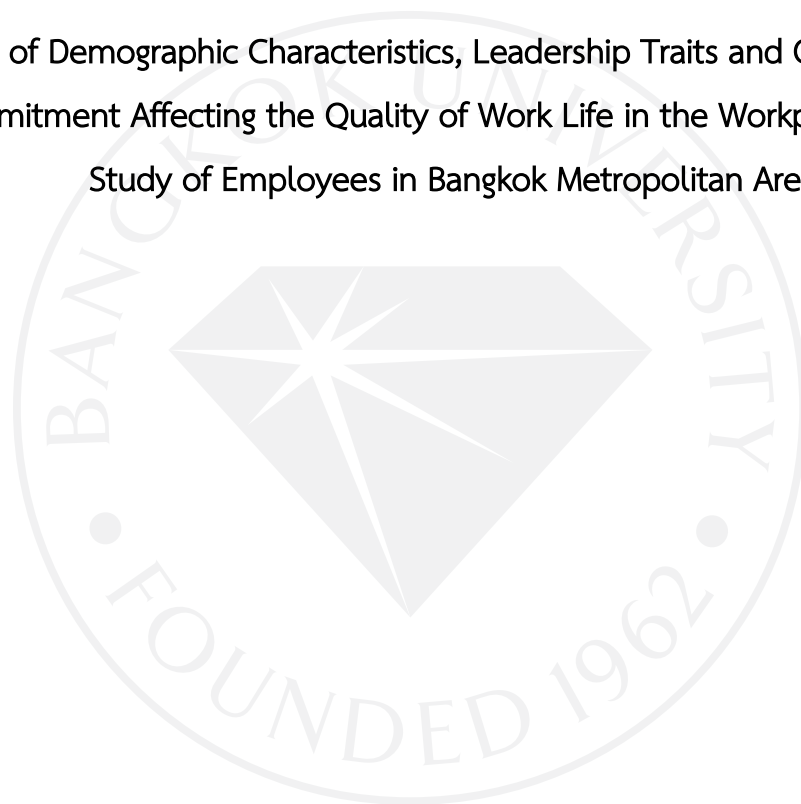


การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร

Study of Demographic Characteristics, Leadership Traits and Organizational
Commitment Affecting the Quality of Work Life in the Workplace: A Case
Study of Employees in Bangkok Metropolitan Area.



การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

Study of Demographic Characteristics, Leadership Traits and Organizational
Commitment Affecting the Quality of Work Life in the Workplace: A Case Study of
Employees in Bangkok Metropolitan Area.



กัลยพัชร ททรัพย์แย้ม

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2558



© 2559

กัลยาพัชร ทรัพย์แยม

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย กัลยพัชร ทรัพย์แย้ม

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

(ดร.ศันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

4 สิงหาคม 2559

กัลยพัชร ทรัพย์แย้ม. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สิงหาคม 2559, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (59 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ คือ (1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยสถิติที่ใช้ในการรายงานผล ได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที (t-test) กรณีการเปรียบเทียบของกลุ่มสองกลุ่มที่อิสระต่อกันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) การวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะความเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ข้อมูลส่วนบุคคล, ลักษณะความเป็นผู้นำ, ความผูกพันต่อองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Shapyam, K. M.B.A., August 2016, Graduate School, Bangkok University.

A Study of demographic characteristics, leadership traits and organisational loyalty toward satisfaction in the workplace : A Case Study of Employees in Bangkok. (59 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. SuthinanPomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of this research were to: (1) compare differences among demographic characteristics affecting the quality of work life in the workplace: A case study of employees in Bangkok Metropolitan Area (2) study the impact of leadership traits affecting the quality of work life in the workplace: A case study of employees in Bangkok Metropolitan Area; and (3) study the impact of organizational commitment affecting the quality of work life in the workplace: A case study of employees in Bangkok Metropolitan Area. The questionnaire set was used as an instrument to collect the data from 400 employees in Bangkok Metropolitan Area.

The statistics, which was used to report the data, was the descriptive statistics: frequencies, percentages, means and standard deviations, and the inferential statistics: independent sample t-tests, One-Way ANOVA and F-Test with Scheffe's mean comparisons as well as simple regression and multiple regression analyses were also used in this study. It was found that no differences of demographic characteristics: gender, marital status, education level, income and employment length affected the quality of work life in the workplace: A case study of employees in Bangkok Metropolitan Area. However, the impact of leadership traits affected the quality of work life in the workplace: A case study of employees in Bangkok Metropolitan Area, and the impact of organizational commitment: sensational factor, involvement factor and social norm factor affected the quality of work life in the workplace: A case study of employees in Bangkok Metropolitan Area at .05 significance level.

Keywords: Demographics, Leadership Traits, Loyalty, Workplace Satisfaction

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลฉบับนี้สามารถประสบความสำเร็จลุล่วงครบถ้วนสมบูรณ์ ด้วยความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งอาจารย์ได้อบรม อธิบายแนวทางและให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัยอย่างถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนช่วยตรวจสอบ ให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัยขอขอบพระคุณ สำหรับความกรุณา ความรู้ ความเอาใจใส่ คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนในทุกมิติตลอดการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่น้อง และญาติมิตร ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน และคอยช่วยเหลือให้กำลังใจ ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจเสมอมา จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จรุดไปด้วยดี

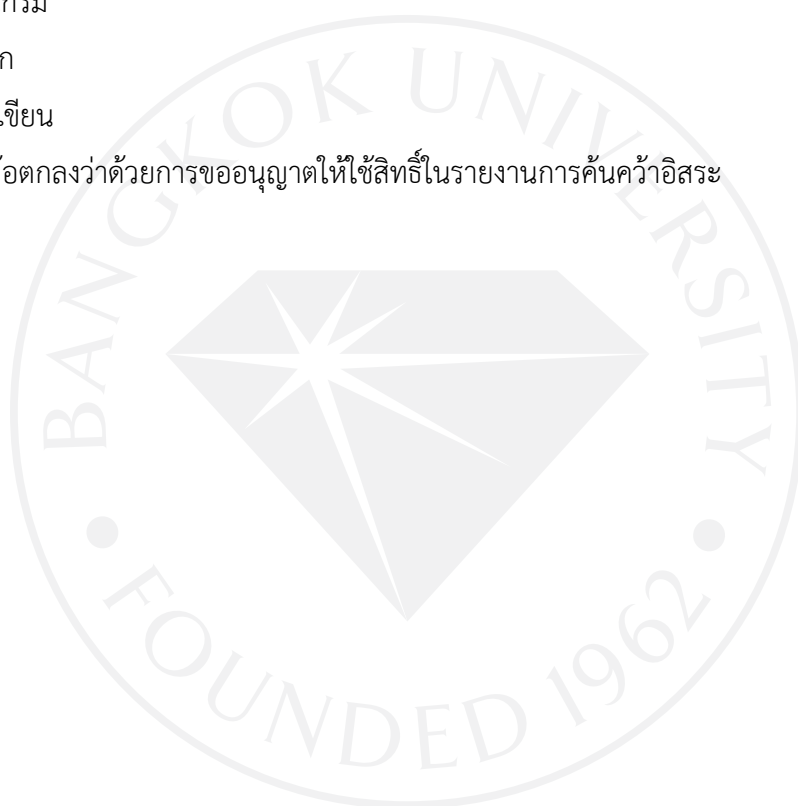
กัลยพัชร ทรัพย์แย้ม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	6
1.5 นิยามคำศัพท์	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำและความผูกพันต่อองค์กร	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน	18
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	23
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.4 สมมติฐานการวิจัย	28
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	29
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	41
5.2 การอภิปรายผล	44
5.3 ข้อเสนอแนะ	45
บรรณานุกรม	47
ภาคผนวก	50
ประวัติผู้เขียน	59
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

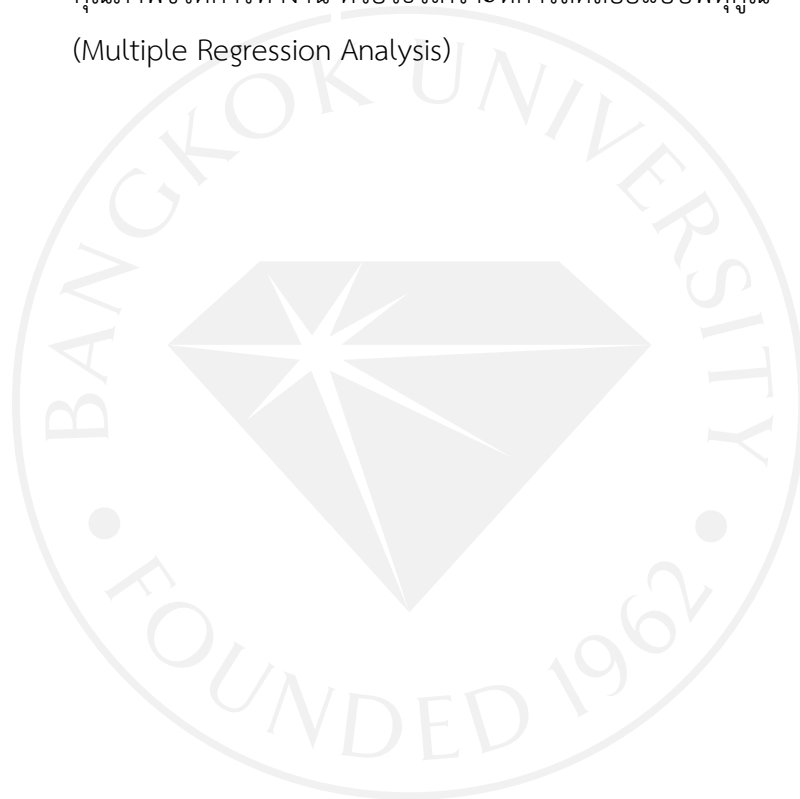


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงค่าคอนบาร์คแอลฟา	27
ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเพศ	30
ตารางที่ 4.2: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านสถานภาพการสมรส	30
ตารางที่ 4.3: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านระดับการศึกษา	31
ตารางที่ 4.4: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากบริษัท	31
ตารางที่ 4.5: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านอายุงาน	32
ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
ตารางที่ 4.9: ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ตารางที่ 4.10: ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ตารางที่ 4.11: ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
ตารางที่ 4.12: ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	39

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรด้านลักษณะความเป็นผู้นำกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)	39
ตารางที่ 4.14: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	40



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

5



บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ในการบริหารองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในธุรกิจและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังไว้นั้น นอกจากจะใช้กลยุทธ์ในทางธุรกิจในการบริหารและพัฒนาองค์กรเพื่อพาองค์กรไปสู่เป้าหมายแล้ว กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอย่างยิ่งอย่างหนึ่งที่จะนำพาและขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นประกอบกันด้วยปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งในปัจจุบันนี้มีการแข่งขันที่สูงและมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก ทั้งในเรื่องของนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการสื่อสาร และอื่นๆอีกมากมาย จึงทำให้องค์กรจะต้องมีการพัฒนาและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร เพื่อให้องค์กรเข้มแข็งสามารถยืดหยุ่นต่อสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันได้ และปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดที่จะสามารถนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ คือ ทรัพยากรบุคคล เมื่อองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน และองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร ก็จะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (สมชาย หิรัญกิติ, 2542)

บุคลากร เป็นปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่มีความสำคัญยิ่ง เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าอย่างมาก บุคลากรที่ดีจะสามารถสร้างประโยชน์และความสำเร็จให้แก่องค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องดูแลเอาใจใส่ทั้งในกระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคลากร บุคลากรต่างๆที่เข้ามาทำงานในองค์กรนั้น ก็เพื่อต้องการให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ลักษณะการทำงานจึงควรมีสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ดีนั้นส่งผลที่ดีต่อองค์กร คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตให้องค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการทำงาน รวมถึงเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของบุคลากรด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานยังส่งผล ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของด้านสุขภาพจิต ช่วยให้มีสมาธิความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดการเกิดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ที่มีคุณภาพ (สมชาย หิรัญกิติ , 2542)

ความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ อย่างต่างกันไป ที่จะส่งผลต่อความสมดุลของการดำเนินชีวิตและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งรวมถึงคุณลักษณะทางประชากร สังคม และสภาพจิตใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม รวมทั้งระบบการเมือง กฎหมาย และระบบการบริการสุขภาพ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลทั่วไปทั้งสิ้น หากผู้บริหารสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร สามารถผสมผสานความต้องการของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ บุคลากรก็จะอยากทำงานเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร มีเป้าหมายร่วมกันกับองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองและความก้าวหน้าขององค์กร (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544)

รัชฎา อธิสนธิสกุล (2558) กล่าวว่า ในปัจจุบัน กลุ่มคน Generation Y คือกลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 18-35 ปี หรือเกิดในปี พ.ศ.2524-2541 นั้นมีจำนวนมากขึ้นและกำลังก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งจะเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลสูงในองค์กรต่างๆ เนื่องจาก Generation Y มีสัดส่วน 1 ใน 4 ของประชากรไทยทั้งประเทศและกำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานและจะก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับกลางภายในเวลาอีกประมาณ 3 – 5 ปีข้างหน้า หากองค์กรและผู้บริหารสามารถดึงเอาศักยภาพสูงสุดและบริหารความสัมพันธ์ระหว่าง Generation Y ให้สามารถอยู่ต่อเนืองในองค์กรได้นั้น องค์กรก็จะมีบุคลากรที่มีคุณภาพและจะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ในที่สุด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเข้าทำงานของคนกลุ่ม Generation Y ให้สอดคล้องกันกับสังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยพฤติกรรมของกลุ่ม Generation Y โดยส่วนใหญ่แล้วนั้นจะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความอดทนต่ำ มีความอยากรู้อยากเห็น ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำทายกฎระเบียบ มีทะเลาะทะเลาะกัน มีคุ่นเคี้ยวกับเทคโนโลยีทันสมัย ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความ มั่นใจในตัวเองสูง ไม่ให้ความสำคัญในเคารพผู้อาวุโสกว่าและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ ซึ่งแตกต่างจากคนวัยทำงานรุ่นก่อนหน้า นี้ หากองค์กรสามารถทำความเข้าใจและสามารถตอบสนองความต้องการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้แก่ กลุ่ม Generation Y นี้ได้ องค์กรก็จะประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกับกลุ่มคน Generation Y ซึ่งเข้ามามีบทบาทและอิทธิพลในองค์กรต่างๆ เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง

จากสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้เกิดงานวิจัยชิ้นนี้ขึ้นเพื่อศึกษาว่าข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะความเป็นผู้นำที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเนื่องจากกลุ่มประชากรมีไม่จำกัดจำนวน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในวันที่ 1-30 เมษายน พ.ศ.2559 จำนวน 400 คน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากบริษัท และอายุงาน

1.2 ลักษณะความเป็นผู้นำ

1.3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

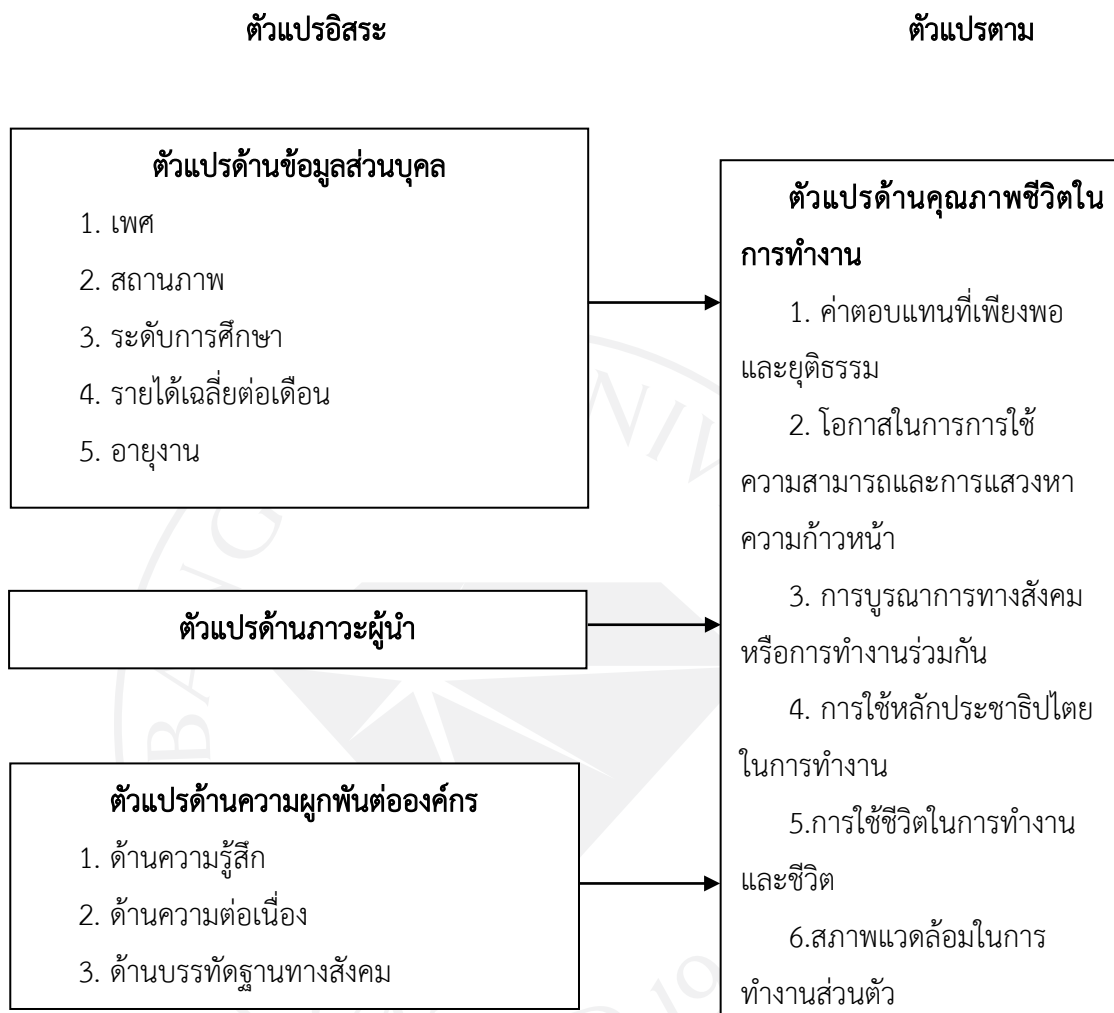
2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มโดยกลุ่มแรก คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากบริษัท และอายุงาน กลุ่มที่สอง คือ กลุ่มวัดลักษณะความเป็นผู้นำ กลุ่มที่สามคือ กลุ่มวัดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม และกลุ่มตัวแปรตามจำนวน 1 กลุ่ม คือ กลุ่มวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทั้งนี้ จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



จากกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรด้านข้อมูลส่วนบุคคล ตัวแปรด้านลักษณะความเป็นผู้นำ และตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเป็นการวิจัยเพื่อให้ทราบว่าข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และและ ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร หรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.4.1 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1. ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. อิทธิพลของลักษณะความเป็นผู้นำมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.4.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ที (t-test) กรณีการเปรียบเทียบของกลุ่มสองกลุ่มที่อิสระต่อกันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.5 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.5.1 ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากบริษัท และ อายุงาน

1.5.2 ลักษณะความเป็นผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำการใช้อิทธิพลของตนในการ กระตุ้น ชี้นำ หรือผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจในการทำสิ่งต่างๆตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายสำคัญ

1.5.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความเต็มใจและพยายามกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ขององค์กรของตน มีความปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรจะประสบปัญหาอยู่หรือไม่ก็ตาม เพื่อทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

1.5.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะชีวิตที่สอดคล้องกันระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนบุคคล ที่มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ การได้รับบริการ สวัสดิการ ความพึงพอใจ เศรษฐกิจ ค่านิยมและประสบการณ์ชีวิตของแต่ละบุคคล

1.5.5 พนักงานปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชน ในย่านสีลม เขตบางรัก และ ย่านเพลินจิต เขตปทุมวัน

1.5.6 องค์กร หมายถึง บริษัทเอกชน ในย่านสีลม เขตบางรัก และ ย่านเพลินจิต เขตปทุมวัน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.6.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

1.6.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนระบบการทำงานขององค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.2.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากบริษัท และอายุงาน

2.2.2 ลักษณะความเป็นผู้นำ

2.2.3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้าน บรรทัดฐานทางสังคม

2.3 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม ด้านโอกาสในการการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายกรณีศึกษาในรายละเอียด ดังนี้

ในการบริหารองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในธุรกิจและบรรลุเป้าหมายที่ องค์กรคาดหวังไว้นั้น กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะ นำพาและขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ บุคลากร ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่มี ความสำคัญยิ่ง บุคลากรที่ดีจะสามารถสร้างประโยชน์และความสำเร็จให้แก่องค์กร ดังนั้นองค์กรจึง ต้องดูแลเอาใจใส่ทั้งในกระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคลากร คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ดีนั้นส่งผลที่ดีต่อ องค์กร คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตให้องค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการทำงาน รวมถึงเป็น แรงจูงใจให้บุคลากรในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของ

บุคลากรด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานยังส่งผล ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของด้านสุขภาพจิต ช่วยให้มีสมาธิความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดการเกิดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ที่มีคุณภาพ (สมชาย หิรัญกิติ, 2542)

ความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ อย่างต่างกันไปได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งรวมถึงคุณลักษณะทางประชากร สังคม และสภาพจิตใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สภาพภาพ เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม รวมทั้งระบบการเมือง กฎหมาย และระบบการบริการสุขภาพ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลทั่วไปทั้งสิ้นหากผู้บริหารสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร สามารถผสมผสานความต้องการของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ บุคลากรก็จะอยากทำงานเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร มีเป้าหมายร่วมกันกับองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน อย่าเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนและความก้าวหน้าขององค์กร (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544)

ในปัจจุบัน กลุ่มคน Generation Y คือกลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 18-35 ปี หรือเกิดในปี พ.ศ.2524-2541 นั้นมีจำนวนมากขึ้นและกำลังก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งจะเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลสูงในองค์กรต่างๆ เนื่องจาก Generation Y มีสัดส่วน 1 ใน 4 ของประชากรไทยทั้งประเทศและกำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานและจะก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับกลางภายในเวลาอีกประมาณ 3 – 5 ปีข้างหน้า หากองค์กรและผู้บริหารสามารถดึงเอาศักยภาพสูงสุดและบริหารความสัมพันธ์ระหว่าง Generation Y ให้สามารถอยู่ต่อเนืองในองค์กรได้นั้น องค์กรก็จะมีบุคลากรที่มีคุณภาพและจะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ในที่สุด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเข้าทำงานของคนกลุ่ม Generation Y ให้สอดคล้องกันกับสังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป หากองค์กรสามารถทำความเข้าใจและสามารถตอบสนองความต้องการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้แก่ กลุ่ม Generation Y นี้ได้ องค์กรก็จะประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกับกลุ่มคน Generation Y ซึ่งเข้ามามีบทบาทและอิทธิพลในองค์กรต่างๆ เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ต่อเนื่อง (รัชฎา อสิสนธิสกุล, 2558)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

2.2.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจาก บริษัท และอายุงาน

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของ ข้อมูลส่วนบุคคลว่า ข้อมูลส่วนตัวของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีข้อมูลเกี่ยวกับ การศึกษา ฐานะการเงิน ประวัติ อาชญากรรม ประวัติการทำงาน หรือประวัติกิจกรรม หรือข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล ซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคลนั้นได้ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

ข้อมูลส่วนบุคคล (นคร เสรีรักษ์, 2548) หมายถึง 1. สิทธิในชีวิตและร่างกายที่เป็นเรื่องส่วนตัว ที่ทั้งภาครัฐและบุคคลทั่วไปต้องเคารพและไม่แทรกแซง 2. เครื่องมือบ่งชี้ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่จะเลือกแนวทางการดำรงชีวิตและกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ในองค์กรต่างๆจะประกอบไปด้วยบุคลากรเป็นจำนวนมาก บุคลากรแต่ละคนก็จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันไปนั้น มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

1. อายุการทำงาน คนที่มีอายุมากขึ้นผลงานจะน้อยลง แต่ในขณะที่เดียวกันบุคคลที่มีอายุมากนั้นเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาก นอกจากนี้ยังพบว่า คนที่อายุมากนั้นมักจะไม่สามารถลาออกจากงานหรือโยกย้ายงานใหม่แต่จะยังคงทำงานที่เดิม อาจเพราะเนื่องจากโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพียงพอต่อความต้องการแล้ว และยังพบอีกว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศ จากการศึกษาเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่มีนักจิตวิทยาศึกษาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดก้าวไกลและมีความคาดหวังในการที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วนั้นจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่ยังเป็นโสด นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด รวมทั้งมีความรับผิดชอบในงาน เห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ และมีความสม่ำเสมอในการทำงานมากกว่าด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงาน ผู้ที่มีความอาวุโสในการทำงานมากขึ้นจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานใหม่

พงษ์เทพ เงะต่วน (2555) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.2 ลักษณะความเป็นผู้นำ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) ให้ความหมายว่า ลักษณะความเป็นผู้นำ คือบุคคลที่มีอิทธิพลที่สุดในกลุ่มสมาชิก มีบทบาทสำคัญในด้านการนำผู้อื่น และเป็นผู้ใช้ลักษณะความเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดเอาไว้ โดยทั้งนี้ต้องมีกรยอมรับจากสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่มด้วย

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) ได้ให้ความหมายของ ลักษณะความเป็นผู้นำ คือ ลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคล ที่แสดงพฤติกรรมและความสามารถในการที่จะนำกลุ่มหรือองค์กรดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ เมื่อได้มีทำงานร่วมกันหรืออยู่ในสถานการณ์เดียวกัน ซึ่งความเป็นผู้นำของแต่ละคนนั้นจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการศึกษาฝึกฝนและประสบการณ์ที่สะสมมาของแต่ละบุคคล

สาธิต บุบผาสี (2554) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลขององค์กร ศึกษากรณีกรมสรรพากร ทหารอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของ ข้าราชการกรมสรรพากรทหารอากาศ มีผลประสิทธิผลขององค์กร

ทฤษฎีภาวะผู้นำ จากวิวัฒนาการการศึกษาของลักษณะภาวะผู้นำ มี 4 กลุ่ม คือ กลุ่มทฤษฎีลักษณะเด่นผู้นำ กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ กลุ่มทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ และกลุ่มทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. กลุ่มทฤษฎีลักษณะเด่นผู้นำ คือ เน้นลักษณะส่วนตัวของผู้นำกลุ่มทฤษฎีลักษณะเด่นผู้นำ (Leadership Traits) มีจุดเริ่มต้นจากในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 ในกองทัพบกของสหรัฐอเมริกา ได้มีนักจิตวิทยาได้ทำการศึกษาและค้นคว้า หาวีธีสำหรับการคัดเลือกทหาร ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าวได้นำไปสู่การวิจัยอย่างจริงจัง

Hodgetts (1999) ได้อธิบายลักษณะเด่นของผู้นำว่าเป็น บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีทั้งภายในและภายนอก เช่น มีรูปร่างและหน้าตาที่ดี มีปัญญาเฉลียวฉลาด มีวิสัยทัศน์ดีและกว้างไกล มีความสามารถมากกว่าบุคคลทั่วไป มีลักษณะนิสัยและความประพฤติที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งลักษณะความเป็นผู้นำนี้จะแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และโครงสร้างของกลุ่ม โดยทฤษฎีลักษณะผู้นำเด่นนี้จะกล่าวถึงลักษณะเด่น 3 ประการของผู้นำ คือ

1. เน้นในเรื่องความรู้และความสามารถในการทำงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม
2. อาสาในการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มด้วยความสมัครใจ
3. ได้รับการยอมรับและมีความเต็มใจในการร่วมงาน จากสมาชิกในกลุ่ม

นอกจากนี้จากลักษณะเด่น 3 ประการ ข้างต้นแล้ว ยังพบว่า สติปัญญาที่ฉลาดเฉียบแหลม (Superior Intelligence) ความสามารถในการปรับตัว (Adjustment) ความสามารถทางสังคมและการแสดงออก (Extraversion) การที่มีความสามารถในการชักจูงผู้อื่นทั้งด้านความคิดและการกระทำ หรือการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Dominance) การที่เป็นบุคคลที่มีความไวต่อความรู้สึก ความคิด และการกระทำต่อผู้อื่น (Interpersonal Sensitivity)

ต่อมา ช่วงทศวรรษที่ 1950-1959 ลักษณะเด่นดังกล่าวถูกนักวิจัยมองว่าลักษณะเด่นเหล่านี้ ไม่มีข้อใดเลยที่จะสามารถแยกผู้นำออกจากบุคคลธรรมดาทั่วไปได้เสมอในทุกกรณี ในปัจจุบัน นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญหลายๆท่าน มีความเชื่อที่ว่า ความสำเร็จของผู้นำที่เกิดขึ้นนั้น มีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับสิ่งที่กระทำมากกว่าลักษณะเด่นที่ติดตัวมา เนื่องจากลักษณะเด่นที่ติดตัวมาแต่กำเนิดนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ยากหรือไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่ในขณะที่ลักษณะทางพฤติกรรมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ จึงได้มีการศึกษาวิจัยที่มุ่งเน้นไปในเรื่องพฤติกรรมของผู้นำมากขึ้น และนำไปสู่กลุ่มแนวความคิดทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ

2. กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ คือ เน้นไปที่พฤติกรรมที่เกิดระหว่างผู้นำและผู้ตาม ทฤษฎี LMX Theory (Leader-Member Exchange) หรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้นำที่คำนึงถึงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญและคำนึงถึงความสัมพันธ์ในกลุ่ม มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในกลุ่ม มีการสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจต่อกัน มีความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์ของคนในกลุ่มที่ดี ซึ่งทำให้ผลการทำงานออกมาดี ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำดังกล่าว ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน และมีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงานที่ต่างกัน (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2549)

3. กลุ่มทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ คือ เน้นไปที่ความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำและสถานการณ์

นักวิชาการได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของสถานการณ์ที่ส่งผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำ และเกิดเป็นทฤษฎีต่างๆขึ้น เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler โดย Fiedler เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ขึ้นเป็นคนแรก ใช้ชื่อว่า Fiedler's Contingency Leadership Theory มีกรอบแนวความคิดที่ว่า ภาวะผู้นำที่ดีนั้นต้องขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและสอดคล้องกันระหว่างรูปแบบของตัวผู้นำและสถานการณ์ โดยมีเครื่องมือ LPC Scale (Least Preferred Coworker Scale) ใช้สำหรับประเมินและวัดรูปแบบภาวะผู้นำ ที่ใช้สำหรับการประเมินตนเอง โดยคะแนน LPC ของแต่ละบุคคลนั้นจะเป็นเครื่องชี้วัดแนวโน้มว่าผู้ใช้เครื่องมือนี้มีพฤติกรรมผู้นำในรูปแบบมุ่งความสัมพันธ์หรือรูปแบบมุ่งงาน โดยที่ Fiedler ให้ความเห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำเป็นบุคลิกภาพส่วนหนึ่งของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยาก จึงแนะนำให้บริหารจัดการคนที่เป็นผู้นำให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ แทนการที่พยายามทำการฝึกรูปแบบ

ให้ผู้ผู้นำที่มีรูปแบบผู้นำมุ่งงานหันมามุ่งความสัมพันธ์ หรือ ให้ผู้ผู้นำที่มีรูปแบบผู้นำมุ่งความสัมพันธ์หันมามุ่งงาน (นิตย สัมมาพันธ์, 2546)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey-Blanchard ได้เสนอว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น ควรมีการปรับรูปแบบภาวะผู้นำของตนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยได้เปรียบเทียบกับผู้ที่ซบซึ้งรถยนต์ ในขณะที่ซบซึ้งรถยนต์ไปบนเส้นทางที่มีความชันมากขึ้นเรื่อยๆ ผู้ซบซึ้งจะต้องเปลี่ยนเกียร์ จากเกียร์ว่าง เป็นเกียร์ 1 เกียร์ 2 เกียร์ 3 และเกียร์ 4 เส้นทางที่มีความชันมากขึ้นเรื่อยๆนี้ เปรียบได้กับ วุฒิภาวะของผู้ตาม (Maturity of Followers) ตัวที่จะบ่งชี้วุฒิภาวะของผู้ตาม คือ ความพร้อม (Readiness) ที่จะทำงานแต่ละสถานการณ์ ซึ่งความพร้อมดังกล่าวได้แก่ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน ความเต็มใจในการทำงาน และความเชื่อมั่นในตัวเองในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติในตัวผู้ตาม ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey-Blanchard นี้ มีความเชื่อที่ว่าลูกน้องคนเดิมหรือกลุ่มเดิมมักมีการเปลี่ยนแปลงความพร้อมอยู่เรื่อยๆ ตามกาลเวลา ดังนั้นหัวหน้าหรือผู้นำต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนไป

4. กลุ่มทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เน้นไปที่คุณภาพของผู้นำ ที่มุ่งในเรื่องของการสร้างวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ และสร้างพลังแก่ผู้ตาม

โดยผู้นำ คือคนที่เป็นผู้ตัดสินใจในการเลือกทำหรือไม่ทำสิ่งต่างๆ เป็นผู้ทำให้การสร้างแรงบันดาลใจ จุดประกายความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้เกิดแก่ผู้ตาม เกิดการเปลี่ยนแปลง และมีนวัตกรรมใหม่ๆเกิดขึ้น (นิตย สัมมาพันธ์, 2546)

2.2.3 ความผูกพันต่อองค์กร

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม และด้านทัศนคติ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก ส่วนด้านพฤติกรรมมีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง

ภาณุพงษ์ ห่อสุวรรณ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิมซีเส็งลิซซิ่ง จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจในระดับมาก

Kahn (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานว่า เป็นการแสดงออกทางจิตวิทยาอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์กรที่มีต่องานและมีต่อองค์กร เมื่อพนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติตามกฎขององค์กรและยึดถือเป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน ก็จะมีผลที่แสดงออกมา ทางด้านพฤติกรรม การนึกคิดและทางความรู้สึกและการแสดงออกมาระหว่างที่ทำงาน

Spector (อ้างใน จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์, 2551) ให้กล่าวถึงความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่า มี 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ การที่พนักงานมีแนวโน้มว่า จะต้องการทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องตลอดไป เนื่องจากพนักงานเหล่านั้นได้พิจารณาแล้วว่า ต้นทุนด้านต่างๆที่พวกเขาได้ลงทุนไปขณะที่เป็นพนักงานในองค์กรนั้น จะต้องเสียไปหากเขาออกจากองค์กรไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) คือ การที่เป้าหมายของปัจเจกบุคคลของพนักงานและเป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกัน พนักงานเห็นด้วยที่จะพำนักไป ตามเป้าหมายดังกล่าว พนักงานจึงเกิดความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นลักษณะการมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) คือ การมีความจงรักภักดีและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ เมื่อพนักงานเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร พนักงานจึงรู้สึกว่ก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ควรจะเป็น ถูกต้องและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกทุกคนจะต้องมี

Sheldone (อ้างใน พรทิพย์ ทับทิมทองคำ, 2540) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเชื่อมโยงกันระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยเป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลเหล่านั้นลงทุนในองค์กร ซึ่งเป็นอยู่ในลักษณะของสิ่งที่ได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน เช่น อายุการทำงาน กำลังร่างกายในการทำงาน รวมถึงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นซึ่งเป็นการสูญเสียโอกาสในการที่จะไปทำงานในองค์กรอื่นๆ แต่สิ่งต่างๆที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์กรนั้นส่ง ผลตอบแทนคืนมา ในรูปแบบของ ระดับความอาวุโสในการทำงาน ระดับหรือตำแหน่ง การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สิทธิพิเศษต่างๆ หรือการได้รับสิ่งตอบแทนในรูปแบบเบี้ยบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น ซึ่งสิ่งตอบแทนจากองค์กรเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ลงทุนน้อยกว่า เช่น ผู้ที่มีอายุงานของการทำงานในองค์กรน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า การลงทุนในรูปแบบต่างๆของบุคคลในองค์กรจะปราศจากประโยชน์ไปหากขาดผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆจากองค์กร ผลที่ตามมาคือ ความผูกพันในองค์กรของสมาชิกจะลดลงไปในที่สุด และ Sheldon ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า การมีส่วนร่วมในทางสังคม (Social Involvement) จะก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

Steers (อ้างใน กมลวรรณ มั่งนุ้ย, 2553) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถใช้นำนายอัตรการเข้าและออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน โดยให้ความเห็นว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานนั้นสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในการทำงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วกว่า

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นสมาชิกในองค์กรสามารถแสดงออกโดยพฤติกรรม โดยบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสอดคล้องกับองค์กรนั้น จะส่งผลให้มีทัศนคติการทำงานในด้านบวกทำให้สมาชิกในองค์กรมีความทุ่มเท เต็มใจในการทำงาน และจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องตลอดไป

Baron (1996) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่บุคคลมีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในการทำงานนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามปัจจัยต่างๆ ภายนอกที่มีผลต่อสภาพในการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่า เป็นทัศนคติที่เกิดขึ้นและคงอยู่เป็นเวลานาน แต่ทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานนั้นก็เกิดจากปัจจัยต่างๆที่คล้ายคลึงกัน ซึ่ง Baron เสนอว่า มี 4 ปัจจัย ได้แก่

1. เกิดจากลักษณะของงาน เช่น การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในการทำงานเป็นอย่างมาก มีความเป็นอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย งานมีความหลากหลายและมีความน่าสนใจ สิ่งต่างๆเหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตน และความกดดันในการปฏิบัติงานนั้น จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่ำ

2. เกิดจากการมีโอกาสนในการหางานใหม่มากขึ้น การได้รับโอกาสในการหางานใหม่และมีทางเลือกที่มากกว่าเดิมนั้น จะมีแนวโน้มที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำลง

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะบุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลานาน และมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานในระดับสูง และบุคคลที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองสูงนั้นมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงตามไปด้วย

4. เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในการร่วมงานและสั่งการของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในระบบการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรมและมีความพึงพอใจในการดูแลเอาใจใส่และสวัสดิการของพนักงานนั้น จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในทีระดับสูง

Allen & Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ประการ ได้แก่ 1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กร รู้สึกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการเข้าไปมีบทบาทและมีส่วนร่วมกับองค์กร 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายเงินเดือนค่าตอบแทนขององค์กรต่อบุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรต่อไป เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงผลประโยชน์ที่องค์กรจะเสียไปถ้าบุคคลนั้นต้องออกจากองค์กร ซึ่งเงินเดือนค่าตอบแทนนี้มีอิทธิพลต่อการพิจารณาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง จิตสำนึกของพนักงาน ที่รู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วก็ต้องมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรกระทำถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Maslow (1970) ได้กล่าวเอาไว้ว่า มนุษย์ทุกคนนั้นล้วนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาทั้งสิ้น และเป็นความต้องการของอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการของคนเราได้รับการตอบสนองแล้ว มีความพึงพอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการนั้นแล้ว ก็จะมีความต้องการอื่นๆเกิดขึ้นมาแทนที่ต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

ซึ่งความต้องการของคนเรานั้นมักจะเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงเป็นขั้นๆ ไป ที่เรียกว่า ลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่ง Maslow ได้ลำดับความต้องการเป็นขั้นๆ มี 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการในขั้นพื้นฐานของร่างกายมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการของร่างกายนี้ถือเป็นความต้องการอันดับแรกของมนุษย์ ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมความต้องการ ความต้องการในขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการอาหาร ความต้องการอากาศหายใจ ความต้องการการพักผ่อน หากกล่าวถึงในองค์กรความต้องการทางกายภาพในขั้นต้นนี้คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานเช่น อากาศ ความสะอาด เป็นต้น เงินเดือนขั้นพื้นฐาน ลักษณะอาหารที่รับประทานในขณะที่ทำงาน

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองบ้างแล้วระดับหนึ่ง ความต้องการในขั้นนี้บุคคลต้องการที่จะมีเสถียรภาพ มีความปลอดภัย และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ปลอดภัยจากอันตรายที่เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ ความต้องการในขั้นนี้ในองค์กร อาจ

ทำการพิจารณาได้จากสภาพความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิประโยชน์ที่ได้ตอบแทนจากการทำงาน การได้รับโบนัส การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น และการได้รับความมั่นคงในงาน (Job Security)

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs)/ (Belongingness and Love Needs)

เมื่อนุชย์ได้รับความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยแล้ว ขั้นต่อมานุชย์จะมีความต้องการความผูกพันและต้องการได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคมว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ขององค์กรหรือของสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการอยู่ร่วมในสังคม ต้องการมีเพื่อน ต้องการมีความรัก ซึ่งเน้นไปในเรื่องของมิตรภาพ ซึ่งในองค์กรต้องการด้านสังคมในขั้นนี้ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่มอาชีพ และความสัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับการยกย่องและนับถือ (Self-Esteem Needs, Ego, Status) ความ

ต้องการขั้นนี้ มักจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย และความต้องการทางด้านสังคม ได้รับการตอบสนองแล้วและมีความพึงพอใจแล้ว ความต้องการในขั้นนี้คือบุคคลมีความต้องการที่จะมีฐานะที่โดดเด่นและต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ต้องการได้รับการยกย่องจากคนในสังคม ต้องการที่จะมีความเชื่อมั่นในตัวเอง และต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องและนับถือในขั้นนี้ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการได้จาก ตำแหน่งหน้าที่ การเพิ่มเงินอัตราเดือน ลักษณะความรับผิดชอบของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จและสมบูรณ์ในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความ

ต้องการในขั้นสุดท้าย ซึ่งจะเกิดเมื่อความต้องการอื่นๆได้รับการตอบสนองแล้วและมีความพึงพอใจแล้ว บุคคลมีความต้องการที่จะบรรลุศักยภาพของตนเองและต้องการที่จะใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ความต้องการในขั้นนี้ นั่น เป็นความต้องการที่บุคคลนั้นรู้ว่าตนมีความสามารถแบบใด และทำสิ่งใดได้ดีที่สุด และก็ได้ทำในสิ่งดังกล่าวที่ตนมีความสามารถและทำได้ดีที่สุดในขั้นนี้ นั่น ได้แก่ ความต้องการความเจริญเติบโต ความต้องการความก้าวหน้า และความต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในองค์กรนั้นความต้องการด้านนี้ คือการที่บุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทาย มีการเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน รวมถึงความก้าวหน้าในองค์กร และความสำเร็จในการทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์การยูเนสโก (UNESCO) (1993) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการรับรู้และประเมินภาวะต่างๆ ของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับงานและสภาพแวดล้อมของการทำงาน การรับรู้ และการประเมินภาวะต่างๆ ของบุคคลนั้น จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิตของแต่ละบุคคล แตกต่างตามสถานภาพ บทบาทและความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย

ติน ปรัชญาพฤทธิ (อ้างใน เนตรณัฐ ประยูรตรา, 2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีเกียรติศักดิ์ศรี และมีคุณค่าเหมาะสม สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานแก่บุคลากรในแต่ละยุคสมัย

จิตสุตา มงคลวัฒน์ (2549) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การที่องค์กรตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานด้วยกันและกับหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ และการผสมผสานระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ฐิติพร หงษา (2549) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันไป โดยมีจุดเน้นที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การให้ความสำคัญกับคุณค่าความเป็นมนุษย์ การมีส่วนร่วมและความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ทั้งนี้ ในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น จึงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ชัยทวี เสนะวงศ์ (2550) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารและพนักงานในการที่จะพัฒนา หรือสร้างให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรแล้ว พวกเขาจะตระหนักถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ตลอดเวลา พนักงานเหล่านี้พร้อมจะทุ่มเทร่วมมือในการ ปรับปรุงงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปิยวรรณ พุกกะวัน (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด พบว่า พนักงาน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน, ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านโอกาส

พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านการปฏิบัติงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

บุญเจือ วงษ์เกษม (อ้างใน สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม, 2547) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือขีดหรือระดับของความพึงพอใจที่แต่ละคนมีต่อหน้าที่การงาน มีต่อเพื่อนร่วมงาน และมีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบ ต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้อิสระในการทำงานถึงระดับที่เหมาะสมในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี
2. การได้รับการยอมรับ มีการรับรู้และยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาว่าบุคคลแต่ละคนนั้นเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละบุคคลมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กรไม่ว่าจะในเรื่องเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมของคนในองค์กร และรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร
4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลที่ได้โดยตรงจากการทำงาน รวมไปถึงที่เป็นผลพลอยได้จากการทำงาน เช่น ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานและประสบผลสำเร็จในการทำงาน
5. การได้รับรางวัล ที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น ซึ่งเป็นผลได้จากการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ เช่น สวัสดิการต่างๆ ด้วย

Kerce & Kewley (1993 อ้างใน นนทกานต์ วุฒิอารีย์, 2547) ได้ กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ประกอบด้วย การบริการสังคม หลักคุณธรรมในการทำงาน มีความอิสระในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ตัวงานที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ความมีอำนาจหน้าที่ในงานของตน สถานภาพทางสังคม นโยบายและการปฏิบัติงานขององค์กร ความมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน ความยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ความสำเร็จในการทำงาน และกิจกรรมระหว่างการทำงาน

3. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน ความ เป็นอิสระในการทำงาน การให้ข้อมูลตอบกลับ การทำงานร่วมกับผู้อื่น โอกาสในการสร้างมิตรภาพ ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และโอกาสที่ได้นำความสามารถของตนไปใช้

4. ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกและความสัมพันธ์ที่มีต่อหน้าที่การ งานที่ได้รับมอบหมาย แนวโน้มการหลีกเลี่ยงงาน ความรู้สึกผิดหากเกิดการ ทำงานผิดพลาด การมี ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานสูง และความไม่เอาใจใส่ต่องานหรือความสิ้นหวังในคุณภาพชีวิตการ ทำงาน

Walton (1978 อ้างใน ธนาสิทธิ์ เหมเพียร, 2552) ได้กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ดีนั้น ต้องมีทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เพราะทุกคนมีความ ต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิต นอกจากความคาดหวังใน ค่าตอบแทนของตนเองแล้ว บุคคลยังมีการมองเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของบุคคลอื่นในงาน ประเภทเดียวกันด้วย

2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) ผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีการ ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ควรมีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยและ สภาพแวดล้อม ซึ่งจะส่งเสริมสุขภาพและควบคุมความปลอดภัยทางกายภาพด้วย

3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน (Opportunity for Continues Growth and Security) คือ งานที่ได้รับมอบหมายสามารถนำไปต่อยอดความรู้ความสามารถของคนที่มียู่ให้ได้รับ ทักษะความรู้ใหม่ๆ และมีโอกาสหรือแนวทางที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในลักษณะของคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน

4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Opportunity for Developing and using Human Capacity) คือ ในการทำงานนั้นเป็นการให้ความสำเร็จแก่บุคคล เกี่ยวกับการศึกษา อบรม การ พัฒนาการทำงานและอาชีพ ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถใช้ศักยภาพการทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นบ่ง บอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงาน นั้นสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ มีการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานด้วยดีจากเพื่อนร่วมงาน เป็นการทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกมีคุณค่า ซึ่งการทำงานร่วมกันเป็นการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นสังคมขององค์กร จะส่งผลต่อบรรยากาศของการทำงานในองค์กร

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การบริหารและจัดการให้พนักงาน พนักงานได้รับการเคารพในเรื่องของสิทธิส่วนบุคคล ในการทำงานพนักงานมีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (Work and Total Life Space) หมายถึง บุคคลสามารถใช้ชีวิตในการทำงานได้มีความสุขกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆในชีวิต ไม่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดขาดตกบกพร่องไป

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work life) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายไปนั้นมีการดำเนินไปในลักษณะที่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกว่างานนั้นและอาชีพที่ทำอยู่นั้น มีคุณค่า มีความสำคัญ ก่อให้เกิดความรู้สึกว่า องค์กรของตนนั้นได้มีประโยชน์ต่อสังคมในด้านต่างๆ

Shrovan (1983 อ้างใน บงกช เทพจารี, 2547) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ประการ ได้แก่

1. การพัฒนาในด้านวิธีการหรือการดำเนินการด้านต่างๆ หมายถึง การพัฒนาวิธีการหรือการดำเนินงานต่างๆภายในองค์กรอันก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาไปในด้านคุณภาพชีวิตของตัวบุคคลด้วย

2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ หมายถึง การได้รับการตอบสนองต่อความพึงพอใจและการได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์การประสบความสำเร็จรวดเร็วขึ้น

3. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลโดยการประสานงานที่ดี เพื่อผลงานที่ดีในระยะยาวเป็นสิ่งจำเป็นที่แต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญ

Huse & Cummings (อ้างใน ภัทรา แสงอรุณ, 2543) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตประกอบไปด้วยลักษณะ 8 ประการ ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ หมายถึง การได้รับผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สถานที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สภาพที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้จาก งานที่ทำโดยลักษณะของงานที่นำมาพิจารณา คือ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถ

หลากหลาย งานที่มีลักษณะเฉพาะตัว งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่มีโอกาสรับทราบ ผลการปฏิบัติงานและงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ได้รับโอกาสในการขยายขีดความสามารถ ได้พัฒนาทักษะความรู้ และมีความมั่นคงในอาชีพ

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศที่ทำงานมีความอบอุ่นเอื้ออาทรรู้สึกได้ถึง ความเป็นมิตร และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความ ยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศภายในองค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีช่วงเวลาได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

1. ใบขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากบริษัท และอายุงาน

2.1 เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2.2 สถานภาพ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2.3 ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

2.5 อายุงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

3. ข้อมูลลักษณะความเป็นผู้นำ โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. เห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. เห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. เห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. เห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนที่มีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

4. ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. เห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. เห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. เห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. เห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนที่มีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

5. ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม ด้านโอกาสในการการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการ

ทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความสำคัญจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-------------------------------|------------------|
| 1. ระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับคุณภาพชีวิตน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับคุณภาพชีวิตมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับคุณภาพชีวิตเป็นช่วงคะแนนที่มีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.860

ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงค่าครอนบาร์คแอลฟา

ตัวแปร	ค่าครอนบาร์คแอลฟา
1.ภาวะผู้นำ	0.812
2.ความผูกพัน	0.893
3.คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.876
รวม	0.860

หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2559

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้จะเป็นพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ย่านสีลม เขตบางรัก และ ย่านเพลินจิต เขตปทุมวัน

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีไม่จำกัดจำนวน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $+5%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ย่านสีลม เขตบางรัก และ ย่านเพลินจิต เขตปทุมวัน ในวันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2559 โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4.2 อิทธิพลของลักษณะความเป็นผู้นำมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4.3 อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสองข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

1. สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ที่ (t-test) กรณีการเปรียบเทียบของกลุ่มสองกลุ่มที่อิสระต่อกันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

2. สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

3. สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มสองกลุ่มที่มีอิสระต่อกัน (Independent Sample t-Test) กรณีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปจะใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้ง 2 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	192	48
เพศหญิง	208	52
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48 ที่เหลือได้แก่ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพการสมรส

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพการสมรส ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	372	93
สมรส	26	6.5
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	2	0.5
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 93 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 6.5 และน้อยที่สุดคือ คือ สถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 0.5

4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2
ปริญญาตรี	323	80.8
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	69	17.2
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.8 รองลงมาคือ ปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 17.2 และน้อยที่สุด คือ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2

4.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากบริษัท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากบริษัท ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากบริษัท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	26	6.5
15,001 – 30,000 บาท	234	58.5
30,001 – 45,000 บาท	81	20.3
45,001 – 60,000 บาท	26	6.5

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ): แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากบริษัท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
60,001 บาทขึ้นไป	33	8.2
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากบริษัทของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอันดับหนึ่งได้แก่ 15,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.5 อันดับสองคือ 30,001 – 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.3 อันดับสามคือ 60,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.2 และ อันดับสุดท้ายคือน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทและ 45,001 – 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.5

4.1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงานปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	70	17.5
1-5 ปี	283	70.8
6 ปีขึ้นไป	47	11.7
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.8 รองลงมาคือน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.5 และน้อยที่สุด คือ 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.7

4.1.6 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ และด้านความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ

ด้านความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความรู้สึกรู้สึก
2. ด้านความต่อเนื่อง
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม	\bar{X} (Mean)	S.D. (Standard Deviation)	ระดับความคิดเห็น
ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ	4.05	0.43	เห็นด้วยมาก
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.32	0.79	เห็นด้วยปานกลาง
1. ด้านความรู้สึกรู้สึก	3.58	0.76	เห็นด้วยมาก
2. ด้านความต่อเนื่อง	3.17	0.92	เห็นด้วยปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.04	1.13	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะความเป็นผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.43)

ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.32$, S.D.= 0.79) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 0.76)

ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.17$, S.D.= 0.92) และ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.04$, S.D.= 1.13)

4.1.7 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งวิเคราะห์เป็น รายข้อจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านโอกาสในการการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า
3. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน
4. ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน
5. ด้านการใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	\bar{X} (Mean)	S.D. (Standard Deviation)	ระดับ ความสำคัญ
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.53	0.63	สำคัญมาก
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.24	0.89	สำคัญปานกลาง
2.ด้านโอกาสในการการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า	3.46	1.00	สำคัญมาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ): ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	\bar{X} (Mean)	S.D. (Standard Deviation)	ระดับ ความสำคัญ
3.ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	3.68	0.77	สำคัญมาก
4.การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน	3.74	0.81	สำคัญมาก
5.การใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	3.53	0.85	สำคัญมาก
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.61	0.87	สำคัญมาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.63) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.81) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.77) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.87) ด้านการใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.85) ด้านโอกาสในการการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.46$, S.D.= 1.00)

ระดับคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.24$, S.D.= 0.89)

4.2 การรายงานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติวิจัย ดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มสองกลุ่มที่มีอิสระต่อกัน (Independent Sample t-Test) กรณีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปจะทำการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe)

4.2.1.1 เพื่อศึกษาว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig (P - Value)
	\bar{X} (Mean)	S.D. (Standard Deviation)	\bar{X} (Mean)	S.D. (Standard Deviation)		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.52	0.65	3.55	0.62	-0.52	0.61

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05*

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.2.1.2 เพื่อศึกษาว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9: ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS (Sum of Squares)	MS (Mean Squares)	F	Sig (P - Value)
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.15	0.57	1.44	0.24
	ภายในกลุ่ม	397	158.35	0.40		
	รวม	399	159.50			

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05*

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.2.1.3 เพื่อศึกษาว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10: ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS (Sum of Squares)	MS (Mean Squares)	F	Sig (P - Value)
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.01	0.51	1.27	0.28
	ภายในกลุ่ม	397	158.48	0.40		
	รวม	399	159.49			

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05*

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.2.1.4 เพื่อศึกษาว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11: ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS (Sum of Squares)	MS (Mean Squares)	F	Sig (P - Value)
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.86	0.22	0.54	0.71
	ภายในกลุ่ม	395	158.63	0.40		
	รวม	399	159.49			

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05*

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.2.1.5 เพื่อศึกษาว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12: ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS (Sum of Squares)	MS (Mean Squares)	F	Sig (P - Value)
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.07	0.04		
				0.40	0.09	0.92
	ภายในกลุ่ม	397	159.42			
	รวม	399	159.49			

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05*

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามอายุงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรด้านลักษณะความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรด้านลักษณะความเป็นผู้นำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

ลักษณะความเป็นผู้นำ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
รวมลักษณะความเป็นผู้นำ	0.59	8.75	0.00*

$R^2 = 0.16$, F-Value = 76.52, n = 400, P-Value \leq 0.05*

จากตารางที่ 4.13 พบว่าลักษณะความเป็นผู้นำ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย

ลักษณะความเป็นผู้นำ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 16

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ความผูกพันต่อองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1.ด้านความรู้สึกรัก	0.16	3.04	0.003*
2.ด้านความต่อเนื่อง	0.41	6.61	0.000*
3.ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.16	2.84	0.005*

$R^2 = 0.441$, F-Value = 104.159, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.14 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ร้อยละ 44.1

บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีบทสรุปสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48
2. สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 93 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 6.5 และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 0.5
3. ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.8 รองลงมาคือ ปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 17.2 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากบริษัทของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.5 อันดับสองคือ 30,001 – 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.3 อันดับสามคือ 60,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.2 และ อันดับสุดท้ายคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทและ 45,001 – 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.5
5. อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.8 รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.5 และน้อยที่สุด คือ 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.7

6. ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านลักษณะความเป็นผู้นำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 และด้านความผูกพันต่อองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ส่วนที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ 3.04 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 และ 1.13 ตามลำดับ

7. ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านโอกาสในการการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 3.68 3.74 3.53 และ 3.61 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 0.77 0.81 0.85 และ 0.87 ส่วนที่มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

1. สมมติฐานข้อที่ 1: ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ทดสอบคือสถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มสองกลุ่มที่มีอิสระต่อกัน (Independent Sample t-Test) กรณีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปจะใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

1.1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความแตกต่างของเพศที่แตกต่างกันมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความแตกต่างของสถานภาพที่แตกต่างกันมีต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความแตกต่างของระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความแตกต่างของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากบริษัทที่แตกต่างกัน มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความแตกต่างของกลุ่มอายุงานที่แตกต่างกัน มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2. สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของตัวแปรด้านลักษณะความเป็นผู้นำมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะความเป็นผู้นำ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สมมติฐานข้อที่ 3 อิทธิพลของตัวแปรด้านความผูกพันมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระในด้านเพศ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากบริษัท และอายุงาน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับ พงษ์เทพ เงามะต่วน (2555) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของลักษณะความเป็นผู้นำมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของลักษณะความเป็นผู้นำมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต บุษผาสี (2554) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลขององค์กร ศึกษากรณี กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของข้าราชการกรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีผลประสิทธิผลขององค์กร และสอดคล้องกับทฤษฎี LMX Theory (Leader-Member Exchange) หรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้นำที่คำนึงถึงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญและคำนึงถึงความสัมพันธ์ในกลุ่ม มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในกลุ่ม มีการสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจต่อกัน มีความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์ของคนในกลุ่มที่ดี ซึ่งทำให้ผลการทำงานออกมาดี ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำดังกล่าว ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานและบุคคล และยังมีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงานที่ต่างกัน (เนตร์พิณณา ยาวีราช, 2549)

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุพงษ์ พ่อสุวรรณ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจในระดับมาก และ Sheldon ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า การมีส่วนร่วมในทางสังคม (Social Involvement) จะก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ Spector (อ้างใน จิรัชย์

พุดิจรัสพงศ์, 2551) ที่กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่า มี 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ การที่พนักงานมีแนวโน้มว่า จะต้องการทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องตลอดไป เนื่องจากพนักงานเหล่านั้นได้พิจารณาแล้วว่า ต้นทุนด้านต่างๆที่พวกเขาได้ลงทุนไปขณะที่เป็นพนักงานในองค์กรนั้น จะต้องเสียไปหากเขาออกจาก องค์กรไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) คือ การที่เป้าหมายของปัจเจก บุคคลของพนักงานและเป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกัน พนักงานเห็นด้วยที่จะพำนักไป ตามเป้าหมายดังกล่าว พนักงานจึงเกิดความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็น ลักษณะการมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) คือ การมีความ จงรักภักดีและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ เมื่อ พนักงานเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร พนักงานจึงรู้สึกว่ก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่ง ที่ ควรจะเป็น ถูกต้องและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่ สมาชิกทุกคนจะต้องมี

5.3. การเสนอแนะ

5.3.1 จากผลการวิจัยพบว่าลักษณะความเป็นผู้นำและความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดง ความเป็นผู้นำของตนได้อย่างเต็มที่ และสร้างให้เกิดความผูกพันภายในองค์กรทั้งในด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และโดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็จะส่งผลที่ ดีให้กับองค์กร

5.3.2 เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล ซึ่ง เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ไม่ใช่สิ่งถาวร สามารถมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม สภาพ สังคมที่เปลี่ยนไป ค่านิยมต่างๆที่เกิดขึ้นในระยยะเวลานั้น ดังนั้นจึงน่าที่จะมีการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้ โดยมี ระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนการบริหารงานบุคคลขององค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

5.3.3 ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัย โดยการเพิ่มตัวแปรอื่น ๆที่ใช้ใน การศึกษาวิจัย เช่น ทัศนคติ พฤติกรรมการทำงาน การบริหารความขัดแย้ง ความเครียดในการทำงาน

จิตสำนึก ค่านิยม เป็นต้น เพื่อนำไปศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องต่างๆที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานอย่างไรบ้าง



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มิ่งนุ้ย. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปิโตเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตสุดา มงคลวัจน์. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยทวี เสนะวงศ์. (2550). *การผูกใจพนักงาน (Employee Engagement)*. สืบค้นจาก <http://www.consultthai.com/article/article31.pdf>.
- ฐิติพร หงษา. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี*. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นคร เสรีรักษ์. (2548). *การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล: ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาสิทธิรับรู้ข้อมูลข่าวสารในกระบวนการธรรมรัฐไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นนทกานต์ วุฒิวารี. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานกแพทยกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำหลังซบเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). *จริยธรรมธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: บริษัทเซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บงกช เทพจारी. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.

- พงษ์เทพ เงาะด่วน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. (2540). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรา แสงอรุณ. (2543). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ: กรณีศึกษาฐานทัพเรือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนวัชรการพิมพ์.
- รัชฎา อธิสนธิสกุล. (2558). *การสร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย(Generation Y) เพื่อประยุกต์ใช้ในสถานที่ทำงาน*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). *การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนวัชรการพิมพ์ จำกัด.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม. (2547). *มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). *ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*.
- Baron, R. A. (1996). *Behavior in organizations: Under standing and managing the human side of work* (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hodgetts, R. M. (1999). *Modern human relationship to working* (7th ed.). New York: Dryden.

- Kahn, R. L. (1990). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- UNESCO. (1993). *Quality of life improvement programmes*. Bangkok: UNESCO regional office.





แบบสอบถาม

เรื่อง ข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่กำหนดให้ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1.1 () ชาย

1.2 () หญิง

2. สถานภาพ

2.1 () โสด

2.2 () สมรส

2.3 () หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

3.1 () ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 () ปริญญาตรี

3.3 () ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากบริษัท

4.1 () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

4.2 () 15,001 – 30,000 บาท

4.3 () 30,001 – 45,000 บาท

4.4 () 45,001 – 60,000 บาท

4.5 () 60,001 บาทขึ้นไป

5. อายุงาน

5.1 () น้อยกว่า 1 ปี

5.2 () 1 – 5 ปี

5.3 () 6 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่กำหนดให้ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบเท่านั้น

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
1. ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจได้เหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ					
2. ท่านมีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านอุทิศเวลา และเสียสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
4. ท่านมีความสามารถในการสร้างเสริมความสามัคคีและความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร เพื่อร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์					
5. ท่านมักจะปรับปรุง ส่งเสริม หาช่องทาง ให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น					
6. ท่านสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมาย และเป้าหมายการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
7. ท่านประพฤติตนเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
8. ท่านวางตัว ครองตน และมีบุคลิกภาพที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
9. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และพร้อมที่จะเปิดรับความคิดเห็น					
10. ท่านมีส่วนสนับสนุนในความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่กำหนดให้ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบเท่านั้น

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ด้านความรู้สึก					
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาการทำงานขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาในการทำงานของท่านเช่นเดียวกัน					
3. ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านของท่าน					
4. ท่านมีความรู้สึกว่าร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กร					
5. ท่านมีความรู้สึกว่าร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มีเคลือบแคลงใจใดๆในกิจกรรมขององค์กร					
ด้านความต่อเนื่อง					
6. ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ					
7. ท่านคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการในการทำงานมากกว่าองค์กรอื่น					

8. ท่านยังคงประสงค์ที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
9. ท่านคิดว่าความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้					
10. ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุงาน					
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
11. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร เพราะท่านมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่					
12. ท่านรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

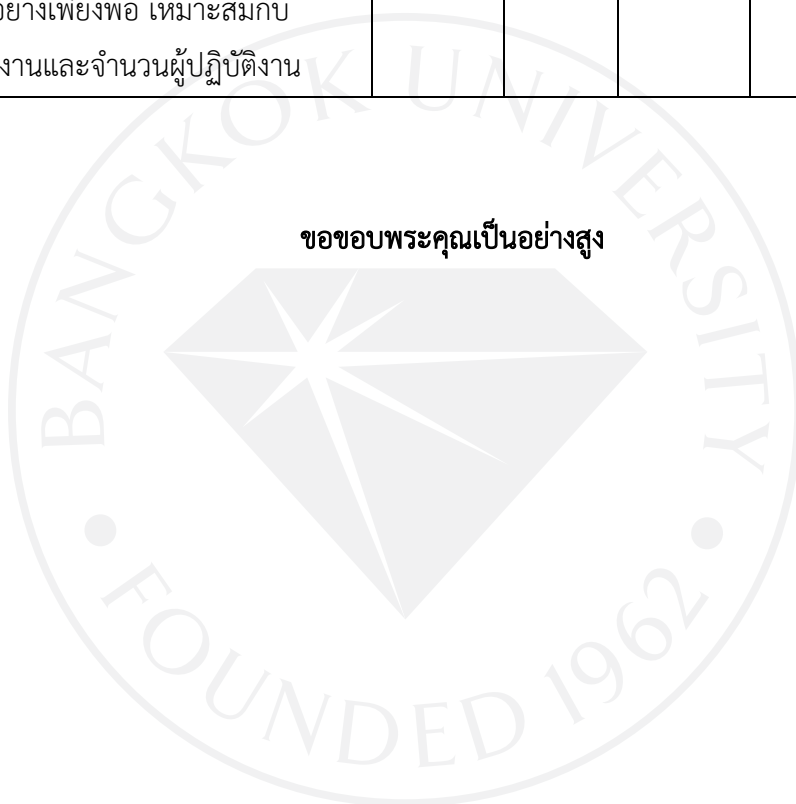
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่กำหนดให้ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบเท่านั้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
	มีผลต่อ ระดับ คุณภาพ ชีวิตมาก ที่สุด	มีผลต่อ ระดับ คุณภาพ ชีวิต มาก	มีผลต่อ ระดับ คุณภาพ ชีวิตปาน กลาง	มีผลต่อ ระดับ คุณภาพ ชีวิต น้อย	มีผลต่อ ระดับ คุณภาพ ชีวิตน้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ					
2. ท่านรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และ ผลตอบแทนประจำปี					
3. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อความเป็นอยู่ของท่าน					
ด้านโอกาสในการการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า					
4. ท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะ让您ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5. ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตของท่านไปพร้อมกับความสำเร็จขององค์กร					

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน					
6. ท่านได้สื่อสารและร่วมมือกับสมาชิกในหน่วยงานในการทำสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กร					
7. ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ					
8. ท่านมีโอกาสในการจัดร่วมกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้ บังคับบัญชา และ ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน					
9. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรม					
10. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเพื่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
ด้านการใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว					
11. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัว และ เวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
12. ท่านมีเวลาพักผ่อน และมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ					
13. ท่านมีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม					

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
14. ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
15. ท่านเห็นว่าอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ- สกุล	กัลยพัชร ทรัพย์แย้ม
อีเมล	bik_go@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ ภาควิชาวิศวกรรมโยธา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ.2557 ถึงปัจจุบัน ปฏิบัติงานวิศวกรที่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด บิลด์ดิ้งดีไซน์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 19 เดือน กันยายน พ.ศ. 2559

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) กัลยพัชร์ ทรัพย์แท้ อยู่บ้านเลขที่ 83

ซอย - ถนน - ตำบล/แขวง อำเภอ

อำเภอ/เขต บ้านแก้ว จังหวัด ลพบุรี รหัสไปรษณีย์ 17120

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7570200480

ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา -

คณะ บริหารธุรกิจ ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ" ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ" อีกฝ่ายหนึ่ง ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์หัวข้อ

การศึกษาจลนศาสตร์ส่วนบุคคล ลักษณะ ความ เป็นผู้นำ และ ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอกชนใน เขต กรุงเทพมหานคร


ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า "วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์")

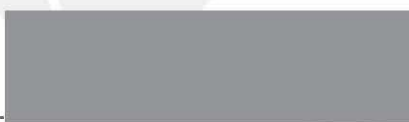
ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เช่าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน


ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ..... ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(นายสาว กัลณพัชร ทรัพย์รุ่งเฒ่า)

ลงชื่อ..... ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(อาจารย์ อัญธิภา จุลพิสิฐ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ..... พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กฤติกา ลิ้มลาวัลย์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ..... พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร