

ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง  
กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

Leadership and Organizational Culture Affecting the Quality of Work Life  
of Personnel of the Office of the National Broadcasting  
and Telecommunications Commission (NBTC)

<sup>1</sup>นิวัฒน์ รุ่งสร้อย, <sup>2</sup>พีระพงษ์ วรภัทร์ธระกุล และ <sup>3</sup>เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง

<sup>1</sup>Niwat Rungsoi, <sup>2</sup>Peerapong Woraphatthirakul and <sup>3</sup>Kriengsak Sangsawang.

<sup>1-3</sup>มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

<sup>1-3</sup>Western University

<sup>1</sup>Corresponding Author. E-mail: nptechnical@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การต่อความสามารถในการอธิบายและทำนายของตัวแปรภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน โดยใช้สูตรเครชีและเมอร์แกน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.55$ ) และวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ( $\bar{X}=3.60$ ) และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X}=3.95$ ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสรุปว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 และความสัมพันธ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การในการอธิบาย และ ทำนาย ของ ตัวแปร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ( $r=.843$ ) ส่งผลต่อวัฒนธรรมส่วนร่วม ( $r=.633$ ) ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ( $R^2=0.84$ ,  $R^2_{Adjusted}=0.83$ ,  $Sr^2=3.34$ ,  $F=23.52$ ,  $p<0.001$ ) 3. ข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ องค์การต้องเห็นคุณค่าและความสำคัญพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ พร้อมทั้งควรมุ่งเน้นให้เกิดการถ่ายทอดวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งในรูปแบบที่หลากหลาย โดยที่บุคลากรสามารถรับรู้ถึงวัฒนธรรมผ่านพฤติกรรมธรรมเนียมวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การ; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

## Abstract

The objectives of this study were; 1) to examine leadership and organizational culture affecting the quality of work life of personnel of the office of the National Broadcasting and Telecommunications commission (NBTC); 2) to compare personal factors of personnel towards leadership factors and organizational culture affecting the quality of work life of personnel of the office of the National Broadcasting and Telecommunications commission (NBTC); and 3) to study the relationship between leadership factors and organizational culture to the ability to explain and predict the leadership variables and organizational culture affecting the quality of work life of personnel of the office of the National Broadcasting and Telecommunications commission (NBTC). This research was a quantitative research with survey data collected from a sample of 200 people using the formula Krejcie and Morgan. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Pearson product moment correlation coefficient and multiple regression coefficient analysis. The study results revealed that: 1. Laissez-faire Leadership had the highest average ( $\bar{X}$  = 3.55) and organizational culture of cultural adaptation with the highest average ( $\bar{X}$  = 3.60) and affecting the quality of work life of personnel of appropriate and fair compensation with the highest average ( $\bar{X}$  = 3.95). 2. Comparison of personal factors of personnel towards leadership factors and organizational culture towards quality of work life in summary, that the overall was not significantly different .05. Relationship of leadership and organizational culture in the explanation and prediction of variables, it was found that the transformational leadership had a high level of positive correlation ( $r = .843$ ) affecting participation culture ( $r = .633$ ) which will have a positive effect on the quality of work life of personnel ( $R^2=0.84$ ,  $R^2_{Adjusted}=0.83$ ,  $Sr^2=3.34$ ,  $F=23.52$ ,  $p<0.001$ ). 3. Findings from this study found that organizations need to recognize the value and importance of behavior and leadership and should focus on the transfer of work culture and values from one generation to another in a variety of formats in which personnel are able to recognize culture through behaviors, customs and working methods that are beneficial to the organization sustainably in the future

**Keywords :** Leadership and Organizational Culture; Quality of Work Life; the Office of the National Broadcasting and Telecommunications commission (NBTC)

## บทนำ

ปัจจุบันผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำทนาย และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก จะต้องทำงานโดยมุ่งเน้นแก้ปัญหาที่ซับซ้อนตลอดเวลาต้องเผชิญกับการแข่งขันต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ โดยสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชญา สุขโสภา (2561) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และส่งผลในทางบวกต่อการกำหนดนโยบาย

สวัสดิการแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เนื่องจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น (พราวพิชชา เกลิงพล, 2563) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหาร จัดการระบบประกันสุขภาพของกลุ่มแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยลักษณะงานบริหารจึงไม่แน่นอน ซึ่งพิชญา แก้วสระแสน และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผล ต่อภาวะที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์การที่ต้องการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนแปลงไปตามระบบ ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับวรรณภา ลือกิตินันท์ (2560) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้วยความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการทำงาน และสร้างคามยั่งยืนในการดำเนินงานให้กับองค์กร รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งเป็นการช่วยธำรงรักษาพนักงาน เพื่อนำจุดแข็งขององค์การมาผลักดันการพัฒนาให้มีกลไกการควบคุม ทิศทางตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของพลัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล (2562) พบว่า แรงจูงใจในด้านลักษณะของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร) ดังนั้นการพัฒนากิจการมีได้หมายถึงการพัฒนาแต่เฉพาะของกิจการ ที่มีปัญหาเท่านั้น หากแต่องค์กรที่มีความเจริญรุ่งเรืองอยู่แล้วก็ควรได้รับพัฒนาให้เจริญยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนและบูรณาการนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสังคม สู่อุปนิสัยปฏิบัติอย่างมีผลสัมฤทธิ์ โดยต้องควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)” เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ และเป้าหมายเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความรู้ ความสามารถ หรือศักยภาพในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุดขององค์การต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การต่อความสามารถในการอธิบายและทำนายของตัวแปรภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

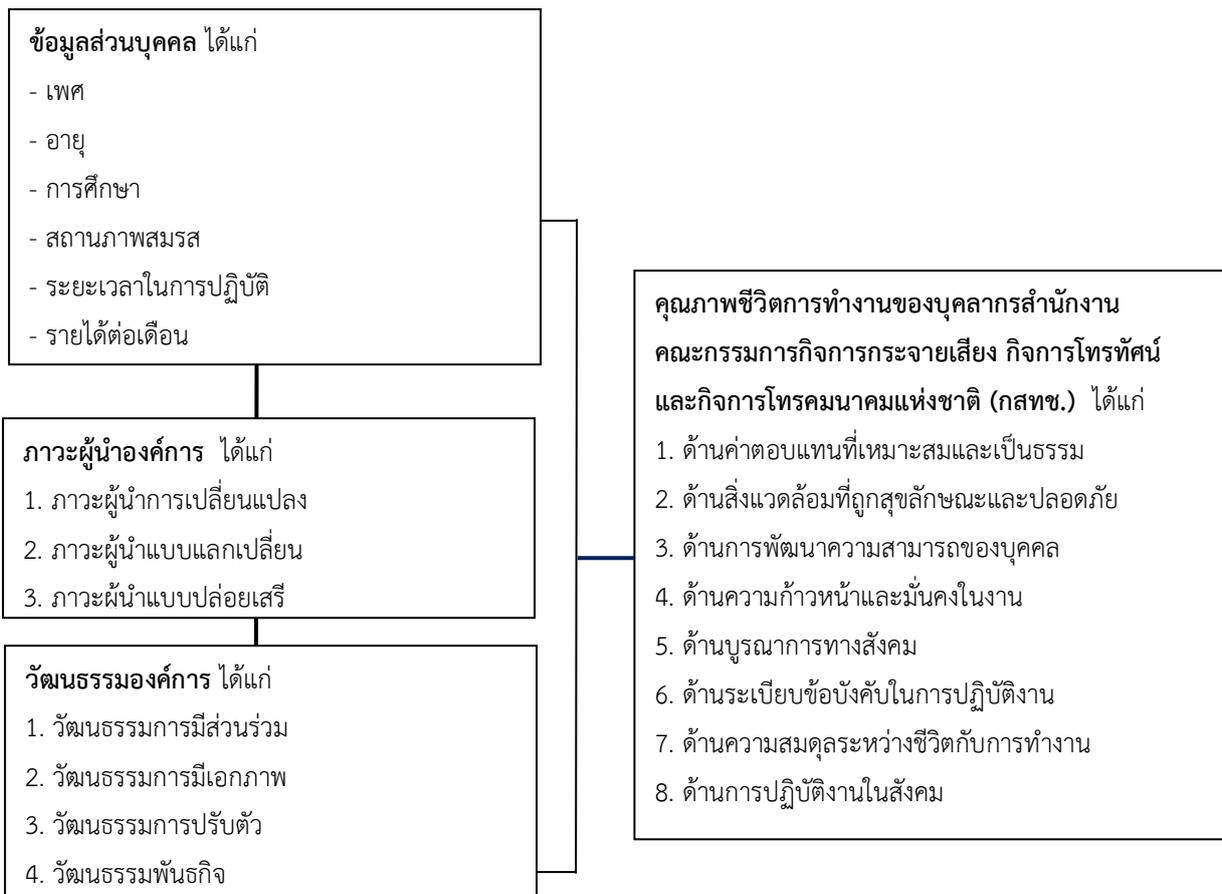
### สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) แตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงร่วมกันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ภาค 1. ใช้สูตรการคำนวณประชากรกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie and Morgan, 1970) ยอมรับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนเท่ากับ 200 ตัวอย่าง

การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2546) ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบักเพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัก .96

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจำนวน 200 ฉบับแล้วนำไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ(2) สถิติเชิงอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ค่า t-test ค่า F - test พร้อมทั้งการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Analysis) โดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standard Regression Coefficient :  $\beta$ ) ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่กำหนดไว้

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 200 คนพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 ส่วนใหญ่มีอายุ 25- 34 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับ 4 จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11-16 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยสรุปว่า

2.1) ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ โดยด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ( $\bar{X} = 3.55$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.49$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.53$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.2) วัฒนธรรมองค์การ โดยสรุปว่า วัฒนธรรมการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ( $\bar{X} = 3.60$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.57$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านวัฒนธรรมการมีเอกภาพโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.56$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.54$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยสรุปว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 4.08$ ) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.04$ ) บุคลากรทางสังคม ( $\bar{X} = 4.03$ ) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ( $\bar{X} = 4.00$ ) และสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.78$ ) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.70$ ) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) และการปฏิบัติงานในสังคม ( $\bar{X} = 3.58$ )

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference หรือ (LSD) โดยนำเสนอตามตารางที่ 1 ดังนี้

**ตารางที่ 1** การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

N = 200

ภาวะผู้นำ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ระดับตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ทำงาน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.004*	.823	.007*	.015*	.377	.086
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	.014*	.992	.251	.592	.848	.076
ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี	.761	.447	.554	.026*	.068	.120
<b>วัฒนธรรมองค์การ</b>						
วัฒนธรรมส่วนร่วม	.300	.340	.056	.293	.383	.981
วัฒนธรรมเอกภาพ	.056	.425	.117	.391	.841	.022*
วัฒนธรรมการปรับตัว	.039*	.166	.262	.068	.319	.001*
วัฒนธรรมพันธกิจ	.268	.841	.131	.266	.081	.843
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร</b>						
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	.326	.523	.017*	.035*	.327	.086
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย	.045*	.392	.251	.492	.828	.166
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	.229	.447	.554	.076	.068	.120
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.012*	.145	.789	.178	.052	.224
ด้านบูรณาการทางสังคม	.889	.213	.124	.801	.061	.705
ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	.670	.741	.069	.941	.702	.112
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.320	.256	.065	.136	.608	.141
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	.516	.068	.059	.012*	.915	.088

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสรุปว่า 1)ภาวะผู้นำในการทำงานของบุคลากร โดยสรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องเพศ และระดับการศึกษา

และภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องรายได้ต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) วัฒนธรรมองค์การในการทำงานของบุคลากร โดยสรุปว่า วัฒนธรรมเอกภาพมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องประสบการณ์ในการทำงาน และวัฒนธรรมการปรับตัวมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ยกเว้น วัฒนธรรมส่วนร่วมและวัฒนธรรมพันธกิจ บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยสรุปว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่อง เพศ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่อง เพศ และด้านการปฏิบัติงานในสังคมมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องรายได้ต่อเดือน ยกเว้น ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) โดยนำเสนอตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

N = 200				
ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมใน องค์การ	ภาวะผู้นำ (Y <sub>1</sub> )	วัฒนธรรมองค์การ (Y <sub>2</sub> )	คุณภาพชีวิตใน การทำงาน (Y <sub>3</sub> )	รวม (Y <sub>tot</sub> )
ภาวะผู้นำ (X <sub>1</sub> )	1	.406**	.500**	.943 **
วัฒนธรรมองค์การ (X <sub>2</sub> )	.409**	1	.380**	.543 **
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X <sub>3</sub> )	.489**	.384**	1	.785 **
รวม (X <sub>tot</sub> )	.733**	.492 **	.368 **	1
ร้อยละรวมความสัมพันธ์	60%	30%	40%	44%

\*\* มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ร้อยละรวมความสัมพันธ์ =  $(r^2) \times 100\%$

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) โดยสรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ( $r = .943$ ) รองลงมาวัฒนธรรมองค์การ ( $r = .543$ ) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $r = .785$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยวิเคราะห์อำนาจการทำนายภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

N = 200

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)	สัมประสิทธิ์ถดถอย (Coefficient)		R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	Sr <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change
	B	β				
ภาวะผู้นำ	0.74	0.70	0.78	0.78	0.27	0.68
วัฒนธรรมองค์การ	0.25	0.24	0.83	0.83	0.26	0.05
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.12	0.10	0.84	0.81	0.28	0.04

(R<sup>2</sup> = 0.84, R<sup>2</sup><sub>Adjusted</sub> = 0.83, Sr<sup>2</sup> = 5.34, F = 28.52, p < 0.001)

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พหุเชิงซ้อนพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) (R<sup>2</sup> = 0.84, R<sup>2</sup><sub>Adjusted</sub> = 0.83, Sr<sup>2</sup> = 5.34, F = 28.52, p < 0.001) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนาย ได้แก่

1. ภาวะผู้นำในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) อำนาจทำนายโมเดลที่ดีที่สุด (R<sup>2</sup> = 0.78, R<sup>2</sup><sub>Adjusted</sub> = 0.78; B = 0.70, 95%CI = 37.6-39.2, β = 0.70, p < 0.001)

2. วัฒนธรรมองค์การในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) อำนาจทำนายโมเดลที่ดีที่สุด (R<sup>2</sup> = 0.83, R<sup>2</sup><sub>Adjusted</sub> = 0.83, R<sup>2</sup><sub>changed</sub> = 0.04; B = -0.25, 95%CI = 42.3-43.8, β = -0.24, p < 0.001)

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) อำนาจทำนายโมเดลที่ดีที่สุด (R<sup>2</sup> = 0.84, R<sup>2</sup><sub>Adjusted</sub> = 0.83, R<sup>2</sup><sub>changed</sub> = 0.01; B = 0.12, 95%CI = 29.3-30.7, β = 0.10, p < 0.001)

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) จะสำเร็จลงได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรนั้นและเล็งเห็นความสำคัญของผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัศธรณ์ วรรภัทรธีระกุล (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร) พบว่า ลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน การจัดการองค์การ และลักษณะของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานบุคลากร โดยในประเด็นนี้ การกำหนดนโยบาย ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ บุคลากร ระบบการปฏิบัติงาน งบประมาณ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (อุทัย เลหาหิเชียร, 2542) เพราะคนสามารถใช้ทักษะและความรู้ในการ เปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่น ๆ (Jackson, Schuler, & Werner, 2009) และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัย ของพิชญา แก้วสระแสน และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัญหา ที่ส่งผลกระทบต่อภาวะที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์การที่ต้องการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนแปลงไปตาม ระบบที่กำหนดไว้

2. ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การต่อความสามารถในการอธิบายและทำนาย คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และ กิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) สรุปว่า ความแตกต่างระหว่างความรู้ ทักษะ ความสามารถและชุดพฤติกรรม ของภาวะผู้นำ อาทิ การให้โอกาสทำงานสำคัญๆ ในหลายจุดขององค์การ การถ่ายทอดและสอนงาน จากหัวหน้า มีกระบวนการเรียนรู้ อบรมและฝึกทักษะหรือการสะท้อนภาพให้ผู้นำในอนาคตเห็นจุดแข็ง และจุดอ่อนของตนเองสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิรศักดิ์ จิยะจันทน์ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหาร องค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารองค์การมีอิทธิพลทางตรงร่วมกันต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ( $R^2=0.84$ ,  $R^2_{Adjusted}=0.83$ ,  $Sr^2=3.34$ ,  $F=23.52$ ,  $p<0.001$ ) เพื่อช่วยปรับพฤติกรรมอย่างจริงจัง และ ต่อเนื่องเน้นการพัฒนาผู้นำเป็นกลุ่ม เนื่องจากปัจจุบันต้องทำงานเป็นทีม การพัฒนาการเป็นผู้นำร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัฒน์ รังสร้อย (2561) ประสิทธิภาพโครงการพัฒนาทักษะทางดนตรี ของ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การมีความสัมพันธ์ด้านการมีส่วนร่วม ในการวางแผนด้านวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระดับปฏิบัติการ พร้อมทั้งสุพิชฌาย์ ลีมีตระกูลไทย (2561) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวก ต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุน จากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน ก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินการที่น่าพอใจแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงซึ่งจะส่งผลต่อการนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จและยั่งยืนต่อไป

2) การวางกลยุทธ์เรื่องเส้นทางการทำงานให้ผู้นำในอนาคต อาทิ การให้โอกาสทำงานสำคัญ ๆ ในหลายจุดขององค์กร การถ่ายทอดและสอนงานจากหัวหน้า มีกระบวนการเรียนรู้ อบรมและฝึกทักษะ เน้นกระบวนการพัฒนาโดยต้องดูลักษณะวัฒนธรรม รูปแบบในองค์กรต่อไป

3) สนับสนุนของฝ่ายบริหาร ต้องสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและต้องแสดงพฤติกรรม การสนับสนุนให้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัย ทรัพยากร และควรนำการเปลี่ยนแปลง โดยการเปลี่ยนแปลงตนเอง ก่อนและเป็นแบบอย่างสม่ำเสมอ

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อหาข้อเปรียบเทียบผลการศึกษา ในอนาคตของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีประสิทธิภาพในการทำนายประสิทธิผลองค์กร เพื่อที่จะได้ กำหนดตัวแปรใหม่ ๆ มาใช้ในการทำวิจัยอยู่เสมอเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

จิรศักดิ์ จิยะจันทน์. (2563). การบริหารองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(1), 240-253.

จิรัชญา สุขโสภา. (2561). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 1835-1852.

นิวัฒน์ รังสร้อย. (2561). ประสิทธิภาพโครงการพัฒนาทักษะทางดนตรีของกรุงเทพมหานคร. *วารสารมหาจุฬานครทรรศน์*, 5(3), (กันยายน-ธันวาคม), 859-871.

- พภัศสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงาน  
หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร). *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*,  
6(1), (เดือนมกราคม-มิถุนายน), 486-498.
- พรราวพิชชา เถลิงพล. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพของกลุ่มแรงงานต่างด้าว  
ในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(1), (มกราคม), 254-267.
- พิชญา แก้วสระแสน และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน  
ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ใน  
กรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศิลปากร*, Vol. 10 No. 1.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2560). ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อ  
องค์กร. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 9(3), 55-66.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ :  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพิชฌาย์ ลีมิตรกุลไทย. (2561). *คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึต่อองค์กรผ่านผลการ  
ปฏิบัติงาน ในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร  
ของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุทัย เลาหวิเชียร. (2542). *รัฐประศาสนศาสตร์ ; ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- Jackson, S.E., Schuler, R.S., & Werner, S. (2009). *Managing human resources*. Mason, OH:  
South-Western Cengage Learning.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.  
*Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.