและผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยจำแนกตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	Mean	S.D	ระดับความเห็น
บรรยากาศในการมอบอำนาจ	4.01	0.47	มาก
การมอบอำนาจด้านจิตใจ	4.21	0.30	มากที่สุด
ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ	4.20	0.55	มาก
ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม	4.08	0.42	มาก

จากตารางพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศการมอบอำนาจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.47) ปัจจัยด้านการมอบอำนาจด้านจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.30) ความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.55) และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.42)

จากการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบปัญหา Collinearity และ Multicollinearity

ตัวแปร	EC	PE	AOC	VIF
บรรยากาศในการมอบอำนาจ (EC)				2.595
การมอบอำนาจด้านจิตใจ (PE)	0.635**			1.721
ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ (AOC)	0.630**	0.303**		1.705
ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (IP)	0.534**	0.683**	0.395**	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ได้ผลว่า การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าไม่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรต่างๆไม่มีความสัมพันธ์กันเอง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาพร้อมกับค่า VIF เพื่อทดสอบ Multicollinearity พบว่า ค่า VIF ตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 1.705 – 2.595 ซึ่งน้อยกว่า 10 ดังนั้น ตัวแปรอิสระจึงไม่มีความสัมพันธ์กัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

ตารางที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม			
	PE	AOC		IP
บรรยากาศการมอบอำนาจ (EC)	0.405*** (0.042)	0.739*** (0.077)		0.474*** (0.064)
การมอบอำนาจด้านจิตใจ (PE)			0.556*** (0.149)	0.950*** (0.096)
ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ (AOC)				0.522*** (0.103)
Adjust R ²	0.539	0.475	0.566	0.525

***p<0.001 (ตัวเลขแสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน)

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์บรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจด้วยวิธีการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการนำเข้า (Enter) พบว่า บรรยากาศการมอบอำนาจส่งผลต่อการมอบอำนาจด้านจิตใจ ($\beta = 0.405$, $p<0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 53.90 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 บรรยากาศการมอบอำนาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($\beta = 0.739$, $p<0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 47.50 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 การมอบอำนาจด้านจิตใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($\beta = 0.556$, $p<0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 49.00 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.522$, $p<0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 52.50 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจซึ่งเป็นตัวแปรกลาง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยปฏิบัติตามสถิติทดสอบของ Baron and Kenny (1986) เมื่อควบคุมตัวแปรกลาง

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจทำให้บรรยากาศการมอบอำนาจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ผลการทดสอบตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจซึ่งเป็นตัวแปรกลาง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม			
	AOC	IP		
บรรยากาศการมอบอำนาจ (EC)	0.739*** (0.077)	0.474*** (0.064)		
ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ (AOC)			0.522*** (0.103)	
บรรยากาศการมอบอำนาจ (EC) และ ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ (AOC)				0.419*** (0.062)
Adjust R2	0.475	0.485	0.525	0.510

***p<0.001 (ตัวเลขแสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน)

จากตารางที่ 4 พบว่า บรรยากาศการมอบอำนาจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ($\beta=0.474$, Std. Error = 0.064, $p<0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 48.50 บรรยากาศการมอบอำนาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ($\beta = 0.739$, Std. Error = 0.077, $p<0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 47.50 ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.522$, Std. Error = 0.103, $p<0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 52.50 บรรยากาศการมอบอำนาจและความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.419$, Std. Error = 0.062, $p<0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 51.00

เมื่อเทียบค่า β ของบรรยากาศการมอบอำนาจและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม กับ บรรยากาศการมอบอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม พบว่า β มีค่าลดลง จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลางแบบบางส่วนของอิทธิพลบรรยากาศการมอบอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจทำให้การมอบอำนาจด้านจิตใจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ผลการทดสอบตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจซึ่งเป็นตัวแปรกลาง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม			
	AOC	IP		
การมอบอำนาจด้านจิตใจ (PE)	0.556*** (0.149)	0.950*** (0.096)		
ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ (AOC)			0.522*** (0.103)	
การมอบอำนาจด้านจิตใจ (PE) และ ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ (AOC)				0.863*** (0.088)
Adjust R2	0.490	0.463	0.525	0.499

*** $p < 0.001$ (ตัวเลขแสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน)

จากตารางที่ 5 พบว่า การมอบอำนาจด้านจิตใจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.950$, Std. Error = 0.096, $p < 0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 46.30 การมอบอำนาจด้านจิตใจส่งผลต่อความผูกพันองค์การด้านจิตใจ ($\beta = 0.556$, Std. Error = 0.149, $p < 0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 49.00 ความผูกพันองค์การด้านจิตใจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.522$, Std. Error = 0.103, $p < 0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 52.50 การมอบอำนาจด้านจิตใจและความผูกพันองค์การด้านจิตใจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.863$, Std. Error = 0.088, $p < 0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 49.90

เมื่อเทียบค่า β ของการมอบอำนาจด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม กับ การมอบอำนาจด้านจิตใจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม มีค่าลดลง จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลางแบบบางส่วนของอิทธิพลการมอบอำนาจด้านจิตใจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ของนักบัญชีบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. บรรยากาศการมอบอำนาจมีผลต่อการมอบอำนาจด้านจิตใจ เนื่องจาก การที่องค์การสร้างบรรยากาศการมอบอำนาจให้นักบัญชีได้รับรู้ว่าการมีการมอบอำนาจให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการที่องค์การเปิดโอกาสให้นักบัญชีได้แสดงความเห็นและปรับปรุงวิธีการทำงาน การได้รับการส่งเสริมจากหัวหน้างาน ทำให้นักบัญชีมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น การสร้างบรรยากาศการมอบอำนาจทำให้นักบัญชีรับรู้ของตนเอง

นั้นรับรู้ได้ถึงอารมณ์ด้านจิตใจ ทั้งในด้านการรับรู้งานของตนเองมีความสำคัญกับองค์กร รับรู้ว่าตนเองมีศักยภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ รวมไปถึงการกล้าตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งถ้าหากงานมีอุปสรรคก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กรที่นักบัญชีทำงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Corsun and Enz (1999) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจในความเชื่อเรื่องอำนาจที่เหนือกว่า และงานวิจัยของ Koberg, CS., Boss, RW., Senjem, JC., Goodman. EA., (1999) พบว่า การรับรู้การมอบอำนาจด้านจิตใจจะเพิ่มขึ้นจากการสนับสนุนของผู้นำ ประสิทธิภาพของกลุ่มและความสำคัญของกลุ่มเพิ่มขึ้น ซึ่งก็คือบรรยากาศการมอบอำนาจ

2. บรรยากาศการมอบอำนาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เนื่องจาก นักบัญชีสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ อีกทั้งได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าให้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ นักบัญชียังมีส่วนร่วมในการช่วยองค์การในการบรรลุเป้าหมายองค์การ ทำให้นักบัญชีมีความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mowday R.M. (1982) พบว่าการมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาถึงผู้ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และงานวิจัยของ ภักธวรรณ ปิ่นแก้ว (2558) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบรรยากาศการมอบอำนาจและความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

3. การมอบอำนาจด้านจิตใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เนื่องจาก การที่นักบัญชีจะมีความผูกพันกับองค์การได้ นักบัญชีต้องรับรู้งานที่กำลังทำนั้นมีความหมายกับองค์การ ส่วนของงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การ อีกทั้งตัวของนักบัญชีเองจะต้องรับรู้ถึงความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองมีอยู่ที่จะสามารถช่วยในการทำงานของตนเอง เมื่อเกิดปัญหากับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบก็สามารถที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างอิสระและอย่างทันทั่วทั้งโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้างาน หากงานที่นักบัญชีทำเกิดสะดุดหรือไม่ได้รับการแก้ปัญหาจากตัวนักบัญชีเองที่รับผิดชอบก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กรที่นักบัญชีปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer (1995) ที่แบ่งการมอบอำนาจด้านจิตใจออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ความหมาย (Meaning) คือ การให้คุณค่ากับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ด้านการรับรู้ความสามารถในงาน (Competency) คือ การที่ตนเองรับรู้ว่ามีทักษะ มีความสามารถในการทำงาน ด้านการรับรู้ด้านจิตใจด้วยตนเอง (Self-determination) คือ คนทำงานมีอิสระในการตัดสินใจ การควบคุมงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการรับรู้ผลกระทบต่อหน่วยงาน (Impact) คือ การที่ผู้ทำงานรับรู้ว่าตนเองมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Abdul, G.K.B.A., Tareq, Z.A., Ying-Leh, L. 2015 พบว่า การมอบอำนาจด้านจิตใจส่งผลกับบรรยากาศการมอบอำนาจและความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจของอาจารย์ในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

4. ความผูกพันต้ององค์การด้านจิตใจมีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม จากที่นักบัญชีได้รู้ไว้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังคอยปกป้องชื่อเสียงขององค์การ ซึ่งเป็นการแสดงออกทางด้านจิตใจว่านักบัญชีมีความผูกพันกับองค์การ โดยยอมให้องค์การเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง ด้วยเหตุนี้ก็จะทำให้นักบัญชีมีความตั้งใจในการทำงานของตนเองเพื่อให้งานของตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังคอยปรับปรุงการทำงานของตนเองและผลักดันแนวคิดด้านนวัตกรรมของตนเองที่คิดขึ้นให้องค์การนำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้ยังสามารถที่จะเป็นต้นแบบในการทำงานให้กับบุคคลอื่น ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่เป็นผลมาจากที่นักบัญชีเกิดความผูกพันในองค์การด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต้ององค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีระดับความคิดเห็นสูงสุด

5. ความผูกพันต้ององค์การด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลางในอิทธิพลบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ เป็นตัวแปรกลางในการรับรู้บรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจมีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม เนื่องจากหากพนักงานรับรู้บรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจผ่านความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจก็จะช่วยให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมษา เจริญโชควิทยา (2557) พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรเป็นตัวแปรกลางระหว่างการรับรู้ความสัมพันธ์ในองค์กรและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งย่อมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน แต่จากผู้วิจัยพบว่า ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลางบางส่วน แสดงให้เห็นว่าพนักงานภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและองค์กรของพนักงานก็มีความหมายด้านจิตใจต่อพนักงานเป็นอย่างมากจากการที่้องค์การให้ความสำคัญกับพนักงาน

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงทฤษฎี

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการมอบอำนาจให้กับพนักงาน ในด้านของบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจ ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ จึงพบว่า ลักษณะของกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรม และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการมอบอำนาจ โดยศึกษาว่าความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจนั้นเป็นตัวแปรกลางของบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจมีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมตามแนวคิดของ Baron and Kenny (1986) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ถ้านักบัญชีมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้นักบัญชีมีผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลดีต่อองค์การในการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

2. ประโยชน์จากการวิจัยเชิงการจัดการ

2.1 องค์การที่สามารถที่จะปรับปรุงองค์ประกอบของบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจให้มากขึ้น เพื่อที่จะให้พนักงานสามารถที่จะรับรู้ถึงสิ่งที่องค์การมอบให้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 องค์การที่สามารถที่จะนำองค์ประกอบของปัจจัยต่างๆ ไปกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ที่จะทำให้นักบัญชีมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

2.3 องค์การที่สามารถที่จะนำองค์ประกอบของปัจจัยต่างๆ ไปปรับปรุง แก้ไข และหาข้อผิดพลาดจากนโยบายที่ทางองค์การได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้สนใจเฉพาะนักบัญชีแต่ยังมีหน่วยงานอื่นๆในองค์การอีกหลายหน่วยงานที่มีส่วนในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับหน่วยงานทั้งหมดในองค์การ และปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์การ ทั้งนี้ความผูกพันกับองค์การยังมีอีกหลายๆด้าน เช่น ความผูกพันกับองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ ความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยที่ความผูกพันกับองค์การดังกล่าวส่งผลต่อผลการปฏิบัติเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้น อีกทั้งในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งในอนาคตอาจจะต้องทำการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและเชิงลึกมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นักบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่สละเวลาในการให้ข้อมูลและทำแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรรณิกา ปาป้อง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- จิรารัตน์ ศรีเจริญ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ดวงใจ สุริยะ. (2546). ความพึงพอใจในงานของพยาบาลกับความพึงพอใจของผู้ป่วยต่อการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลตากสิน.การค้นคว้าอิสระ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต.เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เนติยา แจ่มทิม. (2557). ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยบรมราชนนี กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัครวรรณ ปิ่นแก้ว. (2558). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เมษา เจริญโชควิทยา. (2557). การรับรู้ความสัมพันธ์ในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายภาคใต้แลภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วัลรัตน์ ภัทรพิริยานนท์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมเวลส์-โกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วัลลพ ล้อมตะคุ (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ภาษาต่างประเทศ

- Abdul, G.K.B.A., Tareq, Z.A., Ying-Le, L. 2015. Organizational empowerment and commitment: The mediating effect of psychological empowerment. *Asian Journal of Social Sciences, Arts and Humanities*, Vol 3, No. 2, 1-7.
- Allen, N.J., Meyer, J.P., 1990. The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. Baron, R.M, Kenny, D.A., 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology* 51, 6: 1173-1182.
- Blanchard, K.H., Carlos, J.P., Randolph, W.A., 1995. The empowerment barometer and action plan. Blanchard Training and Development, Escondido, C.A.
- Conger, J.A., and R.N. Kanungo. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review* 13, No. 34, 71-82.
- Corsun, D.L., Enz, C.A. Predicting psychological empowerment among service worker: the effect of support-based relationships. *Human Relations* 1999; 52(2): 205-24.
- Hair, Joseph F. et al, 2006. *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Koberg, C.S., Boss, R.W., Senjem, J.C., Goodman, E.A., Antecedent and outcome of empowerment. *Group Organization Management* 1999; 24(1): 71-92.
- Li-Chun, C., Chia-Hui, S., Shu-Man, Lin., 2010. The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organization commitment for school health nurses: A cross sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 47 (2010), 427-433.
- Mowday, R.M., et al. 1982. *Organization Linkages: the Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic.
- Scott, E.S., Silver, S.R., Randolph, W.A., 2004. Taking empowerment to the next level: a multiple-level model of empowerment, Performance, and satisfaction. *Academy of Management Journal* 47, 332-349.
- Shazia, N., Azhar, M.K., Nadeem, E., 2009. Pattern of empowerment and leadership style in project environment. *International Journal of Project Management* 28 (2010), 638-649.
- Spreitzer, G.M., 1995. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal* 38, 1442-1465.
- Thomas, K.W., and B.A. Velthouse. (1990). Cognitive element of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review* 15, No. 4, 66-81.