

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON WORK HAPPINESS AMONG PERSONNEL IN THE PATHUM THANI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

วีระเมธ เพลิงสงเคราะห์¹, ธนกฤต โพธิ์เงิน² และ วิทยา สุจริตธนารักษ์³

Weeramate Phergsongkror¹, Thanakrit Phoengurn² and Withaya Sucharitharugse³

¹⁻³มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: thanakrit@ptu.ac.th

วันที่รับบทความ : 3 ตุลาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 7 ตุลาคม 2568; วันตอบรับบทความ : 9 ตุลาคม 2568

Received 3 October 2025; Revised 7 October 2025; Accepted 9 October 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2) วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากร การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสม (Mixed Methods) โดยอิงกรอบแนวคิดจากทฤษฎีของ Bass และ Avolio (1991), Schein (1992) และ Manion (2003) กลุ่ม

Citation:



*วีระเมธ เพลิงสงเคราะห์, ธนกฤต โพธิ์เงิน และ วิทยา สุจริตธนารักษ์. (2568). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี.

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(6), 799-819.

Weeramate Phergsongkror, Thanakrit Phoengurn and Withaya Sucharitharugse. (2025). The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Work Happiness Among Personnel In The Pathum Thani Provincial Administrative Organization. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(6), 799-819.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ประชากรคือบุคลากรทั้งหมด 474 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 214 คน โดยใช้ตารางของเครจีและมอร์แกน ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ข้าราชการ 10 คน และพนักงานจ้าง 5 คน รวม 15 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสัมพันธ์ 2) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ระดับ .05) ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และวัฒนธรรมองค์กรแบบสนับสนุน ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 76.60 และ 3) แนวทางพัฒนา ได้แก่ การปรับวิธีสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์ และส่งเสริมการฝึกอบรมและสัมมนาาร่วมกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรมองค์กร, ความสุขในการทำงาน, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

Abstract

This research article aims to: 1) examine the level of work happiness among personnel in the Pathum Thani Provincial Administrative Organization; 2) analyze the transformational leadership and organizational culture of executives that influence work happiness; and 3) propose guidelines for enhancing work happiness among personnel. The study employed a mixed-methods approach, based on conceptual frameworks from Bass and Avolio (1991), Schein (1992), and Manion (2003). The population consisted of 474 personnel, with a sample size of 214 determined using Krejcie and Morgan's table. Qualitative data were collected through interviews with 10 civil servants and 5 contracted employees, totaling 15 participants. Research instruments included a five-point Likert scale questionnaire and an interview form. Data analysis utilized descriptive statistics—frequency

distribution, percentage, mean, and standard deviation—and multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) the overall level of work happiness was high. The aspect with the highest mean score was job achievement, followed by acceptance, passion for work, and interpersonal relationships; 2) the factors significantly predicting work happiness at the .05 level were inspirational motivation, intellectual stimulation, and a supportive organizational culture, which together accounted for 76.60% of the variance; and 3) the proposed development guidelines included enhancing methods for inspiring motivation, improving vision communication skills, and promoting ongoing training and joint seminars.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Work Happiness, Personnel, Pathum Thani Provincial Administrative Organization

บทนำ

สังคมในปัจจุบันได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็วมีการเผชิญกับปัญหาความเครียดจากทั้งทางด้านครอบครัว สุขภาพ การผ่อนคลาย การศึกษา สภาพแวดล้อมทางสังคม ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งองค์กรภาคธุรกิจ และหน่วยงานภาครัฐต่างก็มีความจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับโลกในปัจจุบัน มีการปรับโครงสร้าง การบริหารจัดการ การกำหนดยุทธศาสตร์ รวมไปถึงแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรธุรกิจและ หน่วยงานภาครัฐเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรโดยมุ่งเน้นไปที่บุคลากรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขการบริหารงานขององค์กรในยุคปัจจุบัน นั้น ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ในทุกองค์กรจะมีการคำนึงถึงเรื่องของประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นปัจจัยหลัก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ อีกทั้งเพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและการแข่งขันที่เทียบเท่ากับองค์กรอื่น ๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและสนใจในด้านความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและ เป็นกำลังสำคัญ โดยองค์กรจะต้องใส่ใจและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกทำงานได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้จึงทำให้

องค์การที่ประสบความสำเร็จทั้งเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขก็จะมีความรักในงาน เมื่อมีความรักในงานก็จะสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นความสุขของบุคลากรจะช่วยส่งเสริมพัฒนาและก่อประโยชน์สูงสุดทั้งแก่บุคลากร องค์กร รวมไปถึงสังคมรอบข้างด้วย

ในปัจจุบันประเทศไทย กระแสการทำงานอย่างมีความสุขได้มีความนิยมมากยิ่งขึ้น การสร้างความรู้สึกลงในเชิงบวกให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงการทำงานที่มีความสุข การได้มีส่วนร่วมในการทำงาน หน้าที่การงานเจริญเติบโตก้าวหน้า มีความมั่นคงในงาน กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561) เพราะมนุษย์ต่างต้องการมีชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัยสี่ ซึ่งการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งจะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต จึงควรมีสถานะการทำงานที่เหมาะสม อันจะทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและ จิตใจ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่ง ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความสุข การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าขึ้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือการพัฒนาคุณภาพของบุคคลให้มีความสุขเข้มแข็งทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สามารถสร้างผลงานที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี มีสุขภาพที่ดี หรืออาจกล่าวได้ว่า ความสุขนำไปสู่ความสำเร็จ (ศิริยา รุ่งเรืองสุข, 2559) ดังนั้น ความสุขในการทำงาน จึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และจำเป็นต้องพยายามสร้างให้มีเพิ่มมากขึ้นในองค์กร ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวก เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลใดแล้ว จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานราชการที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นของตนเองมากที่สุด อาทิเช่น การให้สิทธิแก่ประชาชน ในการเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นเข้ามาทำหน้าที่ในสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองความต้องการประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอความต้องการของชุมชนผ่านการ

ประชุมประชาคมในคราวจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น หรือการให้ผู้แทนของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารในรูปของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีหน้าที่ในเรื่องการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลป้องกันและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ค้ำครองดูแลและ บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น จะเห็นได้ว่าองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทภารกิจหน้าที่ที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นอย่างมาก และสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีประสบความสำเร็จได้นั้นคือผู้บริหาร บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพราะผู้บริหาร และบุคลากรเป็นผู้คิด ผู้วางแผนและผู้ปฏิบัติงานแม้ปัจจุบันจะมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยเข้ามาเป็นตัวช่วยในการทำงานมากขึ้น แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จ เพราะสิ่งสำคัญคือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีต่างหากที่จะนำความสำเร็จมาให้กับองค์กร จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก
2. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อเสนอแนวทางให้ผู้บังคับการการบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีนำวัฒนธรรมองค์กรมาปรับใช้ในองค์กรเพื่อการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีให้มีความสุขมากขึ้น

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

2. วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน 1) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ 2) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท 3) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ 4) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งการสนับสนุน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี mixed methods research ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 474 คน (ที่มาองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี, 2567) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 474 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 214 คน และ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 15 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 10 คน

พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ เป็นต้น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จและด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งการสนับสนุน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

คำถามเป็นคำถามเชิงบวก (positive) คือ คำถามสนับสนุน โดยแบบสอบถามขอข้อความคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของของลิเคิร์ต (Likert Scale) กำหนดน้ำหนักคะแนน (scoring) ของตัวเลือกสำหรับแบบสอบถามที่เป็นลักษณะเชิงบวก ได้ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าคะแนนเชิงบวก	ค่าคะแนนเชิงลบ
ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด	5	1
ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก	4	2
ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง	3	3
ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย	2	4
ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด	1	5

การทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson productmoment correlaltion coefficient) สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.51 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.31 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.01 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เครื่องหมาย +,- หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกทิศทางความสัมพันธ์เมื่อ r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมายเป็น - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงข้ามกัน(ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

2. นำข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3. นำเสนอร่างแบบสอบถามให้แก่คณะกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์ทำการตรวจสอบ

4. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์ให้คำแนะนำ

5. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านทำการตรวจสอบ ประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (item objective congruence index) เป็นรายบุคคลว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดหรือไม่โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและได้ให้คำแนะนำในการนำไปปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการจนได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับจุดประสงค์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1 (ภาคผนวก ก) จากนั้นนำไปสู่กระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรง (reliability)

3. การนำแบบสอบถามไปทดลอง (try out) กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .91 ซึ่งมีค่าสูงจึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อที่จะให้ได้ข้อมูลที่ตรงต่อวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้ตั้งเอาไว้ โดยวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตจัดทำหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างที่จะแจกแบบสอบถาม คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 214 ชุด พร้อมหนังสือของคณะรัฐศาสตร์ และหนังสือขอความร่วมมือจากผู้วิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยวิธีการออกพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาพิจารณาความสมบูรณ์เรียบร้อยทำการลงรหัส นำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การวิจัยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2.2 การวิจัยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบกับเกณฑ์

2.3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปในการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ซึ่งได้จากการสังเกต สัมภาษณ์และการจดบันทึกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย Mean ($\bar{X}$)

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard deviation (S. D.)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย หรือสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี วิธีที่เหมาะสมที่สุดเป็นวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยอาศัยตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรพยากรณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกแบบคัดเลือกเข้า (Enter Method) ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้เขียนสามารถสรุปได้ดังนี้

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานก่อให้เกิดความช่วยเหลือระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา การพูดคุยสนทนากันอย่างเป็นมิตรทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การให้ความช่วยเหลือระหว่างกันจนเกิดเป็นมิตรภาพของการทำงานในสถานที่ทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยดี ตามลำดับ

2. ด้านความรักในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความยินดีในสิ่งที่เบื่องค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา การรับรู้ว่าคุณค่าที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน ตามลำดับ

3. ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาการรับรู้ว่าคุณค่าที่ในการปฏิบัติงานได้จนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา ตามลำดับ

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การรับรู้

ตนเองได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา การรับรู้ ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับความคาดหวัง ที่ดีในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติโดยได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่าตัวแปรจำนวน 3 ตัว ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งการสนับสนุน (X_8) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 76.60

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากผู้นำในลักษณะนี้สามารถสร้างแรงบันดาลใจและปลูกฝังอุดมการณ์ที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและมุ่งมั่นร่วมกับเป้าหมายขององค์กร ผู้นำดังกล่าวยังสามารถส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสุขและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์และกระตุ้นแรงบันดาลใจจะช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและภาคภูมิใจในงานที่ทำ กระบวนการของภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสื่อสารอย่างมี

ประสิทธิภาพ การสร้างความไว้วางใจ และการเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันระหว่างผู้นำกับบุคลากร

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาความรู้ การกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีบทบาทสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากการบริหารที่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างและความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับและสนับสนุนอย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจสูง อย่างไรก็ตาม ยังมีอุปสรรคในด้านการเข้าใจความแตกต่างและการจัดสรรทรัพยากรที่จำกัด สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ต้องเน้นการฝึกทักษะการรับฟัง การสังเกต และการปรับรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความหลากหลายและส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างกัน กลยุทธ์ที่สำคัญได้แก่ การโค้ชแบบรายบุคคล การให้รางวัลและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทีม นอกจากนี้ การสร้างระบบสนับสนุนที่ชัดเจนและต่อเนื่องจะช่วยให้การพัฒนาภาวะผู้นำนี้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2. วัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี สรุปได้ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจของผู้บริหารมีผลกระทบอย่างชัดเจนต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากการบริหารในลักษณะนี้เน้นการควบคุมและการตัดสินใจจากบนลงล่าง ซึ่งช่วยสร้างความชัดเจนในบทบาทและความมั่นคงในงาน อย่างไรก็ตาม หากไม่มีการบริหารจัดการที่เหมาะสม อาจทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถูกจำกัดสิทธิในการแสดงความคิดเห็นและมีแรงจูงใจลดลง

สำหรับแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ควรเน้นการผสมผสานระหว่างการใช้พลังอำนาจกับความเข้าใจและการเคารพในบุคลากร โดยผ่านการสื่อสารที่เปิดกว้าง การส่งเสริมส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร กลยุทธ์ที่เหมาะสมคือการฝึกอบรมผู้นำให้มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ การสร้างระบบรางวัลที่เป็นธรรม และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

2.2 วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นบทบาทของผู้บริหารมีอิทธิพลสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพราะผู้บริหารเป็นตัวกลางที่กำหนดบรรยากาศและทิศทางขององค์กร หากผู้บริหารสามารถปฏิบัติตนในบทบาทอย่างรับผิดชอบ โปร่งใส และให้ความสำคัญกับบุคลากร จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจ และเกิดความผูกพันกับองค์กร สำหรับแนวทางการสร้างความไว้วางใจ โปร่งใส และการส่งเสริมความร่วมมือในทีม ความสำเร็จจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับบทบาทผู้นำอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมก็จะดีขึ้นไปด้วย นอกจากนี้ ประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการบริการที่มีคุณภาพจากบุคลากรที่มีความสุขและมุ่งมั่นในงานของตนเอง

2.3 วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาทของผู้บริหารมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีอย่างชัดเจน เพราะการมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนช่วยสร้างความมั่นใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อย่างไรก็ตาม การยึดติดกับบทบาทอย่างเคร่งครัดอาจก่อให้เกิดความไม่ยืดหยุ่นและจำกัดการแสดงออกของบุคลากร การพัฒนาวัฒนธรรมนี้จึงควรมุ่งเน้นการกำหนดบทบาทที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมการสื่อสารและความร่วมมือในทีม สำหรับกระบวนการพัฒนาควรเริ่มจากการประเมินบทบาทปัจจุบัน วางแผนกำหนดบทบาทใหม่ อบรมและสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจ ติดตามประเมินผล และปรับปรุงบทบาทอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์สำคัญได้แก่การส่งเสริมการสื่อสารสองทาง การใช้ระบบรางวัลที่เหมาะสม และการสร้างส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนในยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.4 วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งการสนับสนุนของผู้บริหารมีผลอย่างมากต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพราะการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหารช่วยสร้างความมั่นใจ ความรู้สึกมีคุณค่า และแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร แม้ว่าจะมีปัญหาและอุปสรรค เช่น การขาดทรัพยากรและการสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง

แต่ด้วยการวางแผนพัฒนาที่เหมาะสมและมีกระบวนการที่ชัดเจน อาทิ การวิเคราะห์ความต้องการ วางแผนอบรมและพัฒนา ติดตามประเมินผล จะช่วยให้วัฒนธรรมนี้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่สำคัญประกอบด้วยการสร้างความไว้วางใจ การให้รางวัล การพัฒนาทักษะการสื่อสาร และส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กร เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างยั่งยืนในยุคที่องค์กรต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายอย่างต่อเนื่อง

3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการสื่อสารอย่างเปิดเผย ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับการสนับสนุนและยอมรับ ส่งผลให้เกิดความสุขและแรงจูงใจในการทำงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จรวมถึงความพึงพอใจในการสื่อสารความร่วมมือในทีม และการลดความขัดแย้ง ซึ่งสามารถสังเกตได้จากบรรยากาศการทำงาน และผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรีเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความสุขนี้ ผลที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปเป็นต้นแบบคือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาผู้นำที่ใส่ใจบุคลากร ส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น เพราะบุคลากรมีความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นโดยตรง ซึ่งส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความรักในงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม จะช่วยสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรที่รักในงานจะมีความสุข มีความมุ่งมั่น และพร้อมพัฒนาตนเองและองค์กรต่อเนื่อง ตัวชี้วัดความสำเร็จได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน อัตราการลาออกต่ำ และการเติบโตในหน้าที่การงาน ผลที่เป็นรูปธรรมเช่น ผลงาน

ที่มีคุณภาพดีขึ้น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ผลของภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อบุคลากรเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพสูงขึ้น เนื่องจากบุคลากรที่รักในงานจะทำงานด้วยความตั้งใจและทุ่มเทอย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวอย่างยิ่งย่น

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน จะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจ ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจและเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายงาน ตัวชี้วัดสำคัญ ได้แก่ อัตราการบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความสุขและความสำเร็จของบุคลากร ผลลัพธ์ที่ชัดเจนคือ การเพิ่มประสิทธิภาพงานลดอัตราการลาออก และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ผลดีเหล่านี้ไม่เพียงส่งผลต่อบุคลากรเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรที่มีความสุขและประสบความสำเร็จจะทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มที่ ซึ่งช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ วนุรป่าชียะห์ ภูนา (2561) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข และสอดคล้องงานวิจัยของ พงศ์ชัย ญัฐโสภณ (2566) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่เทศบาล ตำบลบางละมุง ผลการศึกษา

พบว่า (1) ระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยสูงและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง อยู่ในระดับมากสอดคล้องงานวิจัยของ ศกวรรณ วงษ์แจ้ง (2561) ได้ศึกษาการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุข ในการทำงานด้านปลอดภัยนี้มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านมีสุขภาพดี ด้านมีน้ำใจ ด้านมีคุณธรรม ตามลำดับสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานก่อให้เกิดความช่วยเหลือระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ปริดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2564) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ และประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ และปัจจัยด้านความสำเร็จในงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ และสอดคล้องงานวิจัยของ จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ

1.2 ด้านความรักในงาน พบว่า ความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ

1.3 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ พงศ์ชัย ญัฏฐโสภณ (2566) ได้ศึกษาความสุข

ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่เทศบาล ตำบลบางละมุง ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยสูง และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2564) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ และประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ และปัจจัยด้านความสำเร็จในงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สอดคล้องงานวิจัยของ จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ

1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า การรับรู้ว่าตนเองได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

โดยการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสัมพันธ์ 2) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ระดับ .05) ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และวัฒนธรรมองค์กรแบบสนับสนุน

ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 76.60 และ 3) แนวทางพัฒนา ได้แก่ การปรับวิธีสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์ และส่งเสริมการฝึกอบรมและสัมมนา ร่วมกัน **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** 1. ส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน อบจ. ปทุมธานี สร้างแรงบันดาลใจในฐานะกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร พัฒนาศักยภาพผู้นำสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีเป้าหมายร่วมประเพณีและสะท้อนผลภาวะผู้นำ และสนับสนุนการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 2. ส่งเสริมการบริหารงานเชิงเป้าหมาย สร้างแรงจูงใจในการทำงานบนพื้นฐานของความสำเร็จ ส่งเสริมภาวะผู้นำที่ขับเคลื่อนด้วยเป้าหมาย และผลลัพธ์ และสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมาย 3. ผลักดันวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเป้าหมายและความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมการบริหารงานโดยใช้ระบบแรงจูงใจที่เน้นผลสัมฤทธิ์พัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำที่มุ่งผลลัพธ์และสร้างแรงบันดาลใจสู่ความสำเร็จ สร้างบรรยากาศองค์กรที่กระตุ้นความมุ่งมั่นและความภาคภูมิใจในผลงาน 4. พัฒนาระบบบริหารงานที่สนับสนุนการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สร้างระบบการยกย่องชมเชยความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้ประสบความสำเร็จในงานมากขึ้น และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จของบุคลากร **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1. บทบาทของความผูกพันต่อองค์กรในการส่งผ่านผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี 3. การศึกษามุมมองของบุคลากรต่อภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานการวิจัยเชิงคุณภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. วิทยาลัยการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2561). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอเมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานี. ใน สารนิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2562). ความสุขในการทำงานของคนทำงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์. ใน การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พงศ์ชัย ัญญุโสภณ. (2566). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง. ใน การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *Journal of MCU Peace Studies Special Issue*, 6(พิเศษ), 590–598.
- ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง. (2561). การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2559). ROI ขององค์กรที่มีความสุข. เรียกใช้เมื่อ 30 พฤษภาคม 2568 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/111570>
- สินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Bass and Avolio. (1991). *The full range leadership development programs: Basic and advanced manuals*. New York: Bass, Avolio Associates.
- Burns. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Gouran, Weithoff and Doeler. (1994). *Mastering. Communication*. (2nd Ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Kouzes and Posner. (2002). *The Leadership Challenge*. (3rd Ed.) San Francisco: Jossey-Bass.
- Manion. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652–655.
- Neagley and Others. (1969). *The School Administrator and Learning Resources*. New Jersey: Prentice-Hall.

Schein. (1992). *Organizational culture and leadership*. (2nd Ed). San Francisco: Jossey-Bass.

Stogdill. (1969). Validity of leader behavior descriptions. *Personnel Psychology*, 22(2), 153–158.