

The Relationship between Digital Leadership, Job Satisfaction and Job Burnout of Generation x and y duringPandemic COVID-19, Thailand

Veerasak Jinarat¹

Received	Reviewed	Revised	Accepted
05/02/2022	07/02/2022	12/02/2022	21/02/2022

Abstract

The objectives of this research is to study the relationship between digital leadership, job satisfaction and its' influencing to job burnout. A questionnaire was designed for collecting 442 respondents of working groups in terms of generation X (27 – 41 year of age) and generation Y (42-57 year of age), who located at UbonRatchathani, Yasotorn and Amnatcharoen provinces. The statistical analysis are coefficient correlation and multi variate regression analysis. The research results found that digital leadership related no significantly in the same direction to job satisfaction at minimum level, $r = .01$. Job satisfaction could predicted significantly to job burnout of generation X and Y, with standard error at $.06$. This can be concluded that there are moderated factors which impact on job burnoutof generation X and Y.

แก้ไขตามหมดคดีย่อยใหม่

Keywords: Digital Leadership, Job Satisfaction and Job Burnout

¹ Eastern University of Management and Technology, E-mail: Veerasakji@gmail.com

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลความพึงพอใจในงานและ กำลังใจในงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น X และ Y ในช่วงการแพร่ระบาดโควิด-19ในประเทศไทย

วีระศักดิ์ จินารัตน์²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลความพึงพอใจในงานและกำลังใจในงาน 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลการทำงานของภาวะผู้นำดิจิทัลและความพึงพอใจในงานที่มีต่อกำลังใจในงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมความเห็นของกลุ่มคนทำงานที่มีอายุระหว่างระหว่าง 42-57 ปี (Generation X) และระหว่าง 27-41 ปี (Generation Y) ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานี ยโสธร และอำนาจเจริญจำนวน 442 คน โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในทิศทางเดียวกันระดับน้อยที่สุดอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ $r = .01$ ความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์กำลังใจทำงานของคนทำงานใน Generation X และ Y ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีระดับความคลาดเคลื่อนสูงกว่าค่ามาตรฐานความคลาดเคลื่อนที่ .60 จึงสรุปได้ว่า มีปัจจัยแทรกอื่นที่มีผลกระทบต่อกำลังใจในงานของคนเจนเนอเรชั่น X และ Y

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล ความพึงพอใจในงาน และกำลังใจในงาน

² มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, E-mail: Veerasakji@gmail.com

บทนำ

พนักงานหรือลูกจ้าง(Employee)เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในทุกองค์กรธุรกิจและห้างร้าน รวมถึงเป็นกุญแจสำคัญของความได้เปรียบทางการแข่งขัน(Competitiveness)ซึ่งจะต้องมีการจัดการ (Management)ลูกจ้างที่เหมาะสมขององค์กร (Peters, 2014) ภาวะผู้นำ(Leadership)จึงเป็นปัจจัย สำคัญในการใช้อิทธิพลต่อพนักงานหรือลูกจ้างในด้านทัศนคติ(Attitude)และพฤติกรรม (Behaviors)เพื่อให้ทำงานตามเป้าหมายขององค์กรโดยผ่านกระบวนการทางวิสัยทัศน์การสนับสนุนและ การสร้างความสัมพันธ์กับพนักงาน (Al-Harbi et al., 2017) โดยเป็นที่ความสนใจของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปรากฏการณ์ของโลกดิจิทัล(Digitalization)ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ การทำงานและการนำลูกจ้าง (Chew & Lee, 2013) ธุรกิจดิจิทัลจึงต้องดัดแปลงเทคโนโลยีเพื่อเป็นการ เชื่อมต่อกับกิจกรรมขององค์กรและใช้เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรในทุกระดับ (Baes & Bejinaru, 2020) ในขณะที่ผู้นำ(Leaders) บางคนยังไม่พร้อมในการนำธุรกิจท่ามกลางสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจดิจิทัล (Digital Business Environment)เนื่องจากขาดการศึกษาด้านเทคโนโลยีเนื่องจากไม่มีการเตรียมตัว ของผู้นำและผู้นำยังไม่ได้เตรียมการแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับลูกจ้าง (Ready et al., 2020) นอกจากนั้นแล้วปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 ตั้งแต่เดือนปี 2022 มีผู้ได้รับเชื้อ โควิด-19 ทั่วโลกมากกว่าคน 53ล้านคนและเสียชีวิตแล้วกว่า 6 ล้านคน (Bangkok Business, 2022) กับที่ยังมีชีวิตอยู่แต่กับต้องใช้ชีวิตอย่างตื่นตระหนกและกังวล (Jin et al., 2020 & WHO, 2021) Maslach et al (1996) ได้อธิบายการหมดไฟ (Burnout) ว่าเป็นสภาพทางจิตวิทยา (Psychological)อารมณ์(Emotion)และความกดดันทางกายภาพที่สนองต่อความกดดันทางอาชีพ (Occupational Stress)รวมทั้งความรู้สึกของอารมณ์เหนื่อยล้า(Emotional Exhaustion)ความ แตกแยกในตนเอง(Depersonalization)และความไม่รู้สึกสำเร็จในงาน(Less Accomplishment)การ แพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 มีผลกระทบต่ออย่างมากในเชิงจิตวิทยาในด้านความรู้สึก(Feeling)กังวล (Anxiety)และความกดดัน(Stress)ต่อผู้คนที่ทำงาน (Workers) อันเป็นเหตุให้เกิดอาการเหนื่อยล้าและ ตึงเครียดกับการทำงานที่ต้องเสี่ยงกับหลายปัจจัย (Pensirinapa, 2021)

ขณะเดียวกันที่ Muindi (2010) ได้อธิบายพฤติกรรมภาวะผู้นำ(Leadership Behavior)ว่า เป็นปัจจัยอิทธิพลที่สำคัญในกระบวนการทางสังคม(Social Influence Process)ที่มีต่อลูกจ้างหรือคน ในองค์กรภาวะผู้นำจึงเป็นการสร้างและช่วยผู้อื่นให้ทำงานอย่างกระตือรือร้นโดยใช้ความสัมพันธ์และ แรงจูงใจ รูปแบบภาวะผู้นำ(Leadership Style)จึงเป็นรูปแบบของพฤติกรรม(Behavior Pattern)ที่ อธิบายลักษณะของผู้นำ (Leaders) (Hauer et al., 2021) อันมีผลต่อการพัฒนาและเจริญเติบโตได้ใน โลกดิจิทัลทุกวันนี้จะต้องมีการวิวัฒนาการปรับตัวธุรกิจให้มีความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness)เนื่องจากองค์กรจะต้องเผชิญหน้ากับความสลับซับซ้อน(Complexity)ปั่นป่วน

(Turbulent)และความไม่แน่นอน(Uncertainty)ของสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมทั้งทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Santarsiero et al., 2020) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นเหตุผลสำคัญที่ทุกองค์กรจะต้องเพิ่มความสามารถในการผลิต(Productiveness)และเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า(Customer's Satisfaction)ดังนั้นกระบวนทัศน์(Paradigm)ของผู้นำองค์กรในการใช้นวัตกรรมดิจิทัล (Digital Innovation)ผ่านกระบวนการของข้อมูล(Data)และความรู้(Knowledge)เพื่อสร้างการตัดสินใจที่ต้องภายใต้สถานการณ์ที่ไม่คงที่ (Schiuma et al., 2021)

นอกจากนั้นแล้วการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล (Digitalization) ได้เปลี่ยนองค์กรสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตสังคมชีวิตประจำวันของบุคคลและการดำเนินการธุรกิจทั่วโลก (Antonopoulou et al., 2021) ทุกองค์กรต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบเทคโนโลยีในด้านอินเทอร์เน็ตของทุกสิ่ง (Internet of Things) ฐานรากดิจิทัล (Digital Platform) และสื่อสังคม (Social Media) เพื่อสร้างระบบการทำงานใหม่และการปฏิสัมพันธ์กับทุกภาคส่วน (Stakeholders) ทำให้มีความต้องการผู้นำ (Leaders) และลูกจ้างที่มีทักษะด้านดิจิทัลเทคโนโลยีสำหรับองค์กรสมัยใหม่ (Cascio et al., 2016) รวมไปถึงการแพร่กระจายอย่างรวดเร็วของโรคระบาดไวรัส โควิด-19 เป็นผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้ต้อง ศึกษาการทำงานที่ต้องเปลี่ยนการทำงานที่สำนักงาน (Office) และการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ที่มีประสิทธิผลทางเดียวในสถานการณ์ดังกล่าว (Livari et al., 2020) และมีผลต่อการเปลี่ยนผ่านของดิจิทัล (Digitalization) ที่มีการใช้เทคโนโลยีในการทำงานที่บ้านขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน (Almeida et al., 2020) อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้านมีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานที่สำนักงาน (Dingel&Neilman, 2020) เนื่องจากโอกาสและความสะดวกในการใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีไม่มีความเสมอภาคในการเข้าถึงและความชัดเจนในการใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีของลูกค้า และเป็นเหตุผลสำคัญทำให้การศึกษาวิจัยนี้พยายามจะศึกษาความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลระหว่างภาวะผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลเพื่อสร้างอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างให้เกิดทักษะ (Skill) และความร่วมมือ (Collaboration) กับเพื่อนร่วมงานในกระบวนการทำงานทั้งที่บ้านและที่สำนักงาน

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- 2.1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัล ความพึงพอใจในงานและกำลังใจในงาน
- 2.2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลการทำนายของภาวะผู้นำดิจิทัลความพึงพอใจในงานต่อกำลังใจในงานดิจิทัล

3. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมติฐานของการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดให้ภาวะผู้นำดิจิทัลกับความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรอิสระ และกำลังใจทำงาน
ทำงานเป็นตัวแปรผล ซึ่งจากวัตถุประสงค์ทำให้ได้กรอบแนวคิดวิจัยดังต่อไปนี้

รูปภาพประกอบ 1

โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะนำดิจิทัลความพึงพอใจในงานและกำลังใจทำงาน



3.1 ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) หมายถึง เป็นกระบวนการทางสังคมที่มีอิทธิพล และผลกระทบต่อผู้อื่นเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้นำแบบดิจิทัล (Digital Leadership) จำเป็นจะต้องมีความรู้ อ่านเขียนและทักษะทางดิจิทัล (Digital Literacy and Skill) เพื่อสมรรถนะในการทำงานของคนในองค์กรและสร้างสรรค์ความสามารถในการแข่งขันในโลกยุคดิจิทัล (Scheninger, 2019 & Dhingra, 2019) โดยมีส่วนประกอบสำคัญต่อไปนี้

3.1.1 ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีตั้งแต่ทักษะขั้นพื้นฐาน (Basic Skill) หรือความรู้ (Literacy) ทักษะโดยทั่วไป (General Skill) และทักษะเฉพาะด้านข้อมูลเทคโนโลยี (Information Technology) (Motyl et al., 2017) & Van Deursen et al (2016) ได้อธิบายทักษะด้านดิจิทัลได้แก่ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ด้านการสื่อสาร (Communication) การวิเคราะห์ (Analysis) และการคิด (Thing)

3.1.2 ความร่วมมือทางดิจิทัล (Digital Collaboration) ได้แก่ความร่วมมือของคนในองค์กรในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรรวมทั้งการแก้ไขปัญหาและความท้าทายโดยเฉพาะการใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อความร่วมมือในการทำงานของคนทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Green & Johnson, 2015) เช่นการสร้างทีมรูปแบบของคุณภาพความร่วมมือและการใช้เทคโนโลยี

3.1.3 ผู้นำดิจิทัล (Digital Leader) เป็นการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกระบวนการกลยุทธ์ของผู้นำในยุคดิจิทัลซึ่งเป็นความสามารถของผู้นำในการเข้าร่วมกับลูกจ้างในการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) ขององค์กรธุรกิจ (Zeike et al., 2019)

3.2 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกที่ชื่นชอบที่แสดงออกจากภายในส่วนบุคคลในการพึงพอใจในงาน (Wagner & Hollenbeck, 1992) และประกอบด้วย

3.2.1 ความพึงพอใจโดยทั่วไป (General Satisfaction) เป็นความพึงพอใจทั้งหมดที่ครอบคลุมการรับรู้ของบุคคลในงานของตนเอง

3.2.2 ความพึงพอใจเฉพาะเจาะจง (Specific Satisfaction) เป็นการประเมินความพึงพอใจที่เกิดจากมนุษย์ที่แตกต่างกันของคนเช่นเงื่อนไขในการทำงาน (Working Conditions) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Collaboration Relation) หรือธรรมชาติของงาน (Nature of Work) (Vousiopoulos et al., 2019)

3.3 กำลั้งใจทำงาน (Job Burnout) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยล้า (Feeling of Exhaustion) การมองโลกในแง่ร้าย และความรู้สึกไม่เพียงพอ (Sense of Inadequacy) (Salmela-Aro et al, 2021) เป็นความไม่สำเร็จในส่วนบุคคลเป็นความรู้สึกส่วนตัวที่กระทำกิจกรรมไม่สำเร็จ (Feiz et al, 2016) และประกอบด้วย

3.3.1 อารมณ์เหนื่อยล้า (Emotional Exhaustion) เช่นความบกพร่องด้านทรัพยากรอารมณ์ (Depletion of Emotional Resources) ความรู้สึกเกินกำหนด (Overextended) และการหมดอารมณ์ (Emotional Drained) (Maslach et al, 1996)

3.2.2 แนวโน้มของความแปลกแยก (Tendency to Depersonalization) ได้แก่ความรู้สึกเป็นห่วง (Loss of Concern) ความไม่เป็นเพื่อนกับผู้อื่น (Decompassion)

3.3.3 สำเร็จที่อ่อนด้อย (Success Inferiority) ที่เกิดขึ้นจากความกดดันของงานได้แก่ การทำงานซ้ำซาก ได้รับค่าตอบแทนน้อย ไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ไม่ชัดเจนในงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกแตกต่าง ความไม่สำเร็จในงาน และงานหนัก
สมมติฐานในงานวิจัย

H₁ ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

H₂ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลพยากรณ์ต่อกำลั้งใจทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานต่ำกว่า .30

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) หมายถึงคนทำงานในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ศรีสะเกษ และยโสธร อันเป็นพื้นที่ของเขตจังหวัดอีสานตอนล่างที่มีทั้งลักษณะทางเศรษฐกิจและสภาพทางสังคมใกล้เคียงกัน

รวมถึงความเป็นกลุ่มคน (Generation Cohort) ที่มีช่วงอายุเท่ากันและมีประสบการณ์เดียวกันโดยมีอายุระหว่าง 21-42 (Generation X) และอายุระหว่าง 42-57ปี (Generation Y) (Gentry, et al., 2011 และ Munro, 2014) จำนวน 2,055,144 คนที่สมัครใจให้ข้อมูล (Ministry of Interior, 2022)

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 5 กับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 400 และผู้วิจัยเก็บเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 ได้ขนาดตัวอย่างที่นำมาใช้สำหรับการวิเคราะห์ผลของงานวิจัยนี้จำนวน 440 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลกระจายจากทุกหน่วยประชากรให้ได้มากที่สุดนั้น ผู้วิจัยกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนเริ่มต้นจากการสุ่มอำเภอและตำบลของจังหวัดทั้งสามก่อนนำมาจับสลากคัดเลือกหมู่บ้านของแต่ละตำบลที่เลือกมาได้ ก่อนนำไปสุ่มตัวอย่างแบบง่ายคือ สดวกในการให้ข้อมูลและมีคุณสมบัติเป็นคณงานอายุระหว่าง 21-56 ปีเป็นสำคัญ โดยมีขั้นตอนและสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างและประชากร

จังหวัด	อำเภอ		ตำบล		หมู่บ้าน		กลุ่มตัวอย่าง	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อุบลราชธานี	25	3	219	22	2704	270	274,730	166
ศรีสะเกษ	22	2	206	20	2557	256	996,071	213
ยโสธร	9	1	79	8	835	83	284,343	61
รวม	56	6	504	50	6096	609	2,055,144	440

จากตารางผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 ของแต่ละจังหวัดตั้งแต่ระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้านแล้วนำไปจับสลากตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัดตามสัดส่วนที่ได้รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 440 คน ดังขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

1) ขั้นตอนสุ่มตัวอย่างในระดับอำเภอ โดยผู้วิจัยจับสลากระดับอำเภอทั้งหมดจำนวน 56 อำเภอในสัดส่วนร้อยละ 10 ได้อำเภอตัวอย่างจำนวน 6 อำเภอ

2) ขั้นตอนสุ่มตัวอย่างในระดับตำบลจากจำนวนตำบลทั้งหมด 504 ตำบลในสัดส่วนร้อยละ 10 ได้ตำบลตัวอย่างจำนวน 50 ตำบล

3) ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างในระดับหมู่บ้านจากจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 6096 หมู่บ้านในสัดส่วนร้อยละ 10 ได้หมู่บ้านตัวอย่างจำนวน 609 หมู่บ้าน

4) ขั้นตอนสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรทั้งหมดของแต่ละจังหวัดตามสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ทั้งหมด 440 คน โดยใช้วิธีจับสลากในแต่ละหมู่บ้านที่สุ่มได้ (Jinarat, W., 2021)

4.2 การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

ภาวะผู้นำดิจิทัลแบ่งออกเป็นสามด้านประกอบด้วย 1) ทักษะดิจิทัลมีตัวชี้วัดจำนวน 5 ข้อ ครอบคลุมความรู้ (Literacy) ทักษะโดยทั่วไป (General Skill) และทักษะเฉพาะด้านข้อมูล เทคโนโลยี (Information Technology) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ด้านการสื่อสาร (Communication) การวิเคราะห์ (Analysis) และการคิด 2) ความร่วมมือดิจิทัลมีตัวชี้วัดจำนวน 5 ข้อ ครอบคลุมความร่วมมือของคนในองค์กรในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรรวมทั้งการแก้ไขปัญหาและความท้าทายโดยเฉพาะการใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อความร่วมมือในการทำงานของคนทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3) ผู้นำดิจิทัล มีตัวชี้วัดจำนวน 5 ข้อ ครอบคลุมการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กระบวนการกลยุทธ์ของผู้นำ ความสามารถของผู้นำในการเข้าร่วมกับลูกจ้าง การใช้ประโยชน์จากดิจิทัล เทคโนโลยี และการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ความพึงพอใจในงานมีตัวชี้วัดจำนวน 2 ข้อ เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจทั่วไปและความพึงพอใจเฉพาะเจาะจง

กำลังใจทำงานจำแนกองค์ประกอบออกเป็นสามด้านประกอบด้วย 1) อารมณ์เหน้อยล้ามีตัวชี้วัดจำนวน 10 ข้อ เกี่ยวข้องกับความบกพร่องด้านทรัพยากรอารมณ์ความรู้สึกเกินกำหนดและการหมดอารมณ์ 2) บุคลิกไม่ปกติมีตัวชี้วัดจำนวน 8 ข้อ เกี่ยวข้องกับความไม่รู้สึกเป็นห่วงความไม่เป็นเพื่อนกับผู้อื่น 3) ความสำเร็จที่ด้อยค่ามีตัวชี้วัดจำนวน 7 ข้อ เกี่ยวข้องกับ การทำงานซ้ำซาก ได้รับค่าตอบแทนน้อย ไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ไม่ชัดเจนในงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกแตกต่าง ความสำเร็จในงาน และงานหนัก

4.3 ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง

ผู้วิจัยนำเอาร่างแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขมาแล้วตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ กับผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา ไปทดลองใช้งานกับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่อาศัยอยู่นอกพื้นที่ประชากรวิจัย และนำเอาผลกลับคืนมาวิเคราะห์ความตรงกับความเชื่อมั่นอันเป็นการวัดคุณภาพของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามดังต่อไปนี้

4.3.1 เกณฑ์การทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ทดสอบไว้ตามค่า KMO ตั้งแต่ .80 กับค่า Extraction แสดงน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามตั้งแต่ .50 ขึ้นไปรวมถึงมีความแปรปรวนสะสมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 กับมีค่า Goodness of fit ของแต่ละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพื่อรองรับผลทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างนี้ (Kaiyawan, Y., 2013)

4.3.2 เกณฑ์ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability test) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การทดสอบความเชื่อมั่นตามค่า Cronbach's Alpha ไม่ต่ำกว่า .80 กับค่า Corrected items แสดงความสัมพันธ์ของแต่ละข้อคำถามไม่ต่ำกว่า .30 เพื่อแสดงความเที่ยงตรงรายข้อโดยที่เรื่องนี้ Soonthornchai&Kuchaisik (2015) อธิบายไว้ชัดว่าเป็นการวัดความสัมพันธ์ของแต่ละข้อคำถามกับคะแนนทั้งหมดยกเว้นข้อคำถามนั้น เพื่อยืนยันถึงระดับความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม และสามารถนำไปพิสูจน์ความตรงของเครื่องมือวิจัยได้จากความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมระหว่างรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รวบรวมมาได้ (Kaiyawan, Y., 2013)

ทั้งนี้ผลผลการทดสอบคุณภาพแบบสอบถามดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม

Validity Index	ภาวะผู้นำ Digital	กำลังใจในงาน
KMO	.97	.93
Extraction	.79-.88	.53-.86
Variance	74.60%	54.93%
Goodness of fit: Chi-Square	352.711	418.71
Df	90	185
Sig	.000	.000
Alpha	.97	.92
Corrected Items	.40-.90	.42-.74

จากตารางพบว่า แบบสอบถามนี้มีความตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้น โดยมีค่าความตรงที่ KMO .97 และ .93 รวมถึงมีค่า Extraction แสดงน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามไม่ต่ำกว่า .50 กล่าวคือมีค่าระหว่าง .53-.88 นอกจากนี้แล้วผลทดสอบคุณภาพแบบสอบถามยังพบว่า มีความแปรปรวนสะสมของภาวะผู้นำดิจิทัล ที่ร้อยละ 74.60 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์กำหนดไว้ที่ร้อยละ 60 ขณะที่การหมดไฟทำงานมีความแปรปรวนสะสมต่ำกว่าเกณฑ์คือ มีเพียงร้อยละ 54.93 หากทว่ามีผลทดสอบสาระรูปที่พอดี (Goodness of fit) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .000 และมีค่าทดสอบ Chi-Square ที่ 352.711 และ 418,71 กับมีค่า dfแสดงองศาอิสระที่ .90 กับ 185 แต่ที่สำคัญคือการ

พิจารณานำเอาผลทดสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมารับรองผลการทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างสมการที่เท่ากันระหว่างข้อสรุปเชิงทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์ (Jinarat, W., 2021) นอกจากนี้แล้ว Pruekpramool&Bowankitwong (2019) ยังเพิ่มเติมอีกต่อไปว่าการนำเอาผลทดสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความถี่ที่คาดหวังกับความถี่เชิงทฤษฎีเป็นข้อสรุปที่ดีสำหรับนำไปใช้ในการแปลผล เพราะฉะนั้นสรุปได้ว่า แบบสอบถามนี้มีความตรงเชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้น

ส่วนผลการทดสอบความเชื่อมั่นพบว่าแบบสอบถามที่มีตัวแปรวัดภาวะผู้นำ Digital กับการหมดไฟทำงานมีความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ โดยมีค่า Alpha แสดงความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 97 และร้อยละ 92 รวมถึงมีความเชื่อมั่นรายข้อระหว่าง .40-.90 สูงกว่าเกณฑ์กำหนดไว้ที่ .30 แสดงว่า ตัวแปรวัดทั้งสองมีความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้นโดยเฉพาะความคงเส้นคงวาในการวัดผล (Phasunont, P., 2014)

4.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยการนำเข้าแบบ Stepwise แล้วนำเอาคะแนนมาตรฐานไปสร้างสมการพยากรณ์ หรือการทำนายผลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรผลตามค่า R^2 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรอิสระ และเกณฑ์สำหรับการแปลผลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผู้วิจัยได้กำหนดไว้ต่อไปนี้

ค่า r ต่ำกว่า .40 แปลผลได้ว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย

ค่า r ระหว่าง .40 - .60 แปลผลได้ว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่า r ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป แปลผลได้ว่า มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด (Phrommapan, B., 2018)

5. ผลลัพธ์จากการวิจัยและอภิปรายผล

5.1 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรหลักทั้งสามตัวแปรประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ดิจิทัล ความพึงพอใจในงาน และกำลังใจทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและแบบตรงข้ามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 กับไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสองระดับ โดยที่

ภาวะผู้นำ Digital มีความสัมพันธ์แบบตรงข้ามกับกำลังใจทำงานระดับน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่า $r = -.09^*$

ขณะเดียวกันที่ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับกำลังใจทำงานระดับน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า $r = .27^{**}$

แต่อย่างไรก็ตามผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ Digital กับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ระดับน้อยที่สุดอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ที่ค่า $r = .01$ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่

เพราะฉะนั้นจากผลวิจัยที่วิเคราะห์ได้

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลกับความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะความสัมพันธ์แบบตรงข้ามของทักษะดิจิทัลของภาวะผู้นำองค์กร เช่น การมีวิสัยทัศน์แบบดิจิทัลหรือการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้กับงานให้มีความทันสมัยเพิ่มมากขึ้นตลอดจนการใช้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีและดิจิทัลมาปรับใช้ในระบบงานโดยเฉพาะในหน่วยงานราชการ ซึ่งพบว่าข้อมูลส่วนใหญ่ของงานวิจัยนี้มาจากกลุ่มคนทำงานในหน่วยราชการที่มีกพบว่ามีการประเมินในการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างตายตัว บวกกับขาดอิสรภาพในการใช้ศักยภาพของแต่ละคนไปกับการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง ทั้งนี้เพราะ 1) ความไม่ยืดหยุ่นของกฎระเบียบ กับ 2) โครงสร้างของอำนาจและการตัดสินใจมีผลต่อความผูกพันของเวลากับพัฒนาการของเทคโนโลยีแบบตรงข้ามกล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วมีผลให้การปรับปรุงระบบปฏิบัติการใดใดขององค์กรขนาดใหญ่ และมีผู้คนจำนวนมากขับเคลื่อนได้ช้ากว่าองค์กรขนาดเล็กอันเป็นเรื่องปกติทั่วไปอยู่แล้ว จึงทำให้ภาวะผู้นำแบบ Digital โดยเฉพาะทักษะดิจิทัลของผู้นำองค์กรมีความสัมพันธ์แบบตรงข้ามกับความพึงพอใจในงานของคนทำงานยุคปัจจุบันที่ต้องใช้สื่อและเทคโนโลยีเป็นอุปกรณ์สำคัญในการปฏิบัติงาน และด้วยเหตุนี้ทำให้ภาวะผู้นำแบบดิจิทัลจะต้องสร้างวัฒนธรรมและขึ้นนำการใช้เทคโนโลยีผลักดันให้ผู้อื่นใช้เทคโนโลยีรวมทั้งสร้างความเปลี่ยนแปลงได้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ภาวะผู้นำจึงเป็นกุญแจสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการสอนและผลลัพธ์ของการเรียน (Fisher & Waller, 2013) รวมไปถึงภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการใช้อิทธิพลต่อพนักงานหรือลูกจ้างในด้านทัศนคติ (Attitude) และพฤติกรรม (Behaviors) เพื่อให้ทำงานตามเป้าหมายขององค์กรโดยผ่านกระบวนการทางวิสัยทัศน์ การสนับสนุนและการสร้างความสัมพันธ์กับพนักงาน (Al-Harbi et al., 2017)

ดังนั้นความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติกับมีรูปแบบความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกันของภาวะผู้นำดิจิทัลกับความพึงพอใจในงานอาจเป็นอีกตัวหนึ่งที่บ่งชี้ได้ว่าสภาพทั่วไปของสังคมไทยมีความจำเป็นต้องการพัฒนาและลงทุนด้านเทคโนโลยีกับดิจิทัลที่มีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจมีความหมายได้หลากหลายรูปแบบ อันเป็นเหตุให้การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยความเป็นมนุษย์เป็นศูนย์กลางด้วยเช่นกัน (Vousiopoulos et al., 2019)

2) มีความเป็นไปได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ที่ความรู้สึกรู้สึกชอบและเบื่อหน่ายต่อการทำงานอาจมีผลกระทบต่ออาการเกิดกำลังใจทำงานได้ใกล้เคียงกันกล่าวคือ ความรู้สึกชื่นชอบและสนุกกับการทำงานยังเป็นเหตุผลที่ดีพอสำหรับการทำงานของกลุ่มคนทำงานใน Gen X และ Y ขณะเดียวกันอาจมีอีกหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงาน เช่น วันหยุด เวลาว่าง รายได้กับการมองเห็นคุณภาพชีวิตของตนเองแบบรางวัล ประทับกับอีกหลายเหตุผลที่มีผลต่อการเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน และสอดคล้องกับผลวิจัยของ Jinarat, P. (2022) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิธีการ

จัดการความกดดันตามปกติใหม่ของคนในเขตอีสานตอนล่างจำนวน 400 คนแล้วพบว่า 9 ใน 10 ขาดความเชื่อมั่นต่อระบบและไม่ศรัทธากับสังคมอันเนื่องจากหลายปัจจัย เช่น ปัญหาความเสียหายในการดำรงชีวิต ปัญหาความยุ่งยากในการดูแลสุขภาพไปจนถึงความยุ่งยากที่เกิดจากความจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะใหม่เพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน อันเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลให้คนทำงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ขณะเดียวกันที่ Sookprecha (2021) สรุปลงถึงความบิดเบี้ยวของสังคมอันเกิดจากขึ้นจากปัจจัยความเหลื่อมล้ำ และความไม่เท่าเทียมกันของมนุษย์ต่างรายได้ โดยเฉพาะกลุ่มคนที่มีฐานะร่ำรวยแต่กลับเป็นเหตุให้สังคมเดือดร้อนและวุ่นวายอันเนื่องจากปฏิบัติตนอยู่เหนือโครงสร้างสังคม อันนำไปสู่ความรู้สึกเบื่อหน่ายของกลุ่มคนทำงานใหม่โดยเฉพาะ Gen Y มากกว่า Gen X และเก่าไปกว่านั้น แล้วอาจกลายเป็นเหตุให้เกิดความคลาดเคลื่อนกันระหว่างข้อสรุปเชิงทฤษฎีกับข้อมูลจริงที่กลับมาวิเคราะห์ผล หรือให้เข้าใจง่ายขึ้นคือข้อสรุปเชิงทฤษฎีไม่สามารถอธิบายสภาพจริงของสังคมได้ทั้งหมด

เพราะฉะนั้นความพึงพอใจในงานมิได้เป็นเพียงความรู้สึกนึกคิดเท่านั้น หากแต่กลายเป็นสิ่งสัมผัสได้มากกว่าความเป็นอารมณ์ และอาจหมายถึงโครงสร้างทั้งระบบของแต่ละองค์กรที่มีตัวละครเล่นร่วมกันมาตั้งแต่ผู้บริหารไปจนถึงคนทำงาน ส่วนที่สัมพันธ์และมีเหตุผลมากที่สุดนั้นน่าจะเป็นความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ทำมากกว่าความพึงพอใจต่องานเท่านั้น (Hoyt & Price, 2015)

6. สรุปผลวิจัย

มีความเป็นไปได้มากทั้งสองกรณีที่จะแสดงกำลังใจทำงานของคนทำงานใน Gen X และ Y คือ ทั้งความรู้ชอบงานนั้นกับความพอใจต่องานทั้งหมดที่ตนเองทำ หากแต่อาจมีปัจจัยอื่นเข้ามาแทรกแล้วส่งผลให้เกิดกำลังใจทำงานได้เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นเหตุผลกับความรู้สึกของแต่ละคนซึ่งอาจให้ความหมายต่างกันได้ (Castillo & Cano, 2004)

7. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของการวิจัย

7.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ผู้บริหาร เจ้าของกิจการตลอดจนหุ้นส่วนบริษัท ห้างร้านและหน่วยงานธุรกิจทุกประเภทสามารถนำเอาผลวิจัยนี้ไปทำวิจัยเชิงคุณภาพ วิจัยแบบมีส่วนร่วม หรือการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อค้นหาแนวปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละองค์กร

7.2 ประโยชน์ของการวิจัย

ผู้บริหาร เจ้าของกิจการตลอดจนหุ้นส่วนบริษัท ห้างร้านและหน่วยงานธุรกิจทุกประเภทสามารถนำเอาผลวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนบริหารงานบุคคล ตลอดจนนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรของตนเอง โดยเริ่มให้ความสำคัญกับลักษณะคนทำงานระหว่าง Gen X และ Gen Y รวมไปถึงการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลและความพึงพอใจในงานโดยเฉพาะที่ให้ผลต่อความรู้สึกชอบและไม่ชอบงานที่ทำ กับความเปราะบางที่มีต่องาน ตลอดจนถึงการให้ความสำคัญต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจในงานกับการเกิดกำลังใจทำงานของคนทำงานทั้งสอง Gen ที่ต่างกัน เช่น

ความต้องการพักผ่อนกับการมีเวลาว่างเป็นของตนเองของกลุ่มคนทำงานที่มีอายุมากแล้วแต่กับคนทำงานที่มีอายุน้อยอาจมองที่การหารายได้มากเพื่อเหตุผลของการสร้างครอบครัว บวกกับการได้รับการปลูกฝังด้านค่านิยมของสังคมเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริโภค รวมไปถึงการให้คุณค่าและความสำคัญกับตัวเงินมากกว่า การแสวงหาความสำเร็จของชีวิต

หรือการสร้างวัฒนธรรมและขึ้นนำการใช้เทคโนโลยีผลักดันให้ผู้อื่นใช้เทคโนโลยีรวมทั้งสร้างความเปลี่ยนแปลงได้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยภายในองค์กร

Reference

- Al-Harbi, H., Almutairi, A.F. & Alhelih, E. (2017). The Learning Preferences among Nursing Students in the King Saud University in Saudi Arabia: A Cross-Sectional Survey. *Nursing Research and Practice*, 2017(5):1-7
- Almeida, M.P., Welker, J.M., Siddiqui, S., Luiken, J., Ekker, S.C., Clark, K.J., Essner, J.J., & McGrail, M. (2020). Endogenous zebrafish proneural Cre drivers generated by CRISPR/Cas9 short homology directed targeted integration. *Scientific Reports*, 11: 1732 (Journal).
- Antonopoulou, H., Halkiopoulos, C., Beligiannis, G. & Barlou, O. (2021). Associations between Traditional and Digital Leadership in Academic Environment: During the COVID-19 Pandemic. *Emerging Science Journal*. 5(4):405-428.
- Baesu, C. & Bejinaru, R. (2020). Knowledge management strategies for leadership in the digital business environment. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 14(1):646-656
- Bangkok Business. (2022). Open the statistics of Kovic around the world. Think the infection has surpassed 500 million. [Online].
<https://www.bangkokbiznews.com/world/999081>, [13 April 2022]

- Cascio, C.N., O'Donnell, M.B., Tinney, F., Lieberman, M.D., Taylor, S.E., Strecher, V.J. & Falk, E.B. (2016). Self-affirmation activates brain systems associated with self-related processing and reward and is reinforced by future orientation. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 2016, 621–629.
- Castillo, J.X. & Cano, J. (2004) Factors Explaining Job Satisfaction among Faculty. *Journal of Agricultural Education*, Vol. 45, 65-74.
- Chew, A. & Lee, I. (2013). *Teachers' Beliefs and Practices of Classroom Assessment in Republic Polytechnic, Singapore*. The 39th Annual Conference of the International Association of Educational Assessment (IAEA) on Educational Assessment 2.0: Technology in Educational Assessment, Tel Aviv, 20-25 October 2013.
- Dhingra, S. (2019). Economic Performance since the EU Referendum. *Economic Performance since the EU Referendum 2*. pp. 1-4.
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? NBER Working Paper 26948. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Feiz, S., Ghotbabadi, A.R., & Khalifah, Z. (2016). Customer Lifetime Value in Organizations. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities* 6(5):53.
- Fisher, D.M. & Waller, L.R. (2013). The 21st Century Principal: A Study of Technology Leadership and Technology Integration in Texas K-12. *THE GLOBAL eLEARNING JOURNAL*, VOLUME 2, NUMBER 4, 2013
- Hauer, M.E., Hardy, D., Kulp, S.A., Mueller, V., Wrathall, D.J. & Clark, P.U. (2021). Assessing population exposure to coastal flooding due to sea level rise. *Nature Communications*, ARTICLE, <https://doi.org/10.1038/s41467-021-27260-1>.
- Hoyt, C.L. & Price, T.L. (2015). Ethical Decision Making and Leadership: Merging Social Role and Self-Construal Perspectives. *Journal of Business Ethics*, Issue 4/2015
- Jin, T., Dilnessa, T. & Mengist, H.M. (2020). *Structural Basis of Potential Inhibitors Targeting SARS-CoV-2 Main Protease*. REVIEW article, <https://doi.org/10.3389/fchem.2021.622898>

- Jinarat, P. (2022). *The new normal way of managing the pressure of the people in the lower Isan region*. Ubon Ratchathani : Eastern University of Management and Technology.
- Jinarat, W. (2021). *Customer satisfaction towards service quality of Bangkok Bank*. Ubon Ratchathani : Eastern University of Management and Technology.
- Kaiyawan, Y. (2013). *tructural equation model analysis using Amos*. Bangkok : Chulalongkorn University.
- Livari, N., Sharma, S. & Ventä-Olkkonen, L. (2021). Digital transformation of everyday life – How COVID-19 pandemic transformed the basic education of the young generation and why information management research should care?. *International Journal of Information Management*, 55(2):102183.
- Maslach, C., Jackson, S.E. & Leiter, M. (1996). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. In book: *Evaluating Stress: A Book of Resources* (pp.191-218) Publisher: The Scarecrow Press Editors: C. P. Zalaquett, R. J. Wood
- Ministry of Interior (2022). *Statistical Data Group*. [Online]. <https://stat.bora.dopa.go.th/> [14 March 2022]
- Motyl, M., Demos, A.P., Carsel, T.S. & Hanson, B.E. (2017). The State of Social and Personality Science: Rotten to the Core, Not So Bad, Getting Better, or Getting Worse?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(1).
- Muindi, F. (2010). The effectiveness of trade union leadership and the factors influencing the leadership effectiveness. Aibuma publishing, *African Journal of Business & Management (AJBUMA)*, Vol. 1 (2010),
- Peter, D. (2014) Digital Leadership : An Interview With Eric Sheninger. *School Administrators Association of New York State*, vol. 43, no. 2, 2014.
- Phasunont, P. (2014). Questionnaire Reliability in Quantitative Research, *Parichart Journal, Thaksin University*, Vol. 27(1), 144-163.
- Phrommapan, B. (2018). Interpretation Techniques for Data Analysis for Using Correlation and Regression in Research, *Journal of Education, Thammasat University*, 11(1), 32-45.

- Pruekpramool, C. & Bowankitiwong, S. (2019). Chi-Square test application in social science research, *Social Science Research and Academic Journal*, 14(2), 1-16.
- Ready, D.A., Cohen, C., Kiron, D. & Pring, B. (2020). *The 2020 Future of Leadership Global Executive Study and Research Report finds that leaders may be holding on to behaviors that might have worked once but now stymie the talents of their employees. Organizations must empower leaders to change their ways of working to succeed in a new digital economy. The new leadership playbook for the digital age.*
- Salmela-Aro, K., Upadyaya, K., Vinni-Laakso, J. & Hietajärvi, L. (2021). Adolescents' Longitudinal School Engagement and Burnout Before and During COVID-19—The Role of Socio-Emotional Skills. Special Issue: The Impact of the COVID-19 Pandemic on Adolescent Emotional, Social, and Academic Adjustment, Volume 31, Issue 3, 796-807.
- Santarsiero, A., Giustini, M., Quadrini, F. & D'Alessandro, D. (2020). Effectiveness of face masks for the population. *Annali di Igiene: Medicina Preventiva e di Comunità* 33(4).
- Scheninger, E.C. (2019). *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times* 1st Edition. *Reframing Academic Leadership: 2nd Edition*, ISBN-13: 978-1452276618
- Schiama, G., Kumar, S., Sureka, R. & Joshi, R. (2020). Research constituents and authorship patterns in the Knowledge Management Research and Practice: a bibliometric analysis. *Knowledge Management Research & Practice* DOI:10.1080/14778238.2020.1848365
- Sookprecha, T. (2021). The conclusion of the rich: when the rich rests on a distorted social structure. [Online]. <https://thematter.co/thinkers/who-are-the-rich/138337>.
- Soonthorndhai, W., & Kuchaiset, W. (2015). The reliability of multi-target assessment tryouts: a case study for teaching and learning assessment at Bangkok University, *BU Academic Review*, 14(1), 13-25.
- Van Deursen, A., Helsper, E.J. & Helsper, R. (2016). Development and validation of the Internet Skills Scale (ISS). *Information Communication and Society* 19(6):804-823.
- Vousiopoulos, S., Kouli2, O., Kourtessis, T., Tsitskari2, E., Tsitskari, D. (2019). Job Satisfaction and Burnout among Greek Teachers and Physical Education

Teachers. A Comparison in Minority and Public Sector Schools in Thrace. *Appl Sport Sci* 2019, 7(4): 52-60

Wagner, J.A. & Hollenbeck, J.R. (1992). *Organizational Behavior*. Book, First published. New York and London.

Zeike, S., Bradbury, K., Lindert, L. & Pfaff, H. (2019). Digital Leadership Skills and Associations with Psychological Well-Being. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2019, 16, 2628. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142628>.