



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจกับความผาสุกของพนักงานบริษัทเอกชน
ด้านการเงินและการธนาคาร: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของงานที่มีความหมาย
Relationship between Empowering Leadership and Well-Being of Employees
in Financial and Banking Companies: Mediating Role of Meaningful work

ณัฐกรณ์ กิระติวัฒนธรรณ์¹

Natthakorn.kerati@gmail.com

อิสระ บุญญะฤทธิ์²

itsara.b@cmu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจกับความผาสุกโดยมีงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรสื่อ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคาร จำนวน 324 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย แบบวัดความผาสุก แบบวัดภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ แบบวัดงานที่มีความหมาย มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดระหว่าง .86 ถึง .97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิเคราะห์ตัวแปรสื่อ ผลของการวิจัยพบว่า งานที่มีความหมาย มีบทบาทเป็นตัวแปรสื่ออย่างสมบูรณ์ในระหว่างความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจกับความผาสุก ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เชิงปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ, ความผาสุก, งานที่มีความหมาย

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationship between empowering leadership and well-being through the mediating role of meaningful work. Data were collected from 324 employees working in financial and banking companies using a questionnaire consisting of the Well-Being Scale, the Empowering Leadership Scale, the Meaningful Work Scale. Reliabilities of the scales were between .86 to .97. Data were analyzed by the mediation analysis. The results showed that meaningful work played as the fully mediating role between the relationship of empowering leadership and well-being. The results can applied in practical implications for human resource development.



Keywords: empowering leadership, well-being, meaningful work

บทนำ

ปัจจัยกระทบด้านความมั่นคงของเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนการแข่งขันทางธุรกิจ ส่งผลให้สถาบันการเงินต้องเพิ่มความตระหนักในการดูแลและให้ความสำคัญต่อการบริการกลุ่มลูกค้าภายนอก ได้แก่ ผู้บริโภคและกลุ่มผู้มุ่งหวังทางธุรกิจ รวมทั้งกลุ่มลูกค้าภายใน ได้แก่ บุคลากรภายในองค์กร ปัจจัยดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตด้านการทำงานของบุคลากรของสถาบันการเงินในปัจจุบัน ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่กดดัน ทั้งในด้านความต้องการของผู้บริโภค ด้านการเปลี่ยนแปลงผันผวนทางเศรษฐกิจ รวมถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด เช่น ภาวะโรคระบาด ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมต่างๆ อิทธิพลทางธรรมชาติ เป็นต้น แนวทางขององค์กรในการจัดการแก้ปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรทางธุรกิจต้องให้ความสำคัญ คือการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผาสุก มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวนอกจากจะส่งผลลัพธ์ด้านความผาสุกของบุคลากรในองค์กรโดยตรงแล้ว ยังเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอีกด้วย (รายงานเศรษฐกิจและการเงินรายเดือน, 2563)

ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจและความผาสุก

ความผาสุก เป็นการประเมินการรับรู้จากประสบการณ์ชีวิตของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะทางอารมณ์และความรู้สึก ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่อสิ่งที่ตนเองเป็น รวมไปถึงสิ่งที่ตนเองกระทำอยู่ ความผาสุกประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีอารมณ์เชิงบวก (2) ความผูกพัน (3) ความสัมพันธ์ (4) การมีความหมาย และ (5) การรู้สึกประสบความสำเร็จ (Seligman, 2011)

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผาสุก คือ ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำที่แสดงออกด้านพฤติกรรม โดยอยู่กระบวนกรแบ่งปันอำนาจระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเพิ่มความรับผิดชอบและอำนาจในการตัดสินใจควบคู่ไปกับการสนับสนุนและการใช้ทรัพยากรในองค์กร สามารถดำเนินการโดยผ่านกระบวนการด้านการสอนงาน การบอกกล่าว การเป็นแบบอย่างผ่านบทบาทของการเป็นผู้นำ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับทีม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ (1) ลักษณะของผู้นำที่สนับสนุนด้านการมีอิสรภาพในการทำงาน และ (2) ลักษณะของผู้นำด้านการสนับสนุนและพัฒนา (Amundsen & Martinsen, 2014)

ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นลักษณะการเพิ่มขีดความสามารถทางด้านจิตวิทยาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และการมีพฤติกรรมในเชิงรุก โดยกระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นจากการสนับสนุนและพัฒนา



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

ผ่านบทบาทการเป็นผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim and Beehr (2017) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีระดับความมุ่งมั่นและความพึงพอใจที่สูงขึ้น ผลการวิจัยทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำให้ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถทำนายความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคาร

ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ งานที่มีความหมาย และความผูกพัน

งานที่มีความหมาย หมายถึง การรับรู้คุณค่าของเป้าหมายในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับอุดมคติของบุคคล ผ่านการประเมินตามทัศนคติของแต่ละบุคคล โดยประเมินผ่านลักษณะงานว่ามีความสำคัญ มีคุณค่า มีความเฉพาะ และมีความหมายต่อตัวบุคคลในเชิงบวก อีกทั้งยังให้ประโยชน์ต่อผู้อื่นในวงกว้าง นอกจากนี้บทบาทสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีความหมาย เปรียบเสมือนเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาชีวิตโดยรวม โดยชีวิตจะมีความหมายมากขึ้นเมื่อได้พัฒนาและทำงานที่มีความหมาย โดยจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความเข้าใจและรับรู้ความสามารถ สิ่งที่คาดหวัง รวมถึงความสำเร็จในการทำงานภายในสภาพแวดล้อมของการทำงาน งานที่มีความหมาย คือ การรับรู้ของบุคคลต่องานของตนเองถึงความสำคัญและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความหมายในเชิงบวก (2) การสร้างความหมายผ่านการทำงาน และ (3) การสร้างแรงจูงใจให้เพิ่มมากขึ้น

แนวคิดงานที่มีความหมาย มุ่งเน้นในด้านการพัฒนาชีวิตและการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ งานที่มีความหมายได้รับการยอมรับว่ามีบทบาทสำคัญในการวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน (Chalofsky & Krishna, 2009) Steger (2012) พบว่างานของตนเองมีความสำคัญและมีความหมายมีส่วนช่วยให้การค้นหาความหมายในชีวิตกว้างขึ้น รู้วิธีการสำหรับการทำงานของตนเองชัดเจนขึ้น และสร้างการมีส่วนร่วมในงานของตนเองในระดับที่สูงขึ้น ผลลัพธ์เหล่านี้บ่งชี้ว่างานที่มีความหมายมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จากการศึกษาของ Amundsen and Martinsen (2014) พบว่าภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับงานที่มีความหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้อธิบายผลว่าภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจมีแนวโน้มด้านการสร้างสภาพการทำงาน เพิ่มความรู้สึกของงานพนักงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำว่ามีความหมายมีส่วนช่วยให้พนักงานรับรู้ตัวตน มีการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญเพื่อการบริหารจัดการงานของตนเองอย่างอิสระ และรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของตนเอง

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถทำนายงานที่มีความหมายของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคาร



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

นอกจากนี้ Chalofsky (2009) ระบุความสำคัญของงานที่มีความหมายในฐานะทรัพยากรที่มีความสำคัญมีส่วนช่วยให้บุคคลเกิดความสุขและเห็นถึงคุณค่าในการปฏิบัติงาน และมีความสุขทางด้านจิตใจ ผ่านการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมาย เช่นเดียวกับ Steger (2012) และ Wingerden (2017) พบว่า พนักงานที่มองว่างานของตนเองมีความหมาย จะเกิดความผูกพันกับการทำงานที่สูงขึ้น โดยผ่านการส่งเสริมด้านความสุขในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น บ่งบอกถึงบทบาทสำคัญของงานที่มีความหมาย ที่ส่งผลต่อความสุขทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและด้านการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 งานที่มีความหมายสามารถทำนายความสุข ของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคาร

บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของงานที่มีความหมายในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุข

ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจมีส่วนในการกำหนดรูปแบบในการทำงานที่มีความหมายสำหรับผู้ปฏิบัติงาน สร้างการรับรู้ถึงความหมายในการทำงานและกระตุ้นให้พนักงานรับรู้ถึงความหมายของงาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร อีกทั้งงานที่มีความหมายยังแสดงให้เห็นถึงบทบาทของผู้นำด้านการมีภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความเป็นอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเองเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ โดยงานที่มีความหมายส่งผลที่ดีต่อชีวิตโดยรวมผ่านการได้ปฏิบัติงานที่มีความหมาย หมายถึง การรับรู้ว่างานนั้นให้ประโยชน์กับผู้อื่นในวงกว้าง แสดงให้เห็นว่าบทบาทของการปฏิบัติงานที่มีความหมายส่งผลต่อความสุขและความพึงพอใจในชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน งานที่มีความสำคัญและมีความหมายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim and Beehr (2018) เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่มีความสุข และความสุขทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและด้านการทำงาน โดยส่งผ่านตัวแปรด้านการเห็นคุณค่าในตนเองและงานที่มีความหมาย การศึกษาวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางบวกกับการที่บุคคลมองเห็นคุณค่าในตนเองและการทำงานที่มีความหมายต่อตนเองและต่อองค์กร มีระดับของความพึงพอใจสูงขึ้น โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงบทบาททางจิตวิทยาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจ และความสุขของพนักงาน จากผลการศึกษาพบว่างานที่มีความหมายเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขตามทฤษฎีการรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

สมมติฐานที่ 4 งานที่มีความหมายมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจกับความผาสุก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ งานที่มีความหมาย และความผาสุกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคาร
- 2 เพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของงานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจและความผาสุกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคาร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากร คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจทางการเงิน การธนาคาร การลงทุน และองค์กรด้านหลักทรัพย์ทางการเงินทุกประเภท ภายใต้สังกัดภาคเอกชน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตามความสะดวก กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ตัวแปร คั่นกลาง (mediation analysis) ตามข้อเสนอแนะของ Pieters (2017) ซึ่งควรมีจำนวนไม่น้อยกว่า 250 คนขึ้นไป ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามได้ 324 คน

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดความผาสุก ผู้วิจัยใช้แบบวัด PERMA-profiler ของ Kern, Benson, Steinberg, & Steinberg (2016) โดยใช้กระบวนการแปลย้อนกลับ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ เกี่ยวกับความผาสุกเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต โดยประเมินตนเอง 10 ระดับ ตั้งแต่ 0 ไปถึง 10 โดยแบบวัดมีความเชื่อมั่นโดยรวมของการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ .91

ส่วนที่ 3 แบบวัดภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยใช้แบบวัด The Empowering Leadership Scale (ELS) ของ Amundsen and Martinsen (2014) โดยใช้กระบวนการแปลย้อนกลับ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ ที่วัดพฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงาน 2 องค์ประกอบ คือ (1) การสนับสนุนด้านความมีอิสระในการทำงาน และ (2) การสนับสนุนด้านการพัฒนา ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า โดยมีเกณฑ์การให้ค่าคะแนน 7 ระดับ ตั้งแต่ 1 ไปถึง 7 โดยแบบวัดมีความเชื่อมั่นโดยรวมของการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ .97



ส่วนที่ 4 แบบวัดงานที่มีความหมาย ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ Steger (2012) โดยใช้กระบวนการแปลย้อนกลับ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นการวัดเกี่ยวกับความหมายของงานในลักษณะ ความหมายเชิงบวก การสร้างความหมายผ่านงาน และ แรงจูงใจที่ดี ลักษณะเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต โดยมีเกณฑ์การให้ค่าคะแนน 7 ระดับ ตั้งแต่ 1 ไปถึง 7 โดยแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของการศึกษาคั้งนี้เท่ากับ .86

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Causal Steps ของ Baron and Kenny (Kenny, 2014) และการคำนวณค่าสถิติของโซเบล (sobel’s test) ใช้ค่าสถิติ Z เพื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าอิทธิพลทางอ้อมและยืนยันว่า เป็นตัวแปรสื่อจริง

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจกับความผาสุก ของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคารโดยมีงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคนกลาง และได้จำแนกผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผาสุก ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจและงานที่มีความหมาย ของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคาร

ตัวแปร	WB	EL	MW
ความผาสุก (WB)	(.91)		
ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ (EL)	.503**	(.97)	
งานที่มีความหมาย (MW)	.585**	.567**	(.86)
Mean	8.06	5.63	5.51
SD	.84	.96	.75

** $p < .01$

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ และงานที่มีความหมาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .503 และ .585 ตามลำดับ ยังพบว่างานที่มีความหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .567 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรข้างต้นแสดงถึงข้อตกลงเบื้องต้นที่สามารถใช้การวิเคราะห์ตัวแปรสื่อต่อไป



ตารางที่ 2 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยของความพึงพอใจโดยมีภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นตัวแปรทำนาย

ตัวแปรทำนาย	b	SE _b	Beta	t
ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ	.440	.042	.503	10.449**
ค่าคงที่ (a)	5.581	.241		
$R = .503$ $R^2 = .253$ $R^2_{adj} = .251$ $Over\ all\ F = 109.188^{**}$				

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

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถทำนายความพึงพอใจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .440 และภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจได้ร้อยละ 25.3 ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลโดยรวม ของภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ (ตัวแปรอิสระ) ไปยังความพึงพอใจ (ตัวแปรตาม)

ตารางที่ 3 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยของงานที่มีความหมายโดยมีภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นตัวแปรทำนาย

ตัวแปรทำนาย	b	SE _b	Beta	t
ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ	.443	.036	.567	12.367**
ค่าคงที่ (a)	3.024	.205		
$R = .567$ $R^2 = .322$ $R^2_{adj} = .320$ $Over\ all\ F = 152.945^{**}$				

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

จากตารางที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถทำนายงานที่มีความหมาย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .443 และภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถอธิบายความแปรปรวนของงานที่มีความหมาย ได้ร้อยละ 32.2 แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ของภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ (ตัวแปรอิสระ) ไปยังงานที่มีความหมาย (ตัวแปรส่ือ) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถทำนายงานที่มีความหมายของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคาร



ตารางที่ 4 ตารางแสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ความผาสุกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคาร

ตัวแปรทำนาย	b	SE _b	Beta	t
ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ	.221	.046	.252	4.75**
งานที่มีความหมาย	.495	.060	.442	8.323**
ค่าคงที่ (a)	4.084	.283		
R = .621		R ² = .386	R ² _{adj} = .382	Over all F = 100.802**

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

จากตารางที่ 4 พบว่า งานที่มีความหมายสามารถทำนายความผาสุกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .495 แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลทางตรงระหว่างงานที่มีความหมาย (ตัวแปรสื่อ) ไปยังความผาสุก (ตัวแปรตาม) เมื่อควบคุมภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจให้คงที่ ผลการวิจัยดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 งานที่มีความหมายสามารถทำนายความผาสุก ของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคาร

จากผลลัพธ์ที่ได้ ตามที่ได้แสดงในตารางที่ 4 พบว่า เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ (ตัวแปรอิสระ) และงานที่มีความหมาย (ตัวแปรสื่อ) ไปยังความผาสุก (ตัวแปรตาม) เมื่อมีการควบคุมงานที่มีความหมาย จะมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของงานที่มีความหมาย (c') ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อความผาสุก มีค่าเท่ากับ .221 และพบว่าค่า c' มีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่าภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อความผาสุก โดยผ่านงานที่มีความหมาย กล่าวคือ จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Casual Steps ของ Baron and Kenny (1986) ทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจมีอำนาจการทำนายความผาสุกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคาร โดยมีงานที่มีความหมายเป็น ตัวแปรสื่อบางส่วน (Partial mediation) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 และมีค่าผลทางอ้อม (Indirect Effect) $a*b = (.443)(.495)$ เท่ากับ .219

การคำนวณค่าสถิติของโซเบล (Sobel's test) เพื่อหาค่าสถิติ Z ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยที่ SE_b มีค่าเท่ากับ .036 และ SE_c มีค่าเท่ากับ .060 พบว่ามีค่าสถิติ Z = 6.852 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลทางตรงไปสู่ความผาสุก และมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ผ่านงานที่มีความหมายไปสู่ความผาสุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามสมมติฐานที่ 4 อีกทั้ง



ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจและงานที่มีความหมายยังสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจได้ร้อยละ 38.6

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจกับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคาร บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของงานที่มีความหมาย ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถทำนายความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคาร จากผลการวิจัยได้สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 โดยพบว่าภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถทำนายความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถอธิบายได้ว่า หากบุคคลรับรู้ถึงภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางบวกให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Kim and Beehr (2017) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงาน และส่งผลให้ภาวะของร่างกายด้านภาวะซึมเศร้าลดลง โดยมีระดับความมุ่งมั่นและความพึงพอใจที่สูงขึ้น ผลการวิจัยทำให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จด้านการปฏิบัติงานรวมถึงความพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถทำนายงานที่มีความหมาย ของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคาร จากผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 โดยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถทำนายงานที่มีความหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายได้ว่า หากบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานรับรู้ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณค่าและความหมายในงานของตนเองในทิศทางที่สูงขึ้น โดยมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Amundsen and Martinsen (2014) พบว่าภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับงานที่มีความหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้อภิปรายผลว่าภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจมีแนวโน้มด้านการสร้างสภาพการทำงาน เพิ่มความรู้สึกของงานพนักงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำว่ามีความหมาย มีส่วนช่วยให้พนักงานรับรู้ตัวตน มีการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญเพื่อการบริหารจัดการงานของตนเอง และรับผิดชอบต่อผลงานของตนเอง

สมมติฐานที่ 3 งานที่มีความหมายสามารถทำนายความพึงพอใจ ของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคาร จากผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 โดยพบว่า งานที่มีความหมายสามารถทำนายความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายได้ว่า หากบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงงานที่มีความหมาย จะมีอิทธิพลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับการศึกษา



ของ Chalofsky (2009) ระบุความสำคัญของงานที่มีความหมายในฐานะทรัพยากรที่มีความสำคัญมีส่วนช่วยให้บุคคลเกิดความสุขและเห็นถึงคุณค่าในการปฏิบัติงาน และมีความสุขทางด้านจิตใจ ผ่านการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมาย เช่นเดียวกับ Steger (2012) และ Wingerden (2017) พบว่าพนักงานที่มองว่างานของตนเองมีความหมาย จะเกิดความผูกพันกับการทำงานที่สูงขึ้น โดยผ่านการส่งเสริมด้านความสุขในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น บ่งบอกถึงบทบาทสำคัญของงานที่มีความหมาย ที่ส่งผลต่อความผูกพันทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและด้านการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 งานที่มีความหมายมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจกับความผูกพัน จากผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 โดยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถทำนายความผูกพัน โดยส่งผ่านงานที่มีความหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายได้ว่า หากบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจย่อมจะมีอิทธิพลทางบวกให้บุคคลเกิดการรับรู้ว่างานที่ตนเองปฏิบัติมีคุณค่าและมีความหมายทั้งต่อตนเองและผู้อื่น จากนั้นจึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันที่สูงขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Kim and Beehr (2018) เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่มีความสุข และความสุขทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและด้านการทำงาน โดยส่งผ่านตัวแปรด้านการเห็นคุณค่าในตนเองและงานที่มีความหมาย การศึกษาวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางบวกกับการที่บุคคลมองเห็นคุณค่าในตนเองและการทำงานที่มีความหมายต่อตนเองและต่อองค์กร มีระดับของความพึงพอใจสูงขึ้น โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงบทบาททางจิตวิทยาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจ และมีความสุข การศึกษาพบว่างานที่มีความหมายเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจกับความผูกพันตามทฤษฎีการรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน จากการทดสอบกระบวนการของสื่อกลางเหล่านี้ มีความเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ และความสุข

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสอดคล้องกับความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กร และหัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับระบบการจัดการ และบริหารงานบุคคลในการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้สามารถแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบของตนเอง พร้อมให้การสนับสนุน

2. ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นคุณลักษณะของผู้นำด้านการส่งเสริม การสนับสนุน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมขององค์กรที่จะสร้างภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลัง



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

อำนาจ ควรอยู่ในรูปแบบวัฒนธรรมเชิงรุก ส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้นำด้านการส่งเสริม การสนับสนุน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาด้านการปฏิบัติงาน

3. องค์การควรให้ความสำคัญกับการออกแบบคุณลักษณะของงานสำหรับบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ ได้แก่ การมอบหมายงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานควรเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ ได้อย่างเต็มความสามารถ และเห็นถึงประโยชน์ของงานว่ามีความหมายทั้งต่อเอง และผู้อื่น พร้อมทั้งโอกาสในการส่งเสริม และสนับสนุนจากองค์การและหัวหน้างาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในการใช้ชีวิตส่วนตัวและการปฏิบัติงาน

4. จากการศึกษาพบว่า พื้นฐานด้านความผูกพันไม่ใช่การได้รับเพียงปัจจัยภายนอก เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีเท่านั้น แต่การสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อให้เกิดการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน โดยดำเนินการได้ดังนี้

4.1 กระบวนการในการคัดเลือกบุคคล ต้องมีการคัดเลือกโดยการทดสอบ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่เกี่ยวกับงาน

4.2 กระบวนการด้านการฝึกอบรม เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการและรายละเอียดในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต

1. จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าแนวคิดด้านภาวะผู้นำมีการศึกษาค้นคว้าในมิติต่างๆ ที่หลากหลาย แต่ภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจยังได้รับความนิยมไม่แพร่หลายมากนัก ดังนั้นหากมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยมีความต้องการให้มีการศึกษาในมิติอื่นๆ ที่แตกต่างออกไป เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การในการนำแนวคิดต่างๆ เหล่านี้ สำหรับการปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในบริษัทที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับรูปแบบขององค์การในสังคมไทยต่อไป

2. การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนด้านการเงินและการธนาคาร ซึ่งอาจจะมี ความเฉพาะเจาะจงเนื่องจากต้องเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความสอดคล้องกับนิยามตัวแปรภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนั้นหากมีการศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต อาจจะมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีความ น่าสนใจอื่นๆ เพื่อให้เกิดความหลากหลายและทราบถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ กับผลลัพธ์ที่มีต่อพนักงานในหลากหลายบริษัท

3. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้งานที่มีความหมายในบทบาทของตัวแปรสื่อ ที่ส่งผลต่อความผูกพัน ดังนั้นหากมีการศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต อาจจะมีการใช้ตัวแปรอื่นๆ ในฐานะตัวแปรสื่อ ที่มีความสำคัญและ เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสำหรับองค์การ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

เอกสารอ้างอิง

- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2014). Empowering leadership: Construct clarification, Conceptualization, and validation of a new scale. *The Leadership Quarterly*, 25 (3), 487-511. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.009>.
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11 (2), 188-203. DOI: 10.1177/1523422309333147.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2017). Self-efficacy and psychological ownership mediate the effects of empowering leadership on both good and bad employee behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24 (4), 1-13. DOI: 10.1177/1548051817702078.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Organization-based self-esteem and meaningful work mediate effects of empowering leadership on employee behaviors and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 25 (4). DOI: 10.1177/1548051818762337.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish*. New York, NY: Free Press.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 1-16. DOI: 10.1177/1069072711436160.
- Wingerden V. J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*, 56 (1), 51–67. <https://doi.org/10.1002/hrm.21758>.