



**การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร**

Analysis of the Correlation among Creative Leadership, Organizational
Commitment, and Joy at Work of Personnel in National Research Council of
Thailand, Bangkok

ดนิศชญา ศรีลา^{1*}

Danischaya. Srila

สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Master of Science (Community Psychology), Major Field Community Psychology,
Kasetsart University

เฉลิมขวัญ สิงห์วี²

Chalermkwan Singhwee

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย

Kasetsart University, Thailand

(Received 30/06/2566, Revised 11/07/2566, Accepted 12/07/ 2566)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และความสุขในการทำงานของบุคลากร และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีสถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test ค่า F-test ค่า Least Significant Difference (LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 และ .01 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง 2) บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน สิทธิการรักษาพยาบาล รายได้ต่อเดือน และอายุงาน แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Email : Sophita.sr@ku.th

² Assist.Prof. Chalermkwan Singhwee, Ph.D อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก Advisor Independent Study Email : chalermkwan.s@ku.ac.th

* Corresponding Author



คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

Abstract

The objectives of this study were, 1) to examine the level of creative leadership, organizational commitment, and joy at work of personnel, 2) to compare the joy at work of personnel, based on different personal factors, 3) to explore the relationship between creative leadership and joy at work of personnel, and 4) to study the relationship between organizational commitment and joy at work of personnel. It is exploratory research. The samples of this study were 217 personnel in the National Research Council of Thailand, Bangkok. Data were collected using the questionnaires, and the statistical methods used for analysis were percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test, least significant difference, and Pearson's product moment correlation coefficient. The statistical significance was set at .05 and .01 levels. Results indicated that: 1) the perceived levels of creative leadership, organizational commitment, and joy at work of personnel were high, 2) personnel in National Research Council of Thailand had differences in joy at work based on gender, marital status, job title, medical eligibility, monthly income, and working years, 3) creative leadership was positively correlated with joy at work, and 4) organizational commitment was positively correlated with joy at work, with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Creative leadership, Organizational commitment, Joy at work, National Research Council of Thailand

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์โลกปัจจุบันและผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยิ่งใหญ่ ต้องตกอยู่ในสถานะ VUCA ซึ่งมีความผันผวน (Volatility) ไม่แน่นอน (Uncertainty) ซับซ้อน (Complexity) และคลุมเครือ (Ambiguity) การเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้ล้วนแล้วแต่ทำให้แต่ละประเทศทั่วโลกต้องเผชิญกับผลกระทบในหลายมิติทั้งด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งแวดล้อม โดยได้มีการวิเคราะห์ว่า ภายใน ปี พ.ศ. 2573 จะมีการเปลี่ยนแปลงของโลกที่หลากหลายด้าน ทั้งนี้ประเทศไทยด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ว่าด้วยกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายเพื่อให้ประเทศไปสู่การพัฒนาเป็นประเทศที่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมีเป้าประสงค์คือเน้นพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในมิติต่าง ๆ และองค์กรเกิดการพัฒนาสู่ความมั่นคง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน (สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ, 2562)

ทั้งนี้บุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ จึงเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญในองค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรจะต้องมีทักษะที่สำคัญในทุก ๆ มิติในการทำงาน นอกจากจะมีองค์ความรู้ของเนื้อหาแล้ว จะต้องมีความรู้ด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การมีจินตนาการ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันและการมีมนุษยสัมพันธ์ มีทัศนคติที่กว้างไกล มีความเข้าใจและเข้าถึงในมุมมองต่าง ๆ มีทักษะการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดี สอดคล้องกับทัศนะของ Stoll & Temperley (2009) ที่กล่าวว่า



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคต โดยคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทาย ดังนั้นเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลก และบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคลากรจะต้องมีคุณภาพในทุก ๆ มิติ มีกำลังกาย กำลังใจในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้คงอยู่และเจริญงอกงาม ดังนั้นการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง นอกจากทักษะในมิติต่าง ๆ ที่บุคลากรเองจะต้องพัฒนาในยุคโลกาภิวัตน์นี้แล้ว ในส่วนขององค์กรก็มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันบุคลากรให้เกิดการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เช่นกัน เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรที่ทันสมัย และปรับตัวกับสถานการณ์ปัจจุบันได้ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เกิดความรู้สึกมีความสุขระหว่างปฏิบัติงานที่องค์กร

ความสุขในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งในยุค 4.0 ที่สิ่งสำคัญยิ่ง ทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างผลงานที่ดี มีสุขภาพดี มีพลังชีวิต อายุยืน หรืออาจกล่าวได้ว่าความสุขนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น ความสุขในการทำงาน (Joy at work) จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำองค์กรผู้บังคับบัญชา หรือนักบริหารทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญ และส่งเสริมให้มีเพิ่มมากขึ้นในองค์กร ซึ่งความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวก เมื่อเกิดขึ้นกับใครก็ตาม ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีผลการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือผลที่ได้จากการเรียนรู้ การกระทำ การสร้างสรรค์ของบุคคล ที่มีอารมณ์เชิงบวกกับงานของตน แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ปลื้มปิติ และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ทั้งนี้ปัญหาการลาออกของบุคลากรและการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรก็เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งตามแนวคิดของ Steer (1977) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงระดับความสุขของบุคลากร รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน ถือว่ายังเป็นปัญหาอันดับต้น ๆ ที่ยังคงเป็นปัญหาของนักบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรต้องให้ความสำคัญ การที่องค์กรจะต้องสร้างความสามารถดึงดูดผู้ที่มีศักยภาพให้เข้ามาอยู่ในองค์กร และรักษาพนักงานไม่ให้ลาออกจากองค์กรไปได้ เนื่องจากการที่พนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรลาออกไปด้วยเหตุผลที่ไม่สมควรมัน ทำให้องค์กรมีปัญหในการทำงานอย่างมาก และการที่องค์กรต้องสรรหา คัดเลือกบุคลากรใหม่เข้ามาทำงาน ก็อาจจะต้องเป็นต้นทุนมากกว่านั้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลผลการสำรวจเมื่อวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2562 มีข้อมูลทางสถิติการว่าจ้างบุคลากรและการลาออกของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2560 – 2562 พบว่า ช่วงระยะเวลาทั้ง 3 ปี มีอัตราการลาออกมากกว่าการว่าจ้าง โดยที่จำนวนการว่าจ้างทั้งหมดรวม 102 คน ขณะที่มีการลาออกทั้งหมดรวม 125 คน นับว่าการลาออกเป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญขององค์กร เมื่อเทียบกับสัดส่วนการว่าจ้างเข้ามาทำงานกับบุคลากรที่ลาออกไป (สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ, 2562) ปัญหาการลาออกของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติจึงเป็นปัจจัยชี้วัดหนึ่งที่สามารถบ่งบอกถึงระดับความผูกพันในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ด้วยเหตุผลและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญ และมีความสนใจศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพัน และความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งมุ่งหวังว่าบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติจะมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น สามารถปรับตัวกับทุกยุคสมัย และสถานการณ์ปัจจุบันได้เป็นอย่างดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรใช้เป็นแนวทางในการวางแผน หรือข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย เพื่อส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงาน และบำรุงรักษาให้บุคลากรคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป



2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากร
- 2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และความสุขในการทำงานของบุคลากร
- 2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากร

3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
- 3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
- 3.3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรในสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน สิทธิค่ารักษาพยาบาล รายได้ต่อเดือน อายุงาน ความเพียงพอของรายได้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ รอบรู้ คิดนอกกรอบ กล้าคิดสิ่งใหม่ กล้าตัดสินใจเปลี่ยนแปลงพัฒนางานให้ก้าวหน้า สามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการวางแผนการทำงาน การเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี การทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ดีขึ้น และมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาบนพื้นฐานหลักเหตุและผลได้อย่างอย่างสร้างสรรค์

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีทัศนคติ และพฤติกรรมในการแสดงบทบาทของการทำงานในองค์กรด้วยความเต็มใจ เพื่อความสำเร็จขององค์กร และมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความรัก ความพึงพอใจ สนุกสนานในการทำงาน ทำงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับ ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดี มีความภาคภูมิใจ ต้องการสร้างผลงานที่ดีทั้งต่อตนเองและองค์กร

5. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

2. กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงสำรวจ ของ Taro Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้เป็นจำนวน 217 คน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิหรือตามระดับชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) ตามกองกลุ่มที่ปฏิบัติงานของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ได้จำนวน 217 คน ดังรายละเอียดตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

กลุ่ม	จำนวนประชากร (N)	ขนาดตัวอย่าง (n)
กองการคลังและงบประมาณ	87	40
กองทรัพยากรบุคคล	85	39
กองการต่างประเทศ	25	12



กองนโยบายและแผนการวิจัย	39	18
กองประเมินผลและจัดการความรู้การวิจัย	111	51
กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ	60	28
กองบริหารแผนและงบประมาณการวิจัย	63	29
รวม	470	217

3. เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามในด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (Parker & Begnaud, 2004)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ถึงสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป (Steers, 1977)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Manion, 2003)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 คน โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .924 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .924 ความผูกพันต่อองค์กร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .876 และความสุขในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .892

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิเศษ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงถึงขั้นตอน รายละเอียดวัตถุประสงค์ และวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson, 1920)

ในส่วนของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

ช่วงคะแนน

การแปลผล

1.00 – 2.00 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์/ความผูกพันต่อองค์กร/ความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

2.01 – 3.00 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์/ความผูกพันต่อองค์กร/ความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

3.01 – 4.00 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์/ความผูกพันต่อองค์กร/ความสุขในการทำงานในระดับสูง

ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แปลผล

0.91 - 1.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

0.71 - 0.90 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

0.31 - 0.70 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง



0.01 -0.30

มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

0.00

ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. สรุปผลการวิจัย

บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานการวิจัยแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 217 คน โดยมีรายละเอียดของปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.75 มีอายุ 31 ปี – 40 ปี ร้อยละ 61.75 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 44.70 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 64.98 มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ ร้อยละ 38.25 ส่วนใหญ่มีสิทธิการรักษาพยาบาล คือ สิทธิประกันสังคม ร้อยละ 61.75 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 38.25 มีอายุงานมากกว่า 6 ปี ร้อยละ 34.56 มีรายได้เพียงพอ ไม่เหลือเก็บ ร้อยละ 43.32

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ด้านจินตนาการ	3.38	0.42	สูง
ด้านความยืดหยุ่น	3.32	0.38	สูง
ด้านวิสัยทัศน์	3.34	0.41	สูง
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	3.31	0.42	สูง
รวม (เฉลี่ย)	3.34	0.33	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.34$, $SD = 0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านจินตนาการ ($M = 3.38$, $SD = 0.42$) ด้านวิสัยทัศน์ ($M = 3.34$, $SD = 0.41$) ด้านความยืดหยุ่น ($M = 3.32$, $SD = 0.38$) และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ($M = 3.31$, $SD = 0.42$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.34	0.41	สูง
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.34	0.40	สูง
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	3.22	0.46	สูง
รวม (เฉลี่ย)	3.30	0.33	สูง



จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.30, SD = 0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($M = 3.34, SD = 0.41$) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($M = 3.34, SD = 0.40$) และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ($M = 3.22, SD = 0.46$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความสุขในการทำงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.37	0.42	สูง
ด้านความรักในงาน	3.35	0.36	สูง
ด้านความสำเร็จในงาน	3.33	0.36	สูง
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.37	0.37	สูง
รวม (เฉลี่ย)	3.36	0.29	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.36, SD = 0.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($M = 3.37, SD = 0.42$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($M = 3.37, SD = 0.37$) ด้านความรักในงาน ($M = 3.35, SD = 0.36$) และด้านความสำเร็จในงาน ($M = 3.33, SD = 0.36$)

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

n = 217					
เพศ	n	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p-value</i>
ชาย	83	3.46	0.26	4.241*	0.000
หญิง	134	3.29	0.29		
อายุ	n	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p-value</i>
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	20	3.37	0.35	0.641	0.528
31 ปี – 40 ปี	134	3.37	0.32		
41 ปี ขึ้นไป	63	3.32	0.21		
สถานภาพสมรส	n	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p-value</i>
โสด	90	3.41	0.34	4.438*	0.013
สมรส/อยู่ด้วยกัน	97	3.33	0.26		
แยกกันอยู่/หย่าร้าง	30	3.24	0.22		
ระดับการศึกษา	n	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p-value</i>
อนุปริญญาหรือต่ำกว่า	59	3.29	0.27	2.271	0.106
ปริญญาตรี	141	3.38	0.30		
ปริญญาโทขึ้นไป	17	3.36	0.27		



ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	n	M	SD	F	p-value		
ลูกจ้างประจำ	83	3.23	0.23	9.768*	0.000		
ลูกจ้างโครงการ	78	3.41	0.31				
พนักงานราชการ	33	3.42	0.29				
ข้าราชการ	23	3.52	0.30				
สิทธิการรักษาพยาบาล	n	M	SD	F	p-value		
สิทธิประกันสังคม	134	3.29	0.27	9.583*	0.000		
สิทธิเบิกจ่ายตรง	23	3.53	0.29				
สิทธิประกันสังคม หรือสิทธิข้าราชการเบิกตรง	60	3.43	0.30				
สิทธิประกันสุขภาพเอกชนอื่น ๆ							
รายได้ต่อเดือน	n	M	SD	F	p-value		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	32	3.30	0.34	2.832*	0.039		
15,001-20,000 บาท	72	3.32	0.27				
20,001-25,000 บาท	83	3.43	0.31				
25,001 บาท ขึ้นไป	30	3.31	0.21				
อายุงาน	n	M	SD	F	p-value		
น้อยกว่า 2 ปี	19	3.54	0.36	3.052*	0.029		
3-4 ปี	71	3.35	0.32				
5-6 ปี	52	3.31	0.19				
มากกว่า 6 ปี	75	3.34	0.29				
ความเพียงพอของรายได้	n	M	SD	F	p-value		
รายได้เพียงพอ เหลือเก็บ	23	3.30	0.27	1.403	0.243		
รายได้เพียงพอ ไม่เหลือเก็บ	94	3.40	0.31				
รายได้ไม่เพียงพอ มีหนี้	88	3.33	0.29				
รายได้ไม่เพียงพอ ไม่มีหนี้	12	3.28	0.21				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน สิทธิการรักษาพยาบาล รายได้ต่อเดือน และอายุงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และความเพียงพอของรายได้ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส สิทธิการรักษาพยาบาล ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ปัจจัยส่วนบุคคล		ความสุขในการทำงาน			
		M	(1)	(2)	(3)
สถานภาพสมรส	(1) โสด	3.41	-	-	-
	(2) สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.33	ns	-	-
	(3) แยกกันอยู่/หย่าร้าง	3.24	*	ns	-
		M	(1)	(2)	(3)
สิทธิค่า	(1) สิทธิประกันสังคม	3.29	-	-	-
รักษาพยาบาล	(2) สิทธิเบิกจ่ายตรง	3.53	*	-	-



	(3) สิทธิประกันสังคม หรือสิทธิข้าราชการ เบิกตรง และสิทธิประกันสุขภาพเอกชนอื่น ๆ	3.43	*	ns	-	
		M	(1)	(2)	(3)	(4)
ตำแหน่งใน การปฏิบัติงาน	(1) ลูกจ้างประจำ	3.23	-			
	(2) ลูกจ้างโครงการ	3.41	*	-	-	-
	(3) พนักงานราชการ	3.42	*	ns	-	-
	(4) ข้าราชการ	3.52	*	ns	ns	-
		M	(1)	(2)	(3)	(4)
รายได้ต่อเดือน	(1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.30	-	-	-	-
	(2) 15,001 - 20,000 บาท	3.32	ns	-	-	-
	(3) 20,001 - 25,000 บาท	3.43	*	*	-	-
	(4) 25,001 บาทขึ้นไป	3.31	ns	ns	ns	-
		M	(1)	(2)	(3)	(4)
อายุงาน	(1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	3.54	-	-	-	-
	(2) 3 - 4 ปี	3.35	*	-	-	-
	(3) 5 - 6 ปี	3.31	*	ns	-	-
	(4) มากกว่า 6 ปี	3.34	*	ns	ns	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า 1) บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง 2) บุคลากรที่ใช้สิทธิเบิกจ่ายตรงและใช้สิทธิประกันสังคม หรือสิทธิข้าราชการเบิกตรง และสิทธิประกันสุขภาพเอกชนอื่น ๆ มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ใช้สิทธิประกันสังคม 3) บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างโครงการ พนักงานราชการ และข้าราชการ มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ 4) บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ 15,001 - 20,000 บาท และ 5) บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 3-4 ปี 5-6 ปี และมากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความสุขในการทำงาน		
	r	ทิศทาง	ระดับ
ด้านจินตนาการ	.380*	บวก	ปานกลาง
ด้านความยืดหยุ่น	.583*	บวก	ปานกลาง
ด้านวิสัยทัศน์	.556*	บวก	ปานกลาง
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	.575*	บวก	ปานกลาง
รวม	.638*	บวก	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .638$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ($r = .583$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ($r = .575$) และด้านวิสัยทัศน์ ($r = .556$)

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	ความสุขในการทำงาน		
	r	ทิศทาง	ระดับ
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.566*	บวก	ปานกลาง
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.561*	บวก	ปานกลาง
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	.570*	บวก	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร	.719*	บวก	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติอยู่ในระดับสูง ($r = .719$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ($r = .570$) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .566$) และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($r = .561$)

7. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความสามารถในการแก้ปัญหามีศักยภาพเพียงพอในการนำเอาความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานสามารถคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการทำงาน มีความพยายามคิดค้นหาทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา และสามารถวิเคราะห์ปัญหาในการทำงานได้ ซึ่งสามารถนำไปปรับเปลี่ยนแผนการทำงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์เพื่อให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายไปได้ จึงนับเป็นโอกาสที่ดีขององค์กรที่บุคลากรมีทักษะด้านการสร้าง การนำ การประสาน และการจูงใจ เพื่อให้ผู้ตามยอมทำตามด้วยความสมัครใจ มีความคิดสร้างสรรค์ การมีจินตนาการ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่มีทัศนคติที่กว้างไกล มีความเข้าใจ และมีทักษะการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าวสามารถที่จะสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ตามได้ด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter (1996) ที่ได้กล่าวว่า “การนำเท่านั้นที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้” และสอดคล้องกับทัศนะของ Stoll & Temperley (2009) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการมีปฏิริยาตอบสนอง



เชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคต โดยความคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทาย

บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวสะท้อนออกมาให้เห็นถึงความภูมิใจของบุคลากรที่ได้มีส่วนช่วยพัฒนางานวิจัยและพัฒนาประเทศชาติ และมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยรู้สึกว่าการเป็นเสมือนบ้านหรือครอบครัวของตนเอง และมีความคิดที่อยากจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ ความผูกพันดังกล่าวของบุคลาการนับเป็นความลึกซึ้งที่มีกับองค์กร โดยความผูกพันขององค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายองค์กร และตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กร (Steers & Porter, 1973)

บุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก บุคลากรมีความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยมีความรู้สึกที่ดีต่อการที่เพื่อนร่วมงานได้คอยให้ความช่วยเหลือในการทำงาน หัวหน้างานให้ความเป็นกันเองในการทำงาน และภูมิใจในงานที่ทำเพราะได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและประเทศชาติ รู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้องค์กรมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ จนได้รับความเชื่อถือในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยกย่องชมเชยในการทำงานจากหัวหน้างาน ความสุขในการทำงานดังกล่าว ตามแนวคิดของ Warr (n.d., อ้างถึงใน ปพิชญา วรรณสุข, 2552) จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมีคุณค่าในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยที่ความมีคุณค่าในงานจะทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับการสนับสนุนกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน และเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานอย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

บุคลากรสำนักงานวิจัยแห่งชาติที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยพบว่าเพศชายมีความสุขในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะบทบาททางเพศของเพศชายการทำงานลงพื้นที่หรือได้แสดงกำลังความสามารถในเชิงรูปธรรมได้มากกว่า เพศหญิง ขณะที่บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าสถานภาพโสด มีเวลาในการทุ่มเทงาน สามารถเลิกงานช้ากว่ากำหนดเพื่อจะทำงานให้สำเร็จได้ มากกว่ากลุ่มสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างประจำ ส่วนใหญ่จะทำงานในลักษณะงานที่ทำเป็นกิจวัตรประจำวัน ความสุขจากการทำงานเป็นทีม การได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน ก็อาจจะไม่สูงเท่ากับบุคลากรในตำแหน่งอื่น นอกจากนี้พบว่าบุคลากรที่มีสิทธิการรักษาพยาบาลแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีสิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลโดยตรงอาจรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความมั่นคงในงานมากกว่า ในส่วนของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องมาจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -25,000 บาท เป็นฐานเงินเดือนส่วนใหญ่ของคนทำงานในตำแหน่งงานวิจัย จึงอาจจะมีความรู้สึกมีความสุขในการทำงานกับการที่เห็นคุณค่าในงานที่มากกว่ากลุ่มรายได้อื่น นอกจากนี้บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความสุขใน

การทำงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี เป็นกลุ่มที่เพิ่งเริ่มงาน มีไฟในการทำงาน หรือยังมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มาก มีความใฝ่รู้ ตื่นเต้นกับเนื้องาน และยังมีเกณฑ์เป้าหมายของผลงานหรือลักษณะงานที่ยังไม่ท้าทายมากนัก เมื่อเทียบกับช่วงอายุงานอื่นๆ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .638$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้หากบุคลากรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูง ก็จะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติสูงขึ้น เมื่อบุคลากรมีภาวะผู้นำด้วยการนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน สามารถปรับเปลี่ยนแผนการทำงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ และให้ความสำคัญกับการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยสามารถวิเคราะห์แนวทางในการทำงานเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับ เตชินธ์ อินทบูรณ์ (2560) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับมากและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = .27$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .719$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติสูงขึ้น เมื่อบุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป จึงนำไปสู่ความรักในงาน เห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความภูมิใจในตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ มีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายในการทำงาน และจะรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้องค์กรมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า และมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชารีย์ แก้วไชยชา (2559) ที่ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

8.1.1 ควรส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาทักษะของบุคลากรและการจัดกิจกรรม work shop เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสัมผัสการทำงานภาคสนาม เพื่อได้ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่ และจัดอบรม/สัมมนา การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร โดยอาจดำเนินกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการลงทุน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และรู้สึกในเชิงบวกต่อองค์กร ตลอดจนควรทดลองวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการคิดนอกรอบ โดยอาจจะต้องมีพื้นที่ให้บุคลากรได้ลองผิดลองถูก การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เช่น การค้นหาอาสาสมัครของแต่ละแผนกเพื่อที่จะเรียนรู้งานแผนกอื่น ๆ สลับหมุนเวียนกัน

8.1.2 ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการจัดกิจกรรมประจำปีชี้แจงนโยบายองค์กร เพื่อแจ้งให้บุคลากรทราบถึงนโยบายของการบริหารงานขององค์กร ค่านิยมขององค์กร เพื่อให้เกิดความตระหนัก



เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีการ Coaching / Mentoring หรือการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ โดยจับคู่บุคลากรอาวุโสที่มีประสบการณ์มากกว่าให้เป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำและสนับสนุนบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

8.1.3 ส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงาน โดยอาจจะเปิดโอกาสให้เทศหญิงได้ลงปฏิบัติงานนอกสถานที่ หรืองานทักษะอื่น ๆ ที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดทักษะใหม่ ตลอดจนการพัฒนาทักษะเดิมแก่บุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดความตระหนักถึงความสำเร็จในความเจริญก้าวหน้ามากกว่าปัญหาที่ตนกำลังประสบอยู่ โดยเน้นในกลุ่มบุคลากรที่มีสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง กลุ่มที่ใช้สิทธิประกันสังคมในการรักษาพยาบาล กลุ่มที่ปฏิบัติงานตำแหน่งลูกจ้างประจำ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป เช่น การทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การรวมกลุ่ม การปรับทัศนคติให้เกิดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เห็นอกเห็นใจกัน และการเพิ่มค่าตอบแทนล่วงเวลา เป็นต้น

8.2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาองค์ประกอบอื่นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่เหมาะสมกับบริบทของบุคลากรในองค์กร เช่น การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล ความท้าทาย การสร้างจิตสำนึก ความมุ่งมั่น วัฒนธรรมเชิงบวก เป็นต้น เพื่อให้เกิดผลประโยชน์และพัฒนาองค์กร

9. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และความผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยผลการวิจัยที่ได้นำเสนอให้กับสำนักงานการวิจัยแห่งชาติเพื่อใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบาย เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากร ให้เป็นองค์กรที่มีมาตรฐาน และเจริญก้าวหน้าต่อไป

บรรณานุกรม

- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณิชาธิ์ แก้วไชยา. (2559). *ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เตชินธ์ อินทบำรุง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปพิชญา วรรณสุข. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่*. [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต การบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. (2562). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี*. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.



สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. (2562). สถิติการว่าจ้างบุคลากรและการลาออกของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ 2560-2562. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. (3rd ed). Harper & Row.

Kotter, J.P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business School Press.

Manion, J. (2003). Joy at Work. Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.

Parker, J. P., & Begnaud, L. G. (2004). *Developing creative leadership*. Teacher Ideas Press.

Pearson, K. (1920). Notes on the history of correlation. *Biometrika*, 13(1), 25-45.

Steers & Porter. (1973). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill Book Company.

Steers, R.M & Porter, L.M. (1973). Organizational Work Personal Factors in Employee and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (March 1977), 46.

Stoll, L. & J. Temperley. (2009). Creative leadership teams. *Journal of Management in Education*, 23(1),12-18.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. Harper & Row.