



ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานและความขัดแย้งระหว่างงาน
และครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ
ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร
INFLUENCES OF JOB STRESS AND WORK-FAMILY CONFLICT TOWARD
ORGANIZATIONAL MISBEHAVIORS OF PRIVATE COMPANY EMPLOYEES

จิระพร กองสมบัติศิริ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานและความขัดแย้งระหว่างงาน
และครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ
ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

INFLUENCES OF JOB STRESS AND WORK-FAMILY CONFLICT TOWARD
ORGANIZATIONAL MISBEHAVIORS OF PRIVATE COMPANY EMPLOYEES
IN BANGKOK'S NEW CENTRAL BUSINESS DISTRICT



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University
2020
Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานและความขัดแย้งระหว่างงาน
และครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ
ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร
ของ
จิระพร กองสมบัติศิริ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน)

..... ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานและความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	จิระพร กองสมบัติศิริ
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร และ 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ที่มีต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ย่าน New CBD พระราม 9 จำนวน 400 ตัวอย่าง และวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของสองประชากร และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายและเพศหญิงจำนวนเท่ากัน ส่วนใหญ่มีอายุ 26-32 ปี มีสถานภาพสมรส มีภาระเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว มีสุขภาพแข็งแรง มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน มีประสบการณ์ทำงาน ณ ปัจจุบันอยู่ที่ 1-3 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหายในเชิงบวก โดยมีค่าน้ำหนักพยากรณ์ร้อยละ 46, 44 และ 48.8 ตามลำดับ 3) ปัจจัยด้านความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหายในเชิงบวก โดยมีค่าน้ำหนักพยากรณ์ร้อยละ 16.8, 33.5 และ 23.1 ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความเครียดในงาน, ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว, พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร

Title	INFLUENCES OF JOB STRESS AND WORK-FAMILY CONFLICT TOWARD ORGANIZATIONAL MISBEHAVIORS OF PRIVATE COMPANY EMPLOYEES IN BANGKOK'S NEW CENTRAL BUSINESS DISTRICT
Author	JIRAPORN KONGSOMBATSIRI
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Dr. Tanapoom Ativetin

The objectives of this independent study are as follows: (1) to compare the differences between personal factors and organizational misbehavior in companies; (2) to study the influence of job stress and organizational misbehavior in companies, to study the influence of work-family conflict with regard to organizational misbehavior in companies. The data was collected by questionnaires, with a population of 400 private company employees in the new CBD Phra Ram 9 area as research. The data was analyzed by descriptive statistics, including frequency, percentage, mean and standard deviation and the inferential statistics consisted of an independent sample t-test, Analysis of Variance (ANOVA) and Multiple Linear Regression at a 0.05 level of statistical significance. According to the results, most of the participants were an equal number of males and females, aged between 26-32, married, paid for family expenses, in good health, in an officer position, with a work experience range of 1-3 years and income range of 15,001-25,000 Baht. The results of the hypothesis testing were as follows: (1) the personal factor of employees did not affect organizational misbehavior in the company; (2) the job stress effect of the organizational misbehavior dimension for self-benefit, benefit organization and inflicted damage with a Coefficient of Multiple Determination of 46%, 44%, and 48.8%, respectively; (3) the work-family conflict effected organizational misbehavior for self-benefit, benefit organization and inflicted damage with the Coefficient of Multiple Determination at 16.8%, 33.5%, and 23.1%, respectively

Keyword : Job Stress, Work-Family Conflict, Organizational Misbehavior

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาใช้เวลาในการให้คำแนะนำการจัดทำสารนิพนธ์นี้ทุกขั้นตอนจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันตอัศกุล ที่กรุณาเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ฉบับนี้ และช่วยตรวจสอบแบบสอบถามให้คำแนะนำตลอดจนแนวทางต่างๆเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสมบูรณ์

จิระพร กองสมบัติศิริ



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญรูปภาพ	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ภูมิหลัง	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ความสำคัญของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
1.8 สมมติฐานในการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด (Stress) และความเครียดในงาน (Job Stress) ...	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Conflict)	
.....	16
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ (Organizational Misbehavior)	21

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	29
3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
3.4 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	33
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	104
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	108
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	109
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	120
5.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย	123
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป.....	123
บรรณานุกรม	125
ประวัติผู้เขียน.....	130

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ระดับการให้คะแนนแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	31
ตาราง 2 ระดับคะแนนเฉลี่ยและความหมายของระดับความคิดเห็น	32
ตาราง 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)	37
ตาราง 4 วิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	40
ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์	44
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยเกี่ยวกับงาน	47
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการทำงาน	48
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	49
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการพัฒนาทางอาชีพ	49
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน	50
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน	51
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	52
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม	53

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน	53
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว	54
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง	56
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร	57
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย	58
ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	59
ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	60
ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	62
ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	63
ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	64
ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	65

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน	79
ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงาน บริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน.....	80
ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน	81
ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน	82
ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน	82
ตาราง 43 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงาน บริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้	84
ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้	84
ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้	85
ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้	86
ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน และ พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน	87
ตาราง 48 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง ตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	87

ตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน และ พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงาน บริษัทเอกชน.....	90
ตาราง 50 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง ตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	91
ตาราง 51 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน และ พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน	93
ตาราง 52 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง ตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	94
ตาราง 53 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว และ พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน	97
ตาราง 54 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง ตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	97
ตาราง 55 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงาน และครอบครัวและพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของ พนักงานบริษัทเอกชน.....	99
ตาราง 56 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง ตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	100
ตาราง 57 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงาน และครอบครัว และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงาน บริษัทเอกชน.....	102

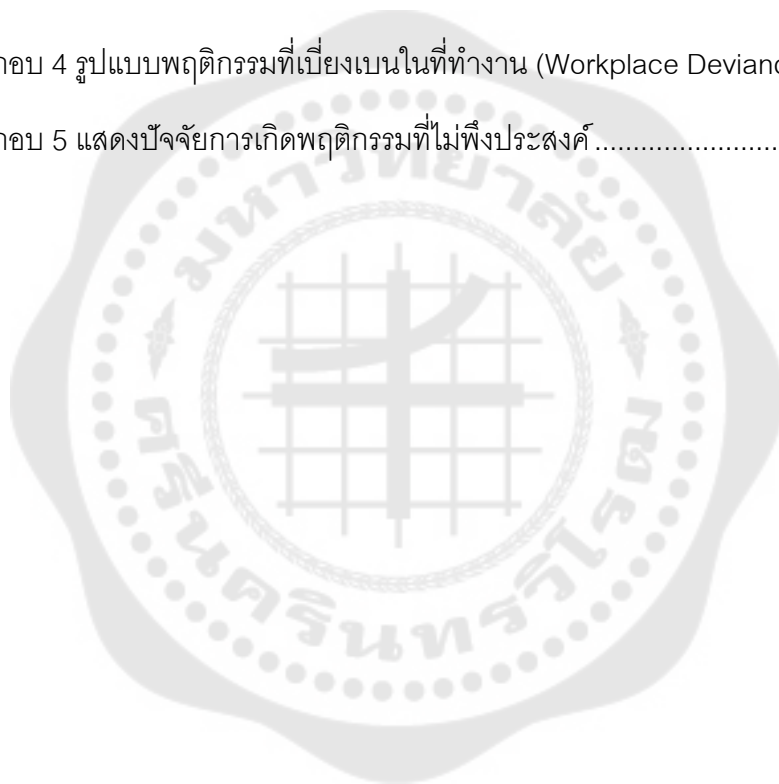
ตาราง 58 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง ตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	102
ตาราง 59 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย	104



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน และผลที่เกิดขึ้น	15
ภาพประกอบ 3 ความไม่สอดคล้องระหว่างบทบาทการทำงานและบทบาทของครอบครัว	18
ภาพประกอบ 4 รูปแบบพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนในที่ทำงาน (Workplace Deviance)	23
ภาพประกอบ 5 แสดงปัจจัยการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์	26



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ภูมิหลัง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการดำเนินงานเปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งภายในองค์การประกอบไปด้วยคนจำนวนมาก ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันมาทำงานอยู่ร่วมกัน ทำให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญ ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้น องค์การจึงควรมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ทำให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การตามที่ได้กำหนดไว้

ในแต่ละองค์การต้องการให้พนักงานแสดงพฤติกรรมตามที่้องค์การคาดหวังไว้ ผ่านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสร้างค่านิยมของ้องค์การและวัฒนธรรมของ้องค์การ เพื่อให้พนักงานประพฤติตนอย่างเหมาะสม และแสดงออกทางพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่้องค์การคาดหวัง แต่ทั้งนี้ นอกเหนือจากพฤติกรรมที่พึงประสงค์ใน้องค์การแล้ว ยังพบว่ามีความประพฤติที่ไม่พึงประสงค์ใน้องค์การด้วย ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นอุปสรรคที่จะไปขัดขวางความสำเร็จของ้องค์การ เช่น การใช้เวลาดำเนินงานทำเรื่องส่วนตัว การมาสาย การขาดงาน การเปิดเผยข้อมูลของ้องค์การต่อบุคคลภายนอก เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เหล่านี้ จะก่อให้เกิดผลเสียต่อสมาชิกใน้องค์การและ้องค์การเอง ในการวิจัยครั้งนี้จึงสนใจศึกษาถึงปัจจัยสองประการที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ใน้องค์การ โดยประกอบไปด้วย

ประการที่หนึ่ง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ซึ่งความเครียดในงาน เป็นความรู้สึกด้านลบที่เกิดขึ้นมาจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี ความรับผิดชอบต่องานที่สูงมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้บุคคลแต่ละบุคคล มีการตอบสนองต่อความเครียดในรูปแบบที่ต่างกันออกไป ประกอบไปด้วย 1. การตอบสนองต่อด้านจิตใจและอารมณ์ ทำให้บุคคลมีความวิตกกังวล หงุดหงิดง่าย เบื่อหน่ายงาน 2. การตอบสนองต่อด้านร่างกาย ส่งผลให้เกิดอาการผิดปกติทางร่างกาย เช่น อาการปวดหัว นอนไม่หลับ ความดันสูง โรคหัวใจ และ 3. การตอบสนองต่อด้านพฤติกรรม ส่งผลให้บุคคลมีแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น พฤติกรรมก้าวร้าว การขาดงาน การมาสายเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น

ประการที่สอง ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ซึ่งเป็นความไม่สมดุลกันระหว่างบทบาทในงานกับบทบาททางครอบครัว โดยอาจเป็นผลมาจากการทุ่มเทเวลาและแรงกาย แรงใจต่อบทบาทหนึ่งมากเกินไป จนทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ในอีกบทบาทหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าในปัจจุบัน แต่ละองค์กรมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงมากขึ้น เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้พนักงานต้องทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานมากขึ้น เป็นผลทำให้ชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวก้าวก่ายกัน เกิดความไม่สมดุลระหว่างเวลางานและเวลาครอบครัว ซึ่งความไม่สมดุลนี้จะทำให้เกิดผลกระทบต่องาน ครอบครัว และองค์การ

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ความเครียดในงาน และความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษากลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ย่าน New CBD พระราม 9 เนื่องจากเป็นทำเลที่ถูกยกให้เป็นศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ของกรุงเทพมหานคร มีการขยายตัวของธุรกิจขนาดใหญ่ อีกทั้งยังเกิดอาคารสำนักงานขึ้นมารองรับการขยายตัวของธุรกิจหลายโครงการ เช่น อาคารสำนักงาน G Tower เป็นต้น โดยจะศึกษาปัจจัยสองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพิจารณา แก้ไข และปรับปรุงบรรยากาศการทำงานภายในองค์การ ตลอดจนให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือพนักงานในองค์การ เพื่อรักษาพนักงานไว้ให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ย่าน New CBD พระราม 9 ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ภาวะครอบครัว ภาวะสุขภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน และรายได้ กับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ย่าน New CBD พระราม 9

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ที่มีต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ย่าน New CBD พระราม 9

1.3 ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ทราบถึง อิทธิพลระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน และความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ที่มีต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ย่าน New CBD พระราม 9 ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน และความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว เพื่อให้องค์กรสามารถนำข้อมูลมาหาแนวทางป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรของพนักงาน

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทาง และวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน และความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวที่มีต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนชาวไทยที่มีสถานที่ทำงานในย่าน New CBD พระราม 9 ซึ่งไม่ทราบจำนวนแน่นอน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนชาวไทยที่มีสถานที่ทำงานในย่าน New CBD พระราม 9 ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน โดยจะใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดสูงสุดที่ยอมรับ

ให้เกิด 5% หรือ 0.05 จากสูตรผู้วิจัยจะได้กลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง และเก็บเพิ่มเติม 15 ตัวอย่าง ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

3. ขั้นตอนการเก็บตัวอย่าง

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ จะใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะทำการแจกแบบสอบถามบริเวณหน้าอาคารสำนักงาน ในย่านพระราม 9 ประกอบไปด้วย อาคารสำนักงาน G Tower, อาคารสำนักงาน ยูนิลีเวอร์, อาคารภคินท์ และฟอร์จูนทาวน์ จนครบตามจำนวนที่ต้องการ คือ 400 ตัวอย่าง

1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 สถานภาพ
- 1.1.4 ภาระครอบครัว
- 1.1.5 ภาวะสุขภาพ
- 1.1.6 ตำแหน่งงาน
- 1.1.7 ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน
- 1.1.8 รายได้

1.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน

- 1.2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน
- 1.2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน
- 1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.2.4 การพัฒนาทางอาชีพ
- 1.2.5 บรรยากาศในการทำงาน
- 1.2.6 การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน
- 1.2.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.3 ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว

- 1.3.1 ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน
- 1.3.2 ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว

2. ตัวแปรตาม

2.1 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ

- 2.1.1 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง
- 2.1.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ
- 2.1.3 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพ ภาวะครอบครัว ภาวะสุขภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน และรายได้ ของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ในย่าน New CBD พระราม 9

2. ความเครียดในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นผลมาจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ความสับสนและความขัดแย้งในบทบาท สภาวะการทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นไม่ดี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความกดดัน อันมีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยด้านร่างกายและสุขภาพจิต (Cooper & Marshall, 1976)

3. ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างบทบาทในการดำเนินงานและบทบาทในครอบครัวที่ไม่สามารถดำเนินควบคู่กันได้ ส่งผลให้บุคคลรับผิดชอบทั้งสองบทบาทได้ไม่เต็มที่ หรือรับผิดชอบทั้งสองบทบาทได้ยาก ได้แก่ ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000)

4. พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ หมายถึง การกระทำใด ๆก็ตามที่พนักงานในองค์การตั้งใจทำให้ขัด ละเมิด หรือฝ่าฝืนบรรทัดฐานขององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย (Vardi & Wiener, 1996)

5. CBD ย่อมาจาก Central Business District คือ ศูนย์กลางทางธุรกิจ เป็นพื้นที่ที่มีกิจกรรมทางสังคมและมีการเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจมากที่สุด เป็นที่ตั้งของอาคารสำนักงานใหญ่ ศูนย์รวมการค้าขาย ห้างร้านต่าง ๆ ทำเลธุรกิจด้านที่พัก-ที่อยู่อาศัย อสังหาริมทรัพย์ และเครือข่ายคมนาคมที่ให้บริการสมบูรณ์พร้อม (Estopolis, 2562)

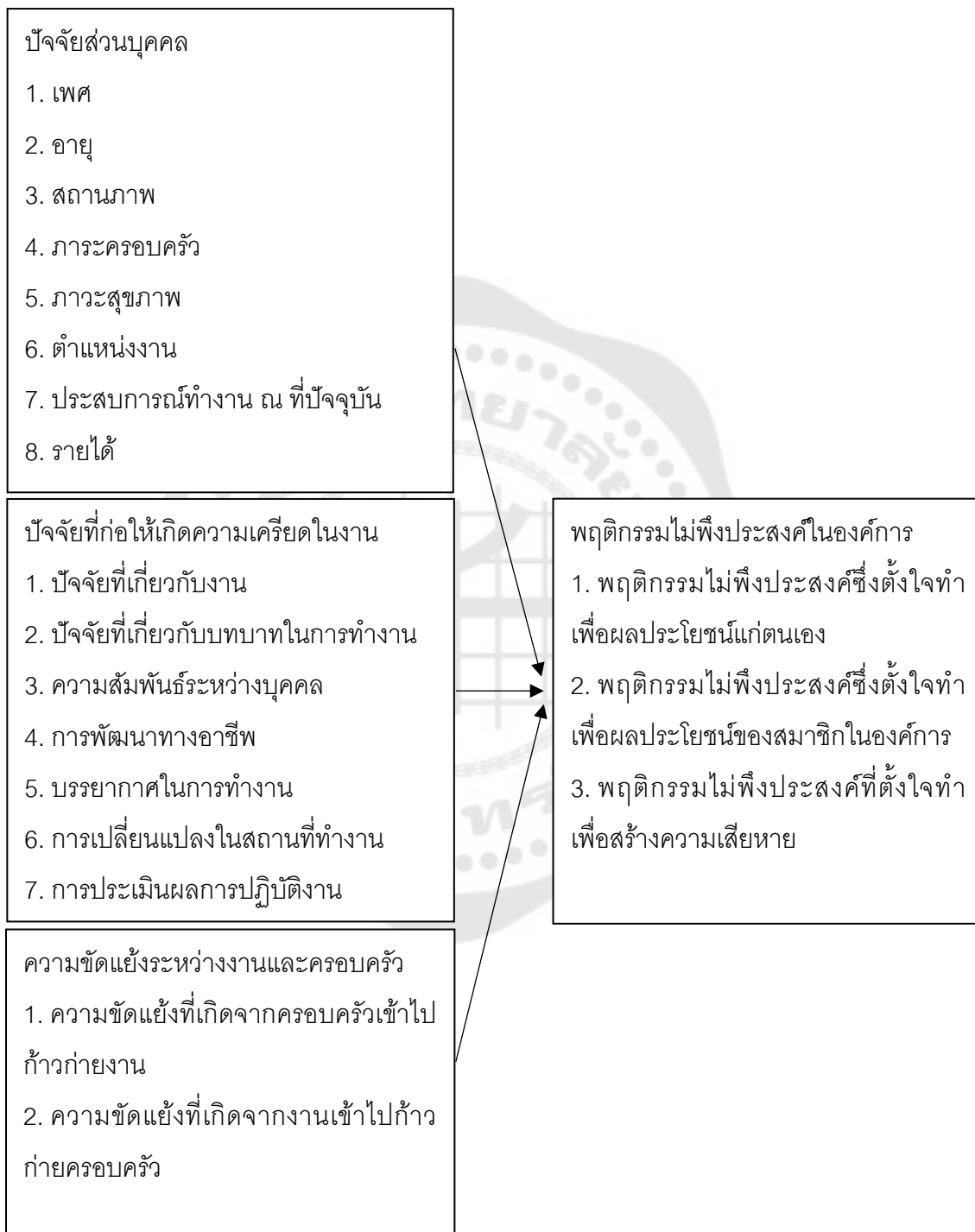
6. New CBD คือ พื้นที่ศูนย์กลางทางธุรกิจแห่งใหม่ที่กำลังจะเกิดขึ้น มีผลมาจากการกระจายธุรกิจและการลงทุนไปยังพื้นที่ต่าง ๆ นำมาซึ่งศักยภาพของทำเลที่ตั้งย่านนั้น ๆ ดึงดูดให้ประชากรเข้ามาอยู่อาศัย กระตุ้นให้เกิดการค้าขาย จับจ่ายใช้สอย ลงทุน ไปสู่การเติบโตของเศรษฐกิจ ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึงพื้นที่บริเวณพระราม 9 (Estopolis, 2562)



1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ภาวะครอบครัว ภาวะสุขภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน และรายได้ มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาทางอาชีพ บรรยากาศในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน

3. ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ประกอบด้วย ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานและความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด (Stress) และความเครียดในงาน (Job Stress)
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Conflict)
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ (Organizational Misbehavior)
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด (Stress) และความเครียดในงาน (Job Stress)

2.1.1 ความหมายของความเครียด

Hilary (1997) ให้ความหมายของความเครียด (Stress) ว่า มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “Stringers” แปลว่า “เข้ม้งวด” ซึ่งในอดีตคำนี้ถูกนำมาใช้ในการอธิบายถึงความทุกข์ทรมานหรือความยากลำบาก

Selye (1956) ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นปฏิกิริยาการตอบสนองของร่างกายต่อสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียดในแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างกันออกไปตามปัจจัยภายใน เช่น เพศ อายุ กรรมพันธุ์ ส่วนปัจจัยภายนอก เช่น ยา อาหาร และอื่น ๆ ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวเพื่อนำไปสู่การรักษาสมดุลของร่างกาย อีกทั้ง บุคคลที่เผชิญกับภาวะความเครียดเป็นเวลานาน จนกลายเป็นความเครียดสะสม จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมไปในทางที่เสื่อมถอยลง

Lazarus and Folkman (1984) ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลใช้กลไกในการปรับตัวในการเผชิญกับภาวะความเครียด เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ บุคคลจะเป็นผู้ประเมินว่าสิ่งแวดล้อมที่เผชิญอยู่นั้นก่อให้เกิดความเครียดหรือไม่ หากประเมินว่าสิ่งแวดล้อมที่เผชิญอยู่ไม่ก่อให้เกิดผลดีผลเสีย หรือเกิดในทางที่ดีหรือได้ประโยชน์ บุคคลนั้นก็จะประเมินว่า สิ่งแวดล้อมที่เผชิญอยู่ไม่ก่อให้เกิดความเครียด แต่หากประเมินแล้วว่า สิ่งแวดล้อมที่เผชิญอยู่นั้นเป็นสิ่งที่คุกคาม สิ่งแวดล้อมนั้นก็จะก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้

Taylor (1986) ให้ความหมายว่า ความเครียด หมายถึง กระบวนการในการประเมินสถานการณ์ การตอบสนองต่อสถานการณ์ รวมถึงการตอบสนองของร่างกาย พฤติกรรม อารมณ์ และความคิด

S. Robbins (2001) ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่บุคคลต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่มีความไม่แน่นอน หรือสถานการณ์ที่บุคคลไม่สามารถทำตามความต้องการของตนเองได้ บางครั้งความเครียดส่งผลกระทบในแง่ลบ แต่บางครั้งความเครียดก็เป็นประโยชน์ได้

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความเครียด คือ เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลจะเป็นผู้ประเมินว่าสิ่งแวดล้อมที่กำลังเผชิญอยู่นั้นก่อให้เกิดความเครียดหรือไม่ ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวเพื่อนำไปสู่กระบวนการการรักษาสมดุลของร่างกาย และบุคคลที่เผชิญกับภาวะความเครียดเป็นเวลานาน และกลายเป็นความเครียดสะสม จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิด ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรมไปในทางที่เสื่อมถอยลง

2.1.2 ความหมายของความเครียดในงาน

Cooper and Marshall (1976) ให้ความหมายของความเครียดในงาน เป็นความรู้สึกที่เป็นผลมาจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ความสับสนและความขัดแย้งในบทบาท สภาวะการทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นไม่ดี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความกดดัน อันมีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและสุขภาพจิต

Brief, Schuler, and Sell (1981) ให้ความหมายของความเครียดในงานว่า เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับบุคคล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล ทำให้บุคคลนั้นเปลี่ยนไปจากสภาวะปกติ

Ross and Altmaier (1994) ให้ความหมายของความเครียดในงาน คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับลักษณะของบุคคลที่ทำงาน โดยปริมาณงานมีมากเกินไปจนกว่าที่บุคคลจะสามารถทำได้

Kaplan (1983) และ Lazarus and Folkman (1984) ให้ความหมายของความเครียดในงานว่าเป็นผลการกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม เมื่อเกิดความไม่สมดุลระหว่างความต้องการกับความสามารถในการตอบสนองของบุคคล ทำให้บุคคลมีการตอบสนองทางอารมณ์ในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป

Kalleberg (1977) ให้ความหมายของความเครียดในงานว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ไม่พึงพอใจจากบทบาทในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น เกิดความสับสน กระวนกระวาย เบื่อหน่าย เป็นต้น

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความเครียดในงาน เป็นความรู้สึกด้านลบที่เกิดขึ้นมาจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไปจนความสามารถจะทำได้ สภาพะการทำงานที่ไม่ดี ความรับผิดชอบต่องานสูงมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อบุคคลที่ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเครียด ความกดดัน และส่งผลต่อการตอบสนองทางอารมณ์ในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

2.1.3 สาเหตุและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน

Luckman and Sorenson (1984) ได้อธิบายถึงสาเหตุของความเครียดในงาน แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเครียดในบทบาท (Role Stress) แบ่งเป็น
 - 1.1 บทบาทที่คลุมเครือ ส่งผลให้งานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง
 - 1.2 ความขัดแย้งในบทบาท
 - 1.3 บทบาทที่มากเกินไป
2. ความเครียดจากลักษณะของงาน (Stressor from Job Characteristics) เช่น การทำงานเป็นเวลานาน งานที่ต้องรับผิดชอบสูง
3. ความเครียดจากรูปแบบของงาน (Stressors from Job design) เช่น งานที่ต้องใช้ทักษะ ใช้ความสามารถมากเป็นพิเศษ

Brown and Moberg (1980) ได้สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่

1.1 สภาพการทำงาน (Work Conditions)

1.2 ปริมาณงาน (Work Quantity) หมายถึง จำนวนงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ขึ้นอยู่กับเวลา

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน (Work Roles) ได้แก่

2.1 บทบาทคลุมเครือ (Role Ambiguity) หมายถึง การที่บุคคลไม่ทราบวัตถุประสงค์ของงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับงานของผู้ร่วมงาน ขอบเขตความรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจน

2.2 บทบาทขัดแย้ง (Role Conflict) หมายถึง บทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานที่แต่ละคนต้องกระทำ ที่ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างสับสน

2.3 ความรับผิดชอบ (Responsibilities) แบ่งเป็น 2 ประการ คือ ความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับคน และความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับสิ่งของอื่น ๆ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. พัฒนาการทางอาชีพ (Career Improvements) เช่น ความก้าวหน้าในงาน

5. บรรยากาศในการทำงาน (Work Climates) เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6. การเปลี่ยนแปลงในที่ทำงาน เช่น การเปลี่ยนขั้นตอนในการทำงาน

7. ระบบรางวัล (Reward) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

Cooper and Marshall (1976) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด แบ่งเป็น 6 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกิดจากตัวงาน (Factors Intrinsic to the Job)

1.1 สภาพการทำงานด้านกายภาพ (Working Conditions) เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงดังรบกวน และสิ่งที่มากระตุ้นต่อประสาทสัมผัส ซึ่งส่งผลกระทบต่อจิตใจ

1.2 การทำงานเป็นกะ (Shift Work)

1.3 ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน (Long Hours) ส่งผลกระทบต่อทั้งสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ

1.4 การเดินทาง (Travel) ปัญหารถติดจากการเดินทางไปทำงาน เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความเครียดได้

1.5 เทคโนโลยีใหม่ (New Technology) การปรับตัวเข้าหาระบบการทำงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ

1.6 การทำงานหนักเกินไป (Work Overload) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ การทำงานหนักเกินไปในเรื่องของปริมาณ (Quantitative Overload) ทำให้ต้องใช้เวลาในการทำงานที่นานมากขึ้น และ การทำงานหนักเกินไปในงานที่ยากมากเกินไป (Qualitative Overload) เกิดจากการที่บุคคลขาดทักษะในการทำงาน

2. บทบาทหน้าที่ในองค์กร (Role in the Organization)

2.1 บทบาทที่คลุมเครือ (Role Ambiguity) เกิดจากการไม่ทราบวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน ทำให้เกิดความคลุมเครือ ส่งผลให้เกิดความหงุดหงิด ไม่พอใจ รวมถึงแรงจูงใจในการทำงานลดลง

2.2 บทบาทที่ขัดแย้งกัน (Role Conflict) ความไม่สอดคล้องกันของความต้องการ ค่านิยม ความคิดเห็น ของบุคคลกับบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

2.3 หน้าที่และความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นบทบาทหนึ่งในองค์กร แบ่งเป็น หน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับคน และหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสิ่งของ โดยหน้าที่ความรับผิดชอบต่อคนจะเป็นตัวทำให้เกิดความเครียดมาก เนื่องจากจะต้องคอยกระตุ้นให้รางวัลแก่ผู้อื่น

2.4 อื่น ๆ เช่น การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การขาดความช่วยเหลือจากผู้บริหาร

3. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Work)

3.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationships with Boss) ปัญหาด้านความมั่นคงทางอารมณ์ บ่อยครั้งมักเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาเป็นไปในทางที่ไม่ดี จึงส่งผลให้เกิดแรงกดดันในงาน

3.2 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationships with Subordinates)

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with Colleagues)
ความเครียดจากเพื่อนร่วมงานเกิดจากการแข่งขันกันในที่ทำงาน

4. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development)

4.1 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) เป็นตัววัดระดับความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ ซึ่งหากไม่ได้รับก็อาจก่อให้เกิดความเครียดมากขึ้น ตลอดจนความเครียดจากการพยายามรักษาตำแหน่งของตน

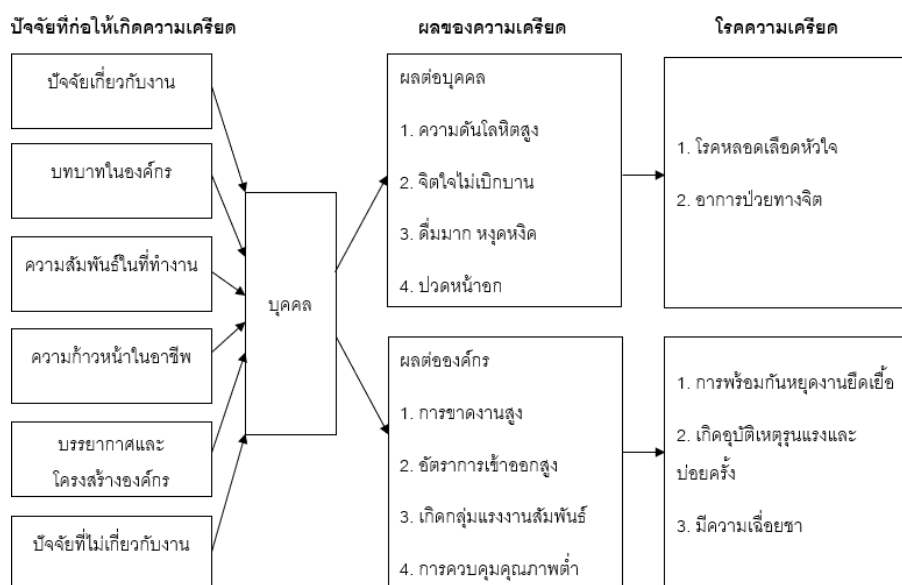
4.2 โอกาสจำกัดของอาชีพ (Occupational Locking-in) คือ มีโอกาสน้อยที่จะสามารถย้ายจากการทำงานปัจจุบันไปยังการทำงานในส่วนอื่น ๆ เนื่องจากไม่มีตำแหน่งที่เหมาะสม หรือไม่มีความสามารถในการทำงานในส่วนที่แตกต่างกันภายในองค์การ

5. บรรยากาศและโครงสร้างองค์การ (Organizational Structure and Climate) ลักษณะและโครงสร้างองค์การทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกรับอำนาจอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพในองค์การ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในงาน

5.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision-Making)

5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) การประเมินผลก่อให้เกิดความเครียด ทั้งผู้ประเมินและผู้ที่ถูกประเมิน และอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา

6. ปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงาน (Non-Work Factor) หมายถึง การจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวไม่สอดคล้องกัน ผลกระทบของครอบครัวมีผลต่อการทำงาน การทำหน้าที่สองอย่าง เช่น ผู้หญิงต้องทำงานบ้านด้วย สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน และผลที่เกิดขึ้น

ที่มา : Cartwright and Cooper (1997)

2.1.4 ระดับความเครียด

Dubrin (1990) กล่าวถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความสนใจทำงาน ขาดความรู้สึกท้าทาย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง
2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นจะกระตุ้นให้บุคคลใช้ในการทำงานมากขึ้น และทำงานได้ดีที่สุดภายใต้ความเครียดที่เหมาะสม
3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) เมื่อความเครียดเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ และต่อเนื่องเป็นเวลานาน ทำให้พลังในการทำงานลดลงเรื่อย ๆ จนบุคคลรู้สึกเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ใจในการทำงาน จนในที่สุดประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ไม่สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

2.1.5 ผลกระทบของความเครียด

เมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่มาจากการทำงาน จนทำให้เกิดความเครียดขึ้น บุคคลแต่ละคนก็จะตอบสนองต่อความเครียดในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ผลของความเครียดต่อด้านจิตใจและอารมณ์ (Psychological Symptoms or Emotional Exhaustion) เป็นผลมาจากความตึงเครียด วิตกกังวล ความสับสน เหนื่อยล้า หงุดหงิดง่าย เปื่อหน่ายงาน ซึ่งอาการเหล่านี้จะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

2. ผลของความเครียดต่อด้านร่างกาย (Physiological Symptom) มักก่อให้เกิดโรคภัยต่าง ๆ ตามมา เช่น อาการปวดหัว นอนไม่หลับ ความดันสูง โรคหัวใจ เป็นต้น

3. ผลของความเครียดต่อด้านพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) เช่น การแสดงออกถึงพฤติกรรมก้าวร้าว ขี้โมโห ทำงานผิดพลาด การขาดงาน ลา มาสายเพิ่มมากขึ้น มีแนวโน้มพฤติกรรมลาออกสูง เป็นต้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Conflict)

2.2.1 ความหมายของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

Katz and Kahn (1978) กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เกิดขึ้นเมื่อความต้องการจากงานของบุคคลและครอบครัวของบุคคลไม่สามารถเข้ากันได้ เกิดจากการที่บทบาทหนึ่งไปซ้อนทับหรือขัดแย้งกับอีกบทบาทหนึ่ง

Greenhaus and Beutell (1985) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวเป็นรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทในการดำเนินงานและบทบาทในครอบครัวที่ไม่สามารถดำเนินควบคู่กันได้ ส่งผลให้บุคคลรับผิดชอบทั้งสองบทบาทได้ไม่เต็มที่ หรือรับผิดชอบทั้งสองบทบาทได้ยาก

Thomas and Ganster (1995) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวเป็นรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดจากภาระความรับผิดชอบในบทบาทหนึ่ง ส่งผลกระทบไปยังอีกบทบาทหนึ่ง ทำให้การทำหน้าที่ในแต่ละบทบาททำไม่ได้ไม่สมบูรณ์

Kinnunen and Mauno (1998) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน ทำให้ไม่สามารถปรับสมดุลระหว่างความรับผิดชอบเรื่องงานและครอบครัวได้

Frone (1999) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว คือ ความรับผิดชอบต่อบทบาทใดบทบาทหนึ่งแทรกแซงอีกบทบาทหนึ่ง

Carlson et al. (2000) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวเป็นรูปแบบของความขัดแย้งกันในบทบาทหน้าที่ในงานและครอบครัว ซึ่งมีสาเหตุมาจากการนำเวลา ความเครียด และพฤติกรรมจากบทบาทหนึ่งไปแสดงต่อในบทบาทหนึ่ง

A. Robbins (2004) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวเป็นความไม่สัมพันธ์กันระหว่างความต้องการด้านครอบครัวและความต้องการด้านงาน เนื่องจากเวลา และการทุ่มเทแรงกายแรงใจของบุคคลหนึ่งต่อบทบาทหนึ่ง ทำให้ยากต่อการเติมเต็มในทุกส่วนให้กับบุคคลรอบข้าง

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง ความไม่สมดุลกันระหว่างบทบาทในงานกับบทบาททางครอบครัว ซึ่งเป็นผลมาจากการทุ่มเทเวลาและแรงกายแรงใจต่อบทบาทหนึ่ง ทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทได้อย่างสมบูรณ์

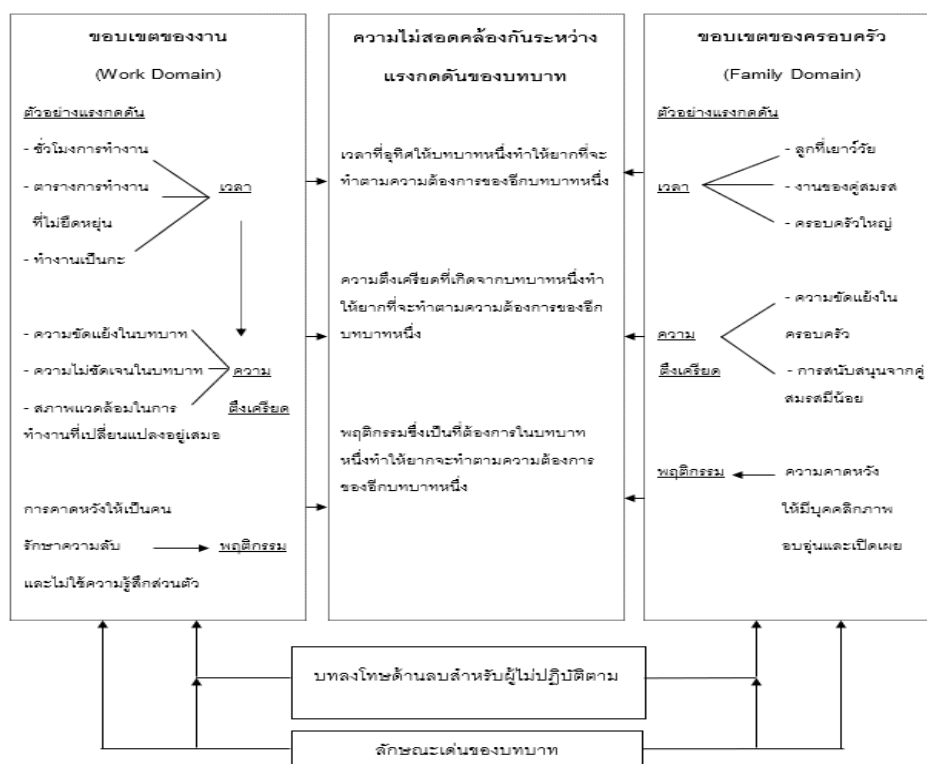
2.2.2 ประเภทของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

Greenhaus and Beutell (1985) ได้ศึกษาประเภทของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไว้ ดังนี้

1. ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านเวลา (Time-Based Conflict) เกิดจากบุคคลทุ่มเทเวลาให้กับงานมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลาให้ครอบครัวได้อย่างเต็มที่ เช่น การทำงานล่วงเวลา ซึ่งทำให้เกิดข้อจำกัดในการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว และในทางกลับกันการที่บุคคลทุ่มเทเวลาให้ครอบครัวมากเกินไปก็จะไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น ความต้องการด้านเวลาจากงานและครอบครัวจึงเป็นแรงกดดันที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เนื่องจากไม่สามารถทำหน้าที่ในบทบาทใดบทบาทหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์

2. ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านความเครียด (Strain-Based Conflict) เกิดจากแรงกดดันในบทบาทหนึ่งส่งผลกระทบต่ออีกบทบาทหนึ่ง ส่งผลให้บุคคลมีการแสดงออกทางอาการต่าง ๆ เช่น เกิดความเครียด วิตกกังวล อ่อนล้า ฉุนเฉียว เป็นต้น

3. ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านพฤติกรรม (Behavior-Based Conflict) เกิดจากพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ต้องการในบทบาทหนึ่งยากจะทำตามความต้องการของอีกบทบาทหนึ่ง เช่น ผู้จัดการได้รับการคาดหวังให้ตัดสินใจด้วยตนเอง มั่นใจในตนเอง และไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของอารมณ์ แต่ครอบครัวคาดหวังให้เป็นคนอ่อนโยน ดูแลเอาใจใส่ แสดงอารมณ์ความรู้สึก และถ้าไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเมื่ออยู่ในบทบาทที่แตกต่างกัน ก็อาจทำให้เกิดความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านพฤติกรรม



ภาพประกอบ 3 ความไม่สอดคล้องกันระหว่างบทบาทการทำงานและบทบาทของครอบครัว

ที่มา : (Greenhaus & Beutell, 1985)

Wiley (1987) ได้ศึกษารูปแบบของการขัดขวางที่นำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. ความขัดแย้งที่เกิดจากชีวิตครอบครัวเข้าไปขัดขวางการทำงาน (Family Interfering with Work: FIW) คือ ความขัดแย้งที่เกิดจากความต้องการและความรับผิดชอบที่เกิดจากบทบาทครอบครัวเข้าไปขัดขวางการกระทำตามความต้องการและความรับผิดชอบที่เกิดจากบทบาทการทำงานของบุคคล

2. ความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานเข้าไปขัดขวางชีวิตครอบครัว (Work Interfering with Family: WIF) คือ ความขัดแย้งที่เกิดจากความต้องการและความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นจากบทบาทการทำงานเข้าไปขัดขวางการกระทำตามความต้องการและความรับผิดชอบที่เกิดจากบทบาทในครอบครัวของบุคคล

Netemeyer, Boles, and McMurrian (1996) ได้ทำการศึกษารูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้วยการปรับปรุงจากแนวคิดของ Katz and Kahn (1978) และ Greenhaus and Beutell (1985) โดยจำแนกความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน (Family Interfering with Work Conflict) หมายถึง ความไม่สอดคล้องกันระหว่างบทบาทในครอบครัวกับบทบาทการทำงาน ซึ่งเกิดจากความขัดแย้งในเรื่องเวลาที่ใช้ร่วมกับครอบครัว ความเครียดในครอบครัว และการแสดงพฤติกรรมของการทำหน้าที่ในครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายการแสดงบทบาทในการทำงาน และกระทบกับความสามารถของบุคคลในการแสดงความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน

2. ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว (Work Interfering with Family Conflict) หมายถึง ความไม่สอดคล้องกันระหว่างบทบาทการทำงานกับบทบาทในครอบครัว ซึ่งเกิดจากความขัดแย้งในเรื่องเวลาการทำงาน ความเครียดจากงาน การแสดงพฤติกรรมของการทำหน้าที่ในงานเข้าไปก้าวก่ายการแสดงบทบาทในครอบครัว และกระทบกับความสามารถของบุคคลในการแสดงความรับผิดชอบในครอบครัว

Carlson et al. (2000) ได้แบ่งความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ได้แก่

1. งานก้าวก่ายชีวิตครอบครัว (Work to Family Conflict) และ
2. ชีวิตครอบครัวก้าวก่ายงาน (Family to Work Conflict)

และแบ่งสาเหตุย่อยของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากเวลา (Time-Based Conflict)
2. ความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากความเครียด (Strain-Based Conflict) และ
3. ความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากพฤติกรรม (Behavior-Based Conflict)

ทำให้สามารถแบ่งประเภทของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้เป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. เวลาในงานก้าวก่ายชีวิตครอบครัว (Time-Based Work Interfering with Family) เกิดเมื่อบุคคลมีเวลาทำงานไม่เพียงพอ ทำให้ต้องนำเวลาของครอบครัวมาทำงาน

2. ความเครียดจากงานก้ำก๋ายชีวิตครอบครัว (Strain-Based Work Interfering with Family) เกิดเมื่อบุคคลนำความเครียดจากการทำงานกลับไปยังครอบครัว

3. พฤติกรรมในการทำงานก้ำก๋ายชีวิตครอบครัว (Behavior-Based Work Interfering with Family) เกิดเมื่อบุคคลนำพฤติกรรมการทำงานที่ได้ผลดีไปใช้ในครอบครัว แต่ได้ผลลัพธ์ในทางตรงกันข้าม

4. เวลาครอบครัวก้ำก๋ายการทำงาน (Time-Based Family Interfering with Work) เกิดเมื่อบุคคลมีเวลาที่ใช้กับครอบครัวไม่เพียงพอ ทำให้ต้องเบียดเบียนเวลาทำงานไปใช้กับครอบครัว

5. ความเครียดจากครอบครัวก้ำก๋ายการทำงาน (Strain-Based Family Interfering with Work) เกิดเมื่อบุคคลนำความเครียดจากครอบครัวไปยังที่ทำงาน

6. พฤติกรรมในครอบครัวก้ำก๋ายการทำงาน (Behavior-Based Family Interfering with Work) เกิดเมื่อบุคคลนำพฤติกรรมที่ปฏิบัติในครอบครัวไปใช้ในการทำงาน

2.2.3 สาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

Greenhaus and Beutell (1985) สรุปสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไว้ 3 สาเหตุ ดังนี้

1. สาเหตุด้านเวลา (Time-Based Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการให้เวลากับบทบาทใดบทบาทหนึ่งมากเกินไป จึงไปขัดขวางการทำหน้าที่ในอีกบทบาทหนึ่ง ทำให้ทำหน้าที่ในอีกบทบาทหนึ่งได้ไม่เต็มที่

2. สาเหตุจากความตึงเครียด (Strain-Based Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากความเครียดหรืออารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์จากบทบาทหนึ่งไปขัดขวางการทํากิจกรรมหรือความรับผิดชอบในอีกบทบาทหนึ่ง โดยมีการแสดงออกผ่านอาการ เช่น ความเครียด วิตกกังวล ความอ่อนล้า ฉุนเฉียว เป็นต้น

3. สาเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-Based Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อบทบาทใดบทบาทหนึ่ง แต่เมื่อนำไปใช้ในอีกบทบาทหนึ่งกลับส่งผลในทางตรงกันข้ามกัน

Warner (2005) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไว้ 2 สาเหตุ ดังนี้

1. สาเหตุจากตัวบุคคล ได้แก่

- 1.1 ความต้องการประสบความสำเร็จในหลายบทบาท
- 1.2 คุณลักษณะทางครอบครัว เช่น ไม่ได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรส ภาวะเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น
- 1.3 การจัดตารางการทำงาน
- 1.4 ความเครียดจากการทำงาน เช่น ความไม่ชัดเจนในบทบาทการทำงาน เป็นต้น

2. สาเหตุจากองค์กร ได้แก่

- 2.1 ปริมาณการควบคุมการทำงาน
- 2.2 การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างาน
- 2.3 ปริมาณงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร (Organizational Misbehavior)

Hollinger and Clark (1982) ให้คำนิยาม พฤติกรรมเบี่ยงเบน (Deviance) คือ การกระทำที่ละเมิดบรรทัดฐานขององค์กร และได้จำแนกพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ออกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมเบี่ยงเบนเรื่องทรัพย์สิน (Property Deviance) พฤติกรรมที่พนักงานได้รับหรือทำลายทรัพย์สินขององค์กรโดยไม่ได้รับอนุญาต
2. พฤติกรรมเบี่ยงเบนเรื่องการทำงาน (Production Deviance) พฤติกรรมที่ฝ่าฝืนบรรทัดฐานขององค์กรในเรื่องของการทำงาน การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบการทำงาน

Robinson and Bennett (1995) เสนอทฤษฎี เรื่องพฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงาน (Workplace Deviance) คือ พฤติกรรมที่เกิดจากสมาชิกในองค์กรตั้งใจฝ่าฝืนบรรทัดฐานขององค์กร และการกระทำเหล่านั้นส่งผลกระทบต่อองค์กร โดยเป็นการนำเอาทฤษฎีของ Hollinger and Clark (1982) มาศึกษาเพิ่มเติม โดยใช้เทคนิคการวัดแบบหามิติที่หลากหลาย (Multidimensional Scaling Technique) และได้แบ่งพฤติกรรมเบี่ยงเบนออกเป็น 2 มิติใหญ่ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่ไม่ร้ายแรงมาก (Minor) คู่กับ พฤติกรรมที่ร้ายแรง (Serious) ซึ่งผลของระดับความรุนแรงมีผลมาจากการฝ่าฝืนบรรทัดฐานขององค์กร

2. พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การโดยตรง (Organizational) คู่กับ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของบุคคล (Interpersonally Directed) สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายของการกระทำ ทั้งต่อองค์การโดยตรงหรือต่อบุคคลโดยตรง

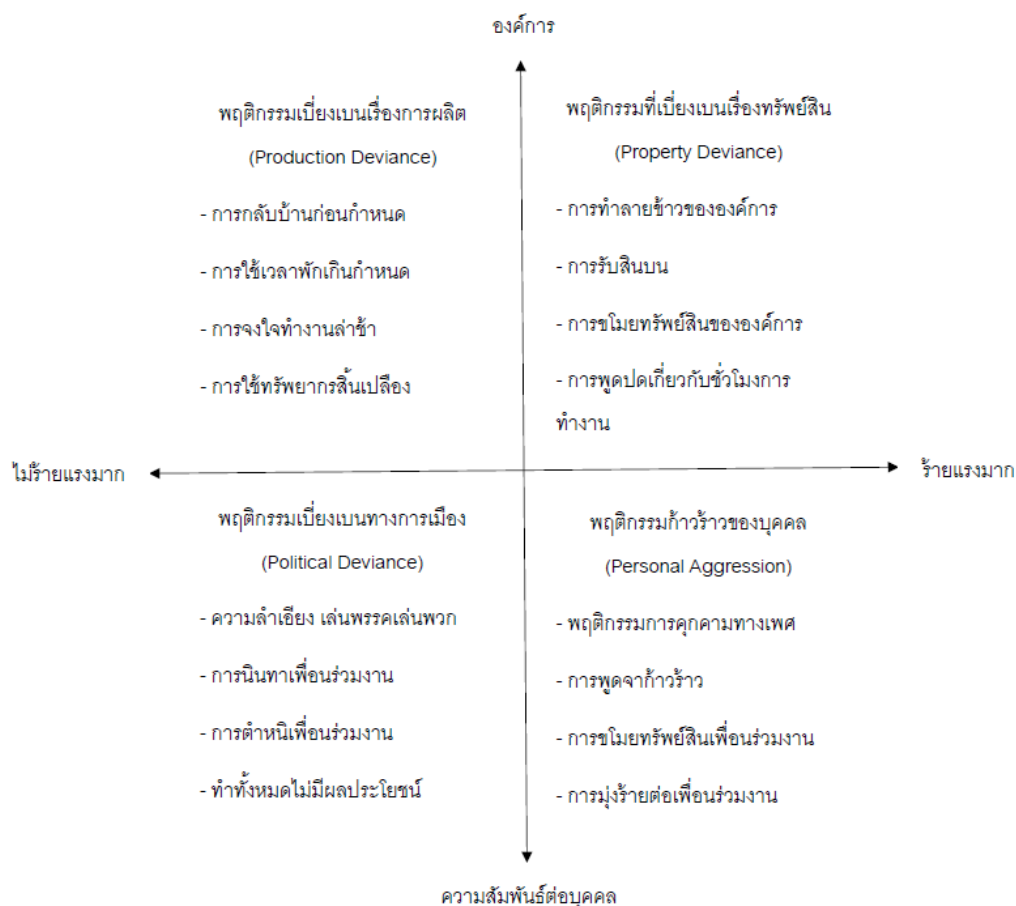
และจากมิติข้างต้น จะสามารถแยกพฤติกรรมเบี่ยงเบนออกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. พฤติกรรมเบี่ยงเบนเรื่องการทำงาน (Production Deviance) เป็นพฤติกรรมที่ไม่ร้ายแรงมากต่อองค์การ (Minor Organizational) เป็นพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนบรรทัดฐานขององค์การ เช่น การเลิกงานก่อนเวลา การใช้เวลาพักเกินเวลาที่กำหนด การทำงานช้า เป็นต้น

2. พฤติกรรมที่เบี่ยงเบนเรื่องทรัพย์สิน (Property Deviance) เป็นพฤติกรรมที่ร้ายแรงต่อองค์การ (Serious Organizational) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานได้รับหรือทำลายทรัพย์สินขององค์การโดยไม่ได้รับอนุญาต เช่น การทำลายทรัพย์สินขององค์การให้ได้รับความเสียหาย การลักขโมย เป็นต้น

3. พฤติกรรมเบี่ยงเบนทางการเมือง (Political Deviance) เป็นพฤติกรรมที่ไม่ร้ายแรงต่อความสัมพันธ์ของบุคคล (Minor Interpersonal) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมต่อบุคคลอื่น โดยกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ต่อบุคคล เช่น การกล่าวโทษคนอื่น การดิฉินนินทาเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. พฤติกรรมก้าวร้าวต่อบุคคล (Personal Aggression) เป็นพฤติกรรมที่ร้ายแรงต่อความสัมพันธ์ของบุคคล (Serious Interpersonal) โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนี้ จะแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น การพูดจาก้าวร้าว การทำร้ายร่างกาย เป็นต้น



ภาพประกอบ 4 รูปแบบพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนในที่ทำงาน (Workplace Deviance)

ที่มา : (Robinson & Bennett, 1995)

Vardi and Wiener (1996) ให้ความหมายของ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร (Organizational Misbehavior: OMB) คือ การกระทำใด ๆ ก็ตามที่พนักงานในองค์กรตั้งใจทำให้ ชัด ละเมิด หรือฝ่าฝืนบรรทัดฐานขององค์กร

1. ประเภทของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร (OMB) แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่ตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง (OMB ประเภท S) ส่วนมากเป็นเรื่องภายในเกี่ยวกับตนเองต่อองค์กร และเป้าหมายของพฤติกรรมประเภทนี้ คือ องค์กรหรือสมาชิกในองค์กร แบ่งแยกได้ 3 ประเภทเป้าหมาย คือ

1.1.1 ตัวงานเอง เช่น การบิดเบือนข้อมูล

1.1.2 ทรัพย์สินขององค์กร เช่น การขโมยหรือขายความลับ

1.1.3 สมาชิกคนอื่น ๆ เช่น การก่อวินวินเพื่อนร่วมงาน

1.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อประโยชน์แก่พนักงานในองค์การทั้งหมด (OMB ประเภท O) ผู้ที่ได้รับผลกระทบ เช่น องค์การอื่น ๆ สถาบันทางสังคม หรือ ลูกค้า

1.3 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำให้เกิดความเสียหายและทำลายล้าง (OMB ประเภท D) เป้าหมายของพฤติกรรมนี้ เป็นได้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ในขณะที่พฤติกรรมประเภท S และ O เป็นการเอื้อประโยชน์ทั้งบุคคลอื่น และองค์การ แต่พฤติกรรมประเภท D เป็นการทำลายทั้งบุคคลและองค์การ เช่น การทำงานอุปการณ์ขององค์การ เป็นต้น

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (OMB)

Vardi and Wiener (1996) ได้แบ่งปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยในระดับบุคคล มุ่งเน้นที่ 5 ลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

2.1.1 บุคลิกภาพ (Personality) โดยตัวแปรด้านบุคลิกภาพมองได้ 2 ตัว คือ ระดับการพัฒนาด้านศีลธรรมของสมาชิกในองค์การ และระดับของการจงใจพฤติกรรมที่ต่อต้านสังคม

2.1.2 การสร้างค่านิยมที่สอดคล้องกันของคนในองค์การ (Person Organization Value Congruence)

2.1.3 ค่านิยมพื้นฐานของความจงรักภักดีและตระหนักรู้หน้าที่ (Generalized Value of Loyalty and Duty)

2.1.4 โอกาสที่เหมาะสมของแต่ละคน (Personal Circumstances)

2.1.5 ความไม่พึงพอใจต่อความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์การ (Dissatisfaction of Personal Needs by The Organization)

2.2 ปัจจัยในระดับองค์การ แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

2.2.1 โอกาสที่ติดอยู่กับงานที่ทำ (Built in Opportunity) หน้าที่ของงานบางอย่างก่อให้เกิดการกระทำผิดได้ แต่ในขณะเดียวกันก็อาจสร้างผลประโยชน์ให้กับบริษัท

2.2.2 ระบบควบคุม (Control Systems) คือ ขั้นตอนภายในทั้งหมดที่ออกแบบมาเพื่อลดการเกิดเหตุการณ์ที่จะทำให้องค์การเสียหาย

2.2.3 วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)

2.2.4 การเกาะกลุ่มขององค์การ (Organizational Cohesiveness) เกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ในสังคม และความยึดติดในบรรทัดฐาน

2.2.5 เป้าหมายขององค์การ (Organizational Goals) เป็นส่วนหนึ่งของ ค่านิยมองค์การ มีผลต่อแรงจูงใจ แรงผลักดันบรรทัดฐาน และมีส่วนในการกระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์โดยตรง

Gruys and Sackett (2003) ได้ทำการศึกษาและจำแนกพฤติกรรมต่อต้านการ ปฏิบัติงานออกเป็น 11 ประเภท ดังนี้

1. การลักขโมยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง (Theft and Related Behavior) เช่น การ ลักขโมยทรัพย์สินขององค์การ การใช้ทรัพย์สินขององค์การในทางที่ผิดวัตถุประสงค์ เป็นต้น
2. การทำลายทรัพย์สินขององค์การ (Destruct of Property) เช่น การทำลาย ทรัพย์สินส่วนรวม เป็นต้น
3. การใช้ข้อมูลข่าวสารไม่เหมาะสม (Misuse of Information) เช่น เปิดเผยความลับ ขององค์การให้บุคคลภายนอกรู้ เป็นต้น
4. การใช้เวลาและทรัพยากรขององค์การไม่เหมาะสม (Misuse of Time and Resources) เช่น การทำธุระส่วนตัวในเวลางาน เป็นต้น
5. การมีพฤติกรรมที่ไม่คำนึงถึงความปลอดภัย (Unsafe Behavior) เช่น การฝ่าฝืน กฎระเบียบด้านความปลอดภัย เป็นต้น
6. การขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน (Poor Attendance) เช่น การขาดงาน การ ลาป่วยโดยไม่ได้ป่วย เป็นต้น
7. ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ (Poor Quality Work) เช่น ทำงานไม่เต็มที่ เป็นต้น
8. การดื่มแอลกอฮอล์ (Alcohol Use) เช่น มาทำงานในสภาพที่มึนเมา เป็นต้น
9. การใช้สารเสพติด (Drug Use) เช่น การใช้หรือจำหน่ายสารเสพติดในที่ทำงาน เป็นต้น
10. การใช้คำพูดไม่เหมาะสม (Inappropriate Verbal Action) เช่น การพูดจาไม่ดี กับผู้ที่มาใช้บริการหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
11. การประพฤติตนไม่เหมาะสม (Inappropriate Physical Action) เช่น การ ล่วงเกินทางเพศ การทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

Martinko, Gundlach, and Douglas (2002) ได้ทำการศึกษาและหาสาเหตุของปัจจัย การเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ตัวแปรด้านสถานการณ์ (Situational Variable) หมายถึง สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นกับแต่ละบุคคล

2. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) หมายถึง ความแตกต่างในบุคลิก ลักษณะ และความคิดของแต่ละบุคคล



ภาพประกอบ 5 แสดงปัจจัยการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

ที่มา : (Martinko et al., 2002)

จากภาพ อธิบายการเกิดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ นอกจากปัจจัยตัวแปรด้านสถานการณ์ และความแตกต่างระหว่างบุคคล การเกิดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ต้องผ่านกระบวนการคิด การรับรู้ของแต่ละบุคคล ก่อนจะแสดงออกทางพฤติกรรม นำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การแสดงออกภายใน (Internal Attributions) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาในลักษณะสร้างความเสียหายแก่ตนเอง เช่น การใช้สารเสพติด การขาดงาน เป็นต้น

2. การแสดงออกภายนอก (External Attributions) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาในลักษณะสร้างความเสียหายแก่องค์กรและสมาชิกในองค์กรคนอื่น ๆ เช่น การลักขโมย การทำร้ายร่างกาย เป็นต้น

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดในงาน และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร

Fox, Spector, and Miles (2001) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร ความเครียดในงาน และความยุติธรรมในองค์กร พบว่า

ความเครียดในงานเป็นผลมาจากข้อจำกัดของบุคคลในการกระทำการใด ๆ ความขัดแย้งภายในองค์กร ความยุติธรรมภายในองค์กร และอารมณ์ด้านลบ ซึ่งภาวะเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร

Penney and Spector (2005) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความรู้สึกด้านลบ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร พบว่า ความรู้สึกด้านลบ ข้อจำกัดในองค์กร และความขัดแย้งระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความพึงพอใจในงาน และส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร

Bowling and Eschleman (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพของพนักงานที่เป็นตัวกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร พบว่า ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรของกลุ่มพนักงานที่มีความรู้สึกด้านลบสูง

กมลวรรณ วันดี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความเครียดในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทผู้ให้บริการการสื่อสารโทรคมนาคมไร้สายแห่งหนึ่ง พบว่า ความเครียดในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรโดยรวม ซึ่งพบว่า ด้านบทบาทในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรที่ตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ,ด้านตัวงานและด้านบทบาทในองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรที่ตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร และด้านตัวงาน, ด้านบทบาทในองค์กร, ด้านสัมพันธภาพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรที่ตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย

2.4.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร

Ahmad and Omar (2013) ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจบังคับบัญชาในทางที่ผิดและพฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงาน: บทบาทความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า การใช้อำนาจบังคับบัญชาในทางที่ผิด สามารถเพิ่มความรุนแรงของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และส่งผลกลายเป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงาน ซึ่งเป็นอันตรายต่อองค์กร

เชลิส่า ศิริมหันต์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปราบปรามยาเสพติดในเขตภาคเหนือ พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

นภาพรณ ฤทัยจรัสศรี (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานในโรงงานทำกรอบรูปเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบกับการทำงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานส่งผลกระทบกับครอบครัว มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของพนักงาน

วชิระ ทองอยู่คง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาอิทธิพลของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ที่มีต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งด้านบทบาทครอบครัวขัดขวางบทบาทการทำงาน และด้านบทบาทการทำงานขัดขวางบทบาทครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานและความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร” ซึ่งมีระเบียบการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนชาวไทยที่มีสถานที่ทำงานในย่าน New CBD พระราม 9 ซึ่งไม่ทราบจำนวนแน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนชาวไทยที่มีสถานที่ทำงานในย่าน New CBD พระราม 9 ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน โดยจะใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่าง ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546)

$$n = \frac{Z^2 p(1 - p)}{e^2}$$

เมื่อ	n	แทน จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง
	p	แทน สัดส่วนของประชากรที่จะสุ่ม มีค่าเท่ากับ 0.05
	Z	แทน ค่า Z Score ที่ระดับความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความมั่นใจ 95% (ระดับ 0.05)
	e	แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (ค่าความคลาดเคลื่อน $e = 0.05$)

แทนค่าสูตรแล้วจะได้ผลดังนี้

$$n = \frac{1.96^2 0.5(0.5)}{0.05^2} = 385$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนชาวไทยที่มีสถานที่ทำงานในย่าน New CBD พระราม 9 จำนวน 385 ตัวอย่าง และเก็บเพิ่มเติม 15 ตัวอย่าง ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ จะใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะทำการแจกแบบสอบถามบริเวณหน้าอาคารสำนักงาน ในย่านพระราม 9 ประกอบไปด้วย อาคารสำนักงาน G Tower, อาคารสำนักงานยูนิลีเวอร์, อาคารภคินท์ และฟอร์จูนทาวน์ จนครบตามจำนวนที่ต้องการ คือ 400 ตัวอย่าง

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ แบ่งออกเป็น 8 ข้อ คือ เพศ อายุ สถานภาพ ภาวะครอบครัว ภาวะสุขภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ประกอบด้วยคำถาม 7 ด้าน คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน คำถามข้อที่ 1-5 ,ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน คำถามข้อที่ 6-9 ,ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คำถามข้อที่ 10-12 ,การพัฒนาทางอาชีพ คำถามข้อที่ 13-16 ,บรรยากาศในการทำงาน คำถามข้อที่ 17-19 ,การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน คำถามข้อที่ 20-22 และการประเมินผลการปฏิบัติงาน คำถามข้อที่ 23-25

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ประกอบด้วยคำถาม 2 ด้าน คือ ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน คำถามข้อที่ 1-5 และความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว คำถามข้อที่ 6-10

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 3 ด้าน คือ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง คำถาม

ข้อที่ 1-6 ,พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่สมาชิกในองค์กร คำถามข้อที่ 7-10 และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย คำถามข้อที่ 11-15

โดยลักษณะของคำถามจะมีคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ตาราง 1 ระดับการให้คะแนนแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	4
เห็นด้วยมาก	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนด้วยการใช้สูตรหาอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{4 - 1}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถกำหนดเกณฑ์การวัดระดับได้ ดังนี้

ความเครียดในงาน คือ

1. คะแนนตั้งแต่ 1 - 1.75 มีความเครียดในงานในระดับต่ำมาก
2. คะแนนตั้งแต่ 1.75 - 2.5 มีความเครียดในงานในระดับต่ำ
3. คะแนนตั้งแต่ 2.5 - 3.25 มีความเครียดในงานในระดับสูง
4. คะแนนตั้งแต่ 3.25 - 4 มีความเครียดในงานในระดับสูงมาก

ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว คือ

1. คะแนนตั้งแต่ 1 - 1.75 มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวในระดับต่ำ

มาก

2. คะแนนตั้งแต่ 1.75 – 2.5 มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวในระดับต่ำ
3. คะแนนตั้งแต่ 2.5 – 3.25 มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวในระดับสูง
4. คะแนนตั้งแต่ 3.25 – 4 มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวในระดับสูง

มาก

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร คือ

1. คะแนนตั้งแต่ 1 - 1.75 มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรในระดับต่ำมาก
2. คะแนนตั้งแต่ 1.75 – 2.5 มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรในระดับต่ำ
3. คะแนนตั้งแต่ 2.5 – 3.25 มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรในระดับสูง
4. คะแนนตั้งแต่ 3.25 – 4 มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรในระดับสูงมาก

ตาราง 2 ระดับคะแนนเฉลี่ยและความหมายของระดับความคิดเห็น

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมายของระดับความคิดเห็น		
	ความเครียดในงาน	ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร
1 – 1.75	ระดับต่ำมาก	ระดับต่ำมาก	ระดับต่ำมาก
1.75 – 2.5	ระดับต่ำ	ระดับต่ำ	ระดับต่ำ
2.5 – 3.25	ระดับสูง	ระดับสูง	ระดับสูง
3.25 - 4	ระดับสูงมาก	ระดับสูงมาก	ระดับสูงมาก

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอตามจำนวนที่ต้องการวิจัย
2. ชี้แจงและอธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจวัตถุประสงค์และวิธีตอบ

แบบสอบถาม

3. ทดสอบแบบสอบถามโดยการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 40 คน และตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) โดยค่าอัลฟา

ที่ได้ แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 โดยค่าสัมประสิทธิ์ที่ยอมรับได้ต้องมากกว่า 0.7 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546)

4. แจกแบบสอบถามบริเวณอาคารสำนักงาน ในย่านพระราม 9 ประกอบด้วย อาคารสำนักงาน G Tower, อาคารสำนักงานยูนิลีเวอร์, อาคารภคินท์ และฟอร์จูนทาวน์ จนครบตามจำนวนที่ต้องการ คือ 400 ตัวอย่าง

3.4 การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาดำเนินการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยทำการคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส เพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลทางคอมพิวเตอร์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) แสดงเป็นค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร

2. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ภาวะครอบครัว ภาวะสุขภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน และรายได้ มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรแตกต่างกัน

โดยใช้สถิติในการทดสอบ คือ ค่าสถิติที (T-Test) และค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาทางอาชีพ บรรยากาศในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน โดยสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเกณฑ์วัดระดับแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. คะแนนตั้งแต่ 1 - 1.75 มีความเครียดในงานในระดับต่ำมาก
2. คะแนนตั้งแต่ 1.75 - 2.5 มีความเครียดในงานในระดับต่ำ
3. คะแนนตั้งแต่ 2.5 - 3.25 มีความเครียดในงานในระดับสูง
4. คะแนนตั้งแต่ 3.25 - 4 มีความเครียดในงานในระดับสูงมาก

2.3 ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ประกอบด้วย ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเกณฑ์วัดระดับแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. คะแนนตั้งแต่ 1 - 1.75 มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวในระดับต่ำมาก
2. คะแนนตั้งแต่ 1.75 - 2.5 มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวในระดับต่ำ
3. คะแนนตั้งแต่ 2.5 - 3.25 มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวในระดับสูง
4. คะแนนตั้งแต่ 3.25 - 4 มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวในระดับสูงมาก

2.4 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่ตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย โดยเกณฑ์วัดระดับแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. คะแนนตั้งแต่ 1 - 1.75 มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การในระดับต่ำมาก
2. คะแนนตั้งแต่ 1.75 - 2.5 มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การในระดับต่ำ
3. คะแนนตั้งแต่ 2.5 - 3.25 มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การในระดับสูง
4. คะแนนตั้งแต่ 3.25 - 4 มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การในระดับสูงมาก

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เป็นการบรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้แปลความหมายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548) โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน ค่าเฉลี่ยคะแนน
	f	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายลักษณะพื้นฐานของข้อมูลด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X_i$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) เพื่อใช้อธิบายลักษณะพื้นฐานของข้อมูล โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X_i แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยจะใช้วิธีหาค่าครอนบัคอัลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{Covariance}} / \overline{\text{Variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{Covariance}} / \overline{\text{Variance}}}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 k แทน จำนวนคำถาม
 $\overline{\text{Covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
 $\overline{\text{Variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.1 ค่าสถิติที (T-Test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างการหาค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546)

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

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) กรณีความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546)

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	k - 1	SS_b	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในประชากร	n - k	SS_w	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
รวม	n - 1	S		

เมื่อ	k	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
	SS_b	แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	k - 1	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม
	n - k	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
	MS_b	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือ ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546)

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

โดยที่

$$n_i \neq n_j$$

$$R = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MES แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน (Hartung, 2001) โดยสูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown – Forsythe (B) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดยค่า

$$MS_W = \sum_{i=1}^k (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$$

เมื่อ	β	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	MS_B	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_W	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือ ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Dunnett's T3 ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2541)

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_w (\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j})}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
	MS_w	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	$\bar{X}_i$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง i
	$\bar{X}_j$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง j
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	n_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นสมการถดถอยเชิงซ้อนในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามหนึ่งตัวกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัว เพื่อใช้อธิบายผลของตัวแปรตามที่เกิดขึ้น (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546)

ตาราง 4 วิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	k	SSR	$MSR = \frac{SSR}{k}$	$F = \frac{MSR}{MSE}$
Error (Residual)	n - k - 1	SSE	$MSE = \frac{SSE}{n - k - 1}$ $= S_{y.1\ 2\ 3...k}^2$	
รวม	n - 1	SST		

เมื่อ	SSR	แทน ค่าความแปรปรวนจากความถดถอย
	SSE	แทน ค่าความแปรปรวนเชิงสุ่ม
	SST	แทน ค่าความแปรปรวนของ y
	$S_{y.1\ 2\ 3...k}^2$	แทน ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณของตัวแบบ
	k	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

สมการถดถอยเชิงซ้อนในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

เมื่อ	Y	แทน ตัวแปรตาม
	$X_1, X_2, \dots, X_k$	แทน ตัวแปรอิสระ
	β_0	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ของตัวแปรอิสระตัวที่ i
	e	แทน ค่าความคาดเคลื่อน

การทดสอบสมมติฐานของ β_i โดยการใช้สถิติ F เป็นตัวทดสอบ ดังนี้

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \dots = \beta_k = 0$$

H_1 : มี β อย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีค่าไม่เท่ากับศูนย์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานและความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร” การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjust R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
LSD	แทน	Least Significant Difference
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์

4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ภาระครอบครัว ภาวะสุขภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน และรายได้ มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน

2. ปัจจัยก่อให้เกิดความเครียดในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาทางอาชีพ บรรยากาศในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน

3. ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ประกอบด้วย ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์

ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ภาระครอบครัว ภาวะสุขภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน และรายได้ โดยนำเสนอในรูปความถี่และร้อยละ

ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์

ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	200	50
หญิง	200	50
รวม	400	100.0
2. อายุ		
18 – 25 ปี	66	16.5
26 – 32 ปี	119	29.7
33 – 39 ปี	84	21.0
40 – 46 ปี	72	18.0
47 ปีขึ้นไป	59	14.8
รวม	400	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	156	39.0
สมรส	176	44.0
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	68	17.0
รวม	400	100.0
4. ภาวะครอบครัว		
มีภาวะเลี้ยงดูสมาชิกครอบครัว	235	58.8
ไม่มีภาวะเลี้ยงดูสมาชิกครอบครัว	165	41.2
รวม	400	100.0
5. ภาวะสุขภาพ		
แข็งแรง	282	70.5
มีโรคประจำตัว	118	29.5
รวม	400	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่/พนักงานทั่วไป	56	14.0
เจ้าหน้าที่/พนักงานระดับกลาง	139	34.7
หัวหน้างาน	104	26.0
ผู้จัดการขึ้นไป	101	25.3
รวม	400	100.0
7. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	44	11.0
1 – 3 ปี	144	36.0
4 – 6 ปี	130	32.5
7 ปีขึ้นไป	82	20.5
รวม	400	100.0
8. รายได้		
น้อยกว่า 15,000 บาท	9	2.3
15,001 – 25,000 บาท	135	33.7
25,001 – 35,000 บาท	119	29.8
35,001 – 45,000 บาท	62	15.5
45,001 บาทขึ้นไป	75	18.7
รวม	400	100.0

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 ตัวอย่าง โดย สามารถจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเพศชาย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50

2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 32 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมา มีอายุ 33 – 39 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21 อายุ 40 – 46 ปี

จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18 อายุ 18 – 25 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และอายุ 47 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 14.8

3. สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17

4. ภาวะครอบครัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภาวะเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 และผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีภาวะเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

5. ภาวะสุขภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสุขภาพแข็งแรง จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีโรคประจำตัว จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5

6. ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่/พนักงานระดับกลาง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมา ระดับหัวหน้างาน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และระดับเจ้าหน้าที่/พนักงานทั่วไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14

7. ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน 1 – 3 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมา ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน 4 – 6 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11

8. รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 รองลงมา คือรายได้ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 รายได้ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาทางอาชีพ บรรยากาศในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียดในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	2.85	0.48	สูง
ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน	2.73	0.55	สูง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.68	0.65	สูง
การพัฒนาทางอาชีพ	2.50	0.55	ต่ำ
บรรยากาศในการทำงาน	2.72	0.60	สูง
การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน	2.50	0.53	ต่ำ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.30	0.57	ต่ำ
รวม	2.61	0.34	สูง

จากตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบรรยากาศในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 2.73 2.68 และ 2.72 ตามลำดับ และพบว่า ด้านการพัฒนาทางอาชีพ การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 2.50 และ 2.30 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยเกี่ยวกับงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยเกี่ยวกับงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ปริมาณงานในแต่ละวันมีจำนวนมากเกินไป	2.94	0.70	สูง
2. เวลาปฏิบัติงานไม่แน่นอน	2.74	0.84	สูง
3. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความซับซ้อน	2.71	0.63	สูง

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้พลังงานและความทุ่มเทอย่างมาก	2.92	0.76	สูง
5. งานที่ต้องการความเร่งด่วนอยู่เสมอ	2.95	0.69	สูง
รวม	2.85	0.48	สูง

จากตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.85 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นสูง โดยงานที่ทำมีความเร่งด่วนอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ปริมาณงานในแต่ละวันมีจำนวนมากเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้พลังงานและความทุ่มเทอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 เวลาในการปฏิบัติงานไม่แน่นอน และขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และ 2.71 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ยากกว่าเพื่อนร่วมงาน	2.73	0.78	สูง
2. ขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	2.58	0.75	สูง
3. ต้องปฏิบัติงานหลายๆอย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน	2.88	0.70	สูง
4. ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน	2.74	0.71	สูง
รวม	2.73	0.55	สูง

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมี

ค่าเฉลี่ย 2.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นสูง โดยต้องปฏิบัติงานหลาย ๆ อย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 รองลงมา ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน และ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ยากกว่าเพื่อร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และ 2.73 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	2.73	0.72	สูง
2. มีปัญหาการแก่งแย่งความดีความชอบในหน่วยงาน	2.72	0.86	สูง
3. หัวหน้ามักไม่รับฟังความคิดเห็น	2.58	0.78	สูง
รวม	2.68	0.65	สูง

จากตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.68 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นสูง โดยขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 รองลงมา มีปัญหาการแก่งแย่งความดีความชอบในหน่วยงาน และ หัวหน้าไม่รับฟังความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 และ 2.58 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการพัฒนาทางอาชีพ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการพัฒนาทางอาชีพ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านทำมีโอกาสดำรงตำแหน่งน้อยกว่าอาชีพอื่น	2.53	0.78	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มเติม	2.32	0.71	ต่ำ

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการพัฒนาทางอาชีพ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3. ท่านไม่มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามที่คาดหวัง	2.47	0.66	ต่ำ
4. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	2.71	0.92	สูง
รวม	2.50	0.55	ต่ำ

จากตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการพัฒนาทางอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ระดับความคิดเห็นสูงมี 2 ข้อ คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำงาน และงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าอาชีพอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และ 2.53 ตามลำดับ และข้อที่ระดับความคิดเห็นต่ำมี 2 ข้อ คือ ท่านไม่มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามที่คาดหวัง และผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มเติม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 และ 2.32 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การตัดสินใจในหน่วยงานของท่านไม่เป็นไปตามเสียงส่วนใหญ่	2.74	0.71	สูง
	2.47	0.84	ต่ำ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น มีเสียงรบกวน พื้นที่สำนักงานคับแคบ ฯลฯ	2.95	0.76	สูง
3. มีปัญหาการเมืองภายใน เช่น การแบ่งพรรคแบ่งพวก	2.95	0.76	สูง
รวม	2.62	0.60	สูง

จากตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.62 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ระดับความคิดเห็นสูงมี 2 ข้อ คือ มีปัญหาการเมืองภายใน เช่น การแบ่งพรรคแบ่งพวก และการตัดสินใจในหน่วยงานของท่านไม่เป็นไปตามเสียงส่วนใหญ่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และ 2.74 ตามลำดับ และข้อที่ระดับความคิดเห็นต่ำ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น มีเสียงรบกวน พื้นที่สำนักงานคับแคบ ฯลฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานบ่อยครั้ง ทำให้ขั้นตอนการทำงานซับซ้อนขึ้น	2.64	0.58	สูง
2. มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้ท่านปรับตัวตามไม่ทัน	2.54	0.69	สูง
3. มีการเปลี่ยนหัวหน้างานของท่าน ทำให้ท่านเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานคนใหม่	2.33	0.74	ต่ำ
รวม	2.50	0.53	ต่ำ

จากตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ระดับความคิดเห็นสูงมี 2 ข้อ คือ มีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานบ่อยครั้ง ทำให้ขั้นตอนทำงานซับซ้อน และมีการใช้เทคโนโลยีการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้ท่านปรับตัวตามไม่ทัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 และ 2.54 ตามลำดับ และข้อที่ระดับความคิดเห็นต่ำ คือ มีการเปลี่ยนหัวหน้างานของท่าน ทำให้ท่านเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานคนใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. หัวหน้าของท่านใช้ความรู้สึกร่วมตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	2.06	0.63	ต่ำ
2. ท่านไม่เคยทราบหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.17	0.73	ต่ำ
3. การประเมินผลงานไม่สะท้อนถึงความทุ่มเทในการทำงานของท่าน	2.67	0.78	สูง
รวม	2.30	0.57	ต่ำ

จากตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.30 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ระดับความคิดเห็นสูง คือ การประเมินผลงานไม่สะท้อนถึงความทุ่มเทในการทำงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 และข้อที่ระดับความคิดเห็นต่ำ คือ ท่านไม่เคยทราบหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหัวหน้าของท่านใช้ความรู้สึกร่วมตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.17 และ 2.06 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว

ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ประกอบด้วย ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน	2.56	0.52	สูง
ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว	2.40	0.57	ต่ำ
รวม	2.48	0.45	ต่ำ

จากตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.48 โดยด้านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน มีระดับความคิดเห็นสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 และด้านความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว มีระดับความคิดเห็นต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.40

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน

ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว	ระดับความสำคัญ		
ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวของท่านมากเกินไปจนไปรบกวนเวลาการทำงานของท่าน	2.57	0.68	สูง
2. เมื่อท่านมีปัญหาเกี่ยวกับคนในครอบครัว ท่านจะรู้สึกหงุดหงิดคนรอบข้างในที่ทำงาน	2.51	0.69	สูง
3. ความเครียดที่เกิดจากครอบครัว ทำให้ท่านแสดงพฤติกรรมในที่ทำงานไม่ดีและความตั้งใจในการทำงานของท่านลดลง	2.49	0.70	ต่ำ
4. ท่านต้องลางานหรือขาดงานบ่อย ๆ เพื่อทำธุระของครอบครัว	2.72	0.78	สูง
5. เมื่อเกิดปัญหาครอบครัว ทำให้ท่านเครียดและไม่มีสมาธิในการทำงานจนทำให้ท่านทำงานผิดพลาดและหงุดหงิด	2.53	0.69	สูง
รวม	2.56	0.52	สูง

จากตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่ระดับความคิดเห็นต่ำ คือ ความเครียดที่เกิดจากครอบครัว ทำให้ท่านแสดงพฤติกรรมในที่ทำงานไม่ดีและความตั้งใจในการทำงานของท่านลดลง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.49 และข้อที่ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 รองลงมา ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวของท่านมากเกินไปจนไปรบกวนเวลาการทำงานของท่าน และเมื่อเกิดปัญหาครอบครัว ทำให้ท่านเครียดและไม่มีสมาธิในการทำงานจนทำให้ท่านทำงานผิดพลาดและหงุดหงิด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 และ 2.53 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว

ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การที่ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน ทำให้ท่านมีเวลาให้ครอบครัวน้อยลง	2.79	0.67	สูง
2. เมื่อท่านรู้สึกเครียดจากการทำงาน ท่านจะเก็บตัวอยู่เงียบๆ ไม่พูดคุยกับสมาชิกในครอบครัว	2.20	0.90	ต่ำ
3. การกระทำที่ท่านคิดว่าดีและเหมาะสมเมื่ออยู่ในที่ทำงาน กลายเป็นสิ่งที่ไม่ได้รับการยอมรับหรือชื่นชมเมื่ออยู่ที่บ้านกับครอบครัว	2.12	0.81	ต่ำ
4. บ่อยครั้งที่ความหงุดหงิดที่เกิดจากการทำงาน ทำให้ท่านหงุดหงิดกับคนในครอบครัว	2.65	0.87	สูง
5. ภาระงานในหน้าที่ของท่าน ทำให้ท่านห่างเหินกับครอบครัวมากเกินไป	2.25	0.84	ต่ำ
รวม	2.40	0.57	ต่ำ

จากตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงมี 2 ข้อ คือ การที่ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน ทำให้ท่านมีเวลาให้ครอบครัวน้อยลง และบ่อยครั้งที่ความหงุดหงิดที่เกิดจากการทำงาน ทำให้ท่านหงุดหงิดกับคนในครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ย 2.79 และ 2.65 ตามลำดับ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำ คือ ภาระงานในหน้าที่ของท่าน ทำให้ท่านห่างเหินกับครอบครัวมากเกินไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 รองลงมา เมื่อท่านรู้สึกเครียดจากการทำงาน ท่านจะเก็บตัวอยู่เฉยๆ ไม่พูดคุยกับสมาชิกในครอบครัว และการกระทำที่ท่านคิดว่าดี และเหมาะสมเมื่ออยู่ในที่ทำงานกลายเป็นสิ่งที่ไม่ได้รับการยอมรับหรือชื่นชมเมื่ออยู่ที่บ้านกับครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ย 2.20 และ 2.12 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง	2.38	0.48	ต่ำ
ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ	1.78	0.62	ต่ำ
ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย	2.08	0.50	ต่ำ
รวม	2.08	0.41	ต่ำ

จากตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.08 โดยด้านด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย และด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 และ 1.78 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านเคยใช้สิทธิลาป่วยไม่ตรงวัตถุประสงค์ เช่น ใช้เพื่อลาพักผ่อน	2.77	0.81	สูง
2. ท่านเคยเข้างานสายโดยไม่มีเหตุอันควร	2.26	0.77	ต่ำ
3. ท่านเคยพักกลางวันเกินเวลาที่กำหนดโดยไม่มีเหตุอันควร	2.43	0.58	ต่ำ
4. ท่านเคยนำอุปกรณ์สำนักงานกลับมาใช้ที่บ้านบ่อยครั้ง	2.62	0.76	สูง
5. ท่านเคยใช้โทรศัพท์ที่ทำงานโทรออกเรื่องส่วนตัว	2.43	0.80	ต่ำ
6. ท่านเคยปกปิดข้อมูลบางอย่างต่อบริษัทด้วยเหตุผลส่วนตัว	1.78	0.63	ต่ำ
รวม	2.38	0.48	ต่ำ

จากตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในงาน ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงมี 2 ข้อ คือ ท่านเคยใช้สิทธิลาป่วยไม่ตรงวัตถุประสงค์ เช่น ใช้เพื่อลาพักผ่อน และท่านเคยนำอุปกรณ์สำนักงานกลับมาใช้ที่บ้านบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 และ 2.62 ตามลำดับ และข้อที่ระดับความคิดเห็นต่ำ ข้อท่านเคยพักกลางวันเกินเวลาที่กำหนดโดยไม่มีเหตุอันควร และท่านเคยใช้โทรศัพท์ที่ทำงานโทรออกเรื่องส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 เท่ากัน รองลงมาท่านเคยเข้างานสายโดยไม่มีเหตุอันควร และท่านเคยปกปิดข้อมูลบางอย่างต่อบริษัทด้วยเหตุผลส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26 และ 1.78 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านเคยให้ข้อมูลเท็จแก่ลูกค้าเพื่อภาพลักษณ์ขององค์การ	1.62	0.61	ต่ำมาก
2. ท่านเคยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแม้ว่าคำสั่งนั้นจะผิดจริยธรรมเนื่องจากความกลัว	1.76	0.71	ต่ำ
3. ท่านเคยไม่แจ้งรายละเอียดทุกอย่างตามความเป็นจริงแก่ลูกค้า	1.84	0.85	ต่ำ
4. ท่านเคยเสนอผลประโยชน์พิเศษบางอย่างแก่ลูกค้าบางกลุ่มเพื่อให้ได้มาซึ่งลูกค้า	1.92	0.81	ต่ำ
รวม	1.78	0.62	ต่ำ

จากตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในงาน ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 1.78 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำ คือ ท่านเคยเสนอผลประโยชน์พิเศษบางอย่างแก่ลูกค้าบางกลุ่มเพื่อให้ได้มาซึ่งลูกค้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 รองลงมา คือ ท่านเคยไม่แจ้งรายละเอียดทุกอย่างตามความเป็นจริงแก่ลูกค้า และท่านเคยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแม้ว่าคำสั่งนั้นจะผิดจริยธรรมเนื่องจากความกลัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.84 และ 1.76 ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นต่ำมาก คือ ท่านเคยให้ข้อมูลเท็จแก่ลูกค้าเพื่อภาพลักษณ์ขององค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.62

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านเคยตัดสายลูกค้าเมื่อไม่พอใจ	1.58	0.54	ต่ำมาก
2. ท่านเคยนิทาเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานให้คนภายนอกฟัง	2.57	0.73	สูง
3. ท่านเคยนิทาเพื่อนร่วมงานช่วงพักกลางวัน	2.49	0.76	ต่ำ
4. ท่านเคยจับผิดเพื่อนร่วมงานและแจ้งให้หัวหน้าทราบ	2.02	0.66	ต่ำ
5. ท่านเคยบ่นหรือต่อว่าลูกค้าขณะที่ลูกค้าถือสายรอ	1.73	0.54	ต่ำมาก
รวม	2.08	0.47	ต่ำ

จากตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในงาน ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.08 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงมีเพียงข้อเดียว ท่านเคยนิทาเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานให้คนภายนอกฟัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำ คือ ท่านเคยนิทาเพื่อนร่วมงานช่วงพักกลางวัน และท่านเคยจับผิดเพื่อนร่วมงานและแจ้งให้หัวหน้าทราบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 และ 2.02 ตามลำดับ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำมาก คือ ท่านเคยบ่นหรือต่อว่าลูกค้าขณะที่ลูกค้าถือสายรอ และท่านเคยตัดสายลูกค้าเมื่อไม่พอใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 1.73 และ 1.58 ตามลำดับ

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ภาระครอบครัว ภาวะสุขภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน และรายได้ มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ Levene Statistic ซึ่งมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของเพศชายและหญิงแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง	0.000	0.990
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ	0.794	0.374
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย	0.393	0.531
รวม	0.441	0.507

แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่าด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง

ตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.990 0.374 และ 0.531 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าแปรปรวนของเพศทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จะทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างในกรณี Equal Variances Assumed เพื่อทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร จำแนกตามเพศทั้งสองกลุ่ม

โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบความแตกต่างจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อ ผลประโยชน์แก่ตนเอง	ชาย	2.363	0.484	-0.694	398	0.488
	หญิง	2.397	0.477			
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อ ผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร	ชาย	1.794	0.644	0.341	398	0.733
	หญิง	1.773	0.602			
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อ สร้างความเสียหาย	ชาย	2.046	0.465	-1.365	398	0.173
	หญิง	2.110	0.472			
รวม	ชาย	2.068	0.428	-0.611	398	0.541
	หญิง	2.093	0.401			

จากตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.488 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.733 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.173 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยรวม พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.541 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test ถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันให้ทดสอบด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene Statistic โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อ ผลประโยชน์แก่ตนเอง	1.222	4	395	0.301
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อ ผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ	0.817	4	395	0.515

ตาราง 23 (ต่อ)

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้าง ความเสียหาย	1.556	4	395	0.185
รวม	1.340	4	395	0.254

จากตาราง 23 ผลการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ 3.301 ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.515 และด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.185 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-Test

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ใน องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	ANOVA				
		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ แก่ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4 395 399	1.635 90.328 91.962	0.409 0.229	1.787	0.131

จากตาราง 24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่

ตนเอง ค่า Sig. เท่ากับ 0.131 ซึ่งมากกว่ากว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ใน องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	ANOVA				
		df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง ตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของ สมาชิกในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.065	0.266	0.685	0.603
	ภายในกลุ่ม	395	153.683	0.389		
	รวม	399	154.749			

จากตาราง 25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ ค่า Sig. เท่ากับ 0.603 ซึ่งมากกว่ากว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ใน องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	ANOVA				
		df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง ตั้งใจทำเพื่อสร้างความ เสียหาย	ระหว่างกลุ่ม	4	0.628	0.157	0.710	0.585
	ภายในกลุ่ม	395	87.259	0.221		
	รวม	399	87.886			

จากตาราง 26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ค่า Sig. เท่ากับ 0.585 ซึ่งมากกว่ากว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรแตกต่างกัน
สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test ถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันให้ทดสอบด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ Levene Statistic โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง	0.778	2	397	0.460
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ	0.916	2	397	0.401
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย	1.953	2	397	0.143
รวม	0.836	2	397	0.434

จากตารางที่ 27 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.460 ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.401 และด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความ

เสียหาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.143 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-Test

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ใน องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	ANOVA				
		df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง ตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.193	0.597	2.609	0.075
	ภายในกลุ่ม	397	90.769	0.229		
	รวม	399	91.962			

จากตาราง 28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ค่า Sig. เท่ากับ 0.075 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ใน องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	ANOVA				
		df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง ตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของ สมาชิกในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.285	0.143	0.367	0.693
	ภายในกลุ่ม	397	154.463	0.389		
	รวม	399	154.749			

จากตาราง 29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ ค่า Sig. เท่ากับ 0.693 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	ANOVA				
		df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.143	0.072	0.325	0.723
	ภายในกลุ่ม	397	87.743	0.221		
เสียหาย	รวม	399	87.886			

จากตาราง 30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ค่า Sig. เท่ากับ 0.723 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ Levene Statistic มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่มีภาระครอบครัวและไม่มีภาระครอบครัวไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่มีภาระครอบครัวและไม่มีภาระครอบครัวแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามภาระครอบครัว

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง	1.841	0.176
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ	0.033	0.856
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย	0.306	0.581
รวม	0.253	0.615

จากตาราง 31 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามภาวะครอบครัว พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.176 0.856 และ 0.581 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าแปรปรวนของภาวะครอบครัวทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จะทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างในกรณี Equal Variances Assumed เพื่อทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามภาวะครอบครัวทั้งสองกลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบความแตกต่างจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามภาวะครอบครัว

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามภาวะครอบครัว

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	ภาวะครอบครัว	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อ ผลประโยชน์แก่ตนเอง	มีภาวะครอบครัว	2.397	0.494	0.853	398	0.394
	ไม่มีภาวะครอบครัว	2.356	0.460			
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อ ผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ	มีภาวะครอบครัว	1.813	0.631	1.136	398	0.256
	ไม่มีภาวะครอบครัว	1.741	0.610			

ตาราง 32 (ต่อ)

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	ภาวะ ครอบครั	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อ สร้างความเสียหาย	มีภาวะ	2.098	0.473	1.011	398	0.313
	ครอบครั					
	ไม่มีภาวะ	2.050	0.464			
	ครอบครั					
รวม	มีภาวะ	2.103	0.422	1.280	398	0.201
	ครอบครั					
	ไม่มีภาวะ	2.049	0.403			
	ครอบครั					

จากตาราง 32 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามภาวะครอบครั โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.394 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีภาวะครอบครัแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.256 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีภาวะครอบครัแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง

ตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.313 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยรวม พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.201 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีภาวะสุขภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีภาวะสุขภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีภาวะสุขภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene Statistic ซึ่งมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่มีสุขภาพแข็งแรงและมีโรคประจำตัวไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่มีสุขภาพแข็งแรงและมีโรคประจำตัวแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามภาวะสุขภาพ

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง	0.038	0.845
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ	0.322	0.571
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย	0.085	0.770
รวม	0.062	0.803

จากตาราง 33 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามภาวะสุขภาพ พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.845 0.571 และ 0.770 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าแปรปรวนของภาวะสุขภาพทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จะทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างในกรณี Equal Variances Assumed เพื่อทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามภาวะสุขภาพทั้งสองกลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบความแตกต่างจะปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามภาวะสุขภาพ

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามภาวะสุขภาพ

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	ภาวะสุขภาพ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง	แข็งแรง	2.378	0.481	-0.151	398	0.880
	มีโรค	2.386	0.481			
	ประจำตัว					
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ	แข็งแรง	1.774	0.629	-0.456	398	0.649
	มีโรค	1.805	0.611			
	ประจำตัว					
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย	แข็งแรง	2.057	0.467	-1.402	398	0.162
	มีโรค	2.123	0.473			
	ประจำตัว					
รวม	แข็งแรง	2.069	0.419	-0.815	398	0.416
	มีโรค	2.107	0.404			
	ประจำตัว					

จากตาราง 34 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามภาวะสุขภาพ โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (Independent Sample t -test) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.880 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีภาวะสุขภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.880 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีภาวะสุขภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.649 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีภาวะสุขภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.162 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีภาวะสุขภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยรวม พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.416 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงาน

บริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีภาวะสุขภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test ถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันให้ทดสอบด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ Levene Statistic มีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง	0.903	3	396	0.440
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ	0.908	3	396	0.437
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย	0.899	3	396	0.442
รวม	2.683	3	396	0.406

จากตารางที่ 35 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.440 ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.437 และด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.442 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่งงานทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-Test

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	ANOVA				
		df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.678	0.226	0.981	0.402
	ภายในกลุ่ม	396	91.284	0.231		
	รวม	399	91.962			

จากตาราง 36 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ค่า Sig. เท่ากับ 0.402 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	ANOVA				
		df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.312	0.104	0.267	0.849
	ภายในกลุ่ม	396	154.437	0.390		
	รวม	399	154.749			

จากตาราง 37 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ ค่า Sig. เท่ากับ 0.849 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ใน องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	ANOVA				
		df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง ตั้งใจทำเพื่อสร้างความ เสียหาย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.159	0.053	0.239	0.869
	ภายในกลุ่ม	396	87.727	0.222		
	รวม	399	87.886			

จากตาราง 38 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ค่า Sig. เท่ากับ 0.869 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test ถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันให้ทดสอบด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ Levene Statistic มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบันไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบันแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง	1.077	3	396	0.358
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ	0.584	3	396	0.626
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย	1.399	3	396	0.243
รวม	2.066	3	396	0.104

จากตารางที่ 39 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.358 ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อ

ผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.626 และด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.243 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบันทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-Test แสดงดังตาราง 40

ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ใน องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	ANOVA				
		df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง ตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.109	0.036	0.156	0.926
	ภายในกลุ่ม	396	91.853	0.232		
	รวม	399	91.962			

จากตาราง 40 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ค่า Sig. เท่ากับ 0.926 ซึ่งมากกว่ากว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ใน องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	ANOVA				
		df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง ตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของ สมาชิกในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.207	0.069	0.177	0.912
	ภายในกลุ่ม	396	154.541	0.390		
	รวม	399	154.749			

จากตาราง 41 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ ค่า Sig. เท่ากับ 0.912 ซึ่งมากกว่ากว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ใน องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	ANOVA				
		df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง ตั้งใจทำเพื่อสร้างความ เสียหาย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.108	0.036	0.162	0.922
	ภายในกลุ่ม	396	87.778	0.222		
	รวม	399	87.886			

จากตาราง 42 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ค่า Sig. เท่ากับ 0.922 ซึ่งมากกว่าว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้แตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้แตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้แตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test ถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันให้ทดสอบด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ Levene Statistic มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 43 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง	1.005	4	395	0.405
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ	0.603	4	395	0.661
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย	1.260	4	395	0.285
รวม	1.448	4	395	0.217

จากตารางที่ 43 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.405 ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.661 และด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.285 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-Test

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	ANOVA				
		df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	4	0.186	0.047	0.200	0.938
	ภายในกลุ่ม	395	91.776	0.232		
	รวม	399	91.962			

จากตาราง 44 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ค่า Sig. เท่ากับ 0.938 ซึ่งมากกว่ากว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ใน องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	ANOVA				
		df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง ตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของ สมาชิกในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.1097	0.274	0.705	0.589
	ภายในกลุ่ม	395	153.652	0.389		
	รวม	399	154.749			

จากตาราง 45 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ ค่า Sig. เท่ากับ 0.589 ซึ่งมากกว่ากว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ใน องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	ANOVA				
		df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่ง ตั้งใจเพื่อสร้างความ เสียหาย	ระหว่างกลุ่ม	4	0.082	0.021	0.092	0.985
	ภายในกลุ่ม	395	87.804	0.222		
	รวม	399	87.886			

จากตาราง 46 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ค่า Sig. เท่ากับ 0.985 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาทางอาชีพ บรรยากาศในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน

จำแนกตามพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ สามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีความเครียดในงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตั้งใจเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเองไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีความเครียดในงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตั้งใจเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเองแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	42.322	7	6.046	47.744	0.000*
Residual	49.640	392	0.127		
Total	91.962	399			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถสร้างสมการเส้นตรงได้ จึงคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ ดังตาราง 48

ตาราง 48 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Model	b	SE(b)	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.202	0.152		7.904	0.000*
ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน(X_1)	-0.097	0.045	-0.097	-2.175	0.030*
ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน(X_2)	-0.036	0.042	-0.041	-0.859	0.391
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_3)	0.188	0.039	0.253	4.836	0.000*
การพัฒนาทางอาชีพ(X_4)	0.092	0.046	0.106	2.025	0.044*

ตาราง 48 (ต่อ)

Model	b	SE(b)	β	t	Sig.
บรรยากาศในการทำงาน(X_5)	0.447	0.039	0.557	11.571	0.000*
การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน(X_6)	0.107	0.037	0.119	2.905	0.004*
การประเมินผลการปฏิบัติงาน(X_7)	-0.288	0.038	-0.339	-7.657	0.000*
$r = 0.678$		Adjust $R^2 = 0.451$			
$R^2 = 0.460$		SE = 0.356			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Beta แสดงแนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_1) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (X_1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_3) การพัฒนาทางอาชีพ (X_4) บรรยากาศในการทำงาน (X_5) การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน (X_6) และ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_7)

ค่า Adjust R^2 มีค่าเท่ากับ 0.451 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถอธิบายแนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_1) ได้ร้อยละ 45.1

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ -0.097 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_1) ลดลง 0.097 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.188 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.188 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการพัฒนาทางอาชีพ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.092 หมายความว่า

ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการพัฒนาทางอาชีพ (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.092 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.447 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.447 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.107 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน (X_6) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.107 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ -0.288 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_1) ลดลง 0.288 หน่วย

หากไม่พิจารณา ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานทั้ง 7 ด้านต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_1) มีค่าอยู่ที่ระดับ 1.202 หน่วย

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_1) ได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.202 - 0.097X_1 + 0.188X_3 + 0.092X_4 + 0.447X_5 + 0.107X_6 - 0.288X_7$$

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีความเครียดในงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีความเครียดในงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	68.105	7	9.729	44.018	0.000*
Residual	86.643	392	0.221		
Total	154.749	399			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสร้างสมการเส้นตรงได้ จึงคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ ดังตาราง 50

ตาราง 50 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Model	b	SE(b)	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-1.102	0.201		-5.487	0.000*
ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน(X_1)	0.142	0.059	0.109	2.397	0.017*
ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน(X_2)	0.030	0.055	0.027	0.546	0.586
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_3)	0.183	0.051	0.190	3.580	0.000*
การพัฒนาทางอาชีพ(X_4)	-0.096	0.060	-0.085	-1.597	0.111
บรรยากาศในการทำงาน(X_5)	0.155	0.051	0.149	3.035	0.003*
การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน(X_6)	0.563	0.049	0.481	11.561	0.000*
การประเมินผลการปฏิบัติงาน(X_7)	0.139	0.050	0.126	2.793	0.005*
$r = 0.663$		Adjust $R^2 = 0.430$			
$R^2 = 0.440$		SE = 0.470			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Beta แสดงแนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (X_1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_3) บรรยากาศในการทำงาน (X_5) การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน (X_6) และ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_7)

ค่า Adjust R^2 มีค่าเท่ากับ 0.430 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถอธิบายแนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_2) ได้ร้อยละ 43.0

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.142 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้

แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.142 หน่วย

เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.183 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.183 หน่วย

เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.155 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.155 หน่วย

เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.107 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน (X_6) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.107 หน่วย

เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.563 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_2) ลดลง 0.563 หน่วย

หากไม่พิจารณา ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานทั้ง 7 ด้านต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_2) มีค่าอยู่ในระดับ -1.102 หน่วย

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_2) ได้ดังนี้

$$Y_2 = -1.102 + 0.142X_1 + 0.183X_3 + 0.155X_5 + 0.563X_6 + 0.139X_7$$

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีความเครียดในงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหายไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีความเครียดในงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหายแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 51 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	42.900	7	6.129	53.404	0.000*
Residual	44.986	392	0.115		
Total	87.866	399			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 51 แสดงผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสร้างสมการเส้นตรงได้ จึงคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ ดังตาราง 52

ตาราง 52 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Model	B	SE(b)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.459	0.145		10.077	0.000*
ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน(X_1)	-0.137	0.043	-0.140	-3.209	0.001*
ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน (X_2)	-0.289	0.040	-0.339	-7.247	0.000*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_3)	0.159	0.037	0.219	4.296	0.000*
การพัฒนาทางอาชีพ(X_4)	0.126	0.043	0.148	2.909	0.004*
บรรยากาศในการทำงาน(X_5)	0.431	0.037	0.549	11.711	0.000*
การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน(X_6)	0.174	0.035	0.197	4.961	0.000*
การประเมินผลการปฏิบัติงาน(X_7)	-0.238	0.036	-0.287	-6.655	0.000*
$r = 0.699$		Adjust $R^2 = 0.479$			
$R^2 = 0.488$		SE = 0.339			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Beta แสดงแนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (X_1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน (X_2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_3) การพัฒนาทางอาชีพ (X_4) บรรยากาศในการทำงาน (X_5) การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน (X_6) และ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_7)

ค่า Adjust R^2 มีค่าเท่ากับ 0.479 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถอธิบายแนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) ได้ร้อยละ 47.9

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ -0.137 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้

แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) ลดลง 0.137 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ -0.289 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) ลดลง 0.289 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.159 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) เพิ่มขึ้น 0.159 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการพัฒนาทางอาชีพ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.126 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการพัฒนาทางอาชีพ (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) เพิ่มขึ้น 0.126 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.431 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) เพิ่มขึ้น 0.431 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.174 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน (X_6) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) เพิ่มขึ้น 0.174 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ -0.238

หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) ลดลง 0.238 หน่วย

หากไม่พิจารณา ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานทั้ง 7 ด้านต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) มีค่าอยู่ที่ระดับ 1.459 หน่วย

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) ได้ดังนี้

$$Y = 1.459 - 0.137X_1 - 0.289X_2 + 0.159X_3 - 0.126X_4 + 0.431X_5 + 0.174X_6 - 0.238X_7$$

สมมติฐานที่ 3 ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ประกอบด้วย ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน

โดยจำแนกตามพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ เขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตั้งใจเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเองไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตั้งใจเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเองแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 53 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	15.427	7	7.714	40.012	0.000*
Residual	76.535	392	0.193		
Total	91.962	399			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 53 แสดงผลการวิเคราะห์พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสร้างสมการเส้นตรงได้ จึงคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ ดังตาราง 54

ตาราง 54 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Model	B	SE(b)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.291	0.124		10.441	0.000*
ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัว เข้าไปก้าวก่ายงาน(X_1)	0.270	0.046	0.293	5.902	0.000*
ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไป ก้าวก่ายครอบครัว(X_2)	0.165	0.042	0.194	3.915	0.000*
$r = 0.410$		Adjust $R^2 = 0.164$			
$R^2 = 0.168$		SE = 0.439			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Beta แสดงแนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_1) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน (X_1) และ ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว (X_2)

ค่า Adjust R^2 มีค่าเท่ากับ 0.164 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถอธิบายแนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_1) ได้ร้อยละ 16.4

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.270 หมายความว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.270 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้าน ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.165 หมายความว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้าน ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.165 หน่วย

หากไม่พิจารณา ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว 2 ด้านต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_1) มีค่าอยู่ที่ระดับ 1.291 หน่วย

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_1) ได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.291 + 0.270X_1 + 0.165X_2$$

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 55 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวและพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	51.778	2	25.889	99.814	0.000*
Residual	102.971	397	0.259		
Total	154.749	399			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 55 แสดงผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสร้างสมการเส้นตรงได้ จึงคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ ดังตาราง 56

ตาราง 56 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Model	b	SE(b)	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-0.198	0.143		-1.381	0.168
ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัว เข้าไปก้าวกายงาน(X_1)	0.545	0.053	0.456	10.267	0.000*
ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไป ก้าวกายครอบครัว(X_2)	0.244	0.049	0.221	4.979	0.000*
$r = 0.578$		Adjust $R^2 = 0.331$			
$R^2 = 0.335$		SE = 0.509			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Beta แสดงแนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวกายงาน (X_1) และ ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวกายครอบครัว (X_2)

ค่า Adjust R^2 มีค่าเท่ากับ 0.331 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถอธิบายแนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_2) ได้ร้อยละ 33.1

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวกายงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.545 หมายความว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวกายงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.545 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวกายครอบครัว (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ความ

ถดถอย (b) เท่ากับ 0.244 หมายความว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้ำก๋ายครอบครัว (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.244 หน่วย

หากไม่พิจารณา ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว 2 ด้านต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_2) มีค่าอยู่ที่ระดับ -0.198 หน่วย

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_2) ได้ดังนี้

$$Y_2 = -0.198 + 0.545X_1 + 0.244X_2$$

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหายไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหายแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 57 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	20.304	2	10.152	59.636	0.000*
Residual	67.582	397	0.170		
Total	87.866	399			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 57 แสดงผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสร้างสมการเส้นตรงได้ จึงคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ ดังตาราง 58

ตาราง 58 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Model	b	SE(b)	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.960	0.116		8.259	0.000*
ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัว เข้าไปก้าวก่ายงาน(X_1)	0.109	0.043	0.121	2.532	0.012*
ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไป ก้าวก่ายครอบครัว(X_2)	0.349	0.040	0.421	8.817	0.000*
$r = 0.481$		Adjust $R^2 = 0.227$			
$R^2 = 0.231$		SE = 0.412			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 58 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Beta แสดงแนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน (X_1) และ ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว (X_2)

ค่า Adjust R^2 มีค่าเท่ากับ 0.227 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถอธิบายแนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) ได้ร้อยละ 22.7

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.109 หมายความว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) เพิ่มขึ้น 0.109 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้าน ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.349 หมายความว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ด้าน ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แนวโน้มพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) เพิ่มขึ้น 0.349 หน่วย

หากไม่พิจารณา ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว 2 ด้านต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) มีค่าอยู่ที่ระดับ 0.960 หน่วย

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน (Y_3) ได้ดังนี้

$$Y_3 = 0.960 + 0.109X_1 + 0.349X_2$$

4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 59 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ภาวะครอบครัว ภาวะสุขภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน และรายได้ มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน	Independent Sample t-test และ One Way ANOVA	
1.1 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน	Independent Sample t-test	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.2 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน	One Way ANOVA	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.3 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน	One Way ANOVA	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.4 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน	Independent Sample t-test	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.5 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีภาวะสุขภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน	Independent Sample t-test	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.6 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน	One Way ANOVA	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 59 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1.7 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน	One Way ANOVA	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.8 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้แตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน	One Way ANOVA	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาทางอาชีพ บรรยากาศในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน	Multiple Regression Analysis	
2.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน	Multiple Regression Analysis	เป็นไปตามสมมติฐาน - ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (-) - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (+) - การพัฒนาทางอาชีพ (+) - บรรยากาศในการทำงาน (+) - การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน (+) - การประเมินผลการปฏิบัติงาน (-)

ตาราง 59 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน	Multiple Regression Analysis	เป็นไปตามสมมติฐาน - ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (+) - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (+) - บรรยากาศในการทำงาน (+) - การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน (+) - การประเมินผลการปฏิบัติงาน (+)
2.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน	Multiple Regression Analysis	เป็นไปตามสมมติฐาน - ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (-) - ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน (-) - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (+) - การพัฒนาทางอาชีพ (+) - บรรยากาศในการทำงาน (+) - ด้านการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน (+) - ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (-)
สมมติฐานข้อที่ 3 ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ประกอบด้วย ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวกายงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวกายครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน	Multiple Regression Analysis	

ตาราง 59 (ต่อ)

สมมติฐาน			สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
3.1 ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน			Multiple Regression Analysis	เป็นไปตามสมมติฐาน - ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัว เข้าไปก้าวก่ายงาน (+) - ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว (+)
3.2 ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน			Multiple Regression Analysis	เป็นไปตามสมมติฐาน - ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัว เข้าไปก้าวก่ายงาน (+) - ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว (+)
3.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน			Multiple Regression Analysis	เป็นไปตามสมมติฐาน - ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัว เข้าไปก้าวก่ายงาน (+) - ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว (+)
หมายเหตุ	+	หมายถึง	มีอิทธิพลเชิงบวกต่อตัวแปรตาม	
	-	หมายถึง	มีอิทธิพลเชิงลบต่อตัวแปรตาม	

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานและความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร” เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข และปรับปรุงบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถรักษานักงานไว้ได้ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้อ้างอิงในการศึกษาค้นคว้าต่อไปได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ย่าน New CBD พระราม 9 ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ภาวะครอบครัว ภาวะสุขภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน และรายได้ กับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ย่าน New CBD พระราม 9
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ที่มีต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ย่าน New CBD พระราม 9

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน และความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว เพื่อให้องค์กรสามารถนำข้อมูลมาหาแนวทางป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทาง และวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานและความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์

1. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเพศชาย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50
2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 32 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมา มีอายุ 33 – 39 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21 อายุ 40 – 46 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18 อายุ 18 – 25 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และอายุ 47 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 14.8
3. สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17
4. ภาวะครอบครัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภาวะเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวจำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 และผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีภาวะเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3
5. ภาวะสุขภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสุขภาพแข็งแรง จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีโรคประจำตัว จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5
6. ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่/พนักงานระดับกลาง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมา ระดับหัวหน้างาน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และระดับเจ้าหน้าที่/พนักงานทั่วไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14
7. ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน 1 – 3 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมา ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน 4 – 6 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ประสบการณ์

ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11

8. รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 รองลงมา คือรายได้ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 รายได้ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาทางอาชีพ บรรยากาศในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบรรยากาศในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 2.73 2.68 และ 2.72 ตามลำดับ และพบว่า ด้านการพัฒนาทางอาชีพ การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 2.50 และ 2.30 ตามลำดับ โดยสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.85 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นสูง โดยงานที่ทำมีความเร่งด่วนอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ปริมาณงานในแต่ละวันมีจำนวนมากเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้พลังงานและความทุ่มเทอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 เวลาในการปฏิบัติงานไม่แน่นอน และขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และ 2.71 ตามลำดับ

ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นสูง โดยต้องปฏิบัติงานหลาย ๆ อย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 รองลงมา ไม่มีอำนาจใน

การตัดสินใจในการทำงาน และ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ยากกว่าเพื่อร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และ 2.73 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.68 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ระดับความคิดเห็นสูง โดยขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 รองลงมา มีปัญหาการแก่งแย่งความดีความชอบในหน่วยงาน และ หัวหน้าไม่รับฟังความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 และ 2.58 ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาทางอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ระดับความคิดเห็นสูงมี 2 ข้อ คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำงาน และงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าอาชีพอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และ 2.53 ตามลำดับ และข้อที่ระดับความคิดเห็นต่ำมี 2 ข้อ คือ ท่านไม่มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามที่คาดหวัง และผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มเติม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 และ 2.32 ตามลำดับ

ด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.62 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ระดับความคิดเห็นสูงมี 2 ข้อ คือ มีปัญหาการเมืองภายใน เช่น การแบ่งพรรคแบ่งพวก และการตัดสินใจในหน่วยงานของท่านไม่เป็นไปตามเสียงส่วนใหญ่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และ 2.74 ตามลำดับ และข้อที่ระดับความคิดเห็นต่ำ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น มีเสียงรบกวน พื้นที่สำนักงานคับแคบ ฯลฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47

ด้านการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ระดับความคิดเห็นสูงมี 2 ข้อ คือ มีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานบ่อยครั้ง ทำให้ขั้นตอนทำงานซับซ้อน และมีการใช้เทคโนโลยีการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้ท่านปรับตัวตามไม่ทัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 และ 2.54 ตามลำดับ และข้อที่ระดับความคิดเห็นต่ำ คือ มีการเปลี่ยนหัวหน้างานของท่าน ทำให้ท่านเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานคนใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.30 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ระดับความคิดเห็นสูง คือ การประเมินผลงานไม่สะท้อนถึงความทุ่มเทในการทำงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 และข้อที่ระดับความคิดเห็นต่ำ คือ ท่านไม่เคยทราบหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหัวหน้า

ของท่านใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.17 และ 2.06 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ประกอบด้วย ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.48 โดยด้านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน มีระดับความคิดเห็นสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 และด้านความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว มีระดับความคิดเห็นต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.40 โดยสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่ระดับความคิดเห็นต่ำ คือ ความเครียดที่เกิดจากครอบครัว ทำให้ท่านแสดงพฤติกรรมในที่ทำงานไม่ดีและความตั้งใจในการทำงานของท่านลดลง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.49 และข้อที่ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 รองลงมา ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวของท่านมากเกินไปจนไปรบกวนเวลาการทำงานของท่าน และเมื่อเกิดปัญหาครอบครัว ทำให้ท่านเครียดและไม่มีสมาธิในการทำงานจนทำให้ท่านทำงานผิดพลาดและหงุดหงิด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 และ 2.53 ตามลำดับ

ด้านความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงมี 2 ข้อ คือ การที่ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน ทำให้ท่านมีเวลาให้ครอบครัวน้อยลง และบ่อยครั้งที่ความหงุดหงิดที่เกิดจากการทำงาน ทำให้ท่านหงุดหงิดกับคนในครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ย 2.79 และ 2.65 ตามลำดับ และข้อที่ระดับความคิดเห็นต่ำ คือ ภาระงานในหน้าที่ของท่าน ทำให้ท่านห่างเหินกับครอบครัวมากเกินไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 รองลงมา เมื่อท่านรู้สึกเครียดจากการทำงาน ท่านจะเก็บตัวอยู่เฉยๆ ไม่พูดคุยกับสมาชิกในครอบครัว และการกระทำที่ท่านคิดว่าดีและเหมาะสมเมื่ออยู่ในที่ทำงานกลายเป็นสิ่งที่ไม่ได้รับการยอมรับหรือชื่นชมเมื่ออยู่ที่บ้านกับครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ย 2.20 และ 2.12 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.08 โดยด้านด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย และด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 และ 1.78 ตามลำดับ โดยสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงมี 2 ข้อ คือ ท่านเคยใช้สิทธิลาป่วยไม่ตรงวัตถุประสงค์ เช่น ใช้เพื่อลาพักผ่อน และท่านเคยนำอุปกรณ์สำนักงานกลับมาใช้ที่บ้านบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 และ 2.62 ตามลำดับ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำ ข้อท่านเคยพักกลางวันเกินเวลาที่กำหนดโดยไม่มีเหตุอันควร และท่านเคยใช้โทรศัพท์ที่ทำงานโทรออกเรื่องส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 เท่ากัน รองลงมาท่านเคยเข้างานสายโดยไม่มีเหตุอันควร และท่านเคยปกปิดข้อมูลบางอย่างต่อบริษัทด้วยเหตุผลส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26 และ 1.78 ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 1.78 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำ คือ ท่านเคยเสนอผลประโยชน์พิเศษบางอย่างแก่ลูกค้าบางกลุ่มเพื่อให้ได้มาซึ่งลูกค้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 รองลงมา คือ ท่านเคยไม่แจ้งรายละเอียดทุกอย่างตามความเป็นจริงแก่ลูกค้า และท่านเคยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแม้ว่าคำสั่งนั้นจะผิดจริยธรรมเนื่องจากความกลัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.84 และ 1.76 ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นต่ำมาก คือ ท่านเคยให้ข้อมูลเท็จแก่ลูกค้าเพื่อภาพลักษณ์ขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.62

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.08 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงมีเพียงข้อเดียว ท่านเคยนิทาเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานให้คนภายนอกฟัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำ คือ ท่านเคยนิทาเพื่อนร่วมงานช่วงพักกลางวัน และท่านเคยจับผิดเพื่อนร่วมงานและแจ้งให้หัวหน้าทราบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 และ 2.02

ตามลำดับ และข้อที่ระดับความคิดเห็นต่ำมาก คือ ท่านเคยบ่นหรือต่อว่าลูกค้าขณะที่ลูกค้าถือสายรอ และท่านเคยตัดสายลูกค้าเมื่อไม่พอใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 1.73 และ 1.58 ตามลำดับ

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ภาวะครอบครัว ภาวะสุขภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน และรายได้ มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน โดยสามารถสรุปผลการทดสอบได้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน โดยสามารถสรุปผลการทดสอบได้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มี

พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน โดยสามารถสรุปผลการทดสอบได้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน โดยสามารถสรุปผลการทดสอบได้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน โดยสามารถสรุปผลการทดสอบได้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มี

ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้แตกต่างกัน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การแตกต่างกัน โดยสามารถสรุปผลการทดสอบได้ ดังนี้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจเพื่อสร้างความเสียหาย พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาทางอาชีพ บรรยากาศในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน สรุปได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ประกอบด้วย ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.2 ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความขัดแย้ง

ระหว่างงานและครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.3 ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน มีค่า sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานและความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากแนวคิดเรื่องปัจจัยการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของ Martinko et al. (2002) ได้ระบุว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันเป็นหนึ่งในตัวแปรที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ภาระครอบครัว ภาวะสุขภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน และรายได้ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความรู้สึกด้านลบ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรของ Penney and Spector (2005) ซึ่งได้สรุปว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเป็นตัวกำกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีอายุระหว่าง 18 – 47 ปีขึ้นไป และอยู่บริเวณพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร เป็นวัยที่ต้องหารายได้เพื่อดำรงชีวิต ตลอดจนหารายได้เพื่อดูแลครอบครัว ประกอบกับการแข่งขันภายในองค์กรที่มากขึ้น และปัจจุบันเพศชาย และเพศหญิงมีความเท่าเทียมกัน และมีบทบาทสำคัญในองค์กรทั้งคู่ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานจึงมีความเครียดและความกดดันในหน้าที่การงานไม่ต่างกัน จึงทำให้เกิดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาทางอาชีพ บรรยากาศในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความเครียดในงาน

และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทผู้ให้บริการการสื่อสารโทรคมนาคม ไร้สายแห่งหนึ่งของ กมลวรรณ วันดี (2557) พบว่า ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน หรือบรรยากาศในการทำงานเอื้ออำนวยให้สามารถแสดงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ได้ เช่น เพื่อนร่วมงานเห็นด้วยกับการเข้างานสาย หรือไม่มีกฎระเบียบที่ชัดเจนในการควบคุมพนักงานที่ประพฤติดี อย่างไรก็ตามพบว่า ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง ในเชิงลบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ วันดี (2557) ซึ่งอาจเกิดจากพนักงานไม่ต้องการได้รับมอบหมายงานใหม่ หรือได้รับงานที่มีความท้าทายมากขึ้น รวมถึงมีความเข้าใจในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง เช่น มองว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี จะมีการสับเปลี่ยนกันทุกปี จึงทำให้พนักงานเข้าใจว่าหากได้รับการประเมินผลที่ดีแล้ว จะไม่ได้รับการประเมินผลที่ดีในปีถัดไป จึงทำให้มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร เช่น การเข้างานสาย การพักเกินเวลาที่กำหนด เป็นต้น

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บรรยากาศในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความเครียดในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทผู้ให้บริการการสื่อสารโทรคมนาคม ไร้สายแห่งหนึ่งของ กมลวรรณ วันดี (2557) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากการคาดหวังในผลการประเมินผลจากการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา จึงทำให้พนักงานประพฤติดี เช่น ให้ข้อมูลเท็จ หรือให้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดี เช่น ลูกค้าใช้บริการ หรือซื้อผลิตภัณฑ์ของบริษัท นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานยังอาจเอื้ออำนวยให้เกิดการกระทำผิด เช่น เพื่อนร่วมงานปฏิบัติผิดเช่นเดียวกัน

4. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาทางอาชีพ บรรยากาศในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความเครียดในงาน และ

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทผู้ให้บริการการสื่อสารโทรคมนาคมไร้สายแห่งหนึ่งของ กมลวรรณ วันดี (2557) พบว่า ความเครียดในงานด้านสัมพันธ์ภาพและบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ซึ่งอาจเกิดจากการแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทสูง รวมไปถึงได้รับผลประโยชน์จากการทำงานที่ไม่เหมาะสม จึงทำให้เกิดการนิทาเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามพบว่า ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ในเชิงลบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ วันดี (2557) ซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี พนักงานจึงต้องการเปรียบเทียบผลการประเมินงานรวมถึงเปรียบเทียบผลงานตนเองกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงออกว่าตนเองมีความสามารถเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้เกิดการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร เช่น การนิทาเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

5. ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ประกอบด้วย ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเชิงบวก ซึ่งพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ประกอบด้วย พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ซึ่งตั้งใจทำเพื่อสร้างความเสียหาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานในโรงงานทำกรอบรูปเอกชนแห่งหนึ่งของ นภาพรณ อุทัยจรัสศรี (2554) พบว่า ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบกับการทำงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานส่งผลกระทบกับครอบครัว มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งอาจเกิดจากภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบทำให้แสดงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ออกมา เช่น การเข้างานสาย หรือการลาโดยไม่มีสาเหตุจำเป็น หรืออาจเกิดจากภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ภายในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้จำเป็นต้องประพฤติดีกับลูกค้า เช่น ให้ข้อมูลเท็จ หรือให้ข้อมูลไม่ครบถ้วน เพื่อคาดหวังให้ลูกค้าใช้บริการ หรือซื้อผลิตภัณฑ์ของตนเอง ตลอดจนภาระงาน หรือความเครียดจากการทำงานที่สะสม รวมไปถึงความเครียดจากภาระครอบครัวต่าง ๆ ทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ เช่น การจับกลุ่มพุดคุย หรือนินทาเพื่อนร่วมงานภายในบริษัท

5.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานและความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ในกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้รับข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ภาวะครอบครัว ภาวะสุขภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ณ ที่ปัจจุบัน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมไม่พึงประสงค์อาจเป็นพฤติกรรมเฉพาะรายบุคคล ดังนั้น องค์การควรหาสาเหตุของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้น และเริ่มวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยอาจจะมีการจัดโครงการอบรมหรือสัมมนาให้กับพนักงาน เน้นหัวข้อด้านพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้พนักงานทราบแนวทางในการปฏิบัติตน นอกจากนี้ควรสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีภายในองค์การ ลดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ของพนักงาน โดยมีบทลงโทษผู้ที่ประพฤติผิดตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจทางบวก เช่น ให้รางวัลแก่พนักงานที่ประพฤติดี เป็นต้น

2. จากการวิจัย พบว่า ความเครียดในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ซึ่งเมื่อตรวจสอบผลการทดสอบ พบว่า ส่วนใหญ่มาจากปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ดังนั้น บริษัทจึงควรมีการกำหนดขอบเขต ปริมาณงานที่เหมาะสม และวางแผนการจัดการการทำงานที่ดี เพื่อให้พนักงานลดความเครียดในส่วนของปัจจัยที่เกี่ยวกับงานได้

3. จากการวิจัย พบว่า ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน กำหนดบทบาท และปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ให้มากเกินไป จนพนักงานต้องนำเวลาส่วนตัวมาใช้ในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถรับผิดชอบต่อครอบครัวได้อย่างเต็มที่

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการทำวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่เท่านั้น ซึ่งเป็นที่น่าสนใจที่จะทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอาชีพอื่น และในพื้นที่อื่น

2. ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เป็นต้น

3. อาจทำการศึกษาเพิ่มเติมโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งขึ้น และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- Ahmad, A., & Omar, Z. (2013). Abusive Supervision and Deviant Workplace Behavior: The Mediating Role of Work-family Conflict. . *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 9(2), 124-130.
- Bowling, N., & Eschleman, K. (2010). Employee personality as a moderator of the relationships between work stressors and counterproductive work behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 91-103.
- Brief, A. P., Schuler, R. S., & Sell, M. V. (1981). *Managing job stress*. Boston: Little Brown.
- Brown, W., & Moberg, D. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Cartwright, S., & Cooper, C. (1997). *Managing Workplace Stress*. California: SAGE Publications, Inc.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28.
- Dubrin, A. J. (1990). *Effective Business Psychology* (3rd). New Jersey: Prentice Hall.
- Estopolis. (2562). ทำความรู้จัก CBD และจับตามองพื้นที่ New CBD ในอนาคต. สืบค้นจาก <https://www.estopolis.com/article/knowledge/survey-analysis/%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%81-CBD-%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%95%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%9E%E0%B8%B7%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88-New-CBD->

[%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%95](#)

- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- Frone, M. R. (1999). Work Stress and Alcohol Use. *Alcohol Research & Health*, 23(4), 284-291.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42.
- Hartung, J. (2001). Testing for Homogeneity in Combining of Two-Armed Trials with Normally Distributed Responses. *The Indian Journal of Statistics*, 63, 293-310.
- Hilary, J. (1997). *I'm Too Busy to Be Stressed: How to Recognise and Relieve the Symptoms of Stress*. London: Hodder & Stoughton.
- Hollinger, R., & Clark, J. (1982). Employee Deviance: A Response to the Perceived Quality of the Work Experience. *Work and Occupations*, 9, 97-114.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Kaplan, H. B. (1983). *Psychosocial Stress: Trends in Theory and Research*. Orlando: Academic Press.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* 2nd. New York: Wiley.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Luckman, J., & Sorenson, K. (1984). *Stress: Encyclopedia and Dictionary of Medicine and*

Nursing. New Jersey: Prentice Hall.

Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective.

International Journal of Selection and Assessment, 10(1-2), 36-50.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work–Family Conflict and Family–Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job Stress, Incivility, and Counterproductive Work Behavior (CWB): The Moderating Role of Negative Affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 777-796.

Robbins, A. (2004). *Work-Family Conflict*. (A Senior Honors Thesis Submitted to The Honors Program of the College of Arts and Sciences). Boston College.

Robbins, S. (2001). *Organizational Behavior* (9th). New Jersey: Prentice Hall.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2).

Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work*. California: Sage Publications, Inc.

Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill.

Taylor, S. E. (1986). *Health Psychology*. New York: Random House.

Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work–Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.

Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework. *Organization Science*, 7(2), 151-165.

Warner, A. (2005). Why we should care about Work-Family Conflict causes and consequences? . *Human Resources Professional Association*.

Wiley, D. L. (1987). The Relationship Between Work/Nonwork Role Conflict and Job-Related Outcomes: Some Unanticipated Findings *Journal of Management*, 13(3), 467–472.

- กมลวรรณ วันดี. (2557). พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์การ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ความเครียดในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์บริษัทผู้
ให้บริการการสื่อสารโทรคมนาคมไร้สายแห่งหนึ่ง. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2546). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชลิส่า ศิริมหันต์. (2551). ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และ
พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปราบปรามยาเสพติด ในเขตภาคเหนือ.
(ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นภาพรณ อุทัยจรัสศรี. (2554). ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สัมพันธภาพกับ
ผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานในโรงงานทำ
กรอบรูปเอกชนแห่งหนึ่ง. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
กรุงเทพฯ.
- วชิระ ทองอยู่คง. (2557). การศึกษาอิทธิพลของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความ
ขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีผลต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยมีความพึง
พอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ในพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). การวิจัยเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2548). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.

ภา ค ฒ น ว ก



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

จิระพร กองสมบัติศิริ

วัน เดือน ปี เกิด

20 กันยายน 2535

สถานที่เกิด

สมุทรปราการ

วุฒิการศึกษา

พ.ศ.2558

เศรษฐศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

