



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน*

EMPLOYING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TO BETTER WORK QUALITY OF LIFE



วาสิตา วิลัยลักษณ์

Wasita Wilailak

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author E-mail: wewamay2543@gmail.com

บทคัดย่อ

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำด้านการคิดค้น การเสริมสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการโน้มน้าวความคิด ทำให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของสิ่งที่ต้องปฏิบัติ มีคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่องค์กร รวมถึงสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่ม สิ่งต่าง ๆ ที่เดิม ๆ ให้ความทันสมัยมากขึ้น ใช้ประสบการณ์ทั้งหมดก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยส่วนใหญ่องค์กรวางกลยุทธ์ไว้ 7 องค์ประกอบ หรือที่รู้จักกันว่า 7S Model's Mckinsey คือ 1. โครงสร้าง (Structure) 2. กลยุทธ์ (Strategy) 3. ระบบ (Systems) 4. ทักษะ (Skills) 5. รูปแบบ (Styles) 6. บุคลากร (Staffs) 7. คุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared Value) ที่ทำให้องค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร เพื่อเป็นส่วนช่วยให้้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคลากร นำไปสู่การพัฒนาองค์กร และประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อหาเลี้ยงชีพในการดำรงชีวิตของตนเอง รวมทั้งให้องค์กรเกิดความมั่นคง และความก้าวหน้าให้เท่าทันต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน โดยอยู่ในรูปแบบของเงินรายเดือน และปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความรับผิดชอบ และเกิดพัฒนาในสายงานอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ: หมู่บ้านต้นแบบ; คุณภาพชีวิต; เศรษฐกิจพอเพียง

* Received October 12, 2024; Revised November 17, 2024; Accepted November 20, 2024



Abstract

Innovative leadership is a requirement for transformational leadership. Encourage and inspire staff member to be enthusiastic about their work and having the ability to persuade opinions making staff members understand how important the tasks. Contains attributes that serve as excellent models for the organization, including bring about changes in attitudes, ideas and improving out of date things. Making use of all experiences for the good of impact on the standard quality of life in an organization. The McKinsey 7S Model, which defines strategy for most companies, consists of seven elements: 1. Structure, 2. Strategy, 3. Systems, 4. Skills, 5. Styles, 6. Staff, and 7. Shared Values. Consequently, the company need staff members who have the knowledge and abilities necessary to satisfy its requirements. Contribute to the organization's their well-being, which is crucial for the staff members. Leading to organizational development and organizational effectiveness. Due to its nature that it is a process that permits staff members to participate in work demonstrates how different topics' intentional force and satisfaction. To support themselves financially and to build an effective, forward-thinking organization that is resilient to both internal and external influences in the form of salary and additional factors that encourages workers to work cheerfully. A strategy has begun to produce new things. Resulting in excellent work accepted responsibility. Additionally, the professional path will continue to be developed in order to be relevant in the future.

Keywords: Leadership; Transformational Leadership; Work Quality of Life

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญ และเป็นเครื่องมือเพื่อการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในองค์กร อีกทั้งปัจจุบันองค์กรหลาย ๆ แห่งได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ทั้งส่วนของความก้าวหน้า และการเรียนรู้ของบุคลากรเอง ดังนั้น ในด้านพฤติกรรมมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงหมายถึงการรับรู้และความคิดของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กรในหลากหลายมิติว่าตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้จนทำให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีหรือไม่ (คมกฤษ นันทะโรจวงศ์, 2564)



คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องหลากหลาย ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (WHO) (วาริณี โพธิราช, 2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรม และค่านิยม เวลานั้น มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานของแต่ละบุคคลขึ้น เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของบุคลากร ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้ 1. มิติด้านสุขภาพกาย (Physical) 2. มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) 3. มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) 4. มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental) ซึ่งทุกมิติจะต้องสอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐาน 5 ขั้นของมนุษย์ ที่กำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ Maslow (นพดล ฤทธิสม, 2558) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพื้นฐานของมนุษย์กับการใส่ใจของบุคลากรในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นพีระมิด มีการเรียงลำดับขั้นจากระดับต่ำที่สุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อมนุษย์ตอบสนองต่อความต้องการในระดับหนึ่งแล้ว ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นตามลำดับต่อไป โดยประกอบไปด้วย 5 ขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีพและการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สะดวกสบาย หรือที่เรียกว่า ปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง คือ ความต้องการความปลอดภัยจาก ความรุนแรงและการขโมย รวมถึงได้รับความรู้สึกที่มั่นคง และได้รับสวัสดิภาพ ความปลอดภัยทางสุขภาพ และการเงิน (The Master Class Staff, 2020)

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) เป็นขั้นที่สาม ของความต้องการของมนุษย์ คือพันธมิตร และครอบครัว โดยทางกายภาพ และอารมณ์ การได้รับความสำคัญทางความรู้สึกเป็นคนสำคัญ การเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในสังคมและกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการสร้างความมั่นคงของกลุ่ม สมาชิกในองค์กร การเป็นสร้างความทีม

4. ความต้องการยกย่อง (ความภูมิใจในตนเอง) เป็นขั้นเริ่มต้นสู่ความนับถือ ความต้องการมีศักดิ์ศรี โดยเริ่มจากการเคารพตัวเอง การให้คุณค่าในตัวเอง ความมั่นใจใน ศักยภาพในการเติบโต และการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะต้องตั้งอยู่บนการตระหนักรู้และการเคารพ ผู้อื่น

5. ความต้องการสำเร็จในชีวิต เป็นขั้นสูงสุดของความต้องการของมนุษย์ บางครั้ง เรียกว่า การบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล โดยอาศัยการศึกษา อบรม เรียนรู้ และพัฒนาทักษะ

จากทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์นี้ สามารถแบ่งความต้องการแบ่งได้ เป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower Order Needs) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 2 และ 3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความ ต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทาง

สังคม) 2. ความต้องการในระดับสูง (Higher Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง (ความภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการทำงานอย่างมีความสุขทั้งทางภายในและภายนอกจิตใจที่ดี ซึ่งเกิดเป็นความพึงพอใจที่ได้จากค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือปัจจัยอื่นใด ที่ได้จากปฏิบัติงาน และเป็นการตอบสนองต่อความคาดหวังและความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ Deramotte & Takezawa กล่าวว่า ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลายแง่มุม ดังนี้ (วาริณี โพธิราช, 2558)

1. ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง ความต้องการพัฒนาองค์กร และโดยเฉพาะบุคลากรในองค์กร โดยการให้การส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

2. ความหมายอย่างแคบที่สุด หมายถึง ส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความพึงพอใจ แรงจูงใจ สิ่งกระตุ้นในการทำงาน

3. แ่งที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ หมายถึง ความเท่าเทียมกันในสังคม รวมถึงการทำงานโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยมีแนวทาง และวิธีการปฏิบัติที่เกิดความพึงพอใจ จนเกิดเป็นการตัดสินใจ รวมถึงการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง เพื่อผลลัพธ์ที่ดีขององค์กร และบุคลากร ตามลำดับ

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่องค์กรมีกระบวนการที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดเป็นความพึงพอใจแก่บุคลากรที่อยู่ในรูปแบบของเงินรายเดือน สวัสดิการ และปัจจัยอื่น ๆ จนเกิดเป็นแรงจูงใจ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากร ทั้งทางด้านความคิด และพฤติกรรมที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ความจำเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

การมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นการสะท้อนถึงความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่ดี นั่นหมายความว่า หากบุคลากรสามารถบริหารจัดการทั้งเวลา ทรัพยากร บุคคลได้อย่างดีแล้ว จะก่อให้เกิดความสุขในชีวิต ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติงานย่อมเกิดประสิทธิภาพที่ดี ทั้งนี้ นอกจากตัวบุคลากรเองแล้ว สภาพแวดล้อมรอบตัว รวมถึงกลุ่มคนรอบตัว ก็ต้องคอยให้การสนับสนุน และช่วยเหลือ องค์กรคือส่วนหนึ่งที่ต้องให้การสนับสนุน ซึ่งจำเป็นต้องสร้างแรงกระตุ้น หรือแรงขับเคลื่อนในการผลักดันให้ชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร, 2564) โดยปัจจุบันองค์กรมีการใช้เครื่องมือในการพัฒนาและบริหารองค์กร รวมถึงบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้า และประสบ



ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร อีกด้วย เรียกว่า 7S Model Mckinsey มี 7 ประการ ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) เป็นการจัดรูปแบบองค์กร ให้ทราบถึงการวางความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานหรือสายงาน รวมถึงการกำหนดหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานและการบังคับบัญชาของสายงานให้ชัดเจน โดยแสดงในรูปแบบผังส่วนแบ่งงาน (Organization Chart) ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา ทำให้เห็นภาพโดยรวมขององค์กรในการบริหารจัดการองค์กร และมีรูปแบบที่เป็นระบบมากยิ่งขึ้น

2. กลยุทธ์ (Strategy) เป็นแผนการในการบริหารและพัฒนาองค์กร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร และเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในขององค์กร จะช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาวได้ ซึ่งกลยุทธ์ต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจขององค์กรอย่างชัดเจน และเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความสัมพันธ์และความสอดคล้องขององค์ประกอบที่มีต่อองค์กร หากมีความสอดคล้องกันเป็นอย่างดี จะสร้างผลลัพธ์ที่ดีเช่นกัน

3. ระบบ (Systems) เป็นกระบวนการที่มีการจัดการอย่างเป็นลำดับขั้นตอน หรือระเบียบการปฏิบัติที่ทำกันเป็นประจำ รวมถึงการตัดสินใจของผู้บริหาร เมื่อมีการปรับเปลี่ยนองค์กร จะให้ความสำคัญกับระบบการทำงานเป็นอันดับแรก

4. ทักษะ (Skills) คือ สมรรถนะในการทำงานของบุคลากร หรือความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งทักษะนี้จะต้องสอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์ เพื่อให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. รูปแบบ (Styles) เป็นการบริหารของผู้บริหารระดับสูงที่มีรูปแบบในการบริหารองค์กรอย่างชัดเจนรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้บริหารภายในองค์กร และภาพพจน์ของผู้ที่อยู่ในความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร

6. บุคลากร (Staffs) คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ที่มีความสามารถ ทักษะที่สอดคล้องกับงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะก้าวไปพร้อมกับองค์กร อีกทั้งรู้จักที่จะพัฒนาตัวเอง เพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ โดยมีการจูงใจทั้งภายนอกและภายใน เช่น ผลตอบแทนเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

7. คุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value) เป็นความเชื่อ ความคิด หรือความคาดหวังที่ทางองค์กรกำหนดไว้ตามจุดมุ่งหมายที่องค์กรต้องการ เป็นมาตรฐานที่บุคลากรยอมรับ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หรือการวางคุณค่าที่มีร่วมกันเป็นศูนย์กลางของทุกองค์ประกอบในองค์กร เพื่อพัฒนาองค์ประกอบของโครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) ระบบ (Systems) ทักษะ (Skills) รูปแบบ (Styles) และบุคลากร (Staffs) หากองค์ประกอบใดขององค์กรเปลี่ยนไป จะส่งผลกระทบต่อคุณค่าที่มีร่วมกันอย่างเห็นได้ชัดเจน

หากกล่าวถึงแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก็จะสามารถนึกถึง ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ซึ่งได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ในองค์กร โดยประกอบไปด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจไปสู่ความไม่พึงพอใจ โดยได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจ และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ ไปสู่การไม่มีความไม่พึงพอใจ โดยได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่ส่งเสริมอนามัย ซึ่งปัจจัยจูงใจ กับปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอย่างยิ่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน) เป็นปัจจัยภายในที่เป็นความต้องการภายในของบุคลากรในองค์กร หรือเป็นแรงจูงใจ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง เกิดเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ทัศนคติที่มีต่อองค์กรในเชิงบวกประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ การทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นตามมา และเมื่องานประสบความสำเร็จ บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น

1.2 การถูกยอมรับ คือ การถูกยอมรับจากคนรอบตัว หรือได้รับการเคารพสรรเสริญในความรู้ความสามารถในสิ่งที่คนรอบตัวหรือสังคมได้มอบให้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ การจะถูกยอมรับจะต้องเริ่มต้นจากการเคารพตัวเอง เข้าใจตัวเองอย่างถ่องแท้ จึงจะอยู่ร่วมกันได้อย่างแท้จริง

1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ คือ การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษา เป็นต้น ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.4 ลักษณะงาน คือ เป็นการดึงดูดความสนใจให้เกิดความท้าทายในการทำงาน ความยืดหยุ่น การสร้างคุณค่าให้กับงานและตนเอง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำงานเกิดความต้องการที่จะทำงาน พัฒนา และแรงจูงใจในการทำงาน

1.5 ความรับผิดชอบ คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการควบคุมตัวเองให้ปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ และความเอาใจใส่ต่องานที่ทำให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ตามเวลาที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการแบ่งความรับผิดชอบของงานในแต่ละคนให้มีปริมาณและลักษณะงานที่มีความเหมาะสม

2. ปัจจัยอนามัย (ปัจจัยที่ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน) เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความต้องการในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่บุคลากรต้องได้รับ จึงไม่สามารถที่จะทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจภายใน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่



2.1 การวางนโยบาย และการบริหารภายในองค์กร คือ การจัดการภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างเป้าหมายร่วมกันภายในองค์กร ตั้งแต่ระดับผู้บริหารและปฏิบัติ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร แล้วจึงวางนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารที่ชัดเจน สู่การปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จภายในองค์กร

2.2 การบังคับบัญชา คือ การควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม และการให้คำแนะนำในฐานะที่ปรึกษา การมอบหมายงานมีความชัดเจน คอยรับฟังปัญหาและความคิดเห็น มีการแบ่งสายงานบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มอบหมายงานและกระจายงานอย่างทั่วถึงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน รวมถึงความเข้าใจกัน ด้วยความจริงใจและการให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยความเข้าใจกัน เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา และมีความสามารถในการทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจต่อกัน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับ ความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน คือ ระดับในการปฏิบัติงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจในการบริหารงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพตามลำดับ ซึ่งขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ

2.7 ความมั่นคงของงาน หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร รวมถึงความยั่งยืน และผลลัพธ์ที่ดีอย่างต่อเนื่องในองค์กร ทำให้องค์กรเป็นองค์กรมีการพัฒนาแห่งความยั่งยืน

2.8 ชีวิตส่วนตัว คือ กิจวัตรประจำวันของแต่ละบุคคล ทั้งการนอน การออกกำลังกายหรือการทำงาน โดยการทำงานบางอย่างอาจส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ บุคลากรจึงต้องมีความสามารถในการจัดการชีวิตของตนเอง เพื่อให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีคุณภาพ

2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งที่อยู่รอบตัวหรือสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกต่อบุคลากรในขณะทำงาน รวมถึงบรรยากาศในการทำงานที่ดี นำไปสู่การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้ รวมถึงทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน และสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนหรือค่าใช้จ่ายที่จ่ายให้แก่บุคลากรในองค์กรจากการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง รางวัลพิเศษตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น โดยมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสมและเป็นธรรม ทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะทำงานให้แก่องค์กร และเกิดความพึงพอใจต่อองค์กร เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทั้งบุคลากรและองค์กรอย่างยั่งยืน

ดังนั้น ความจำเป็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สามารถจัดการเวลาให้เหมาะสมระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อีกทั้งช่วยลดความเครียดของบุคลากร ส่งเสริมความพึงพอใจในทางที่ดีในการทำงาน รวมถึงทำให้บุคลากรมีความสุข มีสุขภาพที่ดีทั้งทางกายและทางใจ ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรอีกด้วย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความสามารถในการชักจูง ผลักดัน สร้างแรงจูงใจให้ผู้นับตาม เห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและเป็นองค์กรอย่างยั่งยืน โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลายความหมายไว้ ดังนี้

ชำนาญ คำปัญญาสินทัตย์ (2559) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องของทัศนคติของสมาชิกคนในองค์กร และต่อการสร้างความผูกพันสำหรับพันธกิจ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ขององค์กร รวมถึงเพิ่มอำนาจให้แก่ผู้ร่วมงานในการดำเนินงานที่เหนือความคาดหวังกติ โดยใช้วิธีการคิดใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นพดล ไชยสุระ (2560) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับความคิดเห็น ทัศนคติ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในองค์กรให้มีระดับที่สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังให้เป็นผลในการปฏิบัติเกินกว่าความคาดหวังในการพัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยแสดงถึงบทบาทที่เป็นแบบอย่าง ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิด ความไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจหน้าที่วิสัยทัศน์ ทำให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าต่อไป

ถวิล ศรีใจงาม (2560) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่ให้คำแนะนำอย่างเปิดเผย มีจิตใจที่เป็นกลาง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและบริหาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ริเริ่มถึงวิสัยทัศน์ มีความเชื่อในองค์กร ทั้งตัวขององค์กร ผลการปฏิบัติงาน



และบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง รวมถึงมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีคุณค่า สร้างความสัมพันธ์ที่ดี สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การรับฟังอย่างทั่วถึง เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงรุก กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นรูปแบบของการเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้บุคลากรหรือทีมงานมีความมุ่งมั่น พัฒนาไปในทิศทางใหม่ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน เพื่อให้มีความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

เมื่อองค์กรมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี สามารถนำพาบุคลากรในองค์กร กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และเผชิญกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่บีบบังคับให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติ หรือการทำงาน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนา และอยู่รอดได้ อีกทั้งเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถเตรียมความพร้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ทิ้งผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ข้างหลัง และไม่เกรงกลัวต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สามารถจัดการปัญหาในการทำงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนที่ดีจากครอบครัว ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สังคม และองค์กรยอมเป็นการสร้างความพึงพอใจ และสร้างไว้วางใจต่อองค์กร ทำให้แรงจูงใจที่จะเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(3), 175-183.
- คมกฤษ นันทะโรจพงศ์. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของบุคลากรในอุตสาหกรรมโลหะและวัสดุ: การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล. *วารสารการบัญชีและการจัดการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 13(2), 109-129.
- ชำนาญ คำปัญญาสุนัย. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน (คุณานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ถวิล ศรีใจงาม. (2556). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 (คุณานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.



- นพดล ไชยสุระ (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 (ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพดล ฤทธิโสม. (2558). กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร (ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2564). องค์ประกอบ 7 ประการภายในองค์กรซึ่งต้องทำให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน. สืบค้น 13 สิงหาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/2sFSg>
- วาริณี โพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- The Master Class Staff. (2020). *What Are the 5 Levels of Maslow's Hierarchy of Needs?*. Retrieved August 15, 2020, from <https://shorturl.asia/yfxot>

