

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceeding)
การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัย
ระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ สายสังคมศาสตร์

National Graduate Research Conference in Social Sciences



จัดโดยคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ร่วมกับเครือข่ายวิชาการ 3 สถาบัน ได้แก่
วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จังหวัดตรัง
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
และคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

30 มิถุนายน 2566 แบบ Online Conference

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceeding)

การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ สายสังคมศาสตร์

National Graduate Research Conference in Social Sciences

จัดโดยคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ร่วมกับเครือข่ายวิชาการ 3 สถาบัน ได้แก่

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จังหวัดตรัง

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

และคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

วันที่ 30 มิถุนายน 2566

แบบ Online Conference

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศทั้งของรัฐและเอกชน ได้เปิดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษากันอย่างกว้างขวาง เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้เรียนในระดับที่สูงขึ้น การเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา อาจกล่าวได้ว่าเป็นกลไกสำคัญกลไกหนึ่งของสังคมในการผลิตมหาบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการผลิตองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อก้าวไปสู่โลกยุคใหม่ ที่ขับเคลื่อนด้วยกรอบเป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals) ทั้ง 17 ด้าน ตามที่กำหนดโดยองค์การสหประชาชาติ ทั้งนี้ หัวใจสำคัญของการเรียนในระดับบัณฑิตศึกษา คือ การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการค้นคว้าวิจัย สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ผ่านกระบวนการวิจัย และเผยแพร่องค์ความรู้ไปสู่สังคมวงกว้างเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ของสังคม

คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม ได้เปิดสอนหลักสูตรปริญญาโท สาขาการจัดการการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นหนึ่งในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเผยแพร่ผลงานวิทยานิพนธ์ไปสู่สังคมวงกว้าง จึงได้มีแนวคิดการจัดโครงการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ สายสังคมศาสตร์ ในปีการศึกษา 2565 เพื่อให้ผู้เรียนในระดับบัณฑิตศึกษามีโอกาสนำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ในการประชุมวิชาการที่มีรายการประชุม (proceeding) โดยจัดงานประชุมร่วมกับเครือข่ายวิชาการจาก 3 สถาบัน ได้แก่ วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จังหวัดตรัง คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการประชุมวิชาการดังกล่าวสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ จึงใช้ชื่องานในธีม “โลกยุคใหม่กับการพัฒนาอย่างยั่งยืน” โดยเปิดรับผลงานวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์จากหลายสาขาในสายสังคมศาสตร์ เพื่อเป็นเวทีนำเสนอผลงานวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษาและเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ให้สังคมเพื่อก้าวไปสู่ความยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการจัดประชุมวิชาการ

1. เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่องค์ความรู้จากผลงานวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ของนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาไปสู่สังคมวงกว้าง
2. เพื่อให้ผู้เรียนในระดับบัณฑิตศึกษานำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ในการประชุมวิชาการที่มีรายการประชุม (proceeding)
3. เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ความคิดเห็น และผลงานวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตในสาขาต่างๆ ในสายสังคมศาสตร์

กองบรรณาธิการการประชุมวิชาการ

รองศาสตราจารย์ ดร.อัศวีณ แสงพิกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑกานติ ชูบชูวงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรกิต ชุ่มกรานต์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัทธร ศรีจงแสง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ศิลปอาษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรวรรณ บุญพัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ
ดร.ดุสิตพร ฮกธา

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน

รองศาสตราจารย์ ดร.อัศวีณ แสงพิกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิดา จิตรน้อมรัตน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรกิต ชุ่มกรานต์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัทธร ศรีจงแสง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ศิลปอาษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรวรรณ บุญพัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา สว่างคง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชียง เกาซิด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิตินพล ธาระรูป
ดร.ดุสิตพร ฮกธา
ดร.รชฎ ขำบุญ
ดร.พจมาลย์ สกลเกียรติ
ดร.อนันต์ เชี่ยวชาญกิจการ
ดร.ณัฐกฤตยา อภิธรรม
ดร.ดาวศุกร์ บุญญะสานต์
ดร.ยุวรี โชคสวนทรัพย์

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

คณะกรรมการประสานงานภายใน (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต)

คณบดีคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม	ที่ปรึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.อัศวิน แสงพิกุล	หัวหน้าโครงการและประธานจัดงานประชุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา สว่างคง	คณะกรรมการ
ดร.อนันต์ เชี่ยวชาญกิจการ	คณะกรรมการ
ดร.ณัฐกฤตย์ เอกวรรณัง	คณะกรรมการ
ดร.ดาวศุภร์ บุญญะสานต์	คณะกรรมการ
ดร.ยุวรี โชคสวนทรัพย์	คณะกรรมการ
นางสาวจรรุภา อิติชัยกุลธร	เลขานุการโครงการและคณะกรรมการ

กำหนดการประชุม

30 มิถุนายน 2566

9.00 น.

พิธีเปิดงานประชุม

ประธานจัดงานกล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมนำเสนอผลงาน

คณบดีคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

กล่าวเปิดงานประชุมวิชาการ

9.10 - 9.45 น.

บรรยายพิเศษ โดย ดร.ศัชนันท์ จันทร์เพชร

ผู้บริหารจากองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการ

ท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (อพท.) เรื่องการพัฒนาการท่องเที่ยวให้มี

ความยั่งยืนในโลกยุคใหม่

9.50 - 12.00 น.

เริ่มการนำเสนอผลงาน โดยแบ่งออกเป็น 6 ห้อง

12.00 น.

ปิดงานประชุม

Link Zoom สำหรับเข้าร่วมพิธีเปิดงานประชุม

<https://zoom.us/j/98325203410?pwd=WWZPa05SMjcyc0lXU0M5OGV5SEYwZz09>

Meeting ID 983 2520 3410, Passcode 3794378613

ตารางนำเสนอผลงาน 30 มิถุนายน 2566 เวลา 9.50 – 11.34 น.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา สว่างคง (session chair)

ห้อง สังคมศาสตร์ 2

Link Zoom : <https://zoom.us/j/97331174731?pwd=Mys4dUZWN00yQW9iTWdHcDZzZ1J0UT09>

Meeting ID 973 3117 4731, Passcode 635145786

ลำดับที่	เวลา	ชื่อ-นามสกุล	ชื่อผลงาน	หมายเลข
1	9.50 – 10.03	อนุรักษ์ ทองขาว	การศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานของวิชา การวิเคราะห์ สถิติทางธุรกิจ วิทยาลัยดุสิตธานี ศูนย์การศึกษาเมืองพัทยา	020
2	10.03 – 10.16	ธนวัฒน์ พีระกุล และ บุญเลิศ วงศ์เจริญแสงสิริ	ผลกระทบของดิจิทัลบาทต่อธุรกิจค้าปลีกในประเทศไทย	023
3	10.16 – 10.29	ธนภร ทับทิมทอง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าผ่าน Tiktok ของ Gen Y ในกรุงเทพมหานคร	024
4	10.29 – 10.42	รัชดา จุฑะวิริยะสกุล และ แสน กิรินวนันท์	กลไกและกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยในยุคก้าวข้ามโควิด-19 ของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนชุมชนสวนผัก เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	025
5	10.42 – 10.55	ปภาดา ปิติทานันท์	การแบ่งกลุ่มนักลงทุนโดยใช้ปัจจัยด้านพฤติกรรมด้านการลงทุนในกองทุนรวม	031
6	10.55 – 11.08	ชาคริต มงคลธนตระกูล และ สมชาย เลิศภิรมย์สุข	กลยุทธ์การวางแผนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเชิงรุกของผู้มีหน้าที่เสียภาษีในเขตกรุงเทพมหานคร	036
7	11.08 – 11.21	สุธาดา เจริญจะบก และ ธนิษฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ	วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบกเขตพื้นที่กรุงเทพฯ	018
8	11.21 – 11.34	รดา จิรานนธ์ และ เลิศพร ภาระสกุล	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของนักท่องเที่ยวต่อชุมชนท่องเที่ยวบ้านทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานีที่จัดการโดยผู้สูงอายุ	041

015	ความสัมพันธ์ระหว่างกระแสเงินสดกับผลประกอบการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่ม SET 100 ณัฐชยา ตันสิน และ ภัทรณัชชา โชติคุณากิตติ	191
016	ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวชาวไทยและคนในชุมชนที่มีต่อชุมชนตลาดน้อย กรุงเทพมหานคร ในมิติด้านสิ่งแวดล้อม มนต์ศิระ จรุงสุทธิ	203
017	ความสัมพันธ์ระหว่างกำไรขาดทุนสุทธิ กำไรขาดทุนเบ็ดเสร็จอื่น กำไรขาดทุนเบ็ดเสร็จรวมและผลตอบแทนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่ม SET100 กัญญณัช โชติศิริประเสริฐ และ ภัทรณัชชา โชติคุณากิตติ	214
018	วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ สุธาทา เจริญจะบก และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ	227
019	ความคาดหวังของนักท่องเที่ยวไทยกลุ่มเพศทางเลือกในการท่องเที่ยวเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง สุนิษา สุระใจ และ กัลยา สว่างคง	240
020	การศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานของวิชา การวิเคราะห์สถิติทางธุรกิจ วิทยาลัยดุสิตธานี ศูนย์การศึกษาเมืองพัทยา อนุรักษ์ ทองขาว	254
021	กระบวนการวิเคราะห์ปริมาณการสั่งซื้อที่เหมาะสมของชิ้นส่วนพาร์ตอิเล็กทรอนิกส์ ณัฐณิชา ทิมธนสุข และ อนิรุทธ์ ชันธสะอาด	265
022	ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยว ย่านเมืองเก่า จังหวัดสงขลา ภคมน หงษ์คู่ และ กัลยา สว่างคง	279
023	ผลกระทบของดิจิทัลบาทต่อธุรกิจค้าปลีกในประเทศไทย ธนวัฒน์ พีระกุล และ บุญเลิศ วงศ์เจริญแสงศิริ	294
024	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าผ่าน Tiktok ของ Gen Y ในกรุงเทพมหานคร ธนภร ทัพบิมทอง	311
025	กลไกและกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยในยุคก้าวข้ามโควิด-19 ของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ชุมชนสวนผัก เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร รัชดา จุฑะวิริยะสกุล และ แสน กิรินวนันท์	324
026	การวิเคราะห์คำวิจารณ์ของนักท่องเที่ยวที่มีต่อสถานที่ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพประเภทน้ำพุร้อน กรณีศึกษาบ่อน้ำร้อนรักษะวาริน และบ่อน้ำร้อนพรัง จังหวัดระนอง สิริธรรม บุญดำ	338
027	การวิเคราะห์คำวิจารณ์ออนไลน์ของนักท่องเที่ยวที่มีต่อที่พักแรมและการเล่นกีฬาากอล์ฟในภาคตะวันออก ผ่านเว็บไซต์ ทริปแอดไวเซอร์ ศदानันท์ หรือโอภาส และ อัศวิน แสงพิกุล	348
028	การศึกษาความพึงพอใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา กุลสตรี โนนใหม่	357
029	อิทธิพลของสัดส่วนการถือหุ้นที่มีต่อผลการดำเนินงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตุลารัตน์ จันทร์สว่าง และ ฉัตรมงคล วงศ์รัฐนันท์	368

วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ
Organizational culture and environmental factors affect changing in work behavior and building skills necessary for the work of officers under the Directorate of Operations, Bangkok area.

¹สุธาทา เจิมจะบก และ ²ธนิษฐ์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

¹E-mail : sutapa086@gmail.com, ²E-mail : taninrata@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 2) ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ การปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การรับฟังและสรุปความคิด การคิดเชิงระบบ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่างคือ นายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 130 คน ใช้วิธีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ Regression

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
2. ปัจจัยแวดล้อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแวดล้อม ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน และร่วมกันพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและบุคลากรในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, ปัจจัยแวดล้อม, การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

Abstract

This thesis aims to study 1) organizational culture affecting behavioral change 2) Environmental factors affecting behavior change 3) Changing of Behavior affecting essential skills in the work of the Army officers under the Royal Thai Army Operations Department (DOO) in Bangkok area and the essential skills to work and support the work for officers of the DOO which consist of duty interaction, communication, Listening and summarizing and ideas systems thinking. It is quantitative research whose area is Officers under DOO in Bangkok area. The sample is 130 of non-commissioned officer and commissioned officers using purposive sampling. The research tool is a questionnaire. Data are analyzed using statistics analysis Regression.

The results demonstrate that

1. The organizational culture affecting behavioral change at the statistical significance level of 0.05
2. The environmental factors affecting behavior change at the statistical significance level of 0.05
3. The changing of behavior affecting essential skills in the work at the statistical significance level of 0.05.

The corporate culture and environmental factors affecting changes in working behavior. Later, the changing work behavior affects the skills needed to do their job. Therefore, the DOO should give importance and encourage their Army officers to participate in expressing their opinions, planning and jointly developing work. It is to benefit the organization and personnel to work together more efficiently and effectively.

Keywords: Organizational Culture, environmental factors, behavior changing

บทนำ

ในปัจจุบันกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีความเปลี่ยนแปลงในเรื่องการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ทำให้การทำงานเปลี่ยนไปจากเดิม องค์กรทุกองค์กรต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างมาก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสาธารณสุข เทคโนโลยี และมาตรการรัฐ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรต้องคำนึงและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้องค์กรมีความรู้เท่าทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบันที่สามารถควบคุมได้และควบคุมไม่ได้ หากองค์กรสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ องค์กรก็จะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกทั้งยังทำให้บุคลากรเกิดความ

จงรักภักดีในองค์กร มีความผูกพันกับองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรมีความสามัคคีกันในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม (Team Work) และร่วมมือร่วมใจกันกันองค์กรก็ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเป็นผู้ริเริ่มสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการเลียนแบบในสิ่งที่ดี (จันจิรา โสประจิน, 2553) ดังนั้นการทำงานในปัจจุบันองค์กรต้องพิจารณาให้ความสำคัญกับหลายด้านๆ อาทิ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งค่านิยมก็เป็นปัจจัยสำคัญที่บุคลากรต้องยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้งการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีความต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และการสร้างทักษะที่จำเป็น เพื่อรองรับการทำงานให้กับองค์กรได้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
2. ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่ “คน” ก็เป็นกลไกหลักในการทำงาน เพราะคนเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีผู้ร่วมงานที่มีความสามารถ เพราะการมีคนเก่งในองค์กรนั้นจะเป็นแรงจูงใจดึงดูดคนเก่งให้มาร่วมงานกับให้องค์กรได้ และจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าในการทำงานภายในองค์กรได้ (ตติยา ผาสุก, 2559) กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบความคิดค่านิยมและความเชื่อที่เกิดจากการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกัน ของบุคลากรเกิดเป็นแบบแผนการปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกันโดยจะมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กรและจะถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม

ปัจจัยแวดล้อมมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์โดยปัจจัยแวดล้อมในที่นี้หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม โดยการทำงานภายใต้ยุคใหม่ (New Normal) นอกจากปัจจัยภายในซึ่งเป็นด้านปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิดของคนแล้ว จะประกอบไปด้วย

ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นในการทำงานยุคที่มีการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยเศรษฐกิจ ปัจจัยสังคมและสาธารณสุข ปัจจัยเทคโนโลยี และปัจจัยมาตรการรัฐ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

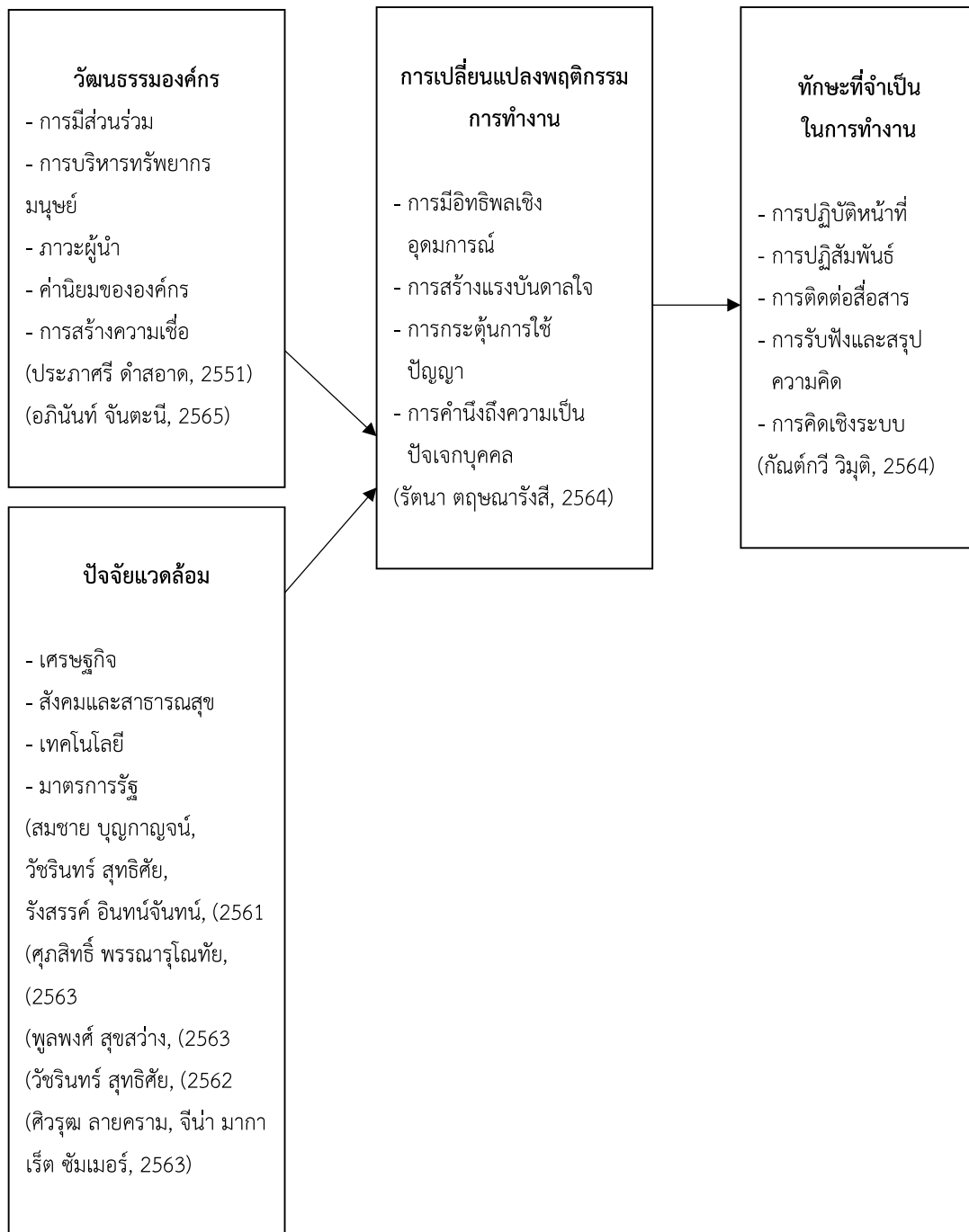
ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น และต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (पालิตา ทองเต็ม, 2563) โดยในที่นี้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อการทำงานยุคใหม่ (New Normal) ประกอบไปด้วย ผู้บริหารและผูปฏิบัติงานซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือ 4 Is (Bass B. M. and Avolio, 1994) คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

ทักษะที่จำเป็นในการทำงานนั้นมีความจำเป็นที่ต้องใช้ในทุกตำแหน่ง เพราะเป็นความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ทุกองค์กรมีความต้องการคนเก่ง คนดี คนที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อนงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้นหากองค์กรใดสามารถเลือกสรรคนที่มีความรู้ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ จะทำให้องค์กรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง (กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์ และ ไอรดา โตเทศ และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2565)

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา โดยพบหลักฐานเชิงประจักษ์ หรือแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ และนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานทั้งหมดข้างต้น โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของผู้หน้าทีในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ กรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีจำนวนทั้งหมด 180 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เม.ย. 65) กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ใช้วิธีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้สูตรของ (Yamane, 1973) พร้อมกับกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ เป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วนโดยใช้สูตร ได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และการสร้างทักษะที่จำเป็นเพื่อรองรับการทำงาน ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยได้ผลการวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha มีค่าเท่ากับ 0.836 ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยได้ผลการวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha มีค่าเท่ากับ 0.746 ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยได้ผลการวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha มีค่าเท่ากับ 0.678 และตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยได้ผลการวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha มีค่าเท่ากับ 0.860 แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างได้ รวบรวมข้อมูลโดยจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) ซึ่งใช้การสร้างแบบสอบถามใน Google Form ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2565 - ธันวาคม พ.ศ. 2565 การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์		t-value	t-prob
	b ₀	β ₀		
ค่าคงที่	-0.366	0.240	-1.522	0.031
การมีส่วนร่วม (X ₁₁)	0.202	0.078	2.588	0.011
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X ₁₂)	0.149	0.082	1.827	0.045
ภาวะผู้นำ (X ₁₃)	0.067	0.065	1.022	0.009
ค่านิยมขององค์กร (X ₁₄)	0.199	0.057	3.515	0.001
การสร้างความสำเร็จ (X ₁₅)	0.063	0.058	1.089	0.279
F – value, F – Prob	32.760	0.046		
r, R Square,	.883 ^a	0.780		
R – Square Adjusted	0.769			
Std. Error of the Estimate	0.399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05.0

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก การมีส่วนร่วม (X₁₁) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X₁₂) ภาวะผู้นำ (X₁₃) และค่านิยมขององค์กร (X₁₄) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

เมื่อนำตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก การมีส่วนร่วม (X₁₁) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X₁₂) ภาวะผู้นำ (X₁₃) ค่านิยมขององค์กร (X₁₄) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ คือ ตัวแปร 05.0) วัฒนธรรมองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก การมีส่วนร่วม X₁₁) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X₁₂) ภาวะผู้นำ (X₁₃) ค่านิยมขององค์กร (X₁₄) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$Y = -0.366 + 0.202 (X_{11}) + 0.149 (X_{12}) + 0.067 (X_{13}) + 0.199 (X_{14})$$

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก

ปัจจัยแวดล้อม	ค่าสัมประสิทธิ์		t-value	t-prob
	b ₀	β ₀		
ค่าคงที่	0.220	0.313	0.701	0.484
เศรษฐกิจ (X ₂₁)	-0.013	0.085	-0.151	0.081
สังคมและสาธารณสุข (X ₂₂)	0.267	0.103	2.585	0.011
เทคโนโลยี (X ₂₃)	0.187	0.110	1.695	0.023
มาตรการรัฐ (X ₂₄)	0.393	0.088	4.483	0.000
F - value, F - Prob	30.660	0.021		
r, R Square,	.777 ^a	0.604		
R - Square Adjusted	0.588			
Std. Error of the Estimate	0.446			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05.0

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก สังคมและสาธารณสุข (X₂₂) เทคโนโลยี (X₂₃) และมาตรการรัฐ (X₂₄) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

เมื่อนำตัวแปรปัจจัยแวดล้อมของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก สังคมและสาธารณสุข (X₂₂) เทคโนโลยี (X₂₃) และมาตรการรัฐ (X₂₄) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ คือ ตัวแปรปัจจัยแวดล้อมของเจ้าหน้าที่ใน 05.0) สังกัดกรมยุทธการทหารบก สังคมและสาธารณสุข (X₂₂) เทคโนโลยี (X₂₃) และมาตรการรัฐ (X₂₄) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$Y = .0267 (X_{22}) + 0.187 (X_{23}) + 0.393 (X_{24})$$

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์		t-value	t-prob
	b ₀	β ₀		
ค่าคงที่	0.332	0.313	0.604	0.012
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X ₃₁)	-0.011	0.085	-0.112	0.001
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₃₂)	0.378	0.103	2.443	0.004
การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X ₃₃)	0.198	0.110	1.709	0.021
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₃₄)	0.320	0.078	3.987	0.000
F – value, F – Prob	34.452	0.054		
r, R Square,	.227 ^a	0.304		
R – Square Adjusted	0.623			
Std. Error of the Estimate	0.409			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05.0

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X₃₁) การสร้างแรงบันดาลใจ (X₃₂) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X₃₃) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₃₄) ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

เมื่อนำตัวแปรการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X₃₁) การสร้างแรงบันดาลใจ (X₃₂) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X₃₃) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₃₄) ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ คือ ตัวแปรการเปลี่ยนแปลง 05.0 พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบกการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X₃₁) การสร้างแรงบันดาลใจ (X₃₂) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X₃₃) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₃₄) ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.332 - .0011 (X_{31}) + 0.378 (X_{32}) + 0.198 (X_{33}) + .0320 (X_{34})$$

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปรายเพื่อสรุปให้ทราบถึงข้อเท็จจริง ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านค่านิยมขององค์กร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรที่ดีต้องเริ่มต้นจากรากฐานที่แข็งแกร่งเสมอ ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือคุณค่าขององค์กรนั่นเอง องค์กรที่มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ แนวคิด หรือจุดประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อการกำหนดคุณค่าด้านต่างๆ ให้กับองค์กรจะทำให้พนักงานหรือบุคลากรมี “เข็มทิศ” ในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพการทำงานและผลผลิตในองค์กรให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานมีแนวปฏิบัติและรู้สึกร่วมกันกับองค์กรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อทิทยา วิโรจนะ, 2566) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ได้ร้อยละ 55.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างยึดถือคุณธรรมจริยธรรมและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งยังมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับตำแหน่งที่สูงขึ้นและมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้ทำงานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นวิถีทางปฏิบัติของคนในองค์กร เป็นการแสดงออกถึงความเป็นตัวตนขององค์กรและเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรและเป็นไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกขององค์กร

2. ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ปัจจัยแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและสาธารณสุข ด้านเทคโนโลยี และด้านมาตรการรัฐ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เนื่องจากทุกวันนี้นอกจากเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการทั่วไปแล้ว พนักงานยุคใหม่ต่างมองหาสถานที่ทำงานที่มอบโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เพราะต่างมองหาช่องทางในการเติบโตและการพัฒนาทักษะให้กับตัวเองอยู่เสมอ องค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรมหรือการส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ทักษะใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรื่องอุไร โทประภากร ((2561 ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่น เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดของครูแต่ละคน มีระบบพี่เลี้ยงและสอนงานบุคลากรใหม่ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังในเรื่องต่างๆ

3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงาน พบว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ก็คือบุคลากร ดังนั้นการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ เช่น การจดจำวันเกิดหรือวันสำคัญอื่นๆ ก็จะเป็นตัวช่วยในการสร้างความรู้สึกดีให้กับบุคลากรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรพจน์ ศรีตัน (2551)** ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1.) ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอยู่ในระดับสูง 2.) ตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์การ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ พบว่า ด้านการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และระดมความคิดเห็นร่วมกันในการวางแผนและพัฒนางานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

2. จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแวดล้อม พบว่า ด้านมาตรการรัฐ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับมาตรการในการทำงาน อันประกอบด้วย วิธีการ หรือกฎระเบียบในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและบุคลากรในการทำงานร่วมกัน

3. จากการศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งความกระตือรือร้นในระหว่างการทำงาน อันประกอบด้วย สภาพแวดล้อม หรือสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

4. จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยแวดล้อม พบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าปัจจัยแวดล้อม ในองค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านค่านิยมขององค์กร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งค่านิยมในองค์กร หรือความคิดของบุคคลที่ใช้อยู่ดีถือในการปฏิบัติงานได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรและเกิดประสิทธิภาพกับองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยแวดล้อม ในการศึกษาต่อไป ผู้สนใจควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านสมรรถนะของผู้บริหาร ปัจจัยลักษณะเฉพาะ

บุคคล ที่อาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของคุณในหน่วยงาน เพื่อสร้างกรอบแนวคิด การวิจัยที่ครอบคลุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น อันจะส่งผลต่อผลการวิจัยในประเด็นนี้ให้ชัดเจน ครบถ้วน และสมบูรณ์

2. เนื่องจากการวิจัยเรื่องในครั้งนี้ให้ความสนใจในการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะหน่วยงานทางทหาร คือ กรมยุทธการทหาร ดังนั้นในโอกาสต่อไป ควรทำการศึกษาในประเด็นนี้ โดยขยายขอบเขตของหน่วยงานใน สังกัดกองทัพบกอื่นๆ เช่น กรมกำลังพลทหารบก กรมพลธิการทหารบก และอาจทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่ม ตัวอย่างในสายงานอื่น รวมทั้งองค์ลักษณะอื่นๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความสอดคล้องกัน หรือไม่ หรือมีลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ หรือไม่ ภายใต้กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ ทำการศึกษาดังกล่าว

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำผลการศึกษาเรื่องทักษะที่จำเป็นเพื่อรองรับการทำงานของคุณนำมาศึกษาขยายผลการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างทักษะที่จำเป็น ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงและบริบทแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาและ ยกระดับคุณภาพการทำงานของคุณตลอดจนเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

Bass B. M. and Avolio. (1994). Improving organization effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks: Sage.

กล้าณรงค์ แส่นพะเยาว์ และ ไอรดา โตเทศ และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). ทักษะที่จำเป็นของ คนทำงานภาครัฐในโลกอนาคต Skills Needed by Government Workers in The Future World. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 3.

จันจิรา โสประจิน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ตติยา ผาสุก. (2559). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ใน งาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปาลิตา ทองเต็ม. (2563). ทศนคติของประชาชนต่อการลดมลภาวะด้วยการใช้รถไฟฟ้า MRT ในยุค New Normal กรณีศึกษาประชากรในแขวงจตุจักร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พรพจน์ ศรีตัน. (2551). พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ เขต พื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และ เขต 2 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เรืองอุไร โตประภากร. (2561). ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มหาวิทยาลัยบูรพา.

อติตยา วิโรจนะ. (2566). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตุรกรรสำนักงำนอัยการภาค 9 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.