

การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญ
และฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจ
ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง

Psychological Empowerment, Adversity Quotient and Decision Making Ability Affecting
Job Performance of Employees in a Steel Assembly Manufacturing

ณัฐนิชา ส่องแสง¹⁾ ทิพทินนา สมุทรานนท์²⁾
Nutnicha Songsang¹⁾ Thipthinna Smuthranond²⁾

Abstract

The objective was to study: factors predictors of job performance of employees in a steel assembly manufacturer. Samples were 187 employees in a steel assembly manufacturer. The research tools used in collecting data were five questionnaires: personal data, psychological empowerment, adversity quotient ability, decision-making ability and job performance of employees. Statistical parameters used in this research were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results showed that psychological empowerment, adversity quotient ability, decision-making ability dimension of confidence and decision-making ability dimension of flexibility affecting job performance could significantly predict 41.90% at .01 level.

Keywords: Psychological empowerment, Adversity quotient ability, Decision making ability and Job performance.

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด จำนวน 187 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค แบบสอบถามความสามารถในการตัดสินใจ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญหน้าและฟันฝ่าอุปสรรค ความสามารถในการตัดสินใจด้านการมีความมั่นใจ และความสามารถในการตัดสินใจด้านมีความยืดหยุ่น มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 41.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำหลัก: การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา

1) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจเต็มไปด้วยการแข่งขันกันในทุกๆ ด้าน ซึ่งการรักษาพนักงานไว้ในองค์กรเป็นเป้าหมายสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หากองค์กรต้องสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูงย่อมส่งผลเสียต่อองค์กรเป็นอย่างมาก แม้ว่าบางองค์กรจำเป็นต้องทำการลดพนักงานและใช้การจ้างงานจากภายนอกแต่การรักษาพนักงานไว้ก็ยังเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากหากองค์กรใช้พนักงานน้อยลงมากเท่าใดความสำคัญของพนักงานเหล่านั้นก็ยิ่งมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น เทคนิคการจัดการสมัยใหม่เช่น การมอบอำนาจในงาน (Empowerment) และการลดระดับชั้นการบังคับบัญชาทำให้พนักงานที่มีอยู่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถในการทำงานสูงกว่าในอดีตมาก (Meyer and Allen, 1997: 5) ดังนั้นแต่ละองค์กรล้วนพยายามที่จะหาวิธีการในการที่จะทำให้ตนเองได้เปรียบในเชิงกลยุทธ์อย่างเต็มที่ ซึ่งผลการปฏิบัติงานก็เป็นเครื่องบ่งชี้อย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีความสามารถที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ในโลกปัจจุบันได้ และสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิผลสูงสุด

การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) เป็นแนวคิดการบริหารเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องอาศัยปัจจัยภายนอก เช่น รางวัล กฎระเบียบ และข้อบังคับ การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาจึงเป็นแรงจูงใจที่เป็นคุณลักษณะภายในตน เช่น ความสนใจ ความอยากรู้อยากเห็น การเรียนรู้ งานที่ยาก ท้าทาย มีการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่องานสูงและก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงรุก รวมไปถึงพฤติกรรมอันพึงปรารถนาอันได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดรวบยอดที่เป็นระบบ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความพยายามในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนซึ่งเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม กิจกรรมและงานที่ปฏิบัติได้ (Thomas and Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995; Spreitzer, Kizilos, and Nason, 1997; Mishra and Spreitzer, 1998) นอกจากนี้การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยายังเป็นแนวคิดที่สำคัญในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร เป็นการชำระรักษา

และพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน (Conger and Kanungo, 1988) สอดคล้องกับ Heslin (1999) ที่กล่าวว่าการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาโดยผู้บริหาร เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้น การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาจึงมีความสำคัญในการที่องค์กรจะนำมาพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน

ในการทำงานนั้น บุคคลย่อมพบกับอุปสรรคในการทำงานมากมาย อีกทั้งเมื่อบุคคลได้รับการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาด้วยนั้น ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) ของบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญมากยิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน และเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานของบุคคลลงได้ (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2548) ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นการวัดความสามารถในการจัดการกับปัญหาและวิกฤติ ใครที่สามารถจัดการได้ดีจะเป็นผู้ชนะในการทำงานของโลกปัจจุบันและอนาคต ใครที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคดีจะสามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส แนวคิดเรื่องความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างใหม่ ซึ่งถ้าหากพนักงานในองค์กรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูงก็จะเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่น และมีความพยายามในการฟันฝ่าอุปสรรคจนได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมไปถึงการขจัดปัญหาและวิกฤตการณ์ต่างๆ ในการทำงานให้ผ่านพ้นไปได้ นอกจากนี้ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคยังสามารถนำมาใช้เป็นกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานและสามารถนำมาใช้พยากรณ์ความสำเร็จของสิ่งต่าง ๆ ได้หลากหลาย เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การเพิ่มผลผลิตในการทำงาน การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสุขใจ ความคิดสร้างสรรค์ และเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้ (Stoltz, 1997)

ในแต่ละขั้นตอนของการทำงานนั้น บุคคลจะต้องมีการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคคลไม่มีความสามารถในการตัดสินใจ ก็ไม่สามารถทำงาน

ต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลได้ ในการทำงานแม้จะมีการคิดและการวางแผนล่วงหน้าก็อาจมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ ดังนั้นความสามารถในการตัดสินใจจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จหรืออาจนำไปสู่ความล้มเหลวได้ ดังเช่นคำกล่าวที่ว่า "การตัดสินใจนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานทุกอย่าง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการตัดสินใจเป็นสำคัญ" (วิเชียร วิทยอดม, 2547) ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจนั้นเป็นคุณสมบัติของบุคคลในกระบวนการที่ใช้สติปัญญา เลือกทางเลือกจากหลายๆ ทางเลือก ซึ่งประกอบด้วยการใช้สติปัญญา การวิเคราะห์ทางเลือก พิจารณาโอกาสและทำการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงพอใจ สามารถจัดการกับปัญหาและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) ซึ่งถ้าหากบุคคลมีความสามารถในการตัดสินใจที่ไม่ดีแล้วอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรเป็นอย่างมาก แต่ถ้าการตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นๆ ดีขึ้นตามไปด้วย และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรทำให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันต่อไปได้

ปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวของธุรกิจผลิตเหล็กก่อสร้างเพื่อรองรับกับการเติบโตของประเทศในอัตราที่สูง ทำให้ธุรกิจประเภทดังกล่าวเต็มไปด้วยภาวะการแข่งขัน และบริษัทเหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด เป็นหนึ่งในบริษัทในเครือบริษัทมิลเลนเนียม สตีล จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นกลุ่มบริษัทข้ามชาติจากประเทศอินเดียที่เติบโตอย่างรวดเร็วและเข้ามามีส่วนแบ่งทางการตลาดในธุรกิจผลิตเหล็กก่อสร้างในอัตราที่สูง และยังเป็นกลุ่มบริษัทที่ขยายตัวเข้ามาซื้อกิจการบริษัทในกลุ่มของเครือซีเมนต์ไทยซึ่งถือว่า บริษัทในเครือซีเมนต์ไทยเป็นกลุ่มบริษัทที่มีความแข็งแกร่งและมีศักยภาพในการดำเนินงานที่ดีที่สุดบริษัทหนึ่งของประเทศไทย อีกทั้งการทำงานภายในบริษัทเหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด ยังเต็มไปด้วยความท้าทายที่พนักงานในโรงงานจะต้องเผชิญหน้าในการจัดการปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน เช่นปัญหาเครื่องจักรขัดข้อง ความร้อนจากกระบวนการหลอมเหล็กที่ทำให้เกิดอันตราย และอุบัติเหตุในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเหล่านั้นจำเป็นที่จะต้อง

ได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วและทันท่วงทีเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายในการทำงานขึ้น ดังนั้นพนักงานบริษัทเหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด จึงเป็นผู้ที่ได้รับการมอบอำนาจในงานจากหัวหน้างานของตนในขอบเขตของการทำงาน เพื่อให้สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที และปัญหาที่เกิดจากการทำงานของ บริษัทเหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในหน้างานเป็นส่วนมาก และปัญหามีความหลากหลายแตกต่างกันออกไปในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งตัวพนักงานเองจะต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนและพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาได้หลากหลายรูปแบบ และจะต้องมีไหวพริบปฏิภาณและการตัดสินใจที่ดีในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานให้ลุล่วงไปได้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญหน้าและฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจ ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด เพื่อเป็นแนวทางการเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด

วิธีการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา แบบสอบถามความสามารถในกาเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค แบบสอบถามความสามารถในการตัดสินใจ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบเป็นขั้นตอน

การทดสอบเครื่องมือ ทำโดยการนำเครื่องมือในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้พัฒนาและสร้างขึ้น ไปตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อเป็นการตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และภาษาที่ใช้

โดยให้กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจสอบ จากนั้นนำไปปรับปรุงและนำกลับไปใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา แล้วจึงนำผลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนก โดยหาค่า Item-total Correlation และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา คือ 0.8389
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค คือ 0.9415
3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสามารถในการตัดสินใจ
 - 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสามารถในการตัดสินใจด้านความมั่นใจ คือ 0.8501
 - 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสามารถในการตัดสินใจด้านความคิดสร้างสรรค์ คือ 0.8877
 - 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสามารถในการตัดสินใจด้านความยืดหยุ่น คือ 0.8317
 - 3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสามารถในการตัดสินใจด้านความมีวิจรรย์ญาณ คือ 0.5692
 - 3.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสามารถในการตัดสินใจด้านความมีเหตุผล คือ 0.7929
4. ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร คือ 0.9484

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา หมายถึง การเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายในของบุคคลในการทำงาน เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการทำงานว่าได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากหัวหน้างาน ให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งแสดงออกมาในรูปของการรู้จัก ซึ่งจะสะท้อนแนวโน้มในการทำงานของปัจเจกบุคคล

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

หมายถึง รูปแบบพฤติกรรม หรือความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ในยามที่ต้องเผชิญหน้ากับปัญหา หรือความทุกข์ยากลำบาก ซึ่งเป็นอุปสรรคขัดขวางทำให้บุคคลไม่สามารถก้าวขึ้นไปสู่ความสำเร็จตามที่ปรารถนาด้วยจิตใจเข้มแข็งและมีเป้าหมายชัดเจนแน่นอน และจำต้องเผชิญหน้ากับปัญหาด้วยความอดทนและไม่ล้มเลิกไปกลางคันจนกว่าจะประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนาไว้ได้

ความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคคลมีคุณสมบัติ หรือมีความพร้อม ในกระบวนการที่ใช้สติปัญญา ทักษะและความรู้ ในการพิจารณาจากทางเลือกหลายๆ ทางที่มีอยู่ และคัดเอาทางเลือกที่เหมาะสมหรือดีที่สุด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสามารถจัดการกับปัญหา และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ซึ่งองค์ประกอบของความสามารถในการตัดสินใจ ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการประเมินความสามารถในการตัดสินใจตามองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น ความมีวิจรรย์ญาณ และความมีเหตุผล

ความมั่นใจ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความมั่นใจ แน่ใจ ที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์แม้จะมีอุปสรรค ก็ยังตั้งใจที่จะกระทำสิ่งนั้นต่อไป เพราะมั่นใจว่าตนเองสามารถทำสำเร็จได้ด้วย ความถูกต้องเหมาะสม

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้ตัดสินใจแสดงออกถึงการนำสิ่งแปลกใหม่มาพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มีมากยิ่งขึ้น ซึ่งรวมถึงความคิด และการกระทำด้วย

ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของการยอมรับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีทั้งความคิดและการกระทำ

ความมีวิจรรย์ญาณ หมายถึง การแสดงออกถึงการกระทำอย่างพินิจพิเคราะห์ มีการประเมินสถานการณ์ มีการคำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสม ความยุติธรรม และกฎเกณฑ์

ความมีเหตุผล หมายถึง การเป็นผู้มีระบบระเบียบ มีขั้นตอนเป็นเหตุเป็นผล และประเมินวิเคราะห์สิ่งต่างๆ และสามารถให้เหตุผลของการกระทำต่าง ๆ เหล่านั้นได้

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เป็นเป้าหมายที่ปัจเจกบุคคลมีส่วนในการสนับสนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลไม่ว่าจะเป็นในเรื่องความรู้คิด การเคลื่อนไหวทางร่างกาย และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เหล็กก่อสร้างสยามจำกัด

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเหล็กก่อสร้างสยามจำกัด ในครั้งนี้ พบว่า การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจด้านความมั่นใจ และความยืดหยุ่นมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และโดยพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 41.9 ($R^2 \text{ adj.} = .419$)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจ ด้านความมั่นใจ และด้านความยืดหยุ่นมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด โดยพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 41.9 ($R^2 \text{ adj.} = .419$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยจะเห็นว่า การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากบริษัทเหล็กก่อสร้างสยามให้อำนาจ และอิสระพนักงานในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะความสามารถ รวมถึงมีการถ่ายทอดแนวความคิดที่ว่าพนักงานทุกระดับนั้นเป็นบุคลากรที่มีค่าของบริษัท ผลงานของพนักงานทุกคนเป็นกำลังสำคัญที่มีส่วนช่วยสร้างความสำเร็จให้กับบริษัท จึงทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับระดับความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานดีตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer (1995) ที่กล่าวว่า เนื่องจากพนักงานที่มีการรับรู้การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา จะรับรู้ได้ว่าตนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหัวหน้างานให้ปฏิบัติงานลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลลัพธ์ของการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด โดยใช้การมอบ อำนาจในงาน เชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และ ความสามารถในการตัดสินใจเป็นตัวพยากรณ์ (n = 187)

ตัวพยากรณ์	B	S.E.	Beta	t	p
การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา	.259	.085	.449	2.87	.00
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	.389	.031	.234	2.95	.00
ความสามารถในการตัดสินใจด้านความมั่นใจ	.347	.059	.305	6.04	.01
ความสามารถในการตัดสินใจด้านความยืดหยุ่น	.573	.063	.458	4.80	.01

ค่าคงที่ (Constant) = 41.260 R = .665 R² = .430 R²adj. = .419 F = 42.417**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การทำงาน รวมทั้งสามารถเผชิญหน้ากับความเสียหายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน มองตนเองว่ามีสมรรถนะและมองงานของตนว่ามีคุณค่าและมีความหมายต่อตนเอง ซึ่งช่วยส่งเสริมก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักธรวรรณ ปิ่นแก้ว (2548) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และผลการปฏิบัติงาน โดยมีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา กับผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน ไม่ใช่ตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน

ในส่วนของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคเนื่องจากพนักงานของบริษัทเหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด ได้รับความกระตือรือร้นความพยายามในการแก้ปัญหาโดยบริษัทจะพยายามให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในส่วนที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และชี้ให้เห็นว่าปัญหาทุกปัญหานั้นสามารถแก้ไขได้หากมีการใช้วิธีที่เหมาะสมหรืออาจแก้ไขได้โดยอาศัยความร่วมมือ ท่วมเทของพนักงาน นอกจากนี้ยังพยายามมองว่าปัญหานั้นจะช่วยพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างกำลังใจและทักษะของพนักงานในการเผชิญหน้าและแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ได้เป็นอย่างดี จึงทำให้เมื่อพนักงานต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานพนักงานสามารถปรับตัวเองให้รับมือกับสภาพความกดดันของปัญหาที่เกิดขึ้น รู้จักคิดแก้ไขปัญหาด้วยความรอบคอบ และมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหานั้นให้สำเร็จไม่ย่อท้อ ซึ่งส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วยซึ่งผลการศึกษาเช่นนี้สามารถอธิบายตามแนวคิดของ Stoltz (1997) ได้ว่าพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคสูงจะสามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ในยามที่ต้องเผชิญกับปัญหา ให้สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ด้วยจิตใจที่เข้มแข็งและมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน และเผชิญหน้ากับปัญหาด้วยความอดทนและเข้าใจ ไม่ล้มเลิกไปกลาง

คันจนกว่าจะสร้างสรรค์ผลงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนาไว้ได้ จึงช่วยให้มีผลการปฏิบัติงานบรรลุผลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิวิตรา ผิวงาม (2548) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เขาวนอารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคที่มีต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจากภูมิภาคต่างๆ ของไทยทั่วประเทศ จำนวน 409 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ เขาวนอารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stoltz (1997) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในประเทศอังกฤษ พบว่าค่าเฉลี่ยของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคเท่ากับ 147.5 ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคสูงจะมีความสามารถในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคต่ำ และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Monica (2005) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานชายจำนวน 112 คนพบว่าพนักงานชายที่มีการมองโลกในแง่ดี และมีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคสูงจะสามารถทำยอดขายและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคในระดับที่ต่ำกว่า แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กร

นอกจากนี้ความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารยังมีส่วนเกี่ยวข้องและสามารถทำนายประสิทธิภาพขององค์กรได้ โดยเฉพาะความสามารถในการตัดสินใจด้านความมั่นใจ และด้านความยืดหยุ่น ซึ่งพนักงานที่มีความมั่นใจและมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัว และหาวิธีการแก้ปัญหา และรูปแบบการตัดสินใจ ให้มีความ

ยืดหยุ่น ประยุกต์เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้
อย่างเหมาะสมจะสามารถทำการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว
ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ รับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการ
ทำงานได้อย่างฉับไวและทันท่วงที ทำให้ผลการปฏิบัติ
งานดีตามไปด้วย สอดคล้องกับบทความของ Roger
(1993) ที่กล่าวถึงความมั่นใจในการตัดสินใจว่า เมื่อบุคคล
มีความมั่นใจในการตัดสินใจ จะช่วยให้บุคคลสามารถ
เลือกทางเลือกในการตัดสินใจที่ดีและนำไปสู่การตัดสินใจ
ที่มีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าหากบุคคลมีความมั่นใจใน
การตัดสินใจแล้ว ก็จะช่วยให้อาจตัดสินใจได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตาม
เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับบทความของ
Peter (2001) ซึ่งกล่าวว่า การปฏิบัติงานโดยใช้วิธีเดิม ที่
ขาดความทันสมัย หรือขาดความยืดหยุ่นนั้นอาจทำให้
การทำงานไร้ประสิทธิภาพ และยิ่งก่อให้เกิดความอึดอัด
แก่พนักงานซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีตามไป
ด้วย และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Garvin and
Roberto (2001) ที่กล่าวว่าในการทำงานนั้นบุคคลควรมี
การปรับเปลี่ยนการทำงานและการตัดสินใจที่จะทำสิ่ง
ต่าง ๆ ไปตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม รู้จักยอมรับ
และเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว ก็จะช่วยพัฒนา
ความคิดและการกระทำของบุคคลได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้
นี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย วีรยา พวงไทย (2550) ทำการ
ศึกษาภาวะผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจ การมอง
ในแง่ดี การทำงานเป็นทีม กับผลการปฏิบัติงานของ
หัวหน้างานระดับต้นโรงงานผลิตภัณฑ์ พบว่าความ
สามารถในการตัดสินใจมีอิทธิพลกับผลการปฏิบัติงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสามารถ
พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 อีกด้วย รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถใน
การตัดสินใจของ Corcoran (1981) ที่ทำการวิจัยเพื่อสร้าง
เครื่องมือวัดความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลได้
แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการตัดสินใจของ
พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจาก
การที่บุคคลจะทำการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อให้
ผลงานออกมาถูกต้องนั้นจะต้องมีการรวบรวมข้อมูล มี
การคิดวิเคราะห์หรืออย่างเป็นระบบ ระมัดระวัง เพื่อที่
จะสามารถทำการตัดสินใจได้อย่างมั่นใจ มีการปรับเปลี่ยน
ให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบ

ชอบของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ของตนเองในรูปแบบ
ของการปฏิบัติงานในธุรกิจสมัยใหม่ที่มีให้อิสระ รวมถึง
การให้พนักงานมีโอกาสในการแสดงศักยภาพในการ
ทำงานของตนอย่างเต็มที่ เพื่อสามารถสร้างสรรค์ผลงาน
ที่ดีที่สุดนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการมอบอำนาจในงาน
เชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า
อุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อ
ผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวนั้น เป็น
คุณลักษณะที่องค์กรจำเป็นต้องมี และเป็นคุณลักษณะ
ที่องค์กรจำเป็นต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้พนักงานใน
องค์กรมีทักษะความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า
อุปสรรคและความสามารถในการตัดสินใจ เพื่อสามารถ
นำพาองค์กรให้เติบโต และนำไปสู่ความสำเร็จของ
องค์กรต่อไป ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการวาง
นโยบายขององค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ
สรรหา คัดเลือกบุคลากร ควรที่จะนำปัจจัยทางด้านความ
สามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความ
สามารถในการตัดสินใจมาเป็นส่วนหนึ่งในการคัดเลือก
บุคลากรที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร โดยการสร้างและ
พัฒนาแบบวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า
อุปสรรค และแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจเพื่อใช้
ในการคัดเลือกบุคลากร

นอกจากนั้น องค์กรควรมีการบริหารงานแบบ
แนวราบ และมีการมอบอำนาจในงานมากขึ้น รวมไปถึง
เสริมสร้างการรับรู้การมอบอำนาจในงานให้เกิดขึ้นใน
หมู่พนักงาน เพื่อเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นและผลักดันให้
พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงาน เห็นถึง
คุณค่าของงานที่ตนรับผิดชอบ มีความภาคภูมิใจในงาน
และเป็นแรงผลักดันซึ่งก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่
ดีต่อไป โดยการเสริมสร้างการรับรู้การมอบอำนาจใน
งานเชิงจิตวิทยาอาจทำได้โดยการให้ผลสะท้อนกลับที่
เหมาะสมกับพนักงาน การให้การสนับสนุนเชิงสังคมโดย
ให้การยอมรับและให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนด้าน
ทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เปิดโอกาสให้
พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการ
ทำงานหรือการแก้ปัญหาในการทำงาน ออกแบบงานที่ส่ง

เสริมให้เกิดความหลากหลายของทักษะที่ใช้ซึ่งจะทำให้ งานมีความสำคัญและมีความลักษณะเฉพาะมากขึ้น เปิด โอกาสให้พนักงานได้เข้าไปมีบทบาทสำคัญในการมีส่วน ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการจัดการภายในส่วนงานที่ ตนสังกัดมากขึ้น มีขอบเขตในการตัดสินใจในงานอย่าง เหมาะสมและชัดเจน ให้อิสระกับพนักงานในการทำงานที่ เหมาะสมและไม่ขัดกับกฎระเบียบขององค์กร เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานตระหนักว่าตนเองมี คุณค่าต่อองค์กรและส่งผลต่อกำลังใจ และทัศนคติใน การทำงานเชิงบวก และในท้ายที่สุดก็จะทำให้พนักงานมี ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และผู้บริหารรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรจะวางนโยบาย และแผนพัฒนาอย่างเป็น ขั้นตอนเป็นตอนโดยการเสริมสร้างตัวแปรดังกล่าวอย่างค่อย เป็นค่อยไปทีละตัวแปรเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการเสริมสร้างในเรื่องของการรับรู้การมอบอำนาจในงาน เชิงจิตวิทยาเป็นอันดับแรก เนื่องจากการเสริมสร้างใน เรื่องของการรับรู้การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยานั้น เป็นการเสริมสร้างทัศนคติในเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับ พนักงาน เป็นเสมือนแรงกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกรัก และ อยากรทำงานของตนให้ดีที่สุด

การเสริมสร้างการรับรู้การมอบอำนาจในงานเชิง จิตวิทยานั้น สามารถทำได้ด้วยการส่งเสริมให้หัวหน้างาน ให้การสนับสนุนในการทำงาน กับพนักงาน ทั้งทางด้าน ทักษะความสามารถต่างๆ โดยการตั้งเป้าหมายของงาน ที่ท้าทายและยากขึ้นเป็นลำดับเพื่อส่งเสริมทักษะการ ทำงานให้พนักงานมีการรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถใช้ความ คิดสร้างสรรค์ในการทำงานและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ เกิดขึ้นในงานได้ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนรับรู้ ผลกระทบต่างๆ ที่เกิดจากปัญหาในการทำงานและร่วม กับวางแผน หาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงาน รู้สึกมีส่วนร่วม และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการรับรู้การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา นั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่องค์กรจะต้องเสริมสร้างเพื่อเป็น ปัจจัยที่จะกระตุ้นและผลักดันให้พนักงานเกิดความคิด สร้างสรรค์ใน การทำงาน เห็นถึงคุณค่าของงานที่ตนรับผิดชอบ มีความภาคภูมิใจในงาน และเป็นแรงผลักดัน ซึ่งก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

ส่วนตัวแปรในเรื่องของความสามารถในการ

เผชิญหน้าและฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการ ตัดสินใจนั้นเป็นตัวแปรซึ่งเป็นคุณลักษณะของแต่ละ บุคคลซึ่งองค์การสามารถพัฒนาในภายหลังจากการเสริม สร้างการรับรู้การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาได้ โดย การให้การสนับสนุนทางสังคมด้วยการให้การยอมรับและ ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศใน การทำงานที่ดี เสริมสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นกับ พนักงานเพื่อให้พนักงานมีความอดทน และสามารถ เผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานได้อย่างไม่ท้อถอย เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าไปมีบทบาทสำคัญในการมี ส่วนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงานหรือการแก้ ปัญหาในการทำงาน มีขอบเขตในการตัดสินใจในงาน อย่างเหมาะสมและชัดเจน ให้อิสระกับพนักงานในการ ทำงานที่เหมาะสมและไม่ขัดกับกฎระเบียบขององค์กร เพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถในการตัดสินใจที่ดีต่อ ไป และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีและนำพาองค์กรการ ให้เติบโตต่อไปในอนาคตได้

เอกสารอ้างอิง

- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. 2548. AQ อึดเกินพิภพ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ภัคชรพรรณ ปิ่นแก้ว. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริม สร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยา ความรู้สึกมี คุณค่าในตนเอง และผลการปฏิบัติงาน โดยมี บุคลิกภาพ แบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ในเชิงจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลลิตรา ผิวงาม. 2548. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เซาธออร์มถ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ที่มี ผลต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการวิสาหกิจ ขนาดกลาง และขนาดย่อม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- วิเชียร วิทย์อุดม. 2547. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไทยเท็กซ์ จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- วีรยา พวงไทย. 2550. ภาวะผู้นำ ความสามารถในการ

- ตัดสินใจ การมองในแง่ดี การทำงานเป็นทีมกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นโรงงานผลิตรถยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรพินท์ ตรีโต. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- Conger, J. A. and R. N. Kanungo. 1988. "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice." *Academy of Management Review*. 13: 471 - 482.
- Corcoran, D. K. 1981. Investigation of the Relationship Between Selected Variables and the Decision - Making and Managerial Ability of Head Nurses in the Army Nurse Corps. Ph. D. Thesis, The University of Texas at Austin.
- Garvin, D. A. and M. A. Roberto. 2001. What You Don't Know about Making Decisions. *Harvard Business Review*. September: 108-116.
- Heslin, P. A. 1999. Boosting Empowerment by Developing Self-Efficacy. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 37: 52.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen. 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. CA: SAGE.
- Mishra, A. K. and G. M. Spreitzer. 1998. Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice, and Work Redesign. *Academy of Management Review*. 23(3): 567-588.
- Monica, B. J. 2005. *Optimism, Adversity and Performance: Comparing Explanatory Style and AQ*. Dissertation Abstracts International.
- Peter, A. R. 2001. *Flexibility at Work: Balancing the Interests of Employer and Employee*. Hampshire: Gower Publishing Company.
- Roger, D. 1993. *Confident Decision Making: How to Make the Right Choice Every Time (Audio Cassette)*. Nightingale Conant Corp.
- Spreitzer, G. M. 1995. "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation." *Academy of Management Journal*. 38: 1442 - 1465.
- Spreitzer, G. M., M. A. Kizilos., and S. W. Nason. 1997. A Dimensional Analysis of the Relationship Between Psychological Empowerment and Effectiveness, Satisfaction, and Strain. *Journal of Management*. 23(5): 679-704.
- Stoltz, G. P. 1997. *Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities*. New York: John Willey & son Inc.
- Thomas, K. W. and B. A. Velthouse. 1990. "Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation". *Academy of Management Review*. 15: 666 - 681.