



## ใบรับรองสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเอง  
ของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

โดย นางสาวชัชวรี กลิ่นหอม

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

\_\_\_\_\_ นพ

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

\_\_\_\_\_

หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มเพชร สุขคนาภิบาล)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

\_\_\_\_\_ นก

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

\_\_\_\_\_ ชนเจริญ

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี)

\_\_\_\_\_ นพ

กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

นางสาวชัชวรี กลิ่นหอม

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นางสาวชัชวารี กลิ่นหอม  
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่า  
ในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์  
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร. นนทิรัตน์ พัฒนภักดี  
ปีการศึกษา : 2563

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็น พนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ รวมจำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบบางส่วน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเสริมพลังอำนาจของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับของการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเสริมพลังอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .694$ )

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 119 หน้า)

คำสำคัญ : การเสริมพลังอำนาจ การเห็นคุณค่าในตนเอง และผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

\_\_\_\_\_  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Miss Chatrawee Klinhom  
Master Project Title : Relationship between Empowerment and Self-Esteem of  
Employees in Automobile Dealers  
Major Field : Industrial and Organizational Psychology  
King Mongkut's University of Technology North Bangkok  
Master Project Advisor : Dr. Nontirat Pattanakdee  
Academic Year : 2020

### **Abstract**

The objectives of this research were 1) to study the level of empowerment and self-esteem of employees in automobile dealers, and 2) to study relationship between empowerment and self-esteem of employees in automobile dealers. The samples used in the study were 255 staff in automobile dealers. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, partial correlation coefficient and Pearson's correlation coefficient. The results revealed that 1) The mean of empowerment was at a high level while the self-esteem was at the highest level 2) empowerment positively correlated with self-esteem of employees in automobile dealers at the statistical significance level of .01 ( $r = .694$ ).

(Total 119 pages)

Keywords : Empowerment, Self-Esteem and Automobile Dealers

---

Advisor

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ และคำปรึกษาแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกขั้นตอน ตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย และได้รับความกรุณาจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ดังจะขอกล่าวถึงไว้ดังนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล และ อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี กรรมการสอบสารนิพนธ์ ในความกรุณาให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบจนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ชวนีย์ พงศาพิชญ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็น ให้คำปรึกษา และทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร งานวิจัย หนังสือ และบทความทุกท่าน ที่ได้นำมาอ้างอิงในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนประสิทธิ์ประสาทความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ ผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พร้อมทั้งทุกคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมรุ่น (S-MIOP 17) ที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมาในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ และผู้มีพระคุณทุกท่านดังกล่าวข้างต้นเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในการได้รับความอนุเคราะห์ ส่งผลให้สารนิพนธ์ของผู้วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ชัชวารี กลิ่นหอม

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)	5
2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem)	12
2.3 งานวิจัยเกี่ยวข้อง	15
2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย	24
2.5 สมมติฐานการวิจัย	27
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	27
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	28
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	32
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	39

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเสริมพลังอำนาจ	41
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง	47
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	53
บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
5.1 สรุปผลการวิจัย	56
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	59
5.3 ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก ก	75
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามสารนิพนธ์	76
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ	77
ภาคผนวก ข	80
การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)	81
ภาคผนวก ค	91
ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	92
ภาคผนวก ง	104
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	105
ประวัติผู้วิจัย	119

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3-2 ข้อความของแบบสอบถามการเสริมพลังอำนาจ	30
3-3 เกณฑ์การให้คะแนนการเสริมพลังอำนาจ	30
3-4 ข้อความของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง	31
3-5 เกณฑ์การให้คะแนนการเห็นคุณค่าในตนเอง	32
3-6 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ	34
3-7 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง	35
3-8 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	37
4-1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	39
4-2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	39
4-3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	40
4-4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	40
4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมพลังอำนาจ โดยรวมและรายด้านของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์	41
4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมพลังอำนาจ ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น	42
4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมพลังอำนาจ ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ	44
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมพลังอำนาจ ด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น	45
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยรวมและรายด้านของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์	47
4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	47



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง	50
4-12 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์	53
5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	59
ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ	81
ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง	85
ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของการเสริมพลังอำนาจ	92
ค-2 ค่าความเชื่อมั่นของการเสริมพลังอำนาจทั้งรายด้านและภาพรวม	96
ค-3 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของการเห็นคุณค่าในตนเอง	97
ค-4 ค่าความเชื่อมั่นของการเห็นคุณค่าในตนเองทั้งรายด้านและภาพรวม	103

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2-1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	27

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในกลุ่มธุรกิจยานยนต์ ถือว่าเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศอันดับต้น ๆ ซึ่งศูนย์บริการรถยนต์มีเป้าหมายสูงสุดคือการขับเคลื่อนศูนย์บริการให้มีการบริการที่มีมาตรฐานสูง และสร้างความมั่นใจในด้านความโปร่งใสในกระบวนการบริการเพื่อให้ลูกค้ามีความสบายใจและพึงพอใจสูงสุด อีกทั้ง มีการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของลูกค้า ให้ความสำคัญกับลูกค้าเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว คือสิ่งสำคัญสูงสุดขององค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของพนักงานล้วนแต่ต้องยึดถือลูกค้าเป็นศูนย์กลาง เน้นการให้บริการให้ดียิ่งที่สุด

ในสถานการณ์ปัจจุบัน ตลาดมีการแข่งขันสูงและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การที่องค์กรจะก้าวไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืนได้นั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเปรียบเสมือนสมองขององค์กร และเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวต่อไป องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้จึงไม่ควรมองข้ามหรือละเลยในการส่งเสริมความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน เนื่องจากการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อมนุษย์ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของจิตใจ ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่าและสามารถบ่งชี้คุณภาพชีวิตได้ว่าเป็นอย่างไร และยังเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจัดเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีขึ้น ซึ่งหากพนักงานมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงย่อมมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้จึงไม่ควรมองข้ามหรือละเลยในการส่งเสริมความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน (เกียรติวรรณ, 2543)

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการที่ตนเองรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนผลักดันให้องค์กรก้าวหน้าต่อไป มีความพอใจในความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองกับสถานะหรือสภาพ และบทบาทที่ตนเองได้รับภายในองค์กร องค์กรยังเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น และยังภูมิใจกับการดำรงชีวิตที่ผ่านมา (ปกรณ, 2560) การเห็นคุณค่าในตนเองนั้น สามารถส่งเสริมได้โดยการเสริมพลังอำนาจ ซึ่งหากพนักงานได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเอง จะทำให้รู้สึกภูมิใจในตนเองและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรควรเสริมพลังอำนาจให้พนักงานแต่ละคน ให้สิทธิ์ในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ สามารถออกความคิดเห็นได้ จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม

เป้าหมาย เห็นคุณค่าของผลงานที่ตนเองปฏิบัติ นำมาสู่การเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

การเสริมพลังอำนาจซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งสร้างให้พนักงานในองค์การได้ตระหนักและเห็นคุณค่าของผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ซึ่งการเสริมพลังอำนาจต้องดำเนินการตั้งแต่การตั้งเป้าหมาย กำหนดแนวทาง และวางแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยกระจายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ เจตคติและความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำงานเป็นทีม ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับองค์การ จะเห็นได้ว่าการเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการทางสังคมที่เสริมสร้างให้บุคคล ทีมงาน และองค์การมีพลัง มีความสามารถในการควบคุม ร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การ (พรจิตตาและคณะ, 2556) ดังนั้น พนักงานจึงควรได้รับอิสระในการคิดและริเริ่มสร้างสรรค์ ทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง องค์การควรจะให้อำนาจในการตัดสินใจหรือทำสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยองค์การจะต้องเล็งเห็นในความสามารถและมีความเชื่อมั่นในพนักงานของตน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ เพื่อให้้องค์การได้ตระหนักถึงประโยชน์ของการเสริมพลังอำนาจ และมีการเสริมพลังอำนาจให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถและศักยภาพ รวมไปถึงในเรื่องการตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งเมื่อ้องค์การมีการเสริมพลังอำนาจให้กับพนักงานจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจภายใน และเกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ สามารถตัดสินใจเองได้และรับรู้ว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การได้ ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเองและเกิดการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน รวมถึงให้ความร่วมมือกับองค์การในทุกด้าน มีผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ส่งผลให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

### 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ ได้แก่ พนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ที่ 1 จำนวน 304 คน พนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ที่ 2 จำนวน 132 คน และพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ที่ 3 จำนวน 134 คน รวมจำนวน 570 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Krejcie and Morgan (พิชิต, 2547)

#### 1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564

#### 1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ 1 คือ การเสริมพลังอำนาจ ตามแนวคิดของ Blanchard, Carlos, and Randolph (2009) ประกอบด้วย

- ก) ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น
- ข) ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ
- ค) ด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น

ตัวแปรที่ 2 คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง ตามแนวความคิดของ Branden (1969) ประกอบด้วย

- ก) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง
- ข) ด้านการเคารพตนเอง

### 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) หมายถึง พนักงานรู้สึกต่อตนเองในทางที่ดี ยอมรับตนเอง ตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีความภูมิใจ และเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1.4.1.1 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง พนักงานเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการคิด เรียนรู้ สามารถเลือกวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความเข้าใจในความท้าทายของการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัว และจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้

1.4.1.2 ด้านการเคารพตนเอง (Self-Respect) หมายถึง พนักงานเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถมีความสุข มีโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สมควรได้รับมิตรภาพ ความไว้วางใจ ความเคารพ การให้เกียรติ และความรักจากบุคคลอื่น

1.4.2 การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง องค์กรหรือหัวหน้างานให้พนักงานมีอำนาจในการรับผิดชอบ และตัดสินใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ทางเลือก และอำนวยความสะดวกแก่บุคคล ให้สามารถควบคุม จัดการสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ ซึ่งทำให้บุคคลมีความกล้า และมั่นใจในการตัดสินใจให้สามารถบรรลุ เป้าหมายทั้งในระดับส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.4.2.1 ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น (Share information with everyone) หมายถึง องค์กรหรือหัวหน้างานแบ่งปันข้อมูลกับพนักงานอย่างชัดเจน แบ่งปันวิสัยทัศน์ ทำความเข้าใจ ความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วม และได้รับความไว้วางใจ

1.4.2.2 ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ (Create autonomy through boundaries) หมายถึง องค์กรหรือหัวหน้างานให้พนักงานดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างอิสระโดยมี การกำหนดขอบเขตอย่างชัดเจน สามารถตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไร และทำอย่างไร ทำให้มีระดับ อำนาจในการควบคุม และความรับผิดชอบมากขึ้น

1.4.2.3 ด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับชั้น (Team become the hierarchy) หมายถึง องค์กรหรือหัวหน้างานส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มขีดความสามารถ และได้รับการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง และมอบอำนาจความรับผิดชอบให้แก่ทีม

1.4.3 พนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ หมายถึง พนักงานที่ทำงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ สามแห่ง เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของศูนย์บริการรถยนต์ ในกลุ่มงานที่ทำหน้าที่บริการลูกค้า เช่น เจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์ ที่ปรึกษาด้านบริการ ที่ปรึกษาการรับประกันคุณภาพ ที่ปรึกษาด้านอะไหล่ และช่างเทคนิค

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเสริมพลังอำนาจในองค์กรเพื่อให้พนักงาน เห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น

1.5.2 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปหาแนวทางในการเสริมพลังอำนาจให้แก่พนักงานได้ตรง จุด

1.5.3 องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาทั้งในระดับบุคคลและ องค์กรได้อย่างเหมาะสม

1.5.4 เป็นฐานข้อมูลในการค้นคว้าวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ต่อไป ในภายภาคหน้า

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์” ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

- 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ
- 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย
- 2.5 สมมติฐานการวิจัย
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ

##### 2.1.1 ความหมายของการเสริมพลังอำนาจ

Blanchard, Carlos, and Randolph (1999 อ้างถึงใน อิศราภรณ์, 2556) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินภารกิจที่สำคัญ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือการเสริมสร้างหรือการปลดปล่อยความรู้ ประสบการณ์ และพลังแรงจูงใจที่เก็บซ่อนอยู่ในตัวบุคคล

Simmons and Parsons (1983) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลมีความสามารถ รวมไปถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จโดยการตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งอาจสามารถเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงของบุคคล ระหว่างบุคคลหรือการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของสังคม เป็นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเน้นถึงการให้คุณค่าให้อำนาจ ให้ทางเลือกในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถควบคุม จัดการวิถีชีวิตของตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจให้สามารถบรรลุเป้าหมายทั้งในระดับส่วนบุคคล และเป้าหมายองค์กร

UNESCO (1998) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การให้พลังอำนาจแก่บุคคล ซึ่งเป็นความเข้มแข็งภายใน และความเชื่อมั่น การกล้าเผชิญ สิทธิในการตัดสินใจกับทางเลือกในชีวิต ความสามารถซึ่งมีอิทธิพลต่อกระบวนการทางสังคมที่จะมีผลต่อชีวิตบุคคล และทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคม

Breeding (2008) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยให้บุคลากรมีอิสระ และกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น ความสัมพันธ์กันของบุคลากรจะช่วยให้เกิดเครือข่ายที่ดีในการทำงาน

พรจิตา และคณะ (2556) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการหนึ่งที่สร้างให้บุคลากรในองค์กรได้ตระหนักและเห็นคุณค่าของผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ซึ่งการเสริมพลังอำนาจต้องดำเนินการตั้งแต่การตั้งเป้าหมาย กำหนดแนวทาง และวางแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยกระจายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ เจตคติและความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำงานเป็นทีม ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับองค์กร

พีชราภรณ์ (2561) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงาน และแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเอง และองค์กร

เนติยา สีนีพร และปริญทร์ (2559) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริม และพัฒนาความสามารถของบุคคล เพื่อให้บุคคลสามารถแสวงหาวิธีการเพื่อให้บรรลุความต้องการ และแก้ปัญหาของตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการควบคุมความเป็นอยู่หรือชีวิตของตน

จากความหมายดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การให้บุคคลมีอำนาจในการรับผิดชอบ และตัดสินใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ทางเลือก และอำนวยความสะดวกแก่บุคคล ให้สามารถควบคุม จัดการสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ ซึ่งทำให้บุคคลมีความกล้า และมั่นใจในการตัดสินใจให้สามารถบรรลุเป้าหมายทั้งในระดับส่วนบุคคล และเป้าหมายองค์กร

### 2.1.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ

Blanchard, Carlos, and Randolph (2009) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจ ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ

1. แบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น (Share information with everyone) หมายถึง การแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่นอย่างชัดเจน แบ่งปันวิสัยทัศน์ ทำความเข้าใจความต้องการของบุคคลอื่น ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีส่วนร่วม และได้รับความไว้วางใจ ซึ่งเป็นสิ่งเริ่มต้นที่จำเป็นในการเสริมพลังอำนาจ



2. กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ (Create autonomy through boundaries) หมายถึง การให้บุคคลดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างอิสระโดยมีการกำหนดขอบเขตอย่างชัดเจน บุคคลสามารถตัดสินใจได้ว่าทำอะไร และทำอย่างไร เพื่อช่วยให้บุคคลมีระดับอำนาจในการควบคุม และความรับผิดชอบมากขึ้น

3. พัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับชั้น (Team become the hierarchy) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลเพิ่มขีดความสามารถ และได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มอบอำนาจความรับผิดชอบให้แก่ทีม

Tebbitt (1993) ได้ให้แนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ ประกอบด้วยแนวคิดสำคัญ 4 ประการ คือ

1. วิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ขององค์กรที่ชัดเจน ซึ่งสะท้อนถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร การยอมรับคุณค่าของบุคคล

2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความฉลาด (Excellence) และความเชี่ยวชาญ (Expertise) ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มผลผลิตของงาน เพิ่มประสิทธิภาพในงาน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าของตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

3. มีความสามัคคี (Harmony) และความเสมอภาค (Balance) ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคคล และปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งทุกคนในองค์กรต้องร่วมมือกันรับผิดชอบ และร่วมกันสร้างความประนีประนอมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน รวมทั้งองค์กรโดยรวม

4. สนับสนุนการจัดการกับความเสี่ยง (Reasonable — Risk Taking) และรับผิดชอบต่อความล้มเหลว (Accepts Responsible Failure) โดยจะต้องจัดการความกลัวการเสี่ยง และความกลัวการล้มเหลวของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกล้าที่จะเผชิญหน้ากับสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น จนเกิดความผูกพันกับองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กร

Zimmerman (1995 อ้างถึงใน อิศราภรณ์, 2556) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ 3 ประการ

1. องค์ประกอบภายในบุคคล (Intrapersonal Empowerment) หมายถึง การรับรู้ที่สามารถควบคุมสถานการณ์ (Perceived Control) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) รวมถึงการมีแรงจูงใจที่จะควบคุมตนเอง (Motivation to Control)

2. องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์ (Interaction Component) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อการอยู่ร่วมกันในชุมชน เข้าใจกฎเกณฑ์ การเมืองของสังคมนั้น เพื่อให้บุคคลสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมให้ไปในทางที่เหมาะสม

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง การกระทำที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการ โดยการมีส่วนร่วมในชุมชน การมีความเห็นในชุมชน พฤติกรรมการจัดการกับปัญหา

อติพร (2546) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Power through responsibility) หมายถึง การให้คำจำกัดความของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ความแตกต่างระหว่างบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละงาน และส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ และเป็นเจ้าของในบทบาทความรับผิดชอบที่พวกเขาได้รับ รวมทั้งเข้าใจความรับผิดชอบผู้อื่น

2. การมอบอำนาจหน้าที่ (Power through authority) หมายถึง มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทัดเทียมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่และขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน รวมทั้งช่วยให้บุคคลก้าวหน้าในอำนาจหน้าที่ และสร้างความภาคภูมิใจว่าอำนาจหน้าที่เป็นรางวัลสำหรับผลงานในอดีต

3. การกำหนดมาตรฐานและความเป็นเลิศ (Power through standard of excellence) หมายถึง ต้องยึดถือ และมุ่งมั่นในมาตรฐาน การกำหนดมาตรฐานของงานในเชิงปริมาณ คุณภาพงบประมาณ และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรับรู้ถึงผลสำเร็จแห่งความเป็นเลิศ ยึดมั่นในความเป็นเลิศ

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Power through and development) หมายถึง การฝึกอบรมและการพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะ และมีความเชื่อมั่นในมาตรฐานความเป็นเลิศ สร้างเสริมความมีคุณค่าในตนเอง เสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยไม่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

5. การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (Power through knowledge and information) หมายถึง การให้บุคลากร ได้รับรู้เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแผนงาน ข้อมูลข่าวสาร และพยายามคาดการณ์ว่าข้อมูลใดเป็นความต้องการของบุคลากร สื่อสารเฉพาะข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และใช้วิธีการที่เหมาะสม ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากภายนอก

6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Power through feedback) หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น แสดงให้บุคลากรได้เห็นว่าเขาต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง จูงใจให้บุคลากรได้เห็นว่าเขาต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง จูงใจให้บุคลากรทำงานให้ดีขึ้น และสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

7. การรับรู้ (Power through recognition) หมายถึง การให้บุคลากรรับรู้โดยการยกย่องประเมินการทำงานให้ข้อมูล ให้อำนาจหน้าที่สูงขึ้น และให้ค่าตอบแทนสวัสดิการต่างๆ เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง บุคลากรรู้สึกพึงพอใจ และมีแรงจูงใจที่จะผลิตผลงาน หรือคุณภาพการบริการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

8. การไว้วางใจ (Power through trust) หมายถึง การช่วยให้บุคลากรรู้สึกได้รับความไว้วางใจในงานของตน คือ การทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความไว้วางใจ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และผู้อื่น โดยเชื่อว่าบุคคลย่อมมีพื้นฐานที่ดี และมีความสามารถทำงานได้ดี มีการแสดงออกถึงการไว้วางใจผู้อื่น รวมทั้งให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากร

9. การยอมรับความล้มเหลว (Power through permission to fail) หมายถึง การช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าความล้มเหลวเป็นประสบการณ์เชิงบวก ทำให้บุคคลสามารถวางแผนและคาดการณ์ต่อความล้มเหลว รวมทั้งประเมินความเสียหายของความล้มเหลวได้ และสิ่งสำคัญคือไม่ตำหนิบุคลากรต่อหน้าบุคคลอื่นเมื่อเขาทำผิดพลาด ต้องช่วยประคับประคอง สนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงงานใหม่ นอกจากนี้ควรมีการให้รางวัล และสนับสนุนในการทำงานในสถานะที่เสี่ยง

10. การให้ความเคารพ (Power through respect) หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความเคารพในเกียรติ และการให้การนับถือ สามารถทำได้โดยการสนับสนุนบุคลากรด้วยคำสั่งที่จำเป็น ให้ทรัพยากรที่เพียงพอ ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และเป็นปัจจุบัน ให้ความสำคัญในเรื่องของเวลา พยายามหาวิธีที่ทำให้บุคลากรทำงานได้ง่ายขึ้น รับฟังความคิดเห็น เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ยอมรับในความยากลำบาก ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่ในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกว่าองค์การคำนึงถึงตัวบุคคล จะทำให้เกิดความเคารพในตัวเอง พลังอำนาจของบุคคลจะเพิ่มขึ้น ทำให้บรรลุความสำเร็จในงานได้

จากการทบทวนแนวคิดและองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Blanchard, Carlos, and Randolph (2009) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เนื่องจากสามารถอธิบายลักษณะของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้ชัดเจนและครอบคลุม โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. แบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น (Share information with everyone) หมายถึง การแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่นอย่างชัดเจน แบ่งปันวิสัยทัศน์ ทำความเข้าใจความต้องการของบุคคลอื่น ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและได้รับความไว้วางใจ ซึ่งเป็นสิ่งเริ่มต้นที่จำเป็นในการเสริมพลังอำนาจ

2. กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ (Create autonomy through boundaries) หมายถึง การให้บุคคลดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างอิสระโดยมีการกำหนดขอบเขตอย่าง

ชัดเจน บุคคลสามารถตัดสินใจได้ว่าทำอะไร และทำอย่างไร เพื่อช่วยให้บุคคลมีระดับอำนาจในการควบคุม และความรับผิดชอบมากขึ้น

3. พัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น (Team become the hierarchy) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลเพิ่มขีดความสามารถ และได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มอบอำนาจความรับผิดชอบให้แก่ทีม

### 2.1.3 ประโยชน์ของการเสริมพลังอำนาจ

อิศราภรณ์ (2556) กล่าวว่า อำนาจเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมองค์การทัศนคติ และก่อให้เกิดการมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับบุคลากรแล้ว จะเกิดผลประโยชน์ต่อทุกคนในองค์การ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้การทำงานในหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น จึงเกิดความภูมิใจในความสำเร็จ ความพึงพอใจในงาน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความเข้าใจ และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานจากการได้เห็นในสิ่งที่แตกต่างของบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

2. ประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้รับการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของกลุ่มมากขึ้น รู้สึกพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในการบรรลุความสำเร็จของงาน มีความรู้สึกว่าได้ทำบางสิ่งที่คุ้มค่า รู้สึกยินดีที่ได้ติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

วงศ์วรัญญู (2556) กล่าวว่า ประโยชน์ที่ได้จากการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานนั้น แบ่งออกเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กร รายละเอียดดังนี้

#### 1. ประโยชน์ต่อองค์กร

Tebbit (1993 อ้างถึงใน วงศ์วรัญญู, 2556) กล่าวถึงประโยชน์จากการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานที่มีต่อองค์กร ดังนี้

1.1 เป็นการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างพลังอำนาจในงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีความเชี่ยวชาญและปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

1.2 ทำให้บุคลากรมีบทบาทในองค์กรชัดเจนมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจ เชื่อมั่นในตนเอง กล้าในการต่อรอง และมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีจุดยืนเป็นของตนเอง ตลอดจนมีขอบเขตในการปฏิบัติงานตามบทบาทของตน

1.3 มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรมีทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เข้าใจ

ถึงความเป็นไปได้ในการที่จะทำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานตามกระบวนการเปลี่ยนแปลง และการได้มาซึ่งทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ที่จำเป็น

1.4 เพิ่มความชัดเจนในเนื้อหา บุคลากรจะมีส่วนร่วมในการเป็นปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มขึ้น เช่น การมีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ การติดต่อกับหน่วยงานอื่นๆ

1.5 เพิ่มความสามารถในการขจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะสามารถระบุถึงปัญหา และขจัดอุปสรรคที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานด้วยการแก้ไขปัญหา รู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณ

1.6 ส่งเสริมความร่วมมือ และร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถใช้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

1.7 การได้มาซึ่งทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ และข้อมูลต่างๆ มากขึ้น

1.8 การขยายสัมพันธภาพในบทบาท

1.9 ส่งเสริมขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา และยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น

## 2. ประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กร

Smith (1995 อ้างถึงใน มณี, 2540) กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานต่อบุคลากรในองค์กร ดังนี้

2.1 ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจในงาน และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรอื่น อีกทั้ง ทำให้เกิดการสร้างทักษะ และความเข้าใจใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการได้มีโอกาสมองในสิ่งที่แตกต่างของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

2.2 ประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรมากขึ้น รู้สึกพึงพอใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีความรู้สึกว่าได้ทำบางสิ่งที่คุ้มค่า มีความยินดีที่จะติดต่อสื่อสารและร่วมงานกับบุคคลอื่น มีความเชื่อมั่นจากการได้ทำสิ่งที่ไม่เคยคิดว่าทำได้ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.3 ประโยชน์ต่อผู้รับบริการ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน จะส่งผลให้ภายในองค์กรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารให้แบนราบ และมีความยืดหยุ่นในการทำงานสูงขึ้น ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้รับบริการ

2.4. ประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทรัพยากร และการให้รางวัล แล้ว ผลที่ตามมาคือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชามีความซื่อสัตย์ และเกิดความคงอยู่ในองค์กรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และในส่วนของโครงสร้างขององค์กรนั้นก็จะได้รับการลดความซับซ้อนลง

## 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

### 2.2.1 ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง

วิภาวี (2552) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินความรู้สึกที่มีต่อตนเองว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญ มีความหมาย การยอมรับตนเอง ภูมิใจในตนเอง และมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ในชีวิตได้

สุพัตรา (2551) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง ในทางที่ดี มีความเคารพ และยอมรับตนเองว่ามีความสำคัญ มีความสามารถ และใช้ความสามารถที่มีอยู่กระทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ยอมรับนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพในตนเอง และผู้อื่น และมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมาย

อุมาพร (2543) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความคิด และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองเมื่อบุคคลมองตนเอง ตัดสินว่าตนเองเป็นอย่างไร พอใจตนเองแค่ไหน มีความตระหนักถึงคุณค่าของตน และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน

ปาลิตา (2558) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินตนเองทางบวก การประเมินความสามารถ ความสำเร็จ คุณค่า โดยแสดงออกในรูปของทัศนคติที่มีต่อตนเอง เป็นความภาคภูมิใจ และพอใจในตนเอง นับถือ และยอมรับตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า ได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคม

ภัทรพร (2560) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง ในทางที่ดี มีความภาคภูมิใจ ยอมรับนับถือ ชื่นชมตนเอง เคารพ และยอมรับตนเองว่ามีคุณค่า มีความสามารถ และสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่กระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

ชัยวัฒน์ (2556) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง หรือมีความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเป็นการประเมินคุณค่าตนเองในด้านความสามารถ ความสำคัญ และความสำเร็จของตนเอง สามารถยอมรับการเห็นคุณค่าที่ผู้อื่นมีต่อตนเองได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความนับถือตนเอง

อัญชลี และคณะ (2559) กล่าวว่า ความมีคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินตนเองเกี่ยวกับทัศนคติหรือความเชื่อที่บุคคลมีต่อตนเอง มีความพึงพอใจในตนเอง ยอมรับและนับถือว่าตนเองมีคุณค่ามีความสำคัญ สามารถกระทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้

รวมทั้งการได้รับการยอมรับ นับถือจากบุคคลอื่น ๆ ในสังคม มีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

วรดา และคณะ (2557) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง ประเมิน และตัดสินตนเองว่ามีคุณค่า มีความสามารถที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ ลุล่วงจนเป็นที่น่าพอใจ

จีฆมนต์ (2558) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง ในเชิงบวก มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักการยอมรับตนเอง และรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีความหมาย มีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และสามารถแก้ไขปัญหาได้เองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น

ณัฐกานต์ และเบญจวรรณ (2563) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเอง ได้แก่ การรับรู้และประเมินตนเอง การยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเองในด้านความสามารถ ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเองในด้านความสำคัญ ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเองในด้านความสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) หมายถึง บุคคลรู้สึกต่อตนเองในทางที่ดี ยอมรับตนเอง ตระหนักในคุณค่าของตนเองมีความภูมิใจ และเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ในชีวิตได้

#### 2.2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

Coopersmith (1967) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งบุคคลนำมาใช้เป็นสิ่งที่กำหนดความสำเร็จของตนเอง มี 4 ประการ คือ

1. อำนาจ (Power) หมายถึง บุคคลมีอิทธิพล และสามารถควบคุมบุคคลอื่นได้
2. ความสำคัญ (Significance) หมายถึง บุคคลได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ และเป็นที่รักของบุคคลอื่น
3. คุณธรรม (Virtue) หมายถึง บุคคลยึดมั่น และปฏิบัติตัวอยู่ในศีลธรรม และจริยธรรม
4. ความสามารถ (Competence) หมายถึง บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Branden (1969) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง การเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการคิด เรียนรู้ เลือกลง และตัดสินใจอย่างเหมาะสม เข้าใจในความท้าทาย และจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้

2. การเคารพตนเอง (Self-Respect) หมายถึง การเชื่อมั่นว่าตนเองมีสิทธิที่จะมีความสุข และประสบความสำเร็จ มีมิตรภาพ ความเคารพ ความรัก และได้รับการเติมเต็มอย่างเหมาะสมกับตนเอง

จากการทบทวนแนวคิดและองค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Branden (1969) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เนื่องจากสามารถอธิบาย ลักษณะของการเห็นคุณค่าในตนเอง ได้ชัดเจน และครอบคลุมโดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง การเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการคิด เรียนรู้ เลือกและตัดสินใจอย่างเหมาะสม เข้าใจในความท้าทาย และจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้

2. การเคารพตนเอง (Self-Respect) หมายถึง การเชื่อมั่นว่าตนเองมีสิทธิที่จะมีความสุข และประสบความสำเร็จ มีมิตรภาพ ความเคารพ ความรัก และได้รับการเติมเต็มอย่างเหมาะสมกับตนเอง

### 2.2.3 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง

ธีระ (2544) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความจำเป็นพื้นฐานสำหรับมนุษย์ ซึ่งทำให้มนุษย์มีการพัฒนาหรือดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า ในการที่มนุษย์จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับ การเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งความรู้สึกนึกคิดหรือพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกในชีวิตประจำวันนั้น ล้วนขึ้นอยู่กับ การเห็นคุณค่าในตนเองทั้งสิ้น บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะมีแนวโน้มทำลายตนเอง รวมทั้งพฤติกรรมการติดสารเสพติด และก่ออาชญากรรม อีกทั้งการเห็นคุณค่าในตนเอง ยังมีความสัมพันธ์กับการสื่อสารของบุคคล ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง และสามารถกำหนดการสื่อสารของตนเองได้ ก่อนพูดด้วยการรับข้อมูลข่าวสารผ่านการได้ยิน การสังเกต การสัมผัส การเคลื่อนไหว และระดับของน้ำเสียง เมื่อเราแปลความหมาย และข้อมูลที่ได้รับ เราจะเริ่มใช้วิธีการสื่อสารที่เราคุ้นเคยทั้งภาษาพูด และภาษาท่าทาง ซึ่งพัฒนามาจากการเห็นคุณค่าในตนเอง การสื่อสารเป็นวิถีทางที่บุคคลจะได้เรียนรู้ถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง และผู้อื่น โดยทั่วไปแล้วการเห็นคุณค่าในตนเองจะเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล และเมื่อบุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้นก็จะเคารพในเอกลักษณ์ของตนเองมากขึ้นความรู้สึกนี้จะแผ่ขยายไปสู่ผู้อื่น จะรัก และเห็นคุณค่าของผู้อื่น มีความเคารพในสิทธิ และเสรีภาพของผู้อื่นมากขึ้น ตลอดจนมีความรู้สึกเชื่อมั่น มั่นใจ และมีกำลังใจ จะดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้าต่อไปอย่างไม่ท้อถอย มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่ตั้งถามให้แก่ตนเอง ครอบครั้ว และสังคมได้ตลอดเวลา การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญยิ่งในการที่บุคคลจะดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข แต่หากบุคคลมีความรู้สึกไม่เห็นคุณค่าในตนเอง ไม่ยอมรับ ไม่เข้าใจในตนเองแล้ว บุคคลนั้นจะไม่มี ความมั่นใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตน และก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตได้



พรรณราย (2548) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อมนุษย์ เนื่องจากเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของจิตใจ ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่าและสามารถบ่งชี้คุณภาพชีวิตของบุคคลได้ว่าเป็นอย่างไร การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ บุคคลจะแสดงระดับของการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันออกมาโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ด้วยลักษณะท่าทาง น้ำเสียง คำพูด และการกระทำ บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองในระดับสูงจะสามารถสร้างสรรค์ความคิดหรือการกระทำที่จะเผชิญความเครียดต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การเห็นคุณค่าในตนเอง ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัวทางอารมณ์ ทางสังคม และทางการเรียนรู้ เป็นจุดเริ่มต้นของการรับรู้ชีวิตที่มีผลต่อความคิด ความปรารถนา ค่านิยม อารมณ์ และการตั้งเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคลอันมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของเขา จนกระทั่งกลายเป็นลักษณะของบุคลิกภาพ และการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวทั้งในชีวิตส่วนตัว การศึกษาเล่าเรียนหรือการทำงานในชีวิต ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การเห็นคุณค่าในตนเองด้วยเช่นกัน ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจึงมีความเชื่อมั่นในตนเอง และความคาดหวังอย่างเป็นจริง และเป็นไปได้ในความสำเร็จที่จะได้รับ ดังนั้น การเห็นคุณค่าในตนเอง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะพัฒนาบุคคลไปสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ได้ในที่สุด

สุดา (2546) กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง จะรับรู้ค่าตนเองตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพที่แท้จริงของตน มีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีจิตใจที่เปิดกว้าง และยอมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งสามารถแสดงพฤติกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ส่วนบุคคลที่ไม่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มองตนในแง่ลบ มีความเครียด และวิตกกังวลสูง ไม่มีความพยายามทำงานที่ยากลำบาก มักเป็นผู้ตามมากกว่า การเสนอความคิดเห็น มีแนวโน้มโทษผู้อื่น และไม่สามารถยอมรับการวิจารณ์จากบุคคลอื่นได้ ดังนั้น การเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จตามที่บุคคลปรารถนาด้วยดี

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคคลรับรู้ และตระหนักถึงศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง มีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ องค์การจึงควรให้ความสำคัญ และส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุข ความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ (งานวิจัยในประเทศ)

สุภาพร (2558) ศึกษาผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัว มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า paired t-test ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวหลังเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจมีค่าเฉลี่ยความสามารถในการดูแลตนเองทุกด้านสูงกว่าก่อนเข้าโปรแกรม ( $t_{29} = 42.17, p\text{-value} < .001$ )

พรฐิตา และคณะ (2556) ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 ระดับบุคคล มี 5 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ 2) การเคารพการตัดสินใจและการให้อิสระภาพ 3) การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 4) การให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5) การคาดหวังผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการเสริมพลังอำนาจ 30 แนวทาง องค์ประกอบหลักที่ 2 ระดับทีมงาน มี 7 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) การให้ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ 2) การสร้างทีมงาน 3) การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน 4) การให้อิสระแก่ทีมงานในการปฏิบัติงาน 5) การให้ข้อมูลสารสนเทศ 6) การสร้างความสัมพันธ์ และค่านิยมร่วมกัน 7) การสร้างระบบการติดต่อสื่อสาร โดยมีแนวทางการเสริมพลังอำนาจ 27 แนวทาง องค์ประกอบหลักที่ 3 ระดับองค์กร มี 7 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือ 2) การกระจายอำนาจในองค์กร 3) การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การบริหารจัดการองค์กร 5) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 6) การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้มีความยืดหยุ่น 7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยมีแนวทางการเสริมพลังอำนาจ 26 แนวทาง ส่วนผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

สุเมธ, เก็จกนก และกุลชลี (2563) ศึกษาการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบบ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการยอมรับข้อผิดพลาด การให้ความไว้วางใจ การให้ความรู้

และสารสนเทศ การฝึกอบรมและการพัฒนา และการระบุนความรับผิดชอบของงานในหน้าที่อย่างชัดเจน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน โดยการเสริมพลังอำนาจดังกล่าวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูได้ร้อยละ 54.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทรพร (2560) ศึกษาโปรแกรมพัฒนาเทคนิคการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองสำหรับนักพัฒนาสังคม มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 32 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t (t-test dependent) ผลการวิจัยพบว่า เทคนิคการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองสำหรับนักพัฒนาสังคมในโปรแกรมนี้ประกอบด้วย เทคนิคการให้คำปรึกษา เทคนิคการคิดบวก เทคนิคการแก้ปัญหา เทคนิคการตั้งเป้าหมายในชีวิต เทคนิคการสร้างความสุข เทคนิคการยอมรับ การเปลี่ยนแปลง เทคนิคการสร้าง ความมั่นใจ โดยโปรแกรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้สามารถส่งเสริมให้นักพัฒนาสังคมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักพัฒนาสังคมสามารถนำความรู้ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ามาใช้บริการได้ โดยพบว่า กลุ่มเป้าหมายที่เข้ามาใช้บริการมีระดับพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับ บริการ

ฉวีวรรณ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจและองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูง ส่วนองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มี ความสัมพันธ์กับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการเข้าร่วมประเมินคุณภาพ บริการพยาบาลในหน่วยงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .254, .644$  และ  $.668$  ตามลำดับ)

สมคิด (2562) ศึกษาการสร้างพลังอำนาจในการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า การสร้างพลังอำนาจในการบริหารงานบุคคลเชิง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ การยกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงวิชาการ การกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจุดประกาย

พลังร่วม การสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานเชิงรุกและการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูเต็มตาม ศักยภาพ

เบญจมาพร และเปรมฤทัย (2563) ศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจและสัมพันธภาพระหว่างแพทย์กับพยาบาลต่อคุณภาพการดูแลของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลอุดรดิตถ์ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการเสริมสร้างพลังอำนาจ สัมพันธภาพระหว่างแพทย์กับพยาบาลและคุณภาพการดูแลโดยรวมอยู่ในระดับสูงและมีอิทธิพลต่อคุณภาพการดูแลของพยาบาลวิชาชีพ โดยทั้งสองตัวแปรสามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพการดูแลของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 45.3 อย่างมีระดับนัยสำคัญที่  $p < .001$  ข้อเสนอแนะควรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างแพทย์กับพยาบาลเพื่อเพิ่มคุณภาพการดูแลแก่ผู้รับบริการให้ดียิ่งขึ้น

อิศราภรณ์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังทางสังคมของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีกลุ่มตัวอย่างอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,000 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และไคสแควร์ (Chi-square Test) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังทางสังคม 1) ด้านการยกสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของบุคคล ด้วยความพยายามของตนเอง คือ การได้รับเงินช่วยเหลือจากการว่างงาน ความพิการ หรือเงินช่วยเหลือทางสังคมอื่นๆ การสนับสนุนเงิน ร้อยละ 10 ของรายได้ปัจจุบันเพื่อช่วยเหลือโครงการช่วยคนว่างงานให้หางานทำ และบทบาทของรัฐบาลในเรื่องความรับผิดชอบต่อประชาชน 2) ด้านความเชื่อมั่นในการได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลหรือองค์กรพัฒนาเอกชนเมื่อประสบความยุ่งยาก คือ การได้รับเงินช่วยเหลือจากการว่างงานความพิการ หรือเงินช่วยเหลือทางสังคมอื่นๆ บทบาทของรัฐบาลในเรื่องความเท่าเทียมกันของรายได้และบทบาทของรัฐบาลในเรื่องความรับผิดชอบต่อประชาชน 3) ด้านความอิสระในการแสดงออกทางความคิดเห็นที่สาธารณะ คือ ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา บทบาทของรัฐบาลในเรื่องความเท่าเทียมกันของรายได้และบทบาทของรัฐบาลในเรื่องความรับผิดชอบต่อประชาชน

นวิยา (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานเป็นทีม และการธำรงรักษาบุคลากรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 158 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง การธำรงรักษาบุคลากร และการทำงาน

เป็นทีมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 50 ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูง 2) การดำรงรักษาบุคลากรสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 52.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเสริมสร้างพลังอำนาจและการทำงานเป็นทีม ไม่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้

ภักตร์วรรณ (2559) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจากองค์กรญี่ปุ่น จำนวน 221 คน และพนักงานองค์กรไทย จำนวน 206 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในทั้งสองกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรญี่ปุ่นมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มตัวอย่างองค์กรไทย มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับสูงและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งองค์กรไทยและองค์กรญี่ปุ่น

### 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ (งานวิจัยต่างประเทศ)

Wilson and Coolican (1996) ศึกษาความแตกต่างของพฤติกรรมของครูที่มีพลังอำนาจในตนเองสูงและต่ำ โดยศึกษาแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จในบริบทของการทำงานกับผู้อื่น ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีพลังอำนาจในตนเองสูงจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีการรับรู้ตนเองในเชิงบวก คิดว่าตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจสูง เนื่องจากได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บริหาร ในขณะที่ครูที่มีพลังอำนาจในตนเองต่ำจะมีลักษณะตรงกันข้าม กล่าวคือ มักเก็บตัวไม่เข้าสังคม พบผู้บริหารยามจำเป็น และคิดว่าตนไม่มีความสามารถ

Spreitzer (1995) ได้ศึกษาโครงสร้างของพลังอำนาจของผู้จัดการ จำนวน 393 คน จากบริษัทอุตสาหกรรม และพนักงาน จำนวน 128 คน จากบริษัทประกันภัย ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลโครงสร้างปัจจัยเหตุของพลังอำนาจในการทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากผู้จัดการ (AGFI=.92) โดยการเห็นคุณค่าตนเอง ( $r=.15$ ) และการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับพันธกิจขององค์กร ( $r=.45$ ) มีความสัมพันธ์กับพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพลังอำนาจในการทำงาน และ 2) โมเดลโครงสร้างผลที่ตามมาของพลังอำนาจในการทำงานมีความสอดคล้องน้อยกับข้อมูล (AGFI=.78) และพบว่าพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความคิดค้นสิ่งใหม่ๆ และความมีประสิทธิภาพของการจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Carless (2004) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่บุคลากร ก็คือการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่องค์กร ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจึงควรเน้นที่จะทำให้พนักงานรู้สึกมีอิสระ ได้รับการชื่นชม ได้รับแรงจูงใจ รวมถึงได้รับอำนาจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพิ่มความพึงพอใจในงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

Vacharakiat (2008) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างพยาบาลฟิลิปปินส์กับพยาบาลอเมริกัน ที่ทำงานอยู่ในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้งในเชิงโครงสร้าง (Structural Empowerment) และในเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) และความพึงพอใจในงาน รวมถึง ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน ในกลุ่มพยาบาลฟิลิปปินส์ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้งในเชิงโครงสร้าง (Structural Empowerment) กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กร และผลการวิจัยโดยรวมสรุปว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

Gunawan and Widodo (2021) ได้ศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจต่อความรับผิดชอบ ความสามารถในตนเอง และความมุ่งมั่นต่อองค์กรของอาจารย์ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในอินโดนีเซียจำนวน 375 คน ผลการศึกษาพบว่า การเสริมพลังอำนาจส่งผลในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางตรง และทางอ้อม ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความรับผิดชอบในตนเอง

### 2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง (งานวิจัยในประเทศ)

पालिता (2558) ศึกษาสมรรถนะ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการขายของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการขายของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยสมรรถนะด้านการสื่อสาร ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการมุ่งมั่นผลสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านการมีความรู้ ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการขายของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 82.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กมลพันธ์ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองทางวิชาการกับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี และปานกลาง

ณัฐพร (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพิศุข มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณโดยวิธีการเลือกแบบคัดเลือกเข้า (Enter selection) ผลการวิจัยพบว่า 1) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของบุคลากรเรือนจำพิเศษพิศุขมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรเรือนจำพิเศษพิศุขได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพิศุขมีการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.548^{**}$ ) และการสนับสนุนทางสังคมกับการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.606^{**}$ ) โดยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางบวก สามารถร่วมกันพยากรณ์การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพิศุขในภาพรวมได้ร้อยละ 42

วิไลลักษณ์ (2562) ศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเกรดเฉลี่ยสะสม 2) การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธ์ในครอบครัว

พนิดา (2559) ศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 439 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of variance) และการเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษามีการเห็นคุณค่าในตนเองในระดับปานกลาง นักศึกษาเพศหญิงมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่านักศึกษาเพศชาย 2) นักศึกษาที่สาขาวิชาแตกต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในคณะที่แตกต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) เมื่อพิจารณาการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในคณะที่แตกต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไปและด้านการเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านสังคมและกลุ่มเพื่อนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิวัฒน์ (2561) ศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติ t-test และ ค่า F-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กับระดับการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นเชิงบวก นั่นคือ เด็ก และเยาวชนที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกสูงก็จะมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองสูงเพิ่มขึ้นด้วย

ปรัทิพย์ และทิพทินนา (2555) ศึกษาสมรรถนะ การเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานจากองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ และด้านการสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และการให้ความร่วมมือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) สมรรถนะด้านการสื่อสารสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 7.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรณีย์ สุวรรณ และนิกร (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง และด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์และผลกระทบบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงาน

กาญจนรัตน์ วัลภา และนิรนาท (ม.ป.ป.) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานี มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) ความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x}=3.76$ ) 2) การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ และการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานี ( $r = .60$  และ  $r = .67$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 3) การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ และการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถร่วมกันทำนายความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานีได้ร้อยละ 52.8 4) ผู้สูงอายุที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ แตกต่างกัน มีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกัน



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ สถานภาพ และลักษณะการอยู่อาศัย ไม่พบความแตกต่าง

กันต์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ของการตระหนักรู้คุณค่าในตนเองที่มีต่อเป้าหมายและความสำเร็จในการเรียนตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษานิสิตระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การตระหนักรู้คุณค่าในตนเอง ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เป้าหมายในการเรียนของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสำเร็จในการเรียนตามหลักอิทธิบาท 4 ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านภาพรวม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้คุณค่าในตนเอง ที่มีต่อเป้าหมายในการเรียนของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้คุณค่าในตนเอง ที่มีต่อความสำเร็จในการเรียนของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก

#### 2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง (งานวิจัยต่างประเทศ)

Lane and Kyprianou (2004) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จทางการศึกษาที่ผ่านมา ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนและการเห็นคุณค่าของตนมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Obulutsa (2016) ศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองและการหมดไฟของพนักงานต่อการทำนายความตั้งใจในการลาออกท่ามกลางที่ปรึกษามืออาชีพในเมืองไนโรบี ประเทศเคนย่า ผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ระหว่างอายุ เพศ สถานภาพสมรสระยะเวลาการทำงาน คุณสมบัติทางวิชาการ และสถานการณ์ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Sharp (2001) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และประสิทธิภาพในการฝึกอบรม ของรัฐบาลในหน่วยงานปฏิบัติการนิเวศียร์คอมเพล็กซ์ ในวันออกของรัฐเทนเนสซี ผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างประสิทธิภาพในการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญ การรับรู้ความสามารถของตนเองมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างประสิทธิภาพในการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญ

Fadilah et al. (2018) ศึกษาผลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทการู้ค้าฟู้ด อินโดเนเซีย ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับสูง 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) การเห็นคุณค่าในตนเองมีผลในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์

Yakin and Erdil (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันในการทำงาน และผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ตรวจสอบบัญชีที่ได้รับใบอนุญาต ผลการวิจัยพบว่า ทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความผูกพันในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตรวจสอบบัญชีที่ได้รับใบอนุญาต ทำนายได้โดยตรงจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความผูกพันในการทำงาน

## 2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย

2.4.1 สมมติฐานที่ 1 การเสริมพลังอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ ผู้วิจัยพบว่า การเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง หากพนักงานมีระดับของการเสริมพลังอำนาจสูงจะทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร (2558) จากการวิจัยพบว่าความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวหลังเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจมีค่าเฉลี่ยความสามารถในการดูแลตนเองทุกด้านสูงกว่าก่อนเข้าโปรแกรม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้ผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวเห็นคุณค่าของความสามารถในการดูแลตนเอง สร้างแรงจูงใจโดยการรับรู้ชีวิตของตนเองมีความหมายต่อการดูแลผู้อื่นและตนเอง รับรู้โอกาสในการส่งเสริมสุขภาพตนเอง ทำให้เกิดการยอมรับและภูมิใจในการที่จะดูแลสุขภาพ กระตุ้นให้ตระหนักและเห็นคุณค่าในตนเอง

จึงสรุปได้ว่า หากพนักงานมีระดับการเสริมพลังอำนาจสูง องค์กรหรือหัวหน้างานให้พนักงานมีอำนาจในการรับผิดชอบและตัดสินใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ทางเลือกและอำนวยความสะดวกแก่บุคคล ให้สามารถควบคุม จัดการสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ ซึ่งทำให้บุคคลมีความกล้าและ

มั่นใจในการตัดสินใจให้สามารถบรรลุเป้าหมายทั้งในระดับส่วนบุคคลและเป้าหมายองค์การ จะส่งผลให้การเห็นคุณค่าในตนเองสูง ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1 ไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

2.4.2 สมมติฐานที่ 1.1 การเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ ผู้วิจัยพบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง หากพนักงาน มีระดับของการเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลสูงจะทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌูราพร (2560) จากการวิจัยพบว่า การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ทำให้บุคลากรเรือ่นจำพิเศษพทย์า เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรเรือ่นจำพิเศษพทย์า รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จากหน่วยงานอย่างเต็มที่ สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกันและกัน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้ทำให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุเทพ (2550) กล่าวว่า การมีสิทธิในการรับรู้ข่าวสารเฉพาะบุคคลทำให้บุคคลมีอำนาจมากขึ้น หากบุคคลมีข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการตัดสินใจอย่างเพียงพอ จะช่วยให้คุณภาพของการตัดสินใจดีขึ้นและสร้างความรู้สึกต่อบุคคลว่าตนมีส่วนร่วม และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจด้วย จะช่วยเสริมแรงให้มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในการสืบค้นข้อมูล เก็บรวบรวม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนเสนอผู้บริหารให้เห็นทางเลือกต่าง ๆ ของการตัดสินใจในเรื่องอื่นๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคคลตระหนักในคุณค่าของตนเองมากยิ่งขึ้น

จึงสรุปได้ว่า หากองค์การหรือหัวหน้างานแบ่งปันข้อมูลกับพนักงานอย่างชัดเจน รับฟังและทำความเข้าใจความต้องการของพนักงาน พนักงานจะรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วม และได้รับความไว้วางใจ ทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.1 ไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

2.4.3 สมมติฐานที่ 1.2 การเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ ผู้วิจัยพบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง หากพนักงานมีระดับของการเสริมพลังอำนาจด้านกำหนด

ขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระสูง จะทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาลิตา (2558) พบว่า พนักงานขายในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่รู้สึกว่าการเปิดโอกาสให้พนักงานขายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันในองค์การก้าวหน้าต่อไป ทำให้พนักงานรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการขายของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

จึงสรุปได้ว่า หากองค์การหรือหัวหน้างาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจได้ว่าทำอะไรและทำอย่างไร จะส่งผลให้เห็นคุณค่าในตนเอง ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.2 ไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

2.4.4 สมมติฐานที่ 1.3 การเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ ผู้วิจัยพบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง หากพนักงานมีระดับของการเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นสูง จะทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรัตน์ และระพีพรรณ (2561) พบว่า การแสวงหาความรู้หมายถึง การนำเอาข้อมูลความรู้ที่มีอยู่ภายใน และภายนอกองค์การ มากลั่นกรอง และนำมาสร้างคุณค่า เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม และการลงมือปฏิบัติการดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์การ เป็นต้น ส่งผลเชิงบวกกับการยอมรับความสามารถของตนเอง และการรับรู้คุณค่าในตนเอง ซึ่งตัวแทนจำหน่ายอิสระจำเป็นต้องมีความรู้ในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ เกี่ยวกับสินค้า และผลิตภัณฑ์ขององค์การ เทคนิคการเชิญชวนบุคคลเข้าร่วมทีม การนำพาทีมไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และการทำให้ตัวแทนจำหน่ายอิสระที่เป็นลูกทีมได้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น องค์การต้องมีทรัพยากรที่เอื้อต่อการแสวงหาความรู้ให้กับตัวแทนจำหน่ายอย่างเพียงพอ เพื่อให้ตัวแทนจำหน่ายอิสระสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว โดยจะเห็นได้ว่า หากองค์การหรือหัวหน้างานสนับสนุนให้พนักงานแสวงหาความรู้หรือมีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานนั้น ย่อมทำให้พนักงานรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา (2549) พบว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับการเพิ่มพูนความสามารถ และทักษะอยู่ในระดับสูง การที่หัวหน้างานให้โอกาสยอมรับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึก

ตนเองมีคุณค่า ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Isabel and Rechberg (2014) พบว่า การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งจำเป็นต่อตัวแทนจำหน่ายอิสระและยังส่งผลดีต่อองค์กรอย่างยิ่ง ทำให้ตัวแทนจำหน่ายอิสระในองค์กรแต่ละคนรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความรู้ความสามารถในระดับใด และต้องเพิ่มเติมโดยการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาให้ตนเองก้าวไปสู่เป้าหมายที่สูงขึ้นไป

จึงสรุปได้ว่า หากองค์กรหรือหัวหน้างานส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มขีดความสามารถและได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าหรือหัวหน้างานได้เล็งเห็นถึงความสามารถที่มีอยู่ของพนักงาน นอกจากนี้ ทำให้พนักงานรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งผลให้รู้สึกว่าคุณค่า และความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.3 ไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาที่งานให้เป็นไปตามลำดับขั้นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

## 2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การเสริมพลังอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

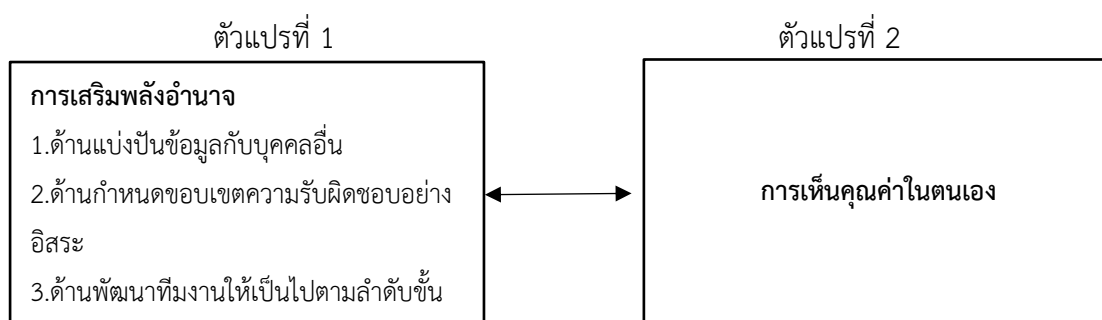
สมมติฐานที่ 1.1 การเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.2 การเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.3 การเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาที่งานให้เป็นไปตามลำดับขั้นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

## 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ โดยมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ ประกอบด้วยพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ที่ 1 จำนวน 304 คน พนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ที่ 2 จำนวน 132 คน และพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ที่ 3 จำนวน 134 คน รวมจำนวน 570 คน

##### 3.1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้คำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Krejcie and Morgan (พิชิต, 2547) ดังสมการ ดังนี้

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

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

$X^2$  = ค่าไคสแควร์ที่  $df$  เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ( $X^2=3.841$ )

$p$  = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด  $p=0.5$ )

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 570 คน และยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากตัวอย่างได้ 5% แทนค่าในสูตรได้ดังต่อไปนี้

$$= \frac{3.841 \times 570 \times 0.5 \times 0.5}{(.05)^2 (570-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$= 230$$

จากสมการได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 230 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล และทดแทนแบบสอบถามที่อาจไม่ได้รับคืน จึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 10 ดังนั้นจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 253 คน

### 3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การเลือกตัวอย่างพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ผู้จัดจำหน่ายยานยนต์เป็นชั้นภูมิตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง (Proportional to size) เมื่อได้จำนวนที่คำนวณตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงทำการเลือกตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random sampling) ดังแสดงในตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (คน)

กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่างที่ แจกเพิ่ม10%	แบบสอบถามที่เก็บคืน มาในรูปแบบออนไลน์
พนักงานในผู้จัด จำหน่ายยานยนต์ที่ 1	304	123	135	137
พนักงานในผู้จัด จำหน่ายยานยนต์ที่ 2	132	53	58	58
พนักงานในผู้จัด จำหน่ายยานยนต์ที่ 3	134	54	60	60
<b>รวม</b>	<b>570</b>	<b>230</b>	<b>253</b>	<b>255</b>

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม(Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ จำนวน 35 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น จำนวน 12 ข้อ ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ จำนวน 13 ข้อ ด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น จำนวน 10 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ข้อความของแบบสอบถามการเสริมพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจ	จำนวนข้อความ	ลำดับข้อความ
ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น	12	1-12
ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ	13	13-25
ด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น	10	26-35

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 เกณฑ์การให้คะแนนการเสริมพลังอำนาจ

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1



### เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปรระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนน โดยใช้เกณฑ์การตัดสินใจ (วัฒนา, 2551)

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
1.00 - 1.80	การเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	การเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับน้อย
2.61 - 3.40	การเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	การเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับมาก
4.21 - 5.00	การเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง จำนวน 56 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 27 ข้อ ด้านการเคารพตนเอง จำนวน 29 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 ข้อความของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง	จำนวนข้อความ	ลำดับข้อความ
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	27	1-27
ด้านการเคารพตนเอง	29	28-56

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 เกณฑ์การให้คะแนนการเห็นคุณค่าในตนเอง

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

#### เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนน โดยใช้เกณฑ์การตัดสินใจ (วัฒนา, 2551)

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
1.00 - 1.80	การเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	การเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับน้อย
2.61 - 3.40	การเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	การเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับมาก
4.21 - 5.00	การเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

### 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ขอคำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ที่ศึกษาด้านนิพนธ์

3.3.2 กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

3.3.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ศึกษาด้านนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อความให้ตรงตามนิยามศัพท์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไข

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน (ภาคผนวก ก) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อความและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตรงตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อความนั้นสามารถวัดได้ตรงตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม และ -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อความนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) จากนั้นคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (พิสนุ, 2552) (ภาคผนวก ข) และปรับปรุงแก้ไขด้านสำนวนภาษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

สูตร หาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและนิยามศัพท์

$\sum R$  = ผลรวมคะแนนที่ผู้ทรงคุณวุฒิลงคะแนนเครื่องหมาย

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ก่อนหาค่า IOC มีข้อความทั้งสิ้นจำนวน 95 ข้อ และหลังจากที่ได้หาค่า IOC แล้วมีข้อความที่ตัดจำนวน 4 ข้อ ดังนั้น จึงเหลือข้อความที่นำไปใช้ทั้งสิ้นจำนวน 91 ข้อ แบ่งเป็นข้อความเกี่ยวกับตัวแปรการเสริมพลังอำนาจ 35 ข้อ และการเห็นคุณค่าในตนเอง 56 ข้อ

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วให้อาจารย์ที่  
 ศึกษาศาสตร์นิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ ซึ่งไม่ใช่  
 พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย  
 จำนวน 30 คน

3.3.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้การทดสอบแบบ (Item – Total Correlation)  
 ด้วยการนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์แล้ววิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้อง  
 มีค่า  $r$  มากกว่า .20 ขึ้นไป (บัณฑิตา, 2554) แต่ถ้าข้อใดมีค่า  $r$  น้อยกว่า .20 ผู้วิจัยดำเนินการตัดข้อนั้นทิ้ง  
 แต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าข้อความนั้นหากตัดทิ้งอาจจะกระทบต่อนิยามศัพท์ ผู้วิจัยจะปรับข้อความนั้น  
 ใหม่ จากการวิเคราะห์ที่ได้ผลดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ มีข้อความทั้งหมด 35 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจ  
 จำแนก รายข้อแล้ว พบว่าทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์

แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง มีข้อความทั้งหมด 56 ข้อ เมื่อนำมาหา  
 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว พบว่าทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์

3.3.9 ผู้วิจัยนำข้อความมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา  
 ของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) หากพบว่าค่าอัลฟาตั้งแต่ .70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่า  
 แบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ (สุชาติ, 2546) (ภาคผนวก ค) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ  
 แบบสอบถาม ดังตาราง

**ตารางที่ 3-6** ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลัง  
 อำนาจ

แบบสอบถาม	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น	12	.520-.797	.941
ด้านกำหนดขอบเขตความ รับผิดชอบอย่างอิสระ	13	.489-.828	.941
ด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นที่ ตามลำดับขั้น	10	.637-.779	.932
การเสริมพลังอำนาจ	35	.489-828	.970

ตารางที่ 3-7 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

แบบสอบถาม	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	27	.230-.832	.967
ด้านการเคารพตนเอง	29	.424-.843	.975
การเห็นคุณค่าในตนเอง	56	.230-.843	.983

3.3.10 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้จัดการศูนย์บริการเพื่อดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กลุ่มตัวอย่าง โดยในการทำแบบสอบถามผู้วิจัยได้ให้ผู้จัดการศูนย์บริการของทั้ง 3 ผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

3.4.2 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 255 ชุด โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 14 วัน ในการเก็บข้อมูล และเมื่อรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์ 255 ชุด

3.4.3 นำแบบสอบถาม จำนวน 255 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องของชุดข้อมูลเรียบร้อยแล้วไปวิเคราะห์โดยประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทำการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถแยกผลของการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

3.5.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์อธิบายถึงระดับการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

3.5.3 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product - moment correlation coefficient) จะใช้วิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 การเสริมพลังอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

3.5.4. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบบางส่วน (Partial correlation) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 การเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.2 การเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.3 การเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์, 2550)

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 – 1.00	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 - 0.79	อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 - 0.39	อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20	อยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 3-8 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานในการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 การเสริมพลังอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 1.1 การเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์	Partial Correlation
สมมติฐานที่ 1.2 การเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์	Partial Correlation
สมมติฐานที่ 1.3 การเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับชั้นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์	Partial Correlation

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 255 ชุด สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product -moment correlation coefficient) และสหสัมพันธ์แบบบางส่วน (Partial correlation) ผลการวิเคราะห์ และมีความหมายของสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

$r^2$  แทน ค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

p แทน ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเสริมพลังอำนาจ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย



โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงาน สรุปได้ตามตารางและคำอธิบายต่อไปนี้

**ตารางที่ 4-1** จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	132	51.76
หญิง	123	48.24
<b>รวม</b>	<b>255</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 51.76 และเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 48.24 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4-2** จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	10	3.92
25-34 ปี	100	39.22
35-44 ปี	52	20.39
45-54 ปี	39	15.29
55 ปีขึ้นไป	54	21.18
<b>รวม</b>	<b>255</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีอายุ 25-34 ปี มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 39.22 รองลงมาคือ มีอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.18 อายุ 35-44 ปี จำนวน 52 คน คิด

เป็นร้อยละ 20.39 อายุ 45-54 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.29 และ อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4-3** จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	18.82
ปริญญาตรี	152	59.61
สูงกว่าปริญญาตรี	55	21.57
<b>รวม</b>	<b>255</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 59.61 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 21.57 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4-4** จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	10	3.92
1-5 ปี	81	31.77
6-10 ปี	37	14.51
11-15 ปี	29	11.37
16-20 ปี	15	5.88
21 ปีขึ้นไป	83	32.55
<b>รวม</b>	<b>255</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไปมากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.55 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 81 คน คิด

เป็นร้อยละ 31.77 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.51 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.37 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 16-20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเสริมพลังอำนาจ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการเสริมพลังอำนาจของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน แบ่งเป็นรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ และด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น รวมทั้งวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

**ตารางที่ 4-5** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมพลังอำนาจ โดยรวมและรายด้านของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

การเสริมพลังอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น	4.01	0.73	มาก
ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ	4.02	0.65	มาก
ด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น	4.01	0.75	มาก
รวม	4.01	0.64	มาก

จากตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมพลังอำนาจ ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ และด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น พบว่าพนักงานมีการเสริมพลังอำนาจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.64) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.73) ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.02, S.D. = 0.65) และด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมพลังอำนาจ ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น

การเสริมพลังอำนาจ ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.หัวหน้างานของท่านแบ่งปันข้อมูลในองค์การให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.11	0.87	มาก
2.เมื่อมีการกำหนดแผนงานใหม่ขององค์การ พนักงานจะได้รับการชี้แจงให้ทราบถึงรายละเอียดต่าง ๆ อย่างชัดเจน	4.08	0.92	มาก
3.หัวหน้างานของท่านชี้แจงวิธีการทำงานเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์การให้ท่านทราบอย่างชัดเจน	4.11	0.93	มาก
4.องค์การของท่านมีการแจ้งให้พนักงานได้รับรู้วัตถุประสงค์ และแผนงานขององค์การอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การ	4.03	0.91	มาก
5.เมื่อมีปัญหาในองค์การ หัวหน้างานของท่านเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.95	0.89	มาก
6.องค์การของท่านมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงการกำหนดทิศทางขององค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การ	4.05	0.86	มาก
7.องค์การของท่านมีการแจ้งให้พนักงานได้รับรู้เป้าหมายขององค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.08	0.88	มาก
8.หัวหน้างานของท่านชี้แจงให้ท่านทราบถึงความคาดหวังขององค์การในอนาคต ทำให้ท่านรู้สึกได้รับความไว้วางใจ	4.05	0.88	มาก

การเสริมพลังอำนาจ ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9.หัวหน้างานของท่านให้ความสนใจความต้องการของพนักงานจึงมอบหมายงานได้ตรงตามความต้องการของท่าน	3.97	0.90	มาก
10.หัวหน้างานของท่านพยายามให้ความสนใจความต้องการของพนักงาน ในสถานการณ์ที่พนักงานต้องเผชิญในการทำงาน	3.91	0.96	มาก
11.เมื่อท่านประสบปัญหาไม่ว่าจะเรื่องงานหรือเรื่องอื่น ๆ หัวหน้างานของท่านรับฟังและพยายามเข้าใจความต้องการของท่าน	3.99	0.88	มาก
12.องค์การของท่านจะพิจารณาความต้องการของพนักงาน ในการกำหนดนโยบายขององค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.80	0.97	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ หัวหน้างานของท่านแบ่งปันข้อมูลในองค์การให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.11, S.D. = 0.87) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับข้อคำถาม คือ หัวหน้างานของท่านชี้แจงวิธีการทำงานเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์การให้ท่านทราบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.11, S.D. = 0.93) รองลงมา คือ เมื่อมีการกำหนดแผนงานใหม่ขององค์การ พนักงานจะได้รับการชี้แจงให้ทราบถึงรายละเอียดต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.08, S.D. = 0.92) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ องค์การของท่านจะพิจารณาความต้องการของพนักงาน ในการกำหนดนโยบายขององค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.80, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมพลังอำนาจ ด้านกำหนดขอบเขต ความรับผิดชอบอย่างอิสระ

การเสริมพลังอำนาจ ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับอิสระในการทำงานโดยอยู่ในขอบเขตที่ องค์กรกำหนดอย่างชัดเจน	4.08	0.84	มาก
2. หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระใน การแสดงความคิดเห็นภายใต้ขอบเขตความ รับผิดชอบ	4.08	0.90	มาก
3. หัวหน้างานของท่านปล่อยให้ท่านทำงานของท่าน เองภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ	4.21	0.79	มากที่สุด
4. ท่านสามารถเลือกทำงานด้วยวิธีการของตนเองได้	3.96	0.90	มาก
5. ท่านสามารถกำหนดแผนงานของตนเองได้	3.98	0.92	มาก
6. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถจัดการแก้ไขด้วย ตนเอง โดยไม่ต้องรอคำอนุมัติจากหัวหน้างาน	3.76	0.96	มาก
7. หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านสามารถใช้ วิธีการที่หลากหลายในการทำงาน	4.07	0.91	มาก
8. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.03	0.89	มาก
9. องค์กรของท่านมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ พนักงานอย่างเหมาะสม	4.00	0.88	มาก
10. องค์กรของท่านให้ท่านสามารถใช้อำนาจหน้าที่ ในการจัดการประสิทธิภาพการทำงาน	3.99	0.84	มาก
11. หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานที่ ท้าทายความสามารถมากยิ่งขึ้น	4.07	0.87	มาก
12. ท่านได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากขอบเขต งานที่ท่านรับผิดชอบ	3.94	0.89	มาก

การเสริมพลังอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ			
13.องค์การของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในระดับสูงซึ่งทำให้พนักงานแต่ละคนมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	4.05	0.83	มาก
รวม	4.02	0.65	มาก

จากตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมพลังอำนาจ ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.02, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ หัวหน้างานของท่านปล่อยให้ท่านทำงานของท่านเองภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.21, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ท่านได้รับอิสระในการทำงานโดยอยู่ในขอบเขตที่องค์การกำหนดอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.08, S.D. = 0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถจัดการแก้ไขด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำอนุมัติจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.76, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมพลังอำนาจ ด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น

การเสริมพลังอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น			
1.หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้ทำสิ่งใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยทำเพื่อพัฒนาความสามารถของท่าน	4.01	0.92	มาก
2.องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.07	0.93	มาก
3.องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน	3.99	0.90	มาก
4.หัวหน้างานของท่านจัดหาหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.90	1.08	มาก

การเสริมพลังอำนาจ ด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5.องค์การของท่านมีนโยบายให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง	3.98	1.04	มาก
6.หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองตามความถนัดหรือความสนใจอยู่เสมอ	3.96	0.99	มาก
7.องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ	4.04	0.94	มาก
8.หัวหน้างานของท่านมอบอำนาจหน้าที่ให้สมาชิกในทีม	3.95	0.92	มาก
9.หัวหน้างานของท่านมอบหมายให้ทีมร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน	4.07	0.91	มาก
10.องค์การของท่านให้พนักงานรับผิดชอบงานในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม	4.11	0.84	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ องค์การของท่านให้พนักงานรับผิดชอบงานในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.11, S.D. = 0.84) รองลงมาคือ องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.07, S.D. = 0.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ หัวหน้างานของท่านจัดหาหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.90, S.D. = 1.08) ตามลำดับ



### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน แบ่งเป็นรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และด้านการเคารพตนเอง รวมทั้งวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

**ตารางที่ 4-9** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยรวมและรายด้านของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

การเห็นคุณค่าในตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.24	0.52	มากที่สุด
ด้านการเคารพตนเอง	4.22	0.57	มากที่สุด
รวม	4.23	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และด้านการเคารพตนเอง พบว่าพนักงานมีการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.23, S.D. = 0.51) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.24, S.D. = 0.52) และด้านการเคารพตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.22, S.D. = 0.57)

**ตารางที่ 4-10** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	4.28	0.72	มากที่สุด
2.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานเสมอ	4.22	0.73	มากที่สุด
3.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถคิดหาแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ	4.18	0.74	มาก

การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถคิดวิธีการในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	4.28	0.71	มากที่สุด
5.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถค้นหาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.29	0.70	มากที่สุด
6.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถเรียนรู้งานจากหัวหน้างานของท่านได้อย่างรวดเร็ว	4.15	0.83	มาก
7.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีความสามารถในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของท่าน	4.28	0.65	มากที่สุด
8.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม	4.30	0.65	มากที่สุด
9.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถหาวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	4.23	0.70	มากที่สุด
10.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.21	0.73	มากที่สุด
11.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถหาวิธีการทำงานที่ทำให้ผลงานของท่านมีประสิทธิภาพ	4.27	0.70	มากที่สุด
12.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.63	มากที่สุด
13.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	4.20	0.66	มาก
14.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการในการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม	4.20	0.73	มาก
15.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ท่านสามารถช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.09	0.75	มาก

การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่าในการทำงานอาจมีอุปสรรคต่าง ๆ ที่ทำลายความสามารถในการทำงานของท่าน	4.28	0.70	มากที่สุด
17.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่างานบางอย่างเมื่อได้ลงมือทำจริงแล้ว อาจไม่ง่ายอย่างที่คิดไว้	4.32	0.72	มากที่สุด
18.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่างานบางอย่างที่ท่านได้รับมอบหมาย อาจทำลายความสามารถของท่าน	4.28	0.72	มากที่สุด
19.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่าความท้าทายในการทำงานของท่านคืออะไร	4.21	0.70	มากที่สุด
20.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้	4.27	0.70	มากที่สุด
21.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้สอดคล้องกับบทบาทในการทำงาน	4.28	0.67	มากที่สุด
22.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถปรับตัวได้เมื่อพบกับสถานการณ์ที่กดดัน	4.18	0.71	มาก
23.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างานได้	4.28	0.71	มากที่สุด
24.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อมีการปรับแผนผังองค์การใหม่ ท่านสามารถเปลี่ยนบทบาทการทำงานให้สอดคล้องกับแผนผังองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป	4.20	0.72	มาก
25.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อองค์การมีการกำหนดแผนงานใหม่ ท่านสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.20	0.70	มาก
26.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานอยู่เสมอ	4.25	0.69	มากที่สุด

การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
27.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อองค์การมีการนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น	4.22	0.75	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.52</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.24, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจงานบางอย่างเมื่อได้ลงมือทำจริงแล้ว อาจไม่ง่ายอย่างที่คิดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.32, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.30, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ท่านสามารถช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.09, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4-11** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการเคารพตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีความสุขได้เหมือนกับบุคคลอื่น ๆ	4.35	0.70	มากที่สุด
2.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีความรู้สึกที่ดีให้กับตนเอง	4.44	0.66	มากที่สุด
3.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีพลังที่จะทำให้ตนเองมีความสุขได้ ไม่ว่าจะตกอยู่ในสถานการณ์แบบใดก็ตาม	4.29	0.75	มากที่สุด
4.ท่านเชื่อมั่นว่า ในทุก ๆ วัน ท่านสามารถทำในสิ่งที่จะทำให้ตนเองมีความสุขได้	4.36	0.73	มากที่สุด
5.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	4.31	0.67	มากที่สุด

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการเคารพตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ด้วยตนเอง	4.18	0.74	มาก
7.ท่านเชื่อมั่นว่า ความสามารถของท่าน จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานได้	4.29	0.69	มากที่สุด
8.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในอนาคต	4.02	0.97	มาก
9.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความหวังดีจากเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างานของท่าน	4.23	0.77	มากที่สุด
10.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อท่านพบกับปัญหา ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างานของท่านอยู่เสมอ	4.22	0.74	มากที่สุด
11.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากเพื่อนร่วมงานของท่านอยู่เสมอ	4.31	0.72	มากที่สุด
12.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความเมตตาจากหัวหน้างานของท่าน	4.14	0.85	มาก
13.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความจริงใจจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.13	0.79	มาก
14.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากหัวหน้างานของท่าน	4.15	0.80	มาก
15.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความไว้วางใจจากองค์กรให้เป็นตัวแทนในการทำสิ่งสำคัญต่าง ๆ	4.14	0.82	มาก
16.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความเชื่อมั่นในการทำงานจากหัวหน้างานของท่านอยู่เสมอ	4.21	0.83	มากที่สุด
17.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านลางาน หัวหน้างานจะไว้วางใจให้ท่านสามารถทำงานแทนได้	4.25	0.71	มากที่สุด
18.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.26	0.70	มากที่สุด

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการเคารพตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
19.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการนับถือในความสามารถที่มีอยู่จากเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.24	0.71	มากที่สุด
20.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความอ่อนน้อม อ่อนโยนจากบุคคลอื่น ๆ	4.25	0.75	มากที่สุด
21.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการนับถือในความคิดจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.26	0.73	มากที่สุด
22.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้างานของท่าน	4.19	0.79	มาก
23.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการยอมรับในความแตกต่างของความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.18	0.75	มาก
24.ท่านเชื่อมั่นว่า หัวหน้างานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	4.16	0.82	มาก
25.ท่านเชื่อมั่นว่า เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านโดยปราศจากอคติ	4.07	0.77	มาก
26.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับสิ่งดี ๆ จากบุคคลอื่นอยู่เสมอ	4.16	0.79	มาก
27.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.23	0.74	มากที่สุด
28.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความรักจากหัวหน้างานของท่าน	4.11	0.87	มาก
29.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการดูแลและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างานของท่าน	4.21	0.81	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.57</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.22, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีความรู้สึกที่ดี

ให้กับตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.44, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ท่านเชื่อมั่นว่า ในทุก ๆ วัน ท่านสามารถทำในสิ่งที่จะทำให้ตนเองมีความสุขได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.02, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การเสริมพลังอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.1 การเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.2 การเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.3 การเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นที่ไปตามลำดับชั้นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ และด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นที่ไปตามลำดับชั้นกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ ดังตารางที่ 4-12

**ตารางที่ 4-12** ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

การเสริมพลังอำนาจ	การเห็นคุณค่าในตนเอง		
	r	r <sup>2</sup> x100	p
ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น	-0.030	0.09	.603
ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ	.412**	16.97	.000
ด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นที่ไปตามลำดับชั้น	.262**	6.86	.000
<b>การเสริมพลังอำนาจโดยรวม</b>	<b>.694**</b>	<b>48.16</b>	<b>.000</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1 จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ พบว่า การเสริมพลังอำนาจโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการเสริมพลังอำนาจของพนักงานสูงการเห็นคุณค่าในตนเองจะสูงขึ้น โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .694$ ) คิดเป็นร้อยละ 48.16

สมมติฐานที่ 1.1 จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่นกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ พบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ พบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระสูงการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานจะสูง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .412$ ) คิดเป็นร้อยละ 16.97

สมมติฐานที่ 1.3 จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ พบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นสูง การเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานจะสูง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .262$ ) คิดเป็นร้อยละ 6.86



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ ด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.970

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการเคารพตนเอง ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.983

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้จัดการศูนย์บริการเพื่อดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ รวมแล้วได้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด 255 ชุด โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายความหมายของข้อมูลในการวัดค่าแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 51.76 ส่วนใหญ่ มีอายุ 25-34 ปี มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 39.22 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 59.61 และมีระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.55

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการเสริมพลังอำนาจของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.64) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.73) ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.02, S.D. = 0.65) และด้านพัฒนาทีมงานให้ เป็นไปตามลำดับขั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.75)

ก) ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ หัวหน้างานของท่าน แบ่งปันข้อมูลในองค์การให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.11, S.D. = 0.87) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับข้อคำถาม คือ หัวหน้างานของท่านชี้แจงวิธีการทำงานเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์การให้ท่านทราบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.11, S.D. = 0.93) รองลงมา คือ เมื่อมีการกำหนดแผนงานใหม่ขององค์การ พนักงานจะได้รับการชี้แจงให้ทราบถึงรายละเอียดต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.08, S.D. = 0.92) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ องค์การของท่านจะพิจารณาความต้องการของพนักงาน ในการ

กำหนดนโยบายขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.80$ , S.D. = 0.97)

ข) ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.02$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ หัวหน้างานของท่านปล่อยให้ท่านทำงานของท่านเองภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.21$ , S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ท่านได้รับอิสระในการทำงานโดยอยู่ในขอบเขตที่องค์กรกำหนดอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.08$ , S.D. = 0.84) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับกับข้อคำถามคือ หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.08$ , S.D. = 0.90) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถจัดการแก้ไขด้วยตนเอง โดยไม่ต้องร้อคำอนุมัติจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.76$ , S.D. = 0.96)

ค) ด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.01$ , S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรของท่านให้พนักงานรับผิดชอบงานในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.11$ , S.D. = 0.84) รองลงมา คือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.07$ , S.D. = 0.93) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับกับข้อคำถามคือ หัวหน้างานของท่านมอบหมายให้ทีมร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.07$ , S.D. = 0.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ หัวหน้างานของท่านจัดหาหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.90$ , S.D. = 1.08)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.23$ , S.D. = 0.51) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.24$ , S.D. = 0.52) และด้านการเคารพตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.22$ , S.D. = 0.57)

ก) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.24$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่างานบางอย่างเมื่อได้ลงมือทำจริงแล้ว อาจไม่ง่ายอย่างที่คิดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.32$ , S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุ

เป้าหมายได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.30, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ท่านสามารถช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.09, S.D. = 0.75)

ข) ด้านการเคารพตนเอง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.22, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีความรู้สึกที่ดีให้กับตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.44, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ท่านเชื่อมั่นว่า ในทุก ๆ วัน ท่านสามารถทำในสิ่งที่จะทำให้ตนเองมีความสุขได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.02, S.D. = 0.97)

#### 5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การเสริมพลังอำนาจโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการเสริมพลังอำนาจของพนักงานสูงการเห็นคุณค่าในตนเองจะสูงขึ้น โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ( $r$  = .694) คิดเป็นร้อยละ 48.16 ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานที่ 1.1 การเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 การเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระสูงการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานจะสูง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r$  = .412) คิดเป็นร้อยละ 16.97 ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1.2

สมมติฐานที่ 1.3 การเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นสูงการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานจะสูง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r$  = .262) คิดเป็นร้อยละ 6.86 ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1.3

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน การวิจัยได้ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบสมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 การเสริมพลังอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 การเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 การเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 การเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นที่ไปตามลำดับขั้นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์	ยอมรับสมมติฐาน

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การเสริมพลังอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การเสริมพลังอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าการเสริมพลังอำนาจของพนักงานสูง การเห็นคุณค่าในตนเองจะสูงขึ้น เนื่องจาก ในการทำงาน หัวหน้างานให้พนักงานมีอำนาจในการรับผิดชอบ

และตัดสินใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ทางเลือก และอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน ให้สามารถควบคุมจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ ทำให้พนักงานมีความกล้า และมั่นใจในการตัดสินใจ รู้สึกถึงความรับผิดชอบ และความเป็นเจ้าของในงานของตน ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้ พนักงานจึงตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีความภูมิใจ และเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร (2558) จากการวิจัยพบว่า ความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวหลังเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจมีค่าเฉลี่ยความสามารถในการดูแลตนเองทุกด้านสูงกว่าก่อนเข้าโปรแกรม อาจเป็นเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้ผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวเห็นคุณค่าของความสามารถในการดูแลตนเอง สร้างแรงจูงใจโดยการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความหมายต่อการดูแลผู้อื่นและตนเอง รับรู้โอกาสในการส่งเสริมสุขภาพตนเอง ทำให้เกิดการยอมรับและภูมิใจในการที่จะดูแลสุขภาพ กระตุ้นให้ตระหนัก และเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ Tracy (1990) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นวิธีการที่ทำให้พนักงานประพฤติ ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และจะช่วยเสริมสร้างให้พนักงานพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ทำให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์กับงานในหน้าที่ของตนเอง และองค์กร การเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญยิ่งในการนำมาเป็นหลักในการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กร และพนักงาน เนื่องจากเมื่อพนักงานได้รับการเสริมพลังอำนาจจากองค์กรหรือหัวหน้างาน ทำให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสามารถของตนเองที่จะสามารถพัฒนาต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทรพร (2560) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยสำคัญมากสำหรับการดำรงชีวิต โดยการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเอง จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกัน โดยการเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเอง ทั้งนี้ การเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการประสบความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Donald and Jon (2013) กล่าวว่า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรที่มุ่งหวังผลการปฏิบัติงานที่สูงจึงไม่ควรมองข้ามหรือละเลยในการส่งเสริมความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน เนื่องจากความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองจัดเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีขึ้น และเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

สมมติฐานที่ 1.1 การเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า

การเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถึงแม้ว่าการเสริมพลังอำนาจด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่นสูง ไม่ได้มีผลกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน อาจเนื่องจาก ในการทำงาน พนักงานในศูนย์บริการจะทำงานตามหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงเท่านั้น เมื่อองค์กรหรือหัวหน้างาน มีการแจ้งให้พนักงานรับรู้ถึงเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กรในอนาคต ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นเรื่องไกลตัว และไม่ใช่ว่าความรับผิดชอบของเขาโดยตรง แต่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องบริหารจัดการ พนักงานไม่ได้ตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ จึงไม่ได้รู้สึกสนใจ ใส่ใจ หรือต้องการเปิดรับข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ ถึงแม้ว่าองค์กรหรือหัวหน้างานแบ่งปันข้อมูลกับพนักงานอย่างชัดเจน แบ่งปันวิสัยทัศน์เพียงใด เมื่อพนักงานไม่ได้รู้สึกว่าเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ จึงไม่มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สิริลักษณ์ (2561) กล่าวว่า พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารของบุคคล เกิดขึ้นจากความสนใจ ความต้องการที่มีต่อข่าวสารหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ แต่ในบางสถานการณ์มนุษย์ก็เปิดรับสารแต่ไม่ได้ให้ความสนใจ ขึ้นอยู่กับความต้องการในขณะนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Schramm (1973) กล่าวว่า องค์ประกอบหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อความแตกต่างในกระบวนการเลือกข่าวสารของมนุษย์ คือ การประเมินประโยชน์ของข่าวสาร โดยผู้รับสารจะแสวงหาข่าวสารเพื่อสนองความต้องการของตน ซึ่งสอดคล้องกับ Klapper (1960) กล่าวว่า กระบวนการเลือกรับข่าวสารนั้น ในการเลือกเปิดรับ ผู้รับสารจะเลือกเปิดรับข่าวสารตามความสนใจ และความต้องการเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาหรือสนองความต้องการของตน แต่จะหลีกเลี่ยงข่าวสารที่ขัดแย้งกับความรูสึกนึกคิดของตน ส่วนการเลือกให้ความสนใจ ผู้รับสารจะมีแนวโน้มจะเลือกให้ความสนใจสารที่สอดคล้องกับทัศนคติ และความเชื่อดั้งเดิมของตน เพื่อสนับสนุนทัศนคติเดิมที่มีอยู่ ในขณะที่เดียวกันก็หลีกเลี่ยงข่าวสารที่ขัดแย้งกับทัศนคติ หรือความรูสึกนึกคิดเดิมของตน และมีแนวโน้มแสวงหาข่าวสารที่สนับสนุนการตัดสินใจนั้น มากกว่าที่จะแสวงหาข่าวสารที่ขัดกับสิ่งที่กระทำลงไป

สมมติฐานที่ 1.2 การเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าการเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความ

รับผิดชอบอย่างอิสระสูง การเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานจะสูง อาจเนื่องจาก ในลักษณะการทำงาน ของศูนย์บริการ จะเป็นงานบริการซึ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี กับลูกค้า สามารถรับมือข้อร้องเรียนต่าง ๆ ให้ได้ โดยลูกค้าและสถานการณ์ที่พบในแต่ละวันแตกต่างกัน ไป เพราะฉะนั้นพนักงานจึงต้องตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและรับมือกับลูกค้าหลากหลายรูปแบบได้ ซึ่งการที่องค์กรหรือหัวหน้างานให้พนักงานดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างอิสระโดยมีการกำหนดขอบเขต อย่างชัดเจน สามารถตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไร และทำอย่างไร ทำให้พนักงานมีระดับอำนาจในการควบคุม และความรับผิดชอบมากขึ้น พนักงานรู้สึกที่สามารถเลือกทำงานด้วยวิธีการของตนเอง ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ มีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาลิตา (2558) พบว่า พนักงานชายในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่รู้สึกว่าจะ องค์กรเปิดโอกาสให้ พนักงานชายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้โครงการ ก้าวหน้าต่อไป ทำให้พนักงานรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการขาย ของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิดา และชัยฤทธิ์ (2547) พบว่า ผู้ เข้ารับการฝึกอบรมโครงการอบรมวิชาชีพสำหรับประชาชน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ส่วนใหญ่มีลักษณะความเชื่ออำนาจภายในตนเอง เชื่อว่าตนเองเป็นผู้ควบคุม ตนเองให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวต่าง ๆ และสามารถควบคุมผลการกระทำให้เป็นไปตามที่ ต้องการได้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากเมื่อบุคคลมีระดับอำนาจ และการควบคุม ทำให้บุคคลเชื่อมั่นว่าตนเองมี ความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้ ทำให้บุคคลตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง ซึ่งต่างจาก การศึกษาของ สุเมธ, เก็จกนก และกุลชลี (2563) พบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านการระบุมความ รับผิดชอบของงานในหน้าที่อย่างชัดเจนมีอิทธิพลในทางลบต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของครู อาจเนื่องจากเมื่อครูได้รับการเสริมพลังในด้านนี้ ครูจะรับรู้ถึงการมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นอาจส่งผล ให้เกิดความรู้สึกในทางลบต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู

สมมติฐานที่ 1.3 การเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นมีความสัมพันธ์กับ การเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็น คุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าการเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นสูง การเห็น



คุณค่าในตนเองของพนักงานจะสูง อาจเนื่องจาก ในการทำงาน พนักงานแต่ละคนจะรับผิดชอบ เฉพาะงานในตำแหน่งของตน และการทำงานจะเป็นลักษณะเดิมในทุก ๆ วัน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเอง มีความสามารถทำได้แค่งานที่ทำประจำวัน ซึ่งการที่องค์กรหรือหัวหน้างานมีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เพิ่มขีดความสามารถ และได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมอบอำนาจความรับผิดชอบ ให้แก่ทีม ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่องค์กรหรือหัวหน้างานได้เล็งเห็นถึงความสามารถที่มีอยู่ของพนักงาน ซึ่ง หากได้รับการส่งเสริมจะเพิ่มศักยภาพของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและสามารถที่จะ พัฒนาตนเอง รับผิดชอบต่อความสามารถของตนเอง มีส่วนร่วมในการนำความรู้ และความสามารถที่มีอยู่มาช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรัตน์ และ ระพีพรรณ (2561) พบว่า การแสวงหาความรู้ หมายถึง การนำเอาข้อมูลความรู้ที่มีอยู่ภายใน และภายนอก องค์กร มากล้นกรองและนำมาสร้างคุณค่า เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม และการลงมือปฏิบัติการ ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร เป็นต้น ส่งผลเชิงบวกกับการ ยอมรับความสามารถของตนเองและการรับรู้คุณค่าในตนเอง ซึ่งตัวแทนจำหน่ายอิสระจำเป็นต้องมีความรู้ ในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ เกี่ยวกับสินค้า และผลิตภัณฑ์ขององค์กร เทคนิคการเชิญชวนบุคคล เข้าร่วมทีม การนำพาทีมไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และการทำให้ตัวแทนจำหน่ายอิสระที่เป็นลูกทีมได้บรรลุ เป้าหมาย ดังนั้น องค์กรต้องมีทรัพยากรที่เอื้อต่อการแสวงหาความรู้ให้กับตัวแทนจำหน่ายอย่างเพียงพอ เพื่อให้ตัวแทนจำหน่ายอิสระสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว โดยจะเห็นได้ว่าหาก องค์กรหรือหัวหน้างานสนับสนุนให้พนักงานแสวงหาความรู้หรือมีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพใน การทำงาน และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน นั้นย่อมทำให้ พนักงานรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา (2549) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะอยู่ในระดับสูง การที่หัวหน้างานให้โอกาส ยอมรับความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกตนเองมีคุณค่า ซึ่งส่งผลต่อความ พึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Isabel and Rechberg (2014) พบว่า การ แสวงหาความรู้เป็นสิ่งจำเป็นต่อตัวแทนจำหน่ายอิสระ และยังส่งผลดีต่อองค์กรอย่างยิ่ง ทำให้ตัวแทน จำหน่ายอิสระในองค์กรแต่ละคนรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถในระดับใด และต้องเพิ่มเติมโดย การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาให้ตนเองก้าวไปสู่เป้าหมายที่สูงขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ Scott and Jaffe (1991) กล่าวว่า สิ่งสำคัญในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือ การให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม กระตุ้น

ให้เกิดแรงจูงใจ และสิ่งที่ทีมงานต้องการจากผู้บริหาร คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพานี (2552) กล่าวว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้ และสามารถจัดการปัญหาในการทำงานได้ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร นอกจากนี้ ทำให้พนักงานเพิ่มขีดความสามารถในตนเองได้ตระหนักในความสามารถ และเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ พรธิตา และคณะ (2556) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจให้ทีมงาน จะทำให้ทีมงานรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบต่อร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมงานอย่างต่อเนื่องและผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานตระหนักในคุณค่าของตนเองมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ เมื่อพนักงานรับรู้ในความสามารถของตนเองนั้นย่อมส่งผลดีต่อตัวพนักงาน และองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Bandura (1977) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ช่วยไม่ให้หวาดหวั่นล่วงหน้าในการทำงาน และทำให้เกิดความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หากมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมาก จะมีความพยายามและกระตือรือร้นในการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับ กมลพันธ์ (2548) จากการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองทางวิชาการกับการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี และปานกลาง และสอดคล้องกับ ดวงกมล (2557) กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองแล้ว จะสามารถพัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ การบริหารตนเอง มนุษยสัมพันธ์ สุขภาพ ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลนั้นได้ดี เพราะเมื่อบุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองแล้วก็也将มีความเชื่อ มีกำลังใจที่ดีว่าตนสามารถที่จะพัฒนาได้ในทุก ๆ ด้าน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลงานจากการวิจัย ผู้วิจัยสามารถประเมินผล ข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการศึกษาระดับการเสริมพลังอำนาจ การเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้ เป็นไปตามลำดับขั้นมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะข้อที่ 4 หัวหน้างานของท่านจัดหาหลักสูตร ฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรในการนำไปปรับปรุงการเสริมพลังอำนาจในด้านดังกล่าวให้มากขึ้น โดยองค์กรควรส่งเสริม

และสนับสนุน รวมทั้งจัดหาหลักสูตรให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ควรมีนโยบายให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง อีกทั้ง ควรจัดกิจกรรมให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน จะส่งผลให้การเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นมากขึ้น

5.3.1.2 จากการศึกษาระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการเคารพตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะข้อที่ 8 ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในอนาคต ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปปรับปรุงการเห็นคุณค่าในตนเองในด้านดังกล่าวให้มากขึ้น โดยองค์การควรบริหารจัดการการพัฒนาอาชีพ (Career Management) ให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การควรใส่ใจดูแลพนักงานของตนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ทำให้พนักงานเห็นถึงโอกาส และเส้นทาง ตลอดจนทิศทางการก้าวหน้าของตนเองได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์การควรมีเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง และมีความยุติธรรม ซึ่งการประเมินผลที่ดีจะทำให้เห็นศักยภาพที่ชัดเจนของพนักงาน และรู้วิธีการพัฒนาปรับปรุงอาชีพให้กับพนักงาน เพื่อพัฒนาให้เหมาะสมกับศักยภาพ ทั้งนี้ เมื่อการเห็นคุณค่าในตนเองด้านการเคารพตนเองมากขึ้น ทำให้พนักงานตระหนัก และเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น

5.3.1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระกับการเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์การควรให้อิสระในการทำงานโดยอยู่ในขอบเขตที่องค์การกำหนดอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ ให้พนักงานสามารถเลือกทำงานด้วยวิธีการของตนเอง ได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสม ให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจ จัดการ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีการกำหนดเป้าหมายในระดับสูงขึ้นไปเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานสามารถใช้ความสามารถ และศักยภาพที่มีได้อย่างเต็มที่

5.3.1.4 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นกับการเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้น องค์การควรสนับสนุนให้พนักงานได้ทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยทำเพื่อพัฒนาความสามารถ และพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ

จัดหาหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ และมีนโยบายให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ควรให้พนักงานรับผิดชอบงานในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม มอบหมายให้ทีมร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน และมอบอำนาจหน้าที่ให้สมาชิกในทีม

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง นอกเหนือจากเสริมพลังอำนาจ ยกตัวอย่างเช่น การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เป็นต้น

5.3.2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมการเสริมพลังอำนาจในองค์กรที่จะมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน เพื่อได้ทราบแนวทางในการทำให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น

5.3.2.3 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในระดับหัวหน้างานเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจให้กับหัวหน้างาน และหาแนวทางในการเสริมพลังอำนาจได้อย่างเหมาะสม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กมลพันธ์ ดำสินิล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถทางวิชาการ และการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กันต์ ปันภู. (2560). ความสัมพันธ์ของการตระหนักรู้คุณค่าในตนเองที่มีต่อเป้าหมายและความสำเร็จในการเรียนตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษานิสิตระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาชีวิตและความตาย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กาญจนรัตน์ คาเพชรดี, วัลภา สบายยิ่ง และนิรนาท แสนสา. (ม.ป.ป.). “ปัจจัยที่มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานี.” ใน การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ครั้งที่ 4. (ม.ป.ท.), (1-12).
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2543). Self Esteem พลังแห่งความเชื่อมั่น. กรุงเทพมหานคร : ที.พี.พรินท์.
- ฉวีวรรณ ล่องสุวรรณ. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจและองค์การพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนนทบุรี.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 : 57-69.
- ชัยวัฒน์ วงศ์อาษา. (2556). การเห็นคุณค่าในตนเอง. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐกานต์ ทิมใต้ และเบญจวรรณ บุญยะประพันธ์. (2563). “การเห็นคุณค่าในตนเอง และทักษะทางสังคม ที่พยากรณ์ความผาสุกทางจิตวิญญาณของบุคลากรการไฟฟ้าสำนักงานใหญ่.” ใน The 7th NEU National Conference 2020 (NEUNC 2020). Boston : North Eastern University, 936-947.
- ณัฐพร ศรีสมร่าง. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา. นิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ดวงกมล ทองอยู่. (2557). “แนวทางการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นตามทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน.” วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 : 179-190.
- ธัชมนต์ แพร่แก้ว. (2558). การใช้กิจกรรมกลุ่มในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4. สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีระ ชัยยุทธยรรยง. (2544). “การเสริมสร้างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง.” วารสารการศึกษา กทม. ปีที่ 24 ฉบับที่ 5 : 19-26.
- นวิยา ผ่องพรรณ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานเป็นทีม และการบำรุงรักษาบุคลากรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- เนติยา แจ่มทิม, สนิพร ยืนยง และบุรินทร์ ศรีศตลักษณ์. (2559). “ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการป้องกันโรคความดันโลหิตสูงของประชากรที่เสี่ยงต่อการเป็นโรคความดันโลหิตสูง ตำบลโคกคราม อำเภอบางปลาม้า จ.สุพรรณบุรี.” The Journal of Baromarajonani College of Nursing, Nakhonratchasima. ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 : 65-76.
- บัณฑิตา อินสมบัติ. (2554). ข้อพิจารณาในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจการจำแนก. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 16 : 1-12.
- เบญจมาพร บัวหลวง และเปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย. (2563). “อิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจและสัมพันธ์ภาวะระหว่างแพทย์กับพยาบาลต่อคุณภาพการดูแลของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลอุดรดิตถ์.” วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรดิตถ์. ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 : 127-139.
- ปกรมภ์ เชื้อแก้วจิตฺตา. (2560). การเห็นคุณค่าในตนเองของคณงานกวาดถนนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยทางสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ปรีติพย์ พันธุ์มณี และทิพทินนา สมุทธานนท์. (2555). “สมรรถนะ การเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานจากองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง.” วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. ปีที่ 38 ฉบับที่ 2 : 82-94.
- ปาลิตา แซ่ก๊วง. (2558). สมรรถนะ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการขายของพนักงานขายในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พนิดา จันทกรานต์. (2559). “การเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.” วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 : 102-109.
- พรจิตา ฤทธิ์รอด และคณะ. (2556). “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ.” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 : 60-69.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2548). จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พัชราภรณ์ ธรรมมา. (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2547). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : เข้าออฟเคอร์มีส์.
- พิสนุ พองศรี. (2552). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์.
- เพชรรัตน์ นิลประเสริฐ และระพีพรรณ พิริยะกุล. (2561). อิทธิพลของการผูกพันต่อเป้าหมาย การแสวงหาความรู้ และการสื่อสารต่อความผูกพันในองค์การ : แนวคิดของตัวเองในตัวแทนขายตรงในฐานะตัวแปรคั่นกลาง. ศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 : 38-46.
- ภัครวรรณ ปิ่นแก้ว. (2559). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ภัทรพร คงวิจิตต์. (2560). โปรแกรมพัฒนาเทคนิคการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเอง สำหรับนักพัฒนาสังคม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดูแลชีวิต และการพัฒนามนุษย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มณฑา อร่ามเลิศมงคล. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศูนย์เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณี ลีศิริวัฒนกุล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความทนทานของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงาน การพยาบาล กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวง สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วงศ์รัฐัญญ์ กองพลพรหม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ สภาพแวดล้อม และ ความสุขการทำงานกรณีศึกษา : สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ. สาร นิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรดา วสันต์นันทสิริ และคณะ. (2557). “ทัศนคติต่อการกระทำผิดกฎหมาย ทัศนคติต่อรูปแบบในการ ดำเนินชีวิต การใช้กลไกป้องกันตนเอง และการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้ต้องขังไทย.” วารสาร จิตวิทยาคลินิก. ปีที่ 45 ฉบับที่ 2 : 35-48.
- วัฒนา สุนทรธัย. (2551). “เหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการพัฒนาเกณฑ์การตัดสินใจชนิด 5 ระดับ.” วารสาร นักบริหาร. ปีที่ 28 ฉบับที่ 3 : 97-101.
- วิภาวี วงศ์อนันต์นนท์. (2552). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิไลลักษณ์ เสรีตระกูล. (2562). “การเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นใน ภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย.” ใน นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 1-7.
- สมคิด สกฤตสถาปต์ย์. (2562). “การสร้างพลังอำนาจในการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 : 178-196.



- สรณีย์ จันทน์ฉาย, สุวรรณ หวังเจริญเดช และนิกร ยาสมร. (2558). “ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต.” วารสารการบัญชีและการจัดการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 : 13-22.
- สิริลักษณ์ อุบลศรีมี. (2561). การเปิดรับสื่อ การแบ่งปันข้อมูล และการรู้เท่าทันข้อมูลด้านสุขภาพในสื่อสังคมออนไลน์. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดา สงเดช. (2546). การศึกษาสัมพันธภาพในครอบครัว การอบรมเลี้ยงดู โครงสร้างครอบครัวการเห็นคุณค่าในตนเอง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เฟื่องฟ้าพรินต์ติ้งจำกัด.
- สุดิศา มีสวัสดิ์ และชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ. (2547). “ความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเองและความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการอบรมวิชาชีพสำหรับประชาชน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.” วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์. ปีที่ 19 ฉบับที่ 3 : 43-54.
- สุพัตรา ทาวงค์. (2551). ความภาคภูมิใจในตนเอง. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพร แนวบุตร. (2558). “ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัว.” วารสารการพยาบาลและการศึกษา. ปีที่ 8 ฉบับที่ 4 : ตุลาคม – ธันวาคม 2558.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุเมธ บุสโร, เก็จกนก เอื้อวงศ์ และกุลชลี จงเจริญ. (2563). “การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี.” วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 : 53-69.

- อติพร ทองหล่อ. (2546). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิวัฒน์ แก่นจำปา. (2561). การเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดในศูนย์ฝึกและอบรมและเยาวชนภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชลี ชุ่มบัวทอง และคณะ. (2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างความมีคุณค่าในตนเองกับการควบคุมตนเองในการเรียนของนักศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.” วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 36 ฉบับที่ 1 : 81-93.
- อิศราภรณ์ ชมชื่น. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังทางสังคมของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุมาพร ตรังคสมบัติ. (2553). EVEREST พาลูกค้นหาความนับถือตนเอง. กรุงเทพมหานคร : ชันดำการพิมพ์.

### ภาษาอังกฤษ

- Carless, S. A. (2004). “Does Psychological Empowerment Mediate the Relationship Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research.” Journal of Management. Vol.26 No.3 : 115-159.
- Coopersmith, S. (1967). The Antecedents of Self-Esteem. San Francisco, CA : Freeman.
- Bandura. (1969). Principle of Behavior Modification. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Blanchard, K., Carlos, J. P. and Randolph, A. (2009). The 3 Keys to Empowerment: Release the Power within People for Astonishing Results. Oakland, CA : Berrett-Koehler.
- Branden, N. (1969). The Psychology of Self-Esteem. New York : Bantam.

- Breeding, R. R. (2008). "Empowerment as a Function of Contextual Self-Understanding: The Effect of Work Interest Profiling on Career Decision Self-Efficacy and Work Locus of Control." Rehabilitation Counseling Bulletin. Vol.51 No.2 : 96–106.
- Donald, G. G. and Jon, L. P. (2013). "Focus of Attention at Work and Organization-Based Self-Esteem." Journal of Managerial Psychology. Vol.28 No.2 : 110–132.
- Fadilah, F. M., et al. (2018). "The Effect of Self Efficacy and Self-Esteem Towards the Pt Garuda Food Indonesia Employee's Job Satisfaction." The First International Research Conference on Economics and Business. KnE Social Sciences : Universitas Negeri Malang, (79-90).
- Gunawana, R. M. B. and Widodob, W. (2021). "The Empowerments' Effect on Teachers' Responsibility, Self-Efficacy, and Organizational Commitment." Management Science Letters. Vol.11 : 1163–1170.
- Isabel, D.W. and Rechberg, J. S. (2014). "Appropriation or Participation of the Individual in Knowledge Management." Management Decision. Vol.52 No.3 : 426–445.
- Klapper, J. T. (1960). Effects of Mass Communication. Washington, D.C. : Free Press.
- Lane, J. and Kyprianou, A. (2004). "Self-Efficacy, Self Esteem and Their Impact on Academic Performance." Social Behavior and Personality. Vol.32 No.3 : 247-256.
- Obulutsa, T. A. (2016). Self-Esteem and Employee Burnout as Predictors of Employee Turnover Intention among Professional Counsellors in Nairobi, Kenya. Ph.D. Philosophy, University of South Africa.
- Schramm, W. (1973). Men, Message and Media: A Look at Human Communication. New York : Hyper & Row.
- Scott, C. D. and Jaffe, D. T. (1991). Empowerment: Building a Committed Workforce. California : Koga Page.
- Sharp, G. (2001). The Relationship among Self-Esteem, Self-Efficacy, and Training Performance at a Government-Funded Nuclear Operations Complex in East

- Tennessee. Master Thesis. (Human Resource Management), Graduate School, University of Tennessee.
- Simmons, C. H. and Parsons, R. J. (1983). "Empowerment for Alternative in Adolescence." Adolescence. Vol.18 No.69 : 193-200.
- Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation." Academy of Management Journal. Vol.38 No.5 : 1442-1465.
- Tebbit, B. V. (1993). "Demystifying Organization Empowerment." Journal of Nursing Administration. Vol.23 : 18-23.
- Tracy, D. (1990). 10 Steps to Empowerment: A Common-Sense Guide to Managing People. New York : William Morrow.
- UNESCO. (1998). Technical Working Group Meeting on Community Learning Centres Chiang Rai, Thailand. Bangkok : UNESCO Principle Regional Office foe Asia and the Pacific.
- Vacharakiat, M. (2006). The Relationships of Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment between Filipino and American Registered Nurses Working in the U. S. A. Ph.D. Philosophy Nursing, Mason University.
- Wilson, S. M. and Coolican, M. M. (1996). "How High and Low Self-Empowered Teachers Work with Colleagues and School Principals." Journal of Educational Thought. Vol.30 No.2 : 99-117.
- Yakin, M. and Erdil, O. (2012). "Relationships between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants." The 8th International Strategic Management Conference. Kocaeli : Elsevier, (370-378).
- Zimmerman, M. A. (1995). "Psychological Empowerment: Issues and Illustration." American Journal of Community Psychology. Vol.23 : 581-599.

ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ

### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามสารนิพนธ์

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล  
อาจารย์ประจำ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. รองศาสตราจารย์ ชวินีย์ พงศาพิชญ์  
อาจารย์ประจำ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร  
อาจารย์ประจำ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

## หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป.๒๕๖๓/๒๕๖๓ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวชัชวารี กลิ่นหอม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.วิชัย โปสathy)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537  
 ที่ ศป. 469.1/2563 วันที่ 30 พฤศจิกายน 2563  
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ชวินีย์ พงศาพิชญ์

ด้วย นางสาวชัชวารี กลิมหอม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.บนทิวรัตน์ พัฒนภักดี ในกรณีนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ที่ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๕๖๓

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)  
 คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. 4591/2563 วันที่ 30 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร

ด้วย นางสาวชัชวารี กล่อมหอม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดการจำหน่ายยานยนต์” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทธีรัตน์ พัฒนภักดี ในกรณีนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๒๔

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)  
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

### การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

#### เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม  
 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม  
 -1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ

ข้อ	ข้อความคำถาม	ค่า IOC	หมายเหตุ
<b>ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น</b>			
	1.หัวหน้างานของท่านแบ่งปันข้อมูลในองค์กรให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1.00	ผ่าน
	2.เมื่อมีการกำหนดแผนงานใหม่ขององค์กร พนักงานจะได้รับการชี้แจงให้ทราบถึงรายละเอียดต่าง ๆ อย่างชัดเจน	1.00	ผ่าน
	3.หัวหน้างานของท่านชี้แจงวิธีการทำงานเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กรให้ท่านทราบอย่างชัดเจน	1.00	ผ่าน
	4.องค์กรของท่านมีการแจ้งให้พนักงานได้รับรู้วัตถุประสงค์ และแผนงานขององค์กรอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร	1.00	ผ่าน
	5.เมื่อมีปัญหาในองค์กร หัวหน้างานของท่านเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1.00	ผ่าน
	6.องค์กรของท่านมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงการกำหนดทิศทางขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร	1.00	ผ่าน
	7.องค์กรของท่านมีการแจ้งให้พนักงานได้รับรู้เป้าหมายขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1.00	ผ่าน

ข้อ	ข้อความคำถาม	ค่า IOC	หมายเหตุ
	8.หัวหน้างานของท่านชี้แจงให้ท่านทราบถึงความคาดหวังขององค์กรในอนาคต ทำให้ท่านรู้สึกได้รับความไว้วางใจ	1.00	ผ่าน
	9.หัวหน้างานของท่านทำความเข้าใจความต้องการของพนักงานจึงมอบหมายงานได้ตรงตามความต้องการของท่าน	1.00	ผ่าน
	10.หัวหน้างานของท่านพยายามทำความเข้าใจความต้องการของพนักงาน ในสถานการณ์ที่พนักงานต้องเผชิญในการทำงาน	1.00	ผ่าน
	11.เมื่อท่านประสบปัญหาไม่ว่าจะเรื่องงานหรือเรื่องอื่น ๆ หัวหน้างานของท่านรับฟังและพยายามเข้าใจความต้องการของท่าน	0.67	ผ่าน
	12.องค์กรของท่านจะพิจารณาความต้องการของพนักงาน ในการกำหนดนโยบายขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1.00	ผ่าน
<b>ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ</b>			
	13.ท่านได้รับอิสระในการทำงานโดยอยู่ในขอบเขตที่องค์กรกำหนดอย่างชัดเจน	1.00	ผ่าน
	14.หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ	1.00	ผ่าน
	15.หัวหน้างานของท่านปล่อยให้ท่านทำงานของท่านเองภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ	1.00	ผ่าน
	16.ท่านสามารถเลือกทำงานด้วยวิธีการของตนเองได้	1.00	ผ่าน
	17.ท่านสามารถกำหนดแผนงานของตนเองได้	1.00	ผ่าน

ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	หมายเหตุ
18.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถจัดการแก้ไขด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำอนุมัติจากหัวหน้างาน	1.00	ผ่าน
19.	หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการทำงาน	1.00	ผ่าน
20.	ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	1.00	ผ่าน
21.	องค์การของท่านมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้พนักงานอย่างเหมาะสม	0.67	ผ่าน
22.	องค์การของท่านให้ท่านสามารถใช้อำนาจหน้าที่ในการจัดการประสิทธิภาพการทำงาน	0.67	ผ่าน
23.	องค์การของท่านมอบหมายอำนาจหน้าที่โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถของพนักงาน	0.00*	ตัดออก
24.	หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถมากยิ่งขึ้น	0.67	ผ่าน
25.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากขอบเขตงานที่ท่านรับผิดชอบ	0.67	ผ่าน
26.	องค์การของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในระดับสูงขึ้นทำให้พนักงานแต่ละคนมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	0.67	ผ่าน
<b>ด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น</b>			
27.	หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้ทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยทำ เพื่อพัฒนาความสามารถของท่าน	1.00	ผ่าน
28.	องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	1.00	ผ่าน

ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	หมายเหตุ
29.	องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน	0.67	ผ่าน
30.	หัวหน้างานของท่านจัดหาหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1.00	ผ่าน
31.	องค์การของท่านมีนโยบายให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง	1.00	ผ่าน
32.	หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองตามความถนัดหรือความสนใจอยู่เสมอ	1.00	ผ่าน
33.	องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ	1.00	ผ่าน
34.	หัวหน้างานของท่านมอบอำนาจหน้าที่ให้สมาชิกในทีม	1.00	ผ่าน
35.	หัวหน้างานของท่านมอบหมายให้ทีมร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน	1.00	ผ่าน
36.	องค์การของท่านให้พนักงานรับผิดชอบงานในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม	1.00	ผ่าน
37.	องค์การของท่านสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ	0.00*	ตัดออก

\* หมายถึง (มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50) ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	หมายเหตุ
<b>ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง</b>			
1.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	1.00	ผ่าน
2.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานเสมอ	1.00	ผ่าน
3.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถคิดหาแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ	1.00	ผ่าน
4.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถคิดวิธีการในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	1.00	ผ่าน
5.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถค้นหาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	0.67	ผ่าน
6.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถเรียนรู้งานจากหัวหน้างานของท่านได้อย่างรวดเร็ว	1.00	ผ่าน
7.	ท่านสามารถนำประสบการณ์ที่มีมาใช้แก้ปัญหาในการทำงานได้	0.33*	ตัดออก
8.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีความสามารถในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของท่าน	1.00	ผ่าน
9.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม	1.00	ผ่าน
10.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถหาวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	1.00	ผ่าน

ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	หมายเหตุ
11.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	1.00	ผ่าน
12.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถหาวิธีการทำงานที่ทำให้ผลงานของท่านมีประสิทธิภาพ	1.00	ผ่าน
13.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	1.00	ผ่าน
14.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	1.00	ผ่าน
15.	ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการในการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม	1.00	ผ่าน
16.	ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ท่านสามารถช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	1.00	ผ่าน
17.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่าในการทำงานอาจมีอุปสรรคต่าง ๆ ที่ท้าทายความสามารถในการทำงานของท่าน	1.00	ผ่าน
18.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่างานบางอย่างเมื่อได้ลงมือทำจริงแล้ว อาจไม่ง่ายอย่างที่คิดไว้	1.00	ผ่าน
19.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่างานบางอย่างที่ท่านได้รับมอบหมาย อาจท้าทายความสามารถของท่าน	1.00	ผ่าน
20.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่าความท้าทายในการทำงานของท่านคืออะไร	1.00	ผ่าน
21.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้	1.00	ผ่าน



ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	หมายเหตุ
	22.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้สอดคล้องกับ บทบาทในการทำงาน	1.00	ผ่าน
	23.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถปรับตัวได้เมื่อพบกับสถานการณ์ที่ กดดัน	1.00	ผ่าน
	24.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน/ หัวหน้างานได้	1.00	ผ่าน
	25.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อมีการปรับแผนผังองค์กรใหม่ ท่านสามารถ เปลี่ยนบทบาทการทำงานให้สอดคล้องกับแผนผังองค์กรที่ เปลี่ยนแปลงไป	1.00	ผ่าน
	26.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อองค์กรมีการกำหนดแผนงานใหม่ ท่าน สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	1.00	ผ่าน
	27.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในการ ทำงานอยู่เสมอ	1.00	ผ่าน
	28.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อองค์กรมีการนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ท่าน สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับ เทคโนโลยีที่เกิดขึ้น	1.00	ผ่าน
<b>ด้านการเคารพตนเอง</b>			
	29.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีความสุขได้เหมือนกับบุคคลอื่น ๆ	1.00	ผ่าน
	30.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีความรู้สึกที่ดีให้กับตนเอง	0.67	ผ่าน
	31.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีพลังที่จะทำให้ตนเองมีความสุขได้ ไม่ว่าจะตก อยู่ในสถานการณ์แบบใดก็ตาม	1.00	ผ่าน

ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	หมายเหตุ
	32.ท่านเชื่อมั่นว่า ในทุก ๆ วัน ท่านสามารถทำในสิ่งที่จะทำให้ตนเองมีความสุขได้	1.00	ผ่าน
	33.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	1.00	ผ่าน
	34.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ด้วยตนเอง	1.00	ผ่าน
	35.ท่านเชื่อมั่นว่า ความสามารถของท่าน จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานได้	1.00	ผ่าน
	36.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในอนาคต	1.00	ผ่าน
	37.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความหวังดีจากเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างานของท่าน	1.00	ผ่าน
	38.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อท่านพบกับปัญหา ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างานของท่านอยู่เสมอ	1.00	ผ่าน
	39.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากเพื่อนร่วมงานของท่านอยู่เสมอ	1.00	ผ่าน
	40.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความเมตตาจากหัวหน้างานของท่าน	1.00	ผ่าน
	41.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความจริงใจจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	1.00	ผ่าน
	42.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากหัวหน้างานของท่าน	1.00	ผ่าน

ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	หมายเหตุ
43.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความไว้วางใจจากองค์กรให้เป็นตัวแทนในการทำสิ่งสำคัญต่าง ๆ	1.00	ผ่าน
44.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความเชื่อมั่นในการทำงานจากหัวหน้างานของท่านอยู่เสมอ	1.00	ผ่าน
45.	ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านลางาน หัวหน้างานจะไว้วางใจให้ท่านสามารถทำงานแทนได้	1.00	ผ่าน
46.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	0.67	ผ่าน
47.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการนับถือในความสามารถที่มีอยู่จากเพื่อนร่วมงานของท่าน	1.00	ผ่าน
48.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความอ่อนน้อม อ่อนโยนจากบุคคลอื่น ๆ	0.67	ผ่าน
49.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการนับถือในความคิดจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	1.00	ผ่าน
50.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	0.33*	ตัดออก
51.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้างานของท่าน	0.67	ผ่าน
52.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการยอมรับในความแตกต่างของความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	0.67	ผ่าน
53.	ท่านเชื่อมั่นว่า หัวหน้างานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	0.67	ผ่าน

ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	หมายเหตุ
54.	ท่านเชื่อมั่นว่า เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่าน โดยปราศจากอคติ	0.67	ผ่าน
55.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับสิ่งดี ๆ จากบุคคลอื่นอยู่เสมอ	0.67	ผ่าน
56.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	1.00	ผ่าน
57.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความรักจากหัวหน้างานของท่าน	1.00	ผ่าน
58.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการดูแลและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน/ หัวหน้างานของท่าน	1.00	ผ่าน

\* หมายถึง (มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50) ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

**ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย  
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน  
ในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์**

**การเสริมพลังอำนาจ**

**ตารางที่ ค-1** ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของการเสริมพลังอำนาจ

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
<b>ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น</b>			<b>.941</b>
1.	หัวหน้างานของท่านแบ่งปันข้อมูลในองค์กร ให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	.651	.969
2.	เมื่อมีการกำหนดแผนงานใหม่ขององค์กร พนักงานจะได้รับการชี้แจงให้ทราบถึง รายละเอียดต่าง ๆ อย่างชัดเจน	.696	.969
3.	หัวหน้างานของท่านชี้แจงวิธีการทำงานเพื่อ ไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กรให้ท่านทราบอย่าง ชัดเจน	.764	.969
4.	องค์กรของท่านมีการแจ้งให้พนักงานได้รับรู้ วัตถุประสงค์ และแผนงานขององค์กรอย่าง ชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร	.742	.969
5.	เมื่อมีปัญหาในองค์กร หัวหน้างานของท่าน เปิดเผยข้อมูลเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหา ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	.797	.968

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
6.	องค์การของท่านมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึง การกำหนดทิศทางขององค์การ ทำให้พนักงาน รู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การ	.754	.969
7.	องค์การของท่านมีการแจ้งให้พนักงานได้รับรู้ เป้าหมายขององค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การ	.774	.969
8.	หัวหน้างานของท่านชี้แจงให้ท่านทราบถึงความ คาดหวังขององค์การในอนาคต ทำให้ท่านรู้สึก ได้รับความไว้วางใจ	.730	.969
9.	หัวหน้างานของท่านทำความเข้าใจความ ต้องการของพนักงานจึงมอบหมายงานได้ตรงตาม ความต้องการของท่าน	.559	.970
10.	หัวหน้างานของท่านพยายามทำความเข้าใจ ใจความต้องการของพนักงาน ในสถานการณ์ที่ พนักงานต้องเผชิญในการทำงาน	.520	.970
11.	เมื่อท่านประสบปัญหาไม่ว่าจะเรื่องงานหรือ เรื่องอื่น ๆ หัวหน้างานของท่านรับฟังและ พยายามเข้าใจความต้องการของท่าน	.731	.969
12.	องค์การของท่านจะพิจารณาความต้องการ ของพนักงาน ในการกำหนดนโยบายขององค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	.752	.969
<b>ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ</b>			<b>.941</b>
13.	ท่านได้รับอิสระในการทำงานโดยอยู่ใน ขอบเขตที่องค์การกำหนดอย่างชัดเจน	.723	.969

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
14.	หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ	.705	.969
15.	หัวหน้างานของท่านปล่อยให้ท่านทำงานของท่านเองภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ	.566	.970
16.	ท่านสามารถเลือกทำงานด้วยวิธีการของตนเองได้	.650	.969
17.	ท่านสามารถกำหนดแผนงานของตนเองได้	.489	.970
18.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถจัดการแก้ไขด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำอนุมัติจากหัวหน้างาน	.528	.970
19.	หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการทำงาน	.677	.969
20.	ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	.562	.970
21.	องค์กรของท่านมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้พนักงานอย่างเหมาะสม	.749	.969
22.	องค์กรของท่านให้ท่านสามารถใช้อำนาจหน้าที่ในการจัดการประสิทธิภาพการทำงาน	.767	.969
23.	หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถมากยิ่งขึ้น	.828	.968



ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
24.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจาก ขอบเขตงานที่ท่านรับผิดชอบ	.610	.969
25.	องค์การของท่านมีการกำหนดเป้าหมายใน ระดับสูงขึ้นไปทำให้พนักงานแต่ละคนมีภาระงานที่ ต้องรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	.750	.969
<b>ด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น</b>			<b>.932</b>
26.	หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้ทำสิ่ง ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยทำเพื่อพัฒนาความสามารถ ของท่าน	.779	.969
27.	องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานมี ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	.709	.969
28.	องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงาน แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถของพนักงาน	.675	.969
29.	หัวหน้างานของท่านจัดหาหลักสูตรฝึกอบรม ต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	.637	.970
30.	องค์การของท่านมีนโยบายให้พนักงานเข้ารับ การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้ พนักงานได้พัฒนาตนเอง	.667	.969
31.	หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้พนักงาน พัฒนาตนเองตามความถนัดหรือความสนใจอยู่ เสมอ	.652	.969
32.	องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานพัฒนา ตนเองในการทำงานอยู่เสมอ	.729	.969

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
33.	หัวหน้างานของท่านมอบอำนาจหน้าที่ให้สมาชิกในทีม	.745	.969
34.	หัวหน้างานของท่านมอบหมายให้ทีมร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน	.677	.969
35.	องค์การของท่านให้พนักงานรับผิดชอบงานในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม	.680	.969
<b>ค่าความเชื่อมั่นของการเสริมพลังอำนาจโดยรวม</b>			<b>.970</b>

ตารางที่ ค-2 ค่าความเชื่อมั่นของการเสริมพลังอำนาจทั้งรายด้านและภาพรวม

การเสริมพลังอำนาจ	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น	.941
ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ	.941
ด้านพัฒนาทีมงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น	.932
<b>ภาพรวม</b>	<b>.970</b>

### การเห็นคุณค่าในตนเอง

ตารางที่ ค-3 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของการเห็นคุณค่าในตนเอง

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
<b>ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง</b>			<b>.967</b>
1.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	.733	.982
2.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานเสมอ	.611	.983
3.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถคิดหาแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ	.637	.982
4.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถคิดวิธีการในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	.553	.983
5.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถค้นหาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	.694	.982
6.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถเรียนรู้งานจากหัวหน้างานของท่านได้อย่างรวดเร็ว	.599	.983
7.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีความสามารถในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของท่าน	.675	.982
8.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม	.701	.982

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
9.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถหาวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	.756	.982
10.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	.832	.982
11.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถหาวิธีการทำงานที่ทำให้ผลงานของท่านมีประสิทธิภาพ	.745	.982
12.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	.687	.982
13.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไข ปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	.780	.982
14.	ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการในการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม	.617	.983
15.	ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ท่านสามารถช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	.729	.982
16.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่าในการทำงานอาจมีอุปสรรคต่าง ๆ ที่ท้าทายความสามารถในการทำงานของท่าน	.618	.982
17.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่างานบางอย่างเมื่อได้ลงมือทำจริงแล้ว อาจไม่ง่ายอย่างที่คิดไว้	.368	.983

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
18.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่างานบางอย่างที่ท่านได้รับมอบหมาย อาจท้าทายความสามารถของท่าน	.230	.983
19.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่าความท้าทายในการทำงานของท่านคืออะไร	.737	.982
20.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้	.807	.982
21.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้สอดคล้องกับบทบาทในการทำงาน	.769	.982
22.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถปรับตัวได้เมื่อพบกับสถานการณ์ที่กดดัน	.724	.982
23.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างานได้	.631	.982
24.	ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อมีการปรับแผนผังองค์กรใหม่ ท่านสามารถเปลี่ยนบทบาทการทำงานให้สอดคล้องกับแผนผังองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป	.781	.982
25.	ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อองค์กรมีการกำหนดแผนงานใหม่ ท่านสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	.704	.982
26.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานอยู่เสมอ	.796	.982

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
27.	ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อองค์กรมีการนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น	.794	.982
<b>ด้านการเคารพตนเอง</b>			<b>.975</b>
28.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีความสุขได้เหมือนกับบุคคลอื่น ๆ	.812	.982
29.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีความรู้สึกที่ดีให้กับตนเอง	.424	.983
30.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีพลังที่จะทำให้ตนเองมีความสุขได้ ไม่ว่าจะตกอยู่ในสถานการณ์แบบใดก็ตาม	.843	.982
31.	ท่านเชื่อมั่นว่า ในทุก ๆ วัน ท่านสามารถทำในสิ่งที่จะทำให้ตนเองมีความสุขได้	.837	.982
32.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	.713	.982
33.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ด้วยตนเอง	.683	.982
34.	ท่านเชื่อมั่นว่า ความสามารถของท่าน จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานได้	.730	.982
35.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในอนาคต	.628	.983

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
36.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความหวังดีจากเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างานของท่าน	.709	.982
37.	ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อท่านพบกับปัญหา ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างานของท่านอยู่เสมอ	.695	.982
38.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากเพื่อนร่วมงานของท่านอยู่เสมอ	.735	.982
39.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความเมตตาจากหัวหน้างานของท่าน	.630	.982
40.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความจริงใจจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	.746	.982
41.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากหัวหน้างานของท่าน	.832	.982
42.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความไว้วางใจจากองค์กรให้เป็นตัวแทนในการทำสิ่งสำคัญต่าง ๆ	.720	.982
43.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความเชื่อมั่นในการทำงานจากหัวหน้างานของท่านอยู่เสมอ	.651	.982
44.	ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านลางาน หัวหน้างานจะไว้วางใจให้ท่านสามารถทำงานแทนได้	.713	.982
45.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	.766	.982

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
46.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการนับถือในความสามารถที่มีอยู่จากเพื่อนร่วมงานของท่าน	.803	.982
47.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความอ่อนน้อมอ่อนโยนจากบุคคลอื่น ๆ	.800	.982
48.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการนับถือในความคิดจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	.828	.982
49.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้างานของท่าน	.800	.982
50.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการยอมรับในความแตกต่างของความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	.608	.983
51.	ท่านเชื่อมั่นว่า หัวหน้างานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	.739	.982
52.	ท่านเชื่อมั่นว่า เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านโดยปราศจากอคติ	.776	.982
53.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับสิ่งดี ๆ จากบุคคลอื่นอยู่เสมอ	.767	.982
54.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	.681	.982
55.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความรักจากหัวหน้างานของท่าน	.728	.982



ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
56.	ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการดูแลและเอาใจ ใส่จากเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างานของท่าน	.690	.982
ค่าความเชื่อมั่นของการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวม			.983

ตารางที่ ค-4 ค่าความเชื่อมั่นของการเห็นคุณค่าในตนเองทั้งรายด้านและภาพรวม

การเห็นคุณค่าในตนเอง	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	.967
ด้านการเคารพตนเอง	.975
ภาพรวม	.983

ภาคผนวก ง  
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

### แบบสอบถาม

“ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์”

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวชัชวรีว์ กลิ่นหอม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์” โดยมี อาจารย์ ดร. นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ผลของสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษ และใช้เป็นแนวทางในการทำงานของพนักงานในองค์กรต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ จำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง จำนวน 56 ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอน

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลของท่านถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้นและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยดูในภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวชัชวรีว์ กลิ่นหอม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

### แบบสอบถาม

“ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์”

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน 4 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ	จำนวน 35 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง	จำนวน 56 ข้อ

#### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงและตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี  25 - 34 ปี  35 - 44 ปี  
 45-54 ปี  55 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 1 ปี  1 - 5 ปี  6 - 10 ปี  
 11 - 15 ปี  16 - 20 ปี  21 ปีขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ

คำชี้แจง กรุณาทำ เครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<b>ด้านแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลอื่น</b>					
1.หัวหน้างานของท่านแบ่งปันข้อมูลในองค์การให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					
2.เมื่อมีการกำหนดแผนงานใหม่ขององค์การ พนักงานจะได้รับการชี้แจงให้ทราบถึงรายละเอียดต่าง ๆ อย่างชัดเจน					
3.หัวหน้างานของท่านชี้แจงวิธีการทำงานเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์การให้ท่านทราบอย่างชัดเจน					
4.องค์การของท่านมีการแจ้งให้พนักงานได้รับรู้วัตถุประสงค์ และแผนงานขององค์การอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การ					
5.เมื่อมีปัญหาในองค์การ หัวหน้างานของท่านเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
6.องค์การของท่านมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงการกำหนดทิศทางขององค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การ					
7.องค์การของท่านมีการแจ้งให้พนักงานได้รับรู้เป้าหมายขององค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					
8.หัวหน้างานของท่านชี้แจงให้ท่านทราบถึงความคาดหวังขององค์การในอนาคต ทำให้ท่านรู้สึกได้รับความไว้วางใจ					
9.หัวหน้างานของท่านทำความเข้าใจความต้องการของพนักงานจึงมอบหมายงานได้ตรงตามความต้องการของท่าน					
10.หัวหน้างานของท่านพยายามทำความเข้าใจความต้องการของพนักงานในสถานการณ์ที่พนักงานต้องเผชิญในการทำงาน					
11.เมื่อท่านประสบปัญหาไม่ว่าจะเรื่องงานหรือเรื่องอื่น ๆ หัวหน้างานของท่านรับฟังและพยายามเข้าใจความต้องการของท่าน					
12.องค์การของท่านจะพิจารณาความต้องการของพนักงาน ในการกำหนด					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
นโยบายขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
<b>ด้านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างอิสระ</b>					
13.ท่านได้รับอิสระในการทำงานโดยอยู่ในขอบเขตที่องค์กรกำหนดอย่างชัดเจน					
14.หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ					
15.หัวหน้างานของท่านปล่อยให้ท่านทำงานของตนเองภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ					
16.ท่านสามารถเลือกทำงานด้วยวิธีการของตนเองได้					
17.ท่านสามารถกำหนดแผนงานของตนเองได้					
18.เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถจัดการแก้ไขด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอรำคำอนุมัติจากหัวหน้างาน					
19.หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการทำงาน					
20.ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
21.องค์การของท่านมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้พนักงานอย่างเหมาะสม					
22.องค์การของท่านให้ท่านสามารถใช้อำนาจหน้าที่ในการจัดการประสิทธิภาพการทำงาน					
23.หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถมากยิ่งขึ้น					
24.ท่านได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากขอบเขตงานที่ท่านรับผิดชอบ					
25.องค์การของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในระดับสูงขึ้นทำให้พนักงานแต่ละคนมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น					
<b>ด้านพัฒนาที่มงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น</b>					
26.หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้ทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยทำเพื่อพัฒนาความสามารถของท่าน					
27.องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน					



ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
28.องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน					
29.หัวหน้างานของท่านจัดหาหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
30.องค์การของท่านมีนโยบายให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง					
31.หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองตามความถนัดหรือความสนใจอยู่เสมอ					
32.องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ					
33.หัวหน้างานของท่านมอบอำนาจหน้าที่ให้สมาชิกในทีม					
34.หัวหน้างานของท่านมอบหมายให้ทีมร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน					
35.องค์การของท่านให้พนักงานรับผิดชอบงานในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

**คำชี้แจง** กรุณาทำ เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<b>ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง</b>					
1.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ					
2.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานเสมอ					
3.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถคิดหาแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ					
4.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถคิดวิธีการในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
5.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถค้นหาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
6.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถเรียนรู้งานจากหัวหน้างานของท่านได้อย่างรวดเร็ว					
7.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีความสามารถในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของท่าน					
8.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
9.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถหาวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร					
10.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร					
11.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถหาวิธีการทำงานที่ทำให้ผลงานของท่านมีประสิทธิภาพ					
12.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
13.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม					
14.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการในการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม					
15.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ท่านสามารถช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
16.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่าในการทำงานอาจมีอุปสรรคต่าง ๆ ที่ท้าทายความสามารถในการทำงานของท่าน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
17.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่างานบางอย่างเมื่อได้ลงมือทำจริงแล้ว อาจไม่ยุ่งยากอย่างที่คิดไว้					
18.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่างานบางอย่างที่ท่านได้รับมอบหมาย อาจท้าทายความสามารถของท่าน					
19.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเข้าใจว่าความท้าทายในการทำงานของท่านคืออะไร					
20.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้					
21.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้สอดคล้องกับบทบาทในการทำงาน					
22.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถปรับตัวได้เมื่อพบกับสถานการณ์ที่กดดัน					
23.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างานได้					
24.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อมีการปรับแผนผังองค์กรใหม่ ท่านสามารถเปลี่ยนบทบาทการทำงานให้สอดคล้องกับแผนผังองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป					
25.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อองค์กรมีการกำหนดแผนงานใหม่ ท่านสามารถ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
26.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน อยู่เสมอ					
27.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อองค์กรมีการนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น					
<b>ด้านการเคารพตนเอง</b>					
28.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีความสุขได้เหมือนกับบุคคลอื่น ๆ					
29.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีความรู้สึกที่ดีให้กับตนเอง					
30.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีพลังที่จะทำให้ตนเองมีความสุขได้ ไม่ว่าจะตกอยู่ในสถานการณ์แบบใดก็ตาม					
31.ท่านเชื่อมั่นว่า ในทุก ๆ วัน ท่านสามารถทำในสิ่งที่จะทำให้ตนเองมีความสุขได้					
32.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้					
33.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ด้วยตนเอง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
34.ท่านเชื่อมั่นว่า ความสามารถของท่าน จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานได้					
35.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในอนาคต					
36.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความหวังดีจากเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างานของท่าน					
37.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อท่านพบกับปัญหา ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างานของท่านอยู่เสมอ					
38.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากเพื่อนร่วมงานของท่านอยู่เสมอ					
39.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความเมตตาจากหัวหน้างานของท่าน					
40.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความจริงใจจากเพื่อนร่วมงานของท่าน					
41.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากหัวหน้างานของท่าน					
42.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความไว้วางใจจากองค์กรให้เป็นตัวแทนในการทำสิ่งสำคัญต่าง ๆ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
43.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความเชื่อมั่นในการทำงานจากหัวหน้างานของท่านอยู่เสมอ					
44.ท่านเชื่อมั่นว่า เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านลางาน หัวหน้างานจะไว้วางใจให้ท่านสามารถทำงานแทนได้					
45.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงานของท่าน					
46.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการนับถือในความสามารถที่มีอยู่จากเพื่อนร่วมงานของท่าน					
47.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความอ่อนน้อม อ่อนโยนจากบุคคลอื่น ๆ					
48.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการนับถือในความดีจากเพื่อนร่วมงานของท่าน					
49.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้างานของท่าน					
50.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการยอมรับในความแตกต่างของความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของท่าน					
51.ท่านเชื่อมั่นว่า หัวหน้างานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
52.ท่านเชื่อมั่นว่า เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านโดยปราศจากอคติ					
53.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับสิ่งดี ๆ จากบุคคลอื่นอยู่เสมอ					
54.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงานของท่าน					
55.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับความรักจากหัวหน้างานของท่าน					
56.ท่านเชื่อมั่นว่า ท่านได้รับการดูแลและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างานของท่าน					



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นางสาวชัชวารี กลิ่นหอม  
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน  
ในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์  
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

### ประวัติ

วันเดือนปี เกิด

เกิดเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2535

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ 2553 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี

พ.ศ 2557 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (จิตวิทยา) สาขาวิชา จิตวิทยา

อุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### ประวัติการทำงาน

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ประสานงานฝึกอบรมอาวุโส บริษัท เอ็มเอสเอ็กซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด