

**ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา
บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี***
**Spiritual Leadership, Five-factor Model of Personality,
Organizational Culture and Job Performance of Supervisor
in Paper Industry, Kanchanaburi Province**

ภูริกันต์ วัจน์ประภาศักดิ์
ผศ.ดร. รัตติกรณธ์ จงวิศาล*****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา ในบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี และเพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา ในบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับบังคับบัญชาของบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชามีระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบอ่อนน้อมและแบบมีสติ วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนไหวนอยู่ในระดับต่ำ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบอ่อนน้อม แบบมีสติ และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพแบบห้วนไหวนมีความ

* บทความนี้เรียบเรียงจากวิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** นิสิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาจิตวิทยา สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

สัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญ การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบอ่อนน้อม แบบมีสติและวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวและวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were to analyze the level of spiritual leadership, Five-Factor Model, organizational culture and job performance of supervisor in a paper industry company in Kanchanaburi Province. Secondly, it studied the relationship between spiritual leadership, Five-Factor Model, organizational culture and job performance of those supervisors. Thirdly, it aimed to determine the variables that could predict job performance of the supervisors. The samples of this research were 250 supervisors in a paper industry company. The results of the research showed high levels of spiritual leadership, Five-Factor Model in the dimensions of extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness, organizational culture and job performance but low level of Five-Factor Model in a dimension of neuroticism. Spiritual leadership, Five-Factor Model in the dimensions of extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness and organizational culture were positively related to job performance of supervisors in a paper industry company with statistical significant at 0.01 level. Only the Five-Factor Model in a dimension of neuroticism had a negative relationship with job performance at the 0.1 level Multiple regression analysis indicated that spiritual leadership, neuroticism, and organizational culture could predict job performance of supervisors with statistical significant at the 0.01 level.

Keyword: spiritual leadership, Five Factor Model, organizational culture, job performance

บทนำ

ท่ามกลางการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยหยุดนิ่งของโลกปัจจุบัน ซึ่งทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ สถานการณ์ของการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนแปลงจากเดิม การแข่งขันด้านนวัตกรรมของสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ตลอดจนการแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการทำธุรกิจ ทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร โดยพยายามตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ทวีศักดิ์ สุททวาทิน, 2545) องค์กรต่างต้องสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้บริโภค ด้วยการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพเหมาะสมกับราคา เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคอย่างเต็มที่ องค์กรธุรกิจจึงมีการจัดตั้งทีมงานหรือปรับองค์การให้สามารถตอบสนองและแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรต้องการพนักงานที่มีทักษะความรู้และความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรจึงให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรมากขึ้น ด้วยการปรับปรุงและพัฒนาพนักงานซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่กำลังเปลี่ยนไป (มัลลิกา ต้นสอน, 2545)

โดยตัวชี้วัดความสามารถของพนักงาน คือ ผลการปฏิบัติงานที่จะแสดงให้เห็นถึงระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร โดยที่ผลการปฏิบัติงานนั้นจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรเป็นผู้ได้เปรียบในการแข่งขันที่มีมากในขณะนี้ ผลการปฏิบัติงานนั้นจะถูกควบคุมโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนช่วยควบคุมให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความยุติธรรม ตลอดจนสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในอนาคต (ณัฐพัทธ์ เขจรนันท์, 2549) นอกจากนี้ผลการปฏิบัติงานยังเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานในหน่วยงานมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น พนักงานที่ได้รับการประเมินจะสามารถทราบได้ว่าตนมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด (ธงชัย สันติวงษ์, 2546)

ในสังคมปัจจุบันนั้น ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นสิ่งที่ยอมรับกันมานานแล้วว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารองค์กร หากบุคคลมีภาวะผู้นำที่เป็นความสามารถหรือพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้นมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือฝ่ายต่าง ๆ สามารถชี้ให้เห็นความสำคัญของงาน ให้ความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิดในการช่วยกันป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นจะช่วยทำให้บุคลากรในองค์กรและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในงานสามารถทำงานร่วมกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ทุกฝ่ายต้องการได้ (รัตติกรณ จงวิศาล, 2554) ซึ่งสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ทำให้เกิดแนวคิดภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ที่มีการพัฒนาขึ้นมาจากภาวะผู้นำในอดีต เป็นภาวะผู้นำที่มีความเกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงานและแรงจูงใจ ที่เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎีภาวะผู้นำและมิติของจิตวิญญาณในการทำงาน (Fry, 2003) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการทำงานในองค์กรในยุคปัจจุบันนี้ เนื่องจากว่ารูปแบบการทำงานในยุคปัจจุบัน ถ้าต้องการให้องค์กรมีประสิทธิผลอย่างมาก จำเป็นต้องมอง

พนักงานทุกคนว่ามีร่างกายและจิตวิญญาณ (Heart and Soul) ไม่ใช่เป็นเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงาน ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ถ้าองค์กรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของพนักงานทุกระดับขององค์กรโดยมีการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างจริงจังแล้วองค์กรก็จะเกิดความแข็งแกร่งและมีความได้เปรียบเชิงแข่งขันมากขึ้น (Fairholm, 1996)

สาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ ในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการรับพนักงานเข้าทำงาน การเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีสามารถปรับตัวได้เหมาะสมย่อมได้รับการยอมรับจากกลุ่มบุคคลและคนในสังคมทั่วไป (วิภาพ มาพบสุข, 2545) เมื่อบุคคลเข้ามาเริ่มทำงานกับองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพเป็นอันดับแรก องค์กรควรมีการประเมินบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นมีอยู่ เนื่องจากบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว องค์กรจะสามารถจำแนกและทำนายพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้ (Robbins and Judge, 2009)

โดยในช่วงที่ผ่านมา ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2001) เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียงกันมากในปัจจุบันโดยแต่ละองค์ประกอบของบุคลิกภาพตามแนวคิดของ Costa and McCrae มีดังนี้ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) ทางองค์กรจึงควรคัดเลือกพนักงานให้มีเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้เพราะความสุขและความสำเร็จในงานของบุคคลคนหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและคุณสมบัติของบุคคลนั้นที่มีอยู่ ถ้าบุคคลมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพถูกต้องตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ก็จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีด้วย (Barrick and Mount, 1991)

ปัจจุบันวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือในการเข้าใจพฤติกรรม การแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กร แสดงถึงการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นพวก มีการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์พึ่งพาอาศัยกันและกันประพฤติดำเนินชีวิตต่อระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคมเดียวกัน วัฒนธรรมเป็นค่านิยมความเชื่อ คีลธรรมกฎหมาย ประเพณี อุปนิสัย ตลอดจนพฤติกรรมอื่น ๆ ที่มนุษย์แสดงออกในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมและองค์กร (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540) นอกจากนี้ยังเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ และเป็นที่ยอมรับปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกและถ่ายทอดไปสู่สมาชิกรุ่นต่อ ๆ มา ซึ่งทุกองค์กรมีวัฒนธรรมและรูปแบบวัฒนธรรมของตัวเอง (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2546)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์กร มีแนวโน้มที่จะช่วยสนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นศึกษาพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกาญจนบุรี เนื่องจากว่าขณะนั้นองค์กรกำลังเตรียมความพร้อมที่จะก้าวขึ้นมาเป็นองค์กรชั้นนำระดับโลก พนักงานระดับบังคับบัญชาเป็นตัวกลางที่อยู่ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับจัดการ เป็นคนประสานงานทั้งสองฝ่าย จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งนั้น

ในการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาถึง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกสรรหา และวางแผนพัฒนาศักยภาพของพนักงานระดับบังคับบัญชา ซึ่งเป็นกำลังในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบผลสำเร็จและเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์การในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกาญจนบุรี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกาญจนบุรี 3) เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกาญจนบุรีได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ใช้ตารางสำเร็จของ Krejcie & Morgan (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) โดยประชากร 718 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ซึ่งได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยจำแนกประชากรเป็นหน่วยงานแล้วจึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของหน่วยงานด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จำนวน 17 ข้อซึ่งผู้วิจัยแปลและพัฒนาจากแนวคิดของ Fry (2003) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .811 มีค่า Item-Total Correlation อยู่ระหว่าง .536 - .826 ตอนที่ 3 แบบวัดบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ จำนวน 60 ข้อเป็นแบบวัดจากแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) ที่แปลโดยรัตติกรณ์ จงวิศาล (2555) มีค่า Item-Total Correlation อยู่ระหว่าง .500 - .911 ตอนที่ 4 แบบวัดวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 44 ข้อเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Denison (2000) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .859 มีค่า Item-Total Correlation อยู่ระหว่าง .401 - .735 และตอนที่ 5 แบบวัดผลการปฏิบัติงาน จำนวน 30 ข้อเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาในปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .960 ในการพิจารณาระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานนั้น ได้นำคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาแจกแจงความถี่และหาค่าเฉลี่ย เพื่อแบ่งช่วงระดับออกเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

4.21 - 5.00	หมายถึง	มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	หมายถึง	มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง
2.61 - 3.40	หมายถึง	มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำ
1.00 - 1.80	หมายถึง	มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการจำแนกและแปลความหมายของข้อมูล
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล
4. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของสองตัวแปรที่มีความเป็นอิสระต่อกัน
5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งเป็นผลมาจากกลุ่มตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
(n = 250)			
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณโดยรวม	4.07	.469	สูง
- วิสัยทัศน์	4.20	.581	สูง
- ความรักเพื่อผู้อื่น	4.06	.493	สูง
- ความหวัง/ ความเชื่อมั่น	3.96	.582	สูง
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ			
- บุคลิกภาพแบบหัวน้ำใจ	1.98	.383	ต่ำ
- บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	4.12	.428	สูง
- บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	4.06	.425	สูง
- บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม	4.03	.464	สูง
- บุคลิกภาพแบบมีสติ	4.14	.451	สูง

วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	4.04	.449	สูง
- วัฒนธรรมด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง	3.91	.457	สูง
- วัฒนธรรมด้านความสอดคล้องกัน	4.23	.492	สูงมาก
- วัฒนธรรมด้านความสามารถในการปรับตัว	4.05	.471	สูง
- วัฒนธรรมด้านการมุ่งเน้นที่พันธกิจ	4.03	.482	สูง
ผลการปฏิบัติงาน	4.07	.453	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานระดับบังคับบัญชา มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.07$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.20$) อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ องค์ประกอบความรักเพื่อผู้อื่น ($\bar{x} = 4.06$) อยู่ในระดับสูง และองค์ประกอบความหวัง/ความเชื่อมั่น ($\bar{x} = 3.96$) อยู่ในระดับสูง

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ ($\bar{x} = 4.14$) อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($\bar{x} = 4.12$) อยู่ในระดับสูง และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ($\bar{x} = 4.06$) อยู่ในระดับสูง

วัฒนธรรมองค์การ พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชามีวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.04$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การด้านความสอดคล้องกัน ($\bar{x} = 4.23$) อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การด้านความสามารถปรับตัว ($\bar{x} = 4.05$) อยู่ในระดับสูง และวัฒนธรรมองค์การด้านมุ่งเน้นพันธกิจ ($\bar{x} = 4.03$) อยู่ในระดับสูง

ผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชา มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.07$)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี

(n = 250)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
	ผลการปฏิบัติงาน
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	.877**
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	
- บุคลิกภาพแบบหัวนโหว	-.165**
- บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	.851**
- บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	.874**

- บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม	.869**
- บุคลิกภาพแบบมีสติ	.883**
วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	.862**
- วัฒนธรรมด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง	.845**
- วัฒนธรรมด้านความสอดคล้องกัน	.837**
- วัฒนธรรมด้านความสามารถในการปรับตัว	.864**
- วัฒนธรรมด้านการมุ่งเน้นที่พันธกิจ	.877**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .877$)

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกและทางลบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ ($r = .883$) รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ($r = .874$) บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม ($r = .869$) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($r = .851$) และบุคลิกภาพแบบหัวนโหนว ($r = -.165$)

วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .862$) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ วัฒนธรรมด้านการมุ่งเน้นที่พันธกิจ ($r = .877$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมด้านความสามารถในการปรับตัว ($r = .864$) วัฒนธรรมด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ($r = .845$) และวัฒนธรรมด้านความสอดคล้องกัน ($r = .837$)

ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณเพื่อหาความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์ของตัวแปรอิสระโดยการนำตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรมาหาความสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อดูว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 หรือไม่เพราะถ้าตัวแปรอิสระต่างไม่เป็นอิสระต่อกันแล้วจะทำให้แยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากอีกตัวแปรหนึ่งไม่ได้และจะทำให้ผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ความถดถอยผิดพลาดไปภายหลังการวิเคราะห์พบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและวัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในทางบวกโดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .776 บุคลิกภาพแบบหัวนโหนวและวัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในทางลบโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.142

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยของตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรีด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

(n = 250)

ตัวพยากรณ์	b	Std Error	Beta	t	p
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	.281	.081	.601	6.220	.000
บุคลิกภาพแบบหัวนโหนว	-.477	.001	-.182	-1.75	.011
วัฒนธรรมองค์กรการ	.414	.000	.289	5.934	.000
ค่าคงที่ (Constant) = 1.178					
R = .676 R ² = .658 R ² Adj = .542 Overall F = 33.988 p = 0.00					

จากตารางที่ 3 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพแบบหัวนโหนวและวัฒนธรรมองค์กร พบว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพแบบหัวนโหนวและวัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่ง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .676 และสามารถร่วมกันอธิบายผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาได้ร้อยละ 65.8 (R² = .658)

สรุปและอภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .877$) แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกล่าวคือเมื่อพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณอยู่ในระดับสูงก็จะส่งผลให้ระดับผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วยและถ้าหากพนักงานระดับบังคับบัญชามีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณอยู่ในระดับต่ำก็จะส่งผลให้ระดับของผลการปฏิบัติงานต่ำลงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของFry (2003) ที่ระบุไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสามารถที่จะเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถจูงใจและสนับสนุนพนักงานให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมกลุ่มหรือองค์กร

บุคลิกภาพแบบหัวนโหนวมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.165$) อาจเนื่องมาจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหัวนโหนวต่ำนั้นเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นสงบเยือกเย็นไม่เกิดอารมณ์โกรธได้ง่ายมีความผ่อนคลายในการทำงานอดทนต่อสิ่งเร้าและเผชิญกับความเครียดได้เป็นอย่างดีที่สอดคล้องกับแนวคิดของHoward and Howard (2001) ที่กล่าวว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นสงบเยือกเย็นไม่หัวนโหนวต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไม่เกิดอารมณ์โกรธได้ง่ายมีความผ่อนคลายในการทำงานอดทนต่อสิ่งเร้าและเผชิญกับความเครียดได้เป็นอย่างดีคุณสมบัติ

เหล่านี้เป็นสิ่งที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชามีประสิทธิภาพและเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับพนักงานระดับบังคับบัญชาที่ต้องทนอยู่ในภาวะความเครียดสูงจากการแข่งขัน

บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .851$) อาจเนื่องมาจากสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชานั้นต้องปฏิบัติงานกับคนที่หลากหลายต้องสามารถแสดงความคิดเห็นในงานกับผู้ร่วมงานและลูกค้าได้เป็นอย่างดี พนักงานระดับบังคับบัญชาต้องสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีเข้ากับคนได้ง่ายมีความกล้าแสดงออกมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความคล่องแคล่วกระฉับกระเฉงคล่องตัวที่สอดคล้องกับแนวคิดของHoward and Howard (2001) ที่กล่าวว่าบุคคลเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายกล้าแสดงออกและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานราบรื่นยิ่งขึ้น

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .874$) อาจเนื่องมาจากพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงนั้นจะดำเนินชีวิตเต็มไปด้วยจินตนาการเข้าใจถึงคุณค่าของศิลปะเห็นความสำคัญของอารมณ์ว่าเป็นสิ่งสำคัญชอบที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ ไม่หยุดอยู่ที่เดิมมีความคิดแตกต่างจากหลักการมีโลกทัศน์กว้างไกลปัจจัยเหล่านี้อาจจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาทำให้สามารถนำความรู้เทคนิควิทยาการใหม่ ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นทำให้องค์กรสามารถก้าวตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่สอดคล้องกับแนวคิดของHoward and Howard (2001) ที่กล่าวว่าบุคคลที่เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตัวเองหรือมีความกระตือรือร้นไม่หยุดนิ่งแสวงหาสิ่งต่าง ๆ รอบตัวจะช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทำให้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .869$) อาจเนื่องมาจากพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อมสูงนั้นจะมีการปรับตัวสูงเป็นบุคลิกภาพที่บ่งชี้ถึงความเป็นมิตรเป็นบุคคลที่ยอมรับผู้อื่นหลีกเลี่ยงการทะเลาะเบาะแว้งมีจิตใจอ่อนโยนมีความซื่อตรงเชื่อถือได้และเต็มใจพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งอาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาเพราะว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาต้องเป็นผู้ประสานงานระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับจัดการเพื่อรับนโยบายมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแนวคิดของHoward and Howard (2001) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีความอ่อนน้อมจะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดีมีความเป็นมิตรกับคนรอบข้างมีจิตใจโอปอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ส่งผลต่อระบบการปฏิบัติงาน

บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .883$) อาจเนื่องมาจากพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติสูงนั้นจะเป็นบุคคลที่มีความรอบคอบมีระเบียบมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ใช้ความคิดอย่างรอบคอบก่อนปฏิบัติงานซึ่งอาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาเพราะลักษณะงานขององค์กรต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรับผิดชอบในตนเองสูงในส่วนที่ต้องควบคุมเครื่องจักรในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดผลเสียที่ร้ายแรงต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่ร้ายแรงนอกจากนี้ยังต้องวางแผน

และความคุมจัดการพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพดังสอดคล้องกับแนวคิดของHoward and Howard (2001) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีความรอบคอบมีระเบียบจะเป็นบุคคลที่มีสมาธิมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่จะส่งผลกับผลการปฏิบัติงานและผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของBarrick and Mount (1991) ที่ได้ศึกษาแบบอภิมาน (Meta-Analysis) เรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านได้แก่ความสามารถในงานความสามารถในการฝึกอบรมและประวัติทางงานบุคคลพบว่ามีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้านมีจิตสำนึกเท่านั้นที่แสดงความสัมพันธ์กับเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน

วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .862$) อาจเนื่องมาจากองค์การมีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมาตรฐานเดียวกันมีการชี้แจงโดยการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ให้พนักงานได้ทราบและนำวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติร่วมกัน เน้นย้ำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจและทราบถึงบทบาทลักษณะเฉพาะขององค์การแนวทางนโยบายและข้อควรปฏิบัติที่องค์การมุ่งเน้นให้เกิดขึ้นสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานทราบว่าตนเองต้องปฏิบัติงานอย่างไรปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานอย่างไรรวมถึงทราบค่านิยมในการทำงานขององค์การเพิ่มมากขึ้นพนักงานจะมีการปฏิบัติงานดีกับสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือนโยบายขององค์การที่ตั้งไว้นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรช่วยสนับสนุนและส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรมีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันซึ่งจะทำให้พนักงานในองค์การทำงานเพื่อความสำเร็จร่วมกันส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น(Denison, 2000) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (2004) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นสามารถสร้างกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ประสิทธิผล

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบEnter ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงานพบว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณบุคลิกภาพแบบหัวใจและวัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันอธิบายหรือพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาได้ร้อยละ65.8 ($R^2_{Adj} = .658$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .676 ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้สูงที่สุดรองลงมาคือภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและบุคลิกภาพแบบหัวใจทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การอุตสาหกรรมกระดาษที่ทำการศึกษามุ่งเน้นการปลูกฝังระบบความเชื่อค่านิยมให้พนักงานมีการสอนงานระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง (Coaching) ให้เกิดความเข้าใจร่วมกันมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานองค์การให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจถึงบทบาทลักษณะเฉพาะขององค์การแนวทางนโยบายและข้อควรปฏิบัติขององค์การที่ต้องการให้เกิดขึ้นมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการทำงานให้โอกาสในการตัดสินใจสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มและจัดการงานของตนเองได้มีความรับผิดชอบต่องานร่วมกันมีการปรับปรุงกลยุทธ์ทางธุรกิจแนวทางขององค์การในการให้ความสำคัญกับลูกค้าและตลาดการแข่งขันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Denison (2000) ที่กล่าวว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรนั้นส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจด้านต่าง ๆ ทั้งด้านโครงสร้างขวัญกำลังใจ

และผลการปฏิบัติงานของพนักงานสำหรับองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีนั้นจะก่อให้เกิดระดับการลาออกของพนักงานที่ลดลง การขาดงานลดลง ช่วยลดต้นทุนและทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้นได้

ในส่วนของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ด้วยเช่นกัน อาจเนื่องมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของพนักงานระดับบังคับบัญชา โดยพิจารณาจากความสามารถของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาบุคคลหรือกลุ่มอื่น ๆ ในการโน้มน้าวชักจูงกระตุ้นจูงใจให้เชื่อถ้อยยอมรับประสานพลังเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ซึ่งหากพนักงานระดับบังคับบัญชามีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่มีประสิทธิผลจะสามารถตัดสินใจสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานระดับปฏิบัติการยึดมั่นและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสร้างขวัญและกำลังใจรวมทั้งทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fry (2003) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแสดงให้เห็นว่าความหวัง/ความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กรจะเป็นตัวทำให้ผู้ตามมุ่งไปในอนาคตข้างหน้าและจัดการความต้องการและความคาดหวังในทางบวกที่กระตุ้นความพยายามผ่านทางแรงจูงใจภายในความรักซึ่งเห็นแก่ผู้อื่นเป็นสิ่งที่ได้รับจากองค์กรและกระจายไปสู่เพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยลดความกลัวความกังวล ความโกรธความอิจฉาความเห็นแก่ตัวทำให้เกิดการตระหนักรู้และยกย่องในตัวเองและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นแรงจูงใจภายในที่มีพื้นฐานมาจากวิสัยทัศน์ (การกระทำ) ความรักซึ่งเห็นแก่ผู้อื่น (รางวัล) และความหวัง/ความเชื่อมั่นจะทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของความผูกพันในองค์กรและผลผลิตที่พัฒนาต่อไปไม่หยุดยั้ง

ในส่วนของบุคลิกภาพแบบห้วนใจที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ด้วยเช่นกัน อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานระดับบังคับบัญชามีความห้วนใจทางอารมณ์มีความวิตกกังวลเป็นคนโกรธง่าย ความหือห่าคำนึงถึงแต่ตนเองมีความกระตือรือร้นแรงมีอารมณ์เปราะบางไม่ค่อยมีเหตุผลไม่สามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการของจิตใจได้และมีความสามารถในการจัดการกับความเครียดต่ำทำให้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นผลของการกระทำกิจกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรทั้งในแง่คุณภาพปริมาณ ดังนั้นการจะทำให้ผลการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้พนักงานระดับบังคับบัญชาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ที่สามารถจัดการกับความต้องการและอารมณ์ของตนเองได้ดี มีความสงบนิ่ง ผ่อนคลายและสามารถเผชิญหน้ากับสภาวะที่มีความตึงเครียดได้เป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Howard and Howard (2001) กล่าวว่าบุคคลที่ค่าบุคลิกภาพแบบห้วนใจอยู่ในระดับต่ำจะแสดงให้เห็นถึงบุคลิกภาพที่สงบเช่นไม่วิตกกังวลมีความรู้สึกปลอดภัยและผ่อนคลายเมื่อพนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยไม่วิตกในการทำงานเขาจะมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานไม่รู้สึกกดดันไม่มีความรู้สึกขุนมัวหรือคับข้องใจในการปฏิบัติงานจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานนอกจากนี้สามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ดังนี้

1.1 ทางองค์การควรจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมากขึ้น และควรส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณโดยสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลาย ๆ วิธีร่วมกันเช่นการบรรยายการอภิปรายกลุ่มการแสดงบทบาทสมมติการไตร่ตรอง เป็นต้นและภายหลังการฝึกอบรมควรติดตามประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมและอาจนำผลมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีนอกจากนี้หลักการและแนวคิดในเรื่องภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสามารถปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การเช่นนำมาสร้างเป็นแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเพื่อเป็นเครื่องมือในการสรรหาคัดเลือกหรือเลื่อนตำแหน่งผู้ที่จะมีมาเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชาได้

2. จากผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพที่ดีด้านคือบุคลิกภาพแบบแสดงตัวบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อมและบุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาดังนั้นทางองค์การควรพัฒนาบุคลิกภาพทั้งสี่ด้านโดยการสนับสนุนให้พนักงานระดับบังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงออกอย่างเหมาะสมหรือฝึกอบรมให้มีความกล้าแสดงออกมากขึ้นเช่นให้พนักงานทำกิจกรรมกลุ่มโดยใช้บทบาทสมมติ (Role Play) มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างพนักงานในหน่วยงานและต่างหน่วยงานสร้างกระบวนการทำงานที่หลากหลายมีการจัดการฝึกอบรมหรือการทำการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับงานใหม่ ๆ เพื่อเป็นการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานมีการนำเทคโนโลยีตลอดจนกลยุทธ์ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์และมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

บุคลิกภาพแบบห้วนโหดพบว่ามีสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานและสามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานดังนั้นทางองค์การควรลดระดับบุคลิกภาพด้านห้วนโหดของพนักงานระดับบังคับบัญชาให้น้อยลงหรือส่งเสริมให้มีความมั่นคงทางอารมณ์ในการทำงานให้มากขึ้นโดยการส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมทำงานร่วมกันมีการฝึกทักษะในการทำงานโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงคือคอยสนับสนุนช่วยเหลือสอบถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่พนักงานมีความวิตกกังวลเพื่อให้พนักงานระดับบังคับบัญชามีอารมณ์และจิตใจที่มั่นคงสามารถเผชิญหน้าและจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมนอกจากนั้นทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีหน้าที่โดยตรงในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานสามารถนำบุคลิกภาพมาใช้ในคัดเลือกพนักงานให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งในอนาคตได้หรือหัวหน้างานสามารถมอบหมายงานให้เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกภาพโดยรวมของบุคคลนั้น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน

3. วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและแต่ละด้านได้แก่การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับความสอดคล้องกันความสามารถในการปรับตัวและการมุ่งเน้นที่พันธกิจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรให้การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การให้

เพิ่มมากขึ้นโดยจัดทำโครงการปฐมนิเทศเบื้องต้นเกี่ยวกับสิ่งที่พนักงานใหม่ควรรู้ถึงองค์การเพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้ว่าองค์การของตนเองนั้นมีลักษณะงานอย่างไรมีเป้าหมายอย่างไรและสามารถปรับให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาและเป้าหมายขององค์การจัดทำสื่อที่เป็นประโยชน์เพื่อส่งเสริมให้พนักงานรับรู้และเข้าใจถึงวัฒนธรรมที่ดีขององค์การนอกจากนี้สามารถขัดเกลาทางสังคมโดยใช้วิธีการระบบพี่เลี้ยงการสอนงานและการสื่อสารเพื่อให้พนักงานเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การอีกทั้งทางองค์การควรส่งเสริมวัฒนธรรมโดยการจัดฝึกอบรมให้พนักงานได้ทำความเข้าใจร่วมกันถึงความเชื่อค่านิยมขององค์การจัดระบบงานให้พนักงานทำงานร่วมกันเพิ่มมากขึ้นเปิดโอกาสให้พนักงานนำเสนอความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและภาคภูมิใจรวมทั้งรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาเช่นจิตวิญญาณในองค์การความยึดมั่นผูกพันพฤติกรรมปฏิบัติสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีความรับผิดชอบต่อสังคมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความเหนียวแน่นในทีมเพื่อพิจารณาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลช่วยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
2. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาริษัทยุทธศาสตร์กรมกระด้างแห่งหนึ่งเท่านั้นในการวิจัยครั้งต่อไปผู้สนใจอาจทำการศึกษาผลการปฏิบัติงานในการทำงานในธุรกิจอื่น ๆ เช่นธุรกิจทางการเงินธุรกิจทางอาหารธุรกิจการค้าปลีกและส่งและทำการศึกษาพนักงานในทุกระดับในองค์การอันจะทำให้องค์การได้รับประโยชน์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชาญชัย อาจินสมัจจาร. 2545. **วิธีปรับกลยุทธ์สร้างประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ทอง. ๓๓๓ หน้า
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. 2549. **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : กรุงเทพมหานคร.
- ทงศ์ เกษทรัพย์. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กรุงเทพมหานคร.
- ทวีศักดิ์ สุททวาทิน. 2545. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : พีพี เอ็น เพรส
- ธงชัย สันติวงษ์. 2546. **การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร : ประชุมช่าง.
- ธนพล เตียสุวรรณ. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเป็นส่วนหนึ่งกับงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ปวีศา เนียรภาค. 2551. **ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าแห่งตนความสามารถในการตัดสินใจกับ ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มัลลิกาตันสอน. 2545. **การจัดการยุคใหม่.** กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รัตนาวดี นนท์ปฏิมากุล. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องค้ประกอบภาวะผู้นำ กับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานระดับต้น : กรณีศึกษา บริษัทหนังสือพิมพ์เอกชนแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2554. **มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิภาพร มาพบสุข. 2545. **จิตวิทยาทั่วไป.** กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ศิริพร ประโยค. 2542. **ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา : บริษัททรีท - โลท์ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุดารัตน์ ศิริวงศ์. 2546. **อิทธิพลของบุคลิกภาพ และความรู้สึกรู้เห็นคุณค่าในตนเอง ที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง บริษัท มัตสึซิตะ อิเล็กทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540. **วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์.** กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพซ.
- Amran, T. G. and P. Kusbramayanti. 2007. "Leadership and Organizational Culture 2mRelationship Analysis on Job Performance and Satisfaction Using SEM (Structural Equation Modeling) at PT. Carita BoatIndonesia." **Industrial Engineering and Management 1** (August 29-30) : C33 – C41.
- Badillo, R. D. 1997. **The Impact of the Organizational Culture on the Employee Behavior and Organizational Performance in the Customs Brokerage Companies.** (Online). Available : www.serp-p.pids.gov.ph. (Accessed 23 Jun.2010).
- Barrick, M. R. and M. K. Mount. 1991. "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis." **Personnel Psychology** 44 (1) : 1-21
- Daft, R. L. 2001. **Organization Theory and Design.** Ohio : South-Western : College Publishing.

- Denison R. D., and K. A. Mishra. 2000. **“Toward a theory of organization culture and effectiveness.”**Organization Sciences. 6 (2) 204-223.
- Fairholm, G. W. 1996. **“Spiritual Leadership: Fulfilling Whole-Self Needs at Work.”** Leadership & Organization Development Journal 17 (5) : 11-17.
- Fry, L. W. 2003.“Toward a Theory of Spiritual Leadership.”**TheLeadership Quarterly**. 14: 693-727.
- Fry, L. W. and L. L.Matherly. 2006. **Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study**. Texas : Tarleton State University.
- Howard, P. J. and J. M. Howard. 2001. **The Big Five Quickstart: An Introduction to the Five-Factor Model of Personality for Human Resource Professionals**. (Online). Available : www.centacs.com/strating.htm. (Accessed 22 Mar.2010).
- Khunthar, A. 2007. **Relationships of the Perception of Organizational Culture, the Disciplines of Learning Organization, the Organizational Justice and Job Performance of Line Employee in Nursing Department of University Hospital**. Master of Art Thesis in Industrial and Organizational Psychology. Thammasart University.
- Robbins, S. P. and, T. A. Judge. 2009. **Organization Behavior**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Rothmann, S. and E. P.Coetzer.2003. “The Big Five Personality Dimensions and Job Performance.”**Journal of Industrial Psychology**. 29 (1) : 68-74.
- Thoresen, C. J. et al.. 2004. “The Big Five Personality Traits and Individual Job Performance Growth Trajectories in Maintenance and Transitional Job Stage.” **Journal of Applied Psychology**. 89 (5) : 835-853.