

ความสมดุลของชีวิตการทำงานและภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเจนเอเรชั่น Y และ Z
กรณีศึกษา บริษัทแปรรูปทองแดงแห่งหนึ่ง

กิตติคุณ หมั่นคำลือ

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2565

WORK-LIFE BALANCE AND EFFECTIVE LEADERSHIP TOWARDS HAPPINESS AT
WORK AND ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF GENERATION Y AND Z
A CASE STUDY OF AN ORGANIZATION OF COPPER MANUFACTURER

Kittikhun Muenkumlue



A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program
in Japanese Business Administration

Graduate School

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2022

หัวข้อสารนิพนธ์

ความสมดุลของชีวิตการทำงานและภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรเจนเนอเรชั่น Y และ Z กรณีศึกษา บริษัทแปรรูป
ทองแดงแห่งหนึ่ง

โดย

กิตติคุณ หมั่นคำลือ

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์)

..... กรรมการ

(ดร.เอิบ พงษ์ทอง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์)

กิตติคุณ หมิ่นคำลือ : ความสมดุลของชีวิตการทำงานและภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเจนเอเรชั่น Y
และ Z กรณีศึกษา บริษัทแปรรูปทองแดงแห่งหนึ่ง. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.บุญญาดา นาสมนุรณ, 92 หน้า.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน
ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร 2-3) ความสมดุลของ
ชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร 4-5) ภาวะผู้นำที่มี
ประสิทธิภาพส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร 6) ความสุขในการทำงาน
ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 7) กำหนดแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานและความ
ผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทผลิตทองแดงที่มี
เจ้าของเป็นคนไทยแห่งหนึ่ง จำนวน 263 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ใช้สถิติวิเคราะห์
เชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์การถดถอย
เชิงเส้นอย่างง่าย

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลด้านเวลา
และความสมดุลด้านผูกพันจิตใจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 และพบว่าความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจและความสมดุลด้านความพึงพอใจส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
ด้านผู้นำสร้างการสื่อสารและผู้นำสร้างความไว้วางใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้านผู้นำสร้างการสื่อสารส่งผล
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยเช่นกัน และยัง
พบว่า ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ร้อยละ 55.70 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบริษัทควรมีแนวทางในการบริหาร จัดสรรเวลา
ทำงานให้พนักงาน รวมทั้งส่งเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านการสร้างการสื่อสาร ส่งเสริมให้บุคลากร
ทำงานกันเป็นทีม รวมถึงการแสดงความชื่นชมหรือประกาศให้บุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานรับรู้ถึง
ความสำเร็จ

บัณฑิตวิทยาลัย
สาขาวิชา บริหารธุรกิจญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

KITTIKUN MUENKUMLUE : WORK-LIFE BALANCE AND EFFECTIVE LEADERSHIP
TOWARDS HAPPINESS AT WORK AND ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT
OF GENERATION Y AND Z : A CASE STUDY OF AN ORGANIZATION OF COPPER
MANUFACTURER. ADVISOR : ASST.PROF.DR.BOONYADA NASOMBOON,
92 PP.

The objectives of this study were to examine 1) the level of work-life balance with effective leadership towards happiness at work and organization engagement to the organization, 2-3) work-life balance with effective leadership towards happiness at work and organization engagement to the organization, 4-5) effective leadership towards happiness at work and organization engagement to the organization, 6) happiness at work affects organizational engagement, and 7) Set guidelines for creating happiness and engagement with the organization. The sample used in this study were 263 employees of a Thai copper production company. The data were collected by questionnaires with descriptive statistics from frequency distribution, percentage, mean and standard deviation, the determination of the Pearson correlation coefficient, the multiple regression analysis, and the simple linear regression analysis.

The test results showed statistical level of 0.01 that time and mental balance in work-life balance affect happiness at work, the statistical level of 0.01 showed that the balance of mental engagement and satisfaction affected organizational engagement, the statistical level of 0.01 showed that leaders with effective leadership built up communication and trust among team which affected employees' happiness at work, the statistical level of 0.01 showed that effective leadership of communication creation affected employees' and organizational engagement, and the statistical level of 0.01/ 55.70% showed that happiness at work affects organizational engagement.

Refer to the test result the company should have guidelines for managing the allocation of working time for employees, as well as promoting leadership behavior in communication creation to encourage employees to work together as a team, including showing appreciation or acknowledgment of achievements announcing to employees or colleagues.

Graduate School
Field of Study Business Japanese
Academic Year 2022

Student's Signature.....

Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ ปรึกษาตลอดจนติดตามการทำวิจัย รวมไปถึงตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัทแปรรูปทองแดงแห่งหนึ่งทุกท่าน ที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลของงานสารนิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ทุกท่าน ที่ให้วิชาความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินการทำสารนิพนธ์ให้แก่ผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ครอบครัว รวมถึงครูบาอาจารย์ มิตรสหาย และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความเมตตา และการสนับสนุนที่ดีตลอดมา จนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

หากมีข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดในส่วนใดเกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขออภัยไว้เพียงผู้เดียวและจะขอปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

กิตติคุณ หมิ่นคำลือ

TNI

THAI - NICHU INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูป	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
สมมติฐานของการศึกษา	5
ขอบเขตของการศึกษา	5
กรอบแนวคิดในการศึกษา	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตการทำงาน	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 30
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 31
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 32
	สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 32
	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร 33
	ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 33
	ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัทกรณีศึกษา แห่งหนึ่ง 35
	ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน..... 38
5	บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 51
	สรุปผลการวิจัย 51
	อภิปรายผลการวิจัย 55
	ข้อเสนอแนะงานวิจัย 57
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก.....	65
	ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม..... 66
	ภาคผนวก ข. แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 74
	ภาคผนวก ค. จดหมายเรียนเชิญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม..... 88
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	92

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนบุคลากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
2 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศ	34
3 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุ	34
4 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กร	34
5 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามตำแหน่งงาน	35
6 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามฝ่ายงาน.....	35
7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	36
8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	37
9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	37
10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	38
11 ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	38
12 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรในการศึกษา.....	40
13 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของความสมดุลของชีวิตในการทำงานส่งผล ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร	41
14 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ และความสมดุลด้านเวลา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร.....	42
15 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยความสมดุลของชีวิตการทำงานส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	43
16 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรความสมดุลของชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....	44
17 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากร.....	45
18 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากร.....	46
19 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....	47
20 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....	49
22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	50
23 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามเป็นรายข้อ	76
24 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้าน.....	80



สารบัญรูป

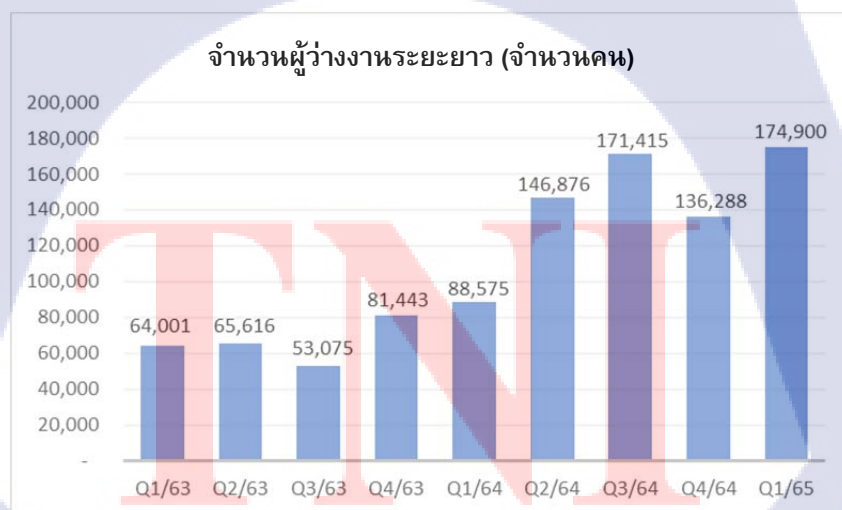
รูป		หน้า
1	กราฟแสดงจำนวนผู้ว่างงานระยะยาว.....	1
2	แสดงกรอบการวิจัย	7

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้อมูลจากสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ที่รายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาสที่ 1/2565 พบว่าการจ้างงานเพิ่มขึ้น 3% ทั้งในภาคเกษตรและภาคนอกเกษตร อัตราการว่างงานลดลงเหลือ 1.5% ต่ำที่สุดนับตั้งแต่มีการระบาดของโควิด-19 ตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา อย่างไรก็ตามเมื่อเจาะลึกไปยังข้อมูลบางส่วนเกี่ยวกับการจ้างงาน รวมถึงอัตราการว่างงาน ในไตรมาสที่ 1 ของปี 2565 ยังแสดงถึงความเปราะบางของการจ้างงานในประเทศที่ยังน่าเป็นห่วงอีกหลายประเด็น ทั้งในเรื่องของจำนวนผู้ว่างงานระยะยาว และผู้เสมือนการว่างงาน ได้แก่ การว่างงานระยะยาว (ว่างงานมาเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป) มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น คือในไตรมาสที่ผ่านมา มีจำนวนแรงงานที่ว่างงานมานานกว่า 1 ปี เป็นจำนวนทั้งสิ้น 174,900 คน เพิ่มขึ้นจากในไตรมาสก่อนหน้า ที่มีจำนวนผู้ว่างงานระยะยาว 136,288 คน เพิ่มขึ้นถึง 38,612 คน และถือว่าเป็นจำนวนที่มากที่สุดนับตั้งแต่ปี 2563 ที่มีการระบาดของโควิด-19 เป็นต้นมา สำนักงานสถิติแห่งชาติเปิดเผยข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทยในไตรมาสที่ 1 ปี 2565 พบว่าผู้เสมือนว่างงาน หรือผู้ที่ทำงานน้อยกว่า 4 ชั่วโมงต่อวัน มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นจากไตรมาสที่ 4/2564 ที่มีจำนวนผู้เสมือนว่างงาน 2.63 ล้านคน เพิ่มขึ้นเป็น 3.78 ล้านคน ดังรูปที่ 1 (กรุงเทพมหานคร. 2565 : ออนไลน์)



รูปที่ 1 กราฟแสดงจำนวนผู้ว่างงานระยะยาว

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). ข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน ประจำเดือนมกราคม 2565. ออนไลน์.

เมื่อตลาดโลกการทำงานยุคสมัยนี้มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม วัฒนธรรมองค์กร หรือรูปแบบการทำงานแบบเก่าอาจจะไม่เหมาะสมกับคนในยุคปัจจุบัน ผลการศึกษาล่าสุดจาก Randstad บริษัทจัดหาบุคลากรยักษ์ใหญ่อันดับ 1 ของโลก (จัดอันดับในปี 2019) แสดงให้เห็นว่า เติกรุ่นใหม่ เจเนอเรชั่น Y และเจเนอเรชั่น Z ส่วนใหญ่เลือกที่จะลาออก หรือยอมว่างงาน ถ้าหากพวกเขาทำงานแล้วรู้สึกไม่มีความสุข ผลการศึกษาดังกล่าว ได้ทำการสำรวจกับคนจำนวน 35,000 คน สะท้อนให้เห็นว่า ทักษะคติของพนักงานที่มีต่องานนั้นกำลังเปลี่ยนไปอย่างมาก ซึ่ง 56 เปอร์เซ็นต์ของพนักงาน เจเนอเรชั่น Z ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และ 55 เปอร์เซ็นต์ของพนักงาน เจเนอเรชั่น Y ที่มีอายุตั้งแต่ 26-42 ปี พบว่า พวกเขาอยากลาออกมากกว่าทำงานให้กับบริษัทที่รบกวนชีวิตส่วนตัว หรือทำให้พวกเขาไม่มีความสุขกับชีวิตนั่นเอง เนื่องจากกลุ่มคน เจเนอเรชั่น Y และเจเนอเรชั่น Z ได้จัดอันดับความสำคัญ ในเรื่องของความสุข ไว้เป็นอันดับแรก โดยมีคนรุ่นใหม่จำนวนถึง 43 เปอร์เซ็นต์ ให้เหตุผลว่า พวกเขาจะไม่เลือกนายจ้างที่มีค่านิยม ความคิดเห็นต่อประเด็นทางสังคม และสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ขณะที่ 41 เปอร์เซ็นต์ ให้เหตุผลว่า พวกเขาจะไม่เลือกสถานที่ทำงาน ที่ไม่ส่งเสริมความหลากหลาย รวมถึงการไม่แบ่งแยก ส่วนการจัดลำดับความสำคัญอื่นๆ ของกลุ่มคนเจเนอเรชั่น Y และเจเนอเรชั่น Z นั้นก็มีตั้งแต่สิ่งสูงใจและผลประโยชน์ อีกทั้งความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน รวมถึงเวลาในการทำงาน นอกจากนี้ไม่ว่าทางบริษัทจะเสนอพื้นที่สำหรับมืออาชีพ และการพัฒนาตัวเองหรือไม่ คนรุ่นใหม่จำนวนกว่า 88 เปอร์เซ็นต์ที่ได้ร่วมทำแบบสำรวจตอบว่า พวกเขาจะเข้าร่วมโปรแกรมการเรียนรู้หรือการพัฒนา ถ้าหากพวกเขามีความพร้อมที่จะเป็นพนักงาน อย่างไรก็ตาม ทีมสำรวจข้างต้นกล่าวว่า ผลการสำรวจนี้อาจจะใช้เป็นเหตุผลในการอธิบายได้ว่า ทำไมนายจ้างถึงต้องพยายามดิ้นรนเพื่อค้นหาคนอายุน้อยที่มีความสามารถเข้ามาเติมเต็มบทบาทหน้าที่การทำงาน รวมถึงเปิดกว้างกระทั่งให้อำนาจแก่คนที่ทำงานมากขึ้นกว่าเดิม ด้านแซนเดอร์ แวน นอร์ดเดน (Sander Van't Noordende. 2002) ซีอีโอของ Randstad กล่าวว่า ผลการสำรวจของบริษัททำหน้าที่เป็นสัญญาณเตือนให้นายจ้างรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของอำนาจ หรือการได้เปรียบ เพราะคนรุ่นใหม่ได้ไตร่ตรองถึงลำดับความสำคัญในชีวิตเป็นอย่างดี (ณัฐนิชา อีสสาอด. 2565 : ออนไลน์)

นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ผลสำรวจของ The Adecco Group, Microsoft และ Adobe ต่างพบข้อมูลตรงกันว่า เจเนอเรชั่น Z หรือผู้ที่อายุต่ำกว่า 25 ปีมีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานมากที่สุด โดยผลสำรวจพบว่า เจเนอเรชั่น Z มีความผูกพันกับองค์กรต่ำ หลายคนต้องเผชิญกับปัญหาที่องค์กรไม่รับฟังความคิดเห็นรวมถึงความไม่พอใจในสมดุลการใช้ชีวิตที่เป็นอยู่ เจเนอเรชั่น Z ไม่ต้องการทำงานแบบเช้า 9 โมง เลิก 6 โมง แต่ต้องการชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น ทำให้เจเนอเรชั่น Z เป็นกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ เจเนอเรชั่น Y ในเปอร์เซ็นต์ที่ไล่เลี่ยกัน อย่างไรก็ตามสาเหตุหลักที่ทำให้คนทำงาน อยากลาออกจากรางาน นั้นคือภาวะ Burnout หรือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยต้นสายปลายเหตุที่ทำให้คนทำงานทั่วโลกเกิดภาวะนี้ คือ การทำงานที่หนักกว่าปกติในช่วง 18 เดือน หลังจากเกิดวิกฤตโรคระบาดและจากผล

สำรวจของ Resetting Normal 2021 ของ The Adecco Group ที่สำรวจพนักงานกว่า 10,000 คน ใน 25 ประเทศ พบว่าคนในปัจจุบัน 80% จะเลือกงานที่มีสมดุลชีวิตในการทำงาน (Work-Life Balance) (ประอรพิศ กัษวัฒนา. 2564)

เจนเนอเรชั่น Z คือกลุ่มคนรุ่นใหม่ไฟแรงที่เกิดระหว่างปี 1997 จนถึงปี 2009 ซึ่งคนรุ่นนี้ เรียกได้ว่าเป็น ‘ลัทธิปฏิบัตินิยมในยุคแห่งนวัตกรรม’ คือชอบลงมือทำจริงมากกว่าเรียนรู้ทฤษฎี เป็นรุ่นที่มีความคิดในสิ่งต่างๆ ไม่เหมือนรุ่นก่อน คนเจนเนอเรชั่น Z คือกลุ่มรุ่นใหม่ที่เพิ่งเข้ามาใน วงการการทำงานได้ไม่กี่ปี หรือบางคนอาจเพิ่งเรียนจบมาหมาดๆ ไม่ได้มองว่าการที่เรามีงานทำ ที่ดี มีความมั่นคง คือความสำเร็จทั้งหมดของชีวิต จึงยอมทนอยู่ในองค์กรที่คิดว่ามั่นคง ไม่ว่า จะต้องแลกกับการทำงานหามรุ่งหามค่ำ ทำงานที่ไม่ชอบพลีกายถวายหัวให้กับองค์กรอย่างไม่มี จุดหมายเพื่อหวังเพียงแค่ว่าจะได้โปรโมทและไม่รู้ว่าจะต้องทำงานหนักแบบนี้ไปถึงเมื่อไหร่ แบบที่คน รุ่นก่อนๆ มีค่านิยมกัน แต่คนรุ่นใหม่กลับมองว่าพวกเขาไม่จำเป็นต้องทำแบบนั้น พวกเขาเติบโต มากับเทคโนโลยี ได้รับการศึกษาที่ดี มีชีวิตที่สะดวกสบายจากพ่อแม่ที่เป็น เจเนอเรชั่น X ดังนั้น สิ่งที่คนรุ่นใหม่คำนึงถึงเป็นอันดับแรกๆ ก็คือ การได้ทำงานที่ชอบ งานที่มีสมดุลชีวิตในการทำงาน ที่ดี (Work-Life Balance) กรีนแฮสส์; คอลลินส์; และชอว์ (Greenhaus; Collins; and Shaw. 2003) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการบริหารจัดการทั้งเวลาส่วนตัว เวลาทำงาน ตลอดจนเวลาในการทำ กิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบ และงานที่ทำแล้วรู้สึกว่าคุณค่า ได้ดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ จริงๆ และมีความสุขในการทำงาน มาเนียน (Manion. 2003) โดยความสุขจากการทำงานเป็น อารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รู้สึกว่างานมีความสำคัญ ภาคภูมิใจ หุ่นเห มุ่งมั่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน อุทิศแรงกายแรงใจให้กับงาน รู้สึกสิ้นเปล ญ่นเวลาไม่อยากจะถอนตัวจากการทำงานนั้นๆ คือ บุคคลที่มีสภาวะทางจิตใจเชิงบวกต่องาน หรือมี “ความผูกพันในงาน (Work Engagement) ซอยฟีลี; และคณะ (Schaufeli; et al. 2002) ซึ่ง ไม่เพียงส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลกรเท่านั้น แต่ยังส่งผลรวมไปถึงประสิทธิภาพขององค์กร อีกด้วย นอกจากนี้เมื่อบุคคลมีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไป แสดงตนว่า เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร จะส่งผลให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร สเตียร์ (Steers. 1977), บาร์อน; และกรีนเบิร์ก (Baron; and Greenberg. 1990 : 181) ในการที่จะให้คนเจนเนอเรชั่น Y หรือเจนเนอเรชั่น Z ทำงานอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานนั้น จำเป็นที่จะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ มีความเหมาะสม มีหัวหน้างานที่คอยให้คำชี้แนะและให้อิสระในการปฏิบัติงาน

ในขณะที่การขับเคลื่อนองค์กรให้คงอยู่ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายใน และภายนอกองค์กร บทบาทสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรเป็นที่ยอมรับว่าผู้นำหรือผู้บังคับ บัญชาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญ เป็นผู้สร้างแรงขับเคลื่อนและผลักดันบุคลากรในองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ โดยเฉพาะการบริหารงานของญี่ปุ่นมีจุดเด่นในเรื่องการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานกับบุคลากร บุญญาดา นาสมบุญ (2563 : 73-82) จะเห็นได้ว่า ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ผู้นำเพื่อให้สามารถนำพาพนักงานเจนเนอเรชั่น

Z ให้อยู่ในองค์กรได้ ลิเคิร์ต (Likert. 1967 : 126-127) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) หมายถึงผู้นำเน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจ ผู้ตามมีความเป็นอิสระ ถกเถียงกับผู้นำได้ ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ ทุกส่วนของผู้ตามมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร เฮาส์ (House. 1976) ภาวะผู้นำสร้างการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการในการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารไปยังผู้รับเพื่อให้เกิดความรับรู้ และเข้าใจตามเจตนารมณ์ของผู้ส่งสารและมีปฏิกิริยาโต้ตอบ โกสติก; และเอลตัน (Gostick; and Elton. 2009) ภาวะผู้นำสร้างความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่น ความเชื่อถือได้ และการได้รับการยอมรับของสมาชิกในทีมว่าจะเป็นที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ และปฏิบัติในสิ่งที่คาดหวัง รวมถึงสร้างความสำเร็จให้องค์กรได้ มิชา; และมอริเซย์ (Misha; and Morrisey. 1990) โดยตั้งเป้าหมายที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่มีความเป็นกันเอง สนุกสนาน และผ่อนคลาย ดังนั้นเหตุผลที่ทำให้คนรุ่นนี้ตัดสินใจลาออกจากการบอยคอตก็คือสิ่งที่ตรงข้ามกับที่กล่าวมาข้างต้น หลายคนตัดสินใจออกจากงานเพราะเมื่อทำงานไปแล้วเกิดความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่มี Work-Life Balance งานไม่ตรงปกตามที่ Job Description ประกาศไว้ สวัสดิการไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็น ทำงานเกินเวลาแต่ไม่ได้โอที และอีกหลายๆ เหตุผลที่ทำให้รู้สึกว้าวุ่นที่ไม่คุ้มกับสิ่งที่จะต้องเสียไป จึงตัดสินใจลาออกอย่างไม่ยากเหมือนคนยุคก่อนๆ เหตุผลอีกหนึ่งประการที่สำคัญก็คือ คนเจเนอเรชั่น Z ส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ชีวิตอยู่ในสถานะที่ลำบากมาตั้งแต่ต้น ต่อให้ลาออกจากการนี้ก็ยังสามารถใช้ชีวิตอยู่ได้ เรื่องเงินจึงไม่ได้เป็นเงื่อนไขที่ทำให้พวกเขาต้องทนอยู่กับความรู้สึกไม่สบายใจเหล่านั้น และทำให้มุมมองการทำงานของคนยุคนี้เปลี่ยนไป คือมองว่าการทำงานนี้ตอบโจทย์อะไรในชีวิตบ้าง ไม่ใช่แค่ว่า ทำงานนี้ได้เงินเท่าไร แต่คนรุ่นใหม่กลับมองว่าพวกเขาไม่จำเป็นต้องทำแบบนั้น (HR Note Thailand. 2565)

บริษัทกรณีศึกษาแห่งหนึ่งซึ่งเป็นผู้ผลิต แปรรูปและจัดจำหน่ายบัสบาร์ทองแดงรายเดียวในประเทศไทย จึงส่งผลให้ประสบการณ์ตรงของบุคลากรที่จะมาสมัครงานค่อนข้างมีจำนวนจำกัด ทางองค์กรได้มีการวางระบบการสรรหานางให้พนักงานที่ไม่มีความรู้ทางด้านทองแดงสามารถที่จะทำงานและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรและผลิตสินค้าที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลามากกว่า 27 ปี ซึ่งการรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความชำนาญให้อยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานานจึงเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัลที่การสื่อสารทำได้จากปลายนิ้ว การทำธุรกิจ ซื้อ-ขาย รวมถึงการขนส่ง ที่สามารถทำได้ง่าย ดังนั้นงานที่เป็นอุตสาหกรรมหนัก หรือเรียกว่างาน 3K อย่างเช่น การผลิตบัสบาร์ทองแดง (Copper Busbars) จึงค่อนข้างที่จะหาแรงงานมาทำได้ยากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะเด็กรุ่นใหม่ที่เคยโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีทันสมัย เช่น เจเนอเรชั่น Y หรือ เจเนอเรชั่น Z ที่มีความคิดในการที่จะมีธุรกิจของตนเอง โดยส่วนใหญ่จะเป็นธุรกิจซื้อและขายสินค้าต่างๆ ผ่านช่องทางการจัดจำหน่าย เช่น แอปพลิเคชันในโทรศัพท์มือถือ ที่มีผู้ให้บริการค่อนข้างสะดวกครบวงจร จึงส่งผลให้พนักงานจำนวนไม่น้อยที่ลาออกเพื่อไปประกอบธุรกิจส่วนตัวขายสินค้าออนไลน์

หรือไม่ก็ลาออกไปทำงานกับบริษัทสตาร์ทอัพ ที่มีการจ่ายค่าตอบแทนสูง รวมถึงไปทำงานกับบริษัทที่ไม่ใช่อุตสาหกรรมหนักเป็นต้น (งาน 3K ประกอบด้วย งานยากหรือภาษาญี่ปุ่นเรียกว่า “Kitsui”, งานอันตรายภาษาญี่ปุ่นเรียกว่า “Kiken”, และงานสกปรกภาษาญี่ปุ่นเรียกว่า “Kitanai”) จากข้อมูลอัตราการลาออกของ พนักงานในโรงงาน 5 ปีที่ผ่านมา มีจำนวนเฉลี่ยมากกว่า 13% จากจำนวนของพนักงานทั้งหมด

ดังนั้น เพื่อแก้ปัญหาให้กับองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่น Y และ Z เพื่อนำผลที่ได้ไปวางแผนพัฒนา ปรับปรุง เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสมดุลของชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
5. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
6. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
7. เพื่อกำหนดแนวทางการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานของการศึกษา

1. ความสมดุลของชีวิตการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
2. ความสมดุลของชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
4. ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
5. ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรเป้าหมายศึกษาพนักงานในองค์กรของบริษัทกรณีศึกษาที่มีอายุอยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y และเจนเนอเรชั่น Z จากจำนวนของพนักงานทั้งหมดขององค์กร 652 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2565) จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตาราง

ของทาโร่ (Taro Yamane. 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% จึงได้กลุ่มตัวอย่างวิจัยจำนวนไม่ต่ำกว่า 248 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีดังนี้

- ความสมดุลของชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) กรีนแฮสส์; คอลลินส์; และชอว์ (Greenhaus; Collins; and Shaw. 2003) ประกอบด้วยความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement Balance) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance)

- ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Leadership) ประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ลิเคิร์ต (Likert. 1967 : 126-127) ภาวะผู้นำสร้างการสื่อสาร (Communication Leader) แฮาสส์ (House. 1976) ภาวะผู้นำสร้างความไว้วางใจ (Trustful) (Gostick; and Elton. 2009)

2. ตัวแปรสื่อกลาง

- ความสุข (Happiness) มาเนียน (Manion. 2003) ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ความรักในงาน (Love of the Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

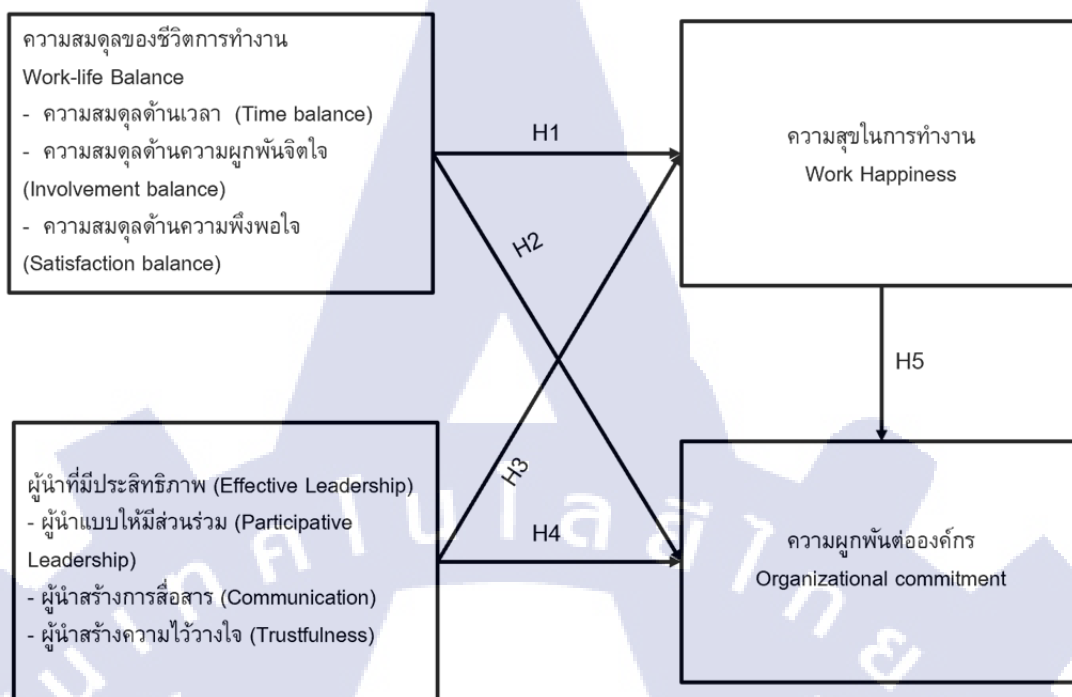
3. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) (Steer; and Porter. 1983 : 442-443)

ขอบเขตระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาที่ศึกษาตั้งแต่ มิถุนายน 2565 ถึง กุมภาพันธ์ 2566

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยใช้ ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ของสกุญญาดีทอง (2563); และกรณีฐาน วิริยะการภักธร (2563) ภาวะผู้นำรัฐพงศ์ บุญศิริธรรมชัย; พลอยสุดอ่อน; และจุล ธนศรีวันชัย (2565) และความสุขในการทำงานของ ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563) ดังแสดงตามรูปที่ 2



รูปที่ 2 แสดงกรอบการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความสมดุลของชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขของบุคลากรในบริษัทกรณีศึกษา กลุ่มเจเนอเรชั่น Y และเจเนอเรชั่น Z
2. ทราบถึงความสมดุลของชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรในบริษัทกรณีศึกษา กลุ่มเจเนอเรชั่น Y และเจเนอเรชั่น Z
3. ทราบถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสุขของบุคลากรในบริษัทกรณีศึกษา กลุ่มเจเนอเรชั่น Y และเจเนอเรชั่น Z
4. ทราบถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัทกรณีศึกษา กลุ่ม เจเนอเรชั่น Y และเจเนอเรชั่น Z
5. ทราบถึงความสุขส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัทกรณีศึกษา กลุ่มเจเนอเรชั่น Y และเจเนอเรชั่น Z

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความสมดุลของชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance)** หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับการปรับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ให้มีความเหมาะสมไม่หนักหรือน้อยเกินไปในด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิต

1.1 **ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance)** หมายถึง การที่บุคคลให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลาให้กับหน้าที่การงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานอย่างเหมาะสม

1.2 **ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement Balance)** หมายถึง ความยินดีเต็มใจของบุคคลในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

1.3 **ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance)** หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในระดับที่เท่าๆ กัน

2. **ภาวะผู้นำ (Leadership)** หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นให้เข้าใจและเห็นพ้องกับสิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จและวิธีการทำสิ่งนั้นและเป็นกระบวนการของการอำนวยความสะดวกและกลุ่มคนให้สามารถทุ่มเทความพยายามเพื่อผลสำเร็จในวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3. **ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ** หมายถึง ผู้นำที่สามารถทำให้ทุกคนเกิดความมุ่งมั่น มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถจูงใจให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งประกอบด้วยลักษณะผู้นำ 3 แบบดังนี้

3.1 **ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership)** หมายถึง ผู้นำเน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจ ผู้ตามเป็นอิสระ ถกเถียงกับผู้นำได้ ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ ทุกส่วนของผู้ตามมีส่วนร่วมในการ บริหารงานทั่วทั้งองค์กร

3.2 **ผู้นำสร้างการสื่อสาร (Communication Leader)** หมายถึง กระบวนการในการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารไปยังผู้รับเพื่อให้เกิดความรับรู้และเข้าใจตามเจตนาของผู้นำสื่อสารเพื่อก่อให้เกิดปฏิกิริยาโต้ตอบโดยเกิดจาก 3 องค์ประกอบรวมกัน ได้แก่ ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และข่าวสาร

3.3 **ผู้นำสร้างความไว้วางใจ (Trustful)** หมายถึง ความเชื่อมั่น ความเชื่อถือได้ ความเปิดเผย การได้รับการยอมรับของสมาชิกในทีมว่าจะเป็นที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และปฏิบัติในสิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่เป็นเป้าหมายของทีมและองค์กรได้สำเร็จ

4. **ความสุข (Happiness)** หมายถึง สภาพจิตใจหรืออารมณ์ของความเป็นอยู่ที่มีอารมณ์เป็นที่น่าพอใจ ได้ทำงานที่ตนเองชอบ ได้ใช้ความสามารถเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

5. **ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)** หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น มีความรู้สึกส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป

6. **เจนเนอเรชั่น Y** หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี 1980-1996 หรือผู้ที่อายุ ระหว่าง 26-42 ปี

7. เจเนอเรชั่น Z หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี 1997 จนถึงปี 2009 หรือผู้ที่อายุไม่เกิน 25 ปี

8. หัวหน้างาน หมายถึง พนักงานในองค์กรกรณีศึกษาที่มีตำแหน่งงานเหนือกว่าผู้ตอบแบบสอบถามหนึ่งลำดับขั้น



บทที่ 2

หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสมดุลของชีวิตการทำงานและภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเจนเอเรชั่น Y และ Z : กรณีศึกษา บริษัทแปรรูปทองแดงแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตการทำงาน

ความหมายของความสมดุลชีวิตและการทำงาน

คำว่า “ความสมดุล” ในภาษาอังกฤษให้ความหมาย คือ “การเปรียบเทียบ” (Compare) ความเท่ากันหรือความเป็นกลาง (Neutralize) หรือการเข้าสู่ดุลยภาพ (Come into Equilibrium) มีผู้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและงานไว้หลากหลาย เนื่องจากว่าแต่ละคนมีความต้องการและบทบาทที่แตกต่างกันไปตามแต่ละลักษณะการดำเนินชีวิตของแต่ละคน ซึ่งยังมีนักวิชาการทั้งในและนอกประเทศอีกหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความหมายของสมดุลชีวิตและงาน ตามที่ผู้ศึกษา ทบทวนและทำการรวบรวมตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ไฮแมน; และซัมเมอร์ (Hyman; and Summers. 2004) ได้กล่าวถึง 3 ความหมายที่ประกอบเป็นสมดุลชีวิตและการทำงานว่าประกอบไปด้วย คำว่า “งาน” “ชีวิต” และ “สมดุล” คำว่า “งาน” หมายถึง กิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับงานที่ครอบคลุมทั้งการทำงานตามเวลางานปกติและ กิจกรรมอื่นที่ต้องทำนอกเวลางาน เช่น กิจกรรมที่ทำต่อเนื่องเกินเวลาปกติ กิจกรรมในงานบางประเภทที่ไม่สามารถแบ่งแยกเวลางานจากชีวิตครอบครัวได้ เช่น เกษตรกรรม งานค้าขายปลีก คำว่า “ชีวิต” หมายถึง การใช้ชีวิตกับครอบครัว การมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว หรือการใช้เวลาสำหรับการสานสัมพันธ์ในครอบครัว คำว่า “สมดุล” หมายถึงการแบ่งเวลาให้แก่งานและชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งความสมดุลนี้อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์ ประกอบ ด้วยคำสำคัญ คือ งาน ชีวิต และสมดุล ซึ่งในแต่ละคำนี้มีความหมายดังนี้

งาน (Work) จากการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความหมายเบื้องต้นว่าเป็นงานที่เกิดจากการจ้างงาน ปัจจุบันนอกเหนือจากการจ้างงานในระบบตลาดแรงงานที่มีค่าตอบแทน อาจหมายรวมถึงงานที่ไม่ได้มีค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน หรือแม้กระทั่งงานบ้านด้วย

ชีวิต (Life) มีความหมายกว้าง อยู่ในขอบเขตนอกเหนือจากงาน หากพิจารณาว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต คำว่าชีวิต หมายถึงชีวิตส่วนตัว (Personal Life) อาจรวมถึงชีวิตครอบครัว และชีวิตที่นอกเหนือที่ทำงาน เป็นต้น

สมดุล (Balance) หมายถึง ความเท่าเทียมระหว่างสองสิ่ง ความกลมกลืน โดยสมดุลพิจารณาจากทั้งอรรถประโยชน์ภายในและภายนอก ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ให้คำนิยามสมดุลงานและชีวิต หมายถึง การมีทางเลือกในการสร้างความยืดหยุ่น มีสภาพแวดล้อมสนับสนุน ส่งเสริมและทำให้คนมุ่งความสนใจในงานขณะทำงาน รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน สิ่งที่จะทำให้บุคคลากรบรรลุความต้องการของชีวิต และความยืดหยุ่นดังกล่าวเป็นเสมือนกลยุทธ์ให้ความต้องการของบุคคลและธุรกิจมาบรรจบกัน

พนิดา บุญธรรม (พิชิต เทพวรรณ. 2556 : 9; อ้างอิงจาก พนิดา บุญธรรม. 2559) กล่าวว่า เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหาร และจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และการสร้างสัมพันธภาพในสังคม และกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี แต่การจัดการกับบทบาททั้งด้านชีวิต และการทำงานนั้นไม่ได้หมายความว่าเวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งสัดส่วนละเท่าๆ กัน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทนั้นๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆ นั้นได้หรือไม่เพียงใด

จากการศึกษาทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตในการทำงานตามความหมายที่ได้มีนักวิชาการหลายๆ ท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสมดุลของชีวิตในการทำงานนั้น หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการในเรื่องของเวลาในชีวิตประจำวัน ทั้งเวลาส่วนตัวและเวลาการทำงานให้ไม่ขัดแย้งต่อกัน เพื่อความสมดุลและคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น รวมถึงความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ การที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงานได้ช่วยให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในชีวิต อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในชีวิตและงาน และอาจส่งผลให้เกิดผลสำเร็จในงานที่รับผิดชอบได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและการทำงาน

กรีนเฮาส์; คอลลินส์; และชอว์ (Greenhaus; Collins; and Shaw. 2003 : 510-531) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวเพื่อให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน โดยมี 3 มิติ ดังนี้

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) หมายถึง การทุ่มเทให้เวลากับงานและครอบครัวในระดับที่เท่า ๆ กัน

2. ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement Balance) หมายถึง การพยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มีความสมดุลกันในทางจิตวิทยาทั้งในด้านการทำงานและบทบาททางครอบครัว

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) หมายถึง ความพึงพอใจต่อการทำงานและครอบครัว ที่จะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกันแบบองค์รวม

ฟิชเชอร์ แม็คออร์เรย์; และคณะ (Fisher-McAuley; et al. 2003) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมดุลชีวิตการทำงานประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1) ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว หมายถึง งานมีอิทธิพลเกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัวทำให้เกิดผลเสียต่อรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

2) ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน หมายถึง ชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพล เกี่ยวข้องกับการทำงานทำให้เกิดผลเสียต่อรูปแบบการทำงาน

3) ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน หมายถึง ชีวิตส่วนตัวและการทำงานส่งเสริม เกื้อหนุน สนับสนุนกัน ทำให้เกิดผลดีทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว (ตนเอง ครอบครัว สังคม) และการทำงานอย่างเหมาะสม จะช่วยให้แรงงานลดความเครียดจากการทำงานมีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวมากขึ้น และมีความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการผลิตและการบริการ ยังเป็นการรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ด้วย

สรุปได้ว่า เมื่อบุคคลทำงานดีจะส่งผลให้แนวโน้มที่จะพัฒนาความพึงพอใจในงานของตนเองได้มากขึ้น การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น นำไปสู่ผลตอบแทนที่สูงขึ้น เพราะพนักงานรับรู้ว่าผลตอบแทนที่ได้รับอยู่ในสัดส่วนการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล แต่ถ้าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความเหมาะสมต่อระดับการปฏิบัติงานของบุคคลจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิจัยที่ได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กร โดยอ้างอิงจากแนวคิดของ กรีนเฮ้าส์; คอลลินส์; และชอลส์ (Greenhaus; Collins; and Shaw. 2003 : 5) มาใช้ในการศึกษา เช่น สุพิชมา เพ็ชรสดีใส (2560) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานโดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ด้านความผูกพันจิตใจ และด้านความพึงพอใจ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดของ กรีนเฮ้าส์; คอลลินส์; และชอลส์ (Greenhaus; Collins; and Shaw. 2003 : 5) อันประกอบด้วย ความสมดุลด้านเวลา ด้านความผูกพันจิตใจ และด้านความพึงพอใจ มาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ความหมายของผู้นำ

คำว่า “ผู้นำ” นั้นได้มีการกล่าวถึงอย่างแพร่หลาย และมีนักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวถึงและนิยามคำว่าผู้นำไว้ในหลากหลายความหมาย ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวม และนำมาเรียบเรียงดังรายละเอียดต่อไปนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 2); และเนตรพัฒนา ยาวีราช (2549 : 7) ได้มีการนิยามถึงคำว่า “ผู้นำ” ว่าเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจมาจากการเลือก หรือแต่งตั้งจากการเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาท ที่จะสามารถจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำสมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์ (2545) กล่าวว่า ผู้นำนั้นจะมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการ และทั้งนี้ผู้นำยังต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะ คุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม และมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น

ซึ่งจากการศึกษาและรวบรวมคำนิยามจากนักวิชาการตามรายละเอียดข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำนั้นหมายถึงบุคคลที่รับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม ซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้นำที่สามารถทำให้ทุกคนเกิดความมุ่งมั่น มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถจูงใจให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ โดยที่แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำมีการศึกษากันมาอย่างยาวนาน นักวิชาการหลายท่านคิดค้นและสร้างทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้ศึกษาจะทำการรวบรวมมาเฉพาะในส่วนที่ผู้ศึกษาสนใจและประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีภาวะผู้นำทั้งหมด 3 แบบ ตามรายละเอียดดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ลิเคิร์ท (Likert. 1967 : 126-127) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) หมายถึงผู้นำเน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจ ผู้ตามเป็นอิสระ ตกเถียงกับผู้นำได้ ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ ทุกส่วนของผู้ตามมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ (2550 : 215) ได้ให้นิยามเสริมอีกว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม นั่นคือ ผู้นำจะมุ่งการติดต่อสื่อสารและให้การสนับสนุน และแสดงบทบาทอำนวยความสะดวกอย่างเพื่อให้งานสำเร็จ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะเหมาะเมื่อผู้ตามมีทักษะแต่ขาดความมั่นใจที่จะบรรลุ

วัตถุประสงค์ในงานของเขา ดังนั้นทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory)

จากการศึกษา และรวบรวมคำนิยามจากนักวิชาการตามรายละเอียดข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมาย และตัดสินใจ โดยผู้ตามจะได้รับการสนับสนุนจากผู้นำในการร่วมดำเนินการหรือกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำสร้างการสื่อสาร (Communication)

การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากในกระบวนการบริหารอย่างหนึ่ง เพราะการติดต่อสื่อสารคือกระบวนการสื่อสารข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารหรือระหว่างพนักงาน การสื่อสารเกี่ยวข้องกับข่าวสารของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนที่ต้องการสื่อสารเพื่อให้ทุกคนเข้าใจในข่าวสารนั้น การสื่อสารที่ดีต้องใช้ทักษะและความสามารถในการสื่อสารโดยการเรียนรู้ว่าจะสื่อสารอย่างไร โดยวิธีไหนที่จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีได้ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2549 : 134)

คาร์เทียร์; และฮาร์วูด (Cartier; and Harwood. 1953 : 74) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการส่งผ่านข่าวสารและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545 : 340-341) กล่าวว่า การบริหารจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ก็โดยอาศัยการติดต่อสื่อสาร ทุกคนในองค์กรจะมีสัมพันธภาพระหว่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม เป็นที่เห็นได้ชัดว่า วัตถุประสงค์ประการหนึ่งของการสื่อสารคือ การให้ข่าวสารข้อมูลและพัฒนาให้เกิดความเข้าใจที่จำเป็น รวมถึงสร้างทัศนคติที่จำเป็นเพื่อจูงใจพนักงานให้ทำงานมากขึ้น มีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549 : 136) ได้มีการกำหนดรูปแบบการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในองค์กร (Interpersonal Communication in Organizations) แบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ การสื่อสารที่เป็นทางการ (Formal Communication) และการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ (Informal Communication) และได้ทำการศึกษาทักษะของผู้นำในลักษณะต่างๆ โดยได้เสนอว่า ส่วนหนึ่งที่ดีถือเป็นทักษะทางสังคมและการทำงานเป็นทีมของผู้นำ ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น อันนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร หรือก็คือการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและสื่อสารข้อมูลต่างๆ ที่สามารถเข้าใจได้ชัดเจน มีการสื่อสารแบบสองทางเปิดเผยและโปร่งใส

บาร์เรต เดโบราห์ (Barrett Deborah. 2010) กล่าวว่า การสื่อสารของผู้นำเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารและสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลประกอบด้วยสารจากผู้นำซึ่งเกี่ยวกับกลยุทธ์ เป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร แนวทางปฏิบัติงานและข่าวสารต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจขององค์กร โดยผู้นำต้องใช้ทักษะในการสื่อสาร

หลายทักษะและทรัพยากรที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการสร้างและส่งสารไปยังผู้รับในลักษณะของการแนะนำ สั่งการ จูงใจ หรือดลบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดพฤติกรรมที่ตรงตามความคาดหวัง

จากการศึกษา และรวบรวมคำนิยามจากนักวิชาการตามรายละเอียดข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำสร้างการสื่อสาร จึงหมายถึงผู้นำที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพไปยังผู้รับสารให้เข้าใจ ทำให้ผู้รับสารหรือผู้ตามสามารถปฏิบัติได้ตามกลยุทธ์ หรือเป้าหมายขององค์กรได้

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำสร้างความไว้วางใจ (Trustfulness)

มิสชา (Mishra. 1992) ได้กล่าวว่าเป็นความสมัครใจของบุคคลที่จะยอมตามบุคคลอื่นด้วยความเชื่อมั่นว่าบุคคลอื่นนั้นมีความสามารถ เปิดเผย ให้ความหวัง และเชื่อถือได้

วรนาท สามารถ (2557) ได้สรุปความหมายของความไว้วางใจไว้ว่า หมายถึงความเชื่อมั่น ความเชื่อถือได้ ความเปิดเผย การให้การยอมรับของสมาชิกในที่ที่จะเป็นที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และปฏิบัติในสิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่เป้าหมายของทีมและองค์กรได้สำเร็จ

กุลิสรา ทรงแสงธรรม (2554 : 28) อธิบายเพิ่มเติมว่า ความไว้วางใจ คือ ความเชื่อมั่นหรือศรัทธาของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่นโดยเชื่อมั่นในพฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลนั้นว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีความสามารถและไม่ฉกฉวยผลประโยชน์ใส่ตน

จากนิยามดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปความหมายของความไว้วางใจได้ว่า เป็นความคาดหวังของบุคคลในทางบวกต่อคำพูด คำสัญญา ทั้งที่เป็นภาษาพูดหรือภาษาเขียนของบุคคลที่มีต่อกลุ่ม โดยมีความเชื่อว่าบุคคลอื่นจะมีความเปิดเผย เชื่อถือได้ สามารถพึ่งพาอาศัย ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความสามารถและไม่ฉกฉวยผลประโยชน์ใส่ตน

หลักการพื้นฐานของความไว้วางใจ

روبินส์ (Robbins. 2000 : 511-512) ได้กล่าวถึง หลักการพื้นฐานของความไว้วางใจที่ผู้นำควรรับรู้ก่อนที่จะสร้างความไว้วางใจไว้ ดังนี้

1. ความไม่ไว้วางใจทำให้สูญเสียความไว้วางใจ (Mistrust Drives out Trust) บุคคลที่มีความไว้วางใจต่อผู้อื่นจะมีการแสดงออกอย่างเปิดเผย ร่วมแสดงความรู้สึกนึกคิดอย่างตรงไปตรงมา ในขณะที่บุคคลที่ไม่ไว้วางใจต่อผู้อื่น จะแสดงออกโดยการปิดบังข้อมูล และมีพฤติกรรมหาผลประโยชน์ใส่ตน พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อบุคคลที่มีความไว้วางใจ ให้เกิดความรู้สึกไม่ไว้วางใจ ดังนั้นพนักงานที่มีความไม่ไว้วางใจเพียงเล็กน้อยอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรได้

2. ความไว้วางใจก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust Begets Trust) หากบุคคลแสดงออกซึ่งความไว้วางใจจะก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสร้างความไว้วางใจให้

เกิดขึ้นทีละน้อยและจะได้รับการตอบสนองกลับมาในทางที่ดี โดยอาจกำหนดขอบเขตการลงโทษ หรือไม่มีการลงโทษเลยเมื่อเกิดความไว้วางใจในองค์กรแล้ว

3. ตำแหน่งที่สูงขึ้นมักเป็นโอกาสให้ทำในสิ่งที่ไม่น่าไว้วางใจ (Growth Often Masks Mistrust) ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น อาจทำให้ผู้นำฉวยโอกาสในการแสวงหาอำนาจและความรับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมตำแหน่งของตนเอง ในสถานการณ์เช่นนี้ ผู้นำมักแก้ปัญหาด้วยความรวดเร็ว เพื่อหลีกเลี่ยงการตรวจสอบจากผู้นาระดับสูงกว่าและทิ้งปัญหาความไม่น่าไว้วางใจไว้ให้แก่ผู้นำคนต่อไปที่มาสืบทอดตำแหน่ง ดังนั้น ผู้นำจึงควรอยู่ในตำแหน่งในวาระสั้นๆ เพื่อหลีกเลี่ยงผลที่ตามมาจากการตัดสินใจที่เกิดจากการกระทำที่ไม่น่าไว้วางใจของผู้นำ

4. การลดขนาดองค์กรจะทดสอบระดับความไว้วางใจ (Decline or Downsizing Tests the Highest of Trust) การลดขนาดคนหรือองค์กรมักทำลายสภาพแวดล้อมที่มีความไว้วางใจ เพราะการปลดพนักงานออก จะทำให้พนักงานที่ยังคงอยู่รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงานของตน การตัดสินใจปลดพนักงานออกของผู้นำ ทำให้พนักงานสูญเสียความภักดี และลดระดับความเชื่อถือในตัวผู้นำลง

5. ความไว้วางใจเสริมสร้างความสามัคคี (Trust Increase Cohesion) ความไว้วางใจจะเป็นตัวยึดเหนี่ยวบุคคลให้อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันบุคคลในกลุ่มมีความเชื่อมั่นว่าการไว้วางใจและอยู่ร่วมกันจะทำให้สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ในพื้นที่เมื่อบุคคลพบกับปัญหา สมาชิกจะร่วมกันแก้ไขปัญหาและบรรลุเป้าหมายไปด้วยกัน

6. ความไม่ไว้วางใจทำลายกลุ่มของตนเอง (Mistrust Group Self-Distrust) เมื่อมีสมาชิกกลุ่มไม่ไว้วางใจบุคคลในกลุ่ม จะมีการต่อต้านและตีตัวออกห่าง ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ตนเองสนใจมากกว่าสิ่งที่กลุ่มสนใจ การไม่ไว้วางใจสมาชิกในกลุ่มจะมีการแสดงออกโดยการไม่เปิดเผยข้อมูลของตน และแสดงความเคลือบแคลงสงสัยต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม ปฏิบัติการเหล่านี้จะเป็นตัวทำลายกลุ่มในที่สุด

7. ความไม่ไว้วางใจลดผลผลิต (Mistrust Generally Reduces Productivity) ไม่อาจกล่าวได้ว่าความไว้วางใจมีความจำเป็นต่อการเพิ่มผลผลิต แต่ความไม่ไว้วางใจที่เกิดขึ้นมักส่งผลให้ผลผลิตลดลง ความไม่ไว้วางใจก่อให้เกิดความสนใจที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียว ทำให้เกิดความยุ่งยากในการสร้างเป้าหมายร่วมกัน บรรยากาศความไม่ไว้วางใจทำให้เกิดความขัดแย้งและการประสานงานที่ล่าช้า

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมลิเคิร์ต (Likert. 1967) ภาวะผู้นำสร้างการสื่อสาร แฮสส์ (House. 1976) และภาวะผู้นำสร้างความไว้วางใจ (Gostick; and Elton. 2009)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert. 1967) เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แนวคิดของแฮสส์ (House. 1976) เกี่ยวกับภาวะผู้นำสร้างการสื่อสารและแนวคิดของ

โกสติก; และเอลตัน (Gostick; and Elton. 2009) เกี่ยวกับภาวะผู้นำสร้างความไว้วางใจ มาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

คำว่า “ความสุข” นั้นถือเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตไม่ว่าจะในวิถีการทำงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวัน เพราะความสุขนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา “ความสุข (Happiness)” จึงเป็นการยากที่จะหาคำมาจำกัดความให้เกิดความหมายที่แท้จริง เพราะความสุขนั้นมักขึ้นอยู่กับบริบทจากในแต่ละตัวบุคคล กลุ่ม องค์กร สังคม ประเทศ สถานภาพที่แตกต่างกันจึงเป็นผลให้เกิดความหมายที่แตกต่างกัน

มาเนียน (Manion. 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานนั้น เป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่นความสุขสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลจากความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นยังหมายถึงสภาพจิตใจหรืออารมณ์ของความเป็นอยู่ที่มีอารมณ์เป็นที่น่าพอใจ ได้ทำงานที่ตนเองชอบ ได้ใช้ความสามารถเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรอีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของมาเนียน (Manion. 2003)

มาเนียน (Manion. 2003 : 652-655) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขว่าประกอบด้วย 4 ประการด้วยกัน ได้แก่

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็

องค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทนายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ดังกล่าว มาเนียน (Manion. 2003) กล่าวว่าความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมานอกจากนี้ มาเนียน (Manion. 2003) กล่าวว่าความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวกความรู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุขความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีความคุ้มค่าและประสิทธิภาพต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีนักวิจัยที่ได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ของมาเนียน (Manion. 2003) มาใช้ในการศึกษา เช่น

ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563 : 24-25) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน : กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections)
2. ด้านความรักในงาน (Love of the Work)
3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement)
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดของ มาเนียน (Manion. 2003) อันประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ความรักในงาน (Love of the Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) มาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

การที่พนักงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น มีความรู้สึกส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของสตีลเลอร์; และพอร์เตอร์

สตีลเลอร์; และพอร์เตอร์ (Steer; and Porter. 1983 : 442-443) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีพันธะผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองพร้อมจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรที่เต็มใจที่เสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เป็นลักษณะของบุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่มีความคิดในการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิจัยที่ได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของสตีลเลอร์; และพอร์เตอร์ (Steer; and Porter. 1983) มาใช้ในการศึกษา เช่น ธวัชนี้ประกอบของ (2560 : 21) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรีณสรอยแยลส่ววิทยาลัยจังหวัดเชียงใหม่ ได้อ้างถึงแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรทั้ง 3 ลักษณะตามข้างต้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดของสตีลเลอร์; และพอร์เตอร์ (Steer; and Porter. 1983) อันประกอบด้วย การที่สมาชิกมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ภรณ์ทิพย์ อินทธูรา; และบุญญาดา นาสมนุรณ (2564) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์องค์กรญี่ปุ่น โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์องค์กรญี่ปุ่นจำนวน 400 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้จัดการชาวญี่ปุ่นและชาวไทยเพื่อยืนยันผลการวิจัยจำนวน 5 ท่าน ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านั้นพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและการบริหารแบบญี่ปุ่นมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและการบริหารแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านตัวแปรคั่นกลางความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าการบริหารแบบญี่ปุ่นมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานผ่านตัวแปรคั่นกลางความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ องค์กรมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้จัดการมีภาวะผู้นำซึ่งตรงกับลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ในด้านการบริหารงานองค์กรมีนโยบายบริหารงานแบบญี่ปุ่นถูกถ่ายโอนมาจากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นซึ่งองค์กรดำเนินการบริหารงานแบบญี่ปุ่นมาโดยตลอด

วรัญพงค์ บุญศิริธรรมชัย; และคณะ (2565) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานการไฟฟ้านครหลวง โดยผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าองค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในส่วนของความพึงพอใจ งานวิจัยชิ้นนี้พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของผู้ตาม และด้านการปล่อยตามสบายมีอิทธิพลเชิงลบต่อความพึงพอใจในงาน ในด้านความผูกพัน งานวิจัยชิ้นนี้พบว่าการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในการทำงาน แต่ในทางตรงกันข้ามงานวิจัยชิ้นนี้กลับพบว่าผู้นำที่แสดงออกด้านบริหารวางเฉยเชิงรุกและผู้นำที่มีลักษณะแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันในงาน

กรณัญญ์ วิริยะการภัทรธร (2563) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตเป็นบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 360 และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม จำแนกสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามแผนก จากนั้นจึงสุ่มเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ผลจาก

การศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านความผูกพันจิตใจ และด้านเวลา ส่งผลต่อทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

สุกัญญา ดีทอง (2563) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y โดยใช้แบบสอบถามพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y ได้แก่ ตัวแปรด้านลักษณะงาน ตัวแปรด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตัวแปรด้านสมดุลชีวิตในการทำงานตามลำดับ โดยความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะในงานวิจัย 1) ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้เกิดความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน 2) องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ หลีกเลี่ยงการมีช่องว่างระหว่างวัยและตำแหน่งสร้างบรรยากาศการทำงานรูปแบบที่เป็นกันเอง สร้างความท้าทายและให้โอกาสคน Gen Y ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่และให้อิสระในการคิดรวมถึงการตัดสินใจ

พลกฤต รักจุล; และคณะ (2563) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพัน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งผลของการศึกษาจะช่วยให้เกิดความชัดเจนมากขึ้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันของพนักงานและความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงานภายใต้บริบทขององค์กรธุรกิจ ผลการศึกษาระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกทำให้เกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรของพนักงาน อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหากพนักงานได้รับผลกระทบในด้านลบจะทำให้ตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรแต่หากได้รับผลกระทบในด้านบวกจะทำให้พนักงานตัดสินใจที่จะคงอยู่ในองค์กรนั้นต่อไปรวมถึงความผูกพันของพนักงานที่มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันมากขึ้นกับองค์กรจะทำให้พนักงานตัดสินใจที่จะคงอยู่กับองค์กร โดยการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรคาดการณ์ทั้งความผูกพันของงานและองค์กร บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนส่วนบุคคลเป็นหลัก ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรสามารถนำเสนอการคาดการณ์ว่าการสร้างความผูกพันของพนักงานน่าจะเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจที่จะคงอยู่ สามารถนำไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งการศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ หรือการศึกษาในบริบทของธุรกิจอื่นๆ ต่อไป

สุพิชฌาย์ เพ็ชรสไต (2560) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานโดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลวัย 25-45 ปีทำงานในบริษัทเอกชนในเขตภาคตะวันออก ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า สมดุลครอบครัวส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะได้ร้อยละ 41 และสมรรถนะส่งผลทางตรงต่อสมดุลครอบครัวได้ร้อยละ 62 สมรรถนะและครอบครัวของกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการมีคะแนนในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะติดตามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สมรรถนะและครอบครัวของกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการและกลุ่ม

ควบคุมมีคะแนนระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ขณะนี้ ประกอบของ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรีณสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 คน วิเคราะห์โดยใช้วิธีทางสถิติ จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

งานวิจัยในต่างประเทศ

อนา กอนซาเลส รามอน; และโจสมาเรีย การ์เซีย เดอร์ ดิเอโก (Ana González Ramos; and José María García-de-Diego. 2022) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสมดุลในการทำงานและการทำงานระยะไกลในสเปน : กรณีศึกษา บทเรียนที่ได้รับระหว่างโรคระบาดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาททางเพศและการรายงานตนเองเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสถานการณ์ของการแพร่ระบาดของ COVID-19 นั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของบทบาทของความเป็นอยู่จากปกติ ซึ่งความแตกต่างทางวัฒนธรรม สถานการณ์จ้างงาน และการทำงานทางไกลซึ่งจากการสำรวจนั้นพบว่า ระดับความสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงานนั้นอยู่ในระดับต่ำ สาเหตุอันเนื่องมาจากในเพศหญิงนั้นมีความวิตกกังวลในเรื่องของความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนในกลุ่มเพศชายนั้นได้รับผลกระทบจากวิกฤตสุขภาพ และในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่ทำให้เกิดการทำงานทางไกลนั้น ส่งผลให้การจัดการความสมดุลของชีวิตนั้นลำบากในการจัดการ

วิลเลียม พิตเนย์ (William Pitney. 2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในการฝึกกีฬาวินัยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทเทิร์น อิลลินอยส์: มุมมองเกี่ยวกับทิศทางในอนาคต และได้ศึกษาแนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างงาน เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยจากการสัมภาษณ์นั้นพบว่า ผลกระทบด้านลบที่อิทธิพลเหล่านี้มีต่อผู้ที่ทำงานในสมาคมกรีฑาวิทยาลัยแห่งชาติปริมาณและลักษณะการบริโภคทั้งหมดของบทบาทซึ่งนำไปสู่ความกังวลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพวกเขา และการวิจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงานในการฝึกกีฬานั้นจากการสัมภาษณ์พบว่า การฝึกกีฬานั้นอุทิศให้กับชีวิตในการทำงาน และยังขาดความเข้าใจเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและงานอย่างรอบด้าน

นาฟีซา; ซิงห์ (Nafeesa; and Singh. 2022) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสมดุลชีวิตการทำงานของ IT และ ITES ในอินเดีย ซึ่งพบว่า พนักงานจำนวนมากนั้นกำลังขาดความสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน ซึ่งด้านหนึ่งคือในเรื่องของภาระหน้าที่ในการทำงาน และอีกด้านหนึ่งคือภาระผูกพันในครอบครัวและภาระผูกพันส่วนตัวซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน

และยังส่งผลให้มีความเครียดเพิ่มขึ้น “สมดุลชีวิตการทำงาน” ที่ไม่ดีมีผลกระทบต่อทั้งพนักงานและนายจ้าง ประสิทธิภาพต่ำเกิดจากความเครียดเรื้อรังในระดับสูง ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี พฤติกรรมการทำงานก็เปลี่ยนไปเช่นกัน ขณะนี้พนักงานสามารถทำงานจากระยะไกลโดยใช้สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต และแล็ปท็อป แม้ว่าสิ่งนี้จะช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน แต่สายงานระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานนั้นเริ่มมีภาระผูกพันมากขึ้น

อีแนก นาลาน; และภุพิตา เดวี เซการ์ (Enang Nalan; and Puspita Dewi Sekar. 2022) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับอิทธิพลของการสื่อสารและความมุ่งมั่นในการทำงานประสิทธิภาพของพนักงานในอินโดนีเซีย เป็นการศึกษาวิจัยแบบพรรณนาและยืนยันการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม 30 คน ซึ่งพบว่า การสื่อสารและความมุ่งมั่นอยู่ในระดับดี และการสื่อสารมีผลกระทบต่อพนักงาน ผลงานและความมุ่งมั่นในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงาน นอกจากนี้สาเหตุของการไม่บรรลุผลการปฏิบัติงานของพนักงานคือการขาดด้านการสื่อสาร โดยที่กิจกรรมประสานงานเกี่ยวกับงาน เช่น แผนของงานที่จัดมาทุกอย่างไม่ราบรื่น งานควรทำโดยทุกแผนกในแง่ของการเชื่อมต่อกัน แต่พนักงานบางคนทำเฉพาะงานหลักของแผนกของพวกเขา นี่คือนิสัยที่ทำให้เป้าหมายโดยรวมไม่บรรลุเป้าหมาย นอกจากขาดการสื่อสารระหว่างพนักงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชายังเป็นสาเหตุการประสานงานที่ไม่ดีระหว่างพนักงาน ทำให้รายงานที่ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อให้อุปสรรคที่ควรจัดการโดยตรงถูกขัดขวางและสาเหตุอื่นๆ ส่งผลให้พนักงานไม่บรรลุผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผลงานความมุ่งมั่นของพนักงานหลายคน ความมุ่งมั่นในการทำงานถูกกำหนดให้เป็นของพนักงาน ความผูกพันกับองค์กรเพื่อให้พนักงานรู้สึกรับผิดชอบในการบรรลุเป้าหมาย แต่ตัดสินใจโดยขาดการสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชาและเป้าหมายงานที่ไม่สำเร็จ ด้วยสาเหตุจากพื้นฐานของปัญหาข้างต้น

TNI

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเจนเนอเรชั่น Y และ Z ในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรหรือกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทั้งหมดของบริษัทผลิตทองแดงแปรรูปแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นองค์กรที่มีการบริหารงานโดยชาวไทยและชาวอิตาลีโดยมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 652 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) เนื่องจากประชากรของงานวิจัยมีจำนวน 652 คน จากสูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

จากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (ในระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะได้ค่า e = 0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{652}{1 + 652(0.05)^2}$$

$$n = 247.90 \approx 248$$

วิธีการสุ่ม (Sampling Method) เป็นการสุ่มโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Technique) โดยวิธี การแบ่งเชิงชั้น Classify Sampling Method โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งสำนักงานใหญ่และโรงงาน

ขั้นตอนที่ 2 แบ่งแยกตามฝ่าย

ขั้นตอนที่ 3 คำนวณสัดส่วนตามฝ่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอ

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ฝ่าย	จำนวน	จำนวนตัวอย่าง
1	ฝ่ายผลิต (Direct : Production)	373	(57%) 142 คน
2	ฝ่ายสนับสนุนการผลิต (Indirect QC, QA, Maintenance, Engineer, R&D)	150	(23%) 57คน
3	สำนักงานโรงงาน (HR, Accounting,)	71	(11%) 27 คน
4	สำนักงานใหญ่ (Sales, Import-Export, Finance, Legal)	58	(9%) 22 คน
รวม		652	248

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงมีจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่ต่ำกว่า 248 คนตามรายละเอียดข้างต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้นำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผู้ศึกษาได้สร้างข้อคำถามตามแนวคิดของ กรีนเฮาส์; คอลลินส์; และชอว์ (Greenhaus; Collins; and Shaw. 2003) และแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert. 1967) เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 30 ข้อ ดังนี้

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ข้อ 1-7 ด้านเวลา (Time Balance)

ข้อ 8-10 ด้านความผูกพันด้านจิตใจ (Involvement Balance)

ข้อ 11-15 ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ข้อ 1-5 แบบมีส่วนร่วม (Participative leadership)

ข้อ 6-10 การสร้างการสื่อสารของผู้นำ (Communication Leader)

ข้อ 11-15 ผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ (Trustful)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้ศึกษาได้สร้างข้อคำถามตามแนวคิดของมานเนียน (Manion. 2003) เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้สร้างข้อคำถามตามแนวคิดของสเตอร์; และพอร์เตอร์ (Steer; and Porter. 1983) เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อ

การแปลความหมาย

กำหนดเกณฑ์การประเมินผลเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ตในส่วนที่ 2-5 มีลักษณะดังต่อไปนี้

- | | |
|-----------|--|
| 5 หมายถึง | เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ มากที่สุด |
| 4 หมายถึง | เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ มาก |
| 3 หมายถึง | เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ ปานกลาง |
| 2 หมายถึง | เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ น้อย |
| 1 หมายถึง | เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ น้อยที่สุด |

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสมดุลของชีวิตการทำงานและภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันในงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับ มาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) ซึ่งจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง +1.00 ใช้แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ -1 หรือ เข้าใกล้ +1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูง และค่า 0.00 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้าม ในทางกลับกัน หากมีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จัญญ์, 2548 : 238)

ขนาดของความสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.90 - 1.00 (-.90 ถึง 1.00)	มีความสัมพันธ์กัน สูงมาก
0.70 - .90 (-.70 ถึง -.90)	มีความสัมพันธ์กัน สูง
0.50 - .70 (-.50 ถึง -.70)	มีความสัมพันธ์กัน ปานกลาง
0.30 - .50 (-.30 ถึง -.70)	มีความสัมพันธ์กัน ต่ำ
0.01 - .30 (.00 ถึง -.30)	มีความสัมพันธ์กัน ต่ำมาก
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

งานวิจัยฉบับนี้ทำการทดสอบคุณภาพโดยการตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) คือ การตรวจสอบความครอบคลุมของมาตรวัดในเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัด และตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) คือ การวัดที่เกิดขึ้นจากแนวคิด และกฎเกณฑ์ต่างๆ กับคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 3 ท่าน คือ

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ : อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

- ดร. เอิบ พงษ์ทอง : อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น

- คุณภัทรานิษฐ์ พัทธกิจหิรัญโชติ : รองประธานบริษัทผลิตทองแดงแปรรูป

จากนั้นได้นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและกำหนดให้มีแบบเลือกตอบ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556 : 140-141) โดยให้มีการกำหนดคะแนนแทนค่าคำตอบ ดังนี้

1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สามารถเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง

เมื่อได้รับแบบประเมินความสอดคล้องคืนจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้ศึกษานำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC)

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมจากคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดให้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาที่ยอมรับได้ ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่า ข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2556 : 140-141)

การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ตรวจสอบประเมินความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ที่ไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าต่ำกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

ผลการตรวจสอบข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายข้อโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน สรุปได้ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการคำนวณค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.5 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ IOC คือ ผ่าน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการคำนวณค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.5 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ IOC คือ ผ่าน

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผลการคำนวณค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.5 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ IOC คือ ผ่าน

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผลการคำนวณค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.5 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ IOC คือ ผ่าน

ส่วนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการคำนวณค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.5 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ IOC คือ ผ่าน

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบความตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองสำรวจ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มที่ใกล้เคียงจำนวนทั้งหมด 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ในการหาค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของ Cronbach's Alpha Coefficient ครอนบาค (Cronbach. 1990 : 161) โดยต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ต่ำกว่า 0.70 ถ้าข้อคำถามใดได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่ำกว่า 0.70 ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดสอบใหม่ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ผลการตรวจสอบสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายข้อของแบบสอบถามทั้งหมด แสดงผล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าระหว่าง 0.745-0.919 ด้านภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีค่าระหว่าง 0.773-0.876 ด้านความสุขในการทำงาน มีค่า

0.872 และด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่า 0.855 จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1. จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บแบบสอบถามให้ทางบริษัทกรณีศึกษาทำการอนุมัติ
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดย

2.1 ดำเนินการแจกแบบสอบถามแบบกระดาษ 300 ชุด

3. ดำเนินการติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่แจกให้กับ พนักงาน โดยรวบรวมได้จำนวน 273 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการแจกจ่าย แต่มีแบบสอบถามที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์และสามารถนำผลมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมดจำนวน 263 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 87.70

4. นำแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยฉบับนี้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาตรวจสอบ ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

2. การลงรหัส (Coding) เป็นการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. ประมวลผลข้อมูล (Processing) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistic Package for the Social Sciences for Windows) และทำการคำนวณทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และฝ่ายงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

6. การวิเคราะห์ความปกติ (Normality) ของข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความแปรปรวน (Variance) ค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness) และค่าความสูงของการกระจาย (Kurtosis)

7. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

8. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลของชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression)

TNI

THAI -
NICHII INSTITUTE OF TECHNOLOGY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเจนเนอเรชั่น Y และ Z : กรณีศึกษา บริษัทแปรรูปทองแดงแห่งหนึ่งซึ่งเป็นองค์กรที่มีการบริหารงานโดยชาวไทยและชาวอิตาลี ในครั้งนี้ได้นำส่งแบบสอบถามแบบกระดาษจำนวน 300 ชุด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และได้รับการตอบกลับมาทั้งหมดจำนวน 273 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91 แต่เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 263 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.70 จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานของการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผลการวิเคราะห์และผลการทดสอบสมมติฐานโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงานและฝ่ายงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการถดถอยเชิงพหุใช้วิธี Stepwise

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวอย่างเพียร์สัน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุในการพยากรณ์
SE_{Est}	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
SE_b	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b

a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Sig.	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H ₀	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

เพื่อให้เกิดความสะดวกและการเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรของการวิจัยต่างๆ ดังนี้

X ₁₁	แทน	ความสมดุลด้านเวลา
X ₁₂	แทน	ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ
X ₁₃	แทน	ความสมดุลด้านความพึงพอใจ
X ₂₁	แทน	ผู้นำแบบมีส่วนร่วม
X ₂₂	แทน	ผู้นำสร้างการสื่อสาร
X ₂₃	แทน	ผู้นำสร้างความไว้วางใจ
Y ₁	แทน	ความสุขในการทำงาน
Y ₂	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จากประชากรที่ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามที่สมมุติจำนวน 263 คน สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	198	75.29
2. หญิง	65	24.71
รวม	263	100

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 75.29 และเป็นเพศหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 24.71 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 25 ปี	49	18.63
2. 26 - 42 ปี	214	81.37
รวม	263	100

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 26-42 ปี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 81.37 รองลงมามีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.63 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กร

อายุงานในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	99	37.64
2. มากกว่า 3 ปี ไม่เกิน 6 ปี	72	27.38
3. มากกว่า 6 ปี ไม่เกิน 10 ปี	50	19.01
4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	42	15.97
รวม	263	100

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 37.64 รองลงมา คืออายุงาน 3 ปี ไม่เกิน 6 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 27.38 ตามด้วยอายุงาน 6 ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.01 และอายุงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.97 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามตำแหน่งงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
1. พนักงาน (Officer/Staff)	193	73.38
2. หัวหน้างาน (Senior officer/Senior Sales Executive/ Senior Sales Engineer)	40	15.21
3. หัวหน้าระดับปฏิบัติการ (Leader/Supervisor/Assistant Manager)	26	9.89
4. ผู้จัดการขึ้นไป (Manager and above)	4	1.52
รวม	263	100

จากตารางที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือ บุคลากรระดับพนักงาน (Officer/Staff) จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 73.38 รองลงมา คือ บุคลากรระดับหัวหน้างาน (Senior Officer/Senior Sales Executive/Senior Sales Engineer) จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.21 หัวหน้าระดับปฏิบัติการ (Leader/Supervisor/Assistant Manager) จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.89 และตำแหน่งงานจำนวนที่น้อยที่สุด คือ บุคลากรระดับผู้จัดการขึ้นไป (Manager and Above) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.52 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. พนักงานออฟฟิศสำนักงานใหญ่	30	11.41
2. พนักงานในโรงงานรวมถึงส่วนสำนักงานโรงงาน	233	88.59
รวม	263	100

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานในโรงงานรวมถึงส่วนสำนักงานในโรงงาน จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 88.59 รองลงมา คือ พนักงานออฟฟิศสำนักงานใหญ่ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.41 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัทกรณีศึกษาแห่งหนึ่ง

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ประกอบด้วย ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement Balance) และความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) โดยใช้

สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement Balance)	3.79	0.864	มาก	1
2. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance)	3.66	0.920	มาก	2
3. ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance)	3.61	0.776	มาก	3
รวม	3.69	0.853	มาก	

จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 (S.D. = 0.853) และเมื่อพิจารณาความสมดุลในแต่ละด้านพบว่า ด้านความผูกพันจิตใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.864) รองลงมา คือ ความสมดุลด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.920) และความสมดุลด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.61, S.D. = 0.776)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (The Effective Leadership)

ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) พฤติกรรมการสร้างการสื่อสารของผู้นำ (Communication Leader) และ ผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ (Trustful) โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ (Trustful)	3.88	0.966	มาก	1
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership)	3.79	0.994	มาก	2
3. การสร้างการสื่อสารของผู้นำ (Communication leader)	3.75	1.036	มาก	3
รวม	3.81	0.999	มาก	

จากตารางที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.999) และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำแต่ละด้านพบว่า ผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.966) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.994) และการสร้างการสื่อสารของผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 0.999)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Work Happiness) โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความสุขในการทำงาน	4.02	0.762	มาก	1
รวม	4.02	0.762	มาก	

จากตารางที่ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.762)

4. ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ประกอบด้วย ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมาย ความผูกพันด้านความเต็มใจ การยอมรับวัฒนธรรมขององค์กรและความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับสามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความผูกพันต่อองค์กร	3.85	0.741	มาก	1
รวม	3.85	0.741	มาก	

จากตารางที่ 10 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.85 (S.D. = 0.741)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอย

ก่อนการตรวจสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเงื่อนไขดังนี้

1.1) การทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality)

การทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality) สามารถวัดได้จากค่าสถิติ Skewness Index (ค่าความเบ้) (SI : การกระจายที่สมมาตร) และค่า Kurtosis Index (ค่าความโด่ง) (KI : ความสูงของการกระจาย) ได้กล่าวว่าช่วงค่าตัวเลข -3.0 ถึง + 3.0 จะแสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบปกติ ไคล์ (Kline. 2011 : 62) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (Mean) ใกล้เคียงกับค่ามัธยฐาน (Median) จะถือว่าการแจกแจงค่อนข้างสมมาตร กัลยา วาณิชย์บัญชา (2550 : 117) ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูลของตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร		Mean	Median	Mode	S.D.	Variance	SK	KU
ความสมดุลด้านเวลา	X ₁₁	3.61	3.57	3.29	0.776	0.60	-0.30	0.01
ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ	X ₁₂	3.79	4.00	4.00	0.864	0.75	-0.71	0.34
ความสมดุลด้านความพึงพอใจ	X ₁₃	3.66	3.80	4.00	0.920	0.60	-0.61	0.02
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	X ₂₁	3.79	4.00	4.00	0.994	0.52	-1.08	0.98
ผู้นำสร้างการสื่อสาร	X ₂₂	3.75	4.00	4.00	1.036	0.56	-0.90	0.39
ผู้นำสร้างความไว้วางใจ	X ₂₃	3.88	4.00	4.00	0.966	0.65	-1.14	1.23
ความสุขในการทำงาน	Y ₁	4.02	4.00	4.00	0.762	0.60	-0.51	-0.45
ความผูกพันต่อองค์กร	Y ₂	3.85	4.00	4.00	0.741	0.62	-0.41	-0.51

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบการแจกแจงของข้อมูลตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน จำนวน 3 ตัวแปร ตัวแปรด้านผู้นำ จำนวน 3 ตัวแปร ตัวแปรความสุขในการทำงาน จำนวน 1 ตัวแปร และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 1 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 8 ตัวแปร พบว่า การแจกแจงข้อมูลทั้ง 8 ตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ เนื่องจากมีค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness Index) อยู่ในช่วง -3.0 ถึง +3.0 และความสูงของการกระจาย (Kurtosis Index) อยู่ ในช่วง -3.0 ถึง +3.0 นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าสถิติจากตารางข้างต้นพบว่า ตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าฐานนิยม (Mode) ที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งถือว่าการ แจกแจงของข้อมูลค่อนข้างสมมาตร

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Correlation)

ก่อนการตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ (Correlation)

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression) ต้องตรวจสอบ ว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเองเกินกว่า 0.9 จะถือว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กันมากจะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair; et al. 2010)

1.2 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เป็นการทดสอบเพื่อหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรที่จะนำไปใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร รวมทั้งหาค่าความสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation) ระหว่างตัวแปรอิสระ ความสมดุล ด้านเวลา (Time Balance) (X_{11}) ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement balance) (X_{12}) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) (X_{13}) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) (X_{21}) ผู้นำสร้างการสื่อสาร (Communication Leader) (X_{22}) ผู้นำสร้างความไว้วางใจ (Trustful Leader) (X_{23}) กับตัวแปรตาม ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) (Y_1) ตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) (Y_2)

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปร	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)			ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Hygiene Factors)			ความสุขในการทำงาน
	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	Y ₁
X ₁₁	1						
X ₁₂	0.729**	1					
X ₁₃	0.676**	0.740**	1				
X ₂₁	0.559**	0.601**	0.786**	1			
X ₂₂	0.568**	0.578**	0.719**	0.878**	1		
X ₂₃	0.568**	0.579**	0.725**	0.857**	0.879**	1	
Y ₁	0.511**	0.552**	0.470**	0.463**	0.493**	0.492**	1
Y ₂	0.468**	0.519**	0.548**	0.408**	0.424**	0.407**	0.746**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำนวน 3 ตัวแปร และตัวแปร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 3 ตัวแปร พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์กันเองเกินกว่า 0.9 ดังนั้นจึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงานและความสำเร็จได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2. การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วยความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) (X₁₁) ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement Balance) (X₁₂) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) (X₁₃) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) (X₂₁) ผู้นำสร้างการสื่อสาร (Communication Leader) (X₂₂) ผู้นำสร้างความไว้วางใจ (Trustful Leader) (X₂₃) กับตัวแปรตาม ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) (Y₁) และตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) (Y₂)

ในการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการถดถอยเชิงพหุ ใช้วิธี Stepwise คือ การเลือกตัวแปรโดยคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดและได้ตัวแบบที่ประหยัดที่สุด โดยจะพิจารณาเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการ และในขณะเดียวกันจะพิจารณาตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการ สมควรที่จะถูกเลือกออกจากสมการหรือไม่ ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เป็นการทดสอบความสมดุลของชีวิตการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) (X_{11}) ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement Balance) (X_{12}) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) (X_{13})

สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลของชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

H_0 : ความสมดุลของชีวิตในการทำงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

H_1 : ความสมดุลของชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของความสมดุลของชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ชุดของตัวแปร พยากรณ์ที่ดี		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
รูปแบบ 1	X_{12}	0.552	0.305	0.302	0.637	114.477	0.001**
รูปแบบ 2	X_{12}, X_{11}	0.575	0.330	0.325	0.626	64.057	0.001**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า

รูปแบบ 1 ปัจจัยความสมดุล ด้านความสมดุลด้านผูกพันจิตใจ (X_{12}) สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 30.5 ($R^2 = 0.305$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.637

รูปแบบ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปร ความสมดุล ด้านความสมดุลด้านเวลา (X_{11}) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจ ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 33.0 ($R^2 = 0.330$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.626 ลดลงจากเดิม 0.011

นั่นคือ ความสมดุล ด้านความผูกพันจิตใจ (X_{12}) และด้านเวลา (X_{11}) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 32.5 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 2.3

เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า ตัวแปรความสมดุลในการทำงาน ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร มีทั้งหมด 2 ตัวแปร ได้แก่ ความสมดุล ด้านความผูกพันจิตใจ (X_{12}) และด้านความสมดุลด้านเวลา (X_{11}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจและความสมดุลด้านเวลา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE _B	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	1.923	0.192		10.004	0.001**		
X_{12}	0.338	0.065	0.383	5.159	0.001**	0.468	2.137
X_{11}	0.228	0.073	0.232	3.128	0.002**	0.468	2.137
R = 0.575 R ² = 0.330 SE _{est} = 0.626 F = 64.057							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ และความสมดุลด้านเวลา ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปร มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity กัลยา วาณิชย์บัญชา (2550 : 370) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (X_{12}) และด้านความสมดุลด้านเวลา (X_{11}) สามารถใช้พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 33.0 ($R^2 = 0.330$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.626 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.575 ค่าคงที่ของสมการ ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 1.923 และค่าของตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร สามารถคาดคะเนความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 1.923 + 0.338 (X_{12}) + 0.228 (X_{11})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.383 (X_{12}) + 0.232 (X_{11})$$

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เป็นการทดสอบความสมดุลของชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งตัวแปรอิสระประกอบด้วยความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) (X_{11}) ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement Balance) (X_{12}) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) (X_{13}) ส่งผลต่อ ตัวแปรตามคือความผูกพันต่อองค์กร (Y_2)

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลของชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

H_0 : ความสมดุลของชีวิตการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

H_1 : ความสมดุลของชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยความสมดุลของชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ชุดของตัวแปร พยากรณ์ที่ดี		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
รูปแบบ 1	X_{13}	0.548	0.300	0.297	0.621	111.899	0.001**
รูปแบบ 2	X_{13}, X_{12}	0.573	0.328	0.323	0.610	63.553	0.001**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของความสมดุลของชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า

รูปแบบ 1 ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจ (X_{13}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 30.0 ($R^2 = 0.300$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.621

รูปแบบ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปร ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (X_{12}) เข้าไปในสมการพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจ ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 32.8 ($R^2 = 0.328$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.610 ลดลงจากเดิม 0.011 นั่นคือ ความสมมูลด้านความพึงพอใจ (X_{13}) และความสมมูลด้านความผูกพันจิตใจ (X_{12}) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 32.3 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 2.6

เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า ตัวแปร ความสมมูลของชีวิตการทำงาน ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีทั้งหมด 2 ตัวแปร ได้แก่ ความสมมูลด้านความพึงพอใจ (X_{13}) ความสมมูลด้านความผูกพันจิตใจ (X_{12}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรความสมมูลของชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE _B	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	1.968	0.174		11.290	0.001**		
X_{13}	0.292	0.061	0.363	4.800	0.001**	0.452	2.211
X_{12}	0.214	0.065	0.250	3.308	0.001**	0.452	2.211
R = 0.573 R ² = 0.328 SE _{est} = 0.610 F = 63.553							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรความสมมูลด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปร มีค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity กลาย วาณิชย์บัญชา (2550 : 370) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ความสมมูลของชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจ (X_{13}) และด้านความผูกพันจิตใจ (X_{12}) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 32.8 ($R^2 = 0.328$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.610 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.573 ค่าคงที่ของสมการ ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 1.968 และค่าของตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร สามารถคาดคะเนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 1.968 + 0.292 (X_{13}) + 0.214 (X_{12})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.363 (X_{13}) + 0.250 (X_{12})$$

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เป็นการทดสอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งตัวแปรอิสระประกอบด้วย ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) (X_{21}) ผู้นำสร้างการสื่อสาร (Communication Leader) (X_{22}) ผู้นำสร้างความไว้วางใจ (Trustful Leader) (X_{23})

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

H_0 : ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

H_1 : ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ชุดของตัวแปร พยากรณ์ที่ดี		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
รูปแบบ 1	X_{22}	0.493	0.243	0.241	0.664	83.983	0.001**
รูปแบบ 2	X_{22}, X_{23}	0.508	0.258	0.253	0.659	45.290	0.001**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัย ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า

รูปแบบ 1 ปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้านผู้นำสร้างการสื่อสาร (X_{22}) สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 24.3 ($R^2 = 0.243$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.664

รูปแบบ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปร ผู้นำสร้างความไว้วางใจ (X_{23}) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจ ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 25.8 ($R^2 = 0.258$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.659 ลดลงจากเดิม 0.005 นั่นคือ ปัจจัย

ผู้นำสร้างการสื่อสาร (X_{22}) และผู้นำสร้างความไว้วางใจ (X_{23}) สามารถร่วมกันพยากรณ์ผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 25.3 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 1.2

เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า ตัวแปรผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร มีทั้งหมด 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยผู้นำด้านการสื่อสาร (X_{22}) และผู้นำสร้างความไว้วางใจ (X_{23}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE _B	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	2.502	0.168		14.860	0.001**		
X_{22}	0.198	0.082	0.269	2.403	0.017*	0.561	1.783
X_{23}	0.202	0.088	0.256	2.228	0.023*	0.562	1.778
R = 0.508 R ² = 0.258 SE _{est} = 0.659 F = 45.290							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปร มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity กัลยา วาณิชย์บัญชา (2550 : 370) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้านผู้นำด้านการสื่อสาร(X_{22})และผู้นำด้านสร้างความไว้วางใจ(X_{23}) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สามารถใช้พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 25.80 ($R^2 = 0.258$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.659 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.508 ค่าคงที่ของสมการ ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 2.502 และค่าของตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร สามารถคาดคะเนความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 2.502 + 0.198 (X_{22}) + 0.202 (X_{23})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.269 (X_{22}) + 0.256 (X_{23})$$

การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เป็นการทดสอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งตัวแปรอิสระประกอบด้วย ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) (X_{21}) ผู้นำสร้างการสื่อสาร (Communication Leader) (X_{22}) ผู้นำสร้างความไว้วางใจ (Trustful leader) (X_{23})

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

H_0 : ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

H_1 : ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ชุดของตัวแปร พยากรณ์ที่ดี		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
รูปแบบ 1	X_{22}	0.424	0.180	0.177	0.673	57.225	0.001**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า

รูปแบบ 1 ปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้านผู้นำสร้างการสื่อสาร (X_{22}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 18.0 ($R^2 = 0.180$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.673

เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า ตัวแปรผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีทั้งหมด 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยผู้นำสร้างการสื่อสาร (X_{22}) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	SE _B	β		
(ค่าคงที่)	2.712	0.156		17.402	0.001**
X_{22}	0.303	0.040	0.424	7.565	0.001**
R = 0.424 $R^2 = 0.180$ $SE_{est} = 0.673$ $F = 57.225$					

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปร มีค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity กลยา วาณิชย์บัญชา (2550 : 370) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้านผู้นำสร้างการสื่อสาร (X_{22}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 18.0 ($R^2 = 0.180$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.673 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.424 ค่าคงที่ของสมการ ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 2.712 และค่าของตัวแปรดังกล่าว สามารถคาดคะเนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_2 = 2.712 + 0.303 (X_{22})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.424 (X_{22})$$

การทดสอบสมมติฐานที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสุขในการทำงาน (Y_1) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (Y_2)

สมมติฐานที่ 5 ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

H_0 : ความสุขในการทำงานของบุคลากรไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

H_1 : ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	SE _B	β		
(ค่าคงที่)	0.928	0.164		5.654	0.001**
Y_1	0.726	0.040	0.746	18.122	0.001**
R = 0.746 R ² = 0.557 SE _{est} = 0.494 F = 328.425					

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-Test ด้วยวิธีวัดความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ตัวแปรความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร (Y_1) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง มีค่า R เท่ากับ 0.746 และจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 55.70 โดยที่ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.726 หน่วย

สมการที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_2 = 0.928 + 0.726 (Y_1)$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.746 (Y_1)$$

ตารางที่ 4.22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อ สมมติฐาน	สมมติฐาน	ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน			ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ			ยอม รับสมมติฐาน
		ความสมดุล ด้านเวลา	ความสมดุล ด้านผูกพัน จิตใจ	ความสมดุล ด้านความ พึงพอใจ	ผู้นำแบบมี ส่วนร่วม	ผู้นำสร้าง การสื่อสาร	ผู้นำสร้าง ความ ไว้วางใจ	
1	ความสมดุลของชีวิตในการทำงานส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากร	✓	✓	x	x	x	x	
2	ความสมดุลของชีวิตการทำงานส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	x	✓	✓	x	x	x	
3	ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากร	x	x	x	x	✓	✓	
4	ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	x	x	x	x	✓	x	
5	ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร	x	x	x	x	x	x	✓

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง ตัวแปรต้นในเรื่องดังกล่าวส่งผลต่อสมมติฐาน และ X หมายถึง ตัวแปรต้นในเรื่องดังกล่าวไม่ส่งผลต่อสมมติฐาน

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเจนเนอเรชั่น Y และ Z กรณีศึกษาบริษัท แปรรูปทองแดงแห่งหนึ่ง (Work Life Balance and Effective Leadership Effect to Employee's Happiness and Organization Commitment of Generation Y and Z : A Case Study of The Copper Manufacturer) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการศึกษา ได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม ที่ผ่านการคัดเลือกซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จากบุคลากรของบริษัทแปรรูปทองแดงแห่งหนึ่ง จำนวน 263 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการศึกษา โดยมีความมุ่งหมายของการศึกษาดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ภาวะผู้นำ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสมดุลของชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
5. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
6. เพื่อศึกษาความสุขส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
7. เพื่อกำหนดแนวทางการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษาออกเป็น 6 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 198 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 75.29 และพนักงานมีอายุ 26-42 ปี มีมากที่สุด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 81.37 และรองลงมาคือ อายุงานไม่เกิน 25 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.63 ส่วนอายุงานในองค์กร พบว่าอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 99 คน คิดเป็นร้อยละ 37.64 รองลงมาคือ อายุงานมากกว่า 3 ปี ไม่เกิน 6 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 27.38 ตามด้วยอายุงาน 6 ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.01 และอายุงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.97 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถาม

ทั้งหมด ตำแหน่งงานเป็นพนักงานมากที่สุด จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 73.38 รองลงมาคือ ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.21 และจำแนกตามฝ่ายงาน ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานและสำนักงานในโรงงาน จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 88.59

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากผลการศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 0.853) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ด้านความผูกพันจิตใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.864) รองลงมา คือ ความสมดุลด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.920) และความสมดุลด้าน เวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.61, S.D. = 0.776)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.999) และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำแต่ละด้านพบว่า ผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.966) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.994) และการสร้างการสื่อสารของผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 1.036)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

จากผลการศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.762)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D. = 0.741)

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลของชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยความสมดุลด้านผูกพันจิตใจ และปัจจัยด้านความสมดุลด้านเวลา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 32.5 มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 1.923 + 0.338 (\text{ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ}) + 0.228 (\text{ความสมดุลด้านเวลา})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.383 (\text{ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ}) + 0.232 (\text{ความสมดุลด้านเวลา})$$

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลของชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยความสมดุลของชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจ และความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 32.3 มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_2 = 1.968 + 0.292 (\text{ความสมดุลด้านความพึงพอใจ}) + 0.214 (\text{ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.363 (\text{ความสมดุลด้านความพึงพอใจ}) + 0.250 (\text{ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ})$$

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้านผู้นำสร้างการสื่อสาร และปัจจัยด้านผู้นำสร้างความไว้วางใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 25.8 มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 2.502 + 0.198 (\text{ผู้นำสร้างการสื่อสาร}) + 0.202 (\text{ผู้นำสร้างความไว้วางใจ})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.269 (\text{ผู้นำสร้างการสื่อสาร}) + 0.256 (\text{ผู้นำสร้างความไว้วางใจ})$$

สมมติฐานที่ 4 ผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้านผู้นำสร้างการสื่อสาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยตัวแปรดังกล่าวมี มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 18.0 มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_2 = 2.712 + 0.303 (\text{ผู้นำสร้างการสื่อสาร})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.424 (\text{ผู้นำสร้างการสื่อสาร})$$

สมมติฐานที่ 5 ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ความสุขในการทำงานของบุคลากร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความ

ผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 55.70 มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_2 = 0.928 + 0.726 (\text{ความสุขในการทำงานของบุคลากร})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.746 (\text{ความสุขในการทำงาน})$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาเรื่องความสมดุลของชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อสุขและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทแปรรูปทองแดง แห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการทดสอบพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานด้านความสมดุลด้านผูกพัน จิตใจและความสมดุลด้านเวลาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และองค์กรยังมีการจัดสรรพนักงานอย่างเพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งได้สร้างความผูกพันจิตใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณัญญ์ วิริยะการภัทรธร (2563) พบว่า ความสมดุลด้านความพึงพอใจ ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจและความสมดุลด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานและยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ดีทอง (2563) พบว่าตัวแปรด้านสมดุลชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน

2. ผลการทดสอบพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความผูกพันด้านจิตใจและด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยปัจจัยทั้ง 2 ด้านนั้นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรนั้นมีความสุขกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี นอกจากนี้บุคลากรยังมีอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตความรับผิดชอบเป็นเหตุให้พึงพอใจกับการใช้ชีวิตในการทำงานและเกิดการทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการทำงานที่ล่วงเลยเวลา แม้จะไม่ได้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมก็ตาม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรยังมีความพึงพอใจในความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว จึงส่งผลต่อบุคลากรนั้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พร้อมที่จะอยู่และทำงานให้กับบริษัทอย่างตั้งใจและภูมิใจต่อการที่จะเป็นพนักงานของบริษัทนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

กฤษณ์ชลี เพียรทอง (2560) ศึกษาสมดุลชีวิตและการทำงาน โดยมีปัจจัยด้านความผูกพันทางจิตใจ และสมดุลชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ โดยความคิดเห็นทั้ง 2 ปัจจัยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้านผู้นำด้านการสื่อสาร และผู้นำด้านการสร้างความไว้วางใจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยทั้ง 2 ด้านนั้นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้นำนั้นมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการมอบหมายงานอย่างชัดเจน พร้อมกับการให้คำแนะนำและชี้แนะในการทำงานเป็นอย่างดี พร้อมกับเปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรภายใต้ปกครองสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่คาดหวังได้อย่างเต็มที่ เปิดใจรับฟัง และไม่กีดกันในเรื่องของการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรใต้ปกครองอย่างจริงจัง อีกทั้งยังมีความรู้และประสบการณ์การทำงานเป็นอย่างดี มีความรู้ทักษะเฉพาะทางในการทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของบุคลากรใต้ปกครอง จึงส่งผลให้บุคลากรมีความเพลิดเพลินและสนุกไปกับการทำงาน มีความพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเสมือนกับเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรณพพงศ์ บุญศิริธรรมชัย; และคณะ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ที่พบว่าการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ทิพย์ อินทรูชา; และบุญญาดา นาสมบุรณ์ (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและการบริหารแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านตัวแปรคั่นกลางความยึดมั่นผูกพัน

4. ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้านผู้นำสร้างการสื่อสารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งปัจจัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้านผู้นำสร้างการสื่อสารนั้นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้นำนั้นได้เปิดโอกาสและสนับสนุนให้มีการดำเนินงานตามแผนงานที่ผู้ใต้ปกครองได้วางไว้ พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ชี้้นำให้การทำงานเป็นไปอย่างดี จึงเป็นเหตุให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทและทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานบรรลุผลไปได้ด้วยดีแม้ว่าจะล่วงเลยเวลาในการทำงานตามปกติและไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ทิพย์ อินทรูชา; และบุญญาดา นาสมบุรณ์ (2564) ที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและการบริหารแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านตัวแปรคั่นกลางความยึดมั่นผูกพัน

5. ผลการทดสอบพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความสุขและเพลิดเพลินกับการทำงาน และสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความปรารถนาดีต่อกัน และพร้อมให้การสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานพร้อมที่จะทำงานกับบริษัทไปอีกยาวนาน เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา ดีทอง (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ

ความสุขในการทำงาน และพบว่าความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชณี ประกอบของ (2560) ที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดที่เนื่องมาจากความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะงานวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยได้นำผลสรุปข้อพบจากงานวิจัยมาประมวลผลเป็นข้อเสนอแนะ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

1) ในประเด็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลากรมีความสุขระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับมากในทุกๆ ด้าน แต่อย่างไรก็ดี ผลสรุปของงานวิจัยก็แสดงให้เห็นว่าในหัวข้อของเรื่องเวลาในการทำงานก็ยังให้ค่าการประเมินเฉลี่ยออกมาต่ำสุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นๆ จึงมีความเห็นว่า บริษัทสามารถปรับปรุงระดับของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้นได้อีก เพื่อให้บุคลากรมีความสุขมากยิ่งขึ้น โดยบริษัทควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเวลามากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัทควรมีแนวทางในการบริหารจัดการ จัดสรรเวลาในการทำงานให้พนักงานได้มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว พักผ่อนกับครอบครัว หรือสังสรรค์กับกลุ่มเพื่อนและคนสนิทให้ได้มากหรือบ่อยครั้งยิ่งขึ้น และนอกเหนือจากนั้นควรสำรวจความต้องการและรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรในองค์กร ว่ามีความต้องการความสมดุลด้านเวลาในประเด็นใด และนำผลที่ได้จากการสำรวจความต้องการมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนให้บุคลากรมีความสามารถจัดสมดุลชีวิตในการทำงานให้สอดคล้องและตอบสนองกับความต้องการที่แท้จริงได้ดียิ่งขึ้น

2) ด้านภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ พฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากในทุกด้าน แต่อย่างไรก็ดีจากผลการศึกษาและวิจัยบ่งบอกอย่างชัดเจนว่ายังมีโอกาสในการปรับปรุง (Opportunity for improvement) ได้อีก ทั้งนี้เพื่อสร้างให้ผู้นำมีศักยภาพและประสิทธิภาพ มีความรอบรู้ทักษะเฉพาะทางในงานที่ทำอันเป็นประโยชน์และเกิดประสิทธิผลในการทำงานอีกทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวของบริษัทนั้น ควรมีการส่งเสริมการสร้างพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านการสื่อสารของผู้นำ โดยเน้นในเรื่องของการเปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ และผู้นำต้องไม่รีรอที่จะให้คำชื่นชมเมื่อพนักงานสามารถทำงานได้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งทั้งสองประเด็นนี้เป็นปัจจัยทางตรงที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะของผู้นำให้มีการสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรให้มากขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานกันเป็นทีมและมีกิจกรรม

ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการแสดงความชื่นชมหรือประกาศให้บุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานร่วมรับรู้ถึงความสำเร็จโดยทั่วกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1) ประเด็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ควรทำการศึกษาวิจัยในปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากงานวิจัยครั้งนี้ เช่น ด้านค่าตอบแทน ด้านการโครงสร้างองค์กร และด้านแรงจูงใจ เพื่อประโยชน์ในการสร้างความผูกพันอย่างแท้จริง นอกจากนี้อาจจะยังต้องศึกษากลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น เพื่อให้ข้อมูลที่ได้อ้างอิงกับความเป็นจริงมากที่สุด และควรมีการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างสนับสนุนความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร และยังคงศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาโดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงทุกมิติและได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด จะทำให้ได้ผลวิจัยที่ชัดเจนมากขึ้น

2) ประเด็นความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านเวลา ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความพึงพอใจ ที่ส่งผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจจะนำไปศึกษาต่อทำการศึกษเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มเติม และควรศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยมุ่งเน้นในเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรที่จะส่งผลให้เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง



บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กรณัญญ์ วิริยะการภัทรธร. (2563). **ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2565). **ส่อง ‘ตัวเลขจ้างงาน’ ไทยยังน่าห่วง วางงานระยะยาว-เสมือนว่างงานพุ่ง!**. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/1006626>.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2550). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลิสรา ทรงแสงธรรม. (2554). **ภาวะผู้นำ ความไว้วางใจในหัวหน้าของผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง**. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์. 3(2) : 2-9.
- กฤษณ์ชลี เพียรทอง. (2560). **การวิเคราะห์องค์ประกอบสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลจิตเวช**. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. 31(2) : 109-119.
- ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล. (2564). **Work-Life Balance ปรับสมดุลชีวิตทำงาน**. สืบค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2565, จาก <https://shorturl.asia/C5elq>.
- ชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนกรณีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ณัฐนิชา อีสสอาด. (2565). **ยอมลาออก-ว่างงาน! คนเจน Y-Z ให้ค่า ‘ความสุข’ มากสุด ไม่ขอทนอาชีพที่รบกวนชีวิตส่วนตัว**. สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.brandthink.me/content/gen-z-and-gen-y-prefer-to-be-unemployed-than-unhappy>.
- ธันวี ประกอบของ. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปิ่นสรวงแยลสวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : บริษัท เซ็นทรัลเอกเพรส จำกัด.

- บุญญาดา นาสมบูรณ์. (2563). อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการสไตล์ผู้นำ
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์. **Journal of Business Administration and Languages**. 8(2) :
73-82.
- ประชาไท. (2565). ผลสำรวจพบพนักงานอาจลาออก หากถูกบังคับกลับมาทำงานเต็ม
เวลาที่ออฟฟิศ. สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2565, จาก [https://prachatai.com/
journal/2022/03/97656](https://prachatai.com/journal/2022/03/97656).
- ประอรพิศ กัฒนา. (2564). **The Great Resignation** การลาออกกระลอกใหญ่ของมนุษย์
เงินเดือน วิฤตชัยอนวิฤตที่องค์กรต้องรับมือ. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565,
จาก <https://www.salika.co/2021/11/09/the-great-resignation-office-worker-2021/>.
- พลกฤต รักจุล; และคณะ. (2563). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ความผูกพันที่มีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงานในธุรกิจร้านสะดวกซื้อ
ของประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ บธ.ด. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พิชิต เทพวรรณ. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ด
ยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2548). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : แฮสส์ ออฟ
เคอร์มิสท์.
- ภรณ์ทิพย์ อินทธูชา; และบุญญาดา นาสมบูรณ์. (2564). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ
ผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์องค์กรญี่ปุ่น.
Journal of Business Administration and Languages. 9(1) : 98-117.
- วฐานิตดา สิงห์ล่อ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปา
ส่วนภูมิภาคเขต 3. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรนาท สามารถ. (2557). ปัจจัยและความแตกต่างของความเชื่อถือว่าว่างใจในทีมและ
ความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานในทีมดั้งเดิมและทีมเสมือนจริง กรณีศึกษา
อุตสาหกรรมสายการบิน. วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา. 8(2) : 46-56.
- วรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย; และคณะ. (2565). องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจ
และความผูกพันในการทำงาน. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัย
ประชาชน. 4(1) : 44-59.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ :
บริษัท วี.พรินท์ (1991) จำกัด.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศุจินันท์ เจนจิตศิริ. (2563). **คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). **ข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน ประจำเดือนมกราคม 2565**. สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2565, จาก <http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2022-02-15-1644903082.pdf>.
- สุกัญญา ดีทอง. (2563). ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y. **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร**. 3(2) : 72-80.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์ สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2**. กรุงเทพฯ : บริษัท วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- สุพิชฌาย์ เพ็ชรสดีโส. (2560). **การพัฒนาสมรรถภาพและครอบครัวของบุคคลวัยทำงาน โดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ**. วิทยานิพนธ์ บธ.ด. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Ana González Ramos; and José María García-de-Diego. (2022). Work-Life Balance and Teleworking : Lessons Learned During the Pandemic on Gender Role Transformation and Self-Reported Well-Being. **International Journal of Environmental Research and Public Health**. 19(14) : 8,468.
- Baron; and Greenberg. (1990). **Behavior in Organizations**. 3rd ed. Massachusetts : Ally and Bacon Inc.
- Barrett Deborah. (2010). **Leadership Communication**. 3rd ed. New York : McGraw-Hill International Enterprises.
- Bass; and Avolio. (1990). Developing Trans-Formational Leadership : 1992 and Beyond. **Journal of European Industrial Training**. 14(25) : 21-27.
- Carter; and Harwood. (1953). On Definition of Communication. **Journal of Communication**. 3(2) : 71-75.

- Cronbach. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed. New York : Harper Collins Publishers.
- Enang Narlan; and Puspita Dewi Sekar. (2022). The Influence of Communication and Work Commitment on Employee Performance. **Journal Management and Business**. 6(2) : 366-378.
- Fisher-McAuley; et al. (2003). **Modeling the Relationship Between Work Life Balance and Organizational Outcomes**. Thesis B.Eng. (Management Engineering). Istanbul : University of Istanbul.
- González Ramos; and García-de-Diego. (2022). Work-Life Balance and Teleworking : Lessons Learned During the Pandemic on Gender Role Transformation and Self-Reported Well-Being. **International Journal of Environmental Research and Public Health**. 19(14) : 1,208.
- Gostick; and Elton. (2009). **The Carrot Principle : How to Best Manager Use Recognition to Engage Their People. Retain Talent, and Accelerate Performance**. New York : Free Press.
- Greenhaus; Collins; and Shaw. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. **Journal of Vocational Behavior**. 63(3) : 510-531.
- Hair; et al. (2010). **Multivariate Data Analysis**. 7th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- House. (1976). How Trust Moderates Social Media Engagement and Brand Equity. **Journal of Research in Interactive Marketing**. 11(3) : 312-335.
- HR Note Thailand. (2565). **ส่องความคิด เปิดงานวิจัย ทำไมพนักงานยิ่งอายุน้อย ยิ่งอยากลาออกจากงานที่ทำ**. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2565, จาก <https://th.hrnote.asia/tips/220418-young-employees/>.
- Hyman; and Summers. (2004). **Lacking Balance? Work-Life Employment Practices in the Modern Economy**. New York : Free Press.
- JobsDB. (2562). **สมดุลชีวิตกับการทำงาน สร้างได้ใน 3 ขั้นตอน**. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/zyg>.
- Kline. (2011). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. 3rd ed. New York : Guilford Press.
- Likert. (1967). **The Human Organization : Its Management and Values**. New York : McGraw-Hill.

- Manion. (2003). Joy at Work! : Creating a Positive Workplace. **Journal of Nursing Administration.** 33(12) : 652-659.
- Mishra. (1992). **Organizational Responses to Crisis : The Role of Mutual Trust and Top Management Teams.** Thesis B.Econ. (Economics). Ljubljana : University of Ljubljana.
- Misha; and Morrissey. (1990). Trust in Employment/Employer Relationships : A Survey of West Michigan Managers. **Public Personal Management.** 19(4) : 443-461.
- Nafeesa; and Singh. (2022). **Work Life Balance of it and Ites Industry Employees. Neuro Quantology.** 20(5) : 4,755-4,761.
- Pitney. (2022). Work-Life Balance Research in Athletic Training : Perspectives on Future Directions. **Journal of Athletic Training.** 57(3) : 207-209.
- Robbins. (2000). **Organizational Behavior.** NJ : Prentice Hall.
- Sander Van't Noordende. (2022). A Communication Competence Approach to Examining Health Care Social Support, Stress, and Job Burnout. **Health Communication.** 25(4) : 375-382.
- Sap; and Wati. (2022). The Influence of Communication and Work Commitment on Employee Performance. **Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis.** 6(2) : 366-378.
- Schaufeli; et al. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. **Journal of Happiness Studies.** 3(2) : 71-92.
- Steers. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly.** 55(3) : 46-56.
- Steer; and Porter. (1983). **Motivation and Work Behavior.** New York : McGraw-Hill International Enterprises.
- Taro Yamane. (1967). **Taro Statistic : An Introductory Analysis.** New York : Harper & Row.
- William Pitney. (2022). Work-Life Balance Research in Athletic Training : Perspectives on Future Directions. **Journal of Athletic Training.** 57(3) : 207-209.



ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำส่งผลต่อความสุขในการทำงานและ
ความผูกพันในงาน

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ “ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันในงาน” ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาในครั้งนี้อย่างแน่นอน

ผู้จัดทำจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

โดยแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 5 หน้า แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

- | | |
|--|----------------|
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม | มี 5 ข้อคำถาม |
| ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิต
และการทำงาน | มี 15 ข้อคำถาม |
| ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ | มี 15 ข้อคำถาม |
| ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน | มี 7 ข้อคำถาม |
| ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | มี 12 ข้อคำถาม |

กิตติคุณ หมื่นคำลือ

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

เบอร์โทร 086-871-5777

Email: mu.kittikhun_st@tni.ac.th

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (สามารถเลือกตอบได้)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. เพศ

☐ 1.1) ชาย

☐ 1.2) หญิง

2. อายุ

☐ 2.1) ไม่เกิน 25 ปี (Gen Z)

☐ 2.2) 26 - 42 ปี (Gen Y)

3. ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน

☐ 3.1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี

☐ 3.2) มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี

☐ 3.3) มากกว่า 6 ปี ไม่เกิน 10 ปี

☐ 3.4) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

4. ตำแหน่งงาน

☐ 4.1) พนักงาน (Officer/Staff)

☐ 4.2) หัวหน้างาน (Senior Officer/Senior Sales/Senior Sales Engineer)

☐ 4.3) หัวหน้าระดับปฏิบัติการ (Leader/Supervisor/Assistant Manager)

☐ 4.4) ผู้จัดการ ขึ้นไป (Manager and Above)

5. ฝ่ายงาน

☐ 5.1) ฝ่ายบริหาร (ส่วนสำนักงานออฟฟิศสำนักงานใหญ่)

☐ 5.2) ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต รวมถึง ส่วนสำนักงานโรงงาน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็นของท่าน” โดยการประเมินเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านเวลา (Time Balance)						
1.	ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
2.	ท่านสามารถบริหารเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี					
3.	ท่านมีเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวบ่อยครั้ง					
4.	ท่านมักจะไม่นำงานกลับไปทำที่บ้าน					
5.	ท่านมักจะมีเวลาไปสังสรรค์กับเพื่อนหลังเลิกงาน					
6.	ท่านสามารถจัดสมดุลชีวิตส่วนตัวได้ดี					
7.	ท่านสามารถจัดสมดุลชีวิตในการทำงานได้ดี					
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ (Involvement Balance)						
8.	สถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมต่อการทำงาน ไม่แออัด					
9.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
10.	ท่านมีความสุขกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance)						
11.	ท่านพอใจกับความสมดุลของเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว					
12.	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง					

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ					
14.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่					
15.	บริษัทสนับสนุนให้ท่านนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน					

ภาวะผู้นำ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ข้อคำถามส่วนนี้ แสดงถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership)						
1.	ผู้นำของท่านแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองให้ท่านได้รับทราบ					
2.	ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
3.	ผู้นำของท่านเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน					
4.	ผู้นำของท่านให้อิสระแก่ท่านในการประเมินปัญหาและเสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหา					
5.	ผู้นำของท่านชี้แจงและให้ท่านปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
ข้อคำถามในส่วนนี้ แสดงถึงพฤติกรรมการสร้างการสื่อสารของผู้นำ (Communication Leader)						
6.	ผู้นำของท่านชี้แจงวัตถุประสงค์ในการมอบหมายงานและความคาดหวังต่อผลงานให้แก่ท่านทราบอย่างชัดเจน					
7.	ผู้นำของท่านให้คำชื่นชม เมื่อท่านสามารถทำงานได้เป็นผลสำเร็จ					
8.	ผู้นำของท่านเปิดโอกาสและสนับสนุนท่านให้ดำเนินงานตามแผนงานที่ท่านได้วางไว้					

ภาวะผู้นำ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9.	ผู้นำของท่าน ให้คำแนะนำ ชี้แนะในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
10.	ผู้นำของท่านสามารถกระตุ้นให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน					
ข้อคำถามในส่วนนี้ แสดงถึงพฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ (Trustful)						
11.	ผู้นำของท่านมีความรู้ ทักษะเฉพาะทางในงานที่ท่านทำอันเป็นประโยชน์ในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีของท่าน					
12.	ผู้นำของท่านมีความรู้และมีประสบการณ์การทำงานในองค์กรอย่างยาวนาน ทำให้เข้าใจถึงบริบทธุรกิจขององค์กรเป็นอย่างดี					
13.	ผู้นำของท่านไม่กีดกันการแสดงความคิดเห็นของท่านและรับฟังอย่างตั้งใจ					
14.	ผู้นำของท่านยึดถือผลประโยชน์ของพนักงานเป็นสำคัญ โดยรักษาสอดคล้องระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม					
15.	ผู้นำของท่านรักษาคำพูดและสัจจะที่ได้กล่าวไว้แก่พนักงาน และปฏิบัติงานตามที่ได้พูดไว้					

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็นของท่าน” โดยการประเมินเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความสุขในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความปรารถนาดีต่อกัน					
2.	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
3.	ท่านเพลิดเพลินและสนุกกับการทำงาน					
4.	ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่					
5.	ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
6.	ท่านภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้					
7.	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นของท่าน					

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็นของท่าน” โดยการประเมินเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายของบริษัทเหมาะสมดีแล้ว					
2.	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท					
3.	ท่านจะทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
4.	ท่านพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่สูง หรือไม่ได้รับค่าตอบแทน					
5.	ท่านพร้อมที่จะทำงานกับบริษัท ไปจนอายุ 55 ปี					
6.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท					
7.	วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ					
8.	ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
9.	ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกัน					
10.	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผล					
11.	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่าน					
12.	สำหรับท่านแล้วบริษัทถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย					

**** ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามนี้ ****

ภาคผนวก ข.

แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

TNI

แบบประเมินเครื่องมือวิจัย - แบบสอบถาม

ชื่อ-สกุล
 ตำแหน่งงาน
 ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)
 ชื่อบริษัท/หน่วยงาน
 โทรศัพท์ E-mail:
 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

คำอธิบาย

แบบคำถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life Balance) แบ่งตามหัวข้อใหญ่ประกอบด้วยทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความพึงพอใจ รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แบ่งตามหัวข้อใหญ่ตามพฤติกรรมภาวะผู้นำประกอบด้วยทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมการสื่อสารของผู้นำ และ พฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน รวมทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งสิ้น 12 ข้อ

โดยข้อคำถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 5 เป็น ข้อคำถามระดับความคิดเห็น แบบสอบถามคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question)

ตารางที่ 23 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามเป็นรายข้อ

ข้อคำถาม	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์ IOC
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม					
1.1 เพศ	1	1	1	1	ผ่าน
1.2 อายุ	1	1	1	1	ผ่าน
1.3 ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน	1	1	1	1	ผ่าน
1.4 ตำแหน่งงาน	1	1	1	1	ผ่าน
1.5 ฝ่ายงาน	1	1	1	1	ผ่าน
ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน					
2.1 ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ผ่าน
2.2 ท่านสามารถบริหารเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ผ่าน
2.3 ท่านมีเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวบ่อยครั้ง	1	1	1	1	ผ่าน
2.4 ท่านมักจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน	1	1	1	1	ผ่าน
2.5 ท่านมักจะมีเวลาไปสังสรรค์กับเพื่อนหลังเลิกงาน	1	1	1	1	ผ่าน
2.6 ท่านสามารถจัดสมดุลชีวิตส่วนตัวได้ดี	1	1	1	1	ผ่าน
2.7 ท่านสามารถจัดสมดุลชีวิตในการทำงานได้ดี	1	1	1	1	ผ่าน
2.8 สถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมต่อการทำงาน ไม่แออัด	1	1	1	1	ผ่าน
2.9 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1	ผ่าน
2.10 ท่านมีความสุขกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	ผ่าน
2.11 ท่านพอใจกับความสมดุลของเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว	1	1	1	1	ผ่าน
2.12 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	1	1	1	1	ผ่าน
2.13 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ 23 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามเป็นรายข้อ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์ IOC
2.14 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1	ผ่าน
2.15 บริษัทสนับสนุนให้ท่านนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน	1	1	1	1	ผ่าน
ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Leadership)					
3.1 ผู้นำของท่านแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองให้ท่านได้รับทราบ	1	1	1	1	ผ่าน
3.2 ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
3.3 ผู้นำของท่านเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
3.4 ผู้นำของท่านให้อิสระแก่ท่านในการประเมินปัญหาและเสนอแนะวิธีการแก้ไข	1	1	1	1	ผ่าน
3.5 ผู้นำของท่านชี้แจงและให้ท่านปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	ผ่าน
3.6 ผู้นำของท่านชี้แจงวัตถุประสงค์ในการมอบหมายงานและความคาดหวังต่อผลงานให้แก่ท่านทราบอย่างชัดเจน	1	1	1	1	ผ่าน
3.7 ผู้นำของท่านให้คำชื่นชม เมื่อท่านสามารถทำงานได้เป็นผลสำเร็จ	1	1	1	1	ผ่าน
3.8 ผู้นำของท่านเปิดโอกาสและสนับสนุนท่านให้ดำเนินงานตามแผนงานที่ท่านได้วางไว้	1	1	1	1	ผ่าน
3.9 ผู้นำของท่าน ให้คำแนะนำ ชี้แนะในการทำงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ผ่าน
3.10 ผู้นำของท่านสามารถกระตุ้นให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ 23 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามเป็นรายข้อ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์ IOC
3.11 ผู้นำของท่านมีความรู้ ทักษะเฉพาะทาง ในงานที่ท่านทำอันเป็นประโยชน์ในการ ทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีของท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
3.12 ผู้นำของท่านมีความรู้และมี ประสบการณ์การทำงานในองค์กรอย่าง ยาวนาน ทำให้เข้าใจถึงบริบทธุรกิจขององค์กร เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ผ่าน
3.13 ผู้นำของท่านไม่กีดกันการแสดงความคิดเห็น ของท่านและรับฟังอย่างตั้งใจ	1	1	1	1	ผ่าน
3.14 ผู้นำของท่านยึดถือผลประโยชน์ของ พนักงานเป็นสำคัญโดยรักษาสอดคล้องระหว่าง ประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม	1	1	1	1	ผ่าน
3.15 ผู้นำของท่านรักษาคำพูด และสัจจะที่ได้ กล่าวไว้แก่พนักงานและปฏิบัติงานตามที่ได้ พูดไว้	1	1	1	1	ผ่าน
ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at Work)					
4.1 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความปรารถนาดี ต่อกัน	1	1	1	1	ผ่าน
4.2 ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน	1	1	1	1	ผ่าน
4.3 ท่านเพลิดเพลินและสนุกกับการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
4.4 ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่	1	1	1	1	ผ่าน
4.5 ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	ผ่าน
4.6 ท่านภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานให้ สำเร็จลุล่วงได้	1	1	1	1	ผ่าน
4.7 เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและ ยอมรับความคิดเห็นของท่าน	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ 23 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามเป็นรายข้อ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์ IOC
ส่วนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)					
5.1 ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมาย ของบริษัทเหมาะสมดีแล้ว	1	1	1	1	ผ่าน
5.2 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครว่าท่านเป็น พนักงานของบริษัท	1	1	1	1	ผ่าน
5.3 ท่านจะทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่ทุกครั้ง	1	1	1	1	ผ่าน
5.4 ท่านพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่สูง หรือไม่ได้รับ ค่าตอบแทน	1	1	1	1	ผ่าน
5.5 ท่านมีพร้อมที่จะทำงานกับบริษัทไปจน อายุ 55 ปี	1	1	1	1	ผ่าน
5.6 ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุ เป้าหมายของบริษัท	1	1	1	1	ผ่าน
5.7 วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็น ด้วยและยอมรับ	1	1	1	1	ผ่าน
5.8 ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ ผู้อื่นฟังเสมอ	1	1	1	1	ผ่าน
5.9 ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคล ภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	ผ่าน
5.10 เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเท ให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผล	1	1	1	1	ผ่าน
5.11 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรคือ ปัญหาของท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
5.12 สำหรับท่านแล้วบริษัทถือว่าเป็นองค์กร ที่ดีที่สุดตำแหน่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้าน

ข้อคำถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน		
ด้านเวลา (Time Balance)	7	0.919
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ (Involvement Balance)	3	0.745
ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance)	5	0.757
ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ		
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership)	5	0.876
การสร้างการสื่อสารของผู้นำ (Communication Leader)	5	0.773
ผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ (Trustful)	5	0.795
ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work)	7	0.872
ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)	12	0.855

จากตารางที่ 24 สรุปผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของCronbach's Alpha Coefficient ครอนบาค (Cronbach. 1990 : 161) ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient) หลังการทดสอบทั้งรายด้านและรายข้อของทุกข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.7 ทั้งหมด ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงตามแผนการดำเนินการศึกษาต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
1.	เพศ 1.1) ชาย 1.2) หญิง				
2.	อายุ 2.1) ไม่เกิน 25 ปี (Gen Z) 2.2) 26-42 ปี (Gen Y)				
3.	ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน 3.1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี 3.2) มากกว่า 3 ปี ไม่เกิน 6 ปี 3.3) มากกว่า 6 ปี ไม่เกิน 10 ปี 3.4) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป				
4.	ตำแหน่งงาน 4.1) พนักงาน (Officer/Staff) 4.2) หัวหน้างาน (Senior officer/Senior Sales Executive/Senior Sales Engineer) 4.3) หัวหน้างานระดับปฏิบัติการ (Leader/Supervisor/Asst. Manager) 4.4) ผู้จัดการขึ้นไป (Manager and Above)				
5.	ฝ่ายงาน 5.1) ฝ่ายบริหาร (พนักงานออฟฟิศสำนักงานใหญ่) 5.2) ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิตและสำนักงานในโรงงาน				

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

นิยาม : ความสมดุลของชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับการปรับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ให้มีความเหมาะสมไม่หนักหรือน้อยเกินไปในด้านใดด้านหนึ่งซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิต

ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance)					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
1.	ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานได้เป็นอย่างดี				
2.	ท่านสามารถบริหารเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี				
3.	ท่านมีเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวบ่อยครั้ง				
4.	ท่านมักจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน				
5.	ท่านมักจะมีเวลาไปสังสรรค์กับเพื่อนหลังเลิกงาน				
6.	ท่านสามารถจัดสมดุลชีวิตส่วนตัวได้ดี				
7.	ท่านสามารถจัดสมดุลชีวิตในการทำงานได้ดี				
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ (Involvement Balance)					
นิยาม: ความยินดี เต็มใจของบุคคลในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม					
8.	สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมต่อการทำงาน ไม่แออัด				
9.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี				
10.	บริษัทมีการจัดสรรพนักงานอย่างเพียงพอต่อปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย				

ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance)					
นิยาม : ระดับความพึงพอใจในการทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในระดับที่เท่าๆ กัน					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
11.	ท่านพอใจกับความสมดุลของเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว				
12.	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง				
13.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ				
14.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่				
15.	บริษัทสนับสนุนให้ท่านนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน				

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นิยาม : ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ให้เข้าใจและเห็นพ้องกับสิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จและวิธีการทำสิ่งนั้นและเป็นกระบวนการของการอำนวยความสะดวกและกลุ่มคนให้สามารถทุ่มเทความพยายามเพื่อผลสำเร็จในวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งในการทำงานเหนือกว่าท่านหนึ่งตำแหน่ง

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership)					
นิยาม : ผู้นำเน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจ ผู้ตามเป็นอิสระถกเถียงกับผู้นำได้ ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ ทุกส่วนของผู้ตามมีส่วนร่วมในการ บริหารงานทั่วทั้งองค์กร					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
1.	ผู้นำของท่านแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองให้ท่านได้รับทราบ				
2.	ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน				

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
3.	ผู้นำของท่านเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน				
4.	ผู้นำของท่านให้อิสระแก่ท่านในการประเมินปัญหาและเสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหา				
5.	ผู้นำของท่านชี้แจงและให้ท่านปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย				
พฤติกรรมกรรมการสื่อสารของผู้นำ (Communication Leader) นิยาม : กระบวนการในการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารไปยังผู้รับเพื่อให้เกิดความรับรู้และเข้าใจตามเจตนารมณ์ของผู้ส่งสารเพื่อก่อให้เกิดปฏิกิริยาโต้ตอบโดยเกิดจาก 3 องค์ประกอบรวมกัน ได้แก่ ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และข่าวสาร					
6.	ผู้นำของท่านชี้แจงวัตถุประสงค์ในการมอบหมายงานและความคาดหวังต่อผลงานให้แก่ท่านทราบอย่างชัดเจน				
7.	ผู้นำของท่านให้คำชื่นชม เมื่อท่านสามารถทำงานได้เป็นผลสำเร็จ				
8.	ผู้นำของท่านเปิดโอกาสและสนับสนุนท่านให้ดำเนินงานตามแผนงานที่ท่านได้วางไว้				
9.	ผู้นำของท่าน ให้คำแนะนำ ชี้แนะในการทำงานได้เป็นอย่างดี				
10.	ผู้นำของท่านสามารถกระตุ้นให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน				

พฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ (Trustful)					
นิยาม : ความเชื่อมั่น ความเชื่อถือได้ ความเปิดเผย การได้รับการยอมรับของสมาชิกในทีมว่าจะเป็นที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และปฏิบัติในสิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่เป้าหมายของทีมและองค์กรได้สำเร็จ					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
11.	ผู้นำของท่านมีความรู้ ทักษะเฉพาะทางในงานที่ท่านทำอันเป็นประโยชน์ในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีของท่าน				
12.	ผู้นำของท่านมีความรู้และมีประสบการณ์การทำงานในองค์กรอย่างยาวนาน ทำให้เข้าใจถึงบริบทธุรกิจขององค์กรเป็นอย่างดี				
13.	ผู้นำของท่านไม่กีดกันการแสดงความเห็นของท่านและรับฟังอย่างตั้งใจ				
14.	ผู้นำของท่านยึดถือผลประโยชน์ของพนักงานเป็นสำคัญโดยรักษาสสมดุลระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม				
15.	ผู้นำของท่านรักษาคำพูด และสัจจะที่ได้กล่าวไว้แก่พนักงานและปฏิบัติงานตามที่ได้พูดไว้				



TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

นิยาม : ความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจหรืออารมณ์ของความเป็นอยู่ที่มีอารมณ์เป็นที่น่าพอใจ ได้ทำงานที่ตนเองชอบ ได้ใช้ความสามารถเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
1.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความปรารถนาดีต่อกัน				
2.	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน				
3.	ท่านเพลิดเพลินและสนุกกับการทำงาน				
4.	ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่				
5.	ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย				
6.	ท่านภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้				
7.	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นของท่าน				

ส่วนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นิยาม : ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีจิตใจเชิงบวกต่องาน มีความรักและผูกพันต่องานที่ตัวเองรับผิดชอบ พยายามทุ่มเทความสามารถเพื่อให้ผลงานที่ทำออกมานั้น เป็นที่ยอมรับและได้รับการชื่นชม

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
1.	ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายของบริษัทเหมาะสมดีแล้ว				
2.	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท				
3.	ท่านจะทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง				
4.	ท่านพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่สูง หรือไม่ได้รับค่าตอบแทน				
5.	ท่านพร้อมที่จะทำงานกับบริษัท ไปจนอายุ 55 ปี				
6.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท				
7.	วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ				
8.	ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ				
9.	ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกัน				
10.	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผล				
11.	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่าน				
12.	สำหรับท่านแล้วบริษัทถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย				

ภาคผนวก ค.

จดหมายเรียนเชิญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

TNI



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology

泰日工業大学

สร้างนวัตกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างนักประดิษฐ์ ผลิตนักบริหาร

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

23 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินแบบสอบถาม
เรียน ดร.เอิบ พงบุญทอง

สิ่งที่แนบมาด้วย	1. แบบประเมินแบบสอบถาม	จำนวน 1 ชุด
	2. แบบสอบถาม	จำนวน 1 ชุด
	3. บทที่ 1	จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายกิตติคุณ หมั่นคำลือ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ ญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความสมดุลของชีวิตการทำงาน และภาวะผู้นำส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันในงาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบุญณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านๆ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในด้านความตรงตามโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถาม รวมถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาในเรื่องความสมดุลของชีวิตการทำงานและภาวะผู้นำส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาของพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง และขอความกรุณาแจ้งกลับนักศึกษาเพื่อมาขอรับแบบประเมินคืนเมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิจิตร ภัคพรหมินทร์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ข้อมูลนักศึกษา

กิตติคุณ หมั่นคำลือ

Email : mu.kittikhun_st@tni.ac.th Tel. 086-871-5777



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology

泰日工業大学

สร้างนวัตกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างนักประดิษฐ์ ผลิตนักบริหาร

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

11 ตุลาคม 2565

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินแบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์

สิ่งที่แนบมาด้วย	1. แบบประเมินแบบสอบถาม	จำนวน 1 ชุด
	2. แบบสอบถาม	จำนวน 1 ชุด
	3. บทที่ 1	จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายกิตติคุณ หมั่นคำลือ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ ญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความสมดุลของชีวิตการทำงาน และภาวะผู้นำส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันในงาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบุญณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในด้านความตรงตามโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถาม รวมถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาในเรื่องความสมดุลของชีวิตการทำงานและภาวะผู้นำส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาของพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง และขอความกรุณาแจ้งกลับนักศึกษาเพื่อมาขอรับแบบประเมินคืนเมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิจิตร ภัคพรหมินทร์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ข้อมูลนักศึกษา

กิตติคุณ หมั่นคำลือ

Email : mu.kittikhun_st@tni.ac.th Tel. 086-871-5777



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology

泰日工業大学

สร้างนวัตกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างนักประดิษฐ์ ผลิตนักบริหาร

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
 โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
 1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
 Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

11 ตุลาคม 2565

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินแบบสอบถาม

เรียน คุณภัทรานิษฐ์ พัทธกิจศิริโชติ (Vice President of Oriental Copper)

สิ่งที่แนบมาด้วย	1. แบบประเมินแบบสอบถาม	จำนวน 1 ชุด
	2. แบบสอบถาม	จำนวน 1 ชุด
	3. บทที่ 1	จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายกิตติคุณ หมั่นคำลือ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ ญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความสมดุลของชีวิตการทำงาน และภาวะผู้นำส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันในงาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบุญณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านๆ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในด้านความตรงตามโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถาม รวมถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาในเรื่องความสมดุลของชีวิตการทำงานและภาวะผู้นำส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาของพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง และขอความกรุณาแจ้งกลับนักศึกษาเพื่อมาขอรับแบบประเมินคืนเมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิจิตร ภัคพรหมินทร์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ข้อมูลนักศึกษา

กิตติคุณ หมั่นคำลือ

Email : mu.kittikhun_st@tni.ac.th Tel. 086-871-5777