

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา อันได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยขอ
นำเสนอรายละเอียดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
 - 1.2 ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร
2. เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. สรุปผลงานวิจัยและสมมติฐานในการวิจัย

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

นักวิจัยที่ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ได้เสนอนิยามของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานไว้มากมายและแตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมความหมายและสามารถแบ่งความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานได้เป็น 2 ความหมาย คือ

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คือ กระบวนการหรือแนวทางในการเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามหลักประชาธิปไตย โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้วยการมอบอำนาจและให้โอกาสแสดงความสามารถตามความเหมาะสมกับขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้รับการส่งเสริมสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร มีการสนับสนุนเรื่องการจัดสรรทรัพยากร การให้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจด้วยตนเองเกิดความรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง มีความสุขจากการทำงานเกิดความพึงพอใจและส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น (Kanter, 1977, pp.275-281)

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายในตนเอง เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน

โดยผู้ปฏิบัติงานจะเห็นคุณค่าของเป้าหมายงาน จะมีการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีความรู้สึกที่ตนเองมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สิ่งต่างๆเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และจะก่อให้เกิดผลประโยชน์กับองค์กรตามมา (Conger and Kanungo, 1988, p.474 ; Baloff & Doherty, 1989, p.61)

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

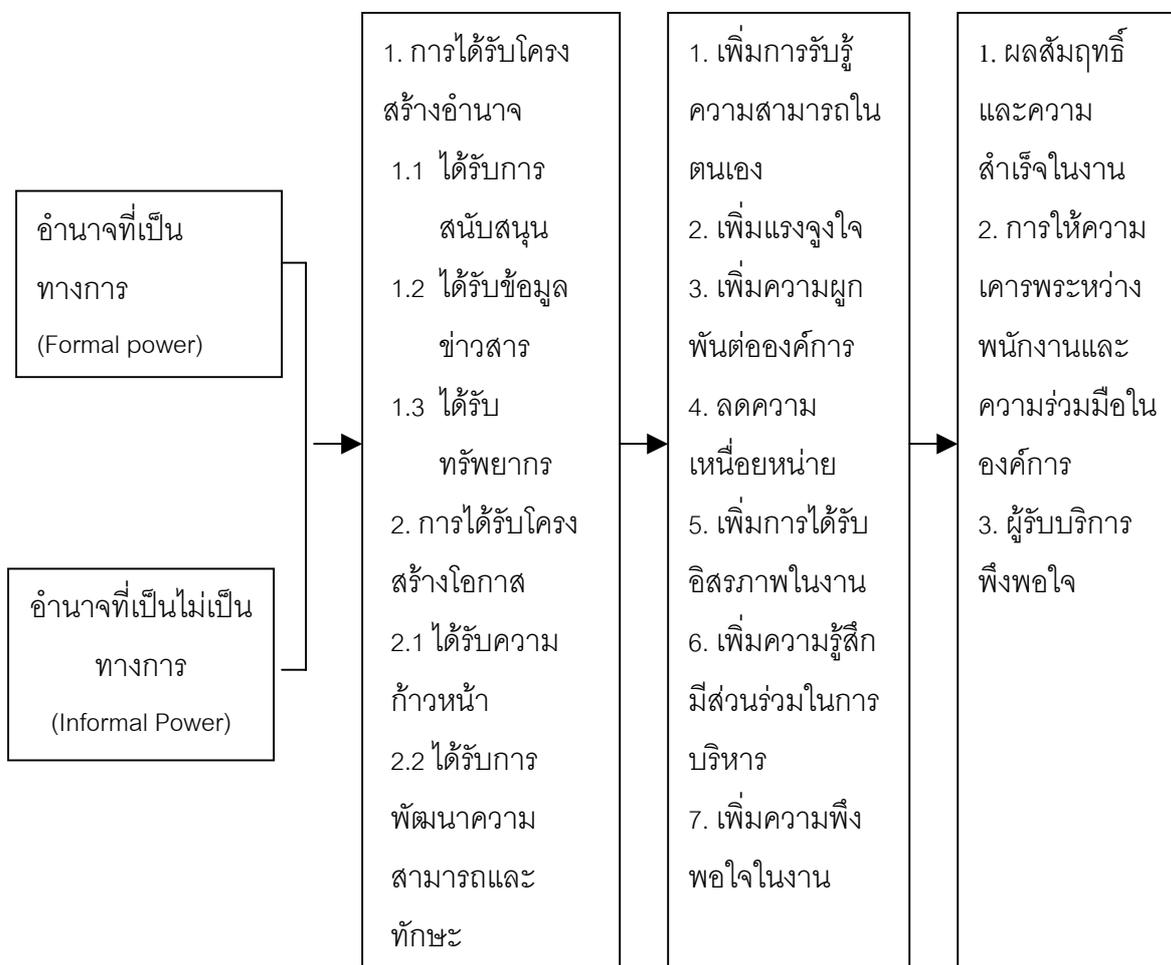
แนวคิดของแคนเตอร์

แคนเตอร์ (Kanter, 1977, pp. 175 –179) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่พนักงานในองค์กร เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การให้ข่าวสารที่ถูกต้องจากองค์กร จะทำให้พนักงานมีอำนาจ (Power) ในการทำงานมากขึ้น ซึ่งพลังอำนาจที่พนักงานได้รับมี 2 ประเภท คือ 1) อำนาจอย่างเป็นทางการ เป็นอำนาจที่พบได้ในการทำงานของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับหน้าที่ขององค์กร และ 2) อำนาจอย่างไม่เป็นทางการ เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ของทั้งสมาชิกในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร ถ้าพนักงานได้รับอำนาจในการปฏิบัติงานในระดับสูง จะทำให้พนักงานมีความสนใจในงาน มีศักยภาพในการเรียนรู้ รู้สึกมีคุณค่าแห่งตน และมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและมีความเจริญก้าวหน้าในงาน แต่ถ้าพนักงานได้รับอำนาจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ จะทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดความผูกพันต่อองค์กร เปื่อหน่วยงาน ไม่มีอิสระในการทำงาน เกิดความเครียดในงานเพิ่มขึ้น ขาดความเอาใจใส่ในงาน ส่งผลให้งานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ และองค์กรไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

แนวความคิดของแคนเตอร์ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลายในการบริหารและพัฒนาองค์กร เพื่อที่จะทำให้องค์กรตระหนักว่าทำอย่างไรจึงจะสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่พนักงาน จากแนวความคิดของ แคนเตอร์ สามารถแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆตามทฤษฎีโครงสร้างพลังอำนาจในองค์กรดังแผนภูมิต่อไปนี้

ภาพที่ 1

ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆตามทฤษฎีโครงสร้างพลังอำนาจในองค์การ
ของแคนเตอร์(Kanter, 1977)



ที่มา: แคนเตอร์ (Kanter, 1977, p.165)

จากภาพที่ 1 แคนเตอร์อธิบายว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับสมาชิกในองค์การนั้นจำเป็นต้องให้โครงสร้างอำนาจแก่สมาชิก 3 ประการดังนี้ (Kanter, 1977, pp. 129 - 205) ทั่วด้าน นอกจากนั้น