

การสร้างสมดุลระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร ภายใต้การมีอำนาจส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การสำหรับพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

Creating Balance Factor between Managers and Employees under Making Personal Power and Organization Citizenship Behavior: Case Study in Bangkok

ผศ.ดร.ญาณกร วรากุลรักษ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เรื่อง “การสร้างสมดุลระหว่างพนักงานกับผู้บริหารภายใต้การมีอำนาจส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสำหรับพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อหาองค์ประกอบการสร้างสมดุลระหว่างพนักงานกับผู้บริหารภายใต้การมีอำนาจส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสำหรับพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานที่เป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสัมภาษณ์เจาะลึก จำนวน 30 ตัวอย่างต่อจากนั้นนำผลที่ได้มาพัฒนาแบบสอบถามส่วนที่ 2 การเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามพนักงานทั้งสิ้น 385 ตัวอย่างสถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าร้อยละ t-test, F-test, Scheffé test และการวิเคราะห์

องค์ประกอบโดยใช้ Factor Analysis

ผลการศึกษาพบว่า มีจำนวนองค์ประกอบอยู่ 2 องค์ประกอบ ซึ่งมีผลต่อการทำนายการสร้างสมดุลระหว่างพนักงานกับผู้บริหารภายใต้การมีอำนาจส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การถึง 76.82 % องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น อำนาจอ้างอิงและอำนาจที่เกิดจากความชำนาญมีผลต่อการทำนายถึง 60.75 % องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วย อำนาจที่เกิดจากความสัมพันธ์และอำนาจการเข้าถึง ข่าวสารมีผลต่อการทำนาย 16.06 %

คำสำคัญ: อำนาจส่วนบุคคล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

*อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

The study of “Creating Balance Factor between Managers and Employees under Making Personal Power and Organization Citizenship behavior: case study in Bangkok. Behavior: case study in Bangkok.”. The objective was finding creating balance factor between managers and employees under Making Personal Power and Organization Citizenship behavior: case study in Bangkok. This study divided process of collecting data into two parts. The first part was depth interview that interviewed 30 employees and then using the result for questionnaire developing. The questionnaire was asked 385 employees for collecting data. The average (Mean), standard deviation (SD), percentile t-test, F-test, Scheffé test and Factor Analysis were used for this study. The research found that there were 2 factor that can predicted 76.82 % of Creating Balance Factor between managers and employees under Making Personal Power and Organization Citizenship behavior. The first factor included altruism, conscientiousness, sportsmanship, civic virtue, courtesy, referent power and expert power. The second factor included information power and connection power.

Keywords: Personal Power, Organization Citizenship Behavior

บทนำ

มนุษย์นั้นเป็นสัตว์สังคมนับตั้งแต่แรกเริ่มของวิวัฒนาการของมนุษย์ เราจึงการอยู่ร่วมกันเป็น

สังคมก็เพราะว่า การที่มีพวกที่เหมือนกับเราอยู่รวมกันมาก ๆ เป็นสังคมจากที่เล็กและขยายเป็นใหญ่ พอมีปัญหา มนุษย์ก็จะยื่นมือให้ความช่วยเหลือกันจนเกิดวัฒนธรรมในสังคมขึ้น ธงชัย สันติวงษ์ (2537: 5) กล่าวว่า องค์การ หมายถึงรูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนต้องมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงานและติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอด้วย

ภายในองค์การก็จะประกอบไปด้วยนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างก็ต้องการพนักงานที่มีความขยันขันแข็งทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าจ้างไม่สูงและทำงานให้กับองค์กรได้นาน ๆ ผลผลิตที่ได้ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงต่อความต้องการของลูกค้า ในฐานะลูกจ้างสิ่งที่คิดถึงเป็นที่สุดคงไม่พ้นเรื่องค่าจ้างสูง เวลางานน้อย สวัสดิการดี วันหยุดเยอะ สิ่งเหล่านี้เรียกว่า “สภาพการจ้าง” และที่กล่าวมาก่อนหน้านี้ทั้งหมดคือสภาพการจ้างในอุดมคติของลูกจ้าง หากแต่นายจ้างเขาคิดถึงสภาพการจ้างตรงกันข้ามกับลูกจ้างเสมอ ๆ และถ้าหากว่าลูกจ้างไม่พอใจในสิ่งที่นายจ้างให้นั้น ลูกจ้างมักจะใช้การประท้วงไม่ทำงานเป็นเครื่องมือในการต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งลูกจ้างคนเดียวก็ไม่สามารถต่อรองกับนายจ้างให้ได้ผลที่ต้องการได้ จึงทำให้เกิดการรวมตัวกันของลูกจ้างขึ้น ภายใต้องค์การย่อยที่อยู่ในสถานที่ทำงานอีกที ซึ่งเรียกว่า “สหภาพแรงงาน” การรวมตัวของลูกจ้างเช่นนี้ทำให้นายจ้างก็ไม่อาจจะกระทำการใดที่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างได้อย่างสะดวกแต่ถ้าหากว่าลูกจ้างไม่สามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่มได้หรือลูกจ้างมีจำนวนน้อยอำนาจการต่อรองโดยวิธีการประท้วงหรือนัดหยุดงานก็ไม่ได้ผล ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มีระบุไว้ว่าให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้แก่ เงื่อนไขการจ้างและการทำงานวัน และเวลาทำงานค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของ

ลูกจ้าง และการแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยกฎหมายกำหนดให้มีการเลือกตั้งตัวแทนลูกจ้างเข้าไปหารือกับนายจ้าง ในเรื่องข้อกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อที่ท้ายที่สุดจะมีข้อตกลงเรื่องสภาพการจ้างที่เป็นธรรมกับทั้งสองฝ่าย แต่ถ้าในกรณีที่นายจ้างไม่อาจจ้างลูกจ้างต่อไปเพราะเนื่องจากประสิทธิภาพของพนักงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามที่นายจ้างตั้งใจ ก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรซึ่งลูกจ้างก็คงต้องรองอะไรไม่ได้

การพัฒนาอาชีพของบุคลากรมีความสำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรหลายประการไม่ว่าจะเป็นการช่วยรับประกันว่าบุคลากรที่มีความสามารถจะอยู่กับองค์กรอย่างมั่นคง บุคลากรที่มีความสามารถและประสิทธิภาพย่อมเป็นที่ต้องการขององค์กรทุกแห่ง และบุคคลเหล่านี้สามารถที่จะหางานใหม่ได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย ช่วยให้องค์กรสามารถดึงบุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้ามาทำงานได้มากขึ้น บุคลากรที่มีความสามารถสูงมักจะพิจารณาเลือกทำงานกับองค์กรซึ่งให้ความสำคัญต่ออนาคตและความก้าวหน้าของบุคลากร ดังนั้น หากองค์กรใดที่มีโครงการด้านการพัฒนาอาชีพก็ย่อมจะมีความได้เปรียบในการดึงดูดบุคลากรเหล่านั้นช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร โดยการให้ความสำคัญและความสนใจกับอนาคตและความก้าวหน้าของบุคลากรย่อมจะทำให้ทั้งบุคลากรภายในองค์กรและบุคลากรภายนอกองค์กรนั้นด้วยความรู้สึกที่ดีซึ่งจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้องค์กรเป็นอย่างดีและช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและลดความล้าสมัยการทำงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ อันอาจจะทำให้บุคลากรล้าหลังต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังนั้น การพัฒนาอาชีพจะช่วยให้นักบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพราะบุคลากรเหล่านั้นจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้และความสามารถต่าง ๆ ที่จำเป็นก่อนที่จะสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งอื่น ๆ ในเวลาเดียวกัน ภายในองค์กรก็จะ

เหตุการณ์การแข่งขันกันขึ้น ทำให้พนักงานในองค์กรพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ตนเอง เพื่อให้ตนเองมีอนาคตที่ดีมีความก้าวหน้าในองค์กร ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าพนักงานในองค์กรนั้นเป็นตัวจักรที่สำคัญตัวหนึ่งในการผลักดันและเสริมสร้างองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ องค์กรก็ย่อมจะมีความคาดหวังในตัวพนักงานว่าเมื่อเวลาผ่านไป พนักงานจะต้องมีพัฒนาการที่ดีขึ้น มีศักยภาพมีคุณสมบัติตลอดจนทักษะในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอายุงานไปด้วย ซึ่งความคาดหวังขององค์กรนี้ก็มักจะเป็นความคาดหวังของพนักงานเช่นกัน หากเป็นเช่นนั้นคนที่ทำดีที่สุดที่ผ่านการพิจารณา ก็จะได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือทำงานอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในปัจจุบันจึงมีแนวความคิดในเรื่องของการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ หรือที่เรียกกันว่า “Competency” เกิดขึ้นหากองค์กรจะรับพนักงานเข้ามาทำงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ แล้วคุณสมบัติหรือศักยภาพใดของผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งจะเหมาะสมและนำไปใช้ในการสร้างความสำเร็จให้เกิดกับองค์กร Boyatzis (1982: 58) กล่าวว่าสมรรถนะคือสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ Mitrani, Dalziel และ Fitt (1992: 11) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้

จากคำกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าพนักงานอย่างน้อยจะต้องพัฒนาตัวเองให้มีอำนาจการต่อรองเพื่อให้บุคคลรอบข้างเห็นความสำคัญของตัวเอง จากคำกล่าวของ Robbins and Judge (2010) ที่ว่าโดยทั่วไปแล้วมักจะมีความเข้าใจว่า คนที่มีตำแหน่งเท่านั้นจึงจะมีอำนาจในการสั่งการบังคับบัญชาคนอื่นแต่ในความเป็นจริงพนักงานธรรมดาที่มีอำนาจได้เช่นกัน แต่เป็นอำนาจที่สร้างขึ้นจากการกระทำของพนักงานเอง เช่น

การสร้างตัวเองให้เกิดความชำนาญและการที่มีคนอื่นหรือคนรอบข้างให้ความรัก ความเคารพ และความศรัทธา ทั้งหมดนี้เรียกว่าอำนาจส่วนบุคคล Anchu and Lussier (2010) กล่าวว่าไม่ใช่ว่าผู้นำจะมีอำนาจเหนือพนักงานอย่างเป็นทางการเท่านั้น แต่พนักงานสามารถที่จะมีอำนาจเหนือผู้นำได้เช่นกันอาศัยพฤติกรรมผู้นำเป็นตัวตั้งพนักงานสามารถที่จะร้องเรียนหรือลดประสิทธิภาพการทำงานลงหรือแม้กระทั่งการหยุดงานโดยผ่านทางสหภาพแรงงาน เมื่อได้รับความไม่เป็นธรรมเพื่อทำให้เกิดความสมดุลของอำนาจ นอกจากนี้เขายังกล่าวอีกว่าในปัจจุบันแนวโน้มของการทำงานผู้นำมักจะเริ่มมีการให้อำนาจแก่พนักงานที่มีความสามารถทำงานแทน ทั้งนี้พนักงานที่มีความสามารถเหล่านั้นอาจจะต้องมีอำนาจส่วนบุคคลทั้งหมดหรือบางส่วนตามที่มาของอำนาจส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยอำนาจความชำนาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการสื่อสารและอำนาจการมีข่าวสาร เป็นต้น

การที่พนักงานมีอำนาจส่วนบุคคลไว้ต่อรองกับฝ่ายบริหาร ไม่ใช่ว่าอำนาจส่วนบุคคลจะมาเองตามธรรมชาติเสมอไป แต่อำนาจเหล่านี้มาด้วยความพยายามค้นหาและฝึกฝนของพนักงานทำให้พนักงานมีความสามารถเพิ่มขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนอกจากการที่พนักงานมีความสามารถที่เกิดจากการฝึกฝนและค้นหาเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจส่วนบุคคลไว้ต่อรองกับฝ่ายบริหารแล้วนอกจากนี้พนักงานยังมีสำนึกความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรซึ่งตรงกับคำกล่าวของ Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010) ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือการที่พนักงานมีพฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่และเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การทำงานตรงเวลาการช่วยเหลือคนอื่น ๆ การอาสาสมัครทำงานโดยไม่ได้รับการขอร้อง ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ไม่ใช่เวลาในที่ทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว และสอดคล้องกับคำกล่าว

ของ George และ Jones (1999: 93) ให้ความหมายว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหมายถึงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการอยู่รอด และประสิทธิภาพขององค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การป้องกันขโมยในองค์กร การป้องกันไฟไหม้ การให้คำแนะนำทางบวกเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ มนุษย์อาจจะได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในการทำงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีกและการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิความพึงพอใจในชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดี

เพื่อรักษางานที่ทำอยู่ของพนักงานการสร้างอำนาจส่วนบุคคลที่เกิดจากการฝึกฝน ค้นหา ใช้ความอดทนที่ใช้เป็นสิ่งที่ต่อรองในการทำงานกับฝ่ายบริหารและเป็นประโยชน์ต่อพนักงานเองและองค์กรและแนวคิดของผู้นำประกอบกับการทุ่มเทการทำงานนอกเหนือหน้าที่ แต่ทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรหรือที่เรียกว่าการปฏิบัติตัวให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารอยากให้พนักงานปฏิบัติสอดคล้องกับคำกล่าวของ Greenberg และ Baron (1997: 370) ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือการปฏิบัติของพนักงานในองค์กรที่นอกเหนือจากความต้องการในงานที่เป็นทางการของตัวเองหรือเป็นการ

ปฏิบัติที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ เช่น การให้ความร่วมมือให้ความช่วยเหลือและความเป็นมิตร การอาสาสมัครทำงานโดยไม่ได้รับการขอร้องให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ไม่ใช้เวลาในทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว เป็นต้น

ดังนั้น การที่พนักงานสร้างสมดุลระหว่างตัวเองและผู้บริหารโดยการสร้างอำนาจส่วนบุคคลและปฏิบัติตัวให้เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจะทำให้พนักงานสามารถรักษางานที่ทำให้อยู่ยั่งยืนและเกิดประสิทธิภาพการทำงาน จนทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้จ้างและพนักงานจึงเป็นที่มาของการศึกษาในครั้งนี้

คำถามการวิจัย

องค์ประกอบการสร้างสมดุลระหว่างพนักงานกับผู้บริหารภายใต้การมีอำนาจส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสำหรับพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อหาองค์ประกอบการสร้างสมดุลระหว่างพนักงานกับผู้บริหารภายใต้การมีอำนาจส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสำหรับพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานซึ่งประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและงานวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เจาะลึกเป็นเครื่องมือในการวิจัย และการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 อาศัยหลักการ เดลฟาย (Delphi Technique) เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสัมภาษณ์ลึก ผู้วิจัยได้เลือกสัมภาษณ์พนักงานที่เป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติงานใน

เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน โดยใช้การเลือกประชากรแบบเฉพาะเจาะจง ต่อจากนั้นนำผลที่ได้มาพัฒนาแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 การเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานที่เป็นลูกจ้างภาคเอกชนที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย กำหนดโดยใช้ขนาดของตัวอย่างที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 385 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามาตรฐาน (S.D) ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์องค์ประกอบใช้ Factor Analysis

สรุปผลการวิจัย

ผลการทดสอบพบว่า มีจำนวนองค์ประกอบที่มีความแปรปรวนมากกว่า 1 อยู่ 2 องค์ประกอบและมีความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 76.82 % ซึ่งมีผลต่อการทำนาย การสร้างสมดุลระหว่างพนักงานกับผู้บริหารภายใต้การมีอำนาจส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 มีผลต่อค่าทำนายถึง 60.75 % และองค์ประกอบที่ 2 มีผลต่อค่าทำนายถึง 16.06 % ซึ่งแสดงผลการจำแนกองค์ประกอบจากการสกัดองค์ประกอบ และหมุนแกนนำหนักองค์ประกอบ อำนาจส่วนบุคคลได้องค์ประกอบทั้งหมด 2 องค์ประกอบตามค่า Loading ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มี 7 ตัวแปรประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น อำนาจอ้างอิง อำนาจที่เกิดจากความชำนาญ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความคำนึงถึงผู้อื่น มีผลต่อค่าทำนายถึง 60.75 %

องค์ประกอบที่ 2 มี 2 ตัวแปรประกอบด้วย อำนาจที่เกิดจากความสัมพันธ์ และอำนาจการเข้าถึงข่าวสาร มีผลต่อค่าทำนาย 16.06 %

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ 1 ของการสร้างสมดุลระหว่างพนักงานกับผู้บริหารภายใต้การมีอำนาจส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมี 7 ตัวแปร ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น อำนาจอ้างอิง อำนาจที่เกิดจากความชำนาญ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีผลต่อค่าทำนายถึง 60.75 % ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Chip Scholz (1980) กล่าวถึงบทความของเขาไว้ว่าในการทำงานแบบเสียแข่งเสีย ผู้ที่ไม่สามารถใช้ในการทำงานกับโครงสร้างองค์การแบบการมีส่วนร่วมได้ นอกจากนั้นเขายังได้กล่าวถึงการเป็นผู้ตามอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ คือต้องเป็นคนที่หมั่นฝึกฝนตัวเองและรู้จักคิดและต้องเป็นคนที่ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน Skip to end of metadata (2013) อ้างใน David McClelland ซึ่งกล่าวว่ามีความเข้มแข็งสามอย่างที่ตัดสินว่าจะใจให้คนอื่น นั้นทำตามเราคือความสำเร็จในการประชุมหรือการทำที่มากกว่ามาตรฐานหรือการพิสูจน์ว่าเกิดประสิทธิภาพส่วนบุคคล อย่างที่สองคือการดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ใกล้ชิด อย่างที่สามคืออำนาจที่เข้มแข็งและมีผลกระทบต่อคนอื่น Chaleff (1995) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับผู้ตามจะต้องทำงานโดยใช้อำนาจให้เกิดข้อผิดพลาดที่น้อยที่สุด โดยที่ช่วยให้ผู้นำได้ทำงานตรงกับปัญหาเป็นพยานรู้เห็นว่าอำนาจอาจใช้ไม่ได้ในบางครั้งและกลัวพอที่จะพูด นอกจากนี้ได้บอกถึงสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามมีอำนาจเสมอเหมือนผู้นำที่จะสามารถช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ดังนี้ เช่น มีความกล้าพอที่จะรับผิดชอบความกล้าหาญที่ไม่กลัวการทำงานหนักและรับผิดชอบภายใต้มีความกล้าที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานและการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น หรือผู้ตามควรที่จะรู้ว่าเมื่อไหร่ควรจะยืนอยู่ข้างผู้นำหรือปฏิเสธ Anchua and Lussier (2010) กล่าวว่าอำนาจส่วนบุคคลนั้นมีการคิดขึ้นจากพฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีบารมี

มาก ๆ มักจะมีอำนาจส่วนบุคคลหากตีความได้ว่า ไม่ใช่ว่าผู้นำจะมีอำนาจเหนือพนักงานอย่างเป็นทางการเท่านั้น แต่พนักงานสามารถที่จะมีอำนาจเหนือผู้นำได้เช่นกัน อาศัยพฤติกรรมผู้นำเป็นตัวตั้งพนักงานสามารถที่จะร้องเรียนหรือลดประสิทธิภาพการทำงานลงหรือแม้กระทั่งการหยุดงานโดยผ่านทางสหภาพแรงงานเมื่อได้รับความไม่เป็นธรรมเพื่อทำให้เกิดความสมดุลของอำนาจ

อำนาจส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่มีฐานจากการมีความสัมพันธ์กับคนอื่นทั้งในและนอกองค์การ อำนาจนี้จะมีรากฐานจากการที่พนักงานคนนั้นมีเพื่อนฝูงมากเป็นคนที่มีความสัมพันธ์เป็นที่รักของคนจำนวนมาก จนทำให้บุคคลประเภทนี้เป็นบุคคลที่ได้รับความสนใจจากคนอื่น อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งคือว่าบุคคลนี้จะมีความรู้สึกที่ดีหรือเป็นคนที่น่ารักน่าเอ็นดูและผู้บริหารมักจะให้ความสำคัญกับเรื่องเหล่านี้เสมอ การสร้างอำนาจการอ้างอิงนี้ผู้บริหารอาจจะสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงานได้มีอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและมันก็จะส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในองค์การ ส่วนอำนาจการเป็นผู้เชี่ยวชาญอำนาจนี้อยู่บนพื้นฐานของความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญของตัวพนักงาน พนักงานที่มีความเชี่ยวชาญมักจะถูกให้ขึ้นไปทำงานในตำแหน่งบริหารคนทั่วไปมักจะให้ความสำคัญกับคนที่มีความเชี่ยวชาญและมีน้อยคนที่ไม่ให้ความสนใจกับมันซึ่งในสังคมปัจจุบันนี้คนที่เป็นคนเก่งหรือคนที่มีความเชี่ยวชาญจะถูกสังคมให้ความสำคัญเพราะสังคมจะให้ความเชื่อมั่นว่าหากเชื่อคนเหล่านี้แล้วทุกอย่างจะเป็นไปได้ด้วยดี Hersey and Blanchard (1998) กล่าวว่าการมีความเชี่ยวชาญ การมีทักษะมีความรู้ของผู้นำซึ่งโดยการยกย่องนับถือทำให้มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ผู้นำมีอำนาจความเชี่ยวชาญสูงมองเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่จะเอื้ออำนวยพฤติกรรมการทำงานของบุคคลอื่นการยอมรับยกย่องนับถือนำไปสู่การยินยอมปฏิบัติตามที่ French and Raven

(1959) กล่าวว่าอำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจประเภทที่เกิดจากความปรารถนาอยากจะเป็นอยากเลียนแบบคนที่มีความโดดเด่นหรือมีชื่อเสียงในสังคม จึงมีการพาดพิงหรืออ้างอิงให้บุคคลเหล่านั้นมีอำนาจความเด่นในชื่อเสียงด้านต่าง ๆ หรือการมีบุคลิกลักษณะเป็นที่ถูกใจคนนอกจากจะสร้างอำนาจให้กับตนเองแล้วยังสามารถถ่ายทอดไปให้คนอื่นที่มีบุคลิกลักษณะคล้ายคลึงกันให้กลายเป็นผู้ที่มีอำนาจประเภทนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Geyskens, Steenkamp, Scheer, and Kumar (1996) พบว่าความไว้วางใจของตัวแทนจำหน่ายต่อองค์การค้า มาสาเหตุมาจากองค์การค้าไม่ได้ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญขององค์การค้ากับตัวแทนจำหน่าย จนเป็นเหตุให้ความไว้วางใจนั้นลดลง Farrel and Schroder (1998) กล่าวว่าอำนาจความเชี่ยวชาญมีผลกระทบต่อกลยุทธ์ในทางบวกทั้งเรื่องการให้การสนับสนุนและการให้คำปรึกษา Kim Lian Lee (2008) ผลกระทบต่อการใช้อำนาจจะหว่างหัวหน้างานและพนักงานในโรงงานว่าเกิดความพึงพอใจกล่าวคือพนักงานพอใจมากในการที่หัวหน้างานใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล ในส่วนของตัวแปรพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Organ and Konvsky (1989 cited in Spector, 1996: 258) พฤติกรรมความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานบางทีเป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานผู้ไม่มาทำงานหรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน Morrison (1995 cited in Koys, 2001: 104) บอกว่าบางครั้งก็ให้ความช่วยเหลือลูกค้าทั้งภายในและภายนอก Greenberg and Baron (1997) กล่าวว่าความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโครงการที่ยากลำบากเปลี่ยนวันหยุดเพื่อร่วมงานอาสาที่จะช่วยเหลืองานก็เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ Organ (1988, 1990) กล่าวว่าพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือเป็นพฤติกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานใน

หน้าที่ของเขาให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ Todd (2003) กล่าวว่าพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ เช่นการอธิบายให้กับเพื่อนร่วมงานฟังเกี่ยวกับงานที่ทำเพื่อให้เพื่อนร่วมงานเกิดความตั้งใจในการทำงานไม่ทอดอ่ย Neihoff & Yen (2004) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือให้การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันคนอื่น ซึ่งทำให้พนักงานได้รับความรู้ใหม่ ๆ จากการทำงานร่วมกับคนอื่น

พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ Neihoff & Yen (2004) กล่าวว่าพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมของการตัดสินใจที่อยู่เหนือกว่าพื้นฐานที่งานต้องการภายใต้การเชื่อฟังกฎระเบียบขององค์การค้า ความตั้งใจและใส่ใจในการทำงานและประสิทธิภาพของงาน (Lepine et al. 2000) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ง่ายต่อผู้คุมงานและที่สามารถพยากรณ์งานที่ทำได้ง่าย King et al. (2005) กล่าวว่าพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ที่เน้นเรื่องความรับผิดชอบและการอุทิศตัวทำให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันนี้ทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และจึงจนสามารถทำให้ประสิทธิภาพขององค์การค้าดีขึ้น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น สอดคล้องกับคำกล่าวของ Deckop et al. (1999) กล่าวว่าพนักงานที่มีคุณค่าต่ำในการมีความมุ่งมั่นและมีผลงานที่ต่ำเท่านั้นที่จะไม่มีความคิดที่จะเข้าร่วมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การค้าเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์การค้าควรลงไปสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกลุ่มคนเหล่านี้ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ สอดคล้องกับคำกล่าวของ Redman & Snape (2005) กล่าวว่าพฤติกรรมการให้ความร่วมมือจะมีผลบวกต่อความผูกพันต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน Neihoff & Yen (2004) กล่าวว่าพฤติกรรมการให้ความร่วมมือทำให้เกิดการทำงานที่สามารถลดต้นทุนได้ เช่น การประหยัดทรัพยากรความคิดซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นสอดคล้องกับคำกล่าวของ Turnipseed & Rassuli, (2005) การ

เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสามารถบอกได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่คนในองค์การคอยปกป้ององค์การเมื่อมีคนภายนอกที่จะลงทุนร่วมคอยจับตาและวิพากษ์วิจารณ์ นอกจากนี้เมื่อได้นำตัวแปรมารวมเป็นองค์ประกอบในการสร้างสมดุลงแล้วปรากฏว่ามิงานวิจัยที่สอดคล้องดังนี้ Cameron Anderson, Oliver P. John, and Dacher Keltner (2012) พบว่าบุคคลที่เชื่อว่าตัวเองมีหนทางที่สามารถกระทบคนอื่นที่เป็นเพื่อนร่วมงานและเชื่อว่าสามารถกระทบในเรื่องทัศนคติและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้อำนาจส่วนบุคคลยังมีความสัมพันธ์กับสถานะทางสังคมในองค์การและความโดดเด่นของบุคคลนั้นในองค์การ Jean-Louis Barsoux and Cyril Bouquet (2013) กล่าวว่าหากมีความน่าเชื่อถือจากสังคม การได้รับการฝึกอบรมและรวมถึงความเชี่ยวชาญและความแข็งแกร่ง นอกจากนี้การมีความชำนาญเป็นพิเศษทั้งหมดนี้สามารถเปลี่ยนแปลงการเล่นในเกมในองค์การได้ ใครคนใดที่ต้องการจะเป็นผู้นำในองค์การจะต้องมีสิ่งเหล่านี้ Randal S. Franz (2013) พบว่าการพึ่งพากันในองค์การถูกใช้ต่างกันระหว่างประเภทของหน้าที่ในการพึ่งพากัน อำนาจถูกบริหารให้เกิดผลกระทบต่อการตัดสินใจของผู้ร่วมงานและที่มความเป็นอิสระที่สูง ๆ จะถูกคาดหวังในภาพลบต่ออำนาจส่วนบุคคล งานที่ต้องพึ่งพิงกันจะก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์การซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่และส่งผลให้พนักงานเต็มใจกระทำเพื่อองค์การอีกด้วย (Pearce and Gregersen, 1991) Niehoff and Moorman, (1993) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ Organ and Ryan, (1995) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ Hian Chaye Koh, Chan Kee Low (1997) สรุปว่า อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับ

บัญชา ส่วนอำนาจตามกฎหมายมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

Koys (2001) กล่าวว่าผลลัพธ์ของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนั้นสำคัญมากต่อผลลัพธ์ขององค์การในระยะยาวมากกว่าในระยะสั้น ความสำคัญของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสามารถเข้าใจได้ว่า มันมีผลกระทบต่อกำไรขององค์การ แต่ไม่มีผลมากนักต่อความพึงพอใจของลูกค้า (Jacqueline et al. 2004) การเข้าร่วมส่วนของพนักงานในการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยมีรูปแบบของความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันขึ้นกับการปฏิบัติขององค์การ การกระทำเช่นนี้ยิ่งทำให้พนักงานที่ทำงานดีอยู่แล้วยิ่งทำงานดียิ่งขึ้น พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างพนักงานกับผู้บริหารภายใต้การมีอำนาจส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ Borman (2004) กล่าวว่าผลลัพธ์ที่ว่าอายุของพนักงานมีผลทางลบต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอาจจะสนับสนุนพนักงาน เพื่อร่วมงาน หัวหน้างานมีผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นช่วยให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มประสิทธิภาพขององค์การให้คงที่และช่วยให้องค์การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การต่อไปนาน ๆ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างพนักงานกับผู้บริหารภายใต้การมีอำนาจส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Kim Lian Lee (2008) ศึกษาถึงอำนาจของหัวหน้าบนพื้นฐานของความพึงพอใจของพนักงาน ผลพบว่าการให้การศึกษาและการปฐมนิเทศทั้งหัวหน้าและพนักงานปรากฏว่าอำนาจการอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจในการให้รางวัล มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อหัวหน้างาน เมื่อทำการให้คะแนนปรากฏว่าอำนาจอ้างอิงมีผลในทางบวกสูงที่สุด ส่วนอำนาจความเชี่ยวชาญพบว่ามีผลสัมพันธ์กับการ

ปฐมนิเทศหัวหน้างานมากกว่าปฐมนิเทศพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้

จากผลการศึกษาการสร้างสมดุระหว่างพนักงานกับผู้บริหารภายใต้การมีอำนาจส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสำหรับพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. พนักงานควรที่จะหมั่นศึกษาในงานให้เกิดความเชี่ยวชาญ ศึกษาเทคนิคและแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน ถ้าหากมีโอกาสไปฝึกอบรมจากภายนอกองค์การ พนักงานไม่ควรที่จะปฏิเสธเวลาที่พนักงานเผชิญหน้ากับงานที่ยาก ท่านจะใช้ความชำนาญที่ท่านมีในการทำให้งานสำเร็จ ไม่มีการลองผิดลองถูก และสามารถสอนงานที่ท่านชำนาญแก่เพื่อนร่วมงานได้เสมอ

2. การสร้างความสัมพันธ์ทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์การในสาขาที่ต่างกันนั้น อาจจะต้องถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะเนื่องจากการที่มีคนรู้จักมากจะนำไปสู่ความได้เปรียบในการทำงานให้ลุล่วง

3. การเป็นคนที่มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือต่อผู้ร่วมงานนั้นเป็นสิ่งที่คนรอบข้างมองหา ในบางครั้งพนักงานอาจจะต้องเสียสละเวลาตัวเองบ้างเพื่อช่วยให้งานที่เพื่อนร่วมงานทำไม่สำเร็จ ซึ่งจะมีผลกระทบต่องานโดยรวม เช่น มีความเต็มใจที่จะสับเปลี่ยนเวลาทำงานกับเพื่อนเสมอ ยามที่เพื่อนเกิดเหตุฉุกเฉิน

4. การมีความอดทนต่อการทำงานไม่ย่อท้อต่องานที่ยาก อาจจะต้องมีการยึดถือไว้ปฏิบัติให้เป็นกิจวัตร การคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและ

คนอื่นเสมอหรือความอ่อนน้อมกับผู้บริหารและบุคคลนอกองค์การจะเป็นสิ่งที่พนักงานควรกระทำ

5. พนักงานมักจะอดทนต่อความไม่ได้รับความสะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานที่ติดต่อกันและสามารถควบคุมอารมณ์ได้เสมอในเวลาที่เกิดอุปสรรคในการทำงาน

6. ควรให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน เช่น การอ่านประกาศขององค์การและให้ความร่วมมือทุกเรื่องและการเข้าร่วมการประชุมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นทุกครั้ง

7. ควรมาทำงานสม่ำเสมอและไม่ขาดงาน ถ้าไม่จำเป็น ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานเสมอ ต้องทำงานอย่างเต็มที่ในเวลาทำงานและไม่ใช้เวลาทำงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว

8. ให้พนักงานและผู้สนใจนำองค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น อำนาจอ้างอิง อำนาจที่เกิดจากความชำนาญ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีผลต่อค่าทำนายถึง 60.75 %

หมายความว่าให้นำข้อเสนอแนะในข้อที่ 1-7 มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับหัวหน้างานและองค์การของท่าน ทั้งนี้ขึ้นกับสถานการณ์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาผลกระทบของการมีอำนาจอ้างอิงของพนักงานต่อการทำงานเป็นทีม

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานของผู้บริหารต่อการได้มาซึ่งอำนาจ

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารกับการใช้อำนาจในการบริหารองค์การ



บรรณานุกรม

- ดิน ปรัชญพุทธิ. (2535). **รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ: เครื่องมือในการพัฒนาประเทศ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: บริษัท วีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). **องค์กรและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: สุภาการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2521). **การพัฒนาองค์กรและแรงจูงใจ**. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครการพิมพ์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2544). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอมอร กฤษณะรังสรรค์. (2013). (ออนไลน์). สืบค้นจาก: <http://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Skill.htm>
- Angelo Kinicki and Brian K. Williams. (2012). **Management a practical Introduction. Mcgraw-HillInternational.**
- Anderson, J. C., & Narus, J. C. (1990). **A model of distributor firm and manufacturer firm working partnerships**. Journal of Marketing, 54(1), 1-15.
- Allen, T., & Rush, M. (2001). **The Influence of Rate Gender on Ratings of Organizational Citizen-ship Behavior**. Journal of Applied Social Psychology, Vol. 31, No.12, pp. 2561-2587.
- Baker, B. (2005). **The Good, the Bad and The Ugly: the Mediating Role of Attribution Style in the Relationship Between Personality and Performance**. North Carolina State University.
- Bandura, A. (1999). **Social cognitive theory of personality**. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds), Handbook of personality: Theory and research (2nd ed., pp.154-196). New York: Guilford Press.
- Baron, Robert A. and Jerald Greenberg. (1990). **Behavior in Organization**. Boston: Allyn and Bacon.
- Bingöl, D., Naktiyak A. İŞcan, Ö.A. (2003). "Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranış Üzerine Etkisi", 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon, 491-508.
- Brad Lomenick. (2013). **8 Ways Good Leaders Are Great Followers**. retrieved on 10 November, 2013. Ministry Today. <http://ministrytodaymag.com/index.php/ministry-advership/pastoring/20242-8-ways-good-leaders-are-great-ollowers#sthash.M0L9FOCu.dpuf>
- Brian Tracy. (2013). **The Keys to Personal Power and Self Esteem**. (ออนไลน์). สืบค้นจาก: <http://www.briantracy.com/blog/personal-success/the-keys-to-personal-power> <http://sloanreview.mit.edu/article/how-to-build-more-personal-power/>

- Borman, W., Penner, L., Allen, T., & Motowidlo, S. (2001). **Personality Predictors of Citizenship Performance**. International Journal of Selection and Assessment.
- Busch, P., & Wilson, D. T. (1976). **An empirical analysis of a salesman's expert and referent bases of social power in the buyer-seller dyad**. Journal of Marketing Research, 13(1), 3-11.
- Buzzel, S. (Ed.). (1998). **The Leadership Bible, New International Version**. Grand Rapids: Zondervan.
- Cameron Anderson, Oliver P. John, and Dacher Keltner. (2012). **The Personal Sense of Power**. University of California, Berkeley. Journal of Personality © 2012, Wiley Periodicals, Inc. DOI: 10.1111/j.1467-6494.2011.00734.x
- Celly, K. S., & Frazier, G. L. (1996). **Outcome-based and behaviour-based coordination efforts in channel relationships**. Journal of Marketing Research, 33(2), 200-210.
- Deckop, J., Mangal, R & Circa, C. (1999). **Getting More that You Pay For: Organizational Citizenship Behavior and Pay for Performance Plan**. *Academy of Management Journal*. Vol. 42, No. 4, pp. 420-428.
- Dick, R., Grojean, M., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). **Identity and the Extra Mile: Relationships between Organizational Identification and Organizational Citizenship Behaviour**. British Journal Of Management, Vol. 17, pp. 283-301.
- Du Brin, A. (2001). **Leadership: Research findings, practice, and skills (3rd ed.)**. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Farrell, M., & Schroder, B. (1998). **Power and influence in the buying centre**. European Journal of Marketing, 33, 1161-1170.
- Fast, N. J., & Chen, S. (2009). **When the boss feels inadequate: Power, incompetence, and aggression**. Psychological Science, 20, 1406-1413.
- Fred C. Lunenburg. (2012). **Power and Leadership: An Influence Process**. INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT, BUSINESS, AND ADMINISTRATION VOLUME 15, NUMBER 1, 2012. Sam Houston State University
- Gaa, Steven M. (2010). **An Exploratory Analysis of the Relationships Between Leadership, Safety Climate, And Organizational Citizenship Behavior Within High-Containment Biosafety Laboratories**. Unpublished Dissertation. Capella University.
- Gareth Morgan. (1986). **Images of Organizations**. Sage. Amazon.com.
- Galinsky, A. D., Gruenfeld, D. H., & Magee, J. C. (2003). **From power to action**. Journal of Personality and Social Psychology, 85, 453-466.

- Gautam, T., Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. (2005). **Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal**. Asian Journal of Social Psychology, No. 8, pp. 305-314.
- Geyskens, I., Steenkamp, J. B. E. M., Scheer, L. K., & Kumar, N. (1996). **The effects of trust and interdependence on relationship commitment: Trans-Atlantic study**. International Journal of Research in Marketing, 13(4), 303- 317.
- Graham, J. W. (1989). **Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, operationalization, and validation. Unpublished working paper**, Loyola University of Chicago, Chicago, IL.
- Greenberg, J. & Baron, R.B. (2000). **Behavior in organizations**. (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Greenberg, J. (1987). **A Taxonomy of Organizational Justice Theories**. Academy of Management, 12, 9- 22.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). **Organizational Behavior (3rd ed.)**. New Jersey: Prentice - Hall.
- Hasan Ali Al-Zu'bi. (2011). **Organizational Citizenship Behavior and Impacts on Knowledge Sharing: An Empirical Study**. Department of Business Administration, Applied Science University. Canadian Center of Science and Education.
- Harold R. Kerzner. (2010). **Project Management Best Practices: Achieving Global Excellence**. International Institute for Learning, Inc.
- Hersey, P. and Blanchard, H. B. (1988). **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources**. Englewood. Boston: PWS-Kent.
- Heinze Weihrich and Harold Koontz. (2005). **Management: a Global Perspective**. McGraw Hill Education.
- Hian Chaye Koh, Chan Kee Low. (1997). **EFFECTS OF POWER BASES ON SUBORDINATE COMPLIANCE AND SATISFACTION: AN EMPIRICAL STUDY OF ACCOUNTANTS**. Business School, Nanyang Technological University. Singapore 639798