

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งกระแสการค้าเป็นไปในแนวทางเปิดเสรีมากขึ้น การแข่งขันทางธุรกิจสูงขึ้น เพื่อความอยู่รอดไปจนถึงความเจริญเติบโต กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการและองค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งรายอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะเพิ่มขีดความสามารถทางธุรกิจได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องทำให้ต้นทุนการผลิตต่อหน่วยลดลง ปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น ลดอัตราการสูญเสีย มีการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความต้องการของตลาด เป็นต้น ซึ่งประสิทธิภาพของการจัดการด้านต่าง ๆ เหล่านี้ รวมถึงการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ องค์กรจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยที่ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายก็คือทรัพยากรมนุษย์

ในธุรกิจอุตสาหกรรม มีการจัดระดับของการบริหารจัดการอย่างน้อยที่สุด 3 ระดับ ซึ่งมีลักษณะเหมือนรูปปิรามิด ที่แสดงนัยของปริมาณบุคลากรในองค์กรแต่ละระดับ ดังนี้ (คณาจารย์โปรแกรมบริหารธุรกิจ, 2541, หน้า 70-71)



ภาพที่ 1 ระดับของการบริหารจัดการ

จากระดับของการบริหารจัดการ เห็นความน่าสนใจที่ว่ากลุ่มผู้บริหารระดับต้นจะอยู่ระหว่างผู้บริหารระดับบนกับพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งมีเป็นจำนวนมากที่สุดในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารระดับต้นจึงเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์การในอันที่จะทำการควบคุมดูแลพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความใกล้ชิดกับพนักงาน และในขณะเดียวกันก็เป็นตัวแทนของพนักงานที่จะติดต่อกับองค์กรหรือผู้บริหารระดับบน ซึ่งก็หมายความว่าผู้บริหารระดับต้นจะต้องทำหน้าที่เป็นคนกลางนั่นเอง (The Middle) (เริงชัย หมิ้นชนะ, 2538, หน้า 120-121) นอกจากนี้ผู้บริหารระดับต้นยังมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการนำภารกิจหรือเป้าหมายงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับบนหรือผู้บังคับบัญชา มาดำเนินการบริหารจัดการภาคปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ดังนั้นระดับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานจึงมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถ ของผู้บริหารระดับต้นอย่างมาก ผู้บริหารระดับต้นที่มีความสามารถสูงจะมีภาวะผู้นำให้ความใส่ใจทั้งในเรื่องของงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นนักพัฒนา คอบรับและบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัยและความรับผิดชอบ เป็นที่ไว้วางใจของทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความต้องการและกระตุ้นพนักงานทางด้านจัดการ ให้ได้เห็นถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุถึงผลลัพธ์นั้น ๆ (สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 216) โดยสรุป ผู้บริหารระดับต้นนับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง คุณภาพของผู้บริหารระดับต้นจึงหมายถึงคุณภาพขององค์กรนั้นด้วย

เป็นที่เข้าใจกันดีว่าบุคคลมีความแตกต่างกัน และความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมบุคคลนั้น ๆ บุคคลที่รับรู้สิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันก็จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลอาจแสดงออกมาทั้งในด้านความคิดและการกระทำ การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใด ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความคิดของบุคคลที่มีต่อตนเองว่ามีความสามารถหรือไม่ที่จะกระทำกิจกรรมนั้น ความคิดดังกล่าวจัดได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ อาจไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ถ้าหากมีการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ถูกต้อง ดังนั้นการที่บุคคลมีความสามารถอย่างไร อาจจะไม่ใช่สำคัญเท่ากับการที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถอย่างไร หมายความว่าการทำงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถแล้วยังจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของคนด้วย อาจกล่าวได้ว่าการรับรู้ความสามารถของคนมีความสำคัญเท่า ๆ กับความสามารถที่มีอยู่หรืออาจจะมากกว่าความสามารถ

ที่มีอยู่ก็ได้ การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคคล

Bandura (1977) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดที่บุคคลมีต่อตนเองในเรื่องความสามารถ ซึ่ง Bandura เรียกว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) Bandura กล่าวว่า การที่จะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้นอยู่กับความคิดที่บุคคลมีต่อตนเองว่าตนมีความสามารถหรือไม่มีความสามารถที่จะกระทำกิจกรรมนั้น ซึ่งความคิดดังกล่าวนี้จัดได้ว่าเป็นองค์ประกอบเริ่มต้นที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล (ศยามล, 2541) บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองคือบุคคลที่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีผลต่อการตัดสินใจของบุคคล การพิจารณาว่าจะเลือกกระทำหรือไม่กระทำ การใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่นอดทน กระบวนการคิดและปฏิบัติทางอารมณ์ ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของบุคคล บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ จะเชื่อว่าตนเองไม่สามารถที่จะทำงานให้สำเร็จลงได้ จึงทำให้ไม่มีแรงกระตุ้นที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน มักสูญเสียความภาคภูมิใจในตัวเอง ขาดความเชื่อมั่น รู้สึกว่าตนเองมีปมด้อยหรือข้อจำกัด มักเลือกทำงานที่มีลักษณะง่าย ๆ ขาดความมุ่งมั่นพยายาม มีแนวโน้มที่จะทอดถอนหรือยอมแพ้ต่อความยากลำบากและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อปฏิกิริยาทางอารมณ์ด้วย เช่นทำให้เกิดความหวาดหวั่น วิตกกังวล เกิดความเครียด ความล้มเหลว เป็นต้น (Bandura, 1986; Bandura & Schunk, 1981) อันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอาชีพ เกิดข้อจำกัดทางด้านโอกาสที่จะก้าวหน้า และไม่เป็นผลดีต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงานใด ๆ ในขณะที่บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง เชื่อว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จได้ มักจะมีความเชื่อมั่นในตัวเอง รับรู้ถึงศักยภาพของตัวเอง มักจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีพลังในการทำงาน กระตือรือร้น เอาใจใส่ในการทำงาน ตั้งเป้าหมายสูง มีความต้องการประสบความสำเร็จสูง มีความพยายามมุ่งมั่น ไม่ทอดถอนเมื่อเผชิญอุปสรรค กลุ่มบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและมีพฤติกรรมดังกล่าวมานี้ มักจะมีความภาคภูมิใจในตนเอง มีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างประสิทธิภาพในงานสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมเช่นนี้เป็นกำลังสำคัญและเป็นที่ต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาผลของการให้คำปรึกษาทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัส โดยใช้เทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน (Personal Power Radiator) เพื่อช่วยยกระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการบริหารจัดการของบุคลากร โดยจะทำการศึกษา

กับผู้บริหารระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม การที่เลือกใช้วิธีการให้คำปรึกษาทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัสด้วยเทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน เนื่องจากทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัสเชื่อว่า ปัญหาหรือความทุกข์ทั้งหลายของมนุษย์นั้นเกิดจากการถูกจำกัดการรับรู้ต่อโลก ด้วยข้อจำกัดทางระบบประสาท ข้อจำกัดส่วนบุคคล เช่น ประสบการณ์ ข้อจำกัดทางสังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งจากกระบวนการลบออก (Deletion) การบิดเบือน (Distortion) และการขยายผล (Generalization) โดยจุดมุ่งหมายของทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัสคือ การช่วยให้บุคคลได้วินิจฉัยตนเองได้ว่าได้ลบ บิดเบือน หรือขยายผลประสบการณ์ต่าง ๆ ไว้ที่ส่วนใดของชีวิต โดยใช้จิตได้สำนึกซึ่งไม่มีข้อจำกัดต่อการรับรู้ ไม่มีกระบวนการลบออก บิดเบือนหรือขยายผล จิตได้สำนึกจึงมีพลังอย่างมากในการช่วยวินิจฉัย ค้นหาความจริง สรรหา ทางเลือกที่มีอยู่มากมายและมีความเป็นไปได้ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งยังช่วยขยายการรับรู้และกระตุ้นให้บุคคลได้ใช้พลังบวก (Resources) ของตนเองที่ซ่อนอยู่ รวมทั้งพัฒนากลวิธีในการแก้ไขความทุกข์หรือปัญหาของตนเองได้อย่างเหมาะสม (Mattakottil, 1983 cited in Villar, 1977 a, pp. 27-29) ส่วนในเทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน (Personal Power Radiator) นั้น เริ่มจากแนวคิดที่ว่าคนส่วนมากใช้ความสามารถที่มีอยู่เพียงส่วนน้อย ทั้งนี้เพราะไม่ตระหนักว่าตนมีความสามารถ มีพลังอยู่มากมาย ความสามารถต่าง ๆ ที่มีอยู่อาจมีการนำมาใช้แต่ไม่เต็มความสามารถ หรืออาจไม่ได้ใช้เลย รวมถึงกรณีที่บุคคลนั้นมีประสบการณ์ที่ผิดพลาดมาก่อนจากความกดดัน ความล้มเหลว บุคคลนั้นจึงมองตนเองในด้านลบ มองตนเองว่ามีข้อจำกัด ทำให้เกิดการลบ บิดเบือน หรือมองข้ามความเข้มแข็ง ความสามารถพิเศษ ความถนัด สถิติปัญญาของตน เกิดเป็นการรับรู้ที่สมอว่าตนเองไร้ความสามารถ

เทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน เป็นเทคนิคที่ใช้จิตได้สำนึกเข้ามาช่วยในการนำความเข้มแข็ง ความสามารถพิเศษ ความถนัด สถิติปัญญาที่บุคคลนั้นมีอยู่ ทั้งที่เคยนำมาใช้ ไม่ได้ใช้หรือใช้น้อย โดยนำทุกอย่างที่มีออกมาใช้ในบริบทที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์มากที่สุด เป็นวิธีการที่เน้นเป้าหมายที่ต้องการให้ค้นพบความสุข สุขภาพที่ดี มีความสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ประสบความสำเร็จ โดยการให้เพิ่มความตระหนักรู้ด้านความสามารถต่าง ๆ ทางบวกและพลังส่วนตนที่มีอยู่ การค้นพบการรับรู้ ความสามารถของตนเองใหม่นี้ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและความหมาย มีศักยภาพ สามารถจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มองโลกในทิศทางใหม่มุมมองใหม่ มีความหวัง และสามารถเผชิญอุปสรรคต่างๆ ในชีวิตได้อย่างท้าทาย การเสริมสร้างพลังแห่งตนสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1977 cited in Villar, 1997 b, p. 47) ในเรื่องความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) การได้รู้สึก และรับรู้ถึงความสามารถของตน จะทำให้เชื่อมั่นว่าจะจัดการสถานการณ์ที่ย่างยากต่าง ๆ ได้สำเร็จ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (อนงค์ วิเศษสุวรรณ, 2550, หน้า 102 - 103)

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัส โดยใช้เทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน (Personal Power Radiator) ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม ระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ในระยะให้คำปรึกษาและระยะติดตามผล

2. เพื่อเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัส โดยใช้เทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน (Personal Power Radiator) ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม ที่ได้รับคำปรึกษาในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะติดตามผล

3. เพื่อศึกษาวิธีการให้คำปรึกษาทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัส โดยใช้เทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน (Personal Power Radiator) ในการพัฒนาและเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางให้นาทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัสไปช่วยปรับแก้ พัฒนาและเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการบริหารจัดการของบุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับต้น และให้ตระหนักถึงความสำคัญในการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง องค์กร และสังคม

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลอง
2. ผู้บริหารระดับต้นที่ได้รับการให้คำปรึกษาทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัส โดยเทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน (Personal Power Radiator) มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการบริหารจัดการในระยะหลังการทดลองสูงกว่าผู้บริหารระดับต้นกลุ่มควบคุม
3. ผู้บริหารระดับต้นที่ได้รับการให้คำปรึกษาทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัส โดยเทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน (Personal Power Radiator) มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการบริหารจัดการ ในระยะติดตามผล สูงกว่าผู้บริหารระดับต้นที่เป็นกลุ่มควบคุม

4. ผู้บริหารระดับต้นที่ได้รับการให้คำปรึกษาทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัส โดยเทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน (Personal Power Radiator) มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการบริหารจัดการ ในระยะหลังการทดลอง สูงกว่าในระยะก่อนการทดลอง

5. ผู้บริหารระดับต้นที่ได้รับการให้คำปรึกษาทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัส โดยเทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน (Personal Power Radiator) มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการบริหารจัดการ ในระยะติดตามผล สูงกว่าในระยะก่อนการทดลอง

6. ผู้บริหารระดับต้นที่ได้รับการให้คำปรึกษาทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัส โดยเทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน (Personal Power Radiator) มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการบริหารจัดการ ในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรมีทางเลือกมากขึ้นในการนำทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัส โดยใช้เทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน (Personal Power Radiator) ไปประยุกต์ใช้ในการให้คำปรึกษาเนื่องจากเป็นเทคนิคที่กระชับ ให้ผลเร็ว และมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อเป็นแนวทางในการนำทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัส โดยใช้เทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน (Personal Power Radiator) ไปใช้ในการให้คำปรึกษากับบุคลากรในองค์กรที่มีปัญหาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเข้าใจในตนเอง จนเกิดความเครียดหรือเกิดปัญหาในประสิทธิภาพการทำงาน โดยมุ่งหมายให้บุคลากรนั้นเกิดความมั่นใจ เชื่อมมั่นในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีความกระตือรือร้นต่อเป้าหมายของงานและเป้าหมายส่วนตัว และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้สนใจที่ศึกษาค้นคว้าหรือทำการวิจัยเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัส โดยใช้เทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน (Personal Power Radiator) ไปใช้ในการให้คำปรึกษากับบุคคลอื่นๆ ต้องการการพัฒนาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นบุคลากรในระดับผู้บริหารระดับต้นที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารระดับต้นที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัทโคห์เลอร์ จำกัด ที่มีคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการบริหารจัดการค่าที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ 50 และ สนใจเข้าร่วมการวิจัย กลุ่มอย่างง่ายมา 16 คน แล้วสุ่มเข้ากลุ่ม เป็นกลุ่มควบคุมจำนวน 8 คน และ กลุ่มทดลองโดยใช้เทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน (Personal Power Radiator) จำนวน 8 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ วิธีการให้คำปรึกษาและระยะเวลาในการทดลอง

1.1 วิธีการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการบริหารจัดการ แบ่งเป็น

1.1.1 วิธีการให้คำปรึกษาทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัส โดยใช้เทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน (Personal Power Radiator)

1.1.2 กลุ่มที่ทำงานปกติ

1.2 ระยะเวลาในการทดลอง แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการบริหารจัดการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัส (Neuro-Linguistic Programming: NLP)

หมายถึง โครงสร้างประสบการณ์เฉพาะของความคิดและพฤติกรรมบุคคล ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ ผ่านระบบประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ การเห็น การได้ยิน การรู้สึก การรับรสและการได้กลิ่น เข้าสู่กระบวนการป้อนรหัสและตีความหมายเพื่อแสดงออกมาเป็นภาษาด้อยคำและภาษาท่าทาง โดยจิตสำนึกและจิตใต้สำนึกของแต่ละบุคคล

2. เทคนิคเสริมสร้างพลังแห่งตน (Personal Power Radiator) เป็นหนึ่งในหลายเทคนิคของการให้คำปรึกษาทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัส เป็นเทคนิคที่ให้ผู้ทดลองค้นพบความสามารถพิเศษ ความเข้มแข็ง พลังบวกที่ซ่อนอยู่ในจิตใต้สำนึกของตนเอง ตระหนักถึงความสามารถของตนเอง เมื่อค้นพบความหมายใหม่ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีความหมายและเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตัวเอง

3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึงการที่บุคคลพิจารณาความสามารถของตนเองว่าตนมีการรับรู้ความสามารถของตนที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองนี้มีที่มาจาก 4 แหล่งดังนี้คือ

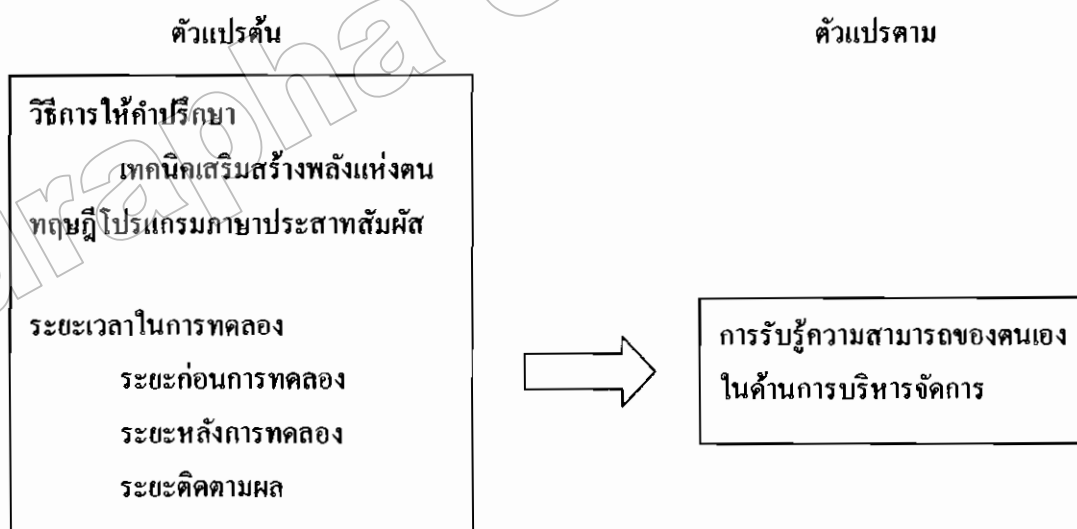
- 3.1 ความสำเร็จจากการกระทำ
- 3.2 การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น
- 3.3 การใช้คำพูดชักจูง
- 3.4 สภาวะทางกายและอารมณ์

4. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการบริหารจัดการ หมายถึงการที่บุคคล

พิจารณาตัดสินความสามารถของตนเองว่า จะจัดการเกี่ยวหน้าที่ในการบริหารจัดการ อันประกอบด้วย 4 ด้านคือ ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดการองค์การ (Organising) ด้านการนำและสั่งการ (Leading and Directing) และด้านการควบคุม (Controlling) ให้มีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการประเมินตนเองและกำหนดขอบเขตของความเชื่อในความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด

5. ผู้บริหารระดับต้น หมายถึงบุคลากรในองค์กรที่มีความรับผิดชอบด้านการบริหารจัดการระดับต้น มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการนำภารกิจหรือเป้าหมายงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับบนหรือผู้บังคับบัญชา มาดำเนินการบริหารจัดการภาคปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย