



ภาวะผู้นำของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
The Leadership of Administrator and Quality of
Working Life of the Personnels in the Faculty of
Social Sciences, Kasetsart University

วิศนี พ่วงประเสริฐ*และ มนฤตย์พล อุรบุญนวลชาติ**
Wissanee Puangprasert and Manitpol Urabnnualchat

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะสังคมศาสตร์ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 114 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์ ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำของผู้บริหาร, คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Abstract

This research has objectives were to study the quality of working life of the personnels in the Faculty of Social Sciences and the leadership of administrator, to compare quality of working life classified by personal factors, and to find out the relationship between leadership of administrator and quality of working life. Sample group consisted of 114 personnels in the Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. The findings showed that 1) the opinion of the personnels at the Faculty of Social Sciences on leadership of the administrator as a whole was at high level. Furthermore, quality of working life in general was at the medium level. 2) the personnels who had age difference and diverse level of experience had different level of the opinion on quality of working life. 3) leadership of administrator had no relations with quality of working life at the .05 level of statistical significance.

Keywords : Leadership of Administrator, quality of Working Life of Personnels, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.

บทนำ

ในการทำงานปัจจุบันมนุษย์มีความสำคัญสำหรับองค์กรมากขึ้น และผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ซึ่งในองค์การจะประกอบไปด้วยกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกัน มาทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวจำเป็นต้องมีผู้นำมาช่วยในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ซึ่งผู้นำนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำ โดยทำหน้าที่ประสานให้บุคลากรรวมกัน โดยการอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่จุดหมายที่ดี บ่อยครั้งที่พบว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการมีส่วนร่วมในงานของหัวหน้างานและผู้บริหาร คือ การที่ผู้นำจะร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจวางแผน โดยเน้นที่การสนับสนุนเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต โดยมีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ องค์การแต่ละองค์การต่างต้องการบุคลากรที่มีความสามารถ ประสิทธิภาพ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อที่การทำงานจะได้มีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรยังมีความผูกพันกับองค์การพร้อมจะพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าในอนาคต

ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงอาจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องเริ่มมาจากการมีผู้นำที่ดีด้วย ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารแต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความ

สอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด โดยฝ่ายองค์กรและบุคลากรต้องพร้อมหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทาง ที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยที่ทั้งสองฝ่ายมีความพึงพอใจด้วยกัน เพราะความพึงพอใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เป็นพื้นฐานสำคัญอันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข และยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

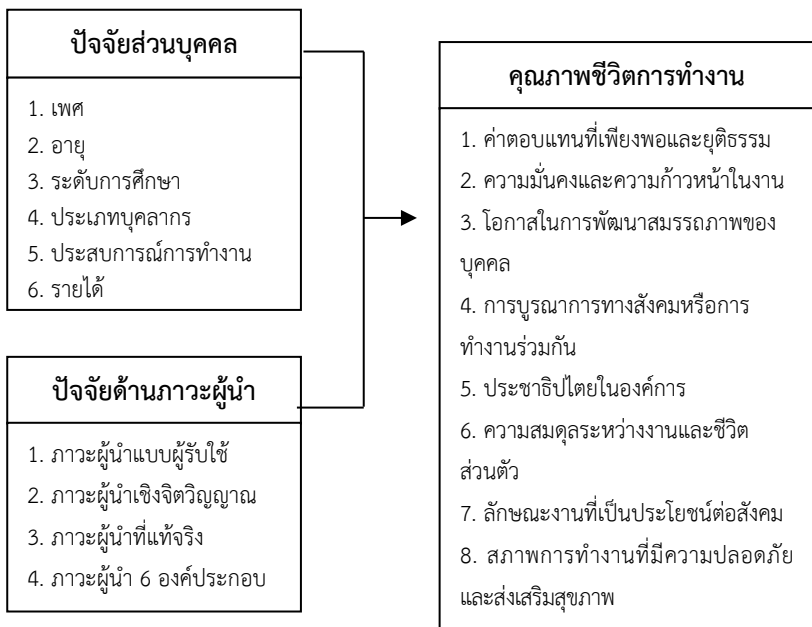
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาเฉพาะกรณีของ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และใช้การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 114 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ Yamane's โดยใช้ระดับความ

เชื่อมั่นที่.05 และ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) (ธานีรินทร์ ศิลปจารุ , 2555) ตามสายงานและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มเลือกรายชื่อบุคลากรตามสายงาน นำมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าสถิติร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-test) , One-way ANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearsons Product Moment Correlation Coefficient)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 114 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 มีอายุระหว่าง 35 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.6 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเงินรายได้และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 54.4 โดยมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.0 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.4

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำที่แท้จริง และภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ โดยบุคลากรคณะสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้บริหารอยู่ในระดับสูงทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความต้องการคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร เพราะภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับสูง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง ด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความรู้สึกว่าองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ

ทำงาน ล้วนมีความสำคัญในการเอื้ออำนวยให้ตนเองมีสภาพการดำเนินชีวิตที่ดี และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สรุปได้ดังนี้ บุคลากรคณะสังคมศาสตร์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน มีผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะที่ค่อนข้างแตกต่างกัน ทำให้มีความรู้สึกต่อภาวะผู้นำที่ไม่เหมือนกัน ส่วน เพศ ประเภทบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แตกต่างกัน

ส่วนในด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ที่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก อายุและประสบการณ์ของบุคลากร คณะสังคมศาสตร์มีความแตกต่างกันทำให้ความรู้สึกพึงพอใจหรือการได้รับการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณนี้ไม่ได้ดูแลแต่ร่างกาย และจิตใจ แต่ดูแลไปถึงระดับจิตวิญญาณของบุคคล โดย จิตวิญญาณแฝงอยู่ตลอดจนการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนประสบการณ์ของบุคลากร โดยผ่านกระบวนการการทำงานส่งเสริมความรู้สึกของการดำรงอยู่และความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป้าหมายที่สำคัญ คือเพื่อสร้างวิสัยทัศน์

และคุณค่าที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ การเพิ่มพลังผ่านทีมทั้งบุคคลและองค์การ เพื่อให้ผูกพันกับองค์กรและนำไปสู่เป้าหมายสูงสุด ดังนั้น ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมากเท่าไร ก็จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพชีวิตดีขึ้นตามไปด้วย เพราะจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพชีวิตคนละสังคมนศาสตร์ ผลที่ตามมาจะทำให้บุคลากรคนละสังคมนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกิดความรู้สึกว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาทางสังคมนหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเอื้ออำนวยให้บุคลากรคนละสังคมนศาสตร์ มีสภาพการทำงานและชีวิตที่ดี และบุคลากรก็จะทำงานได้อย่างมีความสุข ส่วนภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ภาวะผู้นำที่แท้จริง และภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ ไม่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เหตุผลดังกล่าว เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นสำหรับทุกองค์การ เพราะถ้าการบริหารงานดีจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน และยอมอุทิศให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการยอมรับในคุณภาพชีวิตการทำงาน และยอมปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์มากที่สุด คือภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้าง แรงแบบต้นตาลใจบุคลากร การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรมในการประกอบ การความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ ภาวะผู้นำทั้ง 6 องค์ประกอบมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว โดยเฉพาะตัวแปรที่เป็นเป้าหมายขององค์การ ซึ่งก็จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อคิดเห็นบางประการจากผลการวิจัยที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหารกับบุคลากรในการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

แม้ว่าผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับที่น่าพอใจก็ตาม แต่มีองค์ประกอบบางประการจากผลการวิจัยที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหารกับบุคลากรในการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

1.1 การให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กร เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ โดยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรม ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ ภาวะผู้นำทั้ง 6 องค์ประกอบมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว โดยเฉพาะตัวแปรที่เป็นเป้าหมายขององค์การ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ มีความต้องการผู้นำที่มีการส่งเสริมแรงบันดาลใจให้บุคลากร ให้มีความรัก ความผูกพันต่อองค์การ โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ มีการใส่ใจและปรารถนาดีต่อบุคลากร มีการให้รางวัลกับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การ ยอมรับเปิดกว้างสิ่งต่างๆ ยึดหลักจริยธรรม รักษาคำพูด และปฏิบัติตามสัญญา โดยปลูกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานเสียสละเพื่อส่วนรวมและสังคม

1.2 การตระหนักถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงบวก แต่เป็นความสัมพันธ์ในระดับน้อย อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรตระหนักบ้างถึงเป้าหมายขององค์การ แล้วยังต้องให้ความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การ ด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์การใน

การทำงานซึ่งส่งผลทางตรงโดยมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นองค์การควรมีนโยบายในการช่วยส่งเสริมเรื่องการพัฒนา จิตวิญญาณในการทำงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์การมาเป็นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การในการทำงาน มีการให้ความรู้และแรงบันดาลใจให้เห็นความสำคัญของเรื่องการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การในการทำงาน และมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารดำเนินงานตามแนวทางของวัฒนธรรมองค์การในการทำงานในด้านต่างๆ

ทั้งนี้จิตวิญญาณในการทำงาน เป็นเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ที่แสดงถึงค่านิยมในองค์การ ซึ่งสนับสนุนประสบการณ์ของพนักงาน โดยผ่านกระบวนการทำงานการส่งเสริมความรู้สึกของการดำรงอยู่ และความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่เพียบพร้อมสมบูรณ์ และทำให้รู้สึกเป็นสุข เบิกบานใจ โดยเป้าหมายสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และคุณค่าที่สอดคล้องไปกับกลยุทธ์ การเพิ่มพลังผ่านทีม ทั้งในระดับบุคคลและท้ายที่สุดในระดับองค์การ โดยทำให้ความผูกพันต่อองค์การและผลผลิตสูงขึ้น

ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างระบบในการพัฒนาบุคลากรทั้งความรู้ความสามารถ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถและศักยภาพในการทำงานอย่างสูงสุด โดยให้ความสนใจกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การบ้าง โดยการสนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ให้มีระบบการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรมีการให้รางวัลผลตอบแทนกับผลการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างยุติธรรม มีการมอบหมายอำนาจและการตัดสินใจให้กับบุคลากร ให้ความสำคัญกับความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวของบุคลากร มีการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้บุคลากรมีความสุข และจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างสนุกสนาน มีระบบการพัฒนาพนักงานให้สามารถพัฒนาถึงระดับจิตวิญญาณของพนักงาน เช่น การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การทบทวนตนเอง การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

2. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความรู้สึกต่อคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ เรียงจากน้อยไปหามาก ซึ่งผู้บริหารควรปรับปรุงดังนี้

2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรเพิ่มเงินพิเศษให้เพียงพอและเหมาะสมกับ

ค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของบริษัทเอกชนที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

2.2 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าในหน่วยงานพิจารณาความดีความชอบ ควรเป็นไปอย่างยุติธรรม เปิดเผย เพื่อไม่ให้คนคิดว่าผู้บริหารไม่ยุติธรรม

2.3 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล เนื่องจากบุคลากรคณะสังคมศาสตร์ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรไปเรียนต่อ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับงาน และควรให้ทุนสนับสนุนการศึกษากับบุคลากร

2.4 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ควรสนับสนุนให้มีการสัมมนาบุคลากรให้เกิด

ความรู้ความเข้าใจและมีการอบรมสัมมนาเรื่องการสร้าง Teamwork ในการทำงาน

2.5 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ผู้บริหารควรเสริมสร้างค่านิยมหรือสำนึกให้คนทำงานร่วมกันหรือทำงานแทนกันได้แม้จะไม่ใช่นายงานโดยตรง ผู้บริหารควรมีรางวัลหรือให้คำชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานนอกเหนืองานของตนเอง

2.6 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้บุคลากรแต่ละคนทำในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลาในการ

ทำงาน ถ้ามีการมอบหมายงานให้บุคลากรเพิ่มมากขึ้น ก็ควรให้สิ่งจูงใจกับบุคลากรด้วย

2.7 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มกิจกรรมทำเพื่อสาธารณประโยชน์หรือให้ความสำคัญเรื่อง CSR คือแนวคิดขององค์การในการดำเนินกิจกรรม การวางแผน การตัดสินใจ การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการ และการดำเนินการที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยอาจสอดแทรกเรื่องนี้ไว้ในกระบวนการประกอบธุรกิจ เช่น กระบวนการผลิต หรือการบริการการดูแลบุคลากรในองค์การและครอบครัว รวมไปถึงการดูแลชุมชนและสังคมโดยรอบ นอกจากนี้ CSR ในหลายองค์การอาจเป็นการตั้งเงื่อนไขให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอันหมายถึง ลูกค้า ผู้ค้า ผู้ลงทุน รัฐบาล และองค์การพัฒนาชุมชน ร่วมกันดูแลรับผิดชอบสังคมด้วย

2.8 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ องค์การมีการเตรียมความพร้อมฝึกซ้อม ป้องกัน ภัยพิบัติ หรืออุบัติเหตุจากการทำงาน

3. การเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุ 35 – 49 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี เนื่องจากเป็นพนักงานมานาน อาจเกิดการเบื่อหน่ายและเครียดจากการทำงาน ดังนั้นควรเพิ่มกิจกรรมเพื่อสร้างความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้น เช่น การเปิดโอกาสให้ไปฝึกอบรม หรือการสัมมนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552)
ความรับผิดชอบต่อสังคม CSR: Corporate Social Responsibility.
กรุงเทพมหานคร : ก.พลพิมพ์ (1996) จำกัด.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การ
พัฒนา.** ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555. **คู่มือการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม
SPSS.** นนทบุรี: โรงพิมพ์นิต้าการพิมพ์.
- Fiedler, Fred. E. 1967. **A Theory of Leadership Effectiveness.**
New York : McGraw-Hill.
- Merton, H.C. 1977. “A Look at Factor Effecting the Quality of Working
Life”. **Monthly Labour Review.** 10 (October 1977): 55.
- Welton, R.E. 1973 “Quality of Working Lift: What Is It ?”. **Slone
Management Review.** 15 (September 1973): 12 - 16