

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัย

การตื่นตัวในเชิงวิชาการเกี่ยวกับเรื่องความสุขในหลายปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันยังคงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากบรรดาผู้นำในหลายๆประเทศ และมีการนำแนวพัฒนาเรื่องความสุขไปกำหนดเป็นนโยบายและแผนการพัฒนาประเทศอย่างจริงจัง อาทิ ประเทศไทยหลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 ได้สะท้อนให้เห็นถึงความผิดพลาดในการพัฒนาประเทศซึ่งส่งผลทำให้ทุกภาคส่วนต่างเริ่มตระหนักและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาของประเทศชาติ โดยนำ “ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข” มาเป็นแนวทางของการพัฒนาประเทศ โดยเห็นได้จากแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) ต่อเนื่องถึงแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (2545-2549) ต่อมาแนวความคิดดังกล่าวยังคงเป็นแนวทางของการพัฒนาประเทศ อย่างต่อเนื่องในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) ซึ่งได้บัญญัติ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศให้เกิดความสมดุล เป็นธรรมและยั่งยืนมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ปัจจุบันแนวทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (2555-2559) ยังเน้นการเสริมสร้างประเทศให้แข็งแกร่ง โดยการเสริมสร้างทุนสังคม โดยเน้นการให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาศักยภาพของคนเพื่อให้สังคมไทยเป็นสังคมที่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,2555)สอดคล้องกับองค์การอนามัยโลกได้กำหนดแนวการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานไว้ 4 หลักใหญ่คือ 1.ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2. ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม 3.แหล่งของสุขภาวะบุคคลในการทำงาน และชุมชนบริษัท(Burton,2010)

สำหรับในช่วงที่ผ่านมาคือ ช่วงมกราคม-มิถุนายน 2555 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้มีการสำรวจความสุขคนทำงานในประเทศไทย โดยมีการสำรวจคนทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 10,596 ราย จาก 64 องค์กร พบว่าความสุขคนทำงานในประเทศไทยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 61.1 โดยมีมิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 68.6 ซึ่งเป็นค่าคะแนนความสุขที่สุดของคนทำงานในประเทศไทย ส่วนมิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 51.3 เป็นค่าคะแนนความสุขต่ำสุดของคนทำงานในประเทศไทย โดยระดับค่าคะแนนในมิติด้านผ่อนคลายนี้เกือบตกอยู่ในค่า คะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่า 50.0 ซึ่งอยู่ในระดับความสุขต่ำกว่าเป้าหมาย (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต,2555 หน้า 43) ซึ่งจากผลการสำรวจครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงคนทำงานในประเทศไทยนั้นยังมีความเครียดใน

การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกรมสุขภาพจิตที่ได้รายงานสถานการณ์และแนวโน้มความเครียดของคนไทย ในช่วงเดือนเมษายน 2552 ถึง มกราคม 2555 พบว่าความเครียดของคนไทยมีแนวโน้มค่อยๆลดลงอย่างต่อเนื่องและเริ่มสูงขึ้นโดยช่วงเดือนตุลาคม 2554 มีค่าความเครียดเพิ่มเป็นร้อยละ 10.5 โดยปัญหาที่เกิดจากความเครียดมี 5 สาเหตุคือ 1)ปัญหาเรื่องการเงิน 2)ปัญหาเรื่องการทำงาน3)ปัญหาความไม่สงบของบ้านเมือง 4)ปัญหาครอบครัว และ 5)ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม (วรวรรณ จุฑาและคณะ,2555;ดวงเนตร ธรรมกุล, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุขที่พบว่าแนวโน้มปัญหาการฆ่าตัวตายของประชากร ตั้งแต่ปี 2548-2553 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนในวัยทำงาน อายุระหว่าง 15-59 ปี ซึ่งมีอัตราการฆ่าตัวตายสูงสุด 7.1 ต่อแสนประชากรโดยมีสาเหตุมาจากความเครียด (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์,2553) และความเจ็บป่วยในการทำงาน(Moorhead and Griffin,2010) เช่นเดียวกับผลการศึกษาด้านนี้ความสุขพบว่ามีดัชนีความสุขน้อยทั้ง 4 ด้าน และค่าเฉลี่ยความสุขรวมของทั้ง 4 ด้านมีค่าความสุขน้อยโดยมีค่าเฉลี่ยความสุขรวม 2.21โดยพบว่ามีภาระเรื่องลำดับดัชนีชี้วัดด้านความสุขคือด้านการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสุขภาพ ตามลำดับ

ผลจากการไม่มีความสุขในการทำงานจะถูกแสดงออกมาในรูปของการลาออก ดังตารางที่1.1

ตารางที่ 1.1 อัตราการลาออกและการเลิกจ้างของพนักงานในปี 2554-2555

เดือน	2553	2554	2555		
			รวม	เลิกจ้าง	ลาออก
มกราคม	33,439	44,161	52,018	14,829	37,189
กุมภาพันธ์	43,087	40,044	59,269	15,910	43,359
มีนาคม	49,590	47,958	48,128	9,147	38,981
เมษายน	46,877	34,727	48,121	8,337	39,784
พฤษภาคม	45,253	49,419	47,527	5,623	41,904
มิถุนายน	51,135	51,616	43,620	5,906	37,714
กรกฎาคม	43,592	45,251	43,657	6,150	37,507
สิงหาคม	41,072	44,590	38,699	5,521	33,178
กันยายน	39,373	38,244	39,788	4,988	34,800
ตุลาคม	39,601	42,080	44,284	6,683	37,601
พฤศจิกายน	38,147	47,888	38,544	5,805	32,739
ธันวาคม	32,243	50,327	34,884	5,841	29,043
รวม	503,409	536,305	538,539	94,740	443,799

ที่มา : กรมจัดหางาน, 2557

จากตารางที่ 1.1 ซึ่งให้ทราบถึงว่าแนวโน้มของการลาออกและการเลิกจ้างในปัจจุบันยังคงมีอย่างต่อเนื่องและมีอัตราที่สูงเพิ่มขึ้นจากปี 2553 และ ปี 2554 เมื่อพิจารณาถึงข้อมูลทางสถิติพบว่าผู้ประกันตนที่ประสงค์ลาออกนั้นมีจำนวนมากกว่าการเลิกจ้างคือผู้เลิกจ้างคิดเป็น 18.15 เปอร์เซ็นต์ ส่วนผู้ลาออกอยู่ที่ 82.41 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งย้อนไปยังปี 2553 และ 2554 พบว่าข้อมูลดังกล่าวมีอัตราไม่แตกต่างกับปี 2555 และมีอัตราเพิ่มขึ้น 0.42 เปอร์เซ็นต์ โดยผู้ประกันตนได้ให้เหตุผลจากการลาออกและเลิกจ้างไว้ว่าต้องการหางานใหม่ ต้องการดูแลคนในครอบครัว ค่าจ้างและรายได้ลดลง มีปัญหาเรื่องสุขภาพ ไม่มีความสุขในการทำงาน หัวหน้าไม่ใส่ใจดูแล หรือไม่ให้เกิดเกียรติ การทำงานไม่มีความปลอดภัย และไม่รู้สิทธิองค์การ นอกจากนี้ปัญหาที่กล่าวข้างต้น ในหลายบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมยังมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก แต่ในทางกลับกันผลแสดงอัตราของการเข้าออกของพนักงานมีเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งย่อมแสดงให้เห็นว่าสภาพของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานอันทำให้พนักงานเหล่านั้นไม่มีความสุขที่จะทำงานต่อไป และตัดสินใจลาออก(ธนยพันธ์ อินธิะวงศ์,2555)

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยเล็งเห็นถึงปัญหาของแรงงานเหล่านั้นที่ประเทศชาติหรือองค์การต้องสูญเสียไป ซึ่งพนักงานหลายคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าและมีความชำนาญ เมื่อองค์การสูญเสียทรัพยากรเหล่านั้นไปก็ต้องกลับมารับและฝึกพนักงานใหม่ๆทดแทน ทำให้สูญเสียความสามารถในการแข่งขันอย่างน่าเสียดาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญของประเด็นในการลาออกของพนักงานไว้ที่พนักงานเหล่านั้นไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งมีการทบทวนวรรณกรรมพบว่าพนักงานที่ขาดความสุขในการทำงานจะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน(ไกรสถุภฏ์ จันทรชัยชัย,2551) การลาภกิจ การลาป่วย การมาสาย หรือการขาดงานเป็นประจำ ตลอดจนทำให้ผลผลิตต่ำ และการเจ็บป่วยซึ่งเป็นผลจากโรคเครียดที่เกิดจากการทำงาน (กรมสุขภาพจิต,2555) และเช่นกันถ้าพนักงานในองค์การนั้นมีความสุขในการทำงาน การเพิ่มผลิตผล การเพิ่มคุณภาพ และเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า การสร้างสรรคงาน การลดความสูญเสียจากกระบวนการผลิต การขาดงานและลางาน และความเจ็บป่วยจากความเครียดในงาน อุบัติเหตุต่างๆจากการทำงานจะลดลง (บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550 : 61) และยังทำให้พนักงานมีความรักและผูกพันต่อองค์การด้วย(ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 1) และจากผลการทบทวนวรรณกรรมต่างๆพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานนั้นมีหลากหลายปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงาน (Thomas A. Wright, Russell Cropanzano & Douglas G. Bonett, 2007; ปรีชาพล เสรีวิริยะกุล และ คณะ,2555; พัฒนวัตน์ พัวพันธ์และคณะ,2556) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน นโยบายบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ รายได้ ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน (ไตรทิพย์ ฤาชา,2552;อำพล กิตติอำพล,2552) และภาวะผู้นำ (รัตติกรณ์ จงวิศาล,2555 ; สุรพงษ์ นิมเกิดผล,2555; ชูติกาญจน์ เปาทุย 2553; รัทพล จิตตะวิกุล และคณะ,2553) เป็นต้น แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้นำหนักของปัจจัยที่จะศึกษาไปที่ภาวะผู้นำ เนื่องจาก Dave Ulrich & Norm Smalood (2006) ได้กล่าวไว้ที่น่าสนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์การ ที่กล่าวว่า องค์การใดที่มีภาวะ

ผู้นำที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพทุกระดับจะสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ แต่ถ้าองค์กรขาดความต่อเนื่องของภาวะผู้นำก็จะส่งผลเสียความสำเร็จของธุรกิจเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับชัยเสฏฐ์พรหมศรี(2549)ที่ได้กล่าวไว้ว่าความสามารถของการเป็นผู้นำ จะเป็นกุญแจที่สำคัญในการนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นเชื่อได้ว่าภาวะผู้นำในองค์กรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญและเป็นปัจจัยเร่งด่วนที่ทุกส่วนงานต้องให้ความสนใจ และสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความสำคัญ และความสนใจในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานและงานวิชาการ

สำหรับจากศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่ายังมีการศึกษาน้อยในประเด็นเกี่ยวกับเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในมิติทางกาย มิติทางอารมณ์ มิติทางสังคมและมิติทางจิตวิญญาณ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาวิจัยประเด็นนี้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทยในอนาคต และสำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยเลือกประชากรศึกษาในกลุ่มขององค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะในปี 2555 เนื่องจากองค์กรที่ได้รับรางวัลล้วนเป็นองค์กรมีนโยบายในการสร้างความสุขให้กับพนักงาน ตลอดจนมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งตรงประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาทำให้ผู้วิจัยเลือกประชากรศึกษาดังกล่าว มาศึกษาในงานวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ ซึ่งจะทำได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และเข้าใจในมิติของความสุขในการทำงานในหลากหลายมิติที่ศึกษา เป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ในฐานข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานให้ลึกเพิ่มขึ้น และสร้างประโยชน์ต่อทั้งพนักงาน องค์กรและประเทศชาติในระยะยาว รวมถึงจะช่วยให้ในอนาคตสามารถลดปัญหาการสูญเสียแรงงานในการทำงานขององค์กรต่างๆได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำจากมุมมองของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ
3. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ

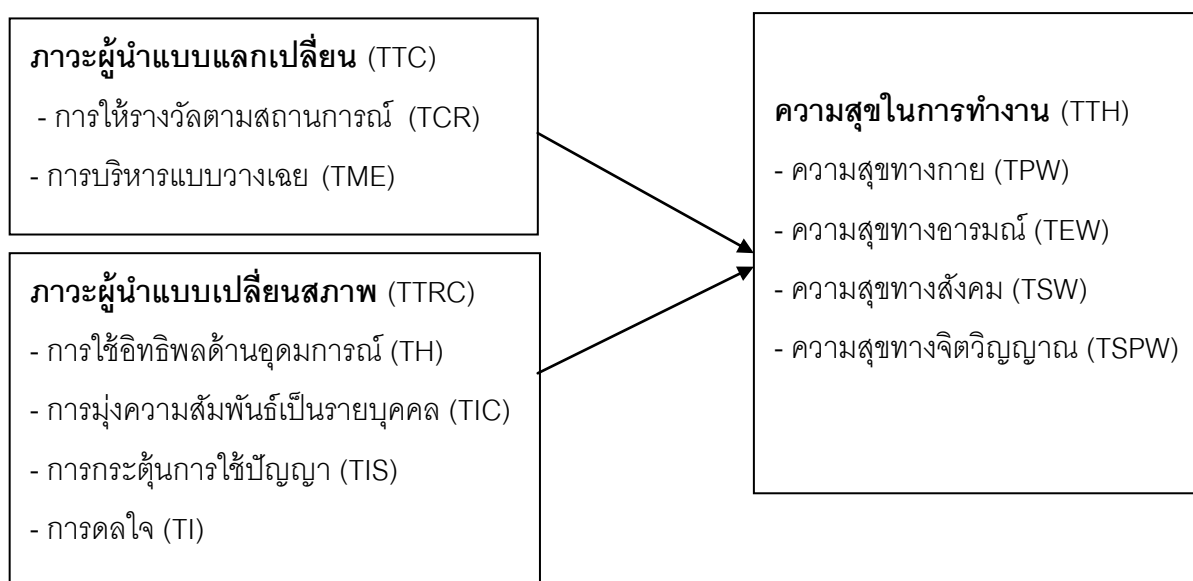
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยในประเด็นเรื่องความสุขในการทำงานพบว่าปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความเชื่อมโยงและมีความสัมพันธ์กันกับความสุขในการทำงาน (Gilbreath, James Bradford, 2001; Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vaino, H, 2008; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2555; สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล, 2555) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่างๆดังนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแนวคิดของ Bass and Avolio (1990) ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 2 ตัวคือ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ 2) การบริหารแบบวางเฉย

2. รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพพัฒนาตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1992) ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 4 ตัวคือ 1) การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ 2) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การดลใจ

3. ความสุขในการทำงานพัฒนาตามกรอบแนวคิดของ ประเวศ วะสี (2551) ประกอบด้วย 1) ความสุขทางกาย 2) ความสุขทางอารมณ์ 3) ความสุขทางสังคม และ 4) ความสุขทางจิตวิญญาณ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน โดย

ศึกษาเฉพาะพนักงานในองค์การที่ได้รับรางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุภาพะในปี พ.ศ.2555 ซึ่งมีองค์การที่ได้รับรางวัลมีทั้งหมด 9 องค์การ ผู้วิจัยได้แบ่งกรอบการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ 2) ขอบเขตด้านเนื้อหา และ 3) ขอบเขตด้านเวลา มีรายละเอียดดังนี้

1.ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

การศึกษาคั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านประชากรไว้ โดยทำการศึกษาเฉพาะพนักงานในองค์การที่ได้รับรางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุภาพะในปี พ.ศ.2555 ซึ่งมีองค์การที่ได้รับรางวัลมีทั้งหมด 9 องค์การ ประกอบด้วย 1) ขนบปังพรชัย บางลำพู 2) บริษัทไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด 3) บริษัทบัตรกรุงไทย จำกัด(มหาชน) 4) โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล 5) บริษัทไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด 6) บริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด 7) สอนสามพราน โรสกาเดิน ริเวอร์ไซด์ 8) บริษัทเอเชียพีริซัน จำกัด(มหาชน) และ 9) บริษัทเอ็นไอเคพีริซันคอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.),2555) รวมจำนวนประมาณ 22,217 คน

2.ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยคั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงาน โดยผู้วิจัยเน้นการศึกษาเนื้อหาในประเด็นต่างๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแนวคิดของ Bass and Avolio (1990) ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 2 ตัวคือ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ 2) การบริหารแบบวางเฉย
2. รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพพัฒนาตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1992) ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 4 ตัวคือ 1) การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ 2) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การดลใจ
3. ความสุขในการทำงานพัฒนาตามแนวคิดของ ประเวศ วะสี (2551) ประกอบด้วย 1) ความสุขทางกาย 2) ความสุขทางอารมณ์ 3) ความสุขทางสังคม และ 4) ความสุขทางจิตวิญญาณ

3.ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยคั้งนี้ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาตั้งแต่ พฤศจิกายน 2555 ถึง ตุลาคม 2556

ข้อจำกัด

ในการทำงานวิจัยคั้งนี้ผู้วิจัยประสบปัญหาในเรื่องของการเก็บข้อมูล สืบเนื่องจากในช่วงเวลาของการเก็บข้อมูลนั้น ผู้วิจัยเจอปัญหาทางด้านวิกฤตทางการเมือง และ สภาพของปัญหาเศรษฐกิจขององค์การธุรกิจ ทำให้ยากต่อการเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้

คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

รูปแบบภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบการปฏิบัติของภาวะผู้นำในองค์การในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการใช้ศาสตร์และศิลปะในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตาม ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นการใช้การต่อรอง หรือการสร้างเงื่อนไขต่างๆในการทำงานกับผู้ปฏิบัติได้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติตาม โดยถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำตามได้ตามที่กำหนดไว้หรือตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก็จะได้รับสิ่งตอบแทนตามเงื่อนไขที่ตกลงไว้ หากปฏิบัติไม่ได้เป็นไปตามที่กำหนด หรือวางเงื่อนไขการตกลงไว้ ก็จะถูกลงโทษ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ 2) การบริหารแบบวางเฉย (Hater and Bass, 1988:696, Bass and Avolio, 1990:19-20)

การให้รางวัลตามสถานการณ์ คือ รูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกัน โดยผู้นำจะมีการเสริมแรงให้แก่ผู้ตามในลักษณะต่างๆ ตามข้อตกลง เมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลงและเงื่อนไขที่กำหนดไว้

การบริหารแบบวางเฉย คือ รูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นการบริหารจัดการงานโดยปล่อยให้มีการปฏิบัติงานในลักษณะตามสภาพเดิมที่เป็นอยู่เดิม โดยที่ผู้นำจะไม่เข้าไปปรับเปลี่ยนวิธีการใดๆ หากแต่ถ้าเกิดปัญหาข้อผิดพลาดขึ้น และผิดจากมาตรฐานที่กำหนดไว้ ก็จะมีการเข้าไปแทรกแซงงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องต่อไป ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

- การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก คือ รูปแบบของภาวะผู้นำที่ใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ โดยจะคอยเฝ้าสังเกตวิธีการทำงานของผู้ตาม และคอยให้การช่วยเหลือ แนะนำตลอดจนแก้ไขข้อผิดพลาดให้ถูกต้อง

- การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ คือ รูปแบบภาวะผู้นำที่ใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสถานภาพเดิมๆไว้ (status quo) ตราบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล และไม่เกิดข้อผิดพลาดที่ก่อให้เกิดปัญหาใดๆ แต่ถ้าเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดใดๆขึ้น ผู้นำก็พร้อมที่จะเข้าไปแทรกแซงเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานกลับมาสู่ปกติตามเดิม

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือ รูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถนำผู้ตามให้เกิดความรู้สึกไว้ใจ เชื่อใจ ศรัทธาและเลื่อมใส รวมถึงการจูงใจและดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติตามทำตามด้วยความเต็มใจโดยผลการปฏิบัติงานที่ได้รับจากผู้ตามนั้นจะได้มากกว่าที่ตนเองหวังไว้ ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ

- การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่แสดงออกซึ่งการเป็นตัวอย่างที่ดีหรือแบบอย่างเหมาะสม และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ ความรู้สึกไว้วางใจ ให้ความเคารพนับถือ ศรัทธา มีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมซึ่งทำให้ผู้นำสามารถใช้ความพยายามโน้มน้าวความคิดผู้ตามให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

- การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล คือ รูปแบบภาวะผู้นำที่เอาใจใส่กับผู้ตามเป็นรายๆอย่างใกล้ชิด คอยดูแล แนะนำและช่วยเหลือ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและผลักดันให้ผู้ตามสามารถพัฒนาตนให้สูงขึ้น รวมถึงผู้นำจะต้องพยายามสร้างการเรียนรู้ในการทำงานของผู้ตามให้เห็นความสำคัญของเป้าหมายและผลของงานที่ทำ ว่าจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

- การดลใจ หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำซึ่งทำหน้าที่ในการจุดประกายความคิดที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความท้าทายในการทำงานและใช้ความพยายามทำงานให้สำเร็จ สร้างความคาดหวังว่าทุกอย่างสามารถหาทางออกได้และงานทุกอย่างสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ทำให้เกิดความรักที่จะทำงาน มีความผูกพันในองค์กร และเกิดทัศนคติที่ดี ซึ่งจะก่อให้เกิดการกระตือรือร้นในการทำงาน และอยากทำงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าทำงานเพื่อตนเอง

- การกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ รูปแบบภาวะผู้นำที่ทำหน้าที่คอยกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความคิดริเริ่มทำในสิ่งใหม่ๆ แก้ปัญหาได้ด้วยวิธีรูปแบบใหม่ๆ โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ส่งเสริมให้ผู้ตามมีมุมมองและแนวคิดใหม่ๆในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบมากขึ้น รวมถึงแสดงให้เห็นว่าทุกอย่างสามารถแก้ไขได้และมีชัยชนะเหนืออุปสรรคต่างๆได้ โดยใช้วิธีที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา ไม่หลงอยู่กับวิธีการเดิมๆ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในขณะที่ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสุขทางกาย ความสุขทางอารมณ์ ความสุขทางสังคม และความสุขทางจิตวิญญาณ

ความสุขทางกาย หมายถึง การรับรู้และดำรงสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง และรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

ความสุขทางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นและสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

ความสุขทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของเรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณะ

ความสุขทางจิตวิญญาณ หมายถึง การรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติ และความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับเสริมสร้างความสุขในการทำงานโดยนำมาเป็นพัฒนาในด้านวางแผนเชิงกลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติให้กับสมาชิกภายในองค์การให้มีสุขภาพทางกาย สุขภาพทางอารมณ์ สุขภาพทางสังคมและสุขภาพทางจิตวิญญาณที่ดีขึ้น

2. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามากำหนดทิศทางด้านนโยบายของการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำในองค์การที่เสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน อีกทั้งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางในการคัดเลือกรูปแบบภาวะผู้นำขององค์การในรุ่นต่อไปในอนาคต เพื่อให้ได้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์การยิ่งขึ้น

3. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดรูปแบบ แนวปฏิบัติ หรือวิธีการการจูงใจต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานในองค์การ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ตรงต่อความต้องการขององค์การ ช่วยลดปัญหาการลาออก เพิ่มความผูกพันในองค์การ และเพิ่มสมรรถนะให้กับผู้นำขององค์การด้วย

4. องค์ความรู้ที่เพิ่มขึ้นในเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำ จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในเรื่องความสุขในการทำงานให้กับภาคธุรกิจอื่นๆ หรือสาขาวิชาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ภาวะผู้นำที่ตรงต่อความต้องการขององค์การ และสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและส่งผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีเพิ่มขึ้น