

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณะกรรมการของรัฐบาลนานาชาติ ว่าด้วยเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ที่มีองค์การวิทยาศาสตร์ ได้ร่วมมือกับองค์การสหประชาชาติในการเฝ้าสังเกตผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และได้พบหลักฐานที่แน่ชัดว่า จากการที่ภาวะโลกร้อนขึ้นในช่วง 50 กว่าปีมานี้ ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการกระทำของมนุษย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเนื้อทำให้อุณหภูมิของโลกเพิ่มขึ้น ประมาณ 1.4-5.8 องศาเซลเซียส การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศดังกล่าวมิได้เปลี่ยนแปลงไปที่ละเล็กทีละน้อย แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงซึ่งเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และมีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดได้แก่ ความแห้งแล้งอย่างรุนแรง วาตภัย อุทกภัย พายุฝุ่นฟ้าคะนอง พายุทอร์นาโด แผ่นดินถล่ม และการเกิดพายุรุนแรงฉับพลัน นอกจากนี้ ยังมีการคาดการณ์ว่า การที่อุณหภูมิของโลกสูงขึ้น เป็นเหตุให้ปริมาณผลผลิตเพื่อการบริโภคโดยรวมลดลง ซึ่งทำให้จำนวนผู้อดอยากหิวโหยเพิ่มขึ้นอีก 60-350 ล้านคน(<http://www.greenpeace.org/seasia/th/campaigns/91648/91666>)

จากภัยพิบัติต่างๆที่เกิดขึ้นนี้ทำให้นานาประเทศทั่วโลกต่างก็ให้ความสนใจและตระหนักถึงปัญหาภาวะโลกร้อน (Global Warming) ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้หน่วยงานต่างๆทั้งในภาครัฐบาล ภาคเอกชน และองค์กรมูลนิธิในประเทศไทยเองก็ได้หันมาสนใจและตระหนักถึงปัญหาภาวะโลกร้อนมากขึ้นเช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันได้มีหลายหน่วยงานที่ดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติได้ทำการรณรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงปัญหาภาวะโลกร้อน ให้ความรู้แก่ประชาชนในการร่วมมือกันป้องกัน แก้ไข และรับมือกับปัญหาภาวะโลกร้อนที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยกิจกรรมขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาตินี้เป็นกิจกรรมที่เน้นไปที่การรณรงค์ อนุรักษ์ ฟื้นฟู ปกป้อง และคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาต่างๆที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ปัญหาภาวะโลกร้อน และปัญหาเรื่องมลพิษ เป็นต้น

ทั้งนี้การที่องค์การจะดำเนินกิจกรรมต่างๆไปได้ต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ โดยองค์การต้องรู้จักดึงเอาความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในตัวบุคลากรออกมาเพื่อสร้างให้เกิดแรงจูงใจภายในตนเอง (Intrinsic motivation) อันเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งสไปร์ทเซอร์ (Spreitzer,

1995, pp.1442-1444) กล่าวไว้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) เป็นแรงจูงใจในงานภายในตน (Intrinsic task motivation) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตามการรู้คิด (Cognitive) ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทการทำงานของแต่ละบุคคล คือ การรู้คิดด้าน ความหมาย (Meaning) การรู้คิดด้านสมรรถนะ (Competence) การรู้คิดด้านอัตลิติต (Self-determination) และการรู้คิดด้านผลกระทบ (Impact) ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิง จิตวิทยาทั้ง 4 ด้านนี้ส่งผลกระทบต่อในเชิงรุก (Active) ต่อบทบาทการทำงานของบุคคล มากกว่า ส่งผลในเชิงรับ (Passive)

ผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาแสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยามีผลทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้น (Aryee & Chen, 2006; Carless, 2004; Koberg, Boss, Senjem & Goodman, 1999; Liden, Wayne & Sparrowe, 2000; Seibert, Silver & Randolph, 2004; Sparrowe, 1994) เพิ่มระดับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Wat & Shaffer, 2005) ช่วยเพิ่มระดับความผูกพันต่อ องค์กร (Avolio, Zhu, Koh, & Bhatia, 2004; Liden et al., 2000) เพิ่มระดับความสร้างสรรค์ และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (Spreitzer, DeJanasz & Quinn, 1999) ลดอัตราการ ลาออกของพนักงาน (Sparrowe, 1994; Koberg, et al., 1999) และลดความเครียดที่เกิดจาก การทำงาน (Spreitzer, Kizilos & Nason, 1997)

ส่วนปัจจัยด้านสาเหตุที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา สไปรท์เซอร์ (Spreitzer, 2007, pp.14-16) ได้ทำการศึกษารวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อการ เสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและพบว่า ปัจจัยด้านบทบาทผู้นำ (The role of leadership) เป็นปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา จาก การศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Avolio et al., 2004; Kark, Shamir & Chen, 2003; Ozaralli, 2003; Fuller, Morrison, Jones, Bridger & Brown, 1999) การสนับสนุนจาก หัวหน้างาน (Wallach & Meuller, 2006; Bordin, Bartram & Casimir, 2007) และความ ไว้วางใจในตัวผู้นำ (Ergeneli, Sag, Ari & Metin, 2007; Moye, Henkin & Egle, 2004) ส่งผล ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา

จากผลการรวบรวมผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เชิงจิตวิทยาของสไปรท์เซอร์ดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าบทบาทผู้นำส่งผลต่อการเสริมสร้างพลัง อำนาจในงานเชิงจิตวิทยา

คำว่าผู้นำ ตามที่ลิวทิตโซค วรานูสันติกุล (2546, น.263) ได้ให้ความหมายไว้ คือ ผู้นำไม่ใช่คนที่รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร หรือเป็นนักบริหารจัดการที่มุ่งแต่เพียงเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรเท่านั้น แต่

ยังเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนา สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน มองการณ์ไกล และสามารถนำไปในทางที่ถูกต้อง จากคำนิยามดังกล่าวจะเห็นว่าผู้นำเป็นผู้ที่จูงใจและกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีในเรื่องภาวะผู้นำตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันนี้มีอยู่หลายแนวคิดทฤษฎี เช่น ผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership), ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership), ผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavior Approach Leadership), ผู้นำเชิงอำนาจ (Power Influence Approach) และผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situation Leadership) เป็นต้น และทฤษฎีภาวะผู้นำที่กำลังได้รับความสนใจจากนักวิชาการและนักวิจัย และมีการศึกษากันอย่างกว้างขวางมากขึ้นในปัจจุบัน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่สามารถใช้ในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลได้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ระดับจุลภาคระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคล ไปจนถึงระดับมหภาคระหว่างผู้นำกับบุคลากรทั้งองค์การ ตลอดจนทั้งระบบวัฒนธรรม แม้ว่าโดยบทบาทหลักของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงคือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆขึ้นในองค์การก็ตาม แต่ตลอดเส้นทางของกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันต่อกันอย่างมั่นคง ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทุกทฤษฎีหนึ่งในปัจจุบัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, น.367)

แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p.2) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากการที่ผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือในวิธีการคิด (Paradigm) ใหม่ๆทำให้ผู้ตามเกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและองค์การ ผู้นำเป็นผู้พัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีศักยภาพสูงขึ้น ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามมองไกลไปถึงการบรรลุผลสำเร็จ (Achievement) การประสบความสำเร็จในตนเอง (Self-actualization) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ของทั้งตนเองและผู้อื่น ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มี 4 องค์ประกอบด้วยกันคือ ภาวะผู้นำเชิงบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charismatic Leadership/Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

นอกจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่สร้างให้เกิดแรงจูงใจภายในแล้ว ความผูกพันในงาน (Job Involvement) ก็เป็นพื้นฐานสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การอีกตัวหนึ่ง เนื่องจากความผูกพันในงานส่งผล

ต่อผลการปฏิบัติงาน เกิดความตั้งใจในการทำงาน (Keller, 1997) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีและใช้เวลาส่วนมากในการทำงาน เกิดการทุ่มเทให้กับงาน (Newstorm & Davis, 1993, p.198) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาพบว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงานและการลาออกอีกด้วย (Cheloha & Farr, 1980; Mathieu & Kohler, 1990; Huselid & Day, 1991; Robbins, 1993; Wegge, Schmidt, Parkes & Dick, 2007)

ความผูกพันในงาน เป็นทัศนคติที่มีลักษณะใกล้เคียงกับความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) (Newstorm & Davis, 1993; Wood, 2001) คานันโก (Kanungo, 1982, p. 342) ได้ทำการศึกษาในเรื่องความผูกพันในงานและให้ความหมายความผูกพันในงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ว่างานนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญ บุคคลจะคิดว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิต บุคคลจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วง

ส่วนปัจจัยด้านสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลให้เกิดความผูกพันในงาน เช่น หัวหน้างานที่มีลักษณะน่าเชื่อถือ มีความยุติธรรม มีความใกล้ชิด การให้แรงเสริมทางบวกแก่ลูกน้องเมื่อทำงานได้ดี (Elloy, Everett & Flynn, 1995) พฤติกรรมของหัวหน้างานที่มีการดูแลเอาใจใส่ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม มีการสื่อสารกันในการทำงาน (Brown, 1996; Schultz & Schultz, 1998) ผู้นำที่มีพฤติกรรมการนำแบบนายกสมาคมและแบบผู้บริหารทีม (อโณทัย, 2550) ซึ่งผลการศึกษาเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันในงาน

อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้วิจัยได้พิจารณาถึงมิติต่างๆของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) แล้ว ผู้วิจัยมีความเห็นว่ามิติทั้ง 4 มิติของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้น น่าจะทำให้ผู้ตามเกิดความผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ซึ่งทัศนคติในการทำงานทั้ง 3 ตัวนี้มีความคล้ายคลึงกัน (Mathieu & Farr, 1991) ทั้งนี้มีการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (Su-yung, 2000; Aubrey & Packianathan, 2001) และความพึงพอใจในงาน (Walumbwa & Lawler, 2003; Walumbwa, Orwa, Wang & Lawler, 2005) แต่เนื่องจากในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับความผูกพัน

ในงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันในงานเพื่อให้เฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงานที่ผ่านมา มักเป็นการศึกษาวิจัยในองค์กรที่มุ่งหวังผลกำไร มีจุดประสงค์เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพ วางแผนงานด้านบุคลากร และวางแผนพัฒนาองค์กร เป็นต้น ส่วนการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร (Nonprofit Organization) มีการศึกษาวิจัยเฉพาะในแวดวงการศึกษา และการพยาบาล สำหรับการศึกษาวิจัยในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรที่มีการดำเนินงานในลักษณะของมูลนิธิยังมีอยู่ในวงจำกัด ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้สนใจในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามการรับรู้ของผู้ตาม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) ตามการรับรู้ตนเองของผู้ตาม และความผูกพันในงาน (Job Involvement) ที่ปฏิบัติงานในมูลนิธิที่ดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้วยเหตุว่าในปัจจุบันมีการตื่นตัวและตระหนักถึงเรื่องการเปลี่ยนแปลงไปของสภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติมากขึ้น และผู้วิจัยคาดหวังว่าผลที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาและออกแบบงานในองค์กรไม่มากนักน้อย โดยที่องค์กรเหล่านี้สามารถนำผลลัพธ์จากการทำวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และเพิ่มระดับผลการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากยิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นแล้วยังเป็นการช่วยส่งเสริมให้มูลนิธิที่ดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเหล่านี้ยังประโยชน์ในการช่วยเหลือ พัฒนา ปกป้อง และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้นสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และหัวหน้างานตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำที่ทำงานให้กับองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรของมูลนิธิที่ดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาตามการรับรู้ตนเองของเจ้าหน้าที่ประจำที่ทำงานให้กับองค์การที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรของมูลนิธิที่ดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ประจำที่ทำงานให้กับองค์การที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรของมูลนิธิที่ดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร

4. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้ตาม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ประจำที่ทำงานให้กับกลุ่มองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรด้านมูลนิธิด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 51 องค์กร (กรมการปกครอง; ข้อมูล ณ วันที่ 18 กันยายน 2550) ส่วนประชากรที่จะทำการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ระดับผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม จำนวน 423 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นระดับผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม จำนวน 215 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยแบ่งตามเขตที่สำนักงานของมูลนิธินั้นๆตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้ตาม ซึ่งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบด้วยกัน (Bass, Avolio, & Howell, 1992) คือ

ภาวะผู้นำเชิงบารมี หรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charismatic Leadership/Idealized Influence)

การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาตามการรับรู้ตนเองของผู้ตาม มี 4 องค์ประกอบด้วยกัน (Spreitzer, 1995) คือ

ด้านความหมาย (Meaning)

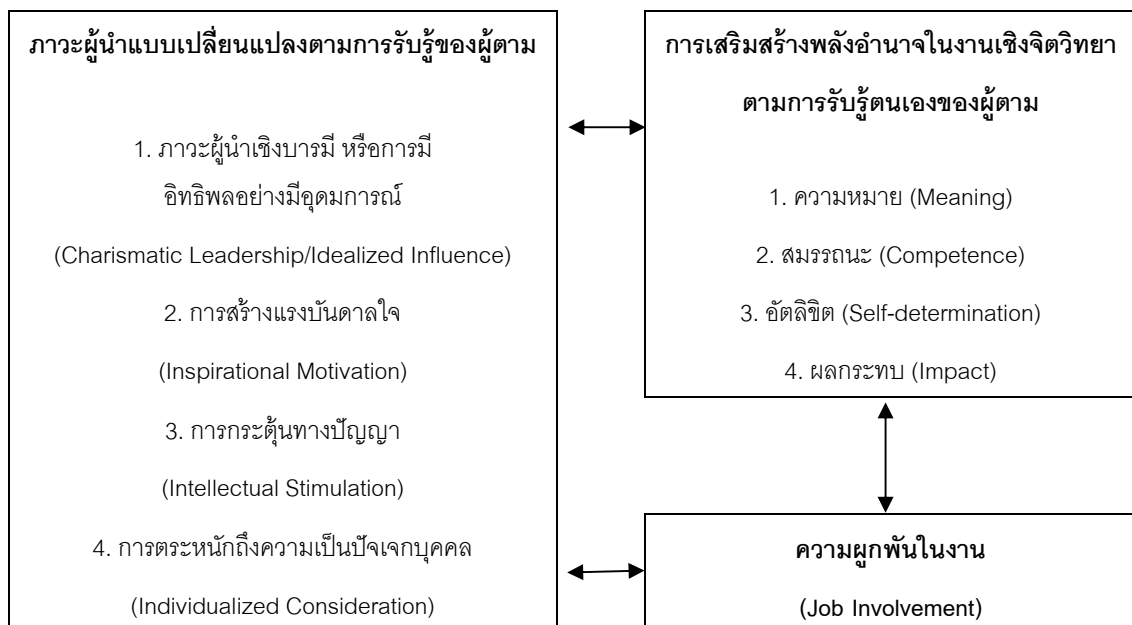
ด้านสมรรถนะ (Competence)

ด้านอัตลิติต (Self-determination)

ด้านผลกระทบ (Impact)

2.3 ความผูกพันในงาน (Job Involvement) (Kanungo, 1982)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้ตาม ระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาตามการรับรู้ตนเองของผู้ตาม และระดับของความผูกพันในงาน

2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้ตาม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาตามการรับรู้ตนเองของผู้ตาม และความผูกพันในงาน

3. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงานให้กับเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรด้านมูลนิธิด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ผู้นำที่จูงใจและกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการ และเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 ด้าน (Bass, Avolio, & Howell, 1992) ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงบารมี หรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charismatic Leadership/Idealized Influence) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตาม ผู้นำจะได้รับการชื่นชม ได้รับการเคารพยกย่อง และได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม ผู้ตามพยายามที่จะประพฤติตนเลียนแบบผู้นำ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้นพร้อมที่จะเผชิญปัญหาไปพร้อมกับผู้ตาม และแบ่งปันความสำเร็จร่วมกันกับผู้ตาม ผู้นำมีวิสัยทัศน์และมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้นำจะทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม และหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้น และเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม โดยการมอบหมายงานที่ทำท้าทายและมีคุณค่าให้แก่ผู้ตาม ผู้นำสามารถจูงใจให้ท่านเห็นถึงเป้าหมายในอนาคตที่น่าดึงดูดใจ ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ท่านเกิดความปรารถนาที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน ทำให้ผู้ตามเกิดความผูกพันต่อเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นและต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นเร้าศักยภาพและความสามารถของผู้ตามเพื่อให้เกิดนวัตกรรมและความสร้างสรรค์ โดยการทำให้ผู้ตามมองปัญหาในมุมมองใหม่หรือเปลี่ยนกรอบแนวคิดในการมอง โดยการตั้งคำถาม การสนับสนุน และกระตุ้นผู้ตามให้พยายามคิดหาวิธีการแก้ปัญหาในแนวทางใหม่ๆ มาใช้กับสถานการณ์ในลักษณะเดิม ให้ผู้ตามมีอิสระในการใช้ความคิดและแสดงข้อคิดเห็น โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ความผิดพลาดและแนวคิดของผู้ตามเมื่อแนวคิดนั้นแตกต่างไปจากผู้นำ

4) การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะให้ความสนใจในความต้องการความสำเร็จ และความต้องการความก้าวหน้า

ของผู้ตามรายบุคคลเป็นพิเศษ โดยการฝึกสอน (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) จนกระทั่งผู้ตามมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองไปในระดับที่สูงขึ้น โดยการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนเกื้อกูลผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันไปของผู้ตามแต่ละคน และผู้นำจะแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคลนั้น ซึ่งเป็นการแสดงถึงความเอาใจใส่และมองเห็นผู้ตามเป็นบุคคลๆหนึ่ง ที่มากกว่าเป็นแค่เพียงพนักงานคนหนึ่งที่ทำหน้าที่ให้กับองค์กรเท่านั้น ผู้นำจะรับฟังผู้ตามอย่างตั้งใจ ผู้นำจะมอบหมายงานที่จะเป็นหนทางไปสู่การพัฒนาตนเองของผู้ตาม และดูแลผู้ตามอย่างใกล้ชิดหลังจากที่ได้มอบหมายงานนั้น เพื่อจะได้เห็นว่าผู้ตามต้องการการสนับสนุนหรือการแนะนำเพิ่มเติมหรือไม่ และเพื่อเป็นการประเมินความก้าวหน้าโดยที่ไม่ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) หมายถึงกระบวนการสร้างแรงจูงใจในงานภายในตนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงออกมาในรูปของการรู้คิด (Cognition) อันสะท้อนลักษณะเด่นของแต่ละบุคคลที่มีต่อบทบาทในงานของคนๆนั้นในเชิงรุก โดยแสดงออกเป็นการรู้คิดทั้ง 4 ด้าน (Spreitzer, 1995) ดังนี้

1) ด้านความหมาย (Meaning) คือการที่บุคคลรับรู้ว่างานมีคุณค่า เป็นงานที่มีความหมาย มีความสำคัญ เมื่อทำงานนั้นแล้วมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ช่วยให้พัฒนาความสามารถในการทำงานของตน ซึ่งการรับรู้ของแต่ละคนนั้นแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการตามบทบาทในงาน ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล กล่าวคือด้านความหมายนี้จะพิจารณาจากความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการด้านบทบาทในการทำงานของบุคคล กับความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้น

2) ด้านสมรรถนะ (Competence) หรือการรับรู้ความสามารถที่จะทำได้ของตนเอง (Self-efficacy) คือความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความชำนาญและความสามารถในการทำงานได้ บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ สามารถทำงานฝ่าอุปสรรคในงานจนสำเร็จได้ ด้วยทักษะและความชำนาญที่เฉพาะเจาะจงในการทำงาน

3) ด้านอัตลิต (Self-determination) คือการรับรู้ที่ตนเองมีอิสระในทางเลือก และสามารถควบคุมการกระทำสิ่งต่างๆ ในการสร้างสรรค์ และการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

4) ด้านผลกระทบ (Impact) คือการรับรู้ว่างานของบุคคลหรือสิ่งที่บุคคลทำมีผลกระทบต่องานต่างๆภายในองค์กรทั้งในเชิงกลยุทธ์ การจัดการ และการปฏิบัติงาน ภายใต้บริบทงานใดงานหนึ่งที่เฉพาะเจาะจง

ความผูกพันในงาน (Job Involvement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ว่างานนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญ เป็นเป้าหมายและเป็นศูนย์กลางในการดำเนินชีวิต เป็นสิ่งที่แสดงถึงภาพลักษณ์ของบุคคล บุคคลจะมีความตั้งใจและมีความทุ่มเทความพยายามเพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จลุล่วง

องค์การที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรด้านมูลนิธิด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ หมายถึง องค์การที่ดำเนินกิจกรรมทางด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติโดยไม่มุ่งหวังผลกำไร และจดทะเบียนขึ้นเป็นมูลนิธิ มีสำนักงานที่ตั้งและดำเนินงานในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งกิจกรรมที่มูลนิธิดำเนินการนั้นเป็นไปเพื่อการรณรงค์ อนุรักษ์ ฟื้นฟู ปกป้อง และคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ป่าไม้ ทะเล สัตว์ป่า สัตว์ทะเล รวมถึงปัญหาเรื่องมลภาวะต่างๆ ปัญหาภาวะโลกร้อน จนกระทั่งการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติ เช่น อุทกภัย และวาตภัย เป็นต้น

ผู้นำ หมายถึง คณะกรรมการ ผู้บริหาร และหัวหน้างานในองค์การที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรด้านมูลนิธิที่ดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผู้ตาม หมายถึง เจ้าหน้าที่ประจำที่ทำงานให้กับองค์การที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรด้านมูลนิธิที่ดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร