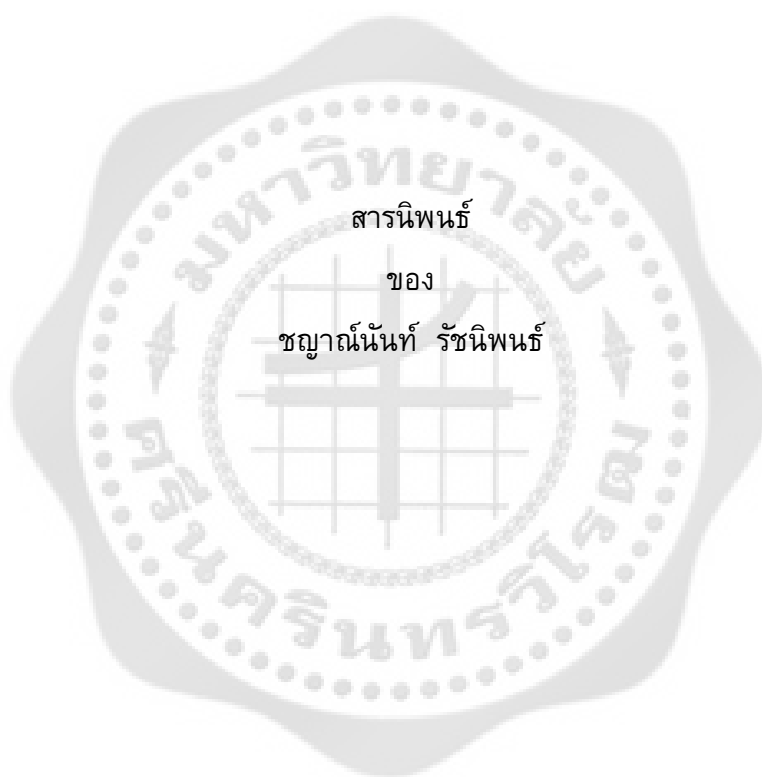


การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ
ในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2558

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ
ในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ
ในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

สิงหาคม 2558

นางสาวชญานันท์ รัชนิพนธ์. (2558). การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 33 - 41 ปี มีสถานภาพสมรสเป็นโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001 - 22,000 บาท และมีอายุการทำงาน 1 - 4 ปี

2. พนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการขาดงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

4. พนักงานที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน และด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน และด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม และด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



JOB PERFORMANCE'S RISK PERCEPTION RELATING TO ORGANIZATIONAL
BEHAVIORS ON GOVERNMENT DIVISION IN BANGKOK
METROPOLITAN AREA



Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

August 2015

Chayanon Ruchanipon. (2 0 1 5) . *Job Performance's Risk Perception Relating to Organizational Behaviors on Government Division in Bangkok Metropolitan Area*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asso. Prof. Supada Sirikudta

The objective of this research aimed to study and compare organizational behaviors of public sector organization categorized by gender, age, marital status, education level, monthly income and working experience. The sample used in this research is operational employees of a public sector organization. Tool used in this research is questionnaire. Statistical methods used in this research are percentage, average, standard deviation, t-test, One-way Analysis of Variance and Pearson product moment Correlation Coefficient . Research results were as follows:

1. Most of the employees are women, age 33-41 years old, single, bachelor degree for education, monthly income of Baht 18,001 - 22,000 and 1-4 working experience.
2. The employees' perception of risk in working environment is in high level when considering in each aspect found that risk in organizational growth rate, risk from environment, risk from lack of knowledge and skills, risk from complexity have the perception of risk in high level. In addition, risk from the quality of internal controlling system has the perception of risk in moderate level.
- 3 . The employees' perception toward overall organizational behaviors of public sector organization is in high level when considering in each aspect found that internal transfer have the perception of risk in high level and leave of absence have the perception of risk in moderate level.
4. Employees with different age, monthly income and working experience have the perception in leave of absence differently with the statistically significant level of 0.05.
5. The perception of risk in working environment regarding risk from the quality of internal controlling system , had low positive correlation with organizational behaviors in leave of absence with the statistically significant level of 0.01

The perception of risk in working environment, risk in organizational growth rate, risk from complexity and risk from lack of knowledge and skills, had medium positive correlation with organizational behaviors in leave of absence with the statistically significant level of 0.01

The perception of risk in working environment and risk from environment , had high positive correlation with organizational behaviors in leave of absence with the statistically significant level of 0.01

6. The employees' perception of risk in working environment, risk from the quality of internal controlling system, risk in organizational growth rate and risk from complexity , had low positive correlation with organizational behaviors in internal transfer of public sector with the statistically significant level of 0.01.

The perception of risk in working environment, risk form environment and risk from lack of knowledge and skills , had medium positive correlation with organizational behaviors in internal transfer of public sector with the statistically significant level of 0.01.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา ที่ให้เกียรติรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ โดยให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ และ อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์เป็นอย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพนักงานของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว ตลอดจนเพื่อนนิสิต และเพื่อนร่วมงาน ทุกคน ที่คอยห่วงใย ดูแลและคอยช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน รวมทั้งคอยให้กำลังใจเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

สุดท้ายนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่คุณบิดามารดา ครูและอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอนและวางรากฐานแห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย หวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจ เกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อ ๆ ไป หากมีข้อผิดพลาดประการใด ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

ชญาณันท์ รัชนิพนธ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเสี่ยง	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	21
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน	29
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	36
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	36
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	43
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	65
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	93
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย	93
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
การอภิปรายผล	102
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย	107
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	108
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก	114
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	125

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)	47
2 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	53
3 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่ทำการจัดกลุ่มใหม่	56
4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลการรับรู้ความเสี่ยง ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน	57
5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน	58
6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน	59
7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน	60
8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม	61
9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ	62
10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร	63
11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงาน ภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการขาดงาน	63
12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงาน ภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	64
13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน โดยจำแนกตามเพศ	66
14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน โดยจำแนกตามเพศ	67

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามอายุ	68
16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามอายุ	69
17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	70
18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำแนกตามอายุ	70
19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงาน ภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำแนกตามอายุ	71
20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	72
21 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	73
22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	73
23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงาน ภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	74
24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	75
25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	76
26 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	76

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงาน ภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	77
28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	78
29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	79
30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่	80
31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	81
32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงาน ภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	81
33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	82
34 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	83
35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่	84
36 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	85
37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงาน ภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	85
38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน	87
39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	89
40 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	91

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2 พฤติกรรมองค์กรชั้นหนึ่ง	25
3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร	25



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันพบว่าปัญหาเรื่องความเสี่ยงในการทำงานในหน่วยงานภาครัฐมีมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารในหน่วยงานหันมาให้ความสำคัญมากขึ้น ทั้งนี้เพราะว่า ปัญหาความเสี่ยงในการทำงานนั้น ส่งผลกระทบทั้งทางร่างกายและทรัพย์สินของบุคคลในหน่วยงาน และอาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในระดับต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งการปฏิบัติงานของบุคคล เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1966: 48) กล่าวว่า ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ความรู้และทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งความพยายามในการทำงานของบุคคล และการสนับสนุนจากองค์กร ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน โดยลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม ซึ่งจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน

พฤติกรรมองค์กร ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541: 23) กล่าวว่า ประกอบด้วย การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยพฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคลมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านบุคคลและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งในการพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม และด้านบุคคลนั้น ควรพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและมีบทบาทต่อการทำงานในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งความเสี่ยงที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ฐ สุนทรายุทธ์ (2550: 167 – 171) ได้แบ่งเป็นความเสี่ยงโดยทั่วไป (general categories of risk) ซึ่งเป็นการมองความเสี่ยงโดยภาพรวมขององค์กรนั้นๆ โดยประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน และความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ความสามารถ ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน ทำให้ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

ความเสี่ยงต่างๆ ข้างต้น ทั้งจากปัจจัยทางด้านบุคคล และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงาน ย่อมส่งผลให้บุคคลต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน และการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดเหตุการณ์ใดในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ที่มีการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล ซึ่งพนักงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของภาครัฐ มีคณะกรรมการผู้ตรวจสอบ หากมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับมากขึ้นเท่าใด โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงในการละเมิดไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ

ของพนักงานก็ยังมีมากขึ้น ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน อัตราการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของหน่วยงาน เป็นแบบก้าวกระโดด ย่อมทำให้พนักงานอาจจะต้องเร่งรีบทำงานแข่งขันกับเวลา ระบบที่มีอยู่อาจจะต้องปรับปรุงให้ทัน บางครั้งก็นำมาซึ่งความผิดพลาดได้ รวมถึงความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน หากองค์กรมีความสลับซับซ้อนมากนัก จะทำให้การดำเนินงานมีความยุ่งยาก มีโอกาสเกิดความเสี่ยงต่อพนักงานได้มาก ซึ่งอาจมีผลต่อความสำเร็จของงานได้ ส่วนความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานก็อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้ เช่น การเปลี่ยนระบบต่างๆ ในหน่วยงาน อันเนื่องมาจากนโยบายเปลี่ยน อาจเกิดปัญหาโกลาหลและโอกาสผิดพลาดได้ การเปลี่ยนตัวพนักงานที่สำคัญ และรู้เรื่องดีอยู่แล้วแบบกะทันหันหรือผิดจังหวะย่อมอาจนำมาซึ่งความเสี่ยงในการทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงได้ และความเสี่ยงอีกด้านหนึ่งคือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถของพนักงาน ซึ่งนับว่าเป็นความเสี่ยงอย่างร้ายแรงของหน่วยงาน อาจทำให้ผลการดำเนินงานของหน่วยงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ หน่วยงานจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์เพิ่มมากขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงในด้านต่างๆ ทำให้หน่วยงานมีพฤติกรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสามารถเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานมากยิ่งขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นจึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิจัยการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมองค์กร หลังจากได้รับรู้ถึงความเสี่ยงที่ได้รับ รวมทั้งเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับหัวหน้าหน่วยงาน ได้ทราบถึงแนวโน้มในอนาคตให้รับมือได้ทันสถานการณ์ต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยง ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน และความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับหัวหน้าหน่วยงานในภาครัฐ สามารถปรับปรุงนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นๆ ทั้งหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน ที่มีการรับรู้ถึงความเสี่ยงในปัญหาเดียวกัน ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งถึงการวิจัยการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวนประชากร 619 คน (ที่มา : www.mol.go.th)

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% (Yamane. 1967: 887) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 243 คน และได้ทำการเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีกจำนวน 10% ได้เท่ากับ 62 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 305 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 อายุ 24 – 32 ปี

1.2.2 อายุ 33 – 41 ปี

1.2.3 อายุ 42 – 50 ปี

1.2.4 อายุ 51 ปีขึ้นไป

1.3 สถานภาพสมรส

1.3.1 โสด

1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.3.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษา

1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.4.2 ปริญญาตรี

1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.5.1 10,000 – 14,000 บาท

1.5.2 14,001 – 18,000 บาท

1.5.3 18,001 – 22,000 บาท

1.5.4 22,001 บาทขึ้นไป

1.6 อายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)

1.6.1 1 - 4 ปี

1.6.2 5 - 8 ปี

1.6.3 9 - 12 ปี

1.6.4 13 ปีขึ้นไป

2. การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

2.1 ความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

2.2 ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน

2.3 ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน

2.4 ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน

2.5 ความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ
ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่

1. การขาดงาน

2. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่พนักงานจัดระเบียบข้อมูลจากการรับรู้ถึงสิ่งเร้าต่างๆ รอบข้าง ด้วยกระบวนการของประสาทสัมผัสทั้ง 5 อย่าง ได้แก่ ตา หู จมูก ปาก และผิวหนังของพนักงาน รวมถึงประสบการณ์หรือความรู้เดิม ช่วยในการตีความหมายให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและเหตุการณ์ ณ ช่วงเวลานั้นๆ

2. การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความเสี่ยงที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย ทำให้พนักงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำลังทำโดยสามารถแบ่งให้สอดคล้องกับงานวิจัยการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะเป็นเชิงลักษณะของพนักงาน ได้ดังนี้

2.1 ความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน คือ ความเสี่ยงที่มีการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งพนักงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของภาครัฐ เพราะในหน่วยงานมีระบบการตรวจสอบภายใน มีคณะกรรมการผู้ตรวจสอบ (Audit Committee) ซึ่งหากมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับมากขึ้นเท่าใด โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงในการละเมิดไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของพนักงานก็ยังมีมากขึ้น

2.2 ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของหน่วยงาน เป็นแบบก้าวกระโดด ย่อมทำให้พนักงานอาจจะต้องเร่งรีบทำงานแข่งขันกับเวลา ระบบที่มีอยู่อาจจะต้องปรับปรุงให้ทัน บางครั้งก็นำมาซึ่งความผิดพลาดได้ จึงถือเป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อพนักงานได้

2.3 ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากองค์กรมีความสลับซับซ้อนมากเกินไป ทำให้การดำเนินงานมีความยุ่งยาก มีโอกาสเกิดความเสี่ยงต่อพนักงานได้มาก ซึ่งอาจมีผลต่อความสำเร็จของงาน เช่น การสร้างระบบการควบคุมสำหรับองค์กรที่มีความสลับซับซ้อน ถ้าควบคุมไม่ดีพอย่อมเกิดความเสี่ยงได้ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรที่มีความสลับซับซ้อนและครอบคลุมข้อมูลขององค์กรอย่างกว้างขวาง ก็จะมีเพิ่มความเสี่ยงโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรงมากขึ้น จึงถือเป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อพนักงานได้

2.4 ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนระบบต่างๆ ในหน่วยงาน อันเนื่องมาจากนโยบายเปลี่ยน อาจเกิดปัญหาโกลาหลและโอกาสผิดพลาดของพนักงานได้ และการเปลี่ยนตัวพนักงานที่สำคัญ ในบางครั้งการเปลี่ยนตัวพนักงานที่รู้เรื่องดีอยู่แล้ว หากมีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบดูแลกะทันหันหรือผิดจังหวะย่อมนำมาซึ่งความเสี่ยงในการทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงได้ ถือเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กร

2.5. ความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากพนักงานขาดความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นความเสี่ยงอย่างร้ายแรงของหน่วยงาน อาจทำให้ผลการดำเนินงานของหน่วยงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงส่งผลให้พนักงานในหน่วยงานไม่มีความก้าวหน้าในสายงานนั้นๆ และจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ไม่มีคุณภาพ ทำให้เกิดความรู้สึกอับอายต่อสังคม และเกิดความรู้สึกว่าขาดความเชื่อมั่นในตัวพนักงานเอง ทำให้เกิดการแตกความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวกกัน จึงเป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อพนักงาน

3. พฤติกรรมองค์การ หมายถึง การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การอย่างเป็นระบบ ทั้งพฤติกรรมระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ โดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของบุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผล ขององค์การในภาพรวม ประกอบด้วย

3.1 การขาดงาน (absenteeism) หมายถึง การที่พนักงานระดับปฏิบัติการไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการทำงาน และการจัดการในประเด็นนี้ ผลประโยชน์ของหน่วยงานจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานระดับปฏิบัติการน้อยลง

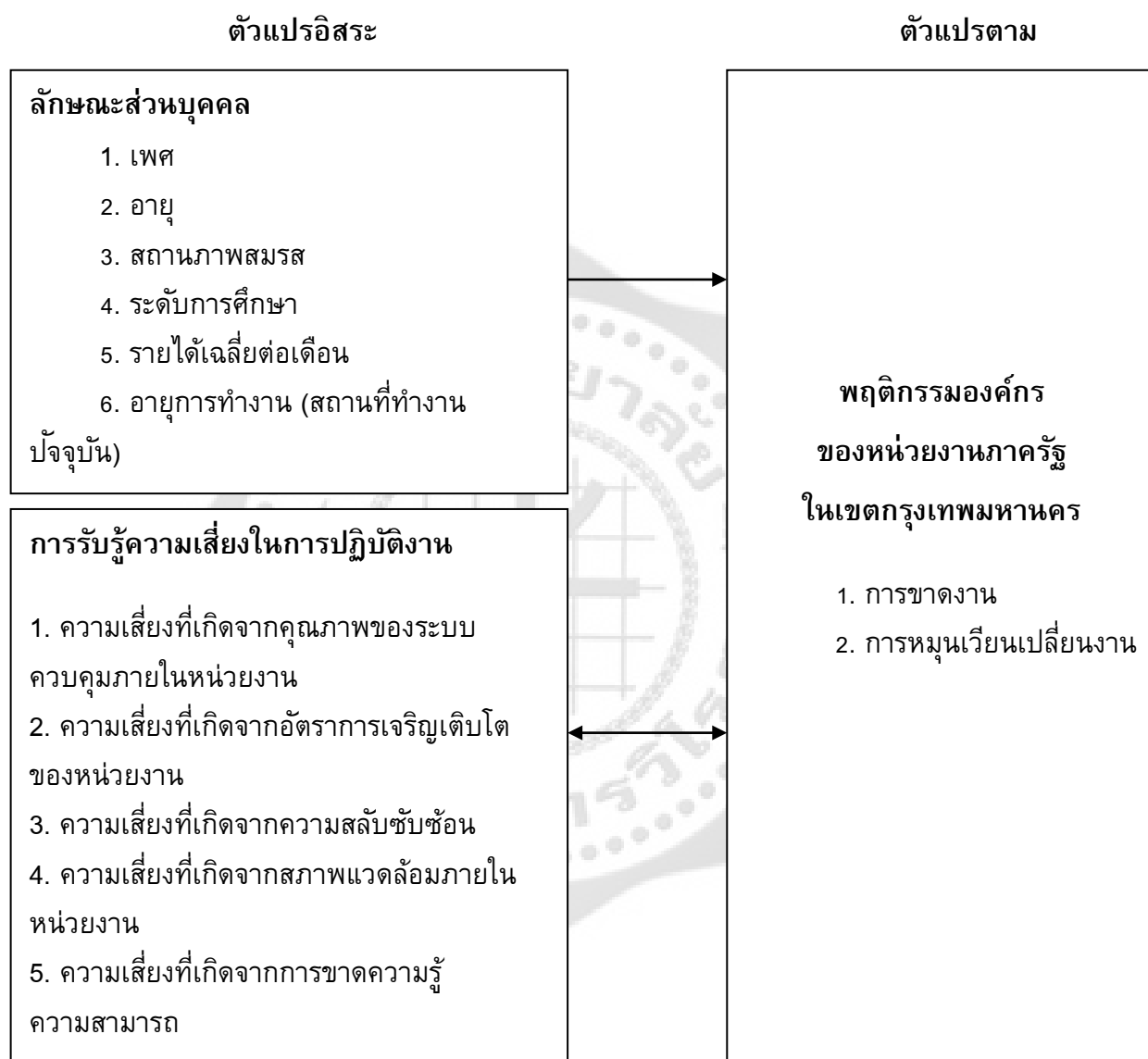
3.3 การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (turnover) หมายถึง การสูญเสียพนักงานของหน่วยงานเนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของหน่วยงาน

4. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวงาน ไม่มีอำนาจในการบริหาร การตัดสินใจ การวางแผน และไม่มีผู้ใดบังคับบัญชา ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

5. หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง หมายถึง หน่วยงานภาครัฐที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัย และนำมาเป็นตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐาน 1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐาน 2 การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน และความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎี รวมถึงผลงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการกำหนดสมมติฐาน การกำหนดตัวแปร การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง กรอบแนวความคิด และแนวทางในการดำเนินการวิจัย การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเสี่ยง
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้เป็นการเปิดโอกาสสู่การเรียนรู้ โดยจะนำไปสู่ทัศนคติ ความเชื่อ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมแนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ความหมายของการรับรู้

กมลวัฒน์ ยะสารวรรณ (2547) การรับรู้หมายถึง ขบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่มากกระทบประสาทสัมผัสของเราและแปลความหมายอย่างไร้ที่นั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีตของแต่ละบุคคล

กันยา สุวรรณแสง (2542) (อ้างอิงจาก บัณฑิต เภาวัฒนา. 2548: 7) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ คือ กระบวนการที่เกิดภายในตัวของแต่ละบุคคล และการรับรู้เกิดขึ้นกับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว โดยการสัมผัส การเห็น การได้ยิน การรู้สึก การได้กลิ่น การสัมผัส ซึ่งสิ่งเร้าเหล่านี้จะผ่านทางประสาทสัมผัส แล้วแปลออกมาโดยการอาศัยประสบการณ์เดิม

ณัฐศรุต นนท์ธี (2544) (อ้างอิงจาก เปรมมิกา ปลาสุวรรณ. 2549: 8) กล่าวว่าความหมายการรับรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ ความเห็นซึ่งเกิดขึ้นจากการตีความ การสัมผัสระหว่างอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายกับสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นสิ่งเร้า โดยมีการใช้ประสบการณ์เดิมช่วยในการให้ความหมายแห่งการสัมผัสนั้น ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (อ้างอิงจาก กมลวัฒน์ ยะสารวรรณ. 2547: 7) กล่าวว่าสิ่งที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลได้แก่ ประสบการณ์เดิม สถานการณ์ ความต้องการและหน้าที่รับผิดชอบของบุคคล

สุภาวดี คูหาทอง (อ้างอิงจาก กมลวัฒน์ ยะสารวรรณ. 2547: 7) แบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลเป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวของผู้รับ เช่น เพศ อาชีพ อายุ ระดับการศึกษา ความต้องการ คุณค่า ความสนใจประสบการณ์เดิม ปัจจัยภายนอก ได้แก่ คำแนะนำ คำสั่งสอน

พัชรวัล พันธ์ศิลาโรจน์ (2551) ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวผู้รับรู้ แบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ หมายถึง อวัยวะสัมผัส ถ้าอวัยวะสัมผัสสมบูรณ์ก็จะรับรู้ได้ดี ถ้าหย่อนสมรรถภาพ เช่น หูตึง ตาสั้น ก็จะรับรู้ได้ไม่ดี และด้านสติปัญญา คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ มีหลายประการ เช่น ความจำ อารมณ์ สติปัญญา ความพร้อม การสังเกตพิจารณา เป็นต้น

2. ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ได้แก่

2.1 ความรู้เดิม หมายถึง กระบวนการรับรู้เมื่อสัมผัสแล้ว ต้องแปลเป็นสัญลักษณ์โดยอาศัยความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เราจะรับรู้ ฉะนั้น หากไม่มีความรู้เดิมมาก่อนก็จะทำให้การรับรู้ผิดไปจากความเป็นจริง

2.2 ลักษณะของสิ่งเร้า หมายถึง คุณสมบัติซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ให้คุณสนใจที่จะรับรู้ หรือทำให้การรับรู้เกิดการคลาดเคลื่อน เช่น ความคล้ายคลึง ความต่อเนื่องของสิ่งเร้า และสภาพพื้นฐานของการรับรู้ เป็นต้น

บัณฑิต เภาวัฒนา (2548) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ แบ่งออกได้ดังนี้

1. ปัจจัยทางกายภาพของผู้รับรู้ ได้แก่ ระบบประสาทสัมผัส เช่น หู ตา จมูก ลิ้น ผิวหนัง เป็นต้น

2. ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพของผู้รับรู้ ได้แก่ ทักษะคิด อารมณ์ ค่านิยม ความต้องการ ความสนใจ ความพอใจ ความรู้ และประสบการณ์ เป็นต้น

3. ปัจจัยทางด้านสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ ลักษณะของสิ่งเร้า ความแตกต่างของสิ่งเร้า เช่น สิ่งเร้าที่มีความเข้มกว่า สิ่งเร้าที่มีความชัดเจน สิ่งเร้าที่มีการกระทำซ้ำบ่อย ๆ เป็นต้น

กระบวนการรับรู้

สมัย จิตหมวด (2521) (อ้างอิงจาก บัณฑิต เฝื่อนวัฒนา. 2548: 8) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้ประกอบด้วย

1. อาการสัมผัส หมายถึง อาการที่อวัยวะสัมผัสกับสิ่งเร้าที่ผ่านมา และเข้ากระทบกับอวัยวะที่รับสัมผัสกับสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้คนเราได้รับรู้ภาวะแวดล้อมที่อยู่รอบตัวแล้วเกิดปฏิกิริยาตอบสนองขึ้น

2. การแปลความหมายจากอาการสัมผัส สิ่งสำคัญที่จะช่วยแปลความหมายได้ดีและถูกต้องนั้น คือ สติปัญญา การสังเกต การพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ และคุณภาพของจิตใจในขณะนั้น

3. ความรู้หรือประสบการณ์เดิม ได้แก่ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ และการกระทำของผู้รับรู้ในอดีตที่จะต้องประกอบด้วยความถูกต้อง ความแน่นอน มีความชัด เจน รวบรวม ทั้งมีปริมาณข้อมูลมากพอ หรือมีความรอบรู้ในหลาย ๆ ด้าน

ชิฟแมน และคานุก (Schiffman; & Kanuk. 2000: 146) การรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลแต่ละคนมีการเลือกการประมวลผลและการตีความเกี่ยวกับตัวกระตุ้นออกมา ให้ความหมาย และได้ภาพของโลกที่มีเนื้อหา

อุบลวรรณ ภวภานันท์และคณะผู้เขียน (2554) ให้ความหมายการรู้สึกและการรับรู้ คือ การที่อวัยวะรับความรู้สึกมีหน้าที่รับรู้ข้อมูลที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ส่งผ่านเส้นประสาทขึ้นสู่สมอง ข้อมูลจะอยู่ในรูปของพลังงานต่าง ๆ เช่น ความร้อน แสง เสียง ฯลฯ อวัยวะรับความรู้สึกแต่ละชนิดจะรับพลังงานได้เฉพาะ เช่น ตารับแสง หูรับเสียง ผิวหนังรับอุณหภูมิ สัมผัส ฯลฯ ข้อมูลเร้าอวัยวะรับความรู้สึกให้แปรพลังงานเหล่านี้เป็นกระแสประสาทเดินทางสู่สมองจะเกิดความรู้สึก เช่น มองเห็นได้ยิน นั่นคือ การรับรู้จึงเป็นกระบวนการรับรู้

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2549) ให้ความหมายการรับรู้ หมายถึง การเกิดสัมผัสอย่างมีความหมายและเป็นประสาทสัมผัสเกิดการสัมผัสขึ้น และตีความแห่งการสัมผัสได้รับออกมาเป็นสิ่งที่หนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายอันเป็นสิ่งที่รู้จักและเข้าใจกัน และในการแปลความหมายของการสัมผัสนั้น จำเป็นที่อินทรีย์จะต้องใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิม ดังนั้นหากคนเราไม่มีความรู้เดิมหรือสิ่งเรานั้น ๆ ไปก็จะไม่มีการรับรู้ในสิ่งนั้น ๆ แต่จะเกิดเฉพาะการสัมผัสสิ่งเร้าเท่านั้น

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546: 84) กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่อินทรีย์หรือสิ่งมีชีวิตพยายามทำความเข้าใจสิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางประสาทสัมผัส กระบวนการนี้เริ่มต้นจากการใช้อวัยวะสัมผัสจากสิ่งเร้าและจัดระบบสิ่งเร้าใหม่ภายในระบบการคิดในสมอง จากนั้น

จะแปลสิ่งเร้าที่รับสัมผัสว่าสิ่งเร้านั้นคืออะไรนั้นแปลความหมายนี้เป็นขั้นที่มีการใช้ประสบการณ์เก่าเป็นพื้นฐานของการแปลความหมาย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

กันยา สุวรรณแสง (2544) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการรับรู้ไว้ว่าสิ่งเร้าอย่างเดียวกันอาจจะทำให้คนสองคนสามารถรับรู้ต่างกันได้ การที่มนุษย์สามารถรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างและจะรับรู้ได้ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ เช่น ประสบการณ์ วัฒนธรรม การศึกษา ดังนั้นการที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งเร้าใจอย่างใดอย่างหนึ่งในขณะใดขณะหนึ่งนั้นจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ซึ่งมี 2 ประเภท คือ

1. อิทธิพลที่มาจากภายนอก ได้แก่ ความเข้มและขนาดของสิ่งเร้า (Intensively and Size) การกระทำซ้ำ ๆ (Repetition) สิ่งที่ตรงกันข้าม (Contrast) การเคลื่อนไหว (Movement)
2. อิทธิพลที่มาจากภายใน ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) การคาดหวัง (Expectancy) ความสนใจอารมณ์ความคิดและจิตนาการความรู้สึกต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ประการแรก ลักษณะของผู้รับรู้ ประการที่สอง ลักษณะของสิ่งเร้า ดังนี้

ปัจจัยการรับรู้มี 2 ประเภท คือ

1. ลักษณะของผู้รับรู้ พิจารณาจากการที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งใดก่อนหรือหลังมากหรือน้อยอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้รับรู้ด้วยเป็นสำคัญประการหนึ่ง ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้รับรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพกับด้านจิตวิทยา

1.1 ด้านกายภาพ หมายถึง อวัยวะสัมผัส เช่น หู ตา จมูก และอวัยวะสัมผัสอื่น ๆ ปกติหรือไม่มีความรู้สึกสัมผัสสมบูรณ์เพียงใด ความสมบูรณ์ของอวัยวะสัมผัส จะทำให้รับรู้ได้ดีการรับรู้บางอย่าง เกิดจากอวัยวะสัมผัส 2 ชนิดทำงานร่วมกัน เช่น ลิ้นและจมูกช่วยกันรับรู้รส การรับรู้จะมีคุณภาพดีขึ้นถ้าเราได้รับสัมผัสหลายทาง เช่น เห็นภาพและได้ยินเสียงในเวลาเดียวกันทำให้เราแปลความหมายของสิ่งเร้าได้ถูกต้อง

1.2 ด้านจิตวิทยา ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาของคนที่มามีอิทธิพลต่อการรับรู้มีหลายประการ เช่น ความจำ อารมณ์ ความพร้อม สติปัญญา การสังเกต พิจารณาความสนใจความตั้งใจ ทักษะ ค่านิยม วัฒนธรรมประสบการณ์เดิม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นผลจากการเรียนรู้เดิมและประสบการณ์เดิม

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเสี่ยง

ความหมายของความเสี่ยง

Greene (1977) กล่าวว่า ความเสี่ยง หมายถึง ความผันผวนที่เกิดขึ้นเมื่อความสูญเสียที่แท้จริงต่างไปจากความสูญเสียที่คาดไว้

Roumasset (1979) กล่าวว่า ความเสี่ยง หมายถึง ระดับของความไม่แน่นอนในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

Athearn (1981) กล่าวว่า ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือเคราะห์ร้าย หรือความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา

Hornby (2000) ให้ความหมายของความเสี่ยง ไว้ดังนี้

1. ความเป็นไปได้ของการเกิดบางสิ่งที่ไม่ดีในอนาคต
2. สถานการณ์ที่อาจเกิดอันตรายหรือส่งผลในทางไม่ดี
3. คนหรือสิ่งของที่น่าจะก่อปัญหาหรืออันตรายในอนาคต
4. การนำบางสิ่งที่มีคุณค่าหรือมีความสำคัญสู่สถานการณ์ที่เป็นอันตราย
5. การกระทำบางอย่างที่อาจนำไปสู่สถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา

อารี เพชรผุด (2536) กล่าวว่า ความเสี่ยง หมายถึง ผลจากการรับรู้ข้อมูลที่ผิดพลาดหรือการประเมิน ที่ผิดพลาด อาจนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงได้ และความเสี่ยงอาจได้รับอิทธิพลจากทักษะและความชำนาญ

นภาพร มัทย์พงษ์ถาวร (2543) กล่าวว่า ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความเสียหายต่อร่างกายจิตใจและทรัพย์สิน

ชลอ น้อยเผ่า (2544) กล่าวว่า ความเสี่ยง หมายถึง สิ่งที่มีผลหรือโอกาสที่จะทำให้บุคคลได้รับอันตรายหรือได้รับบาดเจ็บสูญเสียชีวิตทรัพย์สินหรือชื่อเสียงของบุคคลหรือองค์กร

ศิรสา จรัสวุฒิยากร (2547) กล่าวว่า ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่จะประสบกับอันตราย การบาดเจ็บ ความเสียหาย ความสูญเสียต่อตนเองและผู้อื่นที่ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่จะเกิดอันตรายการได้รับบาดเจ็บ การสูญเสียอวัยวะหรือเสียชีวิตกับตนเองและผู้อื่น ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอสรุปความหมายของความเสี่ยงไว้ว่า หมายถึง โอกาสที่จะเกิดอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานในด้านร่างกาย สุขภาพจิตใจ เช่น การได้รับบาดเจ็บ การสูญเสียอวัยวะ หรือเสียชีวิตกับตนเองและผู้อื่น

ประเภทของความเสี่ยง

สามารถจำแนกได้โดยใช้ ☐ เกณฑ์ที่ต่างกัน เช่น ☐

1. การจำแนกตามความสำคัญ โดยไฟร์ ☐ ชวอเตอร์ ☐ เฮาส์ ☐ คูเปอร์ส (2546:

11) ประกอบด้วย

1.1 ความเสี่ยงที่เป็นอันตราย คือ เหตุการณ์ในเชิงลบที่หากเกิดขึ้นแล้ว อาจเป็นอันตรายหรือสร้างความเสี่ยงต่อองค์กร เช่น กิจกรรมผลิตสินค้าอาจมีความเสี่ยงจากการขาดแคลนวัตถุดิบ เครื่องจักรเสียหายคู่แข่งเพิ่มมากขึ้น การเกิดอุบัติเหตุในโรงงาน เป็นต้น

1.2 ความเสี่ยงที่เป็นความไม่แน่นอน คือ เหตุการณ์ที่ทำให้ ผลที่องค์กรได้ รับจากเหตุการณ์จริงไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์ไว้ อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ กัน เช่น ต้นทุนที่เกิดขึ้นจริงสูงกว่างบประมาณที่กำหนดไว้ เป็นต้น

1.3 ความเสี่ยงที่เป็นโอกาส คือ เหตุการณ์ที่ทำให้ องค์กรเสียโอกาสในการแข่งขัน การดำเนินงานและการเพิ่มมูลค่าของผู้ถือหุ้น เช่น การไม่สามารถนำสินค้าใหม่ออกสู่ตลาดในเวลาที่เหมาะสมไม่ตัดสินใจลงทุนธุรกิจใหม่ที่อาจช่วยขยายธุรกิจ เป็นต้น

2. การจำแนกตามหน้าที่ โดยจากเอกสารการอบรม ผลรวมของการบริหารความเสี่ยง (National Petrochemical Public Company Limited. 2004) ประกอบด้วย

2.1 ด้านการเงิน คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากกระบวนการจำกัดการทางด้านการเงินขององค์กร

2.2 ด้านกลยุทธ์ คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากกระบวนการในการกำหนดแผนกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์อย่างไม่เหมาะสม รวมถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบายเป้าหมายกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร การปฏิบัติตามแผน สภาพแวดล้อม และทรัพยากรที่มีอยู่ อันมีผลให้กลยุทธ์ขององค์กรที่กำหนดไว้ไม่สามารถดำเนินการได้

2.3 ด้านการปฏิบัติงาน คือ ความเสี่ยงในการสูญเสียที่เกิดจากความไม่เพียงพอหรือความล้มเหลวของขั้นตอนการปฏิบัติงานภายในทรัพยากรบุคคล หรือจากเหตุการณ์ภายนอก

2.4 ด้านการควบคุม คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากกระบวนการในการควบคุมประสิทธิภาพของระบบการปฏิบัติงาน ระบบการควบคุมภายในและการป้องกันความเสี่ยงของบริษัท

3. การจำแนกตามการตรวจสอบ โดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2546) (อ้างอิงจาก สุพงษ์ ชุรังษฤษฎ . 2547) ได้กำหนด

ก ณ ท์

ในการประเมินบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ โดยแบ่งประเภทความเสี่ยง ดังนี้

3.1 ความเสี่ยงจากลักษณะธุรกิจ เป็นความเสี่ยงด้านฐานะการเงินของบริษัทหลักทรัพย์ ☐ โดยปัจจัยที่ชี้วัด ได้ ☐ แก่ ☐ ความมั่นคงของฐานะการเงิน และความเพียงพอของเงินทุนในการประกอบธุรกิจ ทั้งนี้ในการดำเนินธุรกิจ บริษัทหลักทรัพย์ ☐ ควรมีความมั่นคงทางการเงิน ☐ มีเงินทุนเพียงพอที่จะรองรับการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ได้ ☐ เพื่อป้องกันเกิดปัญหาทางการเงินอันจะมีผลกระทบต่อลูกค้าและระบบการชำระเงินโดยรวม

3.2 ความเสี่ยงจากการควบคุม เป็นความเสี่ยงด้านประสิทธิภาพของระบบการปฏิบัติงาน ระบบการควบคุมภายใน และการป้องกันความเสี่ยงของบริษัท โดยปัจจัยที่ชี้วัด ได้ ☐ แก่ ทิศนคติ และจรรยาบรรณของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ☐ กับการปฏิบัติงานและระบบ ซึ่งจะประเมินจากโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชา ระบบงานและวิธีการปฏิบัติงาน ระบบการควบคุมภายใน ระบบการบริหารความเสี่ยง และระบบการบริหารและจัดการสารสนเทศ รวมทั้งการปฏิบัติตามระบบงานดังกล่าว

3.3 ความเสี่ยงด้านความสัมพันธ์กับลูกค้า เป็นความเสี่ยงที่บริษัทอาจสร้างเสียหายให้แก่ลูกค้า เนื่องจากไม่ ☐ สามารถขายสินค้าหรือบริการให้ ☐ เหมาะสมกับลูกค้าได้ ☐ โดยปัจจัยที่ชี้วัด ได้ ☐ แก่ คำแนะนำในการซื้อขายหลักทรัพย์ การขายสินค้าและบริการต่าง ๆ จำนวน ☐ อร์ ☐ งบเรียนของลูกค้า ทั้งนี้บริษัทหลักทรัพย์จะตั้ง ☐ งบ ☐ จักลูกค้า รวมทั้งให้ ☐ คำแนะนำและขายสินค้าบริการที่เหมาะสมกับลูกค้า เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาลูกค้าขาดความเชื่อมั่นกับบริษัทและไม่ ☐ ใช้บริการของบริษัทอีกด้วย ☐ ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในตลาดอีกด้วย

3.4 ความเสี่ยงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทหลักทรัพย์ ☐ โดยความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอาจเป็นความเสี่ยงจากการที่บุคคลที่ไม่ ☐ มีอำนาจหน้าที่สามารถเข้าถึงหรือใช้ ☐ ้อมูลได้หรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ ☐ ไม่ ☐ สามารถเข้าถึงหรือใช้ ☐ ้อมูลได้ ☐ ความเสี่ยงด้านไม่ ☐ ถูกต้องและไม่ ☐ ครบถ้วนของข้อมูลความเสี่ยงที่ไม่ ☐ มี ☐ ้อมูลเมื่อต้องการใช้ ☐ ความเสี่ยงจากการไม่ ☐ มีทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับธุรกิจและความเสี่ยงจากการที่บุคคลที่มีหน้าที่หรือระบบที่เกี่ยวข้อง ☐ ไม่ ☐ ได้ ☐ รับข้อมูลที่ถูกต้องภายในเวลาที่เหมาะสมในการใช้เป็น ☐ ้อมูลตัดสินใจดำเนินการโดยปัจจัยที่ชี้วัด ได้แก่ ☐ นโยบาย/ ขั้นตอน/ แผนงานต่าง ๆ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ที่กำหนดอำนาจในการเข้าถึง ☐ ้อมูลและการจัดการด้านความปลอดภัยของ ☐ ้อมูล

3.5 ความเสี่ยงทางธุรกิจเป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากบริษัทหลักทรัพย์ ดำเนินธุรกิจและใช้กลยุทธ์ ☐ ไม่ ☐ เหมาะสมกับความสามารถหรือความพร้อมในการ

1.2 Financial Risk เกิดจากความไม่พร้อมในเรื่องงบประมาณการเงิน ความผิดพลาดจากการเบิกจ่ายสภาพคล่องทางการเงิน

1.3 Strategic Risk เกิดจากกลยุทธ์และนโยบายในการบริหารงาน

2. ความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายนอก

2.1 Competitive Risk เกิดจากสภาวะการแข่งขันบริษัทคู่แข่ง

2.2 Supplier Risk เกิดจากบริษัทคู่ค้าและผู้ส่งมอบงาน

2.3 Regulatory Risk เกิดจากกฎหมายกฎระเบียบราชการ

2.4 Economic/Political Risk เกิดจากสภาวะเศรษฐกิจและการเมือง

ทร สุนทรายุทธ์ (2550: 167 – 171) ได้แบ่งความเสี่ยงออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความเสี่ยงโดยทั่วไป (general categories of risk) เป็นการมองความเสี่ยง โดยภาพรวมขององค์กรนั้นๆ อาจมองลึกลงไปต่อว่ามีความเสี่ยงต่อด้านใดบ้าง ดังนี้

1.1 ความเสี่ยงที่เกิดจากขนาดขององค์กร ขนาดขององค์กรจะเป็น ตัวชี้วัดของโอกาสจะเกิดความเสี่ยง กล่าวคือ องค์กรที่มีการแบ่งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก เช่น โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ นักเรียนจำนวนมาก ระบบการบริหารจัดการย่อมยุ่งยากมากยิ่งขึ้น ด้วย กล่าวคือ งบประมาณ บุคลากร และการจัดการย่อมเปลี่ยนไปตามขนาด แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดระบบการบริหารจัดการ จากการสำรวจงานวิจัยที่ศึกษาถึงขนาดตัวแปร ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ว่ามีผลต่อปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างไรนั้น ส่วนมากไม่พบว่าขนาดจะมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการมากนัก แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าขนาดขององค์กร จะสัมพันธ์กับผู้บริหารเพราะผู้บริหารที่มีฝีมือมักจะอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่

1.2 ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ซึ่งความสลับซับซ้อน ละเอียดอ่อน ยุ่งยาก ย่อมมีโอกาสเกิดความเสี่ยงได้มากกว่าวิธีแก้ความเสี่ยงแบบกำปั้นทุบดิน ก็คือ อย่าให้องค์กร มีความสลับซับซ้อนมากนัก นักบริหารจัดการทราบกันดีว่า การทำสายการ บังคับบัญชาที่ไม่สลับซับซ้อนไม่เป็นรูปแบบหรือพิธีการ ต้องกล้าเผชิญกับความเป็นจริง ต้องรู้สึกได้ เร็ว นักวิชาการด้านนี้มักจะต่อต้านระบบราชการที่มีองค์กรแบบทางการมากเกินไป จนลืมนึกถึง ความสำเร็จของงาน อาจกล่าวได้ว่าองค์กรระบบราชการเป็นองค์กรที่ใหญ่สลับซับซ้อนดูเหมือน ไม่มีอะไรจะเสี่ยงมากนัก เพราะมีกฎระเบียบเป็นตัวกำหนดแต่ก็พบว่าองค์กรราชการที่มีขนาด ใหญ่มักมีความเสี่ยงสูงมาก

1.2.1 ระบบการควบคุมองค์กรขนาดใหญ่กว้างขวาง จะต้องมีการ ระบบ การควบคุมที่ดี การสร้างระบบการควบคุมสำหรับองค์กรที่มีความสลับซับซ้อนยุ่งยาก ถ้าควบคุมไม่ดีพอย่อมเกิดความเสี่ยงได้ การคำนึงถึงรายจ่ายและผลที่ได้รับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงก็จะมีมากขึ้น

1.2.2 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์การที่มีระบบสารสนเทศที่สลับซับซ้อนและครอบคลุมข้อมูลขององค์การอย่างกว้างขวาง ก็จะต้องเพิ่มความเสี่ยงโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรงมากขึ้นเท่านั้น

1.3 ความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในองค์การที่มีการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล (Good Governance) จะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของภาครัฐ กล่าวคือจะต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบภายใน มีคณะกรรมการผู้ตรวจสอบ (Audit Committee) และอื่นๆ ดูเหมือนว่ายังมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับมากขึ้นเท่าใด โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงในเรื่องคุณภาพของการควบคุมภายในก็จะมีมากขึ้น เพราะการออกแบบระบบควบคุมภายในและผลการปฏิบัติตามระบบควบคุมภายในที่กำหนดไว้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อผลลัพธ์ที่ออกมาในรูปการควบคุมภายในที่มีคุณภาพที่เชื่อถือได้ ผลการละเมิดไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ย่อมเป็นความเสี่ยงที่ทำความเสี่ยงต่อองค์การได้

1.4 ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตขององค์การ อัตราการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วบางองค์การเป็นแบบก้าวกระโดด ย่อมนำมาซึ่งการบริหารจัดการอาจจะต้องเร่งรีบทำงานแข่งขันกับเวลา ระบบที่มีอยู่อาจจะต้องปรับปรุงให้ทันต้องรีบทำรีบตัดสินใจ บางครั้งก็นำมาซึ่งความผิดพลาดได้

1.5 ความเสี่ยงที่เกิดจากความสามารถของฝ่ายบริหารความสำเร็จของการดำเนินงานขององค์การจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้น อาจจะขึ้นอยู่กับฝีมือของผู้บริหารเป็นสำคัญในทางการศึกษาอาจจะระบุว่าเพราะฝีมือผู้บริหารโรงเรียนจึงเจริญก้าวหน้า เพราะการวัดความสามารถของผู้บริหารบางครั้งก็วัดค่อนข้างยาก เพราะมีองค์ประกอบความสำเร็จมาจากแหล่งต่าง ๆ มากมายและเป้าหมายของการศึกษาเป็นเป้าหมายที่กว้างและคลุมเครือ

1.6 ความเสี่ยงที่เกิดจากการทุจริตทางการบริหาร การทุจริตทางการบริหารจัดการเป็นความเสี่ยงที่อันตรายอย่างยิ่งเพราะเกิดจากการกระทำของผู้บริหารที่ทุจริต ไม่ซื่อตรง ต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน หากอยู่ในขั้นรุนแรงแล้วนับว่าเป็นความเสี่ยงอยู่ในขีดอันตรายพร้อมที่จะทำให้องค์การถึงขั้นล่มสลายไปได้

1.7 ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม การควบคุมเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การควบคุมภายในเปลี่ยนแปลงไปย่อมส่งผลกระทบให้เกิดความเสี่ยงต่อองค์การได้ที่สำคัญ ได้แก่

1.7.1 ระบบเปลี่ยน การเปลี่ยนระบบต่างๆ อันเนื่องมาจากนโยบายเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนระบบเกิดขึ้นในพื้นที่ ที่มีความเสี่ยงสูง หรือในพื้นที่ที่มีความสำคัญขององค์การย่อมนำมาซึ่งความเสี่ยงอย่างรุนแรงได้ เพราะการเปลี่ยนระบบถ้ากระทำโดยขาดความรอบคอบ เช่น การเปลี่ยนระบบการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยจากการสอบเข้ามาเป็นการดูจากคะแนนพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) และคะแนนเฉพาะ (Advanced

National Education Test : A – NET) อย่างรีบเร่งโดยไม่ทดสอบให้แน่ใจก่อนย่อมเกิดปัญหา โกลาหลและโอกาสผิดพลาดได้มาก

1.7.2 การเปลี่ยนตัวพนักงานที่สำคัญ ในบางครั้งการเปลี่ยนตัวพนักงานที่รู้เรื่องดีอยู่แล้ว หากมีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบดูแลกะทันหันหรือผิดจังหวะย่อมอาจนำมาซึ่งความเสี่ยง ในการทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงได้

1.8 ความเสี่ยงที่เกิดจากบุคลากรขาดคุณภาพ ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคคล หากบุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพงานต่าง ๆ ก็สัมฤทธิ์ผล ในทางตรงข้ามหากบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถ ขาดความรับผิดชอบ ขาดจรรยาบรรณแล้วนับว่าเป็นความเสี่ยงอย่างร้ายแรงขององค์การ ที่จะก่อให้เกิดอาการของความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรท้ายสุดก็จะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ขาดการควบคุม เกิดการแตกความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวก ดังนั้น ควรให้ความสนใจในกระบวนการสรรหาให้มาก ให้ได้คนดี คนเก่ง เข้ามาทำงาน

1.9 ความเสี่ยงที่เกิดจากผลการดำเนินงานไม่ดี ผู้บริหารที่ละเลยไม่ให้ความสำคัญต่อการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ไม่น่าพอใจ หรือปล่อยให้การดำเนินงานของบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการดำเนินการ ซึ่งยังจะนำซึ่งความสูญเสียของค่าใช้จ่ายขององค์การนั้น

1.10 ความเสี่ยงที่เกิดจากภาครัฐ องค์การอาจถูกอิทธิพลจากภายนอกที่เกิดจากการดำเนินงานของรัฐบาลซึ่งส่งผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมต่อภารกิจขององค์การนั้น ๆ เช่น

1.10.1 ความไม่แน่นอนในนโยบายภาครัฐ รัฐบาลปรับเปลี่ยนไปมาทำให้กระทบต่อการบริหารจัดการของหน่วยงานได้

1.10.2 การออกกฎระเบียบควบคุมอาจส่งผลต่อองค์การนั้น ๆ ได้ เช่น หน่วยงานให้มีแผนการพัฒนาไว้แล้ว เผอิญรัฐออกกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งขัดกับการพัฒนาได้

2. ความเสี่ยงโดยเฉพาะพื้นที่ (Specific risk areas) การจำแนกประเภทความเสี่ยงอีกทางหนึ่งคือการพิจารณาลักษณะความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ (area) ซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทขององค์การ ลักษณะโครงสร้างการจัดองค์การเป็นอย่างไร แล้วมุ่งแบ่งความเสี่ยงตามประเภท และพื้นที่หรือขอบข่ายขององค์การนั้น ๆ ลักษณะความเสี่ยงที่สำคัญในพื้นที่ มีดังนี้

2.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายต้องถือว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญสูงสุด และถือว่าเสี่ยงมากที่สุด

2.2 การบริหารการเงิน (Financial management) การดำเนินกิจกรรมทั้งหลายต้องอาศัยปัจจัยเงินเป็นหลัก ความเสี่ยงของพื้นที่การเงินการบัญชีอาจเกิดขึ้นได้หลากหลาย เช่น ความเสี่ยงเรื่องความปลอดภัยของเงินสด และทรัพย์สิน การทุจริตรายงานการเงิน การขาดงบประมาณ การใช้จ่ายเงินกับผลที่ได้รับ

2.3 การบริหารสินทรัพย์ (Asset management)

2.3.1 การจัดซื้อจัดหา มักจะมีปัญหาทุจริตคอร์รัปชันหรือการยกยอกนอโกง ความเสี่ยงในพื้นที่อันสำคัญได้แก่ ความเสี่ยงเรื่องคุณภาพ ความเสี่ยงเรื่องคุณลักษณะ ความเสี่ยงเรื่องกำหนดราคา ความเสี่ยงเรื่องผู้ขาย ความเสี่ยงจากระบบ ความเสี่ยงจากการทุจริต

2.3.2 การบริหารงานพัสดุและครุภัณฑ์ การบริหารพัสดุเป็นกิจกรรมต่อเนื่อง จากการจัดซื้อจัดหาโอกาสเสี่ยงตามพื้นที่ ได้แก่ การรับสินบนหรือคอร์รัปชัน ผู้ขายมีปัญหาพัสดุลำสมัย ระบบการควบคุมพัสดุมีจุดอ่อน ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานพัสดุ ครุภัณฑ์ยังแบ่งด้วย ความหุรหุรา ความฟุ่มเฟือย ความสูญเปล่า การสูญเสียโอกาสอีกด้วย

2.4 การบริหารนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการ การบริหารและการจัดการนับว่ามีส่วนสำคัญหนึ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ นวัตกรรมคือสิ่งใหม่ๆ ที่นำเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ รวมถึงการบริหารโรงเรียนเป็นฐานและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ นับว่า มีความสำคัญ ความเสี่ยงที่สำคัญในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ คือ ความถูกต้องเหมาะสมกับการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ ความถูกต้องของข้อมูล การเปลี่ยนจากระบบเดิมเข้าสู่ระบบใหม่ การเข้าถึงผู้ใช้ที่ไม่ได้รับมอบหมาย ความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศ ไวรัสมัลแวร์ การทุจริต การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

คณะกรรมการตรวจสอบและสำนักตรวจสอบภายในองค์กร (Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission (COSO)) แบ่งความเสี่ยงออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (strategic risk) คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนดำเนินงานและนำไปปฏิบัติไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับปัจจัยภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก อันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจหรือสถานะขององค์กร โดยแหล่งที่มาของความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ คือ ปัจจัยความเสี่ยงภายนอก และปัจจัยความเสี่ยงภายใน

2. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (operational risk) คือ ความเสี่ยงที่จะเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการกำกวมแลกิจกรรมที่ดีหรือขาดธรรมาภิบาลในองค์กรและการขาดการควบคุมที่ดี โดยอาจเกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินงานภายใน คน ระบบหรือเหตุการณ์ภายนอก

3. ความเสี่ยงด้านการเงิน (financial risk) คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผน งบประมาณถูกตัด งบประมาณที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ของภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้การจัดสรรไม่พอเพียง

4. ความเสี่ยงด้านปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (compliance risk) คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ หรือกฎระเบียบหรือกฎหมายที่มีอยู่ไม่เหมาะสม หรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (2551:6) ได้จำแนกความเสี่ยงไว้เป็น 4 ลักษณะดังนี้

1. Strategic Risk ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องในระดับยุทธศาสตร์ เช่น การเมือง เศรษฐกิจ กฎหมาย ตลาด ภาพลักษณ์ ผู้นำ ชื่อเสียง ลูกค้า เป็นต้น

2. Operational Risk ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับระดับปฏิบัติการ เช่น กระบวนการ เทคโนโลยี และคนในองค์กร เป็นต้น

3. Financial Risk ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับด้านการเงิน เช่น การผันผวนทางการเงิน สภาพคล่อง อัตราดอกเบี้ย ข้อมูลเอกสารหลักฐานทางการเงิน และการรายงานทางการเงิน บัญชี เป็นต้น

4. Hazard Risk ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องในด้านความปลอดภัย จากอันตรายต่อชีวิต และทรัพย์สิน เช่น การสูญเสียทางชีวิตและทรัพย์สินจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ และการก่อการร้าย เป็นต้น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

ความหมายของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

อัลบานเนส (Albanese.1981: 204 อ้างอิงจาก กาญจนา เหมะธร. 2542: 19) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานว่า คือ พฤติกรรมและการทำงานของคณงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรงและพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคณงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

บรูส (Baruch. 1968 อ้างอิงจาก อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานไว้ว่าสิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

เชอเมอฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt. & Osborn. 1995 อ้างอิงจาก ประทุมฤกษ์กลาง. 2548: 31) กล่าวถึงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลทำงานสำเร็จลุล่วงหรือทำงานบรรลุเป้าหมายงานที่ตั้งไว้ซึ่งครอบคลุมถึงผลิตผลของงาน และด้าน

ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประสานรหว่างแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

จุฑามาศ ปานสมบูรณ์ (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา ดังนั้น การกำหนดค่าจ้างงานสายงาน / ขาดงาน ดังนั้นการได้ รับการฝึกฝนทักษะ และด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานแตกต่างกัน

อยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัยส่วนใหญ่ จะเห็นได้ว่า ระดับการศึกษาที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวโดยสรุปพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

ระยะเวลาการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน

อุทัยรัตน์ เนิยเจริญสุข (2544: 55) ได้ ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย

ไพบุลย์ อินทิสันห์ (2544: 78) ได้ ศึกษาพฤติกรรมการทำงานบริการบนเครื่องบินของสายการบินไทย พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากมีพฤติกรรมการทำงานบริการที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อย

จากผลการวิจัยส่วนใหญ่จะเห็นได้ว่า ระยะเวลาการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวโดยสรุปพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย

สเตียร์ (Steers. 1997: 113 อ้างอิงจาก พรพรรณ อุณจันทร์. 2543: 28) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร และนอกจากนี้แคทซ์ และแคน (Kart & Kahn. 1966: 114-115 อ้างอิงจาก พรพรรณ อุณจันทร์. 2543: 28) เสนอว่ามีพฤติกรรมอยู่ 3 ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์กรเพื่อให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ

1. องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่านอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่าเหล่านั้นเอาไว้ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลให้ได้ด้วย

2. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้และปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

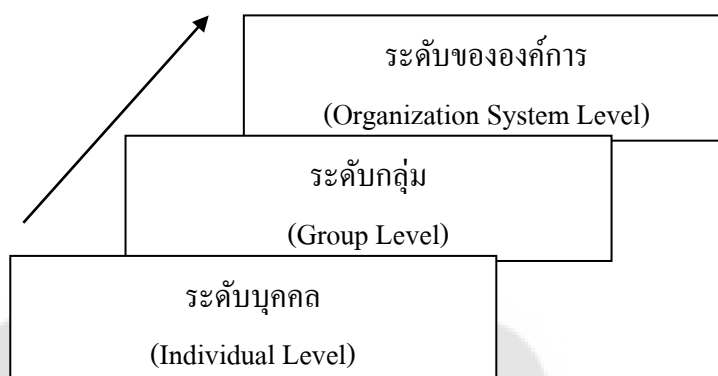
3. นอกจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ และตามบทบาทแล้วพนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้าหรือในโอกาสพิเศษ เพราะการบรรยายลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น บุคคลจึงต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้นองค์กรที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำที่ริเริ่มสร้างสรรค์

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคคล

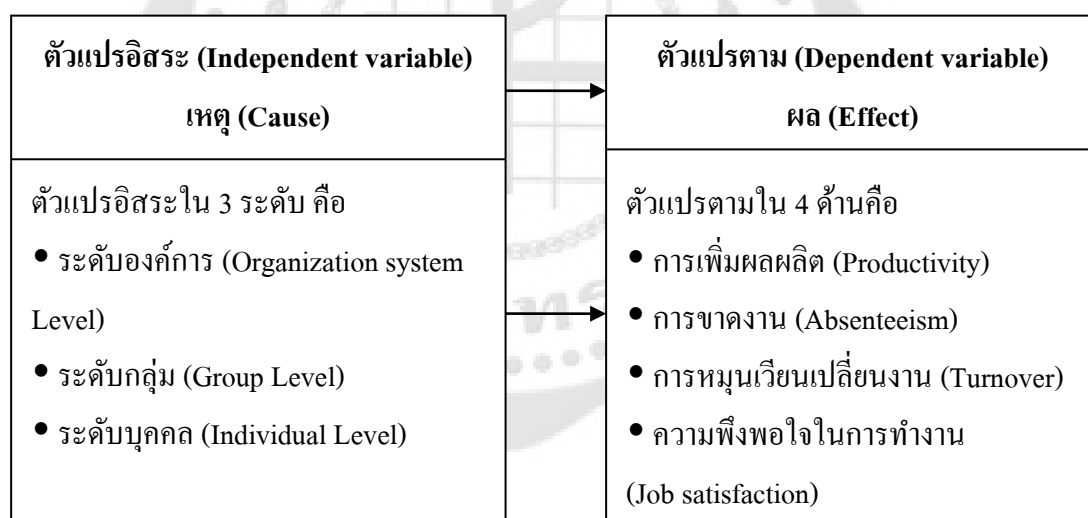
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 81 – 83) ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคลความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้คนเรายังมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำงานเพื่อต้องการรายได้บางคนต้องการความมั่นคงเกียรติยศชื่อเสียงบางคนทำให้มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วยในขณะเดียวกันบุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชาว์ปัญญาพอ ๆ กัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วยผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน

การพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์กร

การกำหนดโมเดลในการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กร 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับ ส่วนบุคคล (Individual Level) เป็นระดับกลุ่ม (Group Level) เป็นระดับองค์กรตามลำดับ โดยจะเพิ่มความมีระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กรแต่ละระดับ จะมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมา โดยมีแนวความคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลและกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อจะทำให้เกิดพฤติกรรมองค์กร ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงพฤติกรรมองค์กรชั้นหนึ่ง (Robbins. 1996: 26)



ภาพประกอบ 3 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร

ที่มา: จากพฤติกรรมองค์กร(หน้า 23),โดยศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ 2541.
กรุงเทพมหานคร: วีระฟิล์มและไซเท็กซ์

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) เป็นตัวแปรเหตุซึ่งมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม ตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมองค์กรจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุดเมื่อมีทัศนะเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขสลับซับซ้อนและหลักเกณฑ์ของโมเดลในความเข้าใจของพฤติกรรมบุคคล

1.1 ตัวแปรในระดับบุคคล (Individual level variable) บุคคลจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กร หากผู้จัดการต้องการจะใช้งานพนักงานจะต้องใช้งานอย่างระมัดระวัง ลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สถานะภาพ การทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และระดับความสามารถ ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกัน เมื่อบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กำลังแรงงาน ผู้จัดการมีโอกาสน้อยที่จะเปลี่ยนแปลงแต่ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งคือตัวแปรอิสระจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ การตัดสินใจเฉพาะบุคคล (Individual -level variable) การเรียนรู้และการจูงใจ

1.2 ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group level variable) พฤติกรรมของมนุษย์ในกลุ่มเป็นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลในแต่ละกลุ่ม ความสลับซับซ้อนของโมเดลจะเพิ่มขึ้น เมื่อพฤติกรรมมนุษย์มีการจัดกลุ่มซึ่งแตกต่างกัน ตามพฤติกรรมของบุคคลการพัฒนาความเข้าใจขององค์กรจึงต้องศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

1.3 ตัวแปรในระดับองค์กร (Organization System level variable) พฤติกรรมองค์กรจะมีความสลับ ซับซ้อนสูงสุดเมื่อเราเพิ่มโครงสร้างที่เป็นทางการไปยังความรู้ของบุคคลในอดีต และพฤติกรรมกลุ่ม เพราะองค์กรจะเป็นการรวมกลุ่มของสมาชิก

2. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรผลซึ่งมีสาเหตุมาจากตัวแปรอิสระ ตัวอย่างของตัวแปรตามในพฤติกรรมองค์กร เช่น การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการวัดการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพภายในองค์กรหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์กรโดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า ด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุด ตัวนี้ถือว่าการเพิ่มผลผลิตที่ต้องอาศัยประสิทธิภาพคือการบรรลุตามเป้าหมายและประสิทธิภาพ คือการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนที่ต่ำที่สุด โดยการเพิ่มผลผลิต (Productivity) หมายถึงอัตราส่วนระหว่างผลผลิต และปัจจัยนำเข้าในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งและคุณภาพที่กำหนดตามสมควร

2.2 การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและการจัดการในประเด็นนี้เรามีข้อสมมุติว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อพนักงานขาดงานน้อยลง

2.3 การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กร เนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไป หรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพผลขององค์กร

2.4 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับและจำนวนรางวัล ซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจงานจะมีผลผลิตมากกว่า ☐ พนักงานที่ไม่ ☐ พึงพอใจงาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร ☐ การไม่ ☐ เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับ การขาดงานหรือการลาออกจากงานเท่านั้น แต่ ☐ ขึ้นอยู่ ☐ กับองค์กร ☐ การดี ☐ ยาว ☐ มีการจัดหา
ก ร บ ริ ห า ร ง า น ที่ มี ค ว า ม
ท ☐ าทายและมีการให้ ☐ รางวัลหรือไม่ ☐ ดังนั้นการมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึง
ที่ ศ น ค ตี
มากกว่า ☐ าพฤติกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

แนวคิดนี้เชื่อว่าหลักในการบริหารงานจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ ☐ ที่ ☐ องค์กรให้ ☐ งาน
บรรลุล่วงวัตถุประสงค์ ☐ ที่ตั้งไว้ ☐ อยู่ ☐ างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งประหยัดเวลา ทรัพยากร ทุกคนพึง
พอใจโดยอาศัยทรัพยากร พื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการ
จัดการ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดนี้ “คน” นับว่า ☐ ว่าเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญที่สุดไม่ ☐ ว่า ☐ ยุคใด
ส มั ย ไ ต ก า ร เ ป ลี ย น แ บ บ ล ง
ต ☐ ่างๆ ที่เกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจ สังคมหรือการเมืองนั้น คนได้ ☐ เข้า ☐ ไปได้มีส่วนร ☐ วมของการ
ปฏิบัติงานที่จะก ☐ ่อให้ ☐ เกิดการเปลี่ยนแปลงหรืออาจพูดได้ ☐ ว่า ☐ าคคนกับงานเป็ ☐ นสิ่งคู่ ☐ กัน
ฉะนั้นประสิทธิภาพของหน่วยงานไม่ ☐ ว่า ☐ าจเป็ ☐ นของรัฐหรือเอกชนก็นับว่า ☐ าจเป็ ☐ นสิ่งสำคัญ
ใน ก า ร ป ฏิ บั ตี ง า น ข อ ง ห นั ว ย ง า น
แต่ ☐ การที่จะปฏิบัติงานให้ ☐ มีประสิทธิภาพได้ ☐ นั้นย ☐ ่อมอาศัยป ☐ จจัยหลายๆ ด ☐ าน ป ☐
จจัยที่มีผลต ☐ ่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการหลายท ☐ านได้ ☐ เสนอป ☐ จจัยที่แตกต ☐ ่างกันอ
ออกไปตามประสบการณ์ ☐ ดังนี้

Loverry (อ้างอิงจาก สมเกียรติ พูลทอง. 2540: 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ลักษณะของตัวบุคคลโดยทั่วไป ขึ้นอยู่ ☐ กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตึงเครียด
ความสนใจ

2. ค่านิยมความเฉลียวฉลาดและทัศนคติที่มีต่องานต่อสภาพงานและต่อหัวหน้า
☐ งานด้วย ☐

3. ลักษณะของงานที่ทำเป็นเครื่องชี้ให้เห็นทั้งประสิทธิภาพความพอใจ
ของงานได้ ☐ เช่น การมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ทำ หรือการช่วยเหลือให้ผู้อื่น
ทำงานมีความก้าวหน้า

4. ลักษณะของสภาพงานเป็นเครื่องชี้ให้เห็น ทั้งประสิทธิภาพโครงสร้างองค์
กร นโยบายเกี่ยวกับพนักงาน ทัศนคติของฝ่ายจัดการและคนงาน ตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน

5. ลักษณะของหัวหน้าหรือผู้บริหารที่แสดง และปฏิบัติออกมาสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบของผู้นำตลอดจนบุคลิกที่ทาง ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นั้นได้
บังคับบัญชา

Steers (อ้างอิงจาก ภรณ์มหานนท์, 2529: 97) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญ 2
ประการของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์ประกอบไปด้วย

1. ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคลทั้ง 2 ปัจจัย
นี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์การ ดังนั้นถ้า
☐ ปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูง
ไปได้

2. ความชัดเจนของบทบาท และการยอมรับ (Role Clarity and Acceptance)
เป็นปัจจัยที่มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน คือความมากน้อยของความเข้าใจและการ
ยอมรับของบุคคล เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรืออีกนัยหนึ่งก็คือการที่พนักงานมีความเข้าใจ
ข้อเรียกร้องของงานและเป้าหมายมากขึ้นเท่าใด และด้วยฐานคติว่าเขายอมรับ
บทบาทของตน บทบาทดังกล่าว เขาก็จะทุ่มเทพลังเพื่อกิจกรรมเพื่อเป้าหมายมากขึ้น นอกจากนี้ Steers ยังพบว่าความชัดเจน
ของบทบาทและข้อกำหนดเฉพาะอย่างของงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมาย
เป้าหมายของงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งยังสัมพันธ์กับความเปี่ยมหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มงานค
วามผูกพันกับงานและความพึงพอใจ ดังนั้นตามแนวความคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ตัวแปรที่

จะสร้างปัญหาหรือเครื่องบั่นทอนความพยายามในการทำงานก็คือความไม่ชัดเจนของบทบาท (role ambiguity) และความขัดแย้งของบทบาท (role conflict) นั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

รังสรรค์ ตันเจริญ (2534: 25-28) ได้แสดงแนวคิดว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยจิตใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่ดีหรือไม่เหมาะสมหรือไม่เอื้ออำนวยและไม่ช่วยเสริมสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแล้วหรือไม่เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะว่าจะทำให้เกิดอุบัติเหตุต่างๆ ได้ง่ายและยังอาจสร้างความเบื่อหน่ายหรือท้อถอยในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การละทิ้งหน้าที่ หรือโยกย้ายไปปฏิบัติ หน้าที่อื่นได้ ซึ่งปัญหาจะตกเป็นภาระและก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กร

สมพงษ์ เกษมสิน (2528: 205) ได้แสดงทัศนะในเรื่องสภาพการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ คือ สภาพการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยจิตใจให้คนปฏิบัติงานให้แก่องค์กรโดย เต็มกำลังความสามารถ สภาพการปฏิบัติงานไม่ดีหรือไม่เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใดเลยการจัดสภาพการปฏิบัติที่ดีเพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวก อนุเคราะห์ต่อการปฏิบัติงานได้ นั้นควรประกอบด้วสิ่งดังต่อไปนี้

1. การจัดการในด้านวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งได้แก่ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน และจัดวางให้อยู่ในที่ถูกต้องเหมาะสม ตามลักษณะของงานและช่วงการเดินทางของงาน

2. การจัดเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดสถานที่และเครื่องใช้ที่ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้และสถานที่ให้เพียงพอกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้รวมถึงการจัดให้มีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้ได้อย่างดี

4. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความหมายของการปฏิบัติงาน

เชอร์เมอร์ฮอน (Schermerhon. 1966: 785) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้มอบหมายประสบความสำเร็จตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น ☐ **บุคคล** หมายถึง ลักษณะที่แสดงความเป็น ☐ **เอกลักษณ์** ☐ **เฉพาะบุคคล** โดยบุคคลหนึ่งตัวแปรต้นนี้ จะมีความแตกต่างกันในแต่ ☐ **ละบุคคล** และจะส่งผลให้ ☐ **พฤติกรรม** การทำงานของแต่ ☐ **ละบุคคล** มีความแตกต่างกัน ตัวแปรเหล่านี้ได้ ☐ **แก่** ☐ **ความถนัด** ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ แรงจูงใจอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ☐ ความเชื่อ และค่านิยม เป็น ☐ **ต้น**

เซอร์ ☐ **เมอร์** ☐ **ฮอร์** ☐ **น** (Schermerhon. 1966: 48) ได้ ☐ **กล่าว** ☐ **ว่า** ☐ **การปฏิบัติงาน**

ข **อ** **ง** **บุ** **ค** **ค** **ล**
ขึ้นอยู่กับ

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ความรู้ ☐ และทักษะประสบการณ์ ☐ ในการทำ ☐ **า** ☐ **ง** ☐ **า** ☐ **น** ซึ่งจะสัมพันธ์ ☐ กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ☐ **อง** **เหมาะ** **กับ** **งาน** นั้น ☐ **น** จึงจะส่งผลให้ ☐ **เกิด** **ความ** **สามารถ** **ใน** **การ** **ปฏิบัติ** **งาน** **ที่** **ดี** **ได้** ☐

2. ความพยายามในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจของบุคคล ต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ☐ ซึ่งมีความสัมพันธ์ ☐ กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจก็จะพยายามทำงานนั้นให้ ☐ **ประสบ** **ความ** **สำเร็จ** **ได้**

3. การสนับสนุนจากองค์กร ☐ ทรัพยากร ☐ วัสดุอุปกรณ์ ☐ ที่ใช้ ☐ ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์ ☐ กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติ ☐ **ง** ☐ **า** ☐ **น** ของแต่ ☐ **ละ** **บุคคล** ☐ **ว** ☐ **ย**

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 56) กล่าว ☐ **ว่า** ☐ **องค์** ☐ **ประกอบ** ☐ **พ** ☐ **น** ☐ **ฐ** ☐ **า** ☐ **น** ที่น่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ซึ่งจะ ☐ **อง** **มี** **ลักษณะ** **ท้าทาย** **ต่** **อ** **บุ** **ค** **ค** **ล** **ห** **น** ☐ **ง**

อาจอาศัยความแตกต่าง ☐ **าง** **ระ** **หว** **าง** **บุ** **ค** **ค** **ล** ความสามารถ ความถนัด ทักษะ และประสบการณ์ ☐

2. การมี ☐ **ส** ☐ **ว** **น** ☐ **ร** ☐ **ว** **ม** **ใน** **การ** **วางแผน** เพื่อกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ ☐ **กระ** **ต** **้** ☐ **น** **ให้** ☐ **อย** **าก** **ทำ** **งาน** **มาก** **ขึ้น**

3. การให้ ☐ **การ** **ยก** **ย** ☐ **อง** **และ** **สถาน** **ภาพ** **ที่** **เหมาะ** **สม**

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้ ☐ **อ** **ำ** **นาจ** **ใน** **การ** **ตัดสินใจ** **อยู่** ☐ **าง** **เหมาะ** **สม**

5. ความมั่นคงและปลอดภัย

6. ความเป็ □ นอิสระในการทำงาน

7. โอกาสในด้ □ านการเจริญเติบโตทางด้านส □ วนตัว เช □ น ทักษะ
ความสามารถด้านวิชาชีพ

8. โอกาสก □ าวหน □ ำในการเลื่อนตำแหน่ง □ ูงสูงขึ้น

9. เงินเดือนและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน ที่เป็ □ นสิ่งแสดงสัญลักษณ์ □ ทาง
สถานภาพ

10. สภาพการทำงานที่ดีต่อทั้งร □ ่างกายและจิตใจ

11. การแข่งขันเพื่อกระตุ้นให้ □ เกิดความทะเยอทะยานให้ □ ตนเองเป็ □
นเลิศ

สรุปได้ว่า □ ำตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ □ ำการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย □ ำย คุณลักษณะ
ส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการได้ □ ำรับการสนับสนุนจากองค์กร □ ำกร

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์ ประชากรศาสตร์(Demography) หมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร ทั้งนี้เพราะคำว่า “Demo” หมายถึง “People” ซึ่งแปลว่า “ประชาชน” หรือ “ประชากร” ส่วนคำว่า “Graphy” หมายถึง “Writing Up” หรือ “Description” ซึ่งแปลว่า “ลักษณะ” ดังนั้น เมื่อแยกพิจารณาจากรากศัพท์ คำว่า “Demography” น่าจะมีความหมายตามที่กล่าวข้างต้น คือวิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง (ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และณรงค์เทียนสง, 2521, หน้า 2)

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542, หน้า 44-52) ได้กล่าวถึงแนวความคิดด้านประชากรนี้เป็นทฤษฎี ที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผลกล่าวคือพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น เป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งแนวความคิดนี้ ตรงกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur and Bcll-Rokeah (1996) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล หรือลักษณะทางประชากรซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่ม ๆ ได้ คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกันจะเลือกรับ และตอบสนองต่อเนื้อหาข่าวสารในแบบเดียวกัน และทฤษฎีความ แตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจาก แนวความคิดเรื่อง สิ่งเร้า และการตอบสนอง (Stimulus-Response) หรือทฤษฎีเอส-อาร์ (S-R Theory) ในสมัยก่อน และได้นำมาประยุกต์ใช้อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารว่าผู้รับสารที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน จะมีความสนใจต่อข่าวสารที่แตกต่างกัน

สุวสา ชัยสุรัตน์ (2537) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์(Demographic) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว รายได้ การศึกษา อาชีพ วัฏจักรชีวิต ครอบครัว ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ และสถานภาพทางสังคม (Social class)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538: 41) ได้กล่าวไว้ว่าการแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเนื่อง ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร ช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชาย ไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชาย มีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมาก มักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกันลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิดค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาดำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์วิทยุโทรทัศน์และภาพยนตร์แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของ บุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์เป็นสิ่งที่ทำให้ความต้องการของผู้บริโภคมีความแตกต่างกัน ซึ่งสิ่งแวดล้อมทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วยการเพิ่มขึ้นและการลดลงของประชากร โครงสร้างอายุของประชากร การย้ายถิ่น รูปแบบของครอบครัว การศึกษา รายได้ เชื้อชาติ และวัฒนธรรม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2547) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานบริหารระดับกลาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศอายุ ระยะเวลาทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรเพื่อนร่วมงาน ความมั่งคั่งในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สามารถทำนายความตั้งใจลาออกจากองค์กรได้ร้อยละ 63.26

อรัญญา เจริญกุล (2546) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) สาขาอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พรทสร โขบุญญากุล (2552) การรู้ความเสี่ยงของผู้บริโภคในการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคในไฮเปอร์มาเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ความเสี่ยงในการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคในไฮเปอร์มาเก็ตในระดับปานกลาง ในด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านหน้าที่ของสินค้า และด้านจิตใจ ส่วนในด้านสังคมและร่างกาย อยู่ในระดับน้อย

ทิพวรรณ เลิศถาวรธรรม (2550) การบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัท ไทยเพรซิเดนทึฟูดส์ จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน อยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก คือ ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร และพนักงาน

ภายในองค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรโดยรวมของบริษัทดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีขึ้น ปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำมาก คือคู่แข่ง และเทคโนโลยี กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรโดยรวมของบริษัทดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานดีขึ้น

และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จาก 4 ด้านพบว่า พฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีระดับเท่าเดิม โดยจำแนกเป็นด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน/มาสาย และด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต อยู่ในระดับเท่าเดิม ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับดีขึ้น

จุฑามาศ พงษ์สุวินัย (2554) การรับรู้ความเสี่ยง ความไว้วางใจ และแนวโน้มการตัดสินใจซื้อกรรมธรรม์ประกันชีวิตผ่านช่องทางการตลาดทางโทรศัพท์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม มีการรับรู้ความเสี่ยงในด้านหน้าที่ ด้านสังคม ด้านจิตใจ และด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง

แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน มีเพียงพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.312

รัตนวรรณ ศรีทองเสถียร (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยทำการหาความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยและลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัย โดยผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของการรับรู้ระบบความปลอดภัยต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานอยู่ในระดับดีมาก ส่วนความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานไม่มีความแตกต่าง

กันในการรับรู้ระบบความปลอดภัย และพนักงานที่ผ่านการอบรมด้านความปลอดภัยและการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล จะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยดีกว่าพนักงานที่ไม่เคยผ่านการอบรมในเรื่องดังกล่าว

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ที่จะนำมาใช้เป็นตัวแปรต้นในการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับ การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร จากแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538: 41) จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมาก มักจะมีความคิดที่อนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิดค่านิยม ทักษะและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี ในขณะที่คนมีการศึกษาดำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์

4. อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของ บุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน

และได้สรุปประเภทหรือลักษณะความเสี่ยง ที่จะนำมาใช้เป็นตัวแปรต้น จากแนวคิดของ ธร สุนทรายุทธ์ (2550: 167 – 171) ซึ่งได้แบ่งปัจจัยความเสี่ยงโดยทั่วไป (general categories of risk) เป็นการมองความเสี่ยงโดยภาพรวมขององค์กรนั้นๆ เพราะปัจจัยความเสี่ยงเหล่านี้อาจส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กร โดยแบ่งเป็น 5 ปัจจัย คือ

1. ความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ที่มีการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งพนักงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของภาครัฐ เพราะในหน่วยงานมีระบบการตรวจสอบภายใน มีคณะกรรมการผู้ตรวจสอบ (Audit Committee) ซึ่งหากมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับมากขึ้นเท่าใด โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงในการละเมิดไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของพนักงานก็ยิ่งมีมากขึ้น

2. ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน อัตราการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของหน่วยงาน เป็นแบบก้าวกระโดด ย่อมทำให้พนักงานอาจจะต้องเร่งรีบทำงาน

แข่งขันกับเวลา ระบบที่มีอยู่อาจจะต้องปรับปรุงให้ทัน บางครั้งก็นำมาซึ่งความผิดพลาดได้ จึงถือเป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อพนักงานได้

3. ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ซึ่งหากองค์กรมีความสลับซับซ้อน มากนัก จะทำให้การดำเนินงานมีความยุ่งยาก มีโอกาสเกิดความเสี่ยงต่อพนักงานได้มาก ซึ่งอาจมีผล ต่อความสำเร็จของงาน เช่น การสร้างระบบการควบคุมสำหรับองค์กรที่มีความสลับซับซ้อน ถ้าควบคุม ไม่ดีพอย่อมเกิดความเสี่ยงได้ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรที่มีความสลับซับซ้อน และครอบคลุมข้อมูลขององค์กรอย่างกว้างขวาง ก็จะทำให้เพิ่มความเสี่ยงโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศโดยตรงมากขึ้น จึงถือเป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อพนักงานได้

4. ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น การเปลี่ยนระบบต่างๆ ในหน่วยงาน อันเนื่องมาจากนโยบายเปลี่ยน อาจเกิดปัญหาโกลาหลและโอกาสผิดพลาดของพนักงานได้ การเปลี่ยนตัวพนักงานที่สำคัญ ในบางครั้งการเปลี่ยนตัวพนักงานที่รู้เรื่องดีอยู่แล้ว หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบดูแลกะทันหันหรือผิดจังหวะย่อมอาจนำมาซึ่งความเสี่ยงในการทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงได้ และความเสี่ยงที่เกิดจากการแตกความสามัคคีแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน ถือเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมที่อาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กรได้

5. ความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ ขาดความรับผิดชอบ ซึ่งหากพนักงานขาดความรู้ ความรับผิดชอบแล้วนับว่าเป็นความเสี่ยงอย่างร้ายแรงของหน่วยงาน อาจทำให้ผลการดำเนินงานของหน่วยงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงส่งผลให้พนักงานในหน่วยงานไม่มีความก้าวหน้าในสายงานนั้นๆ และจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ไม่มีคุณภาพ ทำให้เกิดความรู้สึกรับอับอายต่อสังคม และเกิดความรู้สึกว่าขาดความเชื่อมั่นในตัวพนักงานเอง จึงเป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อพนักงาน

และจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541: 23) ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์กรดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดทางด้านตัวแปรตาม เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีเป็น 2 ด้าน คือ การขาดงาน และการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จากแนวคิดทั้งหมด 4 ด้าน เนื่องจากพนักงานในหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยมีแนวโน้มในการหมุนเวียนเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง และมีการขาดงานค่อนข้างบ่อย ดังนี้

1. การขาดงาน (absenteeism) คือ การที่พนักงานระดับปฏิบัติการไม่ ☐ มาทำงาน
นั้นถือว่า ☐ ว่าเป็นความล้มเหลวในการทำงาน และการจัดการในประเด็นนี้ ผลประโยชน์ ☐ ของ
ห นั ว ย ง า น
จะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานระดับปฏิบัติการนี้ ☐ ยลดลง

2. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานของหน่วยงาน เนื่องจากกลุ่ม ☐ มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ ☐ ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็น ☐ นปี ☐ จจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของหน่วยงาน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาและค้นคว้า

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด จำนวน 619 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 27 มกราคม 2558)

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 305 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, อ้างถึง ใน สุทฤษฎี ศรีไสย์, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 10% สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมให้มีได้

เมื่อแทนค่าในสูตร จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{619}{1 + 619 (0.05^2)}$$

$$n = 243 \text{ คน}$$

ดังนั้น เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 243 คนแล้ว และได้ทำการเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีกจำนวน 10% ได้เท่ากับ 62 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 305 คน จากจำนวนที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 619 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Two-way question) จำนวน 1 ข้อ และเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือกให้เลือกตอบข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด (Multiple Choice question) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1.1 ชาย

1.2 หญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งอายุของกลุ่มตัวอย่าง เป็น 4 ช่วงอายุ มีอายุสูงสุด เท่ากับ 60 ปี และอายุต่ำสุด เท่ากับ 24 ปี (ที่มา : <http://www.mol.go.th/>) ซึ่งคำนวณการแบ่งอัตรภาคชั้น ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

$$\text{ความกว้างอัตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ดังนั้นช่วงอายุ} = \frac{60 - 24}{4} = 9$$

จึงได้แบ่งช่วงอายุ ดังนี้

2.1 อายุ 24 – 32 ปี

2.2 อายุ 33 – 41 ปี

2.3 อายุ 42 – 50 ปี

2.4 อายุ 51 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

3.1 โสด

3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

3.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ปริญญาตรี

4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง เป็น 4 ช่วงรายได้ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงสุด เท่ากับ 30,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำสุด เท่ากับ 10,000 บาท (ที่มา : สำนักงาน ก.พ. <http://www.ocsc.go.th>) ซึ่งคำนวณการแบ่งอัตรภาคชั้น ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอัตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ดังนั้นช่วงรายได้} &= \frac{30,000 - 10,000}{4} = 5,000 \end{aligned}$$

จึงได้แบ่งช่วงรายได้ ดังนี้

5.1 10,000 – 14,000 บาท

5.2 14,001 – 18,000 บาท

5.3 18,001 – 22,000 บาท

5.4 22,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 อายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง เป็น 4 ช่วงอายุการทำงาน มีอายุการทำงานสูงสุด เท่ากับ 17 ปี และอายุการทำงานต่ำสุด เท่ากับ 1 ปี (ที่มา : <http://www.mol.go.th/>) ซึ่งคำนวณการแบ่งอัตรภาคชั้น ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอัตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ดังนั้นช่วงรายได้} &= \frac{17 - 1}{4} = 4 \end{aligned}$$

จึงได้แบ่งช่วงอายุการทำงาน ดังนี้

- 6.1 1 - 4 ปี
- 6.2 5 - 8 ปี
- 6.3 9 - 12 ปี
- 6.4 13 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน และความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert scale โดยแต่ละข้อแสดงความเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (กัลยา วาณิชยบัญชา.2542:29) โดยคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ การขาดงาน และการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert scale โดยแต่ละข้อแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร มาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (กัลยา วาณิชยปัญญา.2542:29) โดยคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมองค์กรมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมองค์กรมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมองค์กรปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมองค์กรน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมองค์กรน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า หาข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานระดับปฏิบัติการในหน่วยงานภาครัฐ แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันด้านการรับรู้ความเสี่ยง พฤติกรรมการทำงาน รวมถึง

เอกสาร ตาราง แนวคิด ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตให้ครอบคลุมเนื้อหาในงานวิจัย เรื่อง การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามจะมีทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม และความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การขาดงาน และการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน

3. นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์และครอบคลุมของการวิจัยมากที่สุด

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา จากนั้นนำมาปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำไปใช้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงส่งแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2548:35)

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{\overline{\text{Kcovariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (K - 1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α	=	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
K	=	จำนวนข้อคำถาม
$\frac{\text{covariance}}{\text{variance}}$	=	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
	=	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของคำถาม

โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งมีค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

โดยการทดสอบจะนำแบบสอบถามไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบค่า Cronbach's Alpha โดยจะยอมรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเมื่อเกณฑ์ค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 (กัลยา วาณิชยปัญญา.2548:35) โดยจะมีหัวข้อในการทดสอบ ดังนี้

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน
ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.842

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน
ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.892

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.888

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.858

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.874

ด้านการขาดงาน ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.875

ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.872

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษา การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่สำคัญ 2 แหล่ง ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 305 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติ

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำงานศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ เอกสารของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการตอบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

การจัดกระทำข้อมูล : ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก คิดแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้สำหรับประมวลผล

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผลข้อมูล เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายถึงลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงานทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

2.1 สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

2.2 สถิติ one-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน

2.3 สถิตีสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติและอักษรย่อดังนี้

5.1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นหลักการที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอข้อมูลและหาค่าสถิติเบื้องต้น ซึ่งเป็นการอธิบายหรือบรรยายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวม แต่จะไม่สามารถอ้างอิงถึงลักษณะประชากรได้จึงเป็นการสรุปถึงลักษณะของข้อมูลกลุ่มที่ศึกษา (กัลยา วาณิชยบัญชา.2546: 127) ประกอบด้วย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลส่วนตัวของผู้บริโภคในแบบสอบถามส่วนที่ 1 มีสูตรดังนี้

$$P = \frac{F}{n} \times (100)$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ หรือ % (Percentage)
	F	แทน	ค่าความถี่ที่ต้องการแปลเป็นค่าร้อยละ
	n	แทน	ค่าจำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{x}$) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลของผู้บริโภคในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2544: 49) มีสูตรดังนี้

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

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

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลของผู้บริโภคในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 (กัลยา วานิชย์บัญชา.2544: 49) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x^2)$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

5.2.1 ใช้ค่า t-test ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เมื่อทดสอบความแปรปรวนของประชากรกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 (กานดา พูนลาภทวี. 2538 : 162) ถ้าพบว่า

กรณีความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มไม่เท่ากัน ($s_1^2 \neq s_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

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

เมื่อ	t	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	X_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	X_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (degree of freedom)

กรณีความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ($s_1^2 = s_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	X_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	X_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_p^2	แทน	ค่าความแปรปรวนรวม
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (degree of freedom) มีค่า

เท่ากับ $n_1 + n_2 - 2$

5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA

(Analysis of Variance)) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 293)

5.2.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 293) มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

ตาราง 1 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม (b)	k - 1	SS _b	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม (w)	n - k	SS _w	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
ทั้งหมด (T)	n - 1	SS _t		

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution

df แทน ชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

SS_b แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum Of Square)

SS_w แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum Of Square)

MS_b แทน ค่าประมาณการของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
(Mean Square Between Groups)

MS_w แทน ค่าประมาณการของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
(Mean Square Within Groups)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะต้องมีการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไปที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้สูตรตามวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากรรายคู่ (กัลยาณี ชัยบัญชา.2550 : 333) มีสูตรดังนี้

$$t_{1-\alpha/2; n-k} = \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

LSD =

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$r = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

$t_{1-\alpha/2; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และชั้นห่าความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

5.2.2.2 ใช้ค่า Brown forsythe (B) กรณีแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2550: 335) มีสูตรดังนี้

$$B = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(w)}} \quad \text{โดยค่า} \quad MS_{(w)} = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i$$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา Brown - forsythe
 $MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 (Mean Square Between Groups)

$MS_{(w)}$ แทน ค่าประมาณการของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 (Mean Square Within Groups)

k แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

n_i แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

N แทน ขนาดของประชากร

s_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการ
 ออกแบบทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่าค่าไหนแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (Keppel. 1982 :
 153-155) มีสูตรดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ $\bar{d}_D$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test

q_D แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett

test

$MS_{S/A}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 311-312) มีสูตรดังนี้

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ

$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนน X
$\sum Y$	แทน	ผลรวมคะแนน Y
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X และ Y
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 437) เป็นดังนี้

1) ค่า r เป็นบวก (มากกว่า 0 ถึง 1) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันนั่นคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย ซึ่งถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก

2) ค่า r เป็นลบ (น้อยกว่า 0 ถึง -1) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน นั่นคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม ซึ่งถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูงมาก

3) ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4) ถ้าค่า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การอ่านความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ : r (กัลยา วาณิชยปัญญา.

2550: 508)

0.01 - 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.21 - 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
0.41 - 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.61 - 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
0.81 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน	สมมติฐานหลัก(Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง(Alternative Hypothesis)
n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-test : Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F – Distribution
df	แทน	ค่าความเป็นอิสระ Degree of Freedom
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Sig.	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) โดยการหาปริมาณ(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจาก
อัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ความเสี่ยงที่เกิดจาก
สภาพแวดล้อม และความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean)
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ
ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การขาดงาน และการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ค่าเฉลี่ย (Mean)
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐาน 1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้
เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมองค์กรของ
หน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐาน 2 การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิด
จากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของ
หน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน
หน่วยงาน และความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
องค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ
แบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการ
ทำงาน ในรูปแบบของความถี่ และร้อยละ

ตาราง 2 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ
สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	76	24.9
หญิง	229	75.1
รวม	305	100

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
อายุ		
อายุ 24 – 32 ปี	113	37.0
อายุ 33 – 41 ปี	131	43.0
อายุ 42 – 50 ปี	43	14.1
อายุ 51 ปีขึ้นไป	18	5.9
รวม	305	100
สถานภาพสมรส		
โสด	171	56.1
สมรส / อยู่ด้วยกัน	119	39.0
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	15	4.9
รวม	305	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	12.1
ปริญญาตรี	223	73.1
สูงกว่าปริญญาตรี	45	14.8
รวม	305	100
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,000 – 14,000 บาท	22	7.2
14,001 – 18,000 บาท	102	33.4
18,001 – 22,000 บาท	118	38.7
22,001 บาทขึ้นไป	63	20.7
รวม	305	100
อายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)		
1 - 4 ปี	93	30.5
5 - 8 ปี	71	23.3
9 - 12 ปี	54	17.7
13 ปีขึ้นไป	87	28.5
รวม	305	100

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ จำนวน 305 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 75.1 รองลงมา เป็นเพศชาย มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9

อายุ

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 33 – 41 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมา มีอายุระหว่าง 24 – 32 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 37 มีอายุระหว่าง 42 - 50 ปีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสดจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 รองลงมา มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39 และมีสถานภาพเป็นหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9ตามลำดับ

ระดับการศึกษา

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 รองลงมา มีระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-22,000 บาท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 14,001-18,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 22,001 บาทขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-14,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ตามลำดับ

อายุการทำงาน

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1 – 4 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมา มีอายุการทำงาน 13 ปีขึ้นไป จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 มีอายุการทำงาน 5 – 8 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และอายุการทำงาน 9 – 12 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตภาคขึ้นข้อมูล ด้านอายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความถี่ของข้อมูลและการกระจายตัวไม่สม่ำเสมอ บางกลุ่มมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ดังนั้นเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยจึงได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้เกิดการกระจายของข้อมูลที่สม่ำเสมอ ซึ่งได้กลุ่มข้อมูลใหม่ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยอายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ทำการจัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
อายุ		
อายุ 24 – 32 ปี	113	37.0
อายุ 33 – 41 ปี	131	43.0
อายุ 42 ปีขึ้นไป	61	20.0
รวม	305	100
สถานภาพสมรส		
โสด/แยกกันอยู่	186	61.0
สมรส / อยู่ด้วยกัน	119	39.0
รวม	305	100
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,000 – 18,000 บาท	124	40.7
18,001 – 22,000 บาท	118	38.7
22,001 บาทขึ้นไป	63	20.7
รวม	305	100

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ จำนวน 305 คน มีรายละเอียดได้ดังนี้

อายุ

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 33 - 41 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมา มีอายุระหว่าง 24 - 32 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 37 มีอายุระหว่าง 42 ปีขึ้นไปจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด/แยกกันอยู่จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-18,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-22,000 บาท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 22,001 บาทขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการจัดเก็บเงินของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม และความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน	3.32	0.759	ปานกลาง
ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการจัดเก็บเงินของหน่วยงาน	3.69	0.749	มาก
ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน	3.44	0.835	มาก
ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม	3.68	0.716	มาก
ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ความสามารถ	3.48	0.730	มาก
รวม	3.52	0.586	มาก

จากตาราง 4 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน พนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32
2. ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการจัดเก็บเงินของหน่วยงาน พนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69
3. ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อนพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

4. ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม พนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

5. ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ พนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบ ควบคุมภายในหน่วยงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการรับรู้ความ เสี่ยงในการ ปฏิบัติงาน
1. มีกฎระเบียบข้อบังคับมากเกินไปในการ ปฏิบัติงาน	3.36	0.963	ปานกลาง
2. พนักงานละเลยหรือไม่เอาใจใส่ในระเบียบการ ทำงาน เช่น ขาดวินัยการทำงาน	3.52	0.936	มาก
3. ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	3.08	1.168	ปานกลาง
รวม	3.32	0.759	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 มีรายละเอียดรายข้อดังนี้

1. มีกฎระเบียบข้อบังคับมากเกินไปในการปฏิบัติงานพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

2. พนักงานละเลยหรือไม่เอาใจใส่ในระเบียบการทำงาน เช่น ขาดวินัยการทำงานพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

3. ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโต ของหน่วยงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการรับรู้ความ เสี่ยงในการ ปฏิบัติงาน
1.ปริมาณงานเยอะเกินไป ทำให้ต้องเร่งรีบทำงาน แข่งกับเวลา	3.74	0.916	มาก
2.ผลตอบแทนได้ไม่คุ้มกับแรงงานที่ใช้ในการ ทำงาน	3.66	0.972	มาก
3.จำนวนพนักงานมีน้อยเกินกว่าปริมาณงานที่มี	3.73	0.926	มาก
4. ปรับปรุง/เปลี่ยนระบบต่าง ๆ ให้ทัน ทำให้เกิด ปัญหาโกลาหลและทำงานผิดพลาด	3.61	0.950	มาก
รวม	3.69	0.749	มาก

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 มีรายละเอียดรายข้อดังนี้

1. ปริมาณงานเยอะเกินไป ทำให้ต้องเร่งรีบทำงานแข่งกับเวลาพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74
2. ผลตอบแทนได้ไม่คุ้มกับแรงงานที่ใช้ในการทำงานพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66
3. จำนวนพนักงานมีน้อยเกินกว่าปริมาณงานที่มีพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73
4. ปรับปรุง/เปลี่ยนระบบต่าง ๆ ให้ทัน ทำให้เกิดปัญหาโกลาหลและทำงานผิดพลาดพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการรับรู้ความ เสี่ยงในการปฏิบัติงาน
1. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรมีความสลับซับซ้อนมากเกินไป	3.49	0.987	มาก
2. ระบบการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานมีขั้นตอนมากมาย ทำให้เกิดความซับซ้อน	3.54	0.914	มาก
3. นโยบายของหน่วยงานมีความสลับซับซ้อนทำให้ยากต่อการปฏิบัติ	3.39	0.947	ปานกลาง
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีความยุ่งยากซับซ้อน	3.33	0.980	ปานกลาง
รวม	3.44	0.835	มาก

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีรายละเอียดรายข้อดังนี้

1. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรมีความสลับซับซ้อนมากเกินไปพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49
2. ระบบการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานมีขั้นตอนมากมาย ทำให้เกิดความซับซ้อนพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54
3. นโยบายของหน่วยงานมีความสลับซับซ้อนทำให้ยากต่อการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีความยุ่งยากซับซ้อนพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
1. มีการเปลี่ยนตัวพนักงานกะทันหันทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลง	3.73	0.969	มาก
2. เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน มีความบกพร่องไม่พร้อมใช้งาน	3.77	0.896	มาก
3. มีการแตกความสามัคคีกันภายในหน่วยงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน	3.75	0.944	มาก
4. เกิดสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น ไฟฟ้าดับ ลิฟท์เสีย ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า	3.46	0.945	มาก
รวม	3.68	0.716	มาก

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดยมีรายละเอียดรายข้อดังนี้

1. มีการเปลี่ยนตัวพนักงานกะทันหันทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

2. เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน มีความบกพร่องไม่พร้อมใช้งานพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

3. มีการแตกความสามัคคีกันภายในหน่วยงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

4. เกิดสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น ไฟฟ้าดับ ลิฟท์เสีย ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการรับรู้ความ เสี่ยงในการปฏิบัติงาน
1.พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ไม่เต็มที่/ ไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	3.58	0.907	มาก
2. พนักงานเกิดความรู้สึกอับอายเพราะถูกมองว่า ด้อยค่าทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง	3.34	1.001	ปานกลาง
3.พนักงานไม่ชวนขวหายหาความรู้เพิ่มเติมในสายงาน นั้น ๆ	3.47	0.960	มาก
4.พนักงานถูกโยกย้ายกะทันหันทำให้ต้องสูญเสีย เวลาในการเรียนรู้งานใหม่	3.54	0.949	มาก
รวม	3.48	0.730	มาก

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 มีรายละเอียดรายข้อดังนี้

1. พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ไม่เต็มที่/ไม่สำเร็จตามเป้าหมายพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58
2. พนักงานเกิดความรู้สึกอับอายเพราะถูกมองว่าด้อยค่าทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตัวเองพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34
3. พนักงานไม่ชวนขวหายหาความรู้เพิ่มเติมในสายงานนั้น ๆ พนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47
4. พนักงานถูกโยกย้ายกะทันหันทำให้ต้องสูญเสียเวลาในการเรียนรู้งานใหม่พนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นด้าน พฤติกรรมองค์กร
1.การขาดงาน	3.38	0.803	ปานกลาง
2. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	3.60	0.694	มาก
รวม	3.49	0.640	มาก

จากตาราง 10 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 มีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านการขาดงานพนักงานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38
2. ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานพนักงานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมองค์กรอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการขาดงาน

พฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการขาดงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นด้าน พฤติกรรมองค์กร
1. ขาดงานเนื่องจากเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน	3.44	0.941	มาก
2. ขาดงานเนื่องจากมีความเบื่อหน่ายเพื่อนร่วมงาน	3.39	0.937	ปานกลาง
3. ไม่มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์เสีย หรือไม่พร้อมใช้งาน	3.39	0.947	ปานกลาง
4. ขาดงานเพราะการขาดแรงจูงใจ เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน	3.30	1.052	ปานกลาง
รวม	3.38	0.803	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 มีรายละเอียดรายข้อดังนี้

1. ขาดงานเนื่องจากเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44
2. ขาดงานเนื่องจากมีความเบื่อหน่ายเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39
3. ไม่มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์เสีย หรือไม่พร้อมใช้งาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39
4. ขาดงานเพราะการขาดแรงจูงใจ เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน

พฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม องค์กรของหน่วยงาน ภาครัฐ
1. ความคาดหวังว่าหากเปลี่ยนงานที่ทำได้ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่านี้	3.65	0.869	มาก
2. ลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นที่มีสวัสดิการและค่าตอบแทน ที่สูงกว่า	3.71	0.900	มาก
3. ลักษณะงานที่ต้องทำมีมากเกินไปทำให้เกิดความตึง เครียดในการทำงาน	3.56	0.868	มาก
4. ลาออกเพื่อไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความ ก้าวหน้ามากกว่านี้	3.49	0.911	มาก
รวม	3.60	0.694	มาก

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีรายละเอียดรายข้อดังนี้

1. ความคาดหวังว่าหากเปลี่ยนงานที่ทำได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่านี้ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

2. ลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นที่มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่สูงกว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

3. ลักษณะงานที่ต้องทำมีมากเกินไปทำให้เกิดความตึงเครียดในการทำงานพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

4. ลาออกเพื่อไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้ามากกว่านี้ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (Impendent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

โดยในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่ม 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่มซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Leven's test แสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงานโดยจำแนกตามเพศ

พฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงาน ภาครัฐด้านการ ขาดงาน	Levene's test for		เพศ	t-test for Equality of Means			
	Equality of						
	Variances						
	F	Sig.		$\bar{x}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
Equal variances assumed	0.441	0.507	ชาย	3.43	0.773	0.654	0.514
Equal variances not assumed			หญิง	3.36	0.814		

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบ (Impendent Sample t-test) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ผลการทดสอบพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงาน จำแนกตามเพศ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.507 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ เพศทั้งสองมีค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กรดังกล่าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณี Equal variances assumed

ซึ่งผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบ t-test มีค่า t เท่ากับ 0.654 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.514 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานโดยจำแนกตามเพศ

พฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียน เปลี่ยนงาน	Levene's test for		เพศ	t-test for Equality of Means			
	Equality of			$\bar{x}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
	Variances						
	F	Sig.					
Equal variances assumed	0.784	0.377	ชาย	3.62	0.666	0.243	0.808
Equal variances not assumed			หญิง	3.60	0.705		

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการออกจากงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบ (Impendent Sample t-test) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ผลการทดสอบพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามเพศ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.377 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ เพศทั้งสองมีค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กรดังกล่าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณี Equal variances assumed

ซึ่งผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบ t-test มีค่า t เท่ากับ 0.243 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.808 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถิติโดยใช้สถิติ Levene test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า อายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า F-test ในการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ของกลุ่มอายุแต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุมีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ของกลุ่มอายุซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Levene test แสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน	0.641	2	302	.527

จากตาราง 15 ผลการทดสอบ Levene test เปรียบเทียบกลุ่มช่วงอายุกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงานพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.527 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มช่วงอายุทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน

Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงาน จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.365	2	2.182	3.437*	0.033
	ภายในกลุ่ม	191.761	302	0.635		
	รวม	196.126	304			

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามอายุ โดยสถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) พบว่า พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามอายุมีค่า Sig. เท่ากับ .033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) แสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

พฤติกรรมองค์กรของ หน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน	อายุ	$\bar{x}$	24-32 ปี	33-41 ปี	42ปีขึ้นไป
ทดสอบด้วยค่าสถิติ	24-32 ปี	3.30	-	-.266*	-.101
LSD				(0.010)	(0.428)
	33-41ปี	3.54		-	.165
					(0.183)
	42ปีขึ้นไป	3.60			-

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 33-41 ปี จะมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 24-32 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .266 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 33-41 ปี จะมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 24-32 ปี

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการออกจากงาน	2.733	2	302	.067

จากตาราง 18 ผลการทดสอบ Levene test เปรียบเทียบกลุ่มช่วงอายุกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.067 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มช่วงอายุทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	ระหว่างกลุ่ม	.299	2	0.149	0.308	0.735
	ภายในกลุ่ม	146.301	302	0.484		
	รวม	146.599	304			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามอายุ โดยสถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) พบว่า พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามอายุมีค่า Sig. เท่ากับ 0.735 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทาง

เดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถิติโดยใช้สถิติ Levene test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า สถานภาพสมรสมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า F-test ในการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน ของกลุ่มสถานภาพสมรส แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มสถานภาพสมรสมีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ของกลุ่มสถานภาพสมรส ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Levene test แสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน	1.930	1	303	0.166

จากตาราง 20 ผลการทดสอบ Levene test เปรียบเทียบกลุ่มสถานภาพสมรสกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.166 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพสมรสทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ
ด้านการขาดงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของ หน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.073	1	0.73	0.112	0.738
	ภายในกลุ่ม	196.053	303	0.647		
	รวม	196.126	304			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) พบว่า พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.738 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการ
หมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	1.835	1	303	0.177

จากตาราง 22 ผลการทดสอบ Levene test เปรียบเทียบกลุ่มสถานภาพสมรสกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.177 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพสมรสทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน

จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ	ระหว่างกลุ่ม	1.696	1	1.696	3.547	0.061
ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	ภายในกลุ่ม	144.903	303	0.478		
	รวม	146.599	304			

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) พบว่า พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถิติ โดยใช้สถิติ Levene test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ระดับการศึกษามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า F-test ในการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ของกลุ่มระดับการศึกษาแต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษามีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ของกลุ่มสถานภาพสมรส ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ Levene test แสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน	2.324	2	302	0.100

จากตาราง 24 ผลการทดสอบ Levene test เปรียบเทียบกลุ่มระดับการศึกษากับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.100 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.220	2	0.610	0.945	0.390
	ภายในกลุ่ม	194.906	302	0.645		
	รวม	196.126	304			

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) พบว่า พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.390 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	0.433	2	302	0.649

จากตาราง 26 ผลการทดสอบ Levene test เปรียบเทียบกลุ่มระดับการศึกษากับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.649 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่าง

กันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ	ระหว่างกลุ่ม	0.648	2	0.324	0.670	0.512
ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	ภายในกลุ่ม	145.952	302	0.483		
	รวม	146.599	304			

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) พบว่า พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.512 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถิติ โดยใช้สถิติ Levene test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า F-test ในการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ Levene test แสดงดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน	0.691	2	302	0.502

จากตาราง 28 ผลการทดสอบ Levene test เปรียบเทียบกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.502 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ
ด้านการขาดงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของ หน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.008	2	2.504	3.957*	0.020
	ภายในกลุ่ม	191.118	302	0.633		
	รวม	196.126	304			

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) พบว่า พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) แสดงดังตาราง 30

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการ
ขาดงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

พฤติกรรมองค์กรของ หน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน	อายุการ ทำงาน	$\bar{x}$	10,000- 18000 บาท	18,001- 22,000 บาท	22,001 บาท ขึ้นไป
ทดสอบด้วยค่าสถิติ LSD	10,000- 18000 บาท	3.42	-	.178 (0.083)	-.162 (0.189)
	18,001- 22,000 บาท	3.24		-	-.340* (0.007)
	22,001 บาท ขึ้นไป	3.58			-

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน พบว่า

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 22,001 บาทขึ้นไปจะมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-22,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .340 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 22,001 บาท ขึ้นไปจะมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-22,000 บาท

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการออกจากงาน	0.504	2	302	0.605

จากตาราง 31 ผลการทดสอบ Levene test เปรียบเทียบกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.605 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 32

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของ หน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยน งาน	ระหว่างกลุ่ม	1.040	2	0.520	1.079	0.341
	ภายในกลุ่ม	145.559	302	0.482		
	รวม	146.599	304			

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA)

พบว่า พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.341 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถิติ โดยใช้สถิติ Levene test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า อายุการทำงานมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า F-test ในการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ของกลุ่มอายุการทำงานแต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุการทำงานมีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ของกลุ่มอายุการทำงานซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ Levene test แสดงดังตาราง 30

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน	0.665	3	301	0.574

จากตาราง 33 ผลการทดสอบ Levene test เปรียบเทียบกลุ่มอายุการทำงานกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงานพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.574 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุการทำงานทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.478	3	2.493	3.977*	0.008
	ภายในกลุ่ม	188.648	301	0.627		
	รวม	196.126	304			

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามอายุการทำงานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) พบว่า พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน จำแนกตามอายุการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) แสดงดังตาราง 35

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการ
ขาดงาน จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่

พฤติกรรมองค์กรของ หน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน	อายุการ ทำงาน	$\bar{x}$	1-4 ปี	5-8 ปี	9-12 ปี	13 ปีขึ้นไป
ทดสอบด้วยค่าสถิติ LSD	1-4 ปี	3.15	-	-.303 (0.016)	-.338 (0.013)	-.364 (0.002)
	5-8 ปี	3.45		-	-.035 (0.805)	-.061 (0.631)
	9-12 ปี	3.49			-	-.025 (0.853)
	13 ปีขึ้นไป	3.51				-

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน พบว่า

พนักงานที่มีอายุการทำงาน 5-8 ปี 9-12 ปี และ 13 ปีขึ้นไป จะมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .303 .338 และ .364 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 5-8 ปี 9-12 ปี และ 13 ปีขึ้นไป จะมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-4 ปี

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการ
หมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการออกจากงาน	2.371	3	301	0.071

จากตาราง 36 ผลการทดสอบ Levene test เปรียบเทียบกลุ่มอายุการทำงานกับ
พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ
0.071 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุการทำงานทุกกลุ่มไม่
แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน
ทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะ
ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่าง
กันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant
Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดัง
ตาราง 37

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ
ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามอายุการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
พฤติกรรมองค์กรของ หน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยน งาน	ระหว่างกลุ่ม	3.036	3	1.012	2.122	0.097
	ภายในกลุ่ม	143.563	301	0.477		
	รวม	146.599	304			

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมองค์กรของ
หน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามอายุการทำงานโดยใช้สถิติในการ
วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA)
พบว่า พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานจำแนกตามอายุการ

ทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.097 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ในด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน และความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน และความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน และความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับ ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้าค่า Sig.(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 38

ตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงาน

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน	0.390**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตรากำลัง	0.485**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน	0.532**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม	0.610**	0.000	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน
ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ความสามารถ	0.575**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานรวม	0.668**	0.000	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ต่อพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.668 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานโดยรวมมากขึ้น ก็จะมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน เพิ่มขึ้นค่อนข้างสูง และสามารถวิเคราะห์รายด้านได้ดังนี้

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

ตาราง 39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน	0.358**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงาน	0.372**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน	0.352**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม	0.425**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ความสามารถ	0.465**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานรวม	0.507**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ต่อพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.507 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานโดยรวมมากขึ้น ก็จะมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์รายด้านได้ดังนี้

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กัน

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ความสามารถ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กันปานกลางกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.465 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ความสามารถมากขึ้น ก็จะมีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 40 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	พฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ		สถิติที่ใช้
		ด้านการ ขาดงาน	ด้านการ หมุนเวียน เปลี่ยนงาน	
1	พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมองค์กรแตกต่างกัน			
1.1	เพศ	×	×	Independent t-test
1.2	อายุ	✓	×	one-way ANOVA
1.3	สถานภาพสมรส	×	×	one-way ANOVA
1.4	ระดับการศึกษา	×	×	one-way ANOVA
1.5	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✓	×	one-way ANOVA
1.6	อายุการทำงาน	✓	×	one-way ANOVA

หมายเหตุ : ✓ สอดคล้องกับสมมติฐาน ✗ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	พฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ		สถิติที่ใช้
		ด้านการ ขาดงาน	ด้านการ หมุนเวียน เปลี่ยนงาน	
2	การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ในด้าน ความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบ ควบคุมภายในหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิด จากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน หน่วยงาน และความเสี่ยงที่เกิดจากการขาด ความรู้ ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมองค์กร			
2.1	ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบ ควบคุมภายในหน่วยงาน	✓	✓	Pearson Correlation
2.2	ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโต ของหน่วยงาน	✓	✓	Pearson Correlation
2.3	ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน	✓	✓	Pearson Correlation
2.4	ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม	✓	✓	Pearson Correlation
2.5	ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ	✓	✓	Pearson Correlation

หมายเหตุ : ✓ สอดคล้องกับสมมติฐาน ✗ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้จะได้ทราบการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านใดที่มีผลต่อพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐซึ่งการที่พนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน โดยไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และไม่สามารถทุ่มเทในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้หน่วยงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงนโยบายของหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมรับความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงาน และป้องกันการออกจากงานของพนักงาน ทำให้หน่วยงานมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยง ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราค่าจ้างที่ต่ำของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน และความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับหัวหน้าหน่วยงานในภาครัฐ สามารถปรับปรุงนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นๆ ทั้งหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน ที่มีการรับรู้ถึงความเสี่ยงในปัญหาเดียวกัน ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2. การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน และความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 75.1 และเป็นเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9

2. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 33 - 41 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมา มีอายุระหว่าง 24 - 32 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 43 และเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 42 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

3. พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด/แยกกันอยู่ จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และเป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39

4. พนักงานส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 รองลงมา มีระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ตามลำดับ

5. พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-18,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-22,000 บาท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 22,001 บาทขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ตามลำดับ

6. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1 – 4 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมา มีอายุการทำงาน 13 ปีขึ้นไป จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 มีอายุการทำงาน 5 – 8 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และเป็นพนักงานที่มีอายุการทำงาน 9 – 12 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน เกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน มีคะแนนสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก และด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

พนักงานในหน่วยงานภาครัฐ ต่อการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ในด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงานโดยรวม มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานละเอียดหรือไม่เอาใจใส่ในระเบียบการทำงาน เช่น ขาดวินัยการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาคือกฎระเบียบข้อบังคับมากเกินไปในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง และไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน

พนักงานในหน่วยงานภาครัฐ ต่อการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ในด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงานโดยรวม มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปริมาณงานเยอะเกินไป ทำให้ต้องเร่งรีบทำงานแข่งกับเวลา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาผลตอบแทนได้ไม่คุ้มกับแรงงานที่ใช้ในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาจำนวนพนักงานมีน้อยเกินไปกว่าปริมาณงานที่มี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก และปรับปรุง/เปลี่ยนระบบต่าง ๆ ให้ทัน ทำให้เกิดปัญหาโกลาหลและทำงานผิดพลาดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน

พนักงานในหน่วยงานภาครัฐ ต่อการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ในด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อนโดยรวม มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระบบการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานมีขั้นตอนมากมาย ทำให้เกิดความซับซ้อน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรมีความสลับซับซ้อนมากเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก รองลงมานโยบายของหน่วยงานมีความสลับซับซ้อนทำให้ยากต่อการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง และงานที่ได้รับมอบหมายมีความยุ่งยากซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม

พนักงานในหน่วยงานภาครัฐ ต่อการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ในด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมโดยรวม มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน มีความบกพร่องไม่พร้อมใช้งาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก รองลงมา มีการแตกความสามัคคีกันภายในหน่วยงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก รองลงมา มีการเปลี่ยนตัวพนักงานกะทันหันทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก และเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น ไฟฟ้าดับ ลิฟต์เสีย ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ

พนักงานในหน่วยงานภาครัฐ ต่อการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ในด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถโดยรวม มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ไม่เต็มที่/ไม่สำเร็จตามเป้าหมาย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก รองลงมา พนักงานถูกโยกย้ายกะทันหันทำให้ต้องสูญเสียเวลาในการเรียนรู้งานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก รองลงมา พนักงานไม่ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมในสายงานนั้น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก และพนักงานเกิดความรู้สึกอับอายเพราะถูกมองว่าด้อยค่าทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐของ ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ โดยรวม มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน มีคะแนนสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีความคิดเห็นด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานมาก และด้านการขาดงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 มีความคิดเห็นด้านการขาดงานปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการขาดงาน

พนักงานในหน่วยงานภาครัฐ ต่อพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในด้านการขาดงานโดยรวม มีความคิดเห็นด้านการขาดงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขาดงานเนื่องจากเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีความคิดเห็นด้านการขาดงานมาก รองลงมาไม่มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์เสีย หรือไม่พร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 มีความคิดเห็นด้านการขาดงานปานกลาง รองลงมาขาดงานเนื่องจากมีความเบื่อหน่ายเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 มีความคิดเห็นด้านการขาดงานปานกลาง และขาดงานเพราะการขาดแรงจูงใจ เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 มีความคิดเห็นด้านการขาดงานปานกลาง

ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน

พนักงานในหน่วยงานภาครัฐ ต่อพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานโดยรวม มีความคิดเห็นด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นที่มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 มีความคิดเห็นด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานมาก รองลงมาความคาดหวังว่าหากเปลี่ยนงานที่ทำจะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่านี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีความคิดเห็นด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานมาก รองลงมาลักษณะงานที่ต้องทำมีมากเกินไปทำให้เกิดความตึงเครียดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 มีความคิดเห็นด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานมาก และลาออกเพื่อไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้ามากกว่านี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 มีความคิดเห็นด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานเพศชายมีพฤติกรรมองค์กร ด้านการขาดงาน และด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เท่ากับ พนักงานเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรด้านการขาดงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 33-41 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 24-32 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 33-41 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีอายุ 33-41 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 33-41 ปี มีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 24-32 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.266 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมองค์กร ด้านการขาดงาน และด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมองค์กร ด้านการขาดงาน และด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรด้านการขาดงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 22,001 บาทขึ้นไป กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-22,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 22,001 บาทขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่ กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-22,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 22,001 บาทขึ้นไป มีพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-22,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -.340 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กร ด้านการขาดงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน 5-8 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-4 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 5-8 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-4 ปี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน 5-8 ปี มีพฤติกรรมองค์กรด้านการขาดงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-4 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -.303

พนักงานที่มีอายุการทำงาน 9-12 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-4 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 9-12 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-4 ปี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน 9-12 ปี มีพฤติกรรมองค์กรด้านการขาดงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-4 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -.338

พนักงานที่มีอายุการทำงาน 13 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-4 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 13 ปีขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-4 ปี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน 13 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมองค์กรด้านการขาดงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-4 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -.364 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ในด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน และความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครจากการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในด้านการขาดงาน พบว่า

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.668 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถวิเคราะห์รายด้านได้ดังนี้

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.390 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันปานกลางกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.485 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อนมีความสัมพันธ์กันปานกลางกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.532 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมมองครุฑของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.610 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ความสามารถ มีค่า Sig.(2-tailed)เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กันปานกลางกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.575 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมองค์กร
ของหน่วยงานภาครัฐ ในด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน พบว่า

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าSig.(2-tailed)เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับพฤติกรรมองค์กรของ
หน่วยงานภาครัฐด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.507
แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถวิเคราะห์รายด้านได้ดังนี้

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.358 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.372 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อนมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.352 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กันปานกลางกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.425 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ความสามารถ
มีค่า Sig.(2-tailed)เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ

สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กันปานกลางกับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.465 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน พบว่า

1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐที่ทำการศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพนักงานเพศชายและเพศหญิง ในการที่จะแสดงพฤติกรรมองค์กรออกมา อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารของหน่วยงานมีนโยบายในการบริหารงานมีหลักการและแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานเพศชายและหญิงเหมือนกัน รวมทั้งพนักงานชายและหญิงมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหลวงวิเชียร แพทยาคม (2509) พบว่า พฤติกรรมส่วนบุคคลแต่ละคนนั้น เมื่อบุคคลรวมเข้าเป็นองค์กรจะก่อให้เกิดพฤติกรรมขององค์กรขึ้นเอง และพฤติกรรมองค์กรนี้จะแตกต่างกับพฤติกรรมของส่วนบุคคล เพราะพฤติกรรมในองค์กรหรือจะเรียกให้เข้าใจง่าย ๆ ก็คือพฤติกรรมของกลุ่มคน (Group) นั้นเกิดขึ้นใหม่ โดยอิทธิพลของบุคคลที่ร่วมงานกันนั่นเอง เช่น เพื่อนฝูง หัวหน้างาน ตลอดจนระเบียบแผน หรือแบบธรรมเนียมขององค์กรนั้น เพราะองค์กรคือที่รวมจิตใจของคนหลายคนเข้าด้วยกัน (Collective Mind) อันเป็นการรวมทั้งความคิดและการกระทำซึ่งแตกต่างกันของบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรยา กฤติยาพงศ์พันธุ์.2553 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เช่นมินาไซซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย ประกิจเจริญสุข.2547 พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานเหมือนกัน

1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรด้านการขาดงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป จะมีพฤติกรรมองค์กรด้านการขาดงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 24-32 ปี และพนักงานที่มีอายุ 33-41 ปีซึ่งอาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า เนื่องจากประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีการรับรู้ถึงความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้เพิ่มขึ้นด้วยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของCascio (1998: 369) กล่าวว่า อายุเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดด้วย วุฒิ

ของบุคคลในสังคม บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นและการปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันตามแต่ประสบการณ์ที่สะสม อายุของบุคคลสามารถนำมาใช้อธิบายและทำนายพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์อยู่เสมอ จากการศึกษพบว่า ความสามารถด้านต่าง ๆ เช่น ด้านภาษา ตัวเลข และทักษะในการใช้เหตุผลจะพบในผู้ที่มีอายุมาก

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่าสถานภาพสมรส/โสด/แยกกันอยู่ หรือ สมรส/อยู่ด้วยกัน ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีสถานภาพสมรส/โสด/แยกกันอยู่ หรือ สมรส/อยู่ด้วยกัน ก็มีพฤติกรรมองค์กรเหมือนกัน แต่อาจขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานที่มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ มีความมั่นคงในการทำงาน และมีความก้าวหน้าในการทำงานมากน้อยแค่ไหน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ อินทิสันท์ (2544: 75) พบว่า พฤติกรรมการทำงานบริการบนเครื่องบินของสายการบินไทยนั้น พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานบริการไม่แตกต่างกัน

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า แม้ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ก็มีพฤติกรรมองค์กรเหมือนกัน อาจเนื่องมาจากพนักงานในแต่ละระดับการศึกษา มีลักษณะการทำงานมีสวัสดิการและค่าตอบแทน รวมทั้งโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของจุฑามาศ ปานสมบุรณ์ (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านการมาทำงานสาย/ขาดงาน ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ และด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กร ด้านการขาดงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 22,001 บาทขึ้นไป จะมีพฤติกรรมองค์กร ด้านการขาดงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-18,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-22,000 บาทอาจเนื่องมาจาก พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่าจะมีลักษณะการทำงานที่เกิดความรู้สึกว่าไม่มีความหลากหลายหรืออาจมีความเบื่อหน่ายในลักษณะงานและไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่าซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฟิลด์แมนและอาร์โนลด์ (Feldman and Arnold). 1983 ซึ่งสรุปว่าค่าจ้างกับลักษณะงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

1.6 พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมองค์กร ด้านการขาดงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน 13 ปีขึ้นไป จะ

มีพฤติกรรมองค์กร ด้านการขาดงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-4 ปี 5-8 ปี และ 9-12 ปี อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่าจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าจึงมีการขาดงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลินี้อศวรจันนท์ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัทที่ดัดบลิวแซดคอร์ปอเรชั่นจำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการมาทำงานสายหรือขาดงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ในด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน และความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงาน

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงาน ในระดับค่อนข้างสูง ผลการวิเคราะห์รายด้านเป็นดังนี้

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงานในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ที่มีกฎระเบียบมากเกินไปในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย และเหนื่อยล้าจากการทำงานซึ่งสอดคล้องกับบทความของคณะกรรมการตรวจสอบและสำนักตรวจสอบภายในองค์กร (Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission (COSO) ที่มีผลต่อพฤติกรรมองค์กร คือ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (strategic risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนดำเนินงานและนำไปปฏิบัติไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับปัจจัยภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารวิสัยทัศน์ พันธกิจหรือสถานะขององค์กร

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการขาดงาน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้พนักงานต้องปฏิบัติงานที่เยอะจนเกินไป ต้องทำงานแข่งกับเวลา และจำนวนพนักงานอาจมีน้อยเกินไปกว่าปริมาณงานที่มีซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer & Porter (1983: 425-450) ที่ได้สรุปว่า ปัจจัยลักษณะองค์กรเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อความผูกพันองค์กร

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจากความสลับซับซ้อนของระบบต่าง ๆ ในหน่วยงานซึ่งอาจมีขั้นตอนมากมาย ทำให้ยากต่อการใช้งานรวมถึงในส่วนของนโยบายของหน่วยงานที่มีความสลับซับซ้อนเกินไปทำให้พนักงานเกิดการขาดงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon (1978) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กร ซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกนี้ จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรด้วย

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงานในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เกิดความบกพร่อง และมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ทำให้พนักงานเกิดความไม่คล่องตัวในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดการขาดงานมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประณต แก้วสำราญ (2548 : บทคัดย่อ)พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการขาดงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการขาดความรู้ ความสามารถ ของพนักงานเอง ทำให้พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ไม่เต็มที่/ไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดความรู้สึกอับอาย ขาดความเชื่อมั่นในตัวเองซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541)ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์รายด้านเป็นดังนี้

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01เนื่องจากหน่วยงานอาจมีกฎระเบียบมากเกินไปในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นที่มีกฎระเบียบต่าง ๆ ที่มีความยืดหยุ่นกว่านี้ซึ่งสอดคล้องกับบทความของคณะกรรมการตรวจสอบและสำนักตรวจสอบภายในองค์กร (Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission (COSO) กล่าวว่า ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (operational risk) เป็นความเสี่ยงที่จะเกิดความเสี่ยงอันเนื่องมาจากการกำกับดูแลกิจการที่ดีหรือขาดธรรมาภิบาลในองค์กรและการขาดการควบคุมที่ดี โดยอาจเกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินงานภายใน คน ระบบหรือเหตุการณ์ภายนอก และความเสี่ยง

ด้านปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (compliance risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ หรือกฎระเบียบหรือกฎหมายที่มีอยู่ไม่เหมาะสมหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพนักงานอาจได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับแรงงานที่ใช้ในการทำงานทำให้มีแนวโน้มที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นที่มีผลตอบแทนคุ้มค่ากว่านี้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา โกสีย์สวัสดิ์, 2534: 33 ;อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 57-75) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01เนื่องจากพนักงานอาจได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนจนเกินไป ทำให้เกิดความตึงเครียดในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุให้พนักงานเกิดการออกจากงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เหมะธร.2542 ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) จากการประเมินตนเอง คือ เรื่องของทัศนคติของแต่ละบุคคลพบว่า พนักงานที่มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ตำแหน่งงาน พฤติกรรมการทำงานของพนักงานคนนั้นจะดีไปด้วย และขณะเดียวกันสำหรับพนักงานที่มีความรู้สึกไม่ดีต่องาน พฤติกรรมการทำงานของพนักงานคนนั้นจะลดลงหรือมีผลการปฏิบัติงานในด้านลบ และส่งผลให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวเกิดการเปลี่ยนงานไปในที่สุด

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากอาจมีการแตกความสามัคคีกันภายในหน่วยงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีความสุขในการทำงาน รวมถึงอาจมีการเปลี่ยนตัวพนักงานกะทันหันทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลง ส่งผลให้พนักงานมีการออกจากงานสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2553: 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพนักงานเกิดความคาดหวังว่าหากลาออกเพื่อไปศึกษาต่อ

ในระดับที่สูงขึ้น จะทำให้มีความก้าวหน้ามากกว่างานที่ทำอยู่ ส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มออกจากงานกันมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 145 - 152) ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นว่า ลักษณะของงานที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่จะส่งผลทำให้การเห็นคุณค่าขององค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ก็คือปัจจัยด้านงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป ให้มากขึ้น โดยอาจจะมีการชมเชย ยกย่อง เมื่อพนักงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่อย่างดีและสม่ำเสมอ เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานของพนักงานมากขึ้น หรืออาจมีการสลับสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนงานบ้าง เพราะงานประจำที่ทำซ้ำซากกันทุกวันทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย เนื่องจากการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป โดยเฉลี่ยจะมีพฤติกรรมองค์กร ด้านการขาดงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 24-32 ปี และพนักงานที่มีอายุ 33-41 ปี

2. ผู้บริหารควรพิจารณาในส่วนของสวัสดิการของพนักงาน หรือการให้เบี่ยชยัน ค่าล่วงเวลาบ้าง หากพนักงานมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เพราะรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่มากขึ้น ไม่ได้ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรแต่กลับทำให้พนักงานเกิดการขาดงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 22,001 บาทขึ้นไป จะมีพฤติกรรมองค์กร ด้านการขาดงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-18,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-22,000 บาท

3. ผู้บริหารควรจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และสามารถทำงานกับองค์กรได้จนกระทั่งเกษียณเพิ่มมากขึ้น จึงควรประกาศนโยบายที่ชัดเจน เช่น หน่วยงานจะไม่ปลดพนักงานออก แต่อาจจะมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจว่ายังมั่นคงในหน้าที่การงาน ถึงแม้ว่าจะทำงานให้หน่วยงานเป็นระยะเวลานานก็ตามเนื่องจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 13 ปีขึ้นไป จะมีพฤติกรรมองค์กร ด้านการขาดงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-4 ปี 5-8 ปี และ 9-12 ปี

4. ผู้บริหารควรปรับปรุงกฎเกณฑ์หรือนโยบายการดำเนินงาน ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพราะหากมีกฎเกณฑ์ ข้อบังคับมากเกินไป จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกขาดความคล่องตัวในการทำงานรวมถึงควรมีการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานให้มีความสลับซับซ้อนน้อยลง และควรตรวจสอบเครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน ให้มีความพร้อมใช้งานอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็วมากขึ้น เนื่องจากการวิจัยพบว่าพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ในด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ความสามารถ ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน อยู่ในระดับมาก และด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

5. ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนลักษณะงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานแต่ละคน เพราะหากพนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตนเองไม่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ ทำให้พนักงานเกิดความตึงเครียดในการทำงานเหนื่อยล้าและเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและปรับปรุงปริมาณงานให้เหมาะสมไม่มากจนเกินไป เนื่องจากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐในด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยในข้อลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นที่มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่สูงกว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และพนักงานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐในด้านการขาดงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อขาดงานเนื่องจากเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

6. ผู้บริหารควรตระหนักถึงความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานในหน่วยงานให้มากขึ้น ควรมีการเตรียมความพร้อมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้า โดยให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น อาจจะมีระบบการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร โดยพิจารณาจากพนักงานภายในหน่วยงานก่อน และอาจมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ หรือพัฒนาทักษะ ความสามารถ พร้อมทั้งจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไป เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนเพื่อลดการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน เนื่องจากการวิจัยพบว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ในด้านความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน และด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในด้านการขาดงานโดยรวมในระดับค่อนข้างสูง โดยในด้านความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงานโดยรวมในระดับปานกลาง โดยในด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยศึกษาเพิ่มเติม โดยนำไปปรับใช้กับพนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ในระดับอื่น ๆ นอกเหนือจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ผู้วิจัยใช้มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อจะได้ศึกษาถึงการรับรู้ความเสี่ยงที่แตกต่างกันเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารงานของหน่วยงาน

2. ควรมีการวิจัยเพิ่มเติม ถึงตัวแปรอิสระรูปแบบอื่นที่สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานได้ หรือทำการศึกษาเพิ่ม ถึงตัวแปรตามรูปแบบอื่น อันเป็นผลกระทบจากการรับรู้ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น

3. ควรมีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง หากมีรูปแบบความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ในแต่ละยุคสมัย เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการในทุก ๆ ปี จะได้นำผลการวิจัยที่เปลี่ยนแปลงไปมาปรับปรุงแก้ไข

4. ควรทำการศึกษาในเรื่องเดิมแต่ขยายขอบเขตของการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารที่อยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้นำข้อมูลมาปรับปรุงพัฒนานโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน และวางแผนกลยุทธ์หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. จากการศึกษาพฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้อาจมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาที่เน้นการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างและครอบคลุมมากขึ้น



บรรณานุกรม

- หทัยวรรณ ฉม้างลาภ. (2556). ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปรินิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- พิมพ์พร เพ็งปรีชา. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มในการลงทุนป้องกันความเสี่ยงทางกายภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT physical security) ตามมาตรฐาน EN 1047 part 1 และ part 2 ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- พรทิพย์ ดิสถานุรัตน์. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการซื้อกรรมทรัพย์ประกันภัยความเสี่ยงภัยทุกชนิดของทรัพย์สินของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วรรณิ บุญเฝ้า. (2554). ปัจจัยคำจูน และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ณัชชญา ปัทมทัตตานนท์. (2553). การจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร
- สกุรัตน์ ไพบูลย์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G: กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร
- พรทสร ไขบุญญากุล. (2552). การรับรู้ความเสี่ยงของผู้บริโภคในการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคในไฮเปอร์มาร์เก็ต. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- สวรส อมรแก้ว. (2553). ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการซื้อสินค้าอาหารจากตลาดสด ในกรุงเทพมหานครของผู้บริโภค. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- พรทิพย์ ฟุ้งศักดิ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยง ความสามารถในการปฏิบัติงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 4. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร

- ของขวัญ ปาละกุล. (2550). การรับรู้ความเสี่ยงและขวัญในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของ
ตำรวจจราจรกองบังคับการตำรวจนครบาล 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร
- สุรัชย์ ตริยสีลันนท์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กจ.ม.
(เทคโนโลยีการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. ถ่ายเอกสาร
- อารีลักษณ์ แก้ววิเศษ. (2538). ขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารไทยทุน
จำกัด (มหาชน) สาขาภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง).
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร
- อัญชนา พันธุ์อรุณ. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมัคคุเทศก์ ที่จดทะเบียน
ในเขตกรุงเทพมหานคร ณ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- อดุลย์ แสงสิงแก้ว. (2533). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับ
กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาศักยภาพ) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- สมโภชน์ ประจิตร, ร้อยตำรวจเอก. (2539). จิตลัษณะกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
สอบสวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดมุกดาหารกับความพึงพอใจของ
ประชาชนต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- ศิรสา จรัสสุฒิยากร. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ความเสี่ยงกับ
ความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นกะของบริษัท
การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร
- วุฒิสักดิ์ รongเมือง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ค่านิยมในวิถีปฏิบัติ และพฤติกรรมการ
ทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). การเสริมสร้างจิตลัษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของ
ข้าราชการ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร

- นืออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่นๆ. (2546). *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์* มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- นราวัชรย์ บุญยรัตพันธุ์, พันตำรวจตรี. (2544). *พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน :กรณีศึกษากองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- นภาพร มัทย์พงษ์ถาวร. (2543). *การรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร*
- รัชพงศ์ รุ่งเรือง. (2548). *การรับรู้ความเสี่ยงกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการใช้ยานพาหนะของพนักงานขับรถขนส่งขนาดใหญ่ของบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่ม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร*
- ธวัชชัย คำแหงพล. (2545). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้าของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร*
- ทิพวรรณ จินจำง. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่งน้ำมันทางท่อ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร*
- ดิเรก หมานมานะ. (2549). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.*
- สำนักงาน ก.พ. (2558). *รายได้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ. สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2558. จาก <http://www.ocsc.go.th>*
- กระทรวงแรงงาน. (2558). *อายุของพนักงานระดับปฏิบัติการและอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ. สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2558. จาก <http://www.mol.go.th>*



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กร

ของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยแบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() อายุ 24 – 32 ปี

() อายุ 33 – 41 ปี

() อายุ 42 – 50 ปี

() อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส / อยู่ด้วยกัน

() หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() 10,000 – 14,000 บาท

() 14,001 – 18,000 บาท

() 18,001 – 22,000 บาท

() 22,001 บาทขึ้นไป

6. อายุการทำงาน

() 1 - 4 ปี

() 5 - 8 ปี

() 9 - 12 ปี

() 13 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็นด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<u>ความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายในหน่วยงาน</u>					
1. มีกฎระเบียบข้อบังคับมากเกินไปในการปฏิบัติงาน					
2. พนักงานละเอียดหรือไม่เอาใจใส่ในระเบียบการทำงาน เช่น ขาดวินัยการทำงาน					
3. ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐ					
<u>ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตของหน่วยงาน</u>					
1. ปริมาณงานเยอะเกินไป ทำให้ต้องเร่งรีบทำงานแข่งกับเวลา					
2. ผลตอบแทนได้ไม่คุ้มกับแรงงานที่ใช้ในการทำงาน					
3. จำนวนพนักงานมีน้อยเกินกว่าปริมาณงานที่มี					
4. ปรับปรุง/เปลี่ยนระบบต่าง ๆ ให้ทัน ทำให้เกิดปัญหาโกลาหลและทำงานผิดพลาด					
<u>ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน</u>					
1. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรมีความสลับซับซ้อนมากเกินไป					
2. ระบบการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานมีขั้นตอนมากมาย ทำให้เกิดความซับซ้อน					
3. นโยบายของหน่วยงานมีความสลับซับซ้อนทำให้ยากต่อการปฏิบัติ					
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีความยุ่งยากซับซ้อน					
<u>ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม</u>					
1. มีการเปลี่ยนตัวพนักงานกะทันหันทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลง					
2. เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน มีความบกพร่องไม่พร้อมใช้งาน					
3. มีการแตกความสามัคคีกันภายในหน่วยงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน					
4. เกิดสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น ไฟฟ้าดับ ลิฟท์เสีย ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า					

การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดความรู้ ความสามารถ					
1. พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ไม่เต็มที่/ไม่สำเร็จตามเป้าหมาย					
2. พนักงานเกิดความรู้สึกอับอายเพราะถูกมองว่าด้อยค่า ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง					
3. พนักงานไม่ชวนช่วยหาความรู้เพิ่มเติมในสายงานนั้น ๆ					
4. พนักงานถูกโยกย้ายกะทันหันทำให้ต้องสูญเสียเวลาในการเรียนรู้งานใหม่					

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

พฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การขาดงาน					
1. ขาดงานเนื่องจากเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน					
2. ขาดงานเนื่องจากมีความเบื่อหน่ายเพื่อนร่วมงาน					
3. ไม่มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์เสีย หรือไม่พร้อมใช้งาน					
4. ขาดงานเพราะการขาดแรงจูงใจ เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน					

พฤติกรรมการณ์การองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<u>การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน</u>					
1. ความคาดหวังว่าหากเปลี่ยนงานที่ทำจะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่านี้					
2. ลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นที่มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
3. ลักษณะงานที่ต้องทำมีมากเกินไปทำให้เกิดความตึงเครียดในการทำงาน					
4. ลาออกเพื่อไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้ามากกว่านี้					



คำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ ๗๔๒/๒๕๕๘
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา/สอบเค้าโครงสารนิพนธ์

เพื่อให้การทำสารนิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2541 และคำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ 3411/2554 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2554 เรื่อง การมอบอำนาจของอธิการบดีให้ผู้บริหารปฏิบัติราชการแทน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงสารนิพนธ์ของ นางสาวชญาณ์นันท์ รัชนิพนธ์ นิสิตระดับปริญญาโท รหัสประจำตัว 56199130198 หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ | ประธาน |
| 2. อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล | กรรมการ |
| 3. รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา | กรรมการและเลขานุการ(อาจารย์ที่ปรึกษา) |

กำหนดพิจารณา/สอบเค้าโครงสารนิพนธ์ เรื่อง "การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร" วันที่ 24 เมษายน 2558 เวลา 15.00 น. สถานที่ ห้อง 101 อาคาร 11

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณาความรู้ความสามารถของนิสิตในการเสนอเค้าโครงสารนิพนธ์ โดยประเมิน ความสำคัญและ ที่มาของการทำวิจัย การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ความเหมาะสมของกระบวนการทำวิจัย ความเป็นไปได้ของการทำวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตลอดจน การนำเสนอและตอบคำถาม
2. ประธานกรรมการทำหน้าที่ควบคุมการสอบให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2554 สรุปผลการพิจารณาตามมติของคณะกรรมการสอบ พร้อมส่งรายงานผลการพิจารณา (บว.412) และเค้าโครงสารนิพนธ์ที่ได้รับการแก้ไขตามคำแนะนำ ของกรรมการ (ถ้ามี) ให้กับบัณฑิตวิทยาลัยภายใน 15 วันหลังสอบ
3. ประธานกรรมการ และกรรมการ ติดตามการแก้ไขเค้าโครงสารนิพนธ์ตามคำแนะนำของกรรมการสอบ (ถ้ามี) และควบคุมการจัดทำรูปเค้าโครงสารนิพนธ์ให้เป็นไปตามรูปแบบที่บัณฑิตวิทยาลัยกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 24 เดือน เมษายน พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป จนเสร็จสิ้นหน้าที่ของกรรมการเมื่อนิสิตสำเร็จ การศึกษา

สั่ง ณ วันที่ 30 เดือน เมษายน พ.ศ. 2558

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ 721/2558
เรื่อง แต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

เพื่อให้การทำสารนิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 19 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2541 และคำสั่งมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่ 3411/2554 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2554 เรื่อง การมอบอำนาจของอธิการบดีให้ผู้บริหารปฏิบัติ ราชการแทน

แต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดังนี้

รองศาสตราจารย์สุพาดา

สิริฤทธา

เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

โดยมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและควบคุมดูแลการทำสารนิพนธ์ นางสาวชญานันท์ รัชนิพนธ์ นิสิตระดับปริญญาโท รหัสประจำตัว 56199130198 หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 24 เดือน เมษายน พ.ศ. 2558 เป็นต้นไปจนนิสิตสำเร็จการศึกษา

สั่ง ณ วันที่ 7 เดือน เมษายน พ.ศ. 2558

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่ ศธ 0519.12/2319



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมการศึกษานานาชาติ

เนื่องด้วย นางสาวชญานันท์ รัชนิพนธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกิตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่กรมการศึกษานานาชาติ เพื่อขอความอนุเคราะห์พนักงานระดับปฏิบัติการตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวชญานันท์ รัชนิพนธ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-919-4287

ที่ ศธ 0519.12/2311



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เนื่องด้วย นางสาวชญานันท์ รัชนิพนธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกิตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้สถานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์พนักงานระดับปฏิบัติการตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวชญานันท์ รัชนิพนธ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-919-4287

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวชญาณ์นันท์ รัชนิพนธ์
วันเดือนปีเกิด	25 มกราคม 2529
สถานที่เกิด	ระนอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	11/3 หมู่ 6 ตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง 85120

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
------------------------------	----------------------------

สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระนอง 777 หมู่ 4 ตำบลบางนอน อำเภอเมือง จังหวัดระนอง 85000
----------------------	---

ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2558	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา การจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ