



ปีที่ 17 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน-มิถุนายน 2564

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร FACTOR AFFECTING WORK BEHAVIORS OF EMPLOYEES OF A PRIVATE COMPANY IN BANGKOK

วันที่รับต้นฉบับบทความ: 12 มกราคม 2564

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 18 เมษายน 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 30 เมษายน 2564

กิตยาภรณ์ คงสอนมาน และคณะ\*

Kittayaporn Kongsornman

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ประชากรคือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 130 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.730-0.915 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายพฤติกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 72.20 มีสมการทำนายคือ  $Y = 1.293 + 0.369 (X_5) + 0.231 (X_7) + 0.106 (X_6)$   
**คำสำคัญ:** พฤติกรรมการทำงาน, ลักษณะงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร

\* นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน e-Mail: kittayaporn.k@ku.th

คณะผู้วิจัย: 1) เขมอัปสร กันทะ e-Mail: kemapson.k@ku.th; 2) สุภาพรพรณ เฉยรอด e-Mail: supapornpun.c@ku.th นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน; 3) จุรีวรรณ จันปลา e-Mail: jureewan\_janpla@hotmail.com อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน



## ABSTRACT

The purposes of this research were to compare work behaviors classified by personal factors, and study factors affecting to work behaviors. The population was 130 employees from a private company in Bangkok. The research instrument was the questionnaire with a confidence factor between 0.730-0.915. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample *t*-test, *F*-test and stepwise multiple regression analysis. The research results of analysis revealed that the employees with different gender differently affect work behaviors with a statistically significant level of .05 and the employees with different education and income differently affect work behaviors with a statistically significant level of .01. And job characteristics, organizational commitment and organizational culture affect work behaviors with a statistically significant level of .01. The predictive powers at 72.20 percent and the forecasting equation of raw score as  $1.293 + 0.369 (X_5) + 0.231 (X_7) + 0.106 (X_6)$ .

**Keywords:** work behaviors, job characteristics, organizational commitment, organizational culture.

## บทนำ

ในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม มีวิวัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต้องตระหนักถึงสำคัญในการปรับตัวและมีการวางกลยุทธ์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบโดยตรงอย่างมากแก่องค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความเข้มแข็งสามารถดำรงอยู่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการทำงานถือเป็นส่วนสำคัญในการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ มนุษย์ใช้เวลาโดยเฉลี่ยเกือบครึ่งชีวิตในการทำงาน โดยการทำงานของมนุษย์แต่ละคน ถือเป็นส่วนเล็ก ๆ เพราะทำเฉพาะหน้าที่ของตนเอง แต่เมื่อมนุษย์หลาย ๆ คนมารวมกันเป็นกลุ่มก้อนทำงานร่วมกันก็ก่อให้เกิดเป็นองค์กรขึ้น หากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงพอหรือขาดความสามารถจะทำให้องค์กรนั้นมีความก้าวหน้าและมีแรงผลักดันให้เกิดความสำเร็จในองค์กรได้ช้าลง หรืออาจจะไม่สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่า เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานหรือ



ดำเนินกิจกรรมในองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (เมธาสิทธิ์ ภัทรชัยวรพัฒน์, 2558)

พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานหรือการกระทำของพนักงาน ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรโดยตรง เพราะพฤติกรรมในการทำงานเป็นการกระทำหรือกริยาที่แสดงออกมาของพนักงานในขณะที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งหากพนักงานมีพฤติกรรมเชิงบวกจะเป็นที่ต้องการขององค์กร ตรงกันข้าม หากเป็นพฤติกรรมเชิงลบก็ไม่เป็นที่ต้องการขององค์กร พฤติกรรมการทำงานจึงเป็นการแสดงออกของบุคคลในทางใดทางหนึ่งที่มีต่อเหตุการณ์ในสถานที่ทำงาน ซึ่งพฤติกรรมในการทำงานจะมีความแตกต่างกันไปอันเกิดจากปัจจัยในตัวบุคคลของแต่ละคน เช่น อายุ เพศ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เช่น สภาพในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของงานที่ได้รับมอบหมาย (กรรณิกา ขำไรเลิศ, 2554) โดยพฤติกรรมการทำงานประกอบด้วย การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่ง ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม (พรพรรณ อุ่นจันทร์, 2543) โดยพฤติกรรมเหล่านี้จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายขององค์กร

จากความสำคัญของพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในองค์กรดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อจะนำผลการวิจัยไปปรับเปลี่ยนและวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร



## สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้คณะผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดย ปัจจัยพฤติกรรมในการทำงานประยุกต์ใช้แนวคิดของ พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543) ส่วนตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร) เป็นการศึกษจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 130 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ แบบสอบถาม โดยคณะผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างและ พัฒนาแบบสอบถาม การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้านความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (content validity) และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence: IOC) พบว่าค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.60 ทุกข้อคำถาม จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ สำหรับด้านความเชื่อมั่น (reliability) ได้ ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่ามีค่า มากกว่า 0.70 ทุกตัวแปร จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1970)

**การวิเคราะห์ข้อมูล** แบ่งเป็น 1) การใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test) ซึ่งหากพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วย Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ ลำดับขั้น (stepwise multiple regression analysis)

## ผลการวิจัย

**1. ปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 มีสถานภาพโสด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 มีอายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20

**2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน** พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี ค่าเฉลี่ย 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน และปัจจัย วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังตารางที่ 1



### ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(N = 130)

| ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|-------------------------------------|-----------|-------------------------|----------------------|
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน               | 3.89      | 0.53                    | มาก                  |
| แรงจูงใจในการทำงาน                  | 4.12      | 0.60                    | มาก                  |
| คุณลักษณะงาน                        | 4.03      | 0.56                    | มาก                  |
| วัฒนธรรมองค์กร                      | 3.80      | 0.66                    | มาก                  |
| ความผูกพันต่อองค์กร                 | 3.96      | 0.99                    | มาก                  |
| รวม                                 | 3.97      | 0.52                    | มาก                  |

**3. ปัจจัยพฤติกรรมในการทำงาน** พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังตารางที่ 2

### ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยพฤติกรรมในการทำงาน

(N = 130)

| พฤติกรรมในการทำงาน                     | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|----------------------------------------|-----------|-------------------------|----------------------|
| การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่ง | 3.99      | 0.61                    | มาก                  |
| ความรับผิดชอบ                          | 4.21      | 0.49                    | มาก                  |
| การมีส่วนร่วม                          | 4.02      | 0.75                    | มาก                  |
| ความคิดริเริ่ม                         | 4.04      | 0.56                    | มาก                  |
| การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ              | 4.10      | 0.54                    | มาก                  |
| การทำงานเป็นทีม                        | 4.19      | 0.49                    | มาก                  |
| รวม                                    | 4.09      | 0.45                    | มาก                  |

**4. การเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน



มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3  
ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| พฤติกรรม<br>ในการทำงาน | ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ |       |                   |                 |                  |                          |
|------------------------|-------------------------|-------|-------------------|-----------------|------------------|--------------------------|
|                        | เพศ                     | อายุ  | ระดับ<br>การศึกษา | สถานภาพ<br>สมรส | อายุ<br>การทำงาน | รายได้เฉลี่ย<br>ต่อเดือน |
| พฤติกรรม<br>ในการทำงาน | 0.032*                  | 0.185 | 0.002**           | 0.117           | 0.062            | 0.007**                  |

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบลำดับขั้นพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 72.20 ( $R^2 = 0.722$ ) ดังตารางที่ 4 ทั้งนี้สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายพฤติกรรมในการทำงานได้ ดังนี้

$$\text{สมการทำนายคือ } Y = 1.293 + 0.369 (X_5) + 0.231 (X_7) + 0.106 (X_6)$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

| ตัวแปรอิสระ                                                                                                          | Unstandardized |            | Standardized | <i>t</i> | <i>p</i> | Collinearity |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|--------------|----------|----------|--------------|------------|
|                                                                                                                      | Coefficients   |            | Coefficients |          |          | Statistics   |            |
|                                                                                                                      | <i>B</i>       | Std. Error | Beta         |          |          | Tolerance    | <i>VIF</i> |
| ค่าคงที่                                                                                                             | 1.293          | 0.161      |              | 8.036**  | 0.000    |              |            |
| คุณลักษณะงาน (X5)                                                                                                    | 0.369          | 0.053      | 0.455        | 6.995**  | 0.000    | 0.522        | 1.916      |
| ความผูกพันต่อองค์กร (X7)                                                                                             | 0.231          | 0.039      | 0.370        | 5.919**  | 0.000    | 0.565        | 1.769      |
| วัฒนธรรมองค์กร (X6)                                                                                                  | 0.106          | 0.040      | 0.156        | 2.623**  | 0.000    | 0.621        | 1.611      |
| <i>R</i> = 0.850 <i>R</i> Square = 0.722     Adjusted <i>R</i> Square = 0.716     Std. Error of the Estimate = 0.241 |                |            |              |          |          |              |            |

\*\*  $p < .01$



## อภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีพฤติกรรมในการทำงานดีกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เพราะลักษณะงานส่วนใหญ่ของบริษัทเอกชนแห่งนี้เป็นงานเกี่ยวกับการให้บริการด้านโครงข่ายโทรคมนาคม และดูแลให้บริการทั้งระบบ พร้อมให้คำแนะนำการใช้งานด้วยการประเมินการวางระบบให้กับลูกค้า ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางเทคนิคในการปฏิบัติงาน จากลักษณะงานดังกล่าวอาจจะเหมาะสมกับพนักงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะระดับการศึกษาของพนักงานสะท้อนถึงระดับความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เมธาสิทธิ์ ภัทรชัยวรพัฒน์ (2558) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากระดับรายได้มีความสำคัญในการกระตุ้นและการจูงใจให้บุคลากรแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการทำงาน โดยหากบุคลากรได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับผลงานก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดี และสอดคล้องกับ ประทีป กองปัด (2559) ที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 72.20 โดยปัจจัยคุณลักษณะงานส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมในการทำงาน เพราะหากองค์กรออกแบบงานและมอบหมายงานที่มีความหลากหลายของงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และการได้รับผลสะท้อนกลับจากการทำงาน จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับ ธัญลักษณ์ หงษ์โต และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ที่ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความไว้วางใจในการบริหารและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า



ปัจจัยคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมในการทำงาน เพราะหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานก็จะแสดงออกถึงความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การเสียสละประโยชน์ส่วนตน รวมถึงปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับพรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรม มีผลกระทบต่อยังพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมในการทำงาน เพราะหากพนักงานมีความยึดมั่นในค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดไว้แล้ว จะส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร สอดคล้องกับ เฉลิมศรี นพแก้ว (2554) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในทางบวก ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มงาน และระดับองค์กรรวม

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยคุณลักษณะงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการออกแบบงาน (job design) และการมอบหมายงาน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของงานที่ดี ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และการได้รับผลสะท้อนกลับจากการทำงาน โดยลักษณะงานดังกล่าวจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี
2. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร โดยการส่งเสริมและพัฒนานโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากร รวมถึงควรมีการสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นสารสนเทศในการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อไป



3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ดังนั้นองค์กรต้องมุ่งเน้นการถ่ายทอดวัฒนธรรมให้กับพนักงานตั้งแต่รับพนักงานเข้ามาในขั้นตอนการปฐมนิเทศ เพื่อให้เกิดการยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร และมุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4. ปัจจัยพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นองค์กรควรสื่อสารให้พนักงานเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่ออกโดยองค์กร เพื่อจะได้นำสารสนเทศต่าง ๆ มาปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก มีความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์มากขึ้น โดยเลือกใช้เครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น

#### บรรณานุกรม

- กรรณิกา ขำไรเลิศ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท บิซออฟ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมศรี นพแก้ว. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ธัญลักษณ์ หงษ์โต และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความไว้วางใจในการบริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. *ธุรกิจปริทัศน์*, 9(2), หน้า 39-53
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- ประทีป กองปิด. (2559). *พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)*. วิทยานิพนธ์การจัดการ มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี.
- พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตน้ำอัดลม*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เมธาสิทธิ์ ภัทรชัยวรพัฒน์. (2558). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรม ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์ไทยในเขต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Cronbach, Lee J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.