



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATION CULTURE ASSOCIATED
FACTORS WITH QUALITY OF WORK LIFE OF OFFICE WORKER IN BANGKOK
METROPOLITAN AREAS

วรัญรัตน์ ดุลยพันธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATION CULTURE ASSOCIATED
FACTORS WITH QUALITY OF WORK LIFE OF OFFICE WORKER IN BANGKOK
METROPOLITAN AREAS



WARANRAT DULYAPANT

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
ของ
วรัญรัตน์ ดุลยพันธ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(อาจารย์ ดร.ภูธิป มีถาวรกุล) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกริช นันทะโรจวงศ์)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์)

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	วรวัชรินทร์ ดุยพันธ์
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ภูธิป มีถาวรกุล

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1-10 ปี มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 – 35,000 บาท (2) พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก (3) พนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรสที่ต่างกััน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (5) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรมองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Title	TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATION CULTURE ASSOCIATED FACTORS WITH QUALITY OF WORK LIFE OF OFFICE WORKER IN BANGKOK METROPOLITAN AREAS
Author	WARANRAT DULYAPANT
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Dr. Phutip Meethavornkul

The purpose of this research is to study transformational leadership and the organizational culture associated factors with quality of work life among office workers in the Bangkok metropolitan areas. The sample groups used in this study included 400 office workers in Bangkok using a questionnaire as the tool for data collection. The statistics used in the descriptive data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested with an independent sample t-test, One-Way Analysis of Variance and the Pearson Correlation. The study found the following: (1) the majority of employees were female, aged 21-30 years, single, held a Bachelor's degree, 1-10 years of work experience, and earned an average monthly income between 25,001 – 35,000 Baht; (2) most employees had a transformational leadership organization culture and quality of work life at a high level; (3) employee of a different gender and status had different quality of work life with a significance of 0.05; (4) transformational leadership has positively correlated with quality of work life with a statistical significance of 0.01 at the highest level; and (5) organizational culture positively correlated with quality of work life with a statistical significance of 0.01 at the highest level.

Keyword : Transformational leadership Organization culture Quality of work life

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ภูทิป มีถาวรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คมกริช นันทะโรจวงศ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์และให้คำชี้แนะ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำ สารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ตลอดจนให้ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑาทิพ อัสสะบำรุงรัตน์ และ ดร.นิติพันธุ์ ศรีบุญเรืองฤทธิ์ รองผู้อำนวยการและรักษาการแทนผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร สำนักงานการทะเบียนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งทั้งสองท่านนี้เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้วิจัย อีกทั้งยังคอยช่วยให้คำปรึกษา และคำแนะนำที่ดีอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ที่ให้คำแนะนำในการทำเอกสารต่าง ๆ และช่วยประสานงานในการสอบสารนิพนธ์ ทำให้การทำเล่มสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความราบรื่นและสำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณครอบครัว พี่ ๆ น้องๆ และเพื่อน ๆ ทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด รวมทั้งผู้ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการตอบแบบสอบถามและให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทุกหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง คุณประโยชน์และความดีอันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

วรัญรัตน์ ดุลยพันธ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	๓
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
การสุ่มตัวอย่าง	5
ตัวแปรที่ศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
สมมติฐานการวิจัย.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์	14
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	16

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	16
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	18
2.3 คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง	22
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร.....	23
3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร	23
3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร	24
4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	26
4.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	26
4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	27
ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	30
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย.....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	105
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	105
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	105
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	105
การสุ่มตัวอย่าง	106
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	107
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	113
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	115
5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	115
การจัดทำข้อมูล.....	115
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	117
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	125

การนำเสนอผลการวิเคราะห์.....	126
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	127
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา	127
ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	153
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	173
ความมุ่งหมายของการวิจัย	173
ความสำคัญของการวิจัย	173
สมมติฐานการวิจัย	174
สรุปผลการวิจัย	174
การอภิปรายผลจากการวิจัย	190
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	204
ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป	206
บรรณานุกรม	208
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	214
ภาคผนวก ข หนังสือยืนยันการรับรองจริยธรรมในมนุษย์	224
ประวัติผู้เขียน	227

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงเขตและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง	6
ตาราง 2 แสดงเขตและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง	107
ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	127
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	127
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ....	128
ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	128
ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	129
ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับเงินเดือน	129
ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	130
ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์.....	131
ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	132
ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา.....	133
ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	134
ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	135

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	136
ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง	136
ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง	137
ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการร่วมมือ	138
ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุนการจัดการ	139
ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการควบคุม.....	140
ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านเอกลักษณ์.....	141
ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการให้รางวัล.....	141
ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	142
ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร.....	143
ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	144
ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	145
ตาราง 27 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	146

ตาราง 28 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	147
ตาราง 29 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	148
ตาราง 30 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	149
ตาราง 31 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	150
ตาราง 32 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	151
ตาราง 33 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	152
ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างเพศชายและเพศหญิง	154
ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test	155
ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ F-test	156
ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตใน การ ทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	157
ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครกับสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ F-test	158
ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของสถานภาพสมรสของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	158
ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	160

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครกับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test	160
ตาราง 42 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตใน การทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	162
ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครกับระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test	162
ตาราง 44 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับเงินเดือน กับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	164
ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครกับระดับเงินเดือน โดยใช้สถิติ F-test	164
ตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	166
ตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	168
ตาราง 48 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	171

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 13



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง นวัตกรรมใหม่ ๆ ของเทคโนโลยี ทำให้การแข่งขันกันระหว่างองค์กรธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชน ยิ่งทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทำให้องค์กรจำนวนมาก จำเป็นต้องปรับโครงสร้างและกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้ธุรกิจของตนเองนั้นสามารถแข่งขันกับคู่แข่ง และอยู่รอดเติบโตต่อไปได้ในอนาคต และการทำงานในแต่ละที่ แต่ละองค์กร ย่อมมีปัญหาในเรื่องต่าง ๆ มากมาย เช่น บุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากประสบการณ์การทำงานในอดีตมาสู่ที่ทำงานใหม่ ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานที่ไม่ดี ทำให้บรรยากาศของการทำงานเต็มไปด้วยความตึงเครียด ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี ซึ่งเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมานั้น ส่งผลให้เกิดความหมดไฟในการทำงาน หรืออาการ Burnout Syndrome ซึ่งความเครียดดังกล่าวนี้ ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นโรคใหม่ จากองค์การอนามัยโลก (WHO) โดยเป็นผลจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน จนบางครั้งทำให้พนักงานในองค์กรของเรา เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ มีอาการเบื่อหน่าย รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ (กรมสุขภาพจิต, 2564) เกิดความเครียดสะสม และส่งผลกระทบต่อพนักงานทางด้านสุขภาพกายและใจเป็นเหตุให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง หมดกำลังใจในการทำงาน และลาออกได้ในที่สุด

ปฏิเสธไม่ได้เลยว่า ผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จและการอยู่รอดขององค์กร เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการ จัดการ และดูแล รวมไปถึงควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผู้นำแล้ว ก็ยังรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรอีกด้วย เพราะว่าผู้นำและบุคลากรภายในองค์กร เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อาจกล่าวได้ว่าทั้งสองส่วนมีความสัมพันธ์กัน คือ ผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ผู้นำมีหลายคุณลักษณะ ซึ่งหลายคุณลักษณะมีผลต่อทั้งวัฒนธรรมองค์กรและภาวะทางจิตใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจของบุคลากรอยากเรียนรู้ พัฒนา และนำศักยภาพในตัวที่มีอยู่ ออกมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด และพัฒนากระบวนการทำงาน

อยู่สม่ำเสมอ เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพื่อความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ภาวะผู้นำมีหลายรูปแบบ และมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน จึงสามารถนำรูปแบบภาวะผู้นำที่หลากหลายไปใช้ในการบริหารงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้น จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ลักษณะของงาน และความต้องการของบุคคลในองค์กร ในปัจจุบันการประกอบธุรกิจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ผู้นำมีอิทธิพลต่อพนักงาน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของพนักงานให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง อีกทั้งยังพัฒนาความสามารถของพนักงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร และจูงใจให้พนักงาน ให้ความทุ่มเทและขยันในการทำงานและมองการณ์ไกล เพื่อนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดขององค์กร หรือสังคมต่อไปได้ หากผู้บังคับบัญชามีการวางตัวด้วยความเป็นมิตรจะทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยความเป็นกันเองและมีความผ่อนคลาย หรือผู้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจ เห็นใจ รวมถึงการเอาใจใส่พนักงานในองค์กรอยู่เสมอ จะทำให้พนักงานในองค์กรมีการให้เกียรติและเกรงใจ อีกทั้งยังทำให้บรรยากาศของการทำงานเต็มไปด้วยความสุข มีชีวิตชีวา และไม่มีความตึงเครียด การมีผู้นำองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการมีแรงบันดาลใจในการทำงานจะสามารถทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดีมากยิ่งขึ้นด้วย (รุจิกร ตูลาธาร, 2565)

นอกจากความสำคัญของผู้นำแล้ว วัฒนธรรมองค์กรก็เป็นส่วนที่สำคัญและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรอย่างยิ่ง ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างในเรื่องของการกระทำ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ อุดมการณ์และพฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ดีต้องเริ่มต้นจากการมีรากฐานการบริหารงานที่แข็งแกร่ง องค์กรที่มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ แนวคิด หรือจุดประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อกำหนดคุณค่าด้านต่าง ๆ ให้กับองค์กรซึ่งจะทำให้พนักงานหรือบุคลากรมีทิศทางในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพการทำงานและผลผลิตในองค์กรให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานมีแนวปฏิบัติและรู้สึกมีเป้าหมายร่วมกับองค์กรอีกด้วย ในเรื่องของการสร้างความผูกพันหรือความรู้สึกมีส่วนร่วมให้กับพนักงานก็เป็นส่วนที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานด้วยกันเอง หรือจะเป็นความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร รวมไปถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำขององค์กรกับพนักงานด้วย วัฒนธรรมองค์กรที่ดียังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

ของพนักงานและทำให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร หรือสร้างเสน่ห์ในการดึงดูดคนที่มีความสามารถจากภายนอกให้เกิดความสนใจในองค์กรของเราได้ (สทธร เพชรวิโรจน์ชัย, 2564)

จากความสำคัญของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมการบริหารองค์กรที่ดีแล้ว ยังส่งผลไปถึงเรื่องการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีอีกด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะการทำงานต้องใช้คนเป็นหลัก ดังนั้นคนจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญมาก ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เพราะฉะนั้นการมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงาน สามารถเกิดได้จากหลากหลายสาเหตุ เช่น การได้รับการยกย่อง การยอมรับ ความมั่นคง ความก้าวหน้า หรือแม้กระทั่งความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยทางด้านบุคคล เช่น เพื่อนร่วมงานที่ดีหรือหัวหน้างานที่มีความเมตตา ซึ่งทั้งหมดเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ โดยความสุขในที่ทำงานประกอบไปด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกสนุกขณะทำงานโดยไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกพอใจขณะทำงาน โดยไม่มีความทุกข์ใจในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกอยากทำงาน เต็มไปด้วยความตื่นตัวและมีชีวิตชีวา (สทธร เพชรวิโรจน์ชัย, 2564) หากพนักงานในองค์กรของเราเกิดความรู้สึกที่ดีในสิ่งต่าง ๆ ในที่ทำงานแล้วนั้น ก็จะสามารถส่งผลดีต่องานและองค์กรด้วย คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ดีด้วย (อารีรัตน์ สีขาว, 2555)

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงเกิดข้อสงสัยว่า ผู้นำหรือวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละองค์กร มีวิธีการทำงานอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับงาน แล้วทুমเหตุความรู้ความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรจะทำอย่างไรเพื่อให้พนักงานในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย ผู้วิจัยจึงมีความต้องการจะศึกษาเกี่ยวกับ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่มีบริษัทเอกชนอยู่เป็นจำนวนมาก และมีความหลากหลายของหน่วยงาน ซึ่งเป็นโอกาสที่ดีที่จะนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางเสนอปรับปรุงแก้ไขในการบริหารจัดการพัฒนาองค์กรและเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

พนักงานให้มีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น เป็นการส่งเสริมและปลูกฝังให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและระดับเงินเดือน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าพนักงานที่มีความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ ซึ่งจะทำให้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะของประชากรศาสตร์ได้ละเอียดมากขึ้น
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปตัดสินใจในการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปตัดสินใจในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรและเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคล ในองค์กรให้มีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ทำให้สามารถนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางเสนอปรับปรุงแก้ไขในการบริหารจัดการเพื่อให้การปฏิบัติงานและเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือว่ามีจำนวนประชากรขนาดใหญ่ และไม่ทราบจำนวนชัดเจน ผู้วิจัยได้ใช้สูตรของ W.G. Cochran (Cochran, 1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 385 ชุด และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นของการตอบแบบสอบถาม ทางผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลสำรองอีก 15 ชุด รวมแล้วได้จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุตั้งแต่ 21 - 60 ปี โดยจะใช้วิธีการสอบถามเบื้องต้นในแบบสอบถามว่า เป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 21-60 ปี และทำงานอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยจะใช้วิธีการสอบถามเบื้องต้นว่าเป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 21-60 ปี และทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่ หากตอบว่าใช่ จึงให้เริ่มทำ แบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 ชุด โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยเลือกกลุ่มพนักงานจากเขตต่าง ๆ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งอ้างอิงจากเขตที่มีอัตราการจ้างงานสูงที่สุดในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (Job Thai, 2565) จำนวนทั้งสิ้น 5 เขต ได้แก่ เขตห้วยขวาง เขตสวนหลวง เขตบางรัก เขตปญาไท และเขตวัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) แบบกระจายจำนวนเท่ากันทุกเขต โดยเลือกเก็บตัวอย่างในเขตที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 และแบ่งการสุ่มตัวอย่างออกเป็นสัดส่วนที่เท่ากัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ตาราง 1 แสดงเขตและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

เขตในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เขตห้วยขวาง	80
เขตสวนหลวง	80
เขตบางรัก	80
เขตพญาไท	80
เขตวัฒนา	80
รวมทั้งสิ้น	400

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยผู้วิจัยจะเลือกเก็บเฉพาะพนักงานบริษัทที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 อายุ 21 – 30 ปี

1.1.2.2 อายุ 31 – 40 ปี

1.1.2.3 อายุ 41 – 50 ปี

1.1.2.4 อายุ 51 – 60 ปี

1.1.3. สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส

1.1.3.3 หย่าร้าง/หม้าย

1.1.4. ระดับการศึกษา

1.1.4.1 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

- 1.1.4.2 อนุปริญญา/ปวส.
- 1.1.4.3 ปริญญาตรี
- 1.1.4.4 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.1.5. ระยะเวลาในการทำงาน
 - 1.1.5.1 1-10 ปี
 - 1.1.5.2 11-20 ปี
 - 1.1.5.3 21-30 ปี
 - 1.1.5.4 30 ปีขึ้นไป
- 1.1.6. ระดับเงินเดือน
 - 1.1.6.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท
 - 1.1.6.2 15,001 – 25,000 บาท
 - 1.1.6.3 25,001 – 35,000 บาท
 - 1.1.6.4 35,001 – 45,000 บาท
 - 1.1.6.5 45,001 บาทขึ้นไป
- 1.2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 1.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
 - 1.2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
 - 1.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 1.3 วัฒนธรรมองค์กร
 - 1.3.1 ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล
 - 1.3.2 ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง
 - 1.3.3 ด้านการกำหนดทิศทาง
 - 1.3.4 ด้านการร่วมมือ
 - 1.3.5 ด้านการสนับสนุนการจัดการ
 - 1.3.6 ด้านการควบคุม
 - 1.3.7 ด้านเอกลักษณ์
 - 1.3.8 ด้านระบบการให้รางวัล
 - 1.3.9 ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง

1.3.10 ด้านแบบของการสื่อสาร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

2.1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

2.1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

2.1.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2.1.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

2.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

2.1.8 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะขั้นพื้นฐานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน

2. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวกหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพนักงาน โดยการทำให้พนักงานมีความพยายามในการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง รวมถึงการพัฒนาความสามารถของพนักงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้พนักงานมองการณ์ไกลเกินกว่าความสนใจของพนักงานไปสู่ประโยชน์ขององค์กร หรือสังคม

3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานและคนในองค์กร ผู้นำจะเป็นที่เคารพยกย่อง ศรัทธา วางใจ และทำให้พนักงานและคนในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมทำงานกัน พนักงานและคนในองค์กรจะประพฤติและปฏิบัติตนเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบการทำงานแบบผู้นำ

3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่จูงใจและทำให้เกิดแรงบันดาลใจกับพนักงานและคนในองค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะ

กระตุ้นจิตวิญญาณของพนักงานและคนในองค์กร ให้มีความสดชื่นแจ่มใส มีชีวิตชีวา ตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างเจตคติที่ดีและความคิดในแง่บวก

3.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีการตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ตามมีความต้องการในการหาแนวทางใหม่ ๆ ที่มีความทันสมัย มาแก้ปัญหามององค์กร เพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่ใหม่และดีกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่แปลกใหม่และมีความสร้างสรรค์

3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรในฐานะผู้นำ ผู้นำต้องคอยดูแลเอาใจใส่พนักงานและคนในองค์กรเป็นรายบุคคล และทำให้พนักงานและคนในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นทั้งผู้ฝึกสอน และเป็นทั้งที่ปรึกษา ของพนักงานแต่ละคน เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโต รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและคนในองค์กรแต่ละคนให้สูงขึ้น

4. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของการมีส่วนร่วมของการกระทำ ค่านิยม ความเชื่อเจตคติ คุณดมการณ์ของพนักงานและคนในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันมา เป็นบรรทัดฐานขององค์กรให้คาดหวังหรือสนับสนุนให้พนักงานและคนในองค์กรปฏิบัติตามและเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรของเราแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ

4.1 ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล หมายถึง ระดับของความรับผิดชอบ อิสรภาพทางความคิดของแต่ละบุคคล และการมีโอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4.2 ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง หมายถึง ระดับที่พนักงานสามารถทนต่อความไม่แน่นอนที่จะขึ้นภายในองค์กร และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ กล้าที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงการแสวงหาโอกาส และทดลองหรือวิธีการทำงานในสิ่งใหม่ ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความท้าทายในการทำงานมากขึ้นอย่างเหมาะสม

4.3 ด้านการกำหนดทิศทาง หมายถึง ระดับที่องค์กรหรือหน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และความคาดหวัง ในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ชัดเจน

4.4 ด้านการร่วมมือ หมายถึง ระดับที่หน่วยงานหรือองค์กร ได้รับการกระตุ้นให้เกิดการประสานงาน หรือทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจกันของพนักงานและคนในองค์กรด้วยกัน

4.5 ด้านการสนับสนุนการจัดการ หมายถึง ระดับที่ผู้นำองค์กรได้ทำการติดต่อสื่อสารกับพนักงานและคนในองค์กรอย่างชัดเจน มีการสนับสนุน และช่วยเหลือพนักงานและคนในองค์กรสม่ำเสมอ

4.6 ด้านการควบคุม หมายถึง การกำหนดกฎระเบียบในการทำงาน และปริมาณการควบคุม การบังคับบัญชาโดยตรง ที่ใช้ในการสอดส่องดูแล และควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน และคนในองค์กร เพื่อให้การทำงานอยู่ในกฎระเบียบและทำให้การทำงานเป็นด้วยความถูกต้อง เรียบร้อยและราบรื่น

4.7 ด้านเอกลักษณ์ หมายถึง ระดับของสิ่งที่พนักงานและคนในองค์กร สร้างขึ้น เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ในแบบส่วนรวมมากกว่าแบบของกลุ่มย่อย หรือทักษะความชำนาญด้านวิชาชีพในการทำงาน

4.8 ด้านระบบการให้รางวัล หมายถึง ระดับของการกำหนดแนวทางการให้รางวัลแก่พนักงานและคนในองค์กร เนื่องจากมีผลการทำงานดีเยี่ยม เช่น การปรับขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น โดยจะอาศัยการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จากการทำงานหรือความอาวุโสของประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

4.9 ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง หมายถึง ระดับของการที่พนักงานสามารถที่อดทน จากการได้รับความขัดแย้ง และการวิพากษ์วิจารณ์แบบตรงไปตรงมา โดยพนักงานหรือคนในองค์กร ต้องมีความมั่นใจว่าจะสามารถอดทนต่อความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันได้

4.10 ด้านแบบของการสื่อสาร หมายถึง ระดับของการสื่อสารภายในองค์กร ที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงาน อย่างเป็นทางการ รวมถึงประเภทของระบบการติดต่อสื่อสาร

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของพนักงานและคนในองค์กรที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การมีความเป็นอยู่ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งมีผลให้งานที่ปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

5.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ อย่างพอเพียงกับการดำรงชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกันด้วย

5.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีหรือไม่เหมาะสม ก็จะก่อให้เกิดสุขภาพร่างกายไม่ดี เจ็บป่วยง่าย รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และต้องช่วยให้

พนักงานและคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ปลอดภัย สะดวกสบายและไม่ก่อให้เกิดอันตรายในการทำงานและต่อสุขภาพอนามัย

5.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ทำอยู่นั้น จะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต้องมีอย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินปฏิบัติงานที่ตนยอมรับว่ามีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร ซึ่งการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานและคนในองค์กรในการทำงานนี้เอง ก็เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษาเรียนรู้ การอบรม การพัฒนากระบวนการทำงานและอาชีพของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และจะทำให้พนักงานและคนในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น

5.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสดำเนินความรู้และความสามารถ รวมไปถึงทักษะที่จำเป็นจะต้องใช้ในการทำงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

5.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ภายในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกัน ในลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างสัมพันธ์ภาพทางจิตใจกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าของโอกาสต่าง ๆ และต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม

5.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการในองค์กรที่ให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับสิทธิในการทำงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นหรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีความยุติธรรมในการพิจารณาการให้ผลตอบแทนหรือรางวัล และเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างเปิดเผย มีเสรีภาพและความเสมอภาคในการพูด

5.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม หมายถึง การทำงานมีความสมดุลเป็นส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้ชีวิตในเวลาทำงาน การใช้เวลากับครอบครัวและบุคคลอันเป็นที่รัก และมีเวลาการพักผ่อนหย่อนใจที่เพียงพอ

5.8 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง หมายถึง ความร่วมมือกับองค์กรภายนอกอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมหรือสาธารณประโยชน์ รวมถึงการ

ปลูกฝังให้พนักงานและคนในองค์กร เกิดความตระหนักถึงเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม และเกิดความภาคภูมิใจที่ตนเองได้ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม

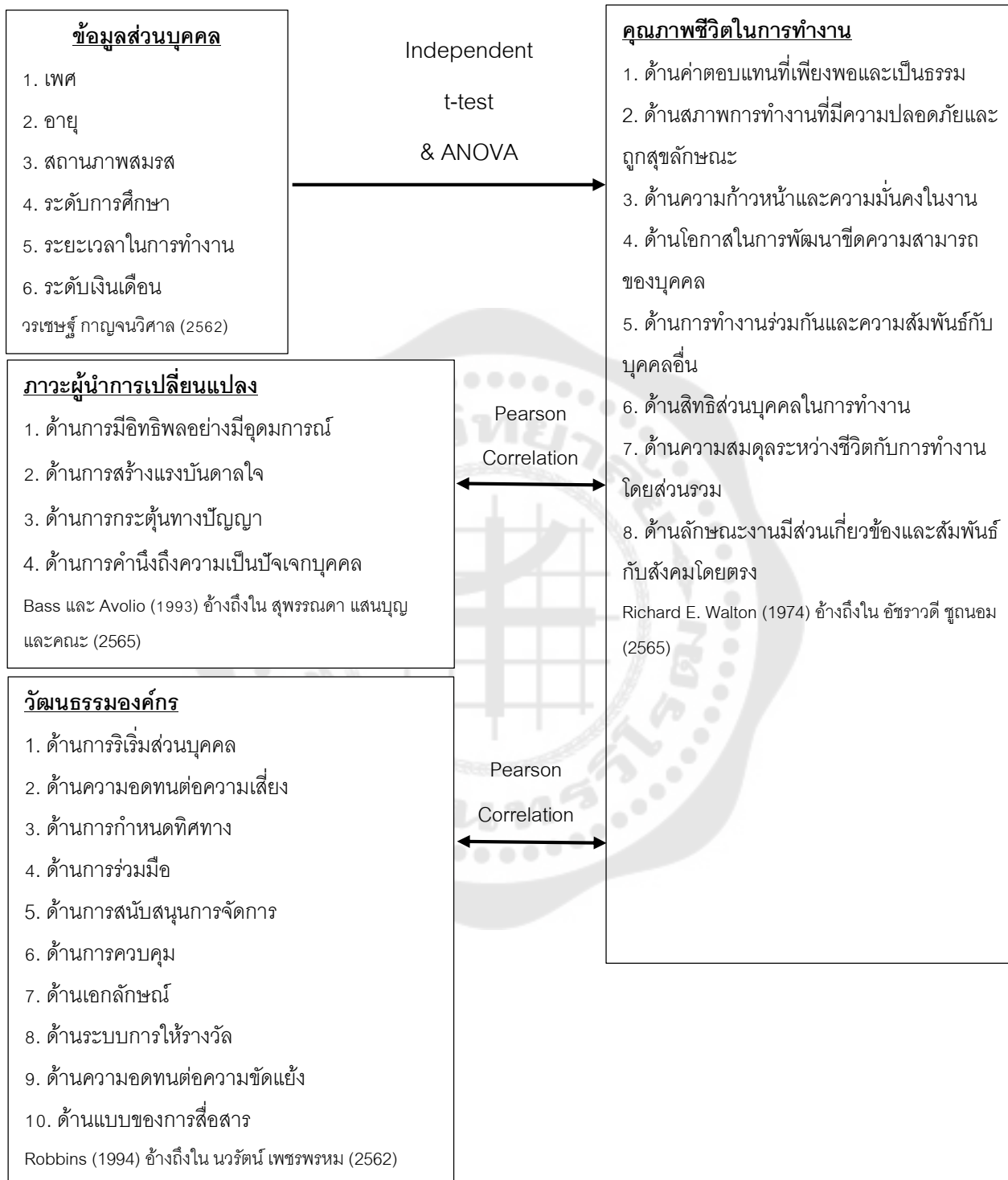
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” สามารถกำหนดตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อกันได้โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” สามารถตั้งข้อสมมติฐานสำหรับการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุม ด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านแบบของการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลาย ด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย สถานภาพ อายุในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคล ในองค์กรต่าง ๆ หรือหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ หรือพนักงาน ซึ่งมีลักษณะของพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง

พรพิณ ประกายสันติสุข (2550) ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้างและการกระจายตัว รวมถึงการเปลี่ยนแปลงประชากรในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่น ๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2552) กล่าวว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal background) หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล (Biographical characteristics) เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ความมีอาวุโสในงานและสถานภาพสมรส โดยปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคน โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) จากการศึกษาพบว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่สำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป นั้นถือว่า

มีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต (Productivity) สูงได้ จากการศึกษพบว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายงาน เนื่องจาก มีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และมีสิทธิ์ในการพักผ่อนมากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิ์ในสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นด้วย โดยพนักงานที่อายุนั้นมักจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ และมักมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง และนำประสบการณ์การทำงานมาใช้ในการทำงาน แต่จากการศึกษาพบว่ามักต่อต้านเทคโนโลยีใหม่ ดังนั้นในยุคที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจึงทำให้คนงานที่มีอายุมากต้องออกจากงาน

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันหรือมีความแตกต่างกันน้อยมาก ระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาในการทำงาน รวมถึงทักษะในการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการเรียนรู้ ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจากการศึกษา พบว่าเพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชายและเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง และในส่วนของ การขาดงานและการออกจากงานนั้น พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย แต่เพศหญิงจะมีความต้องการทำงานที่มีตารางการทำงานที่มีความยืดหยุ่น (Flexible work schedules) และพอใจที่จะทำงานในบางเวลา (Part-time) มากกว่าแบบเต็มเวลา (Full-time) ในกรณี ที่มีบุตรในวัยก่อนเข้าเรียน

3. สถานภาพกับการทำงาน (Marital Status and Job performance) จากการศึกษาพบว่า ยังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อการทำงานอย่างไร แต่มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีแนวโน้มที่จะขาดงานและมีอัตราการออกจากงาน น้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบเห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความมีอาวุโสในงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานแล้วนั้น จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานใหม่และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า รวมถึงมีอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานน้อย ซึ่งความเป็นอาวุโสในการทำงาน สามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิผลการทำงานได้เป็นอย่างดี

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2559) ได้กล่าวถึงลักษณะความแตกต่างด้านชีวภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพการสมรส

1. เพศ (Sex) จากการศึกษาพบว่า เพศหญิงมีอัตราการขาดงานที่มากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงนั้นมีภาระหน้าที่ในการดูแลครอบครัว ดูแลบุตร จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เพศหญิงมีความจำเป็นต้องขาดงานเพื่อจัดการหน้าที่ดังกล่าวมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ยังระบุถึงว่า เพศเป็นสิ่งที่ไม่ได้สร้างความขัดแย้งในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้ การเข้าสังคม และภาวะผู้นำ

2. อายุ (Age) จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับอายุ โดยประสิทธิภาพของการทำงานนั้นจะลดลงไปตามอายุที่เพิ่มขึ้น

3. สถานภาพสมรส (Marital Status) จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่สมรสแล้วจะมีพฤติกรรมการขาดงาน หรือย้ายงานที่น้อยกว่าคนโสด เนื่องจากจำเป็นต้องคำนึงถึงสถานภาพความมั่นคงของครอบครัว การขาดงานหรือย้ายงานบ่อยนั้น จะส่งผลให้เกิดสถานภาพความมั่นคงของครอบครัวที่ลดน้อยลงได้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยมีความตั้งใจที่จะศึกษาและนำไปต่อยอดตามแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2552) ซึ่งเป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ โดยนำลักษณะที่สำคัญที่จะช่วยในการกำหนดลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ทำงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นปัจจัยที่นำมาศึกษาเพื่อนำไปพิจารณาให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป เพื่อช่วยให้สร้างเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาทบทวนในเรื่องความหมายของภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารงานวิจัยและวารสารต่าง ๆ ซึ่งได้มีนักทฤษฎี นักวิชาการ และผู้ที่ศึกษาได้ให้คำนิยาม ความหมายของภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายดังต่อไปนี้

Stogdill (1974) ภาวะผู้นำ คือ ความคิดริเริ่มและรักษาไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันพนักงานและคนในองค์กร

McFarland (1979) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถบุคคลที่จะชี้แนะ สั่งการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุและไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

Schwartz (1980) ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการชี้แนะพนักงานหรือคนในองค์กรให้ทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Mitchell and Larson (1987) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการ ที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่มคนในองค์กร เพื่อให้บรรลุความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร รวมถึงการบรรลุจุดหมายขององค์กรด้วย

Koontz and Wehrich (1988) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้คำสั่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้พนักงานและคนในองค์กรเกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและกระตือรือร้นในการทำงานจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Robbins (1989) ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อคนในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้

Stoner and Freeman (1989) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการชี้แนะและอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

Nelson and Quick (1997) ให้ ความหมาย ของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่า กระบวนการในการชี้แนวทางและนำทางพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานและคนในองค์กร

พยอม วงศ์สารศรี (2534) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชา ใช้อิทธิพลหรืออำนาจของตนเองในการกระตุ้นชี้แนะให้พนักงานและคนในองค์กร เกิดความกระตือรือร้น และเกิดความเต็มใจที่จะทำในสิ่งที่ต้องการ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และจุดหมายที่ได้ตั้งเอาไว้

สมยศ นาวิการ (2538) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อการทำงานต่าง ๆ ของพนักงานภายในองค์กร

เมื่อเปรียบเทียบความหมายของคำว่าผู้นำกับภาวะผู้นำพบว่า มีความแตกต่างและคล้ายคลึงกัน ผู้นำ หมายถึง บุคคล ส่วนภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้กระบวนการของความสามารถของคนที่ใช้อิทธิพลของตนในการ ชี้แนะหรือชักจูงผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกับตนเองในการ ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีอยู่ของตนเอง ในการกระตุ้นและชี้แนะให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และจุดหมายขององค์กร หรือของกลุ่ม

นิตย สัมมาพันธ์ (2546) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนจำนวนมากลงมือทำงานมากกว่าเดิม จนยกระดับขั้นสู่มาตรฐานในการทำงานที่สูงขึ้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการจัดการการทำงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำจะมีอิทธิพลต่อพนักงานและคนในองค์กร โดยการปรับปรุงแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลง ความพยายามในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ อีกทั้งยังพัฒนาความสามารถของพนักงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม และมีศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อทำให้เกิดความตระหนักรู้ใน ภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานมองการณ์ไกลมากกว่าความคาดหวังของตนเองไปสู่ประโยชน์ขององค์กร หรือสังคม

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำสามารถแสดงให้เห็นว่าสามารถที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากกว่าที่เคยเป็นอยู่อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถที่จะพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของพนักงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และยังสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ผู้นำมีความเข้าใจในตัวพนักงานได้เป็นอย่างดี

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory)

ศาสตราจารย์ (2559) แนวคิดที่ว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำเป็นการศึกษาลักษณะเฉพาะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ประสงค์จะพัฒนาภาวะผู้นำของตนให้สูงขึ้นอาจทำได้โดยการสร้างและปรับปรุงคุณลักษณะของตนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา (Conceptual Characteristics) หมายถึง ความฉลาดหลักแหลมของผู้นำ สามารถคิด วิเคราะห์ และคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบ สามารถเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า และกำหนดแนวทางตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

2. คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Characteristics) หมายถึง การมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร และสร้างเป็นมิตรกับบุคคลอื่น ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีเป็นที่ยอมรับ และเป็นตัวอย่างที่ดีกับสังคมโดยทั่วไป

3. คุณลักษณะทางด้านการทำงาน (Technical Characteristics) หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาในงานที่เกิดขึ้น รู้จักวิธีการถ่ายถอดและสอนงาน เป็นต้น

4. คุณลักษณะส่วนตัว (Personal Characteristics) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวโดยทั่วไป อาทิ มั่นใจในตนเอง มั่นคงทางอารมณ์ สามารถเก็บความรู้สึกในโอกาสอันควร รักษาความลับ มีความรับผิดชอบสูง มีความทะเยอทะยาน มีความรอบคอบ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นตั้งใจไม่ย่อท้อ และมีความเสมอต้นเสมอปลาย เป็นต้น

5. คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) อาทิ อายุ ส่วนสูง พละกำลัง น้ำหนัก และโหนงแข็ง เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะทางกายภาพเหล่านี้ แม้จะขาดข้อมูลวิจัยเชิงประจักษ์ในการสนับสนุน แต่ในบางสังคมก็ยังได้รับการยอมรับเป็นแนวปฏิบัติ เช่น ในประเทศจีนผู้ที่ได้รับความเชื่อถือในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำที่สำคัญของประเทศมักเป็นผู้ที่มีวัยวุฒิสูง ทั้งนี้ ฝ่ายที่สนับสนุนแนวคิดนี้ได้ให้เหตุผลประกอบว่า ผู้ที่มีวัยวุฒิสูงย่อมมีประสบการณ์สูงด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของผู้นำประเทศ นอกจากนี้ในประเทศไทยยังปรากฏว่ามีองค์กรบางแห่งซึ่งคัดเลือกผู้บริหารจากลักษณะทางกายภาพ 5 ประการ ได้แก่ คิ้ว ตา หู จมูก และปาก โดยพิจารณาว่ามีลักษณะตรงตามตำราหรือไม่

6. คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม (Social Background Characteristics) เช่น ฐานะทางครอบครัว ชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล และประวัติการศึกษา เป็นต้น ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมดีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่ดีเสมอไป แต่ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมที่ดีมักจะได้รับการยอมรับจากสังคมจึงมีโอกาสได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้นำ ความเชื่อดังกล่าวอาจจะถูกหรือผิดก็ได้ เช่น สังคมเคยเชื่อว่าหากได้ผู้นำทางการเมืองที่มีฐานะดีจะเป็นประโยชน์แก่บ้านเมืองในการแก้ปัญหาคอร์รัปชันเนื่องจากรวยแล้วคงไม่โกง แต่ในปัจจุบันความเชื่อดังกล่าวปรากฏข้อพิสูจน์แก่สังคมเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ว่าไม่เป็นจริงเสมอไป เป็นต้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

Bass and Avolio (1993) อ้างถึงใน สุพรรณดา แสนบุญ และคณะ (2565) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ระดับการกระทำที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพนักงาน โดยการทำให้พนักงานมีความพยายามในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานและคนในองค์กรไปสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมและมีศักยภาพในตนเอง

มากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานมองการณ์ไกลเกินกว่าความคาดหวังเดิมของพนักงานไปสู่ผลประโยชน์ขององค์กรและสังคม 4 ประการ คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำมีการประพฤติปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างหรือเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนในองค์กร ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องศรัทธาเคารพนับถือ เป็นที่ไว้วางใจและทำให้คนในองค์กรมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อทำงานร่วมกัน คนในองค์กรจะพยายามที่จะประพฤติปฏิบัติตามผู้นำ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถที่จะถ่ายทอดไปยังคนในองค์กรได้ ผู้นำต้องไม่ทำอะไรตามอารมณ์ของตัวเอง รวมถึงการควบคุมอารมณ์ของตนได้ในสภาวะสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ในเรื่องของการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และเป็นผู้ที่มีศีลธรรมอันดี รวมถึงการมีจริยธรรมอย่างสูง และหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจในทางมิชอบ แต่ต้องปฏิบัติตัวให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและองค์กร ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความฉลาดเฉลียว การมีสมรรถภาพที่ดีในการทำงาน ตลอดจนการมีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน และมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ รวมไปถึงค่านิยมความเชื่อของตนให้คนในองค์กรยอมรับ ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้คนในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นใจในตัวเอง และความจงรักภักดี และทำให้คนในองค์กรมีความรู้สึกที่เราอยู่ในองค์กรเดียวกันหรือบ้านหลังเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนหรือการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุจุดมุ่งหมายและปฏิบัติตามภารกิจและหน้าที่ขององค์กร

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนในทางที่ซักจูงหรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานและคนในองค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจภายในหน่วยงานเอง ผู้นำจะต้องกระตุ้นให้คนในองค์กรมีชีวิตชีวา มีความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการปลุกฝังเจตคติที่ดีและความคิดในเชิงบวก ผู้นำจะต้องทำให้คนในองค์กรเห็นภาพที่ดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และแสดงความเชื่อมั่น ความตั้งใจว่าจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ผู้นำจะช่วยให้คนในองค์กรมองข้ามผ่านการหาผลประโยชน์ส่วนตัวและทำทุกวิถีทางเพื่อให้ทำงานได้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรได้ รวมไปถึงการที่ผู้นำจะต้องช่วยให้พนักงานหรือคนในองค์กรมีความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาวขององค์กรด้วย ซึ่งการสร้างแรงบันดาลใจนี้ จะเกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้คนในองค์กรสามารถที่จะพิชิตอุปสรรคของตนเองและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีขึ้นด้วย

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้คนในองค์กรให้รับทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความต้องการที่จะหาวิถีทางใหม่เพื่อมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อค้นหาวิถีทางใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยผู้นำจะต้องมีการคิดและมีวิธีการแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกรอบแนวความคิดที่ได้ตั้งไว้ รวมถึงมีการจัดการปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์แบบเก่า ๆ ด้วยวิธีใหม่ มีการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดการกับปัญหาที่มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น มีการให้กำลังใจกับพนักงานและคนในองค์กรให้พยายามแก้ปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ผู้นำจะต้องให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน แม้ว่าความคิดเห็นนั้นจะต่างไปจากแนวความคิดของตนก็ตาม ผู้นำจะทำให้พนักงานและคนในองค์กรเกิดความรู้สึกว่า ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นนั้นเป็นเรื่องที่ทำทลายความสามารถและเป็นโอกาสอันดีที่จะได้ลงมือแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ร่วมกัน โดยที่ผู้นำจะต้องคอยสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกคนว่า ทุกปัญหาสามารถมีทางออกและมีวิธีการแก้ไขเสมอ แม้ในบางครั้งปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น อาจจะเป็นปัญหาที่ใหญ่มาก หรือว่ามีอุปสรรคมากแค่ไหนก็ตาม ผู้นำจะสามารถพิสูจน์ให้เห็นว่า พวกเราสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคทั้งหลายได้ จากการให้ความร่วมมือร่วมใจในการช่วยกันแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ของพนักงานและคนในองค์กรทุกคน และพนักงานทุกคนจะได้รับการมอบหมายให้ตั้งคำถามต่อค่านิยม ความเชื่อ และการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานและคนในองค์กร ในการที่จะรับทราบ เข้าใจ และแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ด้วยตนเองต่อไปได้

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร ในฐานะที่เป็นผู้นำสูงสุด ผู้นำจะต้องมีการดูแลเอาใจใส่พนักงานและคนในองค์กรเป็นรายบุคคล และทำให้พนักงานและคนในองค์กรเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่มีความสำคัญและมีคุณค่า ผู้นำจะเป็นผู้ฝึกสอนและเป็นพี่เลี้ยงของพนักงานแต่ละคน การพัฒนาตนเองของพนักงานและคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของทักษะความรู้ต่าง ๆ หรือเรื่องใดก็ตาม ผู้นำจะต้องเอาใจใส่ดูแลและเป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล ทั้งนี้เพื่อความให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคน ผู้นำจะต้องพัฒนาศักยภาพของพนักงานและคนในองค์กรให้สูงขึ้นกว่าเป็นอยู่นอกจากนี้ผู้นำยังต้องมีการสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะใหม่ ๆ แก่พนักงานและคนในองค์กร การประพฤติและปฏิบัติตนของผู้นำต่อพนักงานและคนในองค์กรแต่

ละคนจะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความยุติธรรม และไม่มี ความเหลื่อมล้ำกัน เช่น พนักงานบางคนทำไม่จึงได้รับการให้กำลังใจมากกว่า พนักงานบางคนทำไม่จึงได้รับอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า พนักงานบางคนทำไม่จึงมีมาตรฐานในการทำงานที่เคร่งครัดกว่า และพนักงานบางคนทำไม่จึงมีโครงสร้างของงานที่มากกว่าสิ่งเหล่านี้จะต้องไม่เกิดขึ้นภายในองค์กรเด็ดขาด ผู้นำจะต้องมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นอาวูฐที่ดีในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวพนักงานเอง และยั่งต้องเปิดโอกาสในการใช้ความรู้และความสามารถที่พนักงานหรือคนในองค์กรมีอยู่อย่างเต็มที่ และได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะต้องดูแลและเอาใจใส่พนักงานและคนในองค์กรทุกคนว่าต้องการรับการชี้แนะหรือคำแนะนำ การสนับสนุน ตลอดจนการช่วยเหลือในการทำงานในด้านต่าง ๆ หรือไม่ เพื่อไม่ให้คนในองค์กรเกิดความรู้สึกว่างถูกเพ่งเล็งหรือติดตามอยู่และยั่งช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อผู้บริหารขององค์กร

2.3 คุณลักษณะของผู้เนำการเปลี่ยนแปลง

Tichy and Devanna (1986) อ้างถึงใน สิริพัชร งามไตรโร (2565) คุณลักษณะของผู้เนำการเปลี่ยนแปลงโดยทั่ว ๆ ไปจะเป็นดั่งนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าคล้ายกับผู้ฝึกสอนที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะใครเลย ต้องมีการเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้ชนะในอนาคต และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะที่รออยู่
2. เป็นคนกล้าที่จะเปิดเผย เป็นบุคคลที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนเป็นของตัวเอง ต้องกล้าที่จะเผชิญกับความจริง และกล้าที่จะเปิดเผยความจริง
3. เชื่อมมั่นในคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่ นักเผด็จการ แต่ใช้อำนาจในทางที่ถูกและสนใจให้ความสนใจคนอื่น ๆ ที่ร่วมงานด้วย และมีความเชื่อมั่นในคนอื่นว่าจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะชักนำให้พนักงานและคนในองค์กรเกิดความตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีคุณค่า
5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะต้องนำสิ่งที่ตนเองเคยทำผิดพลาดในอดีต มาเป็นบทเรียน และจะพยายามเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และนำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดให้พนักงานและคนในองค์กรรับทราบด้วยเพื่อเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ หรือความไม่แน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีทักษะความสามารถในการรับมือและสามารถเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้อยู่เสมอ

7. เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกล และสามารถที่จะนำความฝันหรือที่ตนเองได้คิดวางแผนไว้ มาทำให้เป็นความจริงได้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยมีความตั้งใจที่จะศึกษาและนำไปต่อยอดตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1993) อ้างถึงในสุพรรณดา แสตนบุญ และคณะ (2565) ซึ่งประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาลักษณะของผู้นำ เป็นปัจจัยที่นำมาศึกษาเพื่อนำไปพิจารณาให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานของพนักงานต่อไป เพื่อช่วยให้สร้างเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษาทบทวนในเรื่องความหมายของวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารงานวิจัยและวารสารต่าง ๆ ซึ่งได้มีนักทฤษฎี นักวิชาการและผู้ที่ศึกษาได้ให้คำนิยามความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลายดังต่อไปนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพ และเอกลักษณ์ขององค์กร เช่น ประเพณี พิธีกรรม ระบบความคิดความเชื่อ ทศนคติและค่านิยมตลอดจนปรัชญาในองค์กร

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรคือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวทางและพฤติกรรมของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร

ศิริพงษ์ เศษภายน (2551) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึกของพฤติกรรมและสัญลักษณ์ที่มีอยู่ในองค์กร

กฤษณก ดวงชาตม (2557) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรสามารถเรียนรู้ได้ผ่านการสังเกตจดจำหรือ เรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ และสามารถส่งผ่าน

ประสบการณ์นั้นจากฐานฐาน การปรับตัวและเปลี่ยนแปลงนั้นขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์กร จะเป็นสิ่งสำคัญและจะนำมาซึ่งการปรับตัวเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร

สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร เป็นความคิด ความเชื่อในแบบแผนปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ ยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณีและแบบอย่างในการปฏิบัติ เช่น วัฒนธรรมการไหว้ วัฒนธรรมการแต่งกายมีวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ในองค์กรต้องการพัฒนาสร้างสรรค์วัฒนธรรมที่เหมาะสมต่องานเพื่อการทำงานที่เป็นระบบต่อไป

3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

Schein (1992) อ้างถึงใน กิตติยา เขือกเย็น (2552) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้เป็นจำนวนมาก และได้จัดประเภทวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกันไว้ 4 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมมุ่งอำนาจ (Power Culture) คือ แบบแผนของคติฐานของคนในองค์กรที่เรียนรู้ว่าผู้ที่มีความสามารถเท่านั้นที่จะสามารถเป็นผู้นำได้ และพนักงานจะได้รับการจูงใจด้วยการให้รางวัลและการลงโทษ

2. วัฒนธรรมมุ่งบทบาท (Role Culture) คือ คติฐานที่ร่วมกันว่า ผู้นำและโครงสร้างแบบระบบราชการมีอำนาจเท่าเทียมกัน มีการระบุบทบาทและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และสร้างเป็นข้อตกลง ค่านิยมของวัฒนธรรมลักษณะนี้คือ การออกคำสั่ง การพึ่งพาอาศัย ความมีเหตุมีผล และการแต่งตั้งเป็นตัวแทนมีการควบคุมดูแลน้อย มีแนวโน้มในการต่อต้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

3. วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ (Achievement Culture) คือ แบบของคติฐานซึ่งทำให้บุคคลในองค์กรมีความตั้งใจ มีแรงจูงใจและความผูกพันในการทำงานซึ่งผลักดันให้พนักงานสามารถทำในสิ่งที่ต้องการทำได้ รวมทั้งมีความกระตือรือร้น และตั้งเป้าหมายการทำงานให้สูงขึ้น พนักงานจึงมีความทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจและเวลาให้กับการทำงานเป็นอย่างมาก

4. วัฒนธรรมมุ่งการสนับสนุน (Support Culture) คือ แบบแผนของคติฐานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสมาชิก ให้มีการตอบแทนกัน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีความสนใจในเรื่องสวัสดิภาพของผู้อื่น และให้บริการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและเสียสละ

Robbins (1994) อ้างถึงใน นวรัตน์ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรยึดถือ ซึ่งจะแสดงให้เห็นได้จากคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ

1. ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล หมายถึง ระดับของความรับผิดชอบ อิสรภาพทางความคิดของแต่ละคน และมีโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง หมายถึง ระดับที่พนักงานสามารถอดทนต่อความไม่แน่นอนที่จะขึ้นภายในองค์กร และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ กล่าวที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงการแสวงหาโอกาส และทดลองหรือวิธีการทำงานในสิ่งใหม่ ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความท้าทายในการทำงานมากขึ้นอย่างเหมาะสม
3. ด้านการกำหนดทิศทาง หมายถึง ระดับที่องค์กรหรือหน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และความคาดหวัง ในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ชัดเจน
4. ด้านการร่วมมือ หมายถึง ระดับที่หน่วยงานหรือองค์กร ได้รับการกระตุ้นให้เกิดการประสานงาน หรือทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจกันของพนักงานและคนในองค์กรด้วยกัน
5. ด้านการสนับสนุนการจัดการ หมายถึง ระดับที่ผู้นำองค์กรได้ทำการติดต่อสื่อสารกับพนักงานและคนในองค์กรอย่างชัดเจน มีการสนับสนุน และช่วยเหลือพนักงานและคนในองค์กรสม่ำเสมอ
6. ด้านการควบคุม หมายถึง การกำหนดกฎระเบียบในการทำงาน และปริมาณการควบคุม การบังคับบัญชาโดยตรง ที่ใช้ในการสอดส่องดูแล และควบคุมพฤติกรรมของพนักงานและคนในองค์กร เพื่อให้การทำงานอยู่ในกฎระเบียบและทำให้การทำงานเป็นด้วยความถูกต้อง เรียบร้อยและราบรื่น
7. ด้านเอกลักษณ์ หมายถึง ระดับของสิ่งที่พนักงานและคนในองค์กร สร้างขึ้น เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ในแบบส่วนรวมมากกว่าแบบของกลุ่มย่อย หรือทักษะความชำนาญด้านวิชาชีพในการทำงาน
8. ด้านระบบการให้รางวัล หมายถึง ด้านระบบการให้รางวัล หมายถึง ระดับของการกำหนดแนวทางการให้รางวัลแก่พนักงานและคนในองค์กร เนื่องจากมีผลการทำงานดีเยี่ยม เช่น การปรับขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น โดยจะอาศัยการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จากการทำงานหรือความอาวุโสของประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น
9. ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง หมายถึง ระดับของการที่พนักงานสามารถที่อดทนจากการได้รับความขัดแย้ง และการวิพากษ์วิจารณ์แบบตรงไปตรงมา โดยพนักงานหรือคนในองค์กร ต้องมีความมั่นใจว่าจะสามารถอดทนต่อความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันได้
10. ด้านแบบของการสื่อสาร หมายถึง ระดับของการสื่อสารภายในองค์กร ที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงาน อย่างเป็นทางการ รวมถึงประเภทของระบบการติดต่อสื่อสาร

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรดังที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยมีความตั้งใจที่จะศึกษาและนำไปต่อยอดตามแนวคิดของ Robbins (1994) อ้างถึงใน นวรัตน์ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุมด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านแบบของการสื่อสาร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่นำมาศึกษาเพื่อนำไปพิจารณาให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป เพื่อช่วยให้สร้างเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้

4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาทบทวนในเรื่องความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารงานวิจัยและวารสารต่าง ๆ ซึ่งได้มีนักทฤษฎี นักวิชาการและผู้ที่ศึกษาได้ให้นิยาม ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่หลากหลายดังต่อไปนี้

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ระดับที่พนักงานและคนในองค์กร มีความพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533) ได้กล่าวว่า การที่พนักงานในแต่ละคนมีภูมิหลังที่เฉพาะและแตกต่างกันไป จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สำหรับพนักงานบางคนจะให้ความสำคัญกับโครงสร้างของงาน สภาพแวดล้อม รวมถึงให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง ในขณะที่พนักงานบางคนอาจให้ความสำคัญในเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการให้ความสำคัญในด้านต่าง ๆ จะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละคน

สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การที่พนักงานและคนในองค์กร เกิดความรู้สึกที่มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน รวมถึงการมีสุขภาวะทางจิตที่ดีซึ่งจะส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพที่ดี

จิตสุดา มงคลวัฒน์ (2549) กล่าวว่า การที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น องค์กรควรที่จะต้องตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึง

พอใจของพนักงานและคนในองค์กร เช่น การส่งเสริมในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สนับสนุนให้พนักงาน ให้มีค่าตอบแทน ค่าจ้างหรือเงินเดือนจากการทำงานอย่างเหมาะสม รวมถึงส่งเสริมการสร้างสรรค์ ระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสร้างเสริม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและส่งเสริมคุณภาพในการทำงานของพนักงานและคนใน องค์กร

ติน ปรัชญพฤทธิ (2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ชีวิตการ ทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของพนักงานและคนในองค์กร โดยเป็น ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานด้วยตนเอง และสามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัยได้

ณิศาทรร ม่วงคำ (2559) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต้องมีความสุขทั้งกายและใจ จากการที่ได้รับการตอบสนองของความ ต้องการขั้นพื้นฐานในด้านต่างๆ อย่างพอเพียงและมีความเหมาะสม มีความสุขทั้ง ทางกาย ได้แก่ การมีอาหารการกินที่ดี เสื้อผ้า ตลอดจนที่อยู่อาศัย และการอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีความสุขทางจิตใจ ได้แก่ การได้รับความรัก ความอบอุ่น การถูกยอมรับ จากสังคม และความมั่นคงทางจิตใจ

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกที่พึงพอใจ และมีความสุขที่ทำงานในองค์กรที่สามารถ ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นทั้งด้านร่างกายและจิตใจกับพนักงานได้อย่างมี ความเหมาะสม รวมไปถึงการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและทำให้ การทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกราบรื่น พร้อมทั้งมีการสนับสนุนการพัฒนาทักษะความรู้ใน ด้านต่างๆ พัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน มีการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างมีความเป็นกันเอง ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน รวมทั้งสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) อ้างถึงใน อัคราวดี ชูถนอม (2565) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน Quality of Working Life ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่พนักงานได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ อย่างพอเพียงกับการดำรงชีวิตอยู่ในแต่ละวันได้ โดยที่ต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่ทุกคนในสังคมยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกันด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) พนักงานและคนในองค์กร ควรได้รับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสมทั้งทางด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจ ถ้าสภาพแวดล้อมในหน่วยงานหรือในองค์กรไม่ดีหรือไม่เหมาะสม ก็จะก่อให้เกิดสุขภาพร่างกายไม่ดี เจ็บป่วยง่าย รวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจะต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยหรืออันตรายจนเกินไป และต้องช่วยให้พนักงานและคนในองค์กร มีความรู้สึกที่สะดวกสบายและไม่ก่อให้เกิดอันตรายในการทำงานและต่อสุขภาพอนามัยของตนเอง

3. เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้น จะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานหรือคนในองค์กรได้ใช้หรือพัฒนาทักษะความรู้ที่ตนมีอยู่อย่างแท้จริง รวมถึงการที่มีโอกาสที่จะได้ปฏิบัติงานที่ตนเองยอมรับว่ามีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร ซึ่งการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการอบรม การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือรวมไปถึงการพัฒนากระบวนการทำงานและพัฒนาอาชีพของพนักงาน เป็นจุดที่บ่งบอกถึงเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และเกิดความเชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้นอีกด้วย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากองค์กรจะมอบหมายงานที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้และความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้หรือได้ทักษะการทำงานใหม่ ๆ แล้ว องค์กรยังช่วยส่งเสริมให้พนักงานหรือคนในองค์กรได้มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า รวมถึงความมั่นคงในชีวิต มีแนวทางและโอกาสในการปรับตำแหน่งงานให้สูงขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลในครอบครัวของตนอีกด้วย

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นการที่พนักงานถึงเห็นว่าตัวเองมีคุณค่า และความสามารถ

ที่ทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้และงานนั้นยังสามารถช่วยให้พนักงานและคนในองค์กรได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีร่วมกันกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมและคุณธรรมอันดี

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) การบริหารจัดการในองค์กร ที่ให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับสิทธิในการทำงานตามโครงสร้างของงานที่ได้รับมอบหมาย และมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นหรือกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น หรือหัวหน้างาน ซึ่งองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการให้เกียรติและเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีความยุติธรรมในการพิจารณาการให้ค่าตอบแทนหรือรางวัล และเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นของตนเองในเรื่องต่าง ๆ อย่างเปิดเผย มีเสรีภาพและความเสมอภาคในการพูด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) ความสมดุลในชีวิตประจำวันนั้นเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างมีความสมดุล คือต้องไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกกดดันจากการทำงานมากเกินไป และสามารถที่จะทำงานได้ด้วยการกำหนดเวลาในการทำงานอย่างมีความเหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการทำงานที่จริงจัง จนไม่มีเวลาที่จะพักผ่อนหย่อนใจ หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) การปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่พนักงานจะมีความรู้สึกยอมรับว่าองค์กรหรือหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการผลิต การรักษาสภาพแวดล้อม และการกำจัดของเสียจากโรงงาน รวมไปถึงการทำงานที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน และเทคนิคด้านการจัดการกำกับดูแลกิจการ เป็นต้น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยมีความตั้งใจที่จะศึกษาและนำไปต่อยอดตามแนวคิดของ Walton (1973) อ้างถึงใน อัคราวดี ชูถนอม (2565) ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา

เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปพิจารณาให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป เพื่อช่วยให้สร้างเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้

ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” นี้ ปัจจุบันได้มีการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งผู้วิจัยขอยกมากล่าวพอสังเขปดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นวัตน์ เพชรพรหม (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวน 312 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วย มาก ซึ่งด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านเอกลักษณ์ รองลงมาคือ ด้านระบบการให้รางวัล และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านการร่วมมือ ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วย มากคือ ด้านสิทธิของพนักงาน รองลงมาคือ ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วย มากคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วย มากคือด้านค่าใช้จ่าย

รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

ธีรพล เงินมูล (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ซึ่งอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 285 คน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดี ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่บรรยากาศองค์กร พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเน้นงานฝึกอบรมและการพัฒนา ความมั่นคงในงาน สถานภาพและขวัญ การเปิดเผยและการพยายามปกป้อง ความยืดหยุ่น มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จารีลักษณ์ หินชุย และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น หลังการเป็นสถาบันในกำกับของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสอนและสายสนับสนุน วสส.ขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากร วสส.ขอนแก่น จำนวน 150 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและรายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 188 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ไม่ส่งผลคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก ในส่วนของอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กร พบว่า ด้าน นโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรเชษฐ์ กาญจนวิศาล (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง ชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว เฉพาะสายสนับสนุน จำนวน 195 คน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงอยู่ในระดับมาก ในส่วนของผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเนประชากรศาสตร์ ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และ ศรีบุญญา ไล่สวัสดิ์ สุทธิรัตนกุล (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 316 คน ผลการวิจัยพบว่าเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, สถานภาพ, และตำแหน่งงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ, โอกาสในการพัฒนาความสามารถ, ความก้าวหน้าและความมั่นคง, การบูรณาการความร่วมมือในการทำงาน, ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร, ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน, และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ชาวลิต ศุภศักดิ์ธำรง (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรภาคเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรภาคเอกชน 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และ 3) เพื่อทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบด้วยพนักงานในบริเวณสยามสแควร์, จตุจักร, และประตูน้ำ จำนวน 600 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ, การวิเคราะห์ไควร์สแควร์, และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาและระดับรายได้เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงาน, ภาวะสุขภาพจิต, วัฒนธรรมองค์กร, สถานภาพทางเศรษฐกิจ, และสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์และร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุพรรณดา แสนบุญ และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 565 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและรายได้ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร้อยละ 39.60

สินาถ อานามนารถ และคณะ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปกติถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตจันทบุรี ตราด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปกติถัดไปกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต จันทบุรีตราด ปีการศึกษา 2566 จำนวน 302 คน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในส่วน ของการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุบลรัตน์ เขมาวุฒานนท์ และคณะ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำมี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งใน เขตสาทร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในเขตสาทรกรุงเทพมหานคร จำนวน 240 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ในส่วนของภาวะผู้นำ พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒน ธรรมองค์กรและ สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในองค์กรบริหารส่วน จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิง ปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 357 คน

ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริานี เมฆลอย (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในกรมพัฒนาธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์ จำนวน 520 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอื้องฟ้า เขากลม และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช จำนวน 95 คน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราชโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในส่วนของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธนัญฉัตร เอี่ยมเพ็ชร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 125 คน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภากร แสงเนียม (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, และความเครียดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยเหล่านี้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 400 คน และใช้วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน รวมถึงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพล 42.5% ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยความน่าเชื่อถือ, การดูแลเอาใจใส่, และการเคารพซึ่งกันและกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพล 27.5% ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยการยอมรับ, โครงสร้างองค์กร, และบรรยากาศในการทำงานและปัจจัยความเครียดมีอิทธิพล 35.3% ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยความกดดันของผลงาน, ความเป็นอยู่ของพนักงาน, เศรษฐกิจ, และการระบาดและสาธารณสุข ทุกอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิตติยา วงศ์เบี้ยสัจจ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรและอิทธิพลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรจำนวน 120 คน ในบริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด (สำนักงานใหญ่) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยวัฒนธรรมองค์กรด้านการปรับตัว, การมีส่วนร่วม, และโครงสร้างและกฎระเบียบมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 60.4 ขณะที่ปัจจัยอื่นๆ อธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 39.6.

นิวัฒน์ รังส้อย (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกากระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน, เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร, และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรในการอธิบายและทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานการวิจัยเชิงปริมาณนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน โดยใช้สูตรเครจซี่และมอร์แกน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่า t-test, ค่า F-test, สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและวัฒนธรรมองค์กรด้านการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และทั้งสองมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยไม่มีความแตกต่างที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมส่วนร่วมมีผลทางบวกสูงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ($R^2=0.84$, R^2 Adjusted=0.83, $Sr^2=3.34$, $F=23.52$, $p<0.001$) งานวิจัยนี้เน้นย้ำความสำคัญของการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรและการปลูกฝังพฤติกรรมกรรมการนำที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

ชาลิตา พรหมมาตร์ และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล, การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร, และการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การวิจัยเชิงสำรวจนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานแผนกผลิตของโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราชนิดไม้อัดทางวิศวกรรมในจังหวัดสงขลาจำนวน 173 คน วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยการใช้สถิติค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ไควสแควร์, ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเช่นระดับการศึกษา, อายุงาน, และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการ

ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 วัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานก็มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา, คุณภาพชีวิตการทำงานของครู, และบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเหล่านั้น การวิจัยเชิงปริมาณนี้ใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 242 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการแจกแจงความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับความขัดแย้ง, การสนับสนุน, มาตรฐานการปฏิบัติงาน, ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร, การให้รางวัล, และความรับผิดชอบมีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 92.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรต่าง ๆ และสร้างแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยขออ้างอิงแนวคิดของวรเชษฐ์ กาญจนวิศาล (2562) ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมานั้นล้วนมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครทั้งสิ้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยขออ้างอิงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1993) อ้างถึงใน สุพรรณดา แสนวนุญ และคณะ (2565) ซึ่งประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยขออ้างอิง แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ Robbins (1994) อ้างถึงใน นวรัตน์ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุม ด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านแบบของการสื่อสาร

4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยขออ้างอิงแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) อ้างถึงใน อัคราวดี ชูถนอม (2565) ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดของวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนซึ่งทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือว่ามีจำนวนประชากรขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนชัดเจน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างจากการใช้สูตรการคำนวณของ W.G. Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{P(1 - P)Z^2}{e^2}$$

โดยที่ n แทน ขนาดตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของลักษณะประชากรที่สนใจศึกษา = 0.5

Z แทน ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากตารางแจกแจงแบบปกติมาตรฐาน

(Z score) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้คือ 95%

หรือ ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า $Z = 1.96$

E แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ โดยกำหนดให้
ค่าความคลาดเคลื่อน 5% เท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตรเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} n &= \frac{0.5(1 - 0.5)1.96^2}{0.05^2} \\ &= \frac{0.9604}{0.0025} \\ &= 384.16 \end{aligned}$$

จากการคำนวณ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) = 384.16 คน หรือ 385 คน จึงจะสามารถประมาณค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใดๆก็ตาม เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถาม ทางผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลสำรวจอีก 15 ชุด รวมแล้วได้จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุตั้งแต่ 21 - 60 ปี โดยจะใช้วิธีการสอบถามเบื้องต้นในแบบสอบถามว่า เป็นผู้มีอายุตั้งแต่ 21 - 60 ปี และทำงานอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานครหรือไม่ หากตอบว่าใช่ จึงให้เริ่มทำแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 ชุด โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยเลือกกลุ่มพนักงานจากเขตต่าง ๆ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งอ้างอิงจากเขตที่มีอัตราการจ้างงานสูงที่สุดในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (Job Thai, 2565) จำนวนทั้งสิ้น 5 เขต ได้แก่ เขตห้วยขวาง เขตสวนหลวง เขตบางรัก เขตพญาไท และเขตวัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) แบบกระจายจำนวนเท่ากันทุกเขต โดยเลือกเก็บตัวอย่างในเขตที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 และแบ่งการสุ่มตัวอย่างออกเป็นสัดส่วนที่เท่ากัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ตาราง 2 แสดงเขตและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

เขตในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เขตห้วยขวาง	80
เขตสวนหลวง	80
เขตบางรัก	80
เขตพญาไท	80
เขตวัฒนา	80
รวมทั้งสิ้น	400

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยผู้วิจัยจะเลือกเก็บเฉพาะพนักงานบริษัทที่ทำงานอยู่ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเพื่อศึกษาถึง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน โดยคำถามจะเป็นแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการวิจัยจะใช้ช่วงอายุที่อยู่ในวัยทำงานในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{60 - 21}{4} \\
 &= 9.75 \text{ คิดเป็นประมาณ } 10
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

2.1 อายุ 21 – 30 ปี

2.2 อายุ 31 – 40 ปี

2.3 อายุ 41 – 50 ปี

2.4 อายุ 51 – 60 ปี

3. สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือกดังนี้

3.1 โสด

3.2 สมรส

3.3 หย่า/หม้าย

4. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือกดังนี้

4.1 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

4.2 อนุปริญญา/ปวส.

4.3 ปริญญาตรี

4.4 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือกดังนี้

5.1 1-10 ปี

5.2 11-20 ปี

5.3 21-30 ปี

5.4 30 ปีขึ้นไป

6. ระดับเงินเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือกดังนี้

6.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท

6.2 15,001 – 25,000 บาท

6.3 25,001 – 35,000 บาท

6.4 35,001 – 45,000 บาท

6.5 45,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยลักษณะของข้อคำถามจะแบ่งตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 แบบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีจำนวนคำถามทั้งหมด 20 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับ เรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้ เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

การให้คะแนน	ระดับความคิดเห็น	
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์วิริยะ, 2544) ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยลักษณะของข้อคำถามจะแบ่งตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร 10 แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุม ด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านแบบของการสื่อสาร ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนคำถามทั้งหมด 30 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับ เรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

การให้คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ซูตริ วงศ์วิริยะ, 2544) ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับวัฒนธรรมองค์กร
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยลักษณะของข้อความจะแบ่งตามหัวข้อดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มี

ความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีจำนวนคำถามทั้งหมด 40 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับ เรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

การให้คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง เห็นด้วย
3	หมายถึง ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์วิริยะ, 2544) ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร อินเทอร์เน็ต ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ที่พิจารณาแบบสอบถาม ได้แก่

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์ ประธาน
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด กรรมการ
- อาจารย์ ดร.ภูธิป มีถาวรกุล กรรมการและเลขานุการ

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนทำ และนำคำตอบมาเพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่น

ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ หากค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ที่คำนวณในแต่ละด้านมีค่าเกิน 0.7 แสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม	0.924
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.888
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.912
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.936
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.923
ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม	0.936
ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	0.749
ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง	0.814
ด้านการกำหนดทิศทาง	0.807
ด้านการร่วมมือ	0.762
ด้านการสนับสนุนการจัดการ	0.824
ด้านการควบคุม	0.755
ด้านเอกลักษณ์	0.732
ด้านระบบการให้รางวัล	0.881
ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	0.783
ด้านแบบของการสื่อสาร	0.743
ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.935
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	0.811
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	0.915
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.936

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	0.930
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.937
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	0.957
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	0.850
ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	0.906

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการค้นคว้าเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อออกแบบงานวิจัย

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยการติดต่อกกลุ่มตัวอย่างไปทางช่องทางออนไลน์ เช่น Line, Messenger, E-mail เป็นต้น เพื่อขอความยินยอมในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง และเมื่อได้รับการยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยการส่งลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ให้ผู้ตอบทางช่องทางเดิมคือ Line, Messenger, E-mail เป็นต้น

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้วจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ โดยแบ่งตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยและแยกส่วนที่ไม่ถูกต้องไม่เรียบร้อยออก

2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาใส่รหัสที่กำหนดไว้ เพื่อเตรียมประมวลผลข้อมูล

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีการใส่รหัสเรียบร้อยแล้ว มาประมวลผลและคำนวณหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อ วิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) มีดังนี้

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย วิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยลักษณะของข้อคำถามจะแบ่ง ตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 แบบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยลักษณะของข้อคำถาม จะแบ่งตาม ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร 10 แบบ ได้แก่ ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความ เสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุม ด้าน เอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านแบบของการสื่อสาร ที่มีความสัมพันธ์กับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยลักษณะของข้อ คำถามจะแบ่งตามหัวข้อดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการ พัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิ ส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงาน

มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ ดังนี้

เพศ ใช้สถิติ Independent t-test และอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน ใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุม ด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านแบบของการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่

1.1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ P	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
f	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ $S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของแต่ละตัว ด้วยกำลังสอง
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถามความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficiency) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

$$Cronbachs'alpha = \frac{K \text{covariance} / \text{variance}}{1 + (k - 1) \text{covariance} / \text{variance}}$$

เมื่อ $Cronbachs'alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
K	แทน	จำนวนคำถาม

covariance

แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนร่วม
ระหว่างค่าถาม

variance

แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของค่าถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1. การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน $s_1^2 = s_2^2$ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

\bar{x}_1 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $s_1^2 \neq s_2^2$ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} - \frac{s_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

\bar{x}^1 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{x}^2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 การทดสอบสมมติฐานในความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

3.2.1 ใช้ค่า F -test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

- k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
- n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
- $n - k$ แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

ถ้าผลการทดสอบมีความหมายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Different (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่

$$n_i \neq n_j$$

$$r = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

3.2.2 ใช้ค่า Brow-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung, 2001) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดย
$$MS_W = \sum_{i=1}^k \frac{1}{n_i} \left(\frac{1-n_i}{N} \right) s_i^2$$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brow-Forsythe

MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_W	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	ขนาดข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	ขนาดประชากร
s_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่ โดยใช้วิเคราะห์ผลต่าง ค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์, 2543) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_W \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
MS_W	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
\bar{x}_i	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
\bar{x}_j	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
n_i	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม i
n_j	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม j

3.2.3. ใช้ค่าสถิติทดสอบของเลวิน (Levene Test for Equality of variances) สถิติการทดสอบเลวิน ใช้สำหรับทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน k ทรีทเมนต์โดยไม่กำหนดลักษณะการแจกแจงของตัวแปร (Levene, 1960) ดังนี้

$$W = (n-2) \frac{\sum_{i=1}^k n_i (\bar{Z}_i - \bar{Z}_..)^2}{\sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (Z_{ij} - \bar{Z}_i)^2}$$

$$\text{เมื่อ } Z_{ij} = |X_{ij} - \bar{X}_i|$$

โดย X_{ij} คือ ข้อมูลลำดับที่ j ในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_i คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$$\bar{Z}_i = \frac{\sum_{j=1}^{n_i} Z_{ij}}{n_i}, \quad \bar{Z}_{..} = \frac{\sum_{i=1}^2 \sum_{j=1}^{n_i} Z_{ij}}{n}$$

$$n = \sum_{i=1}^2 n_i$$

n_i คือ ขนาดตัวอย่าง ของกลุ่ม i

เกณฑ์การตัดสินใจ จะปฏิเสธ H_0 เมื่อ $W > F_{\alpha, 1, n-2}$

โดย α คือระดับนัยสำคัญ

3.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันเป็นค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544)

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

โดย r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

ΣY แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัว ยกกำลัง 2

ΣY^2 แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัว ยกกำลัง 2

ΣXY แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 437) คือ

1. ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็น บวก แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม ถ้า X ลด Y จะลด

3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์

เกณฑ์การแปลความหมายค่าประสิทธิ์ ระดับความสัมพันธ์กำหนด ดังนี้

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง	0.81 – 1.00	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์สูงมาก
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่	0.61 – 0.80	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์สูง
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่	0.41 – 0.60	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่	0.21 – 0.40	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ต่ำ
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่	0.01 – 0.20	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่	0.00	แสดงว่า	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximum)
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F-Distribution
M.S.	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
Prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุมด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง และด้านแบบของการสื่อสาร

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.3 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุม

ด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านแบบของการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตัวแปรดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	115	28.75
หญิง	285	71.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.25 และเพศชายจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ 21 – 30 ปี	138	34.5
อายุ 31 – 40 ปี	110	27.5
อายุ 41 – 50 ปี	92	23
อายุ 51 – 60 ปี	60	15
รวม	400	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาคืออายุ 31 – 40 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมาคือ

อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23 และอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	250	62.5
สมรส	140	35
หย่าร้าง/หม้าย	10	2.5
รวม	400	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้ายจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	7	1.75
อนุปริญญา/ปวส.	23	5.75
ปริญญาตรี	266	66.5
สูงกว่าปริญญาตรี	104	26
รวม	400	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-10 ปี	185	46.25
11-20 ปี	90	22.5
21-30 ปี	78	19.5
30 ปีขึ้นไป	47	11.75
รวม	400	100

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1-10 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 11-20 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 21-30 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	111	27.75
15,001 – 25,000 บาท	17	4.25
25,001 – 35,000 บาท	125	31.25
35,001 – 45,000 บาท	70	17.5
45,001 บาทขึ้นไป	77	19.25
รวม	400	100

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 – 35,000 บาทจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 รองลงมาคือ ระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 111คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน

77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 และระดับเงินเดือนตั้งแต่ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และระดับเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.18	0.66	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.09	0.71	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.12	0.68	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.13	0.68	มาก
รวม	4.13		มาก

จากตารางที่ 9 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	4.29	0.67	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังพนักงานได้อย่างชัดเจน	4.21	0.76	มากที่สุด
3. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์	4.25	0.75	มากที่สุด
4. ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง	4.10	0.85	มาก
5. ผู้นำของท่านควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมในสถานการณ์วิกฤติ	4.05	0.91	มาก
รวม	4.18		มาก

จากตารางที่ 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังพนักงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และผู้นำขององค์กรควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมในสถานการณ์วิกฤติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. ผู้บริหารมีการกระตุ้นจิตวิญญาณของพนักงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.05	0.77	มาก
7. ผู้บริหารสนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.10	0.84	มาก
8. ผู้บริหารมีกลวิธีส่งเสริมให้พนักงานมีความสามัคคีกันในการทำงาน	4.00	0.88	มาก
9. ผู้บริหารทำให้พนักงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน	4.09	0.81	มาก
10. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่	4.23	0.75	มาก
รวม	4.09		มาก

จากตารางที่ 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ผู้บริหารสนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ผู้บริหารทำให้พนักงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ผู้บริหารมีการกระตุ้นจิตวิญญาณของพนักงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และผู้บริหารมีกลวิธีส่งเสริมให้พนักงานมีความสามัคคีกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11. ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพันต่อองค์กร	4.13	0.76	มาก
12. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความคิดและวินิจจัยที่จะเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง	4.13	0.79	มาก
13. ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	4.13	0.80	มาก
14. ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานแก้ไขปัญหาการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.13	0.76	มาก
15. ผู้บริหารกระตุ้นในเชิงบวกให้พนักงานได้คิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ	4.11	0.81	มาก
รวม	4.12		มาก

จากตารางที่ 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพันต่อองค์กร, ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความคิดและวินิจจัยที่จะเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง, ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานแก้ไขปัญหาการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งทั้ง 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และผู้บริหารกระตุ้นในเชิงบวกให้พนักงานได้คิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
16. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและพัฒนาพนักงานตามความสนใจและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.07	0.77	มาก
17. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของพนักงานอย่างกัลยาณมิตร	4.14	0.83	มาก
18. ผู้บริหารมอบหมายให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ถนัดและให้มีความตระหนักเห็นคุณค่าของตนเอง	4.11	0.80	มาก
19. ผู้บริหารแสดงออกถึงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของพนักงานแต่ละบุคคลด้วยความจริงใจ	4.11	0.81	มาก
20. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ	4.25	0.73	มากที่สุด
รวม	4.13		มาก

จากตารางที่ 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของพนักงานอย่างกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ผู้บริหารมอบหมายให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ถนัดและให้มีความตระหนักเห็นคุณค่าของตนเอง, ผู้บริหารแสดงออกถึงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของพนักงานแต่ละบุคคลด้วยความจริงใจ ซึ่งทั้ง 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และผู้บริหารมีการส่งเสริมและพัฒนาพนักงานตามความสนใจและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุม ด้าน

เอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง และด้านแบบของการสื่อสาร โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	4.06	0.71	มาก
ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง	4.08	0.62	มาก
ด้านการกำหนดทิศทาง	4.19	0.62	มาก
ด้านการร่วมมือ	4.13	0.66	มาก
ด้านการสนับสนุนการจัดการ	4.20	0.62	มาก
ด้านการควบคุม	4.20	0.63	มาก
ด้านเอกลักษณ์	4.19	0.62	มาก
ด้านระบบการให้รางวัล	3.95	0.81	มาก
ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	3.96	0.69	มาก
ด้านแบบของการสื่อสาร	4.12	0.60	มาก
รวม	4.11		มาก

จากตารางที่ 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสนับสนุนการจัดการ และด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านการกำหนดทิศทางและด้านเอกลักษณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านแบบของการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และด้านระบบการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง และ ด้านระบบการให้รางวัล ถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่า เท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล

ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความริเริ่มในโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	4.04	0.74	มาก
2. ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.08	0.84	มาก
3. องค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทางความคิดและการปฏิบัติงาน	4.06	0.85	มาก
รวม	4.06		มาก

จากตารางที่ 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านได้รับผิดชอบ อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 องค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทางความคิด และการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และองค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความริเริ่มในโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง

ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ท่านกล้าที่จะแสดงออกซึ่งความคิดใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่ประชุม แม้ว่าความคิดเห็นดังกล่าวในที่ประชุมอาจจะไม่เห็นด้วยก็ตาม	4.01	0.79	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตัวท่านในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.18	0.71	มาก
6. องค์กรของท่านมีการแสวงหาโอกาสและให้พนักงานทดลองงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.04	0.80	มาก
รวม	4.08		มาก

จากตารางที่ 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาข้อพบที่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตัวท่านในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 องค์กรของท่านมีการแสวงหาโอกาสและให้พนักงานทดลองงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และท่านกล้าที่จะแสดงออกซึ่งความคิด ใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่ประชุม แม้ว่าความคิดดังกล่าวในที่ประชุมอาจจะไม่เห็นด้วยก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง

ด้านการกำหนดทิศทาง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
7. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	4.18	0.72	มาก
8. ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไรจากตัวท่านและสามารถวัดความก้าวหน้าขององค์กรได้	4.18	0.67	มาก
9. องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทางและความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานไว้ชัดเจน	4.21	0.71	มาก
รวม	4.19		มาก

จากตารางที่ 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทางและความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไรจากตัวท่าน และสามารถวัดความก้าวหน้าขององค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการร่วมมือ

ด้านการร่วมมือ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
10. พนักงานในองค์กรมีการประสานงานให้ร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร	4.12	0.75	มาก
11. องค์กรมักจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กรเกิดพฤติกรรมการประสานและการร่วมมือกันในการทำงาน	4.07	0.84	มาก
12. ท่านมีส่วนร่วมและจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในฝ่ายงาน อย่างเช่น กีฬา เป็นต้น	4.19	0.77	มาก
รวม	4.13		มาก

จากตารางที่ 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการร่วมมือ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีส่วนร่วมและจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในฝ่ายงาน อย่างเช่น กีฬา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 พนักงานในองค์กรมีการประสานงานให้ร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และองค์กรมักจัดกิจกรรมต่าง ๆ

เพื่อกระตุ้นให้ฝ่ายงานต่างๆ ในองค์กรเกิดพฤติกรรมการประสานและการร่วมมือกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุนการจัดการ

ด้านการสนับสนุนการจัดการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
13. หัวหน้ามีช่องทางในการติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน	4.29	0.68	มากที่สุด
14. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองหัวหน้าของท่านได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาแก่ท่านอย่างเต็มที่	4.25	0.76	มากที่สุด
15. องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ	4.07	0.76	มาก
รวม	4.20		มาก

จากตารางที่ 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการสนับสนุนการจัดการ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุนการจัดการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุนการจัดการ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หัวหน้ามีช่องทางในการติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้าของท่านได้ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการแก้ไขปัญหาแก่ท่านอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และองค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการควบคุม

ด้านการควบคุม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
16. องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	4.26	0.69	มากที่สุด
17. หัวหน้าท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่านโดยตรงเพื่อให้ท่านทำงานให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ	4.13	0.79	มาก
18. องค์กรของท่านได้กำหนดกฎระเบียบข้อบังคับภายในฝ่ายงานอย่างเหมาะสม	4.20	0.71	มาก
รวม	4.20		มาก

จากตารางที่ 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการควบคุม ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านการควบคุม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการควบคุม ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 องค์กรของท่านได้กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับภายในฝ่ายงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และหัวหน้าท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่านโดยตรง เพื่อให้ท่านทำงานให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านเอกลักษณ์

ด้านระบบการให้รางวัล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
22. องค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือนการเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน	3.97	0.86	มาก
23. ท่านเห็นว่าการขึ้นเงินเดือนการเลื่อนขั้นหรือการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรดูจากผลงานของท่านมากกว่าความสนิทสนมระบบอาวุโสหรือความชอบส่วนตัว	3.97	0.96	มาก
24. องค์กรของท่านได้กำหนดการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	3.91	0.92	มาก
รวม	3.95		มาก

จากตารางที่ 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านเอกลักษณ์ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านเอกลักษณ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านเอกลักษณ์ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านมีการสนับสนุน การทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านยินดีที่จะแสดงตนและภูมิใจว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และเมื่อมีใครว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่า เป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร ที่ทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการให้รางวัล

ด้านเอกลักษณ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
19. ท่านยินดีที่จะแสดงตนและภูมิใจว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้	4.20	0.73	มากที่สุด
20. เมื่อมีใครว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่	4.14	0.77	มาก
21. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	4.23	0.69	มากที่สุด
รวม	4.19		มาก

จากตารางที่ 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการให้รางวัล ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัล ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านเห็นว่าการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร ดูจากผลงานของท่านมากกว่าความสนิทสนม ระบบอาวุโสหรือความชอบส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และองค์กรของท่านได้กำหนดการให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการให้รางวัล ถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่า เท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง

ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
25. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้าท่านจะนำความขัดแย้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องมาปรึกษาหารือกันในที่ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกัน	3.95	0.82	มาก
26. ผู้บริหารขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถวิพากษ์วิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย	3.85	0.92	มาก
27. ท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้	4.09	0.71	มาก
รวม	3.96		มาก

จากตารางที่ 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย

ดังนั้น ท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น หัวหน้าท่านจะนำความขัดแย้ง จากผู้ที่เกี่ยวข้องมาปรึกษาหรือหารือกันในที่ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และผู้บริหารขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถวิพากษ์ วิจาร์ณนโยบายขององค์กรที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ในหัวข้อ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น หัวหน้าท่านจะนำความขัดแย้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องมาปรึกษาหรือหารือกันในที่ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกัน และผู้บริหารขององค์กรเปิดโอกาส ให้บุคลากรสามารถวิพากษ์ วิจาร์ณนโยบายขององค์กรที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย ถึงแม้จะมีการแปลผล จะมีค่า เท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร

ด้านแบบของการสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
28. การติดต่อสื่อสารมักจะเป็นเรื่องการสั่งการตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงานจากบนลงล่าง	4.12	0.71	มาก
29. หัวหน้าท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา	4.10	0.69	มาก
30. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการตามสายการบังคับบัญชา	4.13	0.72	มาก
รวม	4.12		มาก

จากตารางที่ 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการตามสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 การติดต่อสื่อสารมักจะเป็นเรื่องการสั่งการตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงานจาก

บนลงล่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และหัวหน้าท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.65	0.79	มาก
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4.05	0.74	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.01	0.72	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	4.03	0.70	มาก
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.08	0.64	มาก
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	4.04	0.68	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.89	0.78	มาก
ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	4.01	0.68	มาก
รวม	3.97		มาก

จากตารางที่ 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่า เท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ปริมาณงานของท่านที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.61	0.93	มาก
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.77	0.90	มาก
3. ท่านได้รับความเสมอภาคของการบริการสวัสดิการจากหน่วยงาน	3.85	0.84	มาก
4. เงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	3.44	1.04	มาก
5. เงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ	3.59	0.92	มาก
รวม	3.65		มาก

จากตารางที่ 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความเสมอภาคของการบริการสวัสดิการจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 สวัสดิการที่ท่านได้รับจาก

หน่วยงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ปริมาณงานของท่านที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เงินเดือนของท่านที่รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และเงินเดือนของท่านที่รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่า เท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

ตาราง 27 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย	4.10	0.75	มาก
7. ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน	4.16	0.78	มาก
8. วัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานของท่านมีความพร้อม	4.07	0.89	มาก
9. วัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย	3.94	0.92	มาก
10. วัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ	3.98	0.93	มาก
รวม	4.05		มาก

จากตารางที่ 27 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

วัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานของท่านมีความพร้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 วัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และวัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะในหัวข้อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย และวัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ ถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่า เท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

ตาราง 28 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11. หน้าที่การงานทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคง	4.06	0.78	มาก
12. ตำแหน่งหน้าที่การงานทำให้ท่านสามารถ ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข	4.01	0.84	มาก
13. มีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรของท่าน	3.93	0.93	มาก
14. ท่านได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ	4.05	0.84	มาก
15. ผลการประเมินการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่พึงพอใจ	4.00	0.87	มาก
รวม	4.01		มาก

จากตารางที่ 28 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน้าที่การงานทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ท่านได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตำแหน่งหน้าที่การงานทำให้ท่านสามารถ

ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ผลการประเมินการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่พึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ในหัวข้อ มีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรของท่าน ถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่าเท่ากับมีความคิดเห็นด้วย มาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

ตาราง 29 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
16. ท่านได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.06	0.76	มาก
17. ท่านได้รับโอกาสในการนำความรู้จาก การฝึกอบรมมาใช้ในการทำงาน	4.09	0.75	มาก
18. ท่านมีโอกาสดำเนินการได้รับการพัฒนาความสามารถของท่านในด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารอยู่เสมอ	3.93	0.87	มาก
19. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	3.98	0.85	มาก
20. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนา บุคลากรและสนับสนุนให้ท่านฝึกอบรมและ ศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ	4.07	0.81	มาก
รวม	4.03		มาก

จากตารางที่ 29 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา ขีดความสามารถของบุคคล โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับโอกาสในการนำความรู้จาก การฝึกอบรมมาใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนา บุคลากรและสนับสนุนให้ท่านฝึกอบรมและ ศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ท่านได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06
หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และท่านมีโอกาสในการได้รับการพัฒนาความสามารถของท่านในด้าน
ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล
ในหัวข้อท่านมีโอกาสในการได้รับการพัฒนาความสามารถของท่านในด้านภาษาอังกฤษ
คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารอยู่เสมอ และหน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ท่าน
สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่าเท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก
แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

ตาราง 30 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
21. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงาน ร่วมกันอยู่เสมอ	4.00	0.75	มาก
22. การทำงานของท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.16	0.67	มาก
23. การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาในการ ทำงานเป็นอย่างดี	4.15	0.78	มาก
24. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.03	0.83	มาก
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติและเคารพ ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับ บัญชาเพื่อ สร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.05	0.76	มาก
รวม	4.08		มาก

จากตารางที่ 30 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ของพนักงานบริษัทเอกชนใน
เขตกรุงเทพมหานครเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ
ชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก โดยมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานของท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อ สร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และหน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

ตาราง 31 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
26. ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	4.08	0.73	มาก
27. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธีปฏิบัติงาน	4.05	0.78	มาก
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน	3.99	0.86	มาก
29. บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวร้าวใน เรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4.02	0.80	มาก
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.07	0.80	มาก
รวม	4.04		มาก

จากตารางที่ 31 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อำนาจในการตัดสินใจใน

งานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธีปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานของท่านให้ ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวท้าวใน เรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคใน การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ในหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคใน การทำงานถึงแม้จะมีการแปลงผลจะมีค่าเท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

ตาราง 32 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
31. เมื่อท่านได้ปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มเวลาเต็ม ความสามารถแล้วจะไม่นำงานกลับไปทำต่อ ที่บ้าน	3.87	0.95	มาก
32. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย เป็นต้น	3.78	0.99	มาก
33. การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลา ที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน ของท่านและเวลาที่ให้กับครอบครัว	3.82	0.97	มาก
34. ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน	3.95	0.89	มาก
35. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลา การทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	4.03	0.77	มาก
รวม	3.89		มาก

จากตารางที่ 32 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลา การทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อท่านได้ปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มเวลาเต็ม ความสามารถแล้วจะไม่นำงานกลับไปทำต่อ ที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน ของท่านและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ในหัวข้อ เมื่อท่านได้ปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มเวลาเต็ม ความสามารถแล้วจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน, ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย เป็นต้น, การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลา ที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน ของท่านและเวลาที่ให้กับครอบครัว และปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่านถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่าเท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

ตาราง 33 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
36. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและ สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างสม่ำเสมอ	4.04	0.73	มาก
37. ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานใน ด้านการประหยัดพลังงานและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	4.19	0.63	มาก
38. หน่วยงานของท่านได้จัดกิจกรรมในการออก ให้บริการประชาชนเป็นประจำทุกเดือน	3.81	1.02	มาก
39. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจาก ประชาชน ในการดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจ ของหน่วยงาน	3.90	0.88	มาก
40. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับ โครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ	4.11	0.79	มาก
รวม	4.01		มาก

จากตารางที่ 33 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับ โครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและ สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจาก ประชาชน ในการดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และหน่วยงานของท่านได้จัดกิจกรรมในการออก ให้บริการประชาชนเป็นประจำทุกเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ในหัวข้อ หน่วยงานของท่านได้จัดกิจกรรมในการออก ให้บริการประชาชนเป็นประจำทุกเดือน และท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจาก ประชาชน ในการดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจ ของหน่วยงาน ถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่าเท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะใช้ค่า t-test กรณี ค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Mean				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	ชาย	4.14	0.509	3.703	398	0.000*
	หญิง	3.90	0.606			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test

ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานจำแนกตามอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test

อายุ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	0.358	3	396	0.783

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.783 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในตาราง One way ANOVA ต่อไป

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ F-test

One way ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ระหว่างกลุ่ม	0.61848	3	0.206161275	0.5887	0.6227
	ภายในกลุ่ม	138.685	396	0.350215624		
Total		139.304	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ โดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.6227 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่อายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งตามกลุ่มช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนก

ตามกลุ่มสถานภาพ หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ สมรส แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิบัติสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่บ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถานภาพ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร	0.169	2	397	0.844

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 37 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.844 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสมีค่าความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ในตาราง One way ANOVA ต่อไป

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานครกับสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.381	1.69	4.9370	0.008*
	ภายในกลุ่ม	397	135.923	0.342		
รวม		399	139.304			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของสถานภาพสมรสของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

สถานภาพ		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
โสด	สมรส	-.18807*	0.06047	0.006*
	หย่าร้าง/หม้าย	-.21300	0.19518	0.635
สมรส	โสด	.18807*	0.06047	0.006*
	หย่าร้าง/หม้าย	-.02493	0.19717	0.999
หย่าร้าง/หม้าย	โสด	.21300	0.19518	0.635
	หย่าร้าง/หม้าย	.02493	0.19717	0.999

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 39 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของสถานภาพสมรสของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมโดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 พบว่า มีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือสถานภาพ โสดและสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพ โสดและสมรส มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับการศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	0.338	3	396	0.798

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 40 ผลการทดสอบค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.798 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา มีค่าความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ในตาราง One way ANOVA ต่อไป

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครกับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.175	0.058	0.1660	0.9190
	ภายในกลุ่ม	396	139.129	0.351		
	รวม	399	139.304			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.9190 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H₀) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H₀: พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

H₁: พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 42 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ระยะเวลาในการทำงาน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	0.545	3	396	0.652

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 42 ผลการทดสอบค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานโดยใช้ Levene's test พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.652 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน มีค่าความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ในตาราง One way ANOVA ต่อไป

ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครกับระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระยะเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.93	0.31	0.8870	0.4480
	ภายในกลุ่ม	396	138.374	0.349		
	รวม	399	139.304			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความ

เชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.448 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับเงินเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับเงินเดือนไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับเงินเดือน หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับเงินเดือน แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มระดับเงินเดือน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 44 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับเงินเดือน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับเงินเดือน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	1.098	4	395	0.357

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 44 ผลการทดสอบค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.357 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าแต่ละกลุ่มระดับเงินเดือน มีความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ในตาราง One way ANOVA ต่อไป

ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครกับระดับเงินเดือน โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระดับเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.173	0.793	2.302	0.058
	ภายในกลุ่ม	395	136.131	0.345		
	รวม	399	139.304			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเงินเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.058 ซึ่งมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig.		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.567**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.618**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.682**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.664**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.633**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01

จากตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 63.3 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 56.7 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ ปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 61.8 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์สูงในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 68.2 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญาดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 66.4 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุมด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง และด้านแบบของการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุมด้านเอกลักษณ์ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง และด้านแบบของการ

สื่อสารไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H₁: วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสียด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุมด้านเอกลักษณ์ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง และด้านแบบของการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วัฒนธรรมองค์กร	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig.		
ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	0.707**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านความอดทนต่อความเสียด้านการกำหนดทิศทาง	0.645**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านการร่วมมือ	0.665**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านการสนับสนุนการจัดการ	0.660**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านการควบคุม	0.636**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านเอกลักษณ์	0.669**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านระบบการให้รางวัล	0.727**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	0.720**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านแบบของการสื่อสาร	0.701**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.684**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01

จากตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 68.4 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 70.7 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคลดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. วัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 64.5 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความเสี่ยงดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. วัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 66.5 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทางดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. วัฒนธรรมองค์กร ด้านการร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ

ร้อยละ 66 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ด้านการร่วมมือดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. วัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุนการจัดการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับร้อยละ 70.6 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูงในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุน การจัดการดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

6. วัฒนธรรมองค์กร ด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 63.6 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ด้านการควบคุมดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

7. วัฒนธรรมองค์กร ด้านเอกลักษณ์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 66.9 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ด้านเอกลักษณ์ดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

8. วัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับร้อยละ 72.7 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการให้ รางวัลดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

9. วัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 72 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้งดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

10. วัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 70 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร ดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 48 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพสมรส	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระยะเวลาในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระดับเงินเดือน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี		
อุดมการณ์	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุมด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัลด้าน ความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านแบบของการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการกำหนดทิศทาง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการร่วมมือ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการสนับสนุนการจัดการ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการควบคุม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านเอกลักษณ์	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านระบบการให้รางวัล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านแบบของการสื่อสาร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นที่จะนำมาสรุป อภิปรายผลและนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัยดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและระดับเงินเดือน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าพนักงานที่มีความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ ซึ่งจะทำให้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะของประชากรศาสตร์ได้ละเอียดมากขึ้น
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปตัดสินใจในการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปตัดสินใจ

ในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรและเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ทำให้สามารถนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางเสนอปรับปรุงแก้ไขในการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานและเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” สามารถตั้งข้อสมมติฐานสำหรับการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุมด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านแบบของการสื่อสารมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.25 และเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาคืออายุ 31 – 40 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23 และอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 และระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1-10 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 11-20 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 21-30 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 ตามลำดับ

ระดับเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างมีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 – 35,000 บาทจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 รองลงมาคือ ระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 111คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 และระดับเงินเดือนตั้งแต่ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และระดับเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหา

น้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังพนักงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และผู้นำขององค์กรควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมในสถานการณ์วิกฤติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ผู้บริหารสนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ผู้บริหารทำให้พนักงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ผู้บริหารมีการกระตุ้นจิตวิญญาณของพนักงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และผู้บริหารมีกลวิธีส่งเสริมให้พนักงานมีความสามัคคีกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความคิดและวินิจฉัยที่จะเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานแก้ไขปัญหาการทำงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และผู้บริหารกระตุ้นในเชิงบวกให้พนักงานได้คิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ผู้บริหารให้

ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของพนักงานอย่างกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ผู้บริหารมอบหมายให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ถนัดและให้มีความตระหนักเห็นคุณค่าของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ผู้บริหารแสดงออกถึงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของพนักงานแต่ละบุคคลด้วยความจริงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และผู้บริหารมีการส่งเสริมและพัฒนาพนักงานตามความสนใจและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครแบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุมด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง และด้านแบบของการสื่อสาร โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 องค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทางความคิดและการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และองค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความริเริ่มในโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

2. ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตัวท่านในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 องค์กรของท่านมีการแสวงหาโอกาสและให้พนักงานทดลองงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และท่านกล้าที่จะแสดงออกซึ่งความคิดใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่ประชุม แม้ว่าความคิดดังกล่าวในที่ประชุมอาจ จะไม่เห็นด้วยก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

3. ด้านการกำหนดทิศทาง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม

องค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านได้ กำหนดแนวทางและความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 องค์กรมีการ กำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวัง ในการปฏิบัติงานอย่างไรจากตัวท่านและสามารถวัดความก้าวหน้าขององค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

4. ด้านการร่วมมือ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีส่วนร่วมและจะเข้าร่วม กิจกรรมต่างๆ ภายในฝ่ายงาน อย่างเช่น กีฬา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 พนักงานในองค์กรมี การประสานงานให้ร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่างๆ ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และองค์กร มักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้ฝ่ายงานต่างๆ ในองค์กรเกิดพฤติกรรมประสานและการ ร่วมมือกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

5. ด้านการสนับสนุนการจัดการ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุนการจัดการ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หัวหน้ามีช่องทางในการติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อท่านมีปัญหา ในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้าของท่านได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน การแก้ไขปัญหาแก่ท่านอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และองค์กรของท่านสนับสนุนพนักงาน ให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

6. ด้านการควบคุม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการควบคุม ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านมีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 องค์กรของ ท่านได้กำหนดกฎระเบียบข้อบังคับภายในฝ่ายงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ หัวหน้าท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่านโดยตรง เพื่อให้ท่านทำงานให้เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

7. ด้านเอกลักษณ์ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ด้านเอกลักษณ์ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านยินดีที่จะแสดงตนและภูมิใจว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และเมื่อมีใครว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

8. ด้านระบบการให้รางวัล เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการให้รางวัล ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านเห็นว่าการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรดูจากผลงานของท่านมากกว่าความสนิทสนมระบบอาวุโสหรือความชอบส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และองค์กรของท่านได้กำหนดการให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการให้รางวัล ถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่า เท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

9. ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้าท่านจะนำความขัดแย้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องมาปรึกษาหารือกันในที่ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และผู้บริหารขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถวิพากษ์วิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ในหัวข้อ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น หัวหน้าท่านจะนำความขัดแย้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องมาปรึกษาหารือกันในที่ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกันและผู้บริหารขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถวิพากษ์วิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย ถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่า เท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

10. ด้านแบบของการสื่อสาร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการตามสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 การติดต่อสื่อสารมักจะเป็นเรื่องคำสั่งการตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงานจากบนลงล่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และหัวหน้าท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความเสมอภาคของการบริการสวัสดิการจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 สวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ปริมาณงานของท่านที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และเงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่า เท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในขณะ

ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 วัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานของท่านมีความพร้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 วัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และวัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ในหัวข้อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย และวัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ ถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่า เท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน้าที่การงานทำให้ท่านรู้สึก มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ท่านได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตำแหน่งหน้าที่การงานทำให้ท่านสามารถ ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ผลการประเมินการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่พึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในหัวข้อ มีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรของท่าน ถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่า เท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับโอกาสในการนำความรู้จาก การฝึกอบรมมาใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนา บุคลากรและสนับสนุนให้ท่านฝึกอบรมและ ศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านได้รับการสนับสนุนและโอกาสใน การพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้

อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และท่านมีโอกาสนในการได้รับการพัฒนาความสามารถของท่านในด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในหัวข้อท่านมีโอกาสนในการได้รับการพัฒนาความสามารถของท่านในด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารอยู่เสมอ และหน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่าเท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานของท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติและเคารพ ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อ สร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มี โอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และหน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ บุคลากรได้มีโอกาสนทำงานร่วมกันอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีโอกาสนและมีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธีปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานของท่านให้ ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวร้าวใน เรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ในหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญภาคในการทำงานถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่าเท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลา การทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อท่านได้ปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มเวลาเต็ม ความสามารถแล้วจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลา ที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน ของท่านและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ในหัวข้อ เมื่อท่านได้ปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มเวลาเต็ม ความสามารถแล้วจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน, ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย เป็นต้น, การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลา ที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน ของท่านและเวลาที่ให้กับครอบครัว และปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่านถึงแม้จะมีการแปลผลจะมีค่าเท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อยกว่า 4.00

8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานใน ด้านการประหยัดพลังงานและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับ โครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและ สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจาก ประชาชน ในการดำเนินกิจกรรมหรือ

ภารกิจ ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และหน่วยงานของท่านได้จัดกิจกรรมในการออก ให้บริการประชาชนเป็นประจำทุกเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ในหัวข้อ หน่วยงานของท่านได้จัดกิจกรรมในการออก ให้บริการประชาชนเป็นประจำทุกเดือน และท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจาก ประชาชน ในการดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจ ของ หน่วยงานถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผลจะมีค่าเท่ากับ มีความคิดเห็นด้วยมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้มีค่าน้อย กว่า 4.00

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้าน ประชากรศาสตร์ ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะด้านประชากรศาสตร์ โดยจำแนกตามเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของเพศชาย และเพศหญิงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้าน ประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะด้านประชากรศาสตร์ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะด้านประชากรศาสตร์ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต

ในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของสถานภาพแตกต่างกัน 1 คู่ คือสถานภาพ โสดและสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพ โสดและสมรส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะด้านประชากรศาสตร์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะด้านประชากรศาสตร์ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะด้านประชากรศาสตร์ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 63.3 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 56.7 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ ปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 61.8 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 68.2 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงาน

บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 66.4 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุม ด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง และด้านแบบของการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 68.4 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 70.7 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคลดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. วัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

7. วัฒนธรรมองค์กร ด้านเอกลักษณ์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 66.9 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ด้านเอกลักษณ์ดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

8. วัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 72.7 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการให้รางวัลดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

9. วัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 72 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้งดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

10. วัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 70 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร ดีขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

การอภิปรายผลจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

เพศ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า เพศมีบทบาทสำคัญในการมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในทางปฏิบัตินี้อาจหมายความว่าพนักงานชายและหญิง หรือพนักงานที่ระบุเพศต่างกัน ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมการทำงาน สิทธิประโยชน์ โอกาส และความท้าทายในรูปแบบที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างเหล่านี้อาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง การเลือกปฏิบัติทางเพศโดยเฉพาะ เงินเดือนที่แตกต่าง ความแตกต่างในการเข้าถึงโอกาสต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาทางอาชีพ ความแปรผันของความสมดุลในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ความแตกต่างในการรับรู้วัฒนธรรมในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพล เงินมูล (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพบว่า เพศของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จาริลักษณ์ หินชุย และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น หลังการเป็นสถาบันในกำกับของรัฐ โดยพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อายุ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาอาชีพ และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้รับการมองเหมือนกันในกลุ่มอายุต่างๆ สิ่งนี้อาจบ่งบอกถึงวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานที่ค่อนข้างคำนึงถึงอายุ โดยให้สิทธิประโยชน์ โอกาส และการสนับสนุนที่คล้ายคลึงกันแก่พนักงานโดยไม่คำนึงถึงอายุของพวกเขา หรืออาจสะท้อนถึงความเท่าเทียมกัน

นโยบายและแนวปฏิบัติของบริษัทที่ส่งผลกระทบต่อทุกกลุ่มอายุอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น อาจเป็นเพราะปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกช่วงวัยอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการจัดสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งส่งผลให้พนักงานทุกคนได้รับการดูแลและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในระดับใกล้เคียงกัน โดยไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านอายุ นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสารในปัจจุบันยังช่วยลดช่องว่างระหว่างวัยในการทำงานลงด้วย ทำให้พนักงานต่างวัยสามารถทำงานร่วมกันและเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรม (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยพบว่า ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของวรเชษฐ์ กาญจนวิศาล (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง ชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องมาจากความรับผิดชอบและแรงกดดันภายนอกงานที่แตกต่างกัน เช่น ภาระผูกพันทางครอบครัว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อพนักงานที่แต่งงานแล้วหรือหย่าร้างแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสดหรือเป็นม่าย นอกจากนี้ นโยบายและวัฒนธรรมในที่ทำงานอาจตอบสนองพนักงานที่แตกต่างกันไปตามสถานภาพการสมรส ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โอกาสในการเติบโตทางอาชีพ และระบบการสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรม (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยพบว่า ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วรเชษฐ์ กาญจนวิศาล (2562) ที่ได้ทำการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง ชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าภายในภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับการศึกษาของพนักงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยทั่วไปแล้วอาจคาดหวังว่าระดับการศึกษาที่สูงขึ้นจะมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งงานที่ดีขึ้น เงินเดือนที่สูงขึ้น และส่งผลให้คุณภาพชีวิตในที่ทำงานดีขึ้นด้วย อย่างไรก็ตาม อาจบ่งชี้ว่าปัจจัยอื่นนอกเหนือจากการศึกษา เช่น วัฒนธรรมบริษัท แนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีบทบาทสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตของพนักงานในที่ทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถสะท้อนถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในภาคเอกชนของกรุงเทพมหานคร ที่ให้คุณค่าและสนับสนุนพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงวุฒิ การศึกษา ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ครอบคลุมและสมดุลมากขึ้น จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะในปัจจุบัน องค์กรส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม โดยให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นหลัก มากกว่าการพิจารณาจากระดับการศึกษา ทำให้พนักงานทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง การเลื่อนตำแหน่ง และได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ ลักษณะงานในปัจจุบันมีความหลากหลายและต้องอาศัยทักษะที่หลากหลายมากขึ้น ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องด้วย ดังนั้น ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจึงอาจไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยพบว่า ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ ชวลิต ศุภศักดิ์ธำรง (2564) ซึ่งพบว่าระดับการศึกษามีผลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรภาคเอกชนในประเทศไทย โดยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลเช่นระดับการศึกษามีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งอาจมีผลต่อการเข้าถึงโอกาสในอาชีพ, การรับรู้ถึงโอกาสในการพัฒนาส่วนบุคคล, รวมถึงการมองเห็นเส้นทางการเติบโตภายในองค์กร การมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นอาจเชื่อมโยงกับความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลหรือทรัพยากรที่ช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น ผลการวิจัยที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอาจสะท้อนถึงความแตกต่างในเงื่อนไขหรือปัจจัยแวดล้อมของการทำงานในบริษัทที่ศึกษา

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งบ่งชี้ว่าระยะเวลาในการจ้างงาน ไม่ว่าจะป็นระยะสั้นหรือระยะยาว ไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในที่ทำงาน โดยทั่วไปอาจคิดว่าการดำรงตำแหน่งในบริษัทที่ยาวนานขึ้นอาจนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เนื่องจากความมั่นคงในงานที่เพิ่มขึ้น ความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งกับเพื่อนร่วมงานและความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมการทำงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานทุกคนไม่ว่าจะทำงานกับบริษัทมานานแค่ไหนก็ตาม จะได้รับความพึงพอใจในงานและความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน สิ่งนี้อาจชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่สอดคล้องกันและเสมอภาคในด้านสวัสดิการและความพึงพอใจของพนักงานโดยรวม โดยที่บริษัทต่างๆ ให้ความสำคัญกับการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่มั่นคงและสนับสนุนสำหรับพนักงานทุกคน โดยไม่คำนึงถึงอายุงานของพวกเขา จากผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะองค์กรมีการบริหารจัดการและดูแลพนักงานอย่างเป็นระบบและเท่าเทียม โดยมีการกำหนดนโยบาย สวัสดิการ และแนวทางการพัฒนามูลค่าที่ชัดเจน ซึ่งครอบคลุมพนักงานทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะป็นมีระยะเวลาในการทำงานมากน้อยเพียงใด ทำให้พนักงานทุกคนได้รับการดูแลและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันกับองค์กรในระดับที่ใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะทำงานมานานหรือเพิ่งเริ่มต้นก็ตาม ดังนั้น ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันจึงอาจไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความแตกต่างในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิต

ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยพบว่า ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของบุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท โมเดิร์นเทรด ในจังหวัดพิษณุโลก โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด ในจังหวัดพิษณุโลกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับเงินเดือน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าภายในภาคเอกชนของกรุงเทพมหานคร ปัจจัยอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตของพนักงานในที่ทำงาน ซึ่งอาจบ่งบอกถึงการให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเด็นที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมบริษัท ความผูกพันของพนักงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้ยังบอกเป็นนัยถึงความเป็นไปได้ที่บริษัทต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจลงทุนในรูปแบบอื่นๆ ของความพึงพอใจและการสนับสนุนของพนักงาน เช่น สภาพการทำงานที่ยืดหยุ่น โอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ และชุมชนที่ทำงานที่สนับสนุน จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้น อาจเป็นเพราะองค์กรมีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยพิจารณาจากหลายปัจจัย เช่น ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงาน และศักยภาพของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและความทุ่มเทในการทำงาน นอกจากนี้ องค์กรยังให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวม โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ดังนั้น แม้พนักงานจะมีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน แต่หากได้รับการดูแลและการสนับสนุนที่ดีจากองค์กรในด้านอื่น ๆ แล้ว ก็อาจส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ (2564) ที่พบว่าปัจจัยด้านระดับเงินเดือนไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเน้นย้ำว่าระดับเงินเดือนอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยตรง แต่อาจมีปัจจัยอื่น ๆ

ที่มีบทบาทสำคัญมากกว่า เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, โอกาสในการพัฒนาอาชีพ, หรือความเป็นอิสระในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านคำมั่นถึงความตั้งใจ บุคคล มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่ใช้รูปแบบการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจพนักงานผ่านวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน ส่งเสริมนวัตกรรมและการคิดเชิงวิพากษ์ และการให้ความสนใจส่วนบุคคลต่อความต้องการและการพัฒนาของพนักงานแต่ละคน จะส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ความเป็นผู้นำประเภทนี้มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีส่วนร่วม สนับสนุนและกระตุ้นมากขึ้น ซึ่งสามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น แรงจูงใจที่เพิ่มขึ้น และความเป็นอยู่โดยรวมที่ดีขึ้นสำหรับพนักงาน การเป็นผู้นำดังกล่าวในภาคเอกชนของกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นถึงแนวทางการบริหารจัดการที่ก้าวหน้า โดยตระหนักถึงความสำคัญไม่เพียงแต่ในด้านการปฏิบัติงานหรือเชิงกลยุทธ์ของความเป็นผู้นำเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ที่มีส่วนสำคัญต่อคุณภาพของประสบการณ์ทางวิชาชีพของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณดา แสนบุญ และคณะ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สีนารถ อานามนารถ และคณะ (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปกติถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตจันทบุรี ตราด โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับปานกลาง และทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้นำในภาคเอกชนของกรุงเทพมหานคร สื่อสารและรวบรวมความเชื่อและค่านิยมที่น่าสนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อิทธิพลทางอุดมการณ์ดังกล่าว มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมความรู้สึกถึงจุดมุ่งหมาย ความสอดคล้อง และการมีส่วนร่วมในหมู่พนักงาน ซึ่งส่งผลให้มีการรับรู้เชิงบวกมากขึ้นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความเป็นอยู่โดยรวม อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ในระดับปานกลางนี้อาจเกิดขึ้นเนื่องจากปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้วย เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น ดังนั้น แม้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จะมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ก็ไม่ใช่ปัจจัยเพียงปัจจัยเดียวที่กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานนี้ แง่มุม "ทิศทางเดียวกัน" ของความสัมพันธ์นี้บ่งบอกว่าเมื่อความแข็งแกร่งของอิทธิพลทางอุดมการณ์ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน สิ่งนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญไม่เพียงแต่การมีผู้นำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคุณลักษณะธรรมชาติของการดำเนินการด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของการสื่อสารอุดมการณ์ที่เป็นเอกภาพและสร้างแรงบันดาลใจ อย่างไรก็ตาม ระดับความสัมพันธ์ปานกลางนี้ยังบ่งชี้ว่าอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า เช่น ความสามารถในการจัดการงานและดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานเอง เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ เขมาวุฒานนท์ และคณะ (2562) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่ดีที่มีการสื่อสารที่ชัดเจนและการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีซึ่งไม่เพียงแต่ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและมีมูลค่ามากขึ้นเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการทำงานอีกด้วย

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเมื่อผู้นำใช้แนวทางการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน จะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้อย่างมาก แรงบันดาลใจซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงนั้นมีแนวโน้มที่จะทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจอันทรงพลัง ปลูกฝังความรู้สึกกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และการมีส่วนร่วมในหมู่พนักงาน แรงบันดาลใจในระดับที่สูงขึ้นนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจเท่านั้น แต่ยังมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้น ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในเชิงบวกมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณดา แสนบุญ และคณะ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สีนาก อานามนารถ และคณะ (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตจันทบุรี ตราด โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเมื่อผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมของตนได้ อาจผ่านวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดใจ การให้กำลังใจอย่างกระตือรือร้น หรือโดยการเป็นตัวอย่างแห่งความเป็นเลิศและการอุทิศตน มันจะส่งผลเชิงบวกต่อการรับรู้และประสบการณ์ชีวิตการทำงานของพนักงาน อาจแสดงให้เห็นในระดับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น การมีส่วนร่วมและแรงจูงใจที่มากขึ้น และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของและวัตถุประสงค์ภายในองค์กรที่แข็งแกร่งขึ้น ความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างแรงบันดาลใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานบ่งชี้ว่าความสามารถของผู้นำในการยกระดับและเติมพลังให้กับพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกและเติมเต็ม ความเป็นผู้นำประเภทนี้ไม่เพียงแต่ขับเคลื่อนประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานที่มีชีวิตชีวา มีชีวิตชีวา และสนับสนุนมากขึ้น ซึ่งเห็นได้ชัดว่าพนักงานในภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ เขมาวุฒานนท์ และคณะ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรณีศึกษานาคราพาณิชยไทยแห่งหนึ่งในเขตสาทร โดยพบว่า ภาวะผู้นำ ด้านการกระตุ้น

ทางปัญญามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งกล่าวได้ว่าการกระตุ้นทางปัญญาเป็นหนึ่งในด้านสำคัญของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึงความสามารถของผู้นำในการทำทลายและกระตุ้นให้ลูกน้องคิดอย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ การกระตุ้นให้พนักงานได้คิดอย่างเปิดกว้างและค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาสามารถส่งผลให้พวกเขา รู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้นและเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานที่กระตุ้นความคิด และกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เกี่ยวข้องกับผู้นำที่ทำทลายสภาพที่เป็นอยู่ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมบรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรม ความสัมพันธ์ที่สำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานแสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมทางสติปัญญาและสนับสนุนให้คิดอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน อาจนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้น ความรู้สึกของการเติบโตส่วนบุคคลและทางอาชีพ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีชีวิตชีวาและเต็มเต็มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีนาก อานามนารถ และคณะ (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปกติดีไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตจันทบุรี ตรวด โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุม ด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านแบบของการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งบ่งบอกว่าคุณลักษณะเชิงบวกในด้านวัฒนธรรมเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น ตัวอย่างเช่น การส่งเสริมความคิด

ริเริ่มส่วนบุคคลและการกล้าเสี่ยงจะส่งเสริมสภาพแวดล้อมของนวัตกรรมและการเสริมอำนาจ การกำหนดทิศทางที่มีประสิทธิภาพจะให้ความชัดเจนและวัตถุประสงค์ ในขณะที่ความร่วมมือ และการสนับสนุนด้านการจัดการมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนและร่วมมือกัน ระบบ การให้รางวัลที่เป็นเอกลักษณ์ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมของพนักงานสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงานได้อย่างมาก ในทำนองเดียวกัน วัฒนธรรมที่อดทนต่อความขัดแย้งและ ส่งเสริมการสื่อสารที่ดีทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับการรับฟังและได้รับความเคารพ ซึ่งมีส่วนช่วยให้ ชีวิตการทำงานเป็นบวกมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากร ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ศิราณี เมฆลอย (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์ โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งบอกเป็นนัยว่าเมื่อพนักงานรู้สึกมีอำนาจ ในการริเริ่ม ตัดสินใจ และดำเนินการอย่างอิสระ มันจะส่งผลเชิงบวกต่อการรับรู้ชีวิตการทำงานของพวกเขา การเพิ่มขีดความสามารถนี้มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น ความรู้สึก เป็นเจ้าของงานและแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่าเมื่อ การส่งเสริมความคิดริเริ่มส่วนบุคคลเพิ่มขึ้นภายในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานก็ดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ กาญจนพร พันธุ์เทศ และประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2562) โดยพบว่า วัฒนธรรมขององค์กร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งบ่งชี้ว่าเมื่อบริษัทต่างๆ ปลูกฝังบรรยากาศ ที่สนับสนุนการรับความเสี่ยงที่คำนวณไว้และไม่ถูกลงโทษ จะส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงาน การยอมรับความเสี่ยงในที่ทำงานได้สูงน่าจะส่งผลให้สภาพแวดล้อม

การทำงานมีความคล่องตัว สร้างสรรค์ และยืดหยุ่นมากขึ้น โดยที่พนักงานรู้สึกมีอำนาจในการสำรวจแนวคิดใหม่ๆ ทำทนายวิธีการแบบเดิม นอกจากนี้ยังบ่งบอกว่าเมื่อระดับการยอมรับความเสี่ยงในองค์กรเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานก็เพิ่มขึ้นเช่นกันและสามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้น ความรู้สึกมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของที่มากขึ้น และประสบการณ์การทำงานโดยรวมที่กระตุ้นและค้ำค่ามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาลิตา พรหมมาตร และคณะ (2563) ที่ศึกษาในโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา ซึ่งพบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านการสนับสนุนความปลอดภัย (ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความอดทนต่อความเสี่ยง) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากความอดทนต่อความเสี่ยงในวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดว่าพนักงานรู้สึกอย่างไรต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและวิธีที่พวกเขาประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง การมีวัฒนธรรมที่อดทนต่อความเสี่ยงในระดับที่เหมาะสมอาจช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขามีอิสระในการทดลองและเสนอแนวคิดใหม่ๆ โดยไม่ต้องกลัวผลกระทบที่รุนแรงหากผลลัพธ์ไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวัง ซึ่งสามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

ด้านการกำหนดทิศทาง พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งบอกเป็นนัยว่าเมื่อบริษัทกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ และความคาดหวังที่ชัดเจน จะส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรในด้านนี้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนงานที่ชัดเจนและการจัดบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมความรู้สึกของวัตถุประสงค์ ลดความคลุมเครือ และเพิ่มความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับบทบาทและการมีส่วนร่วมภายในองค์กร นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่า ยิ่งบริษัทกำหนดและสื่อสารทิศทางของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเท่าไร พนักงานก็จะยิ่งรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา วงศ์เบ็ญส์จัจ (2564) ที่ศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด (สำนักงานใหญ่) การวิจัยนี้พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่มีโครงสร้างและกฎระเบียบชัดเจน (ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทาง) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 60.4 ซึ่งการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจในเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กร ซึ่งสามารถนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม เนื่องจากบุคลากร

มีความรู้สึกมั่นใจในบทบาทและมีความมั่นคงในงาน การทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางยังช่วยให้พนักงานสามารถตัดสินใจและปฏิบัติตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในงานได้

ด้านการร่วมมือ พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเมื่อบริษัทต่าง ๆ ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน จะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของพวกเขา ในสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันดังกล่าว พนักงานมีแนวโน้มที่จะสัมผัสถึงความเป็นชุมชน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรับรู้วัตถุประสงค์ร่วมกันมากขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้น ระดับการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น และขวัญกำลังใจที่ดีขึ้น นอกจากนี้เมื่อระดับของการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมในองค์กรเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่รับรู้ก็เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิราณี เมฆลอย (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์ โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการสนับสนุนการจัดการ พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนในระดับสูงจากฝ่ายบริหาร ซึ่งรวมถึงคำแนะนำ ความเข้าใจ ทรัพยากร และการยอมรับ จะส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพวกเขา การสนับสนุนจากฝ่ายบริหารดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมความรู้สึกมีคุณค่าและการเสริมสร้างศักยภาพในหมู่พนักงาน ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้น ขวัญกำลังใจที่สูงขึ้น และการรับรู้เชิงบวกต่อสถานที่ทำงานมากขึ้น นอกจากนี้การเพิ่มขึ้นของการสนับสนุนด้านการจัดการเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ กาญจนภาพร พันธุ์เทศ และประพันธ์ ชัยภิกษุอรุาใจ (2562) โดยพบว่า วัฒนธรรมขององค์กร ด้านการสนับสนุนการจัดการ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยงานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในขณะที่งานวิจัยของกาญจนภาพรพันธุ์และประพันธ์ อาจศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างออกไป นอกจากนี้ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ อาจแตกต่างกัน เช่น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ เป็นต้น ซึ่งอาจส่งผลต่อผลการศึกษาที่ออกมาแตกต่างกันได้ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านการสนับสนุนการจัดการมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อไป

ด้านการควบคุม พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าระบบควบคุมที่สมดุลและมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจรวมถึงแนวทางที่ชัดเจน การกำกับดูแลที่เหมาะสม และกระบวนการที่กำหนดไว้อย่างดี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เมื่อการควบคุมในองค์กรได้รับการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ คาดเดาได้ และยุติธรรม ซึ่งมีส่วนช่วยให้ประสบการณ์การทำงานเชิงบวกมากขึ้น พนักงานอาจรู้สึกปลอดภัยมากขึ้นในบทบาทของตน เข้าใจความคาดหวังได้ดีขึ้น และพบกับความคลุมเครือในงานของตนน้อยลง นอกจากนี้ เมื่อกลไกการควบคุมมีความประณีตและเหมาะสมมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็จะดีขึ้นด้วย ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ กาญจนภาพร พันธุ์เทศ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2562) โดยพบว่า วัฒนธรรมขององค์กร ด้านการควบคุม ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านเอกลักษณ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งต่อยอดถึงบทบาทที่สำคัญขององค์ประกอบทางวัฒนธรรมที่แตกต่างและมีลักษณะเฉพาะในการกำหนดประสบการณ์และความพึงพอใจของพนักงาน เมื่อองค์กรปลูกฝังวัฒนธรรมที่โดดเด่นและยอมรับค่านิยม บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์ จะส่งผลเชิงบวกต่อการรับรู้ของพนักงานต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา วัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ดังกล่าวอาจรวมถึงแนวปฏิบัติที่เป็นนวัตกรรม ความรู้สึกที่ชัดเจนต่ออัตลักษณ์ หรือวิธีการทำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์ของบริษัทที่ทำให้บริษัทแตกต่างจากผู้อื่น นอกจากนี้ วัฒนธรรมขององค์กรมีแง่มุมที่เด่นชัดและชัดเจนมากขึ้นเท่าไร คุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานจะรับรู้ก็จะยิ่งดีขึ้นเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนภาพร พันธุ์เทศ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง โดยพบว่า วัฒนธรรมขององค์กร ด้านเอกลักษณ์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่พนักงานรู้สึกมีเอกลักษณ์ร่วมกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีความผูกพันกับองค์กร จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านเอกลักษณ์ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรและนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีที่สุดในที่สุด

ด้านระบบการให้รางวัล พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งบอกเป็นนัยว่า เมื่อองค์กรมีระบบการให้รางวัลที่มีโครงสร้างดี ยุติธรรม และน่าดึงดูด จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้อย่างมาก ระบบการให้รางวัลในบริบทนี้อาจรวมถึงไม่เพียงแต่สิ่งจูงใจทางการเงิน แต่ยังรวมถึงการยอมรับ โอกาสในการเติบโต และผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงินอื่นๆ ที่รับทราบและชื่นชมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ยิ่งพนักงานมองว่าระบบการให้รางวัลมีประสิทธิภาพและน่าพึงพอใจมากขึ้นเท่าใด คุณภาพชีวิตการทำงานก็จะยิ่งสูงขึ้นเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565) ซึ่งพบว่าบรรยากาศขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยการให้รางวัลไม่เพียงแต่เกี่ยวกับผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการยอมรับ การประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม และโอกาสในการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมที่รับทราบและจัดการกับข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ จะส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ความอดทนต่อความขัดแย้งในระดับสูงบ่งบอกถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ความคิดเห็นแตกต่างไม่เพียงแต่ได้รับการยอมรับเท่านั้น แต่ยังถูกมองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมอีกด้วย นอกจากนี้ เมื่อองค์กรมีความเชี่ยวชาญมากขึ้นในการจัดการกับความขัดแย้งในลักษณะที่สร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานก็จะดีขึ้นตามไปด้วย และอาจนำไปสู่สถานที่ทำงานที่เปิดกว้าง มีการสื่อสาร และทำงานร่วมกันมากขึ้น ซึ่งพนักงานรู้สึกสบายใจที่จะแสดง

ความคิดเห็นและข้อกังวลของตน สอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติยา วงศ์เบ็ญสัจจ์ (2564) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการปรับตัว (ความอดทนต่อความขัดแย้ง) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไปรษณีย์ไทยจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมอดทนต่อความขัดแย้งสามารถส่งเสริมความมั่นคงและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้ โดยการมีระบบที่รองรับการจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยและสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการตอบสนองต่อความท้าทายในงานได้ดีขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพวกเขาดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านแบบของการสื่อสาร พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งบ่งชี้ว่าเมื่อบริษัทส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้าง ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ จะส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กรอาจรวมถึงการแบ่งปันข้อมูลอย่างโปร่งใส ช่องทางเปิดสำหรับคำติชม และการรับฟังอย่างกระตือรือร้นจากฝ่ายบริหาร ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้พนักงานมีข้อมูลครบถ้วน มีส่วนร่วม และเหนียวแน่นมากขึ้น เมื่อคุณภาพการสื่อสารในองค์กรดีขึ้น คุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานก็เช่นกัน ดังนั้น การสื่อสารที่ได้รับการปรับปรุงนำไปสู่ความเข้าใจที่ดีขึ้น ลดความเข้าใจผิด และความรู้สึกของการไม่แบ่งแยกและเป็นส่วนหนึ่งของพนักงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนพร พันธุ์เทศ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2562) โดยพบว่า วัฒนธรรมขององค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านแบบของการสื่อสารในองค์กรมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก แม้ว่าด้านการสนับสนุนการจัดการจะไม่มีผลก็ตาม ดังนั้น ภาวะผู้นำและการสื่อสารที่ดีในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานชายและหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจำเป็นต้องดำเนินการวิจัยที่มีความละเอียดอ่อนทางเพศ

ซึ่งอาจรวมถึงการเตรียมการในการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น การจัดการกับความท้าทายเฉพาะเรื่องเพศในที่ทำงาน และการรับประกันโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับการเติบโตและการพัฒนา มาตรการเหล่านี้สามารถช่วยตอบสนองความต้องการเฉพาะและความท้าทายที่เพศต่างๆ ต้องเผชิญ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไปตามสถานภาพการสมรส บริษัทจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจกับพนักงานทุกคน ในทุกสถานภาพให้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่บริษัทจะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานทุกคน ทุกสถานภาพให้เป็นไปด้วยความเท่าเทียมกัน การใช้ระบบสนับสนุนที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน จึงเป็นประโยชน์ ตัวอย่างเช่น การให้การสนับสนุนการดูแลเด็กสำหรับพนักงานที่แต่งงานแล้ว การสร้างเครือข่ายและกลุ่มทางสังคมสำหรับพนักงานโสด หรือมีสวัสดิการเฉพาะให้กับแต่ละสถานภาพในองค์กร เนื่องจากคนในแต่ละสถานภาพมีเหตุผลและความจำเป็นในชีวิตที่ไม่เหมือนกัน หากบริษัทเล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องนี้เพิ่มมากขึ้น และมีการตระหนักถึงความต้องการที่หลากหลายของพนักงานในช่วงชีวิตที่แตกต่างกัน ก็จะสามารถทำให้สามารถปรับปรุงสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานได้

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะด้านประชากรศาสตร์ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา, ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น แม้ว่าระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานไม่ได้แสดงความแตกต่างในคุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์กรควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาโปรแกรมที่ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถส่วนบุคคลที่สามารถช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานทุกระดับการศึกษาและทุกระยะเวลาการทำงาน

4. จากผลการวิจัยที่ได้ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง องค์กรควรส่งเสริมให้ผู้นำมีการสร้างแรงบันดาลใจ, กระตุ้นทางปัญญา, และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอย่างเข้มข้น เพื่อช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงวิธีการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การให้การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมและการมีส่วนร่วมที่แท้จริงในการพัฒนาอาชีพของพนักงาน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด

ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังพนักงานได้อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยเฉพาะในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารควรได้รับการอบรมและพัฒนาเพื่อให้มีความเต็มใจในการทุ่มเทและปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างเต็มความสามารถ แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเองและความแน่วแน่ในอุดมการณ์ รวมถึงการมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังพนักงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

6. ความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมความคิดริเริ่มส่วนบุคคล การยอมรับความเสี่ยง การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ความร่วมมือ การสนับสนุนด้านการจัดการ องค์กรที่มีเอกลักษณ์ ระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ ความอดทนต่อความขัดแย้ง และการสื่อสารแบบเปิด ความคิดริเริ่มเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในด้านเหล่านี้สามารถนำไปสู่สภาพแวดล้อมการทำงานที่เติมเต็มและมีประสิทธิผลมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การดำเนินการวิจัยระยะยาวเพื่อสังเกตว่าการเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ เช่น อายุ สถานภาพการสมรส และเพศ เมื่อเวลาผ่านไปส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไร ข้อมูลนี้สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับลักษณะของคุณภาพชีวิตและการทำงาน และวิธีการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคลและสังคม

2. การศึกษาในอนาคตสามารถเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานในบริษัทเอกชนกับในภาครัฐหรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรในเขตกรุงเทพมหานคร การเปรียบเทียบนี้อาจเผยให้เห็นความท้าทายและข้อได้เปรียบเฉพาะภาคส่วน ซึ่งส่งผลให้มีความเข้าใจที่ครอบคลุมมากขึ้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในการจ้างงานต่างๆ

3. ควรตรวจสอบว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในที่ทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไร งานวิจัยในอนาคตสามารถมุ่งเน้นไปที่ความท้าทายและโอกาสที่นำเสนอโดยเทคโนโลยี เช่น การทำงานระยะไกล ระบบอัตโนมัติ และเครื่องมือสื่อสารดิจิทัล

4. ควรมีการสำรวจว่าวัฒนธรรมองค์กรในพื้นที่อื่นๆ มีอิทธิพลต่อการรับรู้และประสบการณ์ คุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างไร ซึ่งอาจรวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการทำงาน ความคาดหวังของสังคม และความสมดุลระหว่างค่านิยมดั้งเดิมและแนวปฏิบัติในการทำงานสมัยใหม่

5. ควรมีการประเมินประสิทธิผลของความคิดริเริ่มด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในปัจจุบันที่นำมาใช้ในบริษัทเอกชน การวิจัยนี้สามารถประเมินว่าโปรแกรมใด มีประโยชน์มากที่สุดและระบุพื้นที่ที่ต้องการ การสนับสนุนเพิ่มเติมหรือความคิดริเริ่มใหม่ทั้งหมด

6. ควรมีการวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายและกฎระเบียบของรัฐบาลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทเอกชน ซึ่งอาจรวมถึงการศึกษากฎหมายแรงงาน นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ กฎระเบียบด้านชั่วโมงทำงาน และผลกระทบต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพของพนักงาน

7. การวิจัยควรพิจารณาปัจจัยร่วมที่อาจมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น บริบทวัฒนธรรมองค์กร, นโยบายของบริษัท, และสภาพแวดล้อมการทำงาน สืบสวนว่าทำไมด้านนี้ถึงมีผลสัมพันธ์ที่ต่ำกว่าด้านอื่น และหาวิธีที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ได้อย่างไร นอกจากนี้ยังควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังองค์กรในพื้นที่อื่นของประเทศหรือในระดับสากล เพื่อเปรียบเทียบว่าภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างไรตามบริบทและวัฒนธรรม

8. การศึกษาในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย ในอนาคตหากมีการศึกษาในเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรทำการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้การศึกษาวินิจฉัยนั้น ได้ข้อมูลเชิงลึกในแง่มุมอื่น ๆ นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และสามารถ นำผลการวิจัยที่ได้ มาปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานในองค์กรได้อย่างดีมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). *Transformational leadership: A response to critiques*: In M.M.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons.
- Hartung, J. (2001). Testing for Homogeneity in Combining of two-armed trials with normally distributed responses. *The Indian Journal of Statistics*, 63(1), 293-310.
- Job Thai. (2565). ตลาดแรงงานกลับมาคึกคัก! เปิดสถิติและอัปเดตสถานการณ์การหางานปี 2566. Retrieved from <https://blog.jobthai.com/>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1988). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Levene, H. (1960). *Robust Tests for Equality of Variances Contributions to Probability and Statistics*. Palo Alto: Stanford University Press.
- McFarland, D. E. (1979). *Management Foundations and Practices*. New York: Macmillan.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). *People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). *Organizational Behavior : Foundations Realities, and Challenges*. New York: West Publishing Company.
- Robbins, S. P. (1989). *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1994). *Management*. USA: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schwartz, D. (1980). *International to management*. Harcourt: Principle, practice and processes.
- Stogdill, R. (1974). *Handbook of leadership A survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (1989). *Management*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). The transformational leader. *Training & Development Journal*, 40(7), 27-32.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of Working Life : What is it? Sloan*. Review: Management.

- เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง. (2566). วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 9(2), 34-42.
- เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2565). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 1(1), 84-92.
- เอื้องฟ้า เขากลม และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 13(1), 168-180.
- กรมสุขภาพจิต. (2564). เคล็ดลับบอกเล่าความเครียด. Retrieved from <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2469>
- กฤษกนก ดวงชาทม. (2557). การศึกษาร่วมกันในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษามหาสารคาม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). หลักสถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 6 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 6 ed.). กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนาพร พันธุ์เทศ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 30(1), 53-65.
- กิตติยา เขือกเย็น. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ รศ.ม.). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กิตติยา วงศ์เบี้ยสัจจ์. (2564). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

- บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่). (ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม.). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- จารีลักษณ์ หินซุย และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น หลังการเป็นสถาบันในกำกับของรัฐ. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 13(2), 360-371.
- จิตสุดา มงคลวัฒน์. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี. คำปลีกและการตลาด จำกัด. (ปริญญาานิพนธ์ ศ.ม (วิทยาศาสตร)). คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชวลิต ศุภศักดิ์ธำรง. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9(4), 1526-1538.
- ชาลิตา พรหมมาตร์ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา. วารสารวิชาการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 1(1), 13-23.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7 ed.). กรุงเทพฯ ฯ สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). การวิจัยเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ทิพย์บลิเคชั่น.
- ณิศาทิพร ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรระณวดี. (สารนิพนธ์ ศ.ม.). คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2550). ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม หน่วยที่ 11. นนทบุรี: เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธัญฉัตร เขียมเพ็ชร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, 27(54), 320-342.
- ธีรพล เงินมูล. (2564). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ชุมชนขนาด 30 เตียง ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 31(1), 96-110.
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ

- ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. . . , นิตย สัมมาพันธ์. (2546). ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- นิวฒน์ รังสร้อย. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 8(2), 288-301.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. วารสารการเพิ่มผลผลิต, 26(1), 29-33.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- บุญลดดา คุณาเวชกิจ และคณะ. (2564). หลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาร์วี คอนเน็กซ์ จำกัด. *Journal of Management Science Pibulsongkram Rajabhat University*, 3(1), 110-125.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). กรุงเทพฯ: สุภากรพิมพ์.
- พรพิณ ประกายสันติสุข. (2550). ลักษณะส่วนบุคคลค่านิยมทรัพยากรการท่องเที่ยวและพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนของนักท่องเที่ยวชาวไทยในกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ บธ.ม.). คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ภากร แสงเนียม. (2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, และความเครียดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี (สารนิพนธ์ บธ.ม.). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- มณีวรรณ นัตถุทัย. (2559). แนวคิดและหลักการบริหารคนเพื่อผลงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: วี.เจ.พริ้นติ้ง.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 28(1), 31-48.
- รุจิกร ตูลาธาร. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- วชิรวีชร งามละม่อม. (2558). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. Retrieved

from <http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09>

- วรเชษฐ กัญจนวิศาล. (2562). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ลูกจ้าง ชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (สารนิพนธ์ บธ.ม.). มหาวิทยาลัยแม่โจ้,
เชียงใหม่.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). คู่มือการวิจัยหลักการสร้างและการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎีหน้าที่ประเด็นและบทวิเคราะห์
(พิมพ์ครั้งที่ 4 ed.). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุจน์.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: เพียร์
สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ศิริภาณี เมฆลอย. (2566). วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า
กระทรวงพาณิชย์ วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 5(1), 143-155.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2551). ทุนมนุษย์และบทบาทในการพัฒนาองค์กร. วารสารรามคำแหง ปีที่ 25
4(1), 1-13.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2552). การบริหารตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา.
สมยศ นาวิการ. (2538). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สรรเสริญ เตชะบุรพา. (2545). การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน บริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล. (ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)).
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สหธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564). Workplace Happiness วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน.
Retrieved from <https://th.hrnote.asia/tips/workplace-happiness-210708/>
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2559). การจัดการจากมุมมองของนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). กรุงเทพฯ: จี.พี.
ไซเบอร์พริ้นท์.
- สินัด อานามนารถ และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาคุณภาพ
ปกติที่ดีไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขตจันทบุรี ตรีภาค (ปริญญาานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)). คณะครุ
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สิริพัชร งามไทรโร. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

กรณีศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ ropic. (รัฐประศาสนศาสตร์)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และ ศรีัญญา ไส้สวัสดิ์ สุทธิรัตนกุล. (2565). ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 1(1), 1-18.

สุพรรณดา แส่นบุญ และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 1(1), 25-38.

อัคราวดี ชูถนอม. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9. (สารนิพนธ์ ropic.). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

อารีรัตน์ สีขาว. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศูนย์ธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการ. (ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม.). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

อุบลรัตน์ เขมาวุฒานนท์ และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตสาทร *Journal of Modern Learning Development*, 7(9), 1-15.



ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนประกอบในการทำสารนิพนธ์ นิสิตปริญญาโท
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตใน
การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็น
จริงด้วยตัวของท่านเอง การตอบแบบสอบถามนี้จะใช้เพื่อการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มี
ผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณสำหรับความ
ร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 : ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แบบสอบถามคัดกรองกลุ่มเป้าหมายก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ท่านเป็นผู้ที่มี อายุอยู่ในช่วง 21- 60 ปี หรือไม่

ใช่ ไม่ใช่

2. ท่านทำงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครหรือไม่

ใช่ ไม่ใช่

3. ท่านทำงานอยู่ในเขตใดต่อไปนี้

เขตห้วยขวาง เขตสวนหลวง

เขตบางรัก เขตพญาไท

เขตวัฒนา ไม่ได้ทำงานในเขตดังกล่าว

หมายเหตุ หากผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า “ไม่ใช่” ในข้อหนึ่งหรือข้อสอง และตอบ “ไม่ได้ทำงานในเขตดังกล่าว” ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่สามารถเริ่มทำแบบสอบถามได้และยุติการทำแบบสอบถามได้ทันที

ส่วนที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. อายุ 21 – 30 ปี
 2. อายุ 31 – 40 ปี
 3. อายุ 41 – 50 ปี
 4. อายุ 51 – 60 ปี

3. สถานภาพ

1. โสด
 2. สมรส
 3. หย่าร้าง/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
 2. อนุปริญญา/ปวส.
 3. ปริญญาตรี
 4. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการทำงาน

1. 1-10 ปี
 2. 11-20 ปี
 3. 21-30 ปี
 4. 30 ปีขึ้นไป

6. ระดับเงินเดือน

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท
 2. 15,001 – 25,000 บาท
 3. 25,001 – 35,000 บาท
 4. 35,001 – 45,000 บาท
 5. 45,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือโดยตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1. ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ					
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังพนักงานได้อย่างชัดเจน					
3. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์					
4. ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง					
5. ผู้นำของท่านควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมในสถานการณ์วิกฤติ					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
6. ผู้บริหารมีการกระตุ้นจิตวิญญาณของพนักงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นในการทำงาน					
7. ผู้บริหารสนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
8. ผู้บริหารมีกลวิธีส่งเสริมให้พนักงานมีความสามัคคีกันในการทำงาน					
9. ผู้บริหารทำให้พนักงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน					
10. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
11. ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพันต่อองค์กร					
12. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความคิดและวิสัยทัศน์ที่จะเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง					
13. ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล					
14. ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานแก้ไขปัญหาการทำงานอย่างเป็นระบบ					
15. ผู้บริหารกระตุ้นในเชิงบวกให้พนักงานได้คิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ					

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
16. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและพัฒนาพนักงานตามความสนใจและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล					
17. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของพนักงานอย่างกัลยาณมิตร					
18. ผู้บริหารมอบหมายให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ถนัดและให้มีความตระหนักเห็นคุณค่าของตนเอง					
19. ผู้บริหารแสดงออกถึงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของพนักงานแต่ละบุคคลด้วยความจริงใจ					
20. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือโดยตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล					
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความริเริ่มในโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
2. ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
3. องค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทางความคิดและการปฏิบัติงาน					
ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง					
4. ท่านกล้าที่จะแสดงออกซึ่งความคิดใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่ประชุมแม้ว่าความคิดดังกล่าวในที่ประชุมอาจจะไม่เห็นด้วยก็ตาม					
5. ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตัวท่านในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
6. องค์กรของท่านมีการแสวงหาโอกาสและให้พนักงานทดลองงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
ด้านการกำหนดทิศทาง					
7. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
8. ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไรจากตัวท่านและสามารถวัดความก้าวหน้าขององค์กรได้					
9. องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทางและความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานไว้ชัดเจน					

ด้านการร่วมมือ					
10. พนักงานในองค์กรมีการประสานงานให้ร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร					
11. องค์กรมีกจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้ฝ่ายงานต่างๆ ในองค์กรเกิดพฤติกรรมกรรมการประสานและการร่วมมือกันในการทำงาน					
12. ท่านมีส่วนร่วมและจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ภายในฝ่ายงาน อย่างเช่น กีฬาสี เป็นต้น					
ด้านการสนับสนุนการจัดการ					
13. หัวหน้ามีช่องทางในการติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน					
14. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองหัวหน้าของท่านได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาแก่ท่านอย่างเต็มที่					
15. องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ					
ด้านกรควบคุม					
16. องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน					
17. หัวหน้าท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่านโดยตรงเพื่อให้ท่านทำงานให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ					
18. องค์กรของท่านได้กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับภายในฝ่ายงานอย่างเหมาะสม					
ด้านเอกลักษณ์					
19. ท่านยินดีที่จะแสดงตนและภูมิใจว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้					
20. เมื่อมีใครว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
21. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
ด้านระบบการให้รางวัล					
22. องค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน					
23. ท่านเห็นว่าการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรดูจากผลงานของท่านมากกว่าความสนิทสนมระบบอาวุโสหรือความชอบส่วนตัว					
24. องค์กรของท่านได้กำหนดการให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์					

ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง					
25. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้าท่านจะนำความขัดแย้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องมาปรึกษาหารือหรือกันในที่ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกัน					
26. ผู้บริหารขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถวิพากษ์วิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย					
27. ท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้					
ด้านแบบของการสื่อสาร					
28. การติดต่อสื่อสารมักจะเป็นเรื่องการสั่งการตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงานจากบนลงล่าง					
29. หัวหน้าท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา					
30. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการตามสายการบังคับบัญชา					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือโดยตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม					
1. ปริมาณงานของท่านที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ					
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม					
3. ท่านได้รับความเสมอภาคของการบริการสวัสดิการจากหน่วยงาน					
4. เงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
5. เงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ					
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
6. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย					
7. ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน					
8. วัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานของท่านมีความพร้อม					
9. วัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10. วัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมี ความเพียงพอ					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
11. หน้าที่การงานทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคง					
12. ตำแหน่งหน้าที่การงานทำให้ท่านสามารถ ดำรงชีวิตได้ อย่างมีความสุข					
13. มีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร ของท่าน					
14. ท่านได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ					
15. ผลการประเมินการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่พึงพอใจ					
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล					
16. ท่านได้รับการสนับสนุนและโอกาสใน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ					
17. ท่านได้รับโอกาสในการนำความรู้จาก การฝึกอบรมมาใช้ กับการทำงาน					
18. ท่านมีโอกาสดำเนินการได้รับการพัฒนาความสามารถของท่าน ในด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารอยู่เสมอ					
19. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ท่าน สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก					
20. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนา บุคลากร และสนับสนุนให้ท่านฝึกอบรมและ ศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มา พัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ					
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
21. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ บุคลากรได้มี โอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ					
22. การทำงานของท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี					
23. การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี					
24. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มี โอกาส พบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ ดีต่อกัน					
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติและเคารพ ความคิดเห็น ของผู้บังคับบัญชาเพื่อ สร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม					
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน					
26. ท่านมีโอกาและมีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นในการ ทำงาน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
27. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธีปฏิบัติงาน					
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน					
29. บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานของท่านให้ ความเคารพใน สิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายใน เรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน					
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อำนาจใน การตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม					
31. เมื่อท่านได้ปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มเวลาเต็ม ความสามารถ แล้วจะไม่ทำงานกลับไปทำต่อ ที่บ้าน					
32. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับ สุขภาพร่างกาย และจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย เป็นต้น					
33. การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลา ที่เป็น ส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน ของท่านและเวลาที่ ให้กับครอบครัว					
34. ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และ การมีเวลาเป็นส่วนส่วนตัวของท่าน					
35. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลา การทำงานที่ เหมาะสมในแต่ละวัน					
ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง					
36. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและ สนับสนุนกิจกรรมที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างสม่ำเสมอ					
37. ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานใน ด้านการ ประหยัดพลังงานและการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม					
38. หน่วยงานของท่านได้จัดกิจกรรมในการออก ให้บริการ ประชาชนเป็นประจำทุกเดือน					
39. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจาก ประชาชน ในการ ดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจ ของหน่วยงาน					
40. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับ โครงการต่างๆ ของ ส่วนราชการอื่นๆ					



ภาคผนวก ข หนังสือยืนยันการรับรองจริยธรรมในมนุษย์



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาววิญรัตน์ คุตยพันธ์

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-662104

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2566 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 7 กันยายน 2566 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2566 |
| 4. แบบบันทึกข้อมูล | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2566 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 17 ตุลาคม 2566

วันที่หมดอายุ : 16 ตุลาคม 2567

(ลงชื่อ) 

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.ลาวัณย์ บัณฑิต ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590



AF20-03-03.0

May, 2023

Certificate of Ethical Committee Approval

This is to certify that:

Protocol Title: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATION CULTURE ASSOCIATED FACTORS WITH QUALITY OF WORK LIFE OF OFFICE WORKER IN BANGKOK METROPOLITAN AREAS

Principal investigator: Ms.Waranrat Dulyapant

Institution: Faculty of Business Administration for society, Srinakharinwirot University

Protocol code: SWUEC-662104

Documents approved:

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. Submission form | version no. 2 date 1 October 2023 |
| 2. Full research proposal | version no. 1 date 7 September 2023 |
| 3. Participant information sheet and consent form | version no. 2 date 8 October 2023 |
| 4. Questionnaire/data collection form | version no. 2 date 1 October 2023 |
| 5. Investigator's biography | |

have been reviewed and approved by the Human Research Ethics Committee of Srinakharinwirot University based on Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research, along with laws and regulations of Thailand. Thus, the approval for conducting the study is granted.

Date of approval: 17/10/2023

Date of expiration: 16/10/2024

A handwritten signature in black ink, reading "Sittipong Wattananonsakul".

(Associate Professor Sittipong Wattananonsakul, Ph.D.)

Chairman, Social Science and Behavioral Science Research Sub-Committee
of Srinakharinwirot University (Panel 2)

ประวัติผู้เขียน

