



Executive Leadership Affecting the Employees' Happiness at Work Private Companies in Bangkok

Ariya Phuvakeereevivat¹, Sutthapat Amornruangtrakool² and Khuanwara Potiwara³

Master of Business Administration Program in Business Administration, Bangkok Thonburi University, Thailand

¹E-mail: ariya.phu@bkkthon.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-1115-9724>

²E-mail: sutthapat.amo@bkkthon.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-1699-0605>

³E-mail: khuanwara.pot@bkkthon.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-6134-9822>

Received 06/01/2025

Revised 15/01/2025

Accepted 24/01/2025

Abstract

Background and Aims: Executive Leadership is very important for the successful and effective management of the organization. Working within the organization must be accompanied by happiness. Because happiness affects the development of individuals and organizations in a good direction. It can also be a guideline for the future development of organizations and the country. This research aimed to (1) personal factors affecting the employees' happiness at work private companies in Bangkok and (2) the executive leadership level affecting the employees' happiness at work private companies in Bangkok.

Methodology: It is quantitative research. This study used a sample of 385 employees of private companies in Bangkok. The sample size was calculated using Cochran's formula. By setting a confidence level of 95 percent and an error level of 5 percent and using the accidental sampling method. The research instrument used for data collection was a questionnaire. Data analysis statistics included frequency, percentage, mean, standard deviation, T-value, and F-value tests.

Results: (1) The majority of the respondents were female, accounting for 64.9 percent, aged 30-39 years, accounting for 38.0 percent, were married, accounting for 54.5 percent, had a bachelor's degree, accounting for 50.9 percent, had 10 years or more of work experience, accounting for 34.5 percent, and had a monthly income of 15,001 - 20,000 baht, accounting for 43.6 percent and (2) the executive leadership level, Overall it was at a high level ($\bar{x} = 3.92$, S.D = .847). The aspect with the highest mean score was supportive leadership followed by participative leadership and achievement leadership. The aspect with the lowest mean score was directive leadership ($\bar{x} = 3.90$, S.D = .843).

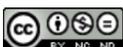
Conclusion: (1) personal factors of employees in private companies in Bangkok with different ages, status, education levels, work experience, and monthly income have different effects on their happiness at work, statistically significant at the 0.05 level, and (2) the executive leadership





affected the employees' happiness at work private companies in Bangkok consisted of supportive leadership and participative leadership affected the employees' happiness at work private companies in Bangkok Consists of supportive leadership and participative leadership.

Keywords: Executive leadership; Happiness at work; Private companies



ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

อาริยา ภูวศิริวิวัฒน์¹, สุทธาพัฒน์ อมรเรืองตระกูล² และ ขวัญวรา โปธิวาระ³
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ การทำงานภายในองค์กรจำเป็นต้องมีความสุขควบคู่ไปด้วย เพราะความสุขมีผลต่อการพัฒนาบุคคลและองค์กรไปในทิศทางที่ดี อีกทั้งยังสามารถเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรและประเทศได้ในอนาคต การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ (2) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีการวิจัย: เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของคอกแรน โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัย: (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.9 มีอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.5 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.9 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.5 และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.6 และ (2) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D = .847) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือภาวะผู้นำแบบสนับสนุน รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X} = 3.90$, S.D = .843)

สรุปผล: จากการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำของผู้บริหาร; ความสุขในการทำงาน; บริษัทเอกชน

บทนำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จมาจากผู้บริหารที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Executive Leadership) เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการ

ทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะผู้บริหารองค์การถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างสูงในทุกองค์การ เป็นผู้ที่กำหนดนโยบาย จัดสรรกำลังคน บริหารจัดการ และตรวจสอบการทำงานจนกว่างานจะสำเร็จลุล่วงด้วยดี หากผู้นำเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และเปี่ยมด้วยคุณธรรม ก็จักสามารถนำพาองค์กร ให้เจริญก้าวหน้าไปได้ (นฤมล เพ็ญสิริวรรณ, 2562) อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สามารถช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดกับความ ต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำจะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่ เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี บรรลุ วัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย

ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายว่า พัฒนาขึ้นโดย Robert J. House เริ่มจากความพยายามที่จะอธิบายถึง ประเด็นข้อโต้แย้งจากผลการวิจัยที่รัฐโอไฮโอ โดยเฉพาะประเด็นที่พบว่าในบางครั้งพฤติกรรมที่มุ่งงานได้ส่งผลต่อ การเพิ่มผลผลิตมากกว่าพฤติกรรมที่มุ่งคน ทฤษฎีนี้อาศัยแนวคิดจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ใน 3 องค์ประกอบ คือ EP expectancy, PO expectancy และ Valence มาใช้เพื่ออธิบายว่า พฤติกรรมของ ผู้นำมีอิทธิพลต่อการจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างไร โดยมีพฤติกรรม 4 รูปแบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงสิ่งที่จะทำและกำหนดแนวปฏิบัติให้ มีตารางการทำงานและมาตรฐานการประเมินผลงานคล้ายกับพฤติกรรมการ 4 มุ่งงานหรือมุ่งโครงสร้างงาน 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive) คำนึงถึงฐานะความเป็นอยู่ ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้งาน น่าสนใจ มีมิตรภาพคล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) มีการปรึกษาหารือ ซึ่งกันและกัน ขอความเห็นหรือข้อเสนอแนะและนำความเห็นมาประกอบการตัดสินใจ 4) ภาวะผู้นำแบบบรรลุผล สำเร็จ (Achievement Oriented) กำหนดจุดหมายท้าทายคาดหวังให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสูงสุดและนำพา สู่อุณหภูมิเชื่อมั่นในตัวเองสูง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557)

อีกทั้งการทำงานภายในองค์การจำเป็นที่จะต้องมีความสุข (Happiness) ควบคู่ไปด้วย ความสุขในการ ทำงาน (Happiness at Work) ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารองค์การในเชิงการจัดการทรัพยากร มนุษย์ ที่มีผลต่อระดับบุคคลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีผลต่อองค์การที่ จะทำให้องค์การมีบรรยากาศแห่งความสุข ทั้งผู้บริหารและพนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างร่วมมือร่วมใจกันในการ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การ มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์การมีความสุขได้ ซึ่งที่ผ่านมามี ผลงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ได้สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์การที่ต่างกัน เช่น องค์การแห่งสุขภาพที่ดี (Healthy Organization) องค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) และจิตวิญญาณ แห่งองค์การ (Spirituality Organization) ความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับใน องค์การ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงพนักงาน องค์การจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องทำให้ทรัพยากรบุคคลมีความสุขในการ ทำงานและพร้อมจะทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความสุข ย่อมจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดี และมี ประสิทธิภาพ (Ramlall, 2004) ดังนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การ บริหารองค์การเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์การมีความสุข จะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและ

คุณภาพของผลงาน ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาจะสามารถสะท้อนให้ผู้บริหารบริษัทเอกชนได้รับทราบและวางแผน ตลอดจนสามารถนำไปใช้ในการแสวงหาแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร และนำไปสู่การสร้างความสุขต่อพนักงานและบุคลากรทุกคนในองค์กร รวมทั้งเป็นแนวทางในการประยุกต์สู่การพัฒนาองค์กรด้านอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จมาจากผู้บริหารที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Executive Leadership) เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะผู้บริหารองค์กรถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างสูงในทุกองค์กร เป็นผู้ที่กำหนดนโยบาย จัดสรรกำลังคน บริหารจัดการ และตรวจสอบการทำงานจนกว่างานจะสำเร็จลุล่วงด้วยดี หากผู้นำเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และเปี่ยมด้วยคุณธรรม ก็จักสามารถนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าไปได้ (นฤมล เพ็ญสิริวรรณ, 2562)

Robert J. House (1971, pp. 321 -328 อ้างถึงในเนนทร์พัฒนา ยาวีราช, 2556, หน้า 116 - 118) ได้สรุปทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายคำนึงถึงสถานการณ์ของผู้นำในการปูทาง

ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ แนวคิดนี้ผู้ศึกษา คือ Robert J. House ได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการรับรู้เป้าหมายและหนทางไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน องค์ประกอบของทฤษฎีวิถีเป้าหมาย คือ พิจารณาคุณสมบัติของพนักงานแรงกดดันของสภาพแวดล้อมและความต้องการของพนักงานที่ต้องการบรรลุเป้าหมายทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ 1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) หมายถึง ผู้นำที่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่กับพนักงานเพราะพนักงานยอมรับในอำนาจหน้าที่เป็นรูปแบบการทำงานที่เน้นงานเหมาะกับพนักงานที่มีความสามารถน้อย การสั่งการจะช่วยให้พนักงานเข้าใจและทำงานได้ 2.ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เน้นรูปแบบการทำงานที่คนให้ความสำคัญกับกลุ่มโดยให้การสนับสนุนในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานจัดหาสิ่งที่พึงพอใจในการทำงานรวมทั้งการให้กำลังใจ 3.ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำและพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรูปแบบนี้เหมาะสมกับพนักงานที่ชอบการทำงาน โดยการควบคุมตนเอง เพราะพนักงานชอบที่จะมีอำนาจในการกระทำของตนเอง 4.ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (Achievement Leadership) หมายถึง มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและให้รางวัลแก่ผลการทำที่นำพอใจ

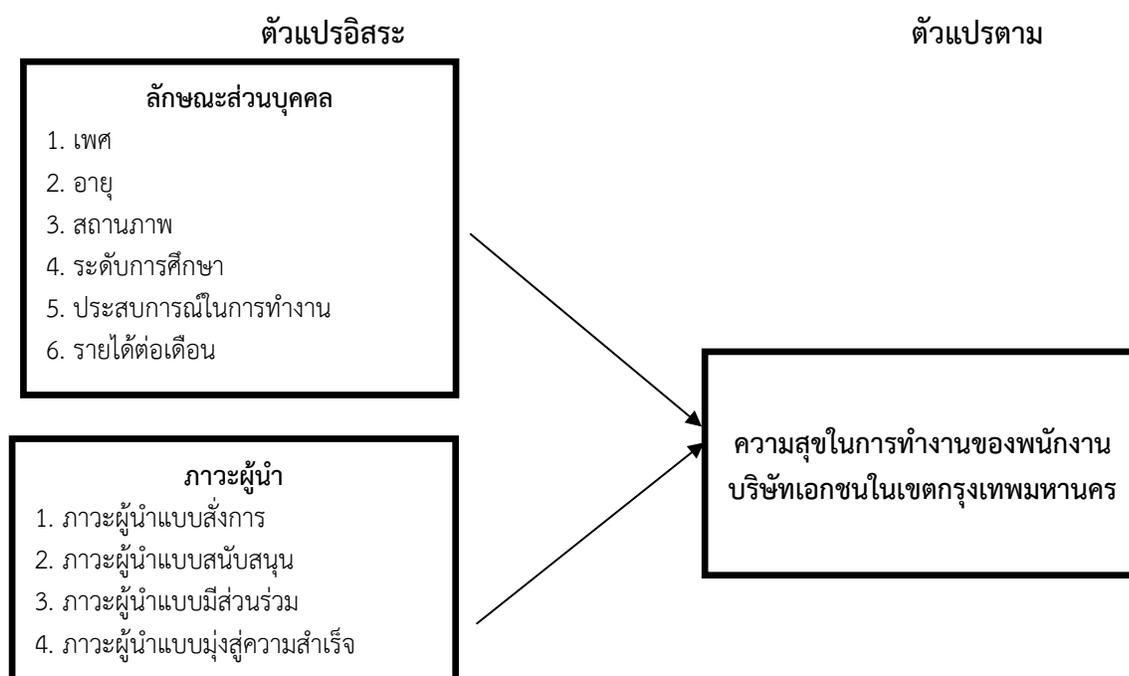
วิจารณ์ สารรัตน์ (2557, หน้า 17 - 18) ได้สรุปภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายว่า พัฒนาขึ้นโดย Robert J. House เริ่มจากความพยายามที่จะอธิบายถึงประเด็นข้อโต้แย้งจากผลการวิจัยที่รัฐโอไฮโอ โดยเฉพาะประเด็นที่พบว่าในบางครั้งพฤติกรรมที่มุ่งงานได้ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตมากกว่าพฤติกรรมที่มุ่งคนทฤษฎีนี้อาศัยแนวคิดจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ใน 3 องค์ประกอบ คือ EP expectancy, PO expectancy และ Valence มาใช้เพื่ออธิบายว่า พฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อการจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างไร โดยมีพฤติกรรม 4 รูปแบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงสิ่งที่ต้องทำและกำหนดแนวปฏิบัติให้มีตารางการทำงานและมาตรฐานการประเมินผลงานคล้ายกับพฤติกรรมการ 4 มุ่งงานหรือมุ่งโครงสร้างงาน 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive) คำนึงถึงฐานะความเป็นอยู่ ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้งานน่าสนใจ มีมิตรภาพคล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) มีการปรึกษาหารือซึ่งกัน และกัน ขอความเห็นหรือข้อเสนอแนะและนำความเห็นมาประกอบการตัดสินใจ 4) ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (Achievement) กำหนดจุดหมายท้าทายคาดหวังให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสูงสุดและนำพาสู่ความเชื่อมั่นในตัวเองสูง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

วิรัชพร สภากาญจน์ (2565 : 403 -404) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคำนึงถึงการรับรู้การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป และยังเป็นภาวะอารมณ์ทางบวก ความร่าเริงสนุกสนาน และพึงพอใจในชีวิตทั้งมวลหรือบางส่วนของชีวิต อาจมีองค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขเพิ่ม ได้แก่ การบรรลุความปรารถนาแห่งตน เช่น การบรรลุเป้าหมายในชีวิต การมีความเจริญงอกงาม มีมิติความสุขในจิตใจ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอันเป็นที่รัก หรือการเต็มใจความงามของชีวิต อนึ่งความสุขที่ทุกคนได้จากการ

ทำงาน คือ ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ และสิ่งที้องค์การจะได้อาจจากการมีความสุขในการทำงาน คือ ผลผลิตสูงสุด คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดการขาดงานการเข้างานช้า การลาป่วย ลากิจของพนักงาน เป็นชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กรสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ฝึกพนักงานใหม่ ตลอดจนทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัดผู้บริหารและผู้จัดการในธุรกิจขนส่งสินค้าทางอากาศในประเทศไทยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของคอคแรน (W.G. Cochran, 1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้จำนวน 385 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาแล้วไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ชุด
2. นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการตรวจสอบความถูกต้อง
3. นำข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบความครบถ้วนแล้วมาถอดรหัสและป้อนข้อมูลลงโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ และวิเคราะห์ผลในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ สำหรับข้อมูลทั่วไป ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์หรือสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน) จากกลุ่มตัวแปรอิสระ (ภาวะผู้นำ) ว่าตัวแปรอิสระตัวใดส่งผลต่อตัวแปรตามนำเสนอผลด้วยตารางและการบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	135	35.1
หญิง	250	64.9
รวม	385	100.0
อายุ		
20-29 ปี	145	37.6
30-39 ปี	146	38.0
40-49 ปี	78	20.2
มากกว่า 50 ปี	16	4.2
รวม	385	100.0
สถานภาพ		
โสด	137	35.6
สมรส	210	54.5
หย่าร้าง	38	9.9
รวม	385	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	172	44.7



ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
ปริญญาตรี	196	50.9
สูงกว่าปริญญาตรี	17	4.4
รวม	385	100.0
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	110	28.5
3-6 ปี	62	16.2
7-10 ปี	80	20.8
10 ปีขึ้นไป	133	34.5
รวม	385	100.0
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	51	13.2
10,001 - 15,000 บาท	36	9.3
15,001 - 20,000 บาท	168	43.6
20,001 - 25,000 บาท	67	17.5
มากกว่า 25,000 บาท	63	16.4
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวม

ภาวะผู้นำ โดยภาพรวม	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	3.90	.843	มาก
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	3.95	.862	มาก
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	3.92	.851	มาก
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	3.91	.832	มาก
รวม	3.92	.847	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D = .847) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($\bar{X} = 3.95$, S.D = .862) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (\bar{X}



= 3.92, S.D = .851) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (\bar{X} = 3.92, S.D = .852) และน้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (\bar{X} = 3.90, S.D = .843)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D	t	Sig
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ชาย	3.83	.747	1.046	.297
หญิง	4.01	.679		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig มากกว่า 0.05 (Sig = 0.297)

ตารางที่ 4 แสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

อายุ	SS	Df	M.S	F	sig.
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในระหว่างกลุ่ม	22.287	3	7.429	16.857	.000*
ภายในกลุ่ม	167.471	382	.441		
รวม	189.758	385			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 แสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

ความสุขในการทำงาน	อายุ	20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	3.94	4.20	3.82	3.06
20-29 ปี	3.94	-	-.264*	.116	.881*
30-39 ปี	4.20		-	.380	1.145*
40-49 ปี	3.82			-	.765
มากกว่า 50 ปี	3.06				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ที่มีอายุ 30-39 ปี ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สูงกว่าผู้ที่มีอายุ 20-29 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ผู้ที่มีอายุ 20-29 ปี อายุ 30-39 ปี และอายุ 40-49 ปี ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 6 แสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	SS	Df	M.S	F	sig.
ความสุขในการทำงานของ ระหว่างกลุ่ม	4.082	2	2.041	4.188	.016*
พนักงานบริษัทเอกชน ภายในกลุ่ม	185.676	383	.487		
รวม	189.758	385			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 แสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายคู่

ความสุขในการทำงาน	สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
	\bar{X}	3.94	4.03	3.71
โสด	3.94	-	.001	.297*
สมรส	4.03		-	.296*
หย่าร้าง	3.71			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดและสมรส ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 แสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	Df	M.S	F	sig.
ความสุขในการทำงานของ ระหว่างกลุ่ม	10.950	2	5.475	11.666	.000*
พนักงานบริษัทเอกชน ภายในกลุ่ม	178.809	383	.469		
รวม	189.759	385			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา

ต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 9 แสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	\bar{x}	3.98	4.05	3.10
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.98	-	-.073	.875*
ปริญญาตรี	4.05		-	.947*
ปริญญาโท	3.10			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 10 แสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	SS	Df	M.S	F	sig.
ความสุขในการทำงานของ ระหว่างกลุ่ม	9.438	3	3.146	6.630	.000*
พนักงานบริษัทเอกชน ภายในกลุ่ม	180.320	382	.475		
รวม	189.758	385			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 11 แสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

ความสุขในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 3 ปี	3-6 ปี	7-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	4.20	3.76	4.01	3.90
น้อยกว่า 3 ปี	4.20	-	.445*	.195	.302*
3-6 ปี	3.76		-	-.250*	-.144
7-10 ปี	4.01			-	.103
10 ปีขึ้นไป	3.90				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ผู้ที่มี

ประสบการณ์ในการทำงาน 7-10 ปี ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 12 แสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	SS	Df	M.S	F	sig.
ความสุขในการทำงานของ ระหว่างกลุ่ม	11.522	4	2.880	6.125	.000*
พนักงานบริษัทเอกชนใน ภายในกลุ่ม	178.236	384	.470		
จังหวัดชลบุรี รวม	189.758	385			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 13 แสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

ความสุขในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	มากกว่า 25,000 บาท
	\bar{X}	3.75	3.86	4.17	3.82	3.94
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.75	-	-1.05	-4.23*	-0.69	-1.91
10,001 - 15,000 บาท	3.86		-	-3.18*	.036	-0.86
15,001 - 20,000 บาท	4.17			-	.354*	.232*
20,001 - 25,000 บาท	3.82				-	-1.22
มากกว่า 25,000 บาท	3.94					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 14 การทดสอบสมมติฐานที่ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในจังหวัดชลบุรี	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.131	.092		12.249	.000*
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	.245	.068	.300	3.622	.000*
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	.264	.076	.317	3.459	.001*
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	.125	.077	.147	1.622	.106
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	.094	.065	.113	1.441	.150
	R = 0.853	R² = 0.727	Sig = 0.000*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก (R = 0.853) และสามารถพยากรณ์ได้ถึงความน่าเชื่อถือร้อยละ 72.7 (R² = 0.727) ส่วนอีกร้อยละ 27.3 คือปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา

$$Y = 1.131 + 0.245 \times X_1 + 0.264 \times X_2$$

แทนค่า Y หมายถึง ความสุขในการทำงานของพนักงาน

X₁ หมายถึง ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

X₂ หมายถึง ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

จากสมการสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่แต่ละปัจจัยสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้ เมื่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.245 หน่วย และเมื่อภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.264 หน่วย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D = .847) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($\bar{X} = 3.95$, S.D = .862) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.92$, S.D = .851) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.92$, S.D = .852) และน้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X} = 3.90$, S.D = .843)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเห็นว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มี เพศ แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทรัตน์ ชนมงคล (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตคลองสามวาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565) ได้ทำการศึกษาค่าใช้จ่ายของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของครูที่แตกต่างกันประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิกร ตูลาธาร (2565) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของรวินันท์ สุดเจริญ (2563) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยมูลเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 4 ตัว ผลปรากฏว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ลักษณะของงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในเชิงบวก ที่ 71.5%

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ผู้บริหารควรมีความเมตตา เข้าใจความรู้สึกและรับรู้ปัญหาต่างๆ ของพนักงาน และแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำมาปรับปรุงงาน และควรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรใช้การสัมภาษณ์เพิ่มเติมในการเก็บข้อมูล ซึ่งการสัมภาษณ์จะทำให้ผู้วิจัยสามารถรับทราบข้อมูลที่ละเอียดมากขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาขององค์การที่ประสบความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งความสุข และนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ต้น ชนมงคล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. ณ์ฐชนนท์ คงอยู่. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤมล เพ็ญสิริวรรณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี. *วารสาร มหาคุพานาครุศาสตร์*, 6(10), 2641-5658.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทริบเพิล.
- รวินันท์ สุดเจริญ. (2563). การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และธุรกิจบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. Retrieved from: http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok14_09092021/6217950052.pdf
- รุจิกร ตูลาธาร. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และนวัตกรรมการร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีรภัทร สภากาญจน์ (2565). การสร้างความสุขในการทำงานยุค NEW NORMAL. *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(1), 403 – 404.
- Cochran, W.G. 1953. *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- House, R., & Mitchell, R. (1974). Path-Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business*. 9, 81-98.
- Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 5(1/2), 52-63.