

ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความสุขในการทำงานของพนักงาน ในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง

ธนบวร สิริคุณากรกุล^{1*}

Received : October 25, 2019

Revised : November 12, 2019

Accepted : December 23, 2019

บทคัดย่อ

การศึกษา ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง วัตถุประสงค์ 1). เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง และ 2). เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำกับความพึงพอใจตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ รวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 415 ตัวอย่าง วิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-30 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับตำแหน่งงานระดับพนักงาน - พนักงานอาวุโส ส่วนใหญ่ประสบการณ์ทำงานจำนวน 1-5 ปี มีรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 10,000-20,000 บาทตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาขององค์กรสร้างสุขในระดับมาก โดยสูงสุดด้านการมอบหมายงานที่ทำทลายให้แก่พนักงาน ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจและด้านส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มตามลำดับ และความสุขในการทำงานขององค์กรสร้างสุขในระดับมากคือ ด้านตนเอง ด้านครอบครัวและด้านองค์กรตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือนมีผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาขององค์กรสร้างสุขที่แตกต่างกันและปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล มีผลต่อความสุขในการทำงานขององค์กรสร้างสุขที่แตกต่างกันและภาวะผู้นำแบบพัฒนาขององค์กรสร้างสุข ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของ องค์กรสร้างสุข โดยภาวะผู้นำแบบพัฒนาขององค์กรสร้างสุข ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจได้มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ด้านการส่งเสริมให้พนักงานความคิดริเริ่ม ด้านการมอบหมายงานที่ทำทลาย ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบพัฒนา องค์กรสร้างสุข ความสุขในการทำงาน

¹ อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์

* ผู้มีพันธหลัก e-mail: Pong_m8@hotmail.co.th

DEVELOPED LEADERSHIP AND WORK HAPPINESS OF EMPLOYEES IN A PRIVATE ORGANIZATION

Tanaboworn Sirkunakornkun ^{1*}

Abstract

A Study of Developed Leadership and Work Happiness of Employees in a Private Organization purpose 1). To study the leadership style of working and the happiness of the employees in a private organization And 2). To study the comparison of leadership and happiness classified by personal characteristics. By using quantitative research methods Use survey methods Gather the data from the questionnaire using a sample of employees of a private company. A total of 415 sample groups were analyzed using the descriptive statistics..

Data analysis found that most of the employees are female, aged between 20-30 years, bachelor degree or equivalent. There are job positions, staff levels - most senior employees have 1-5 years of work experience with average monthly income. 10,000–20,000 baht respectively Employees have a high level of opinion towards the development leadership of the Health Promotion Organization. With the most challenging assignments for employees The leaders behave themselves as role models. In the aspect of inspirational leaders and encouraging employees to take initiative respectively. And the happiness in working of the happiness organization at the high level are oneself, the family and the organization respectively.

Hypothesis testing found that gender, age, education level, job position, work experience The average monthly income affects the developmental leadership of different health organizations and personal factors. Affect the happiness in working of different health organization and the development leadership of the health organization Positive relationships with the happiness of work at Happy Organization By the developed leadership of the Happy Organization Inspirational leaders have The highest relationship was followed by the leaders who behave as role models. To encourage employees, initiatives Challenging assignments respectively

Keywords : Development leadership, organization of happiness, working at happiness

¹ Lecturer, Western University Faculty of Business Administration and Public Administration

* Corresponding author, e-mail: Pong_m8@hotmail.co.th

บทนำ

จากกระแสโลกาภิวัตน์ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายและรวดเร็ว ทุก ๆ องค์การต้องเผชิญกับสถานะการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับองค์กร และระดับบุคคล ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและอื่น ๆ ซึ่งองค์การจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ในยุคของการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันอย่างรุนแรง องค์การหรือหน่วยงานที่จะประสบความสำเร็จต้องสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นผู้นำหรือผู้บริหารคือกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิรูปปรับเปลี่ยน เพราะผู้นำเป็นหัวใจสำคัญขององค์การ เป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนสำคัญอย่างมากในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้นำต้องมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบองค์กร สามารถควบคุมและจูงใจให้ผู้นับถือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย นโยบายและแผนงานของหน่วยงานที่ตั้งไว้ เป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนผลักดันองค์การไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำจึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน เพื่อนำพาองค์การหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ เพราะผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน ชักจูงหรือร่วมปฏิบัติการกิจและรับผิดชอบต่อผลของการบริหารงานที่เกิดขึ้นในองค์กร องค์การจะประสบความสำเร็จต้องเริ่มจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำ ผู้บริหารหรือผู้นำจึงมีหน้าที่สำคัญสองประการ คือ การจัดการเกี่ยวกับภายในและภายนอกองค์การ เพื่อนำองค์การให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปการที่องค์กรจะทำให้พนักงานมีความสุขได้นั้น ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร ซึ่งในงานวิจัยในเรื่องนี้ มีการศึกษามาจากการสังเกต การลาออกของพนักงาน หรือบุคลากรในองค์กร และผลงานของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งพบว่าวิธีวิธีการที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานหรือบุคลากรองค์กรมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น คือ การประเมินผลทางด้านการจิตวิทยาให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ทราบถึง พนักงานหรือบุคลากรองค์กร ที่สามารถนำสู่การบูรณาการและการพัฒนาตนเองของพนักงานหรือบุคลากร รวมไปถึง ในตัวขององค์กรเองต่อไป ซึ่งทำให้ออกเกิดความสุขในชีวิตของการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นผู้วิจัยได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของคำว่า “ความสุข” ความสุขนั้น มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้เป็นไปทิศทางที่ดี และยังสามารถกำหนดให้เป็นแนวทางหลัก ในการพัฒนาประเทศได้ในอนาคต ผู้วิจัยเห็นว่า ตลอดระยะเวลาหลายปีประเทศไทยของเรามีบทบาทสำคัญเรื่องของคุณภาพชีวิต โดยทั่วไปและมีความสุขในการทำงานและยังได้รับความสนใจและสนับสนุนจากทั้งบุคคลและองค์กรต่าง ๆ มากขึ้นและในระดับโลกได้เห็นถึงความสำคัญ ในเรื่องของความสุขของประชากรนี้เป็นอย่างมาก จากแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าและสภาพของสังคม ในปัจจุบันที่มีการเกิดความเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่องและรวดเร็วนั้น จึงเป็นแรงสนับสนุนและเป็นแรงในการผลักดัน ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจจะศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ในประเด็นนี้ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนา ในด้านของทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาในภาคส่วนของตัวองค์กร ตลอดจน สังคมที่โดยรอบตัวองค์กรและสามารถนำผลนี้ไปประยุกต์และปรับปรุงใช้กับหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันได้ด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำกับความสุขจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อทำความเข้าใจวิธีการแสวงหาความรู้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Empirical Evidence)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง (รวมทุกฝ่ายในองค์กร) ตามจำนวนพนักงานทั้งหมด ในองค์กร 415 ตัวอย่าง ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างต้องมีคุณสมบัติ คือ ต้องเป็นพนักงานของบริษัทฯ นี้ เท่านั้น และสามารถอ่านหนังสือไทยได้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณในภาคสนาม โดยแบบสอบถามนั้น ประกอบด้วย 4 ส่วน แบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) ประกอบด้วยเพศ อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม ในเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนา (Transformational Leadership) เป็นแบบสอบถามโดยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัด 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) เป็นแบบสอบถามโดยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัด 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการที่ศึกษาหาข้อมูล จากเอกสาร หนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ โดยมีการศึกษามาจากแนวความคิดหลักการทางทฤษฎี ข้อมูลต่าง ๆ จากทางอินเทอร์เน็ต ตลอดจนถึง งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง

2. การศึกษาข้อมูลจากการสำรวจ (Survey) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในเบื้องต้นและระดับความสุขในการทำงาน การสำรวจในครั้งนี้ ใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม เพื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้เก็บจากข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) ประกอบด้วยเพศ อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะเป็นแบบการตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบพัฒนา (Transformational Leadership) เป็นแบบสอบถามโดยใช้ Likert's Scale แล้วนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นในภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึงระดับความคิดเห็นในภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึงระดับความคิดเห็นในภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึงระดับความคิดเห็นในภาวะผู้นำ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึงระดับความคิดเห็นในภาวะผู้นำ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) เป็นมาตราวัดลักษณะของข้อความที่ใช้มีลักษณะเชิงบวก มีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับแล้วนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็น ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึงระดับความคิดเห็น ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึงระดับความคิดเห็น ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึงระดับความคิดเห็น ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึงระดับความคิดเห็น ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความสุขในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดองค์กรสร้างสุข จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยค่าสถิติ (t-test) ค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way Anova) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheff's Test)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะทั่วไป ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยสรุปและพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัย

ผลวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่าในเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่อายุ 20-30 ปี รองลงมา อายุ 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโท โดยระดับตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโส และ ระดับหัวหน้างาน-ผู้ช่วยผู้จัดการ ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงาน จำนวน 1-5 ปี รองลงมา จำนวน 6-10 น้อยสุด น้อยกว่า 1 ปี และรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 10,000-20,000 บาท รองลงมา 20,001-30,000 บาท น้อยที่สุด 40,000 บาท ขึ้นไป ตามลำดับ

พนักงานมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาในระดับมาก ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือด้านการมอบหมายงานที่ทำทนายให้พนักงานและ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างในด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจและด้านส่งเสริมให้พนักงาน มีความคิดริเริ่ม ตามลำดับ สรุปผลเป็นรายด้านพบว่าด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง มีความคิดเห็น ในระดับมาก โดยสูงสุด คือ ผู้นำ/หัวหน้าเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกในแง่ดีและยังเป็นแบบ อย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็น ระดับมาก ระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้นำ/หัวหน้าปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม มีความคิดเห็นระดับมาก ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือผู้นำ/หัวหน้ามีความเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ของส่วนร่วม ด้านการมอบหมายงานที่ทำทนายให้แก่พนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมากระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้นำ/หัวหน้า สามารถถ่ายทอดความคิดสำคัญเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อถือ

พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุข ในการทำงาน ระดับมาก ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ด้านตนเอง รองลงมา ด้านครอบครัวและ ใน ด้านองค์กร ตามลำดับ อธิบายได้ว่าด้านตนเองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าอาชีพของท่าน สามารถทำให้ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวของท่านได้อย่างเพียงพอ ด้านครอบครัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรได้อย่างเหมาะสม และด้านองค์กร มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ

มาก ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ท่านได้รับค่าจ้างและค่าล่วงเวลา ฯลฯ ตรงตามเวลา

จากผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยสรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล มีผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาแตกต่างกัน พบว่า ด้านเพศ ผลการทดสอบ ยอมรับ H_1 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศที่ต่างกัน มีผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาขององค์การสร้างสุขแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศหญิงจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาขององค์การสร้างสุข สูงกว่าพนักงานเพศชาย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านอายุ ผลการทดสอบยอมรับ H_1 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุที่ต่างกัน มีผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับด้านอายุ จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานอายุ 20–30 ปี มีภาวะผู้นำแบบพัฒนา ต่ำกว่ากลุ่มของพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี, พนักงานอายุ 31–40 ปี มีภาวะผู้นำแบบพัฒนา ต่ำกว่ากลุ่มของพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี และพนักงานอายุ 41–50 ปี มีภาวะผู้นำแบบพัฒนา ต่ำกว่ากลุ่มของพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี

ด้านระดับการศึกษาผลการทดสอบได้พบว่าเป็นการยอมรับ H_1 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนา ที่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับด้านระดับการศึกษา จำนวน 2 คู่ ได้แก่พนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีภาวะผู้นำแบบพัฒนา ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและปริญญาโทและพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาที่ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานระดับการศึกษาปริญญาโท

ด้านตำแหน่งงาน ผลการทดสอบได้ว่าเป็นการยอมรับ H_1 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่ต่างกัน ที่มีผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนา ที่แตกต่างกัน โดยพนักงานตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน-ผู้ช่วยผู้จัดการจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนา สูงกว่าพนักงานตำแหน่งงานระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโส อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านประสบการณ์ทำงาน ผลการทดสอบได้ว่าเป็นการยอมรับ H_1 หรือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาที่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับด้านประสบการณ์ทำงาน จำนวน 1 คู่คือพนักงานประสบการณ์ทำงาน จำนวน 1–5 ปี ภาวะผู้นำแบบพัฒนา ในภาพรวม ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานประสบการณ์ทำงาน จำนวน 6–10 ปี และมากกว่า 10 ปี

ด้านรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน ผลการทดสอบ ยอมรับ H_1 หรือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนา ที่แตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับด้านรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีภาวะผู้นำแบบพัฒนา ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 30,001–40,000 บาทและ พนักงานรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีภาวะผู้นำแบบพัฒนา ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 30,001–40,000 บาท

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่าด้านเพศ ผลการทดสอบ ยอมรับ H_1 หรือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานเพศหญิงจะมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานสูงกว่าพนักงานเพศชาย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านอายุ ผลการทดสอบ ยอมรับ H_1 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดย มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับด้านอายุ จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานอายุ 20–30 ปี มีความสุขในการทำงาน ต่ำกว่ากลุ่มของพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี,

พนักงานอายุ 31–40 ปี มีความสุขในการทำงาน ต่ำกว่ากลุ่มของพนักงานอายุมากกว่า 50 ปีและพนักงานอายุ 41–50 ปี มีความสุขในการทำงาน ต่ำกว่ากลุ่มของพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี

ด้านระดับการศึกษา ผลการทดสอบยอมรับ H_1 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับด้านระดับการศึกษา จำนวน 2 คู่ ได้แก่พนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความสุขในการทำงาน ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและปริญญาโทและพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความสุขในการทำงาน ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานระดับการศึกษาปริญญาโท

ด้านตำแหน่งงาน ผลการทดสอบ ยอมรับ H_0 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่ต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านประสบการณ์ทำงาน ผลการทดสอบ ยอมรับ H_1 หรือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านของประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับด้านประสบการณ์ทำงาน จำนวน 2 คู่ ได้แก่พนักงานประสบการณ์ทำงานจำนวนน้อยกว่า 1 ปี ความสุขในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มพนักงานประสบการณ์ทำงาน จำนวน 1–5 ปี และจำนวน 6–10 ปี และพนักงานประสบการณ์ทำงานจำนวน 1–5 ปี ความสุขในการทำงาน ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานประสบการณ์ทำงาน จำนวน 6–10 ปี และมากกว่า 10 ปี

ด้านรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน ผลการทดสอบ ยอมรับ H_1 หรือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับด้านรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน จำนวน 2 คู่ ได้แก่พนักงานรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีความสุขในการทำงาน ต่ำกว่า กลุ่มพนักงานรายได้เฉลี่ย รวมต่อเดือน 30,001–40,000 บาท และ 40,000 บาท ขึ้นไป และพนักงานรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีความสุขในการทำงาน ต่ำกว่า กลุ่มพนักงานรายได้เฉลี่ย รวมต่อเดือน 30,001–40,000 บาท และ 40,000 บาท ขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำแบบพัฒนาขององค์การสร้างสุข มีความสัมพันธ์ต่อความสุข ในการทำงาน เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าด้านตนเอง ผลการทดสอบ ยอมรับ H_1 หรือภาวะผู้นำแบบพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุข ในการทำงาน ด้านตนเอง โดยภาวะผู้นำแบบพัฒนา ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ด้านการมอบหมายงานที่ทำหายและด้านส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ตามลำดับ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านครอบครัว ผลการทดสอบ ยอมรับ H_1 หรือ ภาวะผู้นำแบบพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัว โดยภาวะผู้นำแบบพัฒนา ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ตามลำดับ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ ด้านองค์กร ผลทดสอบยอมรับ H_0 หรือภาวะผู้นำแบบพัฒนา ไม่มีความ สัมพันธ์ต่อความสุขการทำงาน ด้านองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลพนักงานเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่ อายุ 20–30 ปี วุฒิ การศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับตำแหน่งในงาน ระดับพนักงาน–พนักงานอาวุโส มากกว่าระดับหัวหน้างาน–ผู้ช่วยผู้จัดการ ส่วนใหญ่ประสบการณ์ทำงาน จำนวน 1–5 ปี มีรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 10,000–

20,000 บาท พนักงานความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนา ระดับมาก โดยสูงสุดได้แก่ ด้านการมอบหมายงาน ที่ทำทนายให้แก่พนักงาน และมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจและด้านส่งเสริมให้พนักงาน มีความคิดริเริ่ม ซึ่งในด้านผู้นำประพฤติตนเป็น แบบอย่าง มีความคิดเห็นสูงสุด ผู้นำ/หัวหน้า เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรม มองโลก ในแง่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ร่วมงาน ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นสูงสุด ผู้นำ/หัวหน้าปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึง ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านส่งเสริมให้พนักงาน มีความคิดริเริ่ม มีความสูงสุด ผู้นำ/หัวหน้า มีความเสียสละประโยชน์ใน ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนร่วม ในด้านการมอบหมายงานที่ทำทนายให้แก่พนักงาน มีความคิดเห็นสูงสุด ผู้นำ/หัวหน้า สามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญ เกี่ยวกับค่านิยมและในความเชื่อถือ

ผลการทดสอบความสุขในการทำงานในภาพรวม ผลการทดสอบเป็นการยอมรับ สมมติฐานหลัก หรือภาวะผู้นำแบบพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยภาวะผู้นำแบบพัฒนา ด้านผู้นำ ได้สร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ด้านการมอบหมายงานที่ทำทนาย ตามลำดับ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

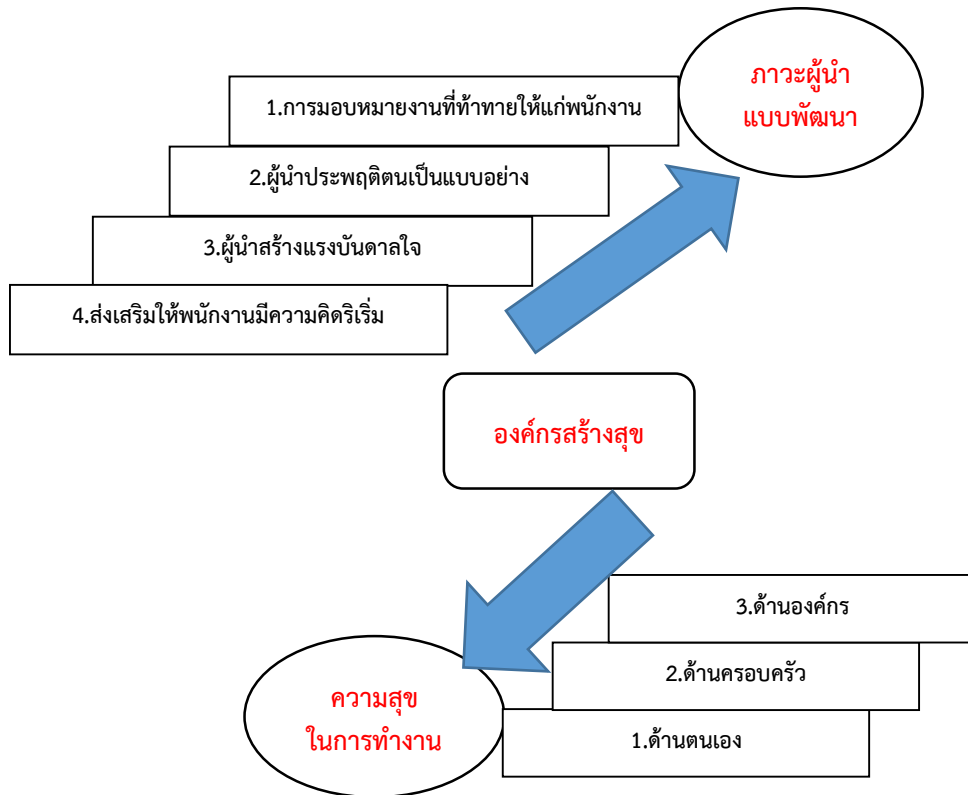
อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบพัฒนาและมีความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาอภิปรายได้ดังนี้

จากผลวิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลพนักงานเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่ อายุ 20–30 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับตำแหน่งในงาน ระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโส มากกว่าระดับหัวหน้างาน-ผู้ช่วยผู้จัดการ ส่วนใหญ่ประสบการณ์ทำงาน จำนวน 1–5 ปี มีรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 10,000–20,000 บาท ตามลำดับ พนักงานความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมาก โดยสูงสุด ด้านการมอบหมายงาน ที่ทำทนายให้แก่พนักงาน และมีความคิดเห็น ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ด้านผู้นำ สร้างแรงบันดาลใจและด้านส่งเสริมให้พนักงาน มีความคิดริเริ่ม ตามลำดับ ซึ่งในด้านผู้นำประพฤติตนเป็น แบบอย่าง มีความคิดเห็นสูงสุด ผู้นำ/หัวหน้า เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรม มองโลก ในแง่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ร่วมงาน ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นสูงสุด ผู้นำ/หัวหน้าปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึง ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านส่งเสริมให้พนักงาน มีความคิดริเริ่ม มีความสูงสุด ผู้นำ/หัวหน้า มีความเสียสละประโยชน์ในส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนร่วม ในด้านการมอบหมายงานที่ทำทนายให้แก่พนักงาน มีความคิดเห็นสูงสุด ผู้นำ/หัวหน้า สามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญ เกี่ยวกับค่านิยมและในความเชื่อถือ ซึ่งผลวิจัยพนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับมาก โดยสูงสุด คือ ด้านตนเอง รองลงมา คือ ด้านครอบครัวและด้านองค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ในแนวคิดของวิมา มิ่งเมือง (2551) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานอันเป็นความสุขที่ได้จากตัวงาน ต้องจัดการกับงาน หรือปฏิบัติต่องานให้ถูกต้อง โดยสร้างความรู้สึก ในทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงาน ซึ่งในด้านตนเองมีความคิดเห็นสูงสุดอาชีพสามารถทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัวได้อย่างเพียงพอ ด้านครอบครัว มีความสูงสุด ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรได้อย่างเหมาะสมและด้านองค์กรความคิดเห็นสูงสุดได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ตรงตามเวลาและจากวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำแบบพัฒนาและมีความสุข ในการทำงาน กรณีศึกษา : องค์กรสร้างสุข ผลการวิจัยได้พบว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนาขององค์กรสร้างสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงานขององค์กรสร้างสุข ซึ่งในด้านตนเองภาวะผู้นำในแบบพัฒนาขององค์กร สร้างสุข ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ด้านการมอบหมายงานทำทนายและด้านส่งเสริมให้พนักงาน มีความคิดริเริ่มตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำกับความพึงพอใจตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานและรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือนมีผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนา สูงกว่าพนักงานเพศชาย ด้านอายุ พนักงานอายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีภาวะผู้นำแบบพัฒนา ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานมีอายุมากกว่า 50 ปี ด้านระดับการศึกษาพนักงาน มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาต่ำกว่ากลุ่มของพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและปริญญาโทและพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีมีภาวะผู้นำแบบพัฒนา ต่ำกว่ากลุ่มของพนักงานระดับการศึกษาปริญญาโท ด้านตำแหน่งงาน พนักงานตำแหน่งงาน ระดับหัวหน้างาน-ผู้ช่วยผู้จัดการ จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนา สูงกว่าพนักงานตำแหน่งงานระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโสอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านประสบการณ์ทำงานพนักงานประสบการณ์ทำงาน จำนวน 1-5 ปี มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาในภาพรวม ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานประสบการณ์ทำงาน จำนวน 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี และในด้านรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือนพบว่าพนักงานรายได้เฉลี่ย รวมต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และรายได้ 20,001-30,000 บาท มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาต่ำกว่ากลุ่มพนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาทซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยผลงานวิจัยครั้งนี้ พบว่าพนักงานเพศหญิง จะมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานขององค์กรสร้างสุขสูงกว่าพนักงานเพศชาย ด้านอายุ พนักงานอายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี ความพึงพอใจในการทำงานขององค์กรสร้างสุข ต่ำกว่า กลุ่มพนักงานอายุ มากกว่า 50 ปี ด้านระดับการศึกษา พนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานขององค์กรสร้างสุข ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและปริญญาโทและพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานขององค์กรสร้างสุข ต่ำกว่ากลุ่มของพนักงานระดับการศึกษาปริญญาโท ด้านประสบการณ์ทำงาน พนักงานประสบการณ์ทำงาน มีจำนวน น้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานขององค์กรสร้างสุขและจำนวน 1-5 ปี ความพึงพอใจในการทำงานขององค์กรสร้างสุข ต่ำกว่า กลุ่มพนักงานประสบการณ์ทำงาน จำนวน 6-10 ปี และ มากกว่า 10 ปีและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา อินตะโตด (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วม ในองค์กรและความสุข ในการทำงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอเขตภาคเหนือตอนบนพบว่า ปัจจัยด้านรายได้มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงาน

สามารถนำเสนอรูปแบบองค์กรสร้างสุขภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดองค์กรสร้างสุข ผลการศึกษานำเสนอรูปแบบได้ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบองค์กรสร้างสุขภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความสุขในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดองค์กรสร้างสุข
ที่มา : ธนวรร สิริศากรกุล (2562)

สำหรับรูปแบบองค์กรสร้างสุขภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความสุขในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดองค์กรสร้างสุข ซึ่งเป็นผลจากการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้านั้นอธิบายได้ดังนี้

องค์กรสร้างสุขประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลักได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและ 2) ความสุข ในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบพัฒนา ซึ่งหมายถึงการพัฒนาองค์กรโดยใช้ภาวะผู้นำเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดองค์กรสร้างสุขประกอบด้วยปัจจัยสำคัญดังนี้

1.1. การมอบหมายงานที่ทำทลายให้แก่พนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรมากที่สุด หากพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขแล้ว การมอบหมายงานที่ทำทลายก็จะเป็นบทพิสูจน์การพัฒนาผู้นำในองค์กรและพนักงานในองค์กรได้ โดยเริ่มจากความสามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อถือของผู้นำให้กับพนักงาน ความสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตนคติที่ดีต่อการทำงาน และผู้นำมีความตั้งใจในการทำงานอย่างแน่วแน่ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้ต้องทำงานควบคู่กันไปทั้งพนักงานในองค์กรและผู้นำที่มีความสามารถ

1.2. ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ในการพัฒนาองค์กรนั้น ต้นแบบแห่งการพัฒนาคือการปฏิบัติตนของผู้นำที่สามารถเป็นแบบอย่าง ซึ่งการประพฤติตนเป็นอย่างนั้นผู้นำจำเป็นต้อง มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลก ในแง่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นไปได้ในทาง

ปฏิบัติ และทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

1.3 ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ปัจจัยลำดับถัดมาคือการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานในองค์กร ในเบื้องต้นนั้น ผู้นำต้องคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล การได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน สำหรับพนักงานที่เข้าปฏิบัติงานใหม่นั้นต้องมีการนิเทศโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยให้ถือเป็นแนวปฏิบัติที่ทุกคนพึงปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานเริ่มต้นขององค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานไม่เกิดความแปลกแยก และสามารถลดความเหลื่อมล้ำในองค์กรได้ด้วย

1.4 ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มปัจจัยสุดท้ายที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสุขได้นั้น การส่งเสริมให้พนักงานมีความเป็นตัวของตัวเองภายใต้กฎกติกาที่ไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป การเคารพสิทธิของผู้อื่น ผู้นำรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และสนับสนุนวิธีการทำงาน หรือวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ โดยให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานในทุกๆ ขั้นตอน

2. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้รับความสุข ซึ่งเป็นผลจากการพัฒนาองค์กร ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุข ปัจจัยความสุขเริ่มต้นมาจาก

2.1 ด้านองค์กร สำหรับการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นสิ่งที่พนักงานต้องการ และเป็นความสุข สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน คือการได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ต่างๆ จากองค์กรอย่างตรงตามเวลา องค์กรสนับสนุนให้พนักงานสามารถหาความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอ เพื่อพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา เพื่อให้พนักงานเรียนรู้และร่วมกันพัฒนาองค์กรด้วยทักษะและความชำนาญที่ตนเองได้รับการพัฒนาแล้ว ซึ่งถือว่าเป็นการทำงานอย่างมีความสุข

2.2 ด้านครอบครัว ลำดับถัดมานั้นสิ่งที่จะผลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานคือการที่ครอบครัวได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้พนักงานลดความวิตกกังวลเกี่ยวกับสุขภาพของคนในครอบครัวได้เป็นอย่างดีและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการได้รับความมีน้ำใจเอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลายอย่างเพียงพอ จากสิ่งต่าง ๆ ที่ทางองค์กรสรรหามาให้ และมีกำลังใจความคิดในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

2.3 ด้านตนเอง ประการสุดท้าย ความสุขที่สุดในการทำงานคือ ตนเอง หากการปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างอย่างเหมาะสม มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัว การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา หรือมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วนำความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กรเพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ หากพึงพอใจหรือ การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุขจากปัจจัยทั้ง 3 ประการดังกล่าวข้างต้นนั้น สิ่งที่ได้รับก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในส่วนขององค์กร และพนักงานที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ลดอัตราการขาดแคลนกำลังแรงงาน การพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

1. พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านองค์กรต่ำสุด ให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารที่มีระบบ สนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ กำหนดแนวนโยบายที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงานและทำความเข้าใจกับ

พนักงานให้ชัดเจนจนถึงแนวนโยบายที่จะดำเนินการและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวนโยบายขององค์กร

2. พนักงานมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาสูงสุด ด้านการมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน ควรให้ความสำคัญต่อการมอบหมาย หน้าที่ การงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ การแจ้งแผนงานให้พนักงานรู้และเข้าใจ เพื่อการเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงในการปฏิบัติงานและการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญในงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความสุขในการทำงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะการปฏิบัติงานและประเภทของงาน เพื่อผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลได้ดียิ่งขึ้น

2. ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความสุขในการทำงาน เพื่อผลการศึกษาจะใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาและวางแผนการบริหารการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการรับรู้คุณค่าในตนเองสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- วีณา มิ่งเมือง. (2551). *ความสุขที่แท้จริงจากการทำงาน*. สืบค้น 13 กรกฎาคม 2560 จาก <http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content&pa=showpage&pid=2>
- สุกัญญา อินตะโตด. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา : อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อารดา บุญเลิศ. (2552). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Bass, Bernard M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Free Press.