



วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการสร้าง
ทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ



โดย
นางสาวสุธรรมา เจริญจะบก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและ
การสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขต
พื้นที่กรุงเทพฯ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ORGANIZATIONAL CULTURE AND ENVIRONMENTAL FACTORS AFFECT
CHANGING IN WORK BEHAVIOR AND BUILDING SKILLS NECESSARY FOR THE
WORK OF OFFICERS UNDER THE DIRECTORATE OF OPERATIONS, BANGKOK
AREA.



By
MISS Sutapa JERMJABOK

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM

Silpakorn University

Academic Year 2022

Copyright of Silpakorn University

631220067 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, ปัจจัยแวดล้อม, การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม, ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

นางสาว สุธาดา เจริญจะบก: วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน 2) ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และ 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ กรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ในระดับชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร จำนวน 130 คน ใช้วิธีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ Regression

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 2) ปัจจัยแวดล้อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแวดล้อม ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน และร่วมกันพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและบุคลากรในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

631220067 : Major MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

Keyword : ENVIRONMENT FACTORS, behavior change, skills needed to work,
Organizational Culture

MISS Sutapa JERMJABOK : Organizational culture and environmental factors affect changing in work behavior and building skills necessary for the work of officers under the Directorate of Operations, Bangkok area. Thesis advisor : Associate Professor Taninrat Rattanapongpinyo, Ph.D.

The thesis aims to study 1) organizational culture affecting work behavior change, 2) environmental factors affecting work behavior change and 3) changing of behavior change affecting skills in work of the army officers under the Royal Thai Army, Directorate of Operations (DOO) in Bangkok area. It applies a quantitative research, the research area is DOO in Bangkok area with officers under DOO as sample group. They are 130 officers compose of non-commissioned officers and commissioned officers. They are selected by convenience sampling. The research tools are questionnaires and its data are analyzed by descriptive statistics and multiple regression analysis.

The results of the research reveals that 1) organizational culture affecting work behavior change at the statistical significance level of 0.05, 2) environmental factors affecting work behavior change at the statistical significance level of 0.05 and 3) changing of behavior change affecting skills in work of the army officers under DOO in Bangkok area at the statistical significance level of 0.05.

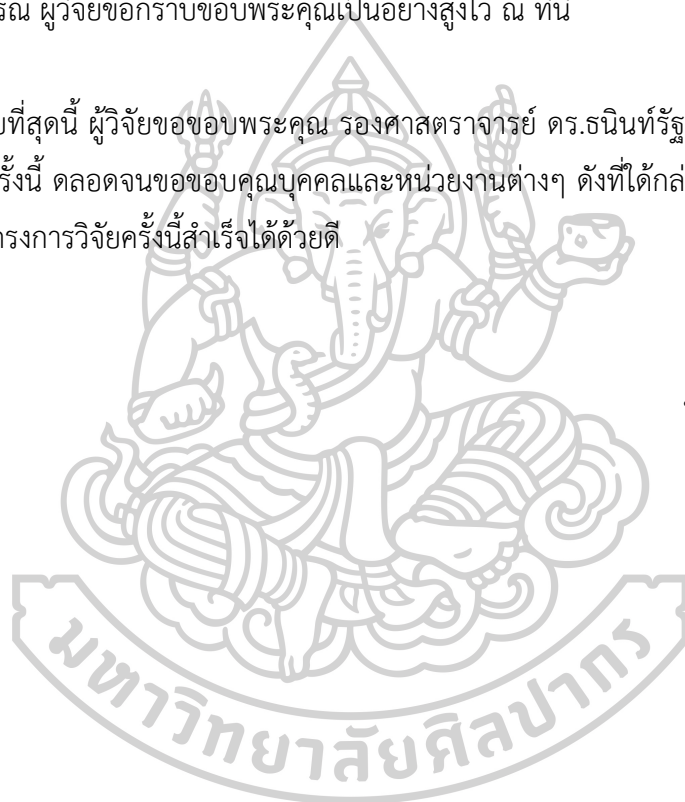
The organization's culture and environmental factors affecting changes in working behavior. Undoubtedly, it affects the significant skills needed to do the job. Therefore, the organization should realize the importance of these culture and factors along with encourage personnel to participate in expressing their opinions, planning and jointly developing work. It will benefit the organization and their personnel to work together more efficiently and effectively.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และเอื้อเพื่อข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อศึกษา อีกทั้งขอขอบพระคุณคณาจารย์ นักวิชาการหลายท่านที่ได้นำความรู้จากตำรา หนังสือ และงานวิจัยของท่านมาใช้ในการอ้างอิงในส่วนต่างๆ ของรายงานวิจัยนี้ รวมไปถึงได้รับความกรุณาจากคณะผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยชี้แนะเนื้อหาและปรับแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยจนครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ ที่ปรึกษาของงานวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบคุณบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นที่ได้มีส่วนช่วยสนับสนุนให้โครงการวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

นางสาว สุธาสภา เจริญจะบก



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม.....	13
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม.....	19
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน.....	26
2.5 ข้อมูลทั่วไปของกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ.....	30
2.6 การพัฒนาสมมติฐาน.....	31
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	33

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	39
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
3.2 ขอบเขตการวิจัย.....	40
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	43
3.5 ระยะเวลาในการทำวิจัย.....	44
3.6 วิธีการเก็บข้อมูล.....	44
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแวดล้อม การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงาน และการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ.....	51
4.2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ	73
4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ใน สังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ	75
4.4 การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อ รองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ.....	78
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	82
5.1 สรุปผลการวิจัย	82
5.2 อภิปรายผล	84
5.3 ข้อเสนอแนะ	87
รายการอ้างอิง.....	90
ภาคผนวก	95

วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และการสร้าง
 ทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ.....96

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการ
 จัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม ในการให้ข้อมูล
 ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อ
 ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น.....96

ประวัติผู้เขียน 106



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ระยะเวลาในการทำวิจัย.....	44
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	49
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ในภาพรวม ..	51
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการ มีส่วนร่วม.....	52
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการ บริหารทรัพยากรมนุษย์	53
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้าน ภาวะผู้นำ.....	54
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้าน ค่านิยมขององค์กร	55
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการ สร้างความเชื่อ.....	56
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ในภาพรวม ..	57
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม ด้าน เศรษฐกิจ	58
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม ด้าน สังคมและสาธารณสุข	59
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม ด้าน เทคโนโลยี.....	60
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม ด้าน มาตรการรัฐ.....	61

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ในภาพรวม.....	62
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์.....	63
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ.....	64
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา.....	65
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	66
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ในภาพรวม.....	67
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ด้านการปฏิบัติหน้าที่.....	68
ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์.....	69
ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	70
ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ด้านการรับฟังและสรุปความคิด.....	71
ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ด้านการคิดเชิงระบบ.....	72
ตารางที่ 25 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ.....	73
ตารางที่ 26 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ.....	76

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อ
 ทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขต
 พื้นที่กรุงเทพฯ 78

ตารางที่ 28 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน 80



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 สมมติฐานที่ 1 : วัฒนธรรมองค์กรมีผลเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน..	32
ภาพที่ 2 สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยแวดล้อมมีผลเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน.....	32
ภาพที่ 3 สมมติฐานที่ 3 : การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานมีผลเชิงบวกต่อทักษะที่จำเป็น ในการทำงาน	33
ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Model).....	34



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมากในปัจจุบัน ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคมและสาธารณสุข เทคโนโลยี และมาตรการรัฐ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กร ต้องคำนึงและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้องค์กรมีความรู้เท่าทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน ที่สามารถควบคุมได้และควบคุมไม่ได้ หากองค์กรสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ องค์กรก็จะ ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกทั้งยังทำให้บุคลากรเกิดความ จงรักภักดีในองค์กร มีความผูกพันกับองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรมีความสามัคคีกัน ในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม (Team Work) และร่วมมือร่วมใจกันองค์กรก็ประสบความสำเร็จได้ โดยปัจจุบันทุกองค์กรมีความต้องการให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร เพราะมีผลต่อพฤติกรรม การทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเป็นผู้ริเริ่มสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการเลียนแบบในสิ่งที่ดี (จันจิรา โสประ จิน, 2553) ดังนั้นการทำงานในปัจจุบันองค์กรต้องพิจารณาให้ความสำคัญกับหลายด้านๆ อาทิ การ บริหารทรัพยากรมนุษย์ การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งค่านิยม ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่บุคลากรต้องยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ การปฏิบัติงานให้มีความยืดหยุ่น เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้า มีความทันสมัย และสอดคล้องกับ สถานการณ์ในปัจจุบันมากที่สุด

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานนั้นแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1.) กลุ่มปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน การศึกษาอบรม การสัมมนาดูงาน 2.) กลุ่มปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ นโยบายและการ บริหารวิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการ ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน (พิเชษฐ วิงวอน, 2552) จากที่กล่าวมาข้างต้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กรให้กับบุคลากรมีการ ทำงานในด้านการพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างความสามัคคี และการพัฒนาองค์กรให้ประสบ ความสำเร็จ มีค่านิยมให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ปัจจัยหนึ่งขององค์กรที่ทุกองค์กรต้องมีและจะสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ รวมทั้ง ยังมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมที่ประกอบไปด้วย 1.) เศรษฐกิจ จากสภาพทางเศรษฐกิจ ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดในภาครัฐหรือภาคเอกชนจำเป็นต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อให้

ทันกับการแข่งขันทั้งภายในประเทศและต่างประเทศอยู่ตลอดเวลา จากการรวมตัวกันของภูมิภาคยุโรปเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกแล้วยังเพื่อความอยู่รอดของประเทศ จึงทำให้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มคุณภาพของสินค้าและบริการหรือการพัฒนาเรื่องบริการ 2.) สังคมและสาธารณสุข เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน เนื่องจากมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้ประชากรมีความเสี่ยงจากการติดเชื้อ พฤติกรรมการใช้ชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ไม่สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขปกติได้ตลอดจนการขาดแคลนงบประมาณในระบบสาธารณสุข การขาดแคลนบุคลากร เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค รวมทั้งทำให้รูปแบบการทำงานและการดำเนินธุรกิจต่างๆ เปลี่ยนไปจากเดิม จนเกิดเป็น New Normal หรือความปกติใหม่ 3.) เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่างๆ จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรในการบริหารจัดการการทำงานให้ง่ายขึ้น มีความสะดวกรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น เทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก รวมทั้งยังเป็นการลดขั้นตอนการทำงานให้เร็วขึ้น มีเวลาในการทำงานที่มากขึ้น องค์กรได้รับประโยชน์จากเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น เทคโนโลยีจึงเป็นการทำให้องค์กรก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและเพื่อความเจริญเติบโตขององค์กรจึงต้องมีความสามารถในการแข่งขันและดำเนินการทางด้านเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและทันสมัยมากขึ้น เพื่อให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 4.) มาตรการรัฐ เป็นปัจจัยสำคัญของไทยที่ทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติ เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารประเทศให้มีความสงบในองค์กรต่างๆ มีมาตรการหรือวิธีการที่องค์กรกำหนดขึ้นและใช้เป็นกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันภายในองค์กร อันนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร มาตรการรัฐจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบวินัยและส่งผลดีกับองค์กรในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ชุดของค่านิยมหรือความเชื่อที่ชี้้นำความเข้าใจและวิถีทางของการคิดของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรใช้ยึดถือและปฏิบัติร่วมกันและนำมาสอนให้กับบุคลากรได้อย่างถูกต้องตรงกันหรือรูปแบบของความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์กรที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างกันในแต่ละองค์กร ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างองค์กร รวมทั้งระบบค่านิยมที่เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม (Alvesson, 2003) จากที่กล่าวมาส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในข้อสมมติฐาน ความคิด ความรู้ ความเชื่อ และค่านิยมองค์กรและบุคคลที่ใช้ร่วมกันมา ซึ่งใช้ระบบความรู้ความคิดนี้เป็นแนวทางในการคิด การตัดสินใจ และทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความคิดและการปฏิบัติ ซึ่งจะถูกถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งในทุกระดับขององค์กร อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กร

เป็นสิ่งที่มึผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานขององค์กรในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง (วิทยายุคัฒันตร และ เสรี ชัดแซม, 2564)

ปัจจัยแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่

- 1.) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ มีความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะทำงานต่อไปในองค์กร
- 2.) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานโดยพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม
- 3.) องค์กรและการจัดการ ได้แก่ ขนาดองค์กร ชื่อเสียง รายได้ และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงแก่บุคลากรในองค์กร
- 4.) ค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือนที่เป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงานและวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค
- 5.) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานต้องมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีความเรียบร้อย มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์ที่พร้อมจะใช้งานเสมอ จากที่กล่าวมานั้นปัจจัยแวดล้อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน เพราะหากไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้การทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จลุล่วง

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานนำไปสู่การสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของบุคคลในองค์กร ได้แก่

- 1.) การปฏิบัติหน้าที่
- 2.) การปฏิสัมพันธ์
- 3.) การติดต่อสื่อสาร
- 4.) การรับฟังและสรุปความคิด
- 5.) การคิดเชิงระบบ

ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานที่ทุกคนในองค์กรต้องมีบทบาทและมีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกันงานถึงจะสำเร็จ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่องค์กรใช้ปฏิบัติ การปรับตัวให้เหมาะสมกับงานและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงก็เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เหมาะสมและทันท่วงที จึงเป็นแนวทางปฏิบัติขององค์กรนั้นๆ อีกทั้งยังเป็นการสร้างอรรถประโยชน์ในการดำเนินงาน มีวิธีการปฏิบัติ มีการกำหนดแนวทางเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรคาดหวัง

กรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรทหารเป็นจำนวนมาก มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบในการช่วยผลักดันให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ได้แก่ การพัฒนาความรู้และระเบียบวินัยควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ ความรักชาติ บ้านเมือง มีความกตัญญูต่อแผ่นดิน มีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยในอดีตนั้นการสรรหาคัดเลือกบรรจุแต่งตั้งพนักงานจะมีการคัดเลือกตามลักษณะงาน (Job Description) โดยในตำแหน่งมีการกำหนดหน้าที่และตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนแล้ว ดังนั้น ในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร จะยึดถือแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเลือกสรรคนให้เหมาะสมกับงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อันประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน โดยผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะถูกนำไปใช้ในการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
- 1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
- 1.2.3 เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ
- 1.2.4 เพื่อศึกษาทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ การปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การรับฟังและสรุปความคิด การคิดเชิงระบบ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

- 1.3.1 สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
- 1.3.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
- 1.3.3 สมมติฐานที่ 3 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

- 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ โดยการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ ค่านิยมขององค์กร การสร้างความเชื่อ (ประภาศรี คำสอาด, 2550), (อภินันท์ จันตะนี, 2565) และปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคมและสาธารณสุข เทคโนโลยี มาตรการรัฐ (สมชาย บุญญาญจน์ และ วัชรินทร์ สุทธิชัย และ รังสรรค์ อินทน์จันทน์, 2561), (ศุภสิทธิ์ พรรณารุโณทัย,

2563), (พุลพงษ์ สุขสว่าง, 2563), (วัชรินทร์ สุทธิชัย, 2562), (ศิวรุฒ ลายคราม และ จีน่า มากาเร็ต ซัมเมอร์, 2563)

ตัวแปรคั่นกลาง ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (รัตนา ตฤณารังสี, 2564)

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การรับฟังและสรุปความคิด การคิดเชิงระบบ (กัญต์กวี วิมุตติ, 2564)

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ที่ใช้ครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ในระดับชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร จำนวน 180 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เม.ย. 65)

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปรของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

1.4.3.1 ตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ ค่านิยมขององค์กร การสร้างความเชื่อ รวมทั้งปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคมและสาธารณสุข เทคโนโลยี และมาตรการรัฐ

1.4.3.2 ตัวแปรคั่นกลาง คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.4.3.3 ตัวแปรตาม คือ ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ การปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การรับฟังและสรุปความคิด การคิดเชิงระบบ

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือนเมษายน ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565 เป็นระยะเวลารวมทั้งสิ้น 8 เดือน

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1.5.1 ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงาน

1.5.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

1.5.3 ทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

1.5.4 ทำให้ทราบถึงทักษะที่จำเป็นในการทำงานขององค์กร อันจะเป็นประโยชน์กับองค์กร

1.5.5 กรมยุทธการทหารบก สามารถนำงานวิจัยดังกล่าวมาต่อยอดพัฒนาการทำงานและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์กับเจ้าหน้าที่ในสังกัด และผลการดำเนินการ

ขององค์กรในภาพรวม เนื่องจากในปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เช่น การปฏิบัติหน้าที่ การปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การรับฟังและสรุปความคิด การคิดเชิงระบบ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

- 1.6.1 องค์กร หมายถึง กรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ซึ่งผู้วิจัยใช้ในการศึกษาคั้งนี้
- 1.6.2 บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในระดับชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ
- 1.6.3 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมหรือความเชื่อที่องค์กรใช้เพื่อชี้นำในการทำความเข้าใจและความคิดของบุคคล รวมทั้งเป็นสิ่งที่ยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน
- 1.6.4 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน รวมทั้งได้แสดงการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางาน
- 1.6.5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมกับงาน ในการเข้ามาทำงานในองค์กรอันจะเป็นประโยชน์กับองค์กร
- 1.6.6 ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงการเป็นผู้นำภายในองค์กรทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน รวมทั้งการทำงานร่วมกัน และการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร
- 1.6.7 ค่านิยมขององค์กร หมายถึง ข้อกำหนดในองค์กรที่ใช้โน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความตั้งใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- 1.6.8 การสร้างความเชื่อ หมายถึง การสร้างความรู้สึกให้กับบุคลากรได้มีแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นประโยชน์กับองค์กร
- 1.6.9 ปัจจัยแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร
- 1.6.10 เศรษฐกิจ หมายถึง งานอันเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายจ่ายแจก และการบริโภคใช้สอยสิ่งต่างๆ รวมทั้งการให้บริการซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานภายในองค์กร
- 1.6.11 สังคมและสาธารณสุข หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ทำงานร่วมกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานและมีการยึดถือวัฒนธรรมร่วมกัน และมีศาสตร์และศิลปะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร
- 1.6.12 เทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการที่นำความรู้ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ และช่วยในการปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ
- 1.6.13 มาตรการรัฐ หมายถึง มาตรการหรือวิธีการที่องค์กรกำหนดขึ้นใช้เป็นกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร

1.6.14 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน
ของบุคลากรให้สอดคล้องกับการทำงานในองค์กรและให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

1.6.15 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การประพฤติตัวของบุคลากรหรือการเป็น
แบบอย่างที่ดีส่งผลต่อการทำงานในองค์กร

1.6.16 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระทำที่บุคลากรเกิดแรงจูงใจหรือความ
กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในองค์กร

1.6.17 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การกระทำให้ผู้ปฏิบัติงานใช้สติปัญญาในการ
แก้ไขปัญหาในระหว่างการทำงาน

1.6.18 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การพิจารณาและยอมรับพฤติกรรมของ
บุคลากรเป็นรายบุคคลที่จะส่งผลดีกับการปฏิบัติงานขององค์กร

1.6.19 ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน หมายถึง ทักษะต่างๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับการทำงาน
ภายในองค์กร

1.6.20 การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การกระทำร่วมกันในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน รวมทั้ง
การช่วยเหลือกันระหว่างบุคลากร และการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ

1.6.21 การปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างการทำงาน และการแสดง
ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร

1.6.22 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสร้างความเข้าใจกับข่าวสารที่ได้รับมา และการเลือก
ภาษาที่สอดคล้องระหว่างการทำงานในองค์กร

1.6.23 การรับฟังและสรุปความคิด หมายถึง การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยมีการ
บูรณาการความคิดของบุคลากรและสรุปความคิดร่วมกันในองค์กร

1.6.24 การคิดเชิงระบบ หมายถึง การกระทำเชิงความคิดอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการ
คิดที่เป็นเหตุผลชัดเจน รวมทั้งกำหนดวิธีแก้ปัญหาภายในองค์กรอย่างชัดเจน

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม การรวบรวมแนวคิดต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน
- 2.5 ข้อมูลทั่วไปของกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ
- 2.6 การพัฒนาสมมติฐาน
- 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่ “คน” ก็เป็นกลไกหลักในการทำงาน เพราะคนเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีผู้ร่วมงานที่มีความสามารถ เพราะการมีคนเก่งในองค์กรนั้นจะเป็นแรงจูงใจดึงดูดคนเก่งให้มาร่วมงานกับให้องค์กรได้ และจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าในการทำงานภายในองค์กรได้

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การแสดงถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ทั้งความเชื่อถือ ความศรัทธา ของสมาชิกในองค์กร และการแสดงให้เห็นถึงปรัชญา ตำนาน เรื่องราว และการใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารในองค์กร (อภิรักษ์ จันตะนี, 2565)

ตติยา ผาสุก (2559) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบความคิดค่านิยมและความเชื่อที่เกิดจากการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกันของบุคลากรเกิดเป็นแบบแผนการปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกันโดยจะมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กรและจะถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยมที่ฝังงอกของบุคลากรในองค์กรที่เรียนรู้และปฏิบัติตามกันจนเกิดเป็นพฤติกรรมขององค์กร ส่งผลให้องค์กร

มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปตามความเชื่อตามแนวปฏิบัติแบบแผนของแต่ละองค์การยึดถือปฏิบัติ ตามกันทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของแต่ละองค์การได้

พินิจดา คำกรฤชา (2560) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง เอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละ องค์การ เป็นแนวปฏิบัติและส่งต่อรุ่นสู่รุ่น วัฒนธรรมองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นบรรทัดฐานการปฏิบัติของบุคลากร ในองค์การเพื่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันและบรรลุเป้าหมายหลักขององค์การ

สิริภพ กุดสระ (2560) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเข้าใจร่วมกันของสมาชิก ในองค์การ ค่านิยม แนวคิด ความเชื่อ เป็นบรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์กรถือปฏิบัติและสืบทอดไปสู่ สมาชิกใหม่ๆ โดยแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไป องค์กรต่างๆ สร้างระเบียบแบบแผนให้สมาชิกได้ ปฏิบัติร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรถือว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร

นวรรตน์ เพชรพรหม (2562) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีชีวิตขององค์กร ที่บุคลากรในองค์กรยอมรับเป็นแบบแผนและเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันทั้งทางความคิด ความเชื่อ รวมถึงค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีรูปแบบ การดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันคือหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีบุคลากรมีความ รับผิดชอบสูงย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนในองค์กรมีประสิทธิภาพสูง

บุตฤเกตู (2562) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนแนวทางปฏิบัติ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ รวมถึงประเพณีที่ได้ปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน สามารถส่งผลต่อ โครงสร้างและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร คนส่วนใหญ่ในองค์การยอมรับและยึดถือปฏิบัติ เป็นแนวทางเดียวกันและสืบทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่น เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นต่อไป ให้ทุกคน ปฏิบัติร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ใฝ่หวังไว้ ซึ่งทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะแตกต่างกัน ออกไปตามเป้าหมายที่องค์การกำหนด

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกัน อย่างเป็นระบบในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร

สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆ คือ สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติฐานของคน ในองค์กร

2.1.1 การมีส่วนร่วม

ประภาศรี คำสอาด (2550) กล่าวว่า ด้านการมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.) ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร/กิจการ เช่น การให้ใช้อำนาจในขอบข่ายที่เหมาะสม การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ทุกคนมีสิทธิในการวางแผนและพัฒนางานเท่ากัน

2.) ปฏิบัติหน้าที่ในงานของตน ไม่ควบคุมการทำงาน แต่ให้โอกาสกับทุกคนได้แสดงความสามารถและเรียนรู้ข้อผิดพลาดของตน อีกทั้งเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ

3.) มีการสำรวจความคิดเห็น เช่น ระบบงาน ภาระงาน สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2.1.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประกาศรี ด้าสอาด (2550) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.) การบริหารผลการปฏิบัติงานต้องมีการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน อีกทั้งยังต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการวัดผลการทำงาน และการให้รางวัล

2.) กำหนดให้คนในองค์กรรับรู้หน้าที่ของตนเองให้ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและยอมรับการทำงานระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

3.) การเลือกคนที่เหมาะสมกับองค์กรและสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร มีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้ถูกต้อง

4.) มีระบบพัฒนาความสามารถ ทั้งเรื่องความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมให้สอดคล้องกับงานและเป้าหมายขององค์กรได้

5.) มีการปรับโครงสร้างให้เป็นแบบแนวราบ โดยมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และจัดโครงสร้างตำแหน่งงานเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในการก้าวหน้าทางอาชีพ

สุนันทา เลहनันท์ (2546) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่องค์กรใช้ในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดความสำเร็จกับองค์กรได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กับการคัดเลือก การวิเคราะห์งาน การอบรมและพัฒนา การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ การสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลประโยชน์ของพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งการพัฒนาองค์การ ตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

พยอม วงศ์สารศรี (2545) กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการ

พัฒนาการบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรได้และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

Raymond A. (2006) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระบบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.1.3 ภาวะผู้นำ

ไพลิน ชัยตรี (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้ว่าอะไรคือความสำคัญ ให้เห็นภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายได้อย่างชัดเจน

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามได้อย่างสัมฤทธิ์ผล หรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานได้อย่างเต็มที่และตอบสนองกับความต้องการขององค์กรได้

ยงยุทธ เกษสาคร (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลกับผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

ประภาศรี คำสอาด (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.) ผู้บริหารต้องแสดงถึงภาวะผู้นำ และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน และรับรู้ว่าคุณลักษณะเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน และยังคงเป็นผู้นำในการติดต่อสื่อสาร และตระหนักถึงค่านิยมขององค์กร
- 2.) เปิดโอกาสในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับ มีการสื่อสารที่ต้องมั่นใจว่าการสื่อสารนั้นถึงผู้ร่วมงานทุกคนหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความจริงใจระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน
- 3.) ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนให้กับผู้ร่วมงาน ไม่ใช่การสั่งงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม โดยมีการยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน

2.1.4 ค่านิยมขององค์กร

ค่านิยมขององค์กร หมายถึง สิ่งที่เป็นคุณหรือสังคมยึดถือและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและกำหนดการกระทำของคนในองค์กร โดยจะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยหากไม่มีค่านิยมขององค์กรแล้ว การดำเนินงานภายในองค์กรจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก เกิดปัญหาติดขัด องค์กรจะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Chatman, 1989)

อภิรักษ์ จันตะนี (2565) กล่าวว่า ค่านิยมขององค์กร ต้องมีการกำหนดให้เรื่องนั้นๆ เป็นค่านิยมขององค์กร แล้วให้ทุกคนในองค์กรปฏิบัติตามกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อกำหนดให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่เหมือนกัน และเป็นพวกพ้องเดียวกัน

สมยศ นาวิการ (2548) กล่าวว่า ค่านิยมขององค์กร หมายถึง เป้าหมายที่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ค่านิยมของการทำงานจะเป็นสิ่งสำคัญในองค์กรที่ผู้บริหารในองค์กรต้องการ

ชัยวงศ์ ชวนะรักษ์ (2549) กล่าวว่า ค่านิยมขององค์กร หมายถึง สิ่งที่กำหนดให้คนในองค์กรใช้เป็นทีโน้มน้าวให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่อยากไปทำงานทุกวัน

วีรยุทธ มาฆะศิริานนท์ (2544) กล่าวว่า การกำหนดค่านิยมในองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.) ด้านคุณภาพ จะเน้นที่ผู้ผลิตและผู้บริการ
- 2.) ด้านลูกค้า จะเน้นที่การให้บริการแก่ลูกค้าอย่างเทพเจ้า
- 3.) ด้านพนักงาน จะเน้นให้ความมั่นใจกับคนในองค์กร
- 4.) ด้านความเป็นเลิศ จะเน้นด้านการดำเนินการต่างๆ
- 5.) ด้านการมีส่วนร่วมในสังคมและประเทศ จะเน้นที่สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

2.1.5 การสร้างความเชื่อ

อภิรักษ์ จันตะนี (2565) กล่าวว่า การสร้างความเชื่อเป็นสิ่งสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร คือ ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ความยากง่ายของงานส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร กล่าวคือ การที่จะเปลี่ยนแปลงและจูงใจให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตามนั้นถือเป็นตัวอย่างที่ดี และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

พนิดา บุญเทพ (2548) กล่าวว่า การสร้างความเชื่อ หมายถึง เป็นความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีกับสิ่งอื่นๆ ที่จะทำให้เกิดความทุกข์หรือความสุขก็ได้ หากปฏิบัติในทางที่ถูกต้องก็จะมีความสุข หากปฏิบัติอย่างไม่ถูกต้องก็จะเกิดความทุกข์นั่นเอง

แสงอรุณ กนกพงศ์ชัย (2545) กล่าวว่า การสร้างความเชื่อ หมายถึง การแสดงความมีน้ำใจร่วมกัน การร่วมมือกันดำเนินการไปให้ประสบความสำเร็จ

อภิชาติ จันทรแดง (2546) กล่าวว่า การสร้างความเชื่อ หมายถึง การชี้้นำให้ผู้อื่นได้มีความสัมพันธ์ที่ดีหรือมีความเข้าใจร่วมกัน และเป็นเรื่องของจิตใจทั้งด้านความเชื่อใจและการกระทำ

จากรายละเอียดของวัฒนธรรมองค์กรนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นสิ่งที่องค์กรมีมาอย่างต่อเนื่องและมีการปฏิบัติร่วมกันมา ถือเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรที่ทุกองค์กรควรมี ทั้งการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การฝึกอบรม และการดำเนินงานภายในองค์กร ถือเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นหัวใจที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญ วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้นำวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ ค่านิยมขององค์กร และการสร้างความเชื่อ มาศึกษาความสัมพันธ์ในฐานะตัวแปรต้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการศึกษาคั้งนี้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม

ปัจจัยแวดล้อมมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์โดยปัจจัยแวดล้อมในที่นี้จะหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม โดยการทำงานภายใต้ยุคใหม่ (New Normal) นอกจากปัจจัยภายในซึ่งเป็นด้านปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิดของคนแล้ว จะประกอบไปด้วยปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นในการทำงานของยุคที่มีการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยเศรษฐกิจ ปัจจัยสังคมและสาธารณสุข ปัจจัยเทคโนโลยี และปัจจัยมาตรการรัฐ โดยมีรายละเอียดของปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

2.2.1 ปัจจัยเศรษฐกิจ

ทิวากาล ด่านแก้ว (2564) กล่าวว่า ด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยเกี่ยวกับภาพรวมด้านเศรษฐกิจขององค์การที่ตั้งอยู่ สภาพเศรษฐกิจของแต่ละสังคมในแต่ละช่วงเวลาเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การทั้งภาครัฐและองค์การเอกชน องค์การภาครัฐได้รับผลทางด้านเศรษฐกิจในเรื่องของอัตราภาษี ความต้องการของสังคมที่มีต่อการบริการของรัฐ

วิเชียร มั่นเหล็ก (2564) กล่าวว่า เมื่อเกิดภาวะโรคระบาดเกิดขึ้นจะส่งผลต่อปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือ รายได้ที่ลดลง ด้านการใช้จ่ายใช้สอยเพื่อการอุปโภคบริโภคสินค้าต่างๆ ลดลง ซึ่งส่งผลต่อการออมเงินของประชาชน ส่งผลให้เกิดการปรับตัวด้วยการสร้างอาชีพใหม่ของสมาชิกในครัวเรือนเพื่อการเพิ่มรายได้ ส่วนใหญ่ได้มีอาชีพใหม่และมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินของครัวเรือน

สุพิชญา วงศ์วาสนา (2564) ได้นำแนวคิดว่าด้วยเศรษฐกิจในเรื่องของรายได้ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office, 1988) มาประยุกต์ใช้ โดยสรุปได้ดังนี้

1. รายจ่ายและมีหนี้สินเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการอุปโภคบริโภค ได้แก่ ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าเครื่องแต่งกาย ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น และค่าใช้จ่ายที่ไม่เกี่ยวกับการอุปโภคบริโภค ได้แก่ ค่าภาษี เงินบริจาค เป็นต้น

2.) มีสวัสดิการและมีรายได้จากการทำงานลดน้อยลง หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา (OT) ค่านายหน้า โบนัส กำไรจากการประกอบธุรกิจส่วนตัว เงินปันผล ดอกเบี้ย เป็นต้น

3.) มีความไม่เป็นธรรมของค่าตอบแทนและปริมาณงานที่มากเกินไป เนื่องจากผลกระทบจากเศรษฐกิจ ทำให้ผู้ประกอบการลดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ส่งผลต่อรายได้ส่วนบุคคล และรายได้ของครอบครัว

ทงศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ (2563) กล่าวว่า เชื้อไวรัสโควิด-19 มีการแพร่ระบาดไปทั่วโลก การใช้ชีวิตประจำวันของประชากรทั่วโลกต้องปรับตัวเพื่อป้องกันตนเองไม่ได้รับเชื้อจากผู้อื่น และการป้องกันตนเองไม่ให้แพร่เชื้อให้ผู้อื่น ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ทำให้ทุกคนยังต้องดำเนินชีวิตภายใต้ความระมัดระวัง เห็นได้จากการสวมหน้ากากอนามัย และการพกเจลแอลกอฮอล์ล้างมือ และการทำ Social Distancing หรือการเว้นระยะห่างทางสังคม 1-2 เมตร ถือเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เนื่องจากไวรัสโควิด-19 มีการแพร่ระบาดมากขึ้น ทำให้เกิดการติดต่อกันได้ง่าย โดยการไอหรือจามและจะมีละอองขนาดเล็กที่สามารถแพร่กระจายอยู่ในอากาศ ทั้งนี้หากอยู่ใกล้ชิดกันเกินไปก็มีโอกาสทำให้ติดเชื้อง่าย ดังนั้นห้างสรรพสินค้า ตลาด สถานบันเทิง โรงแรม ร้านอาหาร ร้านค้า ร้านอาหารต่างๆ จึงต้องปิดกิจการชั่วคราว เพื่อเป็นการลดการแพร่กระจายเชื้อ และลดการติดเชื้อมากขึ้น จึงเป็นที่มาของการลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ทั้งนี้ จากผลของการปิดกิจการดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก เนื่องจากธุรกิจต่างๆ มีรายได้ที่ลดน้อยลงหรือไม่มีรายได้เข้ามาหมุนเวียน นอกจากนี้ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ยังส่งผลกระทบกับการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจในระดับโลก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้การดำเนินธุรกิจอื่นๆ จะต้องพึ่งพาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์แบบใหม่ อีกทั้งยังได้ใช้เทคโนโลยีที่เข้ามา มีบทบาทในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

จากข้อมูลความหมายและความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมด้านเศรษฐกิจข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปใจความสำคัญได้ดังนี้ เนื่องจากสถานการณ์การระบาดไวรัสโควิด-19 มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจเป็นอย่างมากซึ่งสามารถสังเกตได้จากรายได้ที่ลดลงของคนทำงาน อัตราการว่างงาน อัตราการปิดตัวหรือเลิกกิจการ ดังนั้นปัญหาต่างๆ เหล่านี้เป็นเหตุมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจที่แปรผันไปตามสภาวะทางเศรษฐกิจของโลก

2.2.2 สังคมและสาธารณสุข

สังคมและสาธารณสุขเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมของคนในสังคมว่าจะมีลักษณะอย่างไร ความแตกต่างของสังคมที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรม ความเชื่อ ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ค่านิยมที่แตกต่างเช่นเดียวกัน และเนื่องจากภาวะปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาการระบาดของไวรัสโควิด-19 ดังนั้นปัจจัยทางด้านสาธารณสุข จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น การพัฒนาทางด้านวัคซีน ระบบสาธารณสุข การตอบสนอง

ต่อโรคระบาด กำลังและความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาสาธารณสุข จะเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของประชาชน เช่น การรักษาระยะห่าง การทำงานจากที่บ้าน การใช้อุปกรณ์ในการป้องกันโรค ด้วยสภาพของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงภายใต้ภาวะโรคระบาดก็จะทำให้ระบบการทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป

ทิวากาล ด่านแก้ว (2564) กล่าวว่า สังคมและวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร เช่น ลักษณะของสังคมที่องค์การกำลังดำเนินงานอยู่ ความเชื่อ ค่านิยมของคนในสังคม จำนวนประชากร โครงสร้างประชากร ระดับความรู้ และการศึกษาของคน ประเพณีและวัฒนธรรม ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน ระบบความสัมพันธ์ของคนในสังคม การรวมตัวกันทางสังคม และการเลื่อนชั้นทางสังคม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งสิ้น

สุพิชญา วงศ์วาสนา (2564) นำแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมมาดัดแปลงจากของ Haber (Haber, 2003) ซึ่งสรุปใจความสำคัญได้ดังนี้

1.) ความสัมพันธ์ขององค์กรและบุคลากรลดน้อยลง เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการช่วยเหลือกันในระหว่างการทำงานลดน้อยลง จึงส่งผลให้เกิดความแตกแยก และขาดความสามัคคีกันในองค์กร

2.) ควรมีการทำกิจกรรมร่วมกันในองค์กร เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน เช่น การจัดกีฬา หรือจัดกิจกรรมร่วมกันในระหว่างการทำงาน จะช่วยให้บุคลากรเกิดการผ่อนคลายจากการทำงาน รวมทั้งยังช่วยลดความตึงเครียดในขณะทำงานอีกด้วย

3.) เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในที่ทำงาน และการไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีความไม่ไว้วางใจกันอาจทำให้เกิดความขัดแย้งกันภายในองค์กร ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน

จากความสำคัญของปัจจัยแวดล้อม ด้านสังคมและสาธารณสุข ผู้วิจัยสามารถสรุปใจความสำคัญได้ดังนี้ สังคมและสาธารณสุขเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากสำหรับสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 เนื่องมาจากหากระบบสาธารณสุขของประเทศไทยสามารถดำเนินการหรือมีมาตรการที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จะทำให้การดำรงชีวิตของประชาชนสามารถดำรงอยู่ได้อย่างปกติหรือมีการเปลี่ยนแปลงน้อย แต่หากระบบสาธารณสุขไม่สามารถแก้ไขปัญหาการระบาดได้ จะส่งผลให้ประชาชนจำเป็นต้องเกิดการปรับตัวต่อสถานการณ์ดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นเรื่องการดำรงชีวิต การทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงจนนำไปสู่วิถีชีวิตใหม่อย่างปกติ (New Normal) และหากสังคมมีความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง หรือสามารถรับมือได้ก็จะไม่ทำให้เกิดปัญหาใดๆ ตามมา แต่หากปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจทำให้เกิดปัญหาได้เช่นกัน

2.2.3 เทคโนโลยี

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปสู่ยุคดิจิทัลทำให้หลายคนหรือหลายองค์กรต้องมีการปรับตัว เนื่องจากอุตสาหกรรมและการบริการของภาครัฐเริ่มปรับเปลี่ยนการให้บริการเป็นรูปแบบออนไลน์มากขึ้น จากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้หลายองค์กรนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เช่น การใช้ระบบ Zoom ในการประชุม การติดต่อประสานงานผ่านทางออนไลน์ การทำงานระยะไกล การปรับใช้ระบบอัตโนมัติ การเข้าสู่แพลตฟอร์ม E - Commerce ดังนั้นบุคลากรที่ทำงานภายใต้องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

วิเชียร มั่นเหล่ (2564) กล่าวว่า ผลกระทบจากการใช้เทคโนโลยีของสมาชิกในครัวเรือนเมื่อเทียบกับสภาวะปกติ ด้านการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากขึ้น รองลงมา ได้แก่ ด้านความเสี่ยงต่อการรับข้อมูลข่าวสารเท็จจากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และการปรับตัวด้านเทคโนโลยีเกี่ยวกับการเรียนรู้การใช้อุปกรณ์สื่อสารด้วยตนเอง รวมถึงการปรับตัวด้านเทคโนโลยีเกี่ยวกับการขอคำแนะนำเกี่ยวกับการใช้งานอุปกรณ์การสื่อสาร (เช่น ถามลูก หลาน เพื่อน) และการเรียนรู้ที่จะรับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องจากสื่อสารสนเทศ

พรเลิศ อาภาณัฐ (2559) กล่าวว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสารสนเทศ ทำให้สารสนเทศมีประโยชน์ และใช้งานได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบต่างๆ ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพและสร้างความสามารถในการแข่งขัน (กมลรัฐ อินทรทัศน์, 2550) ทั้งนี้เพราะสารสนเทศดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของปัจจัยแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี ผู้วิจัยสามารถสรุปใจความสำคัญได้ดังนี้ ความสามารถทางเทคโนโลยีที่มากขึ้น ทำให้การติดต่อกันผ่านระบบออนไลน์และใช้อินเตอร์เน็ตมีความสะดวกมากขึ้น ภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ยังได้เตรียมพร้อมและปรับตัวเพื่อตอบสนองตามความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป โดยยกตัวอย่างการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ การพัฒนาแพลตฟอร์มการทำธุรกรรมการเงินบนสมาร์ตโฟน ระหว่างผู้ซื้อและผู้ขาย โดยไม่ผ่านตัวแทนจำหน่าย การใช้เครื่องพิมพ์สามมิติ การใช้ระบบอัตโนมัติ การใช้เทคโนโลยี Artificial Intelligence (AI) และ Machine Learning (ML) เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยด้านเทคโนโลยีจึงเป็นตัวกำหนดความรู้ความสามารถและทักษะที่ควรจะต้องมีสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

2.2.4 มาตรการรัฐ

ภาครัฐในยุค New Normal ภาครัฐเผชิญความท้าทายที่ต้องปรับตัวให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและส่งมอบการบริการที่มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญคือภาครัฐต้องคิดให้ไวและทันต่อเหตุการณ์ รวมทั้งเน้นผลลัพธ์ เนื่องจากประชาชนมีความคาดหวังใหม่ๆ ที่ทำให้ภาครัฐต้องปรับกลยุทธ์ให้ตอบสนองต่อความต้องการมากขึ้น โดยต้องพัฒนาให้เป็นกระบวนการแปลงข้อมูลไปสู่รูปแบบดิจิทัล (Digitization) และมีการใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ข้อมูล (Smart Technology) มีการวางแผนในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์กรต้องพิจารณาถึงผลกระทบของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ต่อพนักงานและครอบครัวของพนักงาน ความเครียดจากการทำงานจากที่บ้าน และการห่างจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่พนักงานสามารถเข้าถึงหรือติดต่อกับเพื่อนร่วมงานได้ อีกทั้งมีส่วนร่วมกับที่ทำงาน และมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจะเป็นเช่นนี้จำเป็นต้องใช้เครื่องมือดิจิทัลและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Application) ที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้ ในขณะที่หัวหน้าทีมและผู้จัดการทีมต้องติดต่อสอบถามความรู้สึกและสถานการณ์ของพนักงานแต่ละคน การสื่อสารจากฝ่ายบริหารต่อพนักงานโดยรวมก็เป็นเรื่องสำคัญ รวมถึงการเปิดช่องทางการสื่อสารให้พนักงานสามารถสื่อสารได้โดยง่าย

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (2564) กล่าวไว้ว่า การดำเนินการของสถานที่ทำงานในการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ในฐานะวิถีชีวิตใหม่ : New Normal ประกอบด้วยมาตรการดังนี้

1. มาตรการพื้นฐาน และมาตรการสำหรับความเสี่ยงต่ำ เป็นการกำหนดมาตรการที่ให้มีการติดตามข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานภาครัฐ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร จัดทำแผนและดำเนินกิจการในกรณีที่เกิดการระบาด การจัดอบรมให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับการจัดการความเครียด มีระบบการคัดกรอง มีการกำหนดให้มีการเว้นระยะห่าง และการสวมหน้ากากอนามัย เป็นต้น

2. มาตรการสำหรับความเสี่ยงปานกลาง เป็นการกำหนดให้สถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานต้องปฏิบัติให้ได้ตามมาตรการพื้นฐาน และมาตรการสำหรับความเสี่ยงต่ำให้ครบทุกข้อก่อนแล้วจึงดำเนินการ เช่น ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สามารถระบายอากาศได้ดีขึ้น การจัดให้มีกระจกใสกั้นในจุดที่ต้องมีการพูดคุย เป็นต้น

3. มาตรการสำหรับความเสี่ยงสูง โดยต้องปฏิบัติให้ได้ตามมาตรการพื้นฐาน และมาตรการสำหรับความเสี่ยงปานกลางครบทุกข้อด้วย มีการจัดให้ทำงานที่บ้าน (Work from

home) มีการจัดประชุมทางโทรศัพท์ มีการเหลื่อมเวลาพักที่ครอบคลุม และมีการใช้ระบบการให้บริการโดยไม่ลงจากรถ (Drive through service)

วลัยพร รัตนเศรษฐ (2564) กล่าวว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในประเทศไทยนั้น เริ่มจากการพบนักท่องเที่ยวหญิงชาวจีน อายุ 61 ปี จากเมืองอู่ฮั่น เป็นผู้ป่วยรายแรก หลังจากนั้นรัฐบาลประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินเมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2563 และการสั่งปิดพื้นที่เสี่ยงทั้งในกรุงเทพมหานครและทั่วราชอาณาจักร ทำให้สามารถควบคุมการแพร่เชื้อไวรัสไว้ได้ แต่ขณะเดียวกัน พบว่ามีรายงานผู้ป่วยนอกพื้นที่กรุงเทพมหานครเพิ่มสูงขึ้นตามการเคลื่อนย้ายข้ามพื้นที่สู่ต่างจังหวัด ในกรณีแม้ว่าจำนวนการตรวจหาเชื้อโควิด-19 จะน้อยเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน แต่ถ้าผลการตรวจยืนยันว่าเป็นแล้ว ผู้ติดเชื้อจะได้รับการรักษาพยาบาลอย่างดี ทำให้ยอดผู้เสียชีวิตอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2563 เป็นต้นมา จำนวนผู้ป่วยยืนยันที่เพิ่มขึ้นทั้งหมดจะเป็นกลุ่มคนที่เดินทางมาจากต่างประเทศ (สำนักงานผู้ประสานงานสหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2563) จากมาตรการต่างๆ ที่เข้มงวดของภาครัฐทำให้ในช่วงต้นปี 2563 ประเทศไทยควบคุมการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในระลอกแรกได้ค่อนข้างดี การควบคุมตัวเลขผู้ติดเชื้อให้อยู่ในระดับต่ำได้เมื่อเทียบกับหลายประเทศ แม้ช่วงนั้นประเทศไทยจะมีการลือคดาวนอย่างรุนแรงซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย โดยอัตราการเติบโตของ GDP ของไทยในปี 2563 ติดลบร้อยละ 6.1 หรือหดตัวอย่างรุนแรงที่สุดในรอบ 22 ปี ซึ่งในการควบคุมการระบาดของโควิด-19 ในระลอกแรกประสบความสำเร็จ โดยน่าจะเกิดจากปัจจัยหลายอย่างเช่น การจ้างที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความทุ่มเทของบุคลากรทางการแพทย์ อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) และโดยเฉพาะความร่วมมือของประชาชนที่ตื่นตัวในการป้องกันการระบาด ทำให้รายงานจำนวนผู้ติดเชื้อเป็นศูนย์ต่อเนื่องมาหลายเดือน และส่งผลทำให้ไทยได้รับการยอมรับว่าเป็นประเทศหนึ่งที่ควบคุมการระบาดได้ดีในระดับโลก (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2564)

จากรายละเอียดของปัจจัยแวดล้อมนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้ ปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิตของคนภายใต้สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 หากรัฐกำหนดมาตรการขึ้นมาควบคุมกิจการหรืออุตสาหกรรมต่างๆ นั้น ทางเอกชนหรืออุตสาหกรรมก็ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือกฎหมายนั้น เนื่องจากภาครัฐจะประเมินสถานการณ์ของการระบาดตามสภาพความเป็นจริง ดังนั้นธุรกิจหรืออุตสาหกรรมจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับมาตรการต่างๆ ที่ภาครัฐกำหนดขึ้นมา นั้นหมายความว่าต้องเป็นการเตรียมพร้อมทักษะ ฝีมือ และสิ่งที่จำเป็นของแต่ละบุคคลไว้เพื่อให้ปรับตัวได้ทัน ซึ่งปัจจุบันการทำงานในยุคปกติใหม่ (New Normal) จึงเป็นปรากฏการณ์อย่างหนึ่งที่ทำให้ทุกคนปรับตัวและพร้อมรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยได้นำปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคมและสาธารณสุข เทคโนโลยี มาตรการรัฐ มาศึกษาความสัมพันธ์ในฐานะตัวแปรต้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการศึกษาคั้งนี้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

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

2.3.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีศีลธรรม มีความเคารพนับถือ และมีความตั้งใจในการนำไปสู่เป้าหมาย ทั้งนี้ได้มีผู้ให้ความหมายและความสำคัญของการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ไว้ดังนี้

รัตนา ตฤณารังสี (2564) ได้ให้ความหมายของอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ คือ ผู้นำที่ดีควรประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีหรือเป็นผู้นำที่ดีสำหรับผู้ตาม กล่าวคือ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรมจริยธรรม หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เกิดประโยชน์กับผู้อื่น แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพ เฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ มีความตั้งใจเชื่อมั่นในตนเอง มีอุดมการณ์เป็นของตัวเอง เพื่อให้การดำเนินไปสู่ความสำเร็จได้

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล (2559) ได้ให้ความหมายของอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ กล่าวคือ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม เป็นที่ยกย่อง น่าเคารพนับถือ มีความศรัทธา และทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และพยายามเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดีและสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้ตามได้ ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ขององค์กรผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด

สุพัตรา วัชรเกศ (2557) ได้ให้ความหมายของของอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้สมาชิกยกย่อง เป็นที่น่าเคารพ ศรัทธา ไว้วางใจและเกิดความภาคภูมิใจ มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้ร่วมงานจะปฏิบัติตามที่ผู้นำปฏิบัติ และต้องการที่จะปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

และพัฒนาสิ่งใหม่ให้กับผู้ตามได้ รวมทั้งต้องร่วมกันสร้างจิตสำนึกในการทำงาน ผู้นำต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์และมีสติในทุกสถานการณ์ ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมอยู่ในระดับสูง รวมทั้งหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งสามารถแสดงออกถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถนะในการทำงาน มีความตั้งใจ และยึดมั่นในอุดมการณ์ เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจให้กับผู้ตาม ทำให้รู้สึกถึงความ เป็นพวกพ้องเดียวกัน โดยการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

สุปราณี พัฒน์แก้ว (2564) กล่าวว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หรือเป็นผู้นำที่ดีสำหรับผู้ตาม ผู้นำที่ดีจะเป็นที่ยกย่อง เป็นที่เคารพของทุกคน และทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ตามจะปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบสิ่งที่ผู้นำทำ สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติ ได้แก่

1. ผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้ตามได้
2. ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอทางอารมณ์ ต้องควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ฉุกเฉิน
3. ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ไวใจได้ว่าจะกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ
4. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม
5. ผู้นำที่ดีควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ของตน
6. ผู้นำที่ดีควรแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความตั้งใจ ความมีสมรรถนะ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และยึดมั่นในอุดมการณ์
7. ผู้นำจะสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจ ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกัน โดยมีเป้าหมายและมีจุดประสงค์ร่วมกัน
8. ผู้นำต้องแสดงความมั่นใจและช่วยสร้างความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและการสร้างความมั่นใจให้ตนเอง

จากข้อมูลความหมายและความสำคัญของการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปปัจจัยด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าในด้านของปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มีต่อผู้นำจะต้องมีลักษณะความประพฤติที่ดี และเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรในองค์กรในการได้รับการยกย่องนับถือ และปฏิบัติตามได้อย่างมั่นใจ อีกทั้งยังเกิดความศรัทธาในองค์กร และทำให้มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน

2.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อการทำงานในยุคปกติใหม่ (New Normal) จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้นั้นต้องมีผลมาจากการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนทำงานที่จะมีผลต่อความตั้งใจและผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน โดยได้มีผู้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ดังนี้

รัตนา ตฤณารังสี (2564) ได้ให้ความหมาย การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจภายใน โดยการกระตุ้นวิญญาณของทีม (Team Spirit) ทำให้แสดงออกถึงความกระตือรือร้น การอุทิศตนหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก แสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล (2559) กล่าวว่า การที่ผู้นำจะประพடுத்தินให้มีแรงบันดาลใจกับผู้อื่น โดยจะสร้างแรงบันดาลใจจากภายใน ผู้นำจะมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงออกถึงความกระตือรือร้น และมีการสร้างเจตคติที่ดีสำหรับผู้ตาม ผู้นำต้องแสดงให้เห็นถึงการอุทิศตน ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายและบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจเกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นบุคคล และการกระตุ้นการใช้ปัญญาจะช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมสร้างด้านความคิดสร้างสรรค์

สุพัทธรา วัชรเกต (2557) กล่าวว่า ผู้นำจะแสดงให้เห็นว่าการสร้างแรงบันดาลใจเกิดขึ้นได้ทั้งความคิดและคำพูด รวมทั้งมีความกระตือรือร้นอุทิศเวลาและความทุ่มเทในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม มีความรู้สึกและเจตคติที่ดี มีความคิดในแง่บวก ผู้นำต้องสร้างและสื่อสารให้สมาชิกทราบว่าผู้นำต้องการอะไรให้ชัดเจน ผู้นำต้องอุทิศตนเองและมีความผูกพันต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นและความมั่นใจว่าจะสามารถบรรลุผลตามที่คาดหวังไว้ได้ และต้องมองข้ามผลประโยชน์ของตนเองและมุ่งไปสู่ผลประโยชน์ส่วนรวมและความสำเร็จขององค์กรได้ รวมทั้งช่วยให้สมาชิกพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมายระยะยาวของกลุ่ม ซึ่งการสร้างแรงบันดาลใจนี้อาจต้องเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นการใช้ปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้วย

สุปราณี พัฒน์แก้ว (2564) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำมีพฤติกรรมในทางจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายในแก่ผู้ตามเกี่ยวกับความท้าทายในเรื่องงาน โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่

1. ผู้นำจะมีการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม โดยจะมีการแสดงออก มีการสร้างเจตคติที่ดี และการแสดงความคิดเห็นในแง่บวก
2. ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน
3. ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามในอนาคต
4. ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้
5. ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
6. ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ
7. ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาเป้าหมายระยะยาว และการคำนึงถึงความเป็นบุคคลและการกระตุ้นการใช้ปัญญา ความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และเป็นการกระตุ้นให้สามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาจะช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากข้อมูลความหมายและความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปใจความสำคัญได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยที่ผู้นำองค์กรควรมีและพฤติกรรมในการจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายในแก่ผู้ตามเกี่ยวกับความท้าทายในเรื่องราวโดยการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น อุทิศเวลา และทุ่มเทความพยายามในการทำงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการกระตุ้นการใช้ปัญญา

การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ (New Normal) หากได้มีการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) ในการแก้ปัญหาในการทำงานจะทำให้เกิดแนวคิดหรือแนวทางใหม่ในการพัฒนาที่ตนเองปฏิบัติ ดังนั้นปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งได้มีการให้ความหมายของการกระตุ้นการใช้ปัญญาไว้หลากหลายความหมายดังต่อไปนี้

รัตน์า ตฤณารังสี (2564) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ทำให้ผู้ตามค้นหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหา หรือเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม จูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ โดยผู้นำคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการเปลี่ยนกรอบ (Reframing) ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล (2559) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ การกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงการแก้ไขปัญหามากมาย ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้มีความต้องการหาทางออกมากับปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ไขปัญหายังเป็นระบบ มีการตั้งสมมติฐาน มีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสิ่งที่ผ่านมาด้วยวิธีใหม่ มีการให้กำลังใจและเป็นกำลังใจในการแก้ไขปัญหามากมาย มีการแสดงออก มีการให้แสดงความคิดเห็น เสนอเหตุผล และไม่พาดพิงถึงความผิดของผู้อื่น ผู้นำที่ดีจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสดีในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจ ในการแก้ไขปัญหามากมาย ผู้นำจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ประเพณีและความเชื่อการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหามากมายด้วยตนเอง

สุพัตรา วัชรเกต (2557) กล่าวว่า ผู้นำควรต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น และร่วมกันแก้ไขปัญหามากมาย โดยเฉพาะปัญหาที่ท้าทายความสามารถของคน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมวิธีการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการคิดแบบสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรในการหาแนวทางใหม่มาใช้ในการแก้ไขปัญหามากมาย ผู้นำต้องมีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการกำหนดปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไข มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ไขปัญหามากมาย ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงออกถึงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้อื่น จึงทำให้รู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้ว่าจะต้องเผชิญกับอุปสรรคบ้าง แต่ผู้นำต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าองค์กรสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือของทุกคน นอกจากนี้ในการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำจะต้องพัฒนาความสามารถให้บุคลากรมีศักยภาพในการตระหนักรู้ สร้างความเข้าใจ และแก้ไขปัญหามากมายได้ด้วยตนเอง

สุปราณี พัฒน์แก้ว (2564) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงปัญหามากมาย ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหามากมายในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยผู้นำจะแสดงพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่

- 1.) ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหามากมายเป็นระบบ
- 2.) ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน มีการแก้ไขปัญหามากมายและการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีแบบใหม่ๆ

3.) ผู้นำมีการตั้งใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการมองปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา

4.) ผู้นำมีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ

5.) ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้จะมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้นำ

6.) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้แก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นให้ผู้ตามเห็นว่า ปัญหาทุกอย่างมีวิธีในการแก้ไข ปัญหาเสมอ แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมายก็ตาม

7.) ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาของผู้ร่วมงานทุกๆ คน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถาม โดยการกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาของผู้ตาม ในการที่จะตระหนักและเข้าใจการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

จากข้อมูลความหมายและความสำคัญของการกระตุ้นการใช้ปัญญาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปใจความสำคัญได้ว่าเป็นปัจจัยที่ถูกใช้ชี้นำในการแก้ไขปัญหาในการทำงานในองค์กร โดยคำนึงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเกิดอะไรขึ้นกับปัญหานั้นๆ ไม่ว่าจะเกิดกับคน สิ่งของ หรืองาน จะมีการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยการกระตุ้นการใช้ปัญญาจะมีกระบวนการทำงานและจะทำให้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้ถูกกระตุ้นการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมทั้งเน้นการสร้างวิธีการใหม่ๆ ของผู้ร่วมงานทุกคนให้เกิดความเป็นรูปธรรมมากที่สุด

2.3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) เป็นปัจจัยด้านหนึ่งสำหรับปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิดความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญของตนเองเป็นสำคัญในด้านของการมีคุณค่าและมีความสำคัญ ได้มีการให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ต่างๆ ดังนี้

รัตนา ตฤณารังสี (2564) ได้ให้ความหมายของการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้นำจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ โดยผู้นำจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา (Advisor) เพื่อพัฒนาผู้ตาม เอาใจใส่ในความต้องการของแต่ละบุคคล พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ รวมไปถึงเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล (2559) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็น

ที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

สุพัตรา วัชรเกต (2557) กล่าวว่า ผู้นำต้องคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคลด้วย ต้องแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับในด้านหน้าที่การงาน และต้องมีการเอาใจใส่มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตลอดจนการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ฝึกสอน (Coach) และเป็นทีปรึกษา (Advisor) ให้กับสมาชิกทุกคน และสมาชิกยังต้องการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน นอกจากนี้ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพให้กับผู้ตามโดยให้โอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมการให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ มีดุลยพินิจในการรับฟัง มีความเข้าใจ และควรได้สัมผัสกับการทำงานด้วยการจัดการแบบการเดินดู ไม่ใช่อยู่แต่ในห้องทำงาน เพื่อจะได้มองเห็นและทราบปัญหาในการทำงาน

สุปราณี พัฒน์แก้ว (2564) ได้กล่าวเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

- 1.) ผู้นำจะให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ
- 2.) ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาของผู้ตาม
- 3.) ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและการเติบโตของแต่ละคน
- 4.) ผู้นำที่ดีจะต้องพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น
- 5.) ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพจน์ของผู้นำจะแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานเคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า
- 6.) ผู้นำจะมีการสื่อสารหลากหลายทาง และมีการพูดคุยกันเป็นการส่วนตัว
- 7.) ผู้นำจะสนใจผู้อื่นมากกว่าตัวเอง โดยจะเห็นเป็นเพื่อนร่วมงาน มากกว่าเห็นเป็นลูกน้อง
- 8.) ผู้นำจะตั้งใจฟังเมื่อผู้อื่นพูดเสมอ
- 9.) ผู้นำมีการแบ่งมอบและให้ผู้ตามใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่
- 10.) ผู้นำจะดูแลและให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน

จากข้อมูลความหมายและความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยได้สรุปใจความสำคัญได้ดังนี้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน โดยความเป็นปัจเจกบุคคลคือความแตกต่างของลักษณะบุคคล เนื่องจากบุคคลแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้นการให้ความสำคัญของแต่ละบุคคลจะเป็นการส่งเสริมปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีของบุคคลนั้น

องค์ประกอบเฉพาะทั้ง 4 ประการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจงและมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่างๆ (Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, 1994)

จากรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นปัจจัยสำคัญของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในหน้าที่ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความเบื่อหน่ายกับการทำงาน มีความตั้งใจที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ และเกิดผลสัมฤทธิ์กับเป้าหมายขององค์กรได้ ผู้วิจัยได้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มาศึกษาความสัมพันธ์ในฐานะตัวแปรต้นกลางตามกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการศึกษาครั้งนี้

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

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

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของทักษะ หมายถึง ความชำนาญ ซึ่งมาจากภาษาอังกฤษว่า Skill

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558) พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัยได้ขยายความหมายของคำว่า ทักษะ (skill) หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อยๆ

วิชญา น้อยมาลา (2564) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความชัดเจนหรือความสามารถของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะทางด้านร่างกาย สติปัญญา และสังคม เกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ การฝึกฝน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นทักษะในศตวรรษที่ 21 คือ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ

ความสามารถกว้างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จในสังคมสมัยใหม่ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา กลุ่มนักศึกษา นักวิชาการ และหน่วยงานของรัฐได้เตรียมพร้อมและส่งเสริมทักษะพื้นฐานเหล่านี้ เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับสิ่งที่เกิดขึ้น ในขณะที่เราอาจเห็นความแตกต่างเล็กน้อยในการอธิบายและกำหนดทักษะในศตวรรษที่ 21 จะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.) ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) เป็นทักษะที่ใช้ในการประมวลผลและสื่อสารข้อมูล ซึ่งรวมถึงความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์การทำงานร่วมกัน

2.) ทักษะการอ่านออกเขียนได้ (Literacy Skills) เป็นทักษะที่ใช้ในการพัฒนานักวิจัยและนักคิดที่มีความรู้และรอบรู้ ซึ่งรวมถึงการรู้สารสนเทศ การรู้เท่าทันสื่อ การรู้เท่าทันเทคโนโลยี ซึ่งทั้งหมดนี้มุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการประเมินและประมวลผลข้อมูลใหม่ โดยเฉพาะข้อมูลที่พบทางออนไลน์

3.) ทักษะชีวิต (Life Skills) : เป็นทักษะที่จำเป็นเพื่อสร้างความรอบรู้ที่สามารถสร้างการเจริญเติบโตได้ทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ซึ่งรวมถึงความสามารถในการปรับตัว ความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่ม ประสิทธิภาพ

2.4.1 การปฏิบัติหน้าที่

กัณฑ์กวี วิมุติ (2564) กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความพยายามของคนในองค์กรที่จะสร้างงานและรักษาความสัมพันธ์ทางการทำงานระหว่างกันให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1.) ให้แนวทางต่อการทำงานกลุ่ม ดังนี้
 - 1.1 พุดและเน้นย้ำเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย
 - 1.2 กำหนดและเตือนเรื่องการรักษาเวลา
 - 1.3 เสนอกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2.) แสดงการสนับสนุนและยอมรับผ่านทางวิจักษณ์และอวัจักษณ์
- 3.) สอบถามสมาชิกในกลุ่มเพื่อช่วยเหลือหรือสร้างความชัดเจน
- 4.) ให้คำอธิบายหรือแสดงความชัดเจนแก่สมาชิกภายในกลุ่ม
- 5.) แสดงความคิดเห็นและแสดงออกอย่างชัดเจนต่อการสนับสนุน และช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิก
- 6.) สร้างแรงจูงใจภายในในกลุ่ม โดยนำเสนอความคิดใหม่ๆ
- 7.) แสดงความรู้สึกเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสม รวมถึงสร้างบรรยากาศในการทำงาน

2.4.2 การปฏิสัมพันธ์

กัณฑ์กวี วิมุติ (2564) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคล และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความเข้าใจ

บุญชู บุญลิขิตศิริ (2548) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้รับสารสามารถสื่อสารผ่านสื่อประเภทต่างๆ ได้โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

ดวงธิดา รักษาแก้ว (2552) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้เรียนเป็นผู้ทำกิจกรรมและสามารถสื่อสารกับการเรียนประเภทต่างๆ ได้ เช่น สื่อบุคคลคือผู้สอนและผู้เรียนอื่นๆ รวมทั้งบทเรียนที่ได้มีการออกแบบและพัฒนามาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือสร้างประสบการณ์ร่วมกัน

อินทิรา วราพิทักษ์กุล (2558) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในกระบวนการ มีการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของการทำงานเป็นทีม

นิคม ชัยขุนพล (2560) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ใช้สื่อมีความรู้สึกได้มีปฏิสัมพันธ์ได้ตอบและมีส่วนร่วมกับสื่อ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนทนาแลกเปลี่ยนและรู้สึกได้ควบคุมการสื่อสาร เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้พูดและผู้ฟังมีส่วนร่วมในบทบาทการแลกเปลี่ยนการปฏิสัมพันธ์

2.4.3 การติดต่อสื่อสาร

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการตีความการวิเคราะห์ และวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาระหว่างกัน รวมถึงการแสดงออกในรูปแบบต่างๆ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ดังนี้

1.) การรู้เท่าทันสื่อ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการตีความ แยกแยะ วิเคราะห์เนื้อหาของสื่อ ประเมินสื่อ และสิ่งที่ได้รับโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสื่อ ตระหนักถึงผลกระทบที่มีต่อบุคคลและสังคม รู้จักเลือกและใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.) เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารพื้นฐานที่แสดงออกถึงการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาใช้พัฒนาให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.) การนำเสนอ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารพื้นฐานที่แสดงออกถึงกระบวนการและวิธีการสื่อสารเพื่อแสดงข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น โดยการถ่ายทอดเนื้อหาที่ผสมผสานระหว่างการพูดในรูปแบบต่างๆ

2.4.4 การรับฟังและสรุปความคิด

กัณฑ์กวี วิมุติ (2564) กล่าวว่า เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการกระตุ้นการทบทวนบทเรียนความขัดแย้งทางปัญญา การสืบค้นข้อมูล และการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่มหลังจากได้ข้อสรุปที่ตรงกัน ทิศทางที่สำคัญที่สุดของการเรียนรู้ทิศทางหนึ่งเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกมีการแข่งขันกันให้เหตุผลและให้ข้อสรุปอย่างมีทักษะ การโต้แย้งทางวิชาการเป็นการสืบค้นเชิงลึกไปยังบทเรียน มีการรวบรวมเหตุผลเพื่อสนับสนุนข้อสรุป และคิดอย่างรอบด้านมากขึ้น โดยการค้นหาเชิงลึกไปยังบทเรียน รวบรวมเหตุผลเพื่อสนับสนุนข้อสรุปและคิดอย่างรอบด้านมากขึ้นเกี่ยวกับการค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อสนับสนุนแนวคิดและโต้แย้งเกี่ยวกับวิธีการแก้ไข อันประกอบด้วย

- 1.) วิจารณ์ที่ความคิดแต่ไม่วิจารณ์ที่ตัวบุคคล
- 2.) สามารถแสดงความแตกต่างภายในกลุ่มการเรียนรู้ได้เมื่อมีความคิดที่ไม่เห็นพ้องกับกลุ่ม
- 3.) บูรณาการความคิดที่แตกต่างของสมาชิกไปสู่จุดหมายเดียวกัน
- 4.) สอบถามเพื่อพิสูจน์ว่าเหตุใดข้อสรุปของสมาชิกหรือคำตอบจึงถูกต้องหรือเป็นคำตอบที่เหมาะสม

2.4.5 การคิดเชิงระบบ

บัวลักษณ์ เพชรงาม (2565) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของวิธีคิดของมนุษย์ที่ใช้ในการมองปัญหา โดยพิจารณาเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสถานการณ์ ระดับแผนพฤติกรรม และระดับโครงสร้างระบบ กล่าวคือ เมื่อมีปรากฏการณ์สถานการณ์ปัญหาเกิดขึ้นจะพิจารณาสร้างความเข้าใจกับสถานการณ์นั้นๆ ให้ได้ว่าปัจจัยสาเหตุของการเกิดสถานการณ์นั้นมีปัจจัยสาเหตุอะไรบ้าง จากนั้นพิจารณาว่าปัจจัยสาเหตุนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงในลักษณะความเป็นเหตุเป็นผลกันอย่างไรบ้าง ทั้งนี้รูปแบบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอาจจะก่อให้เกิดสถานการณ์ที่ขยายกว้างขึ้นหรืออาจจะก่อให้เกิดสถานการณ์แบบสมดุลที่ไม่มีการขยายผลที่กว้างขวางมากขึ้นก็ได้ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุจะส่งผลทำให้รูปแบบพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงในที่สุด

ภัทรพงษ์ สุขเกิด (2563) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบมุ่งให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความรู้ตามตัวชี้วัดรายวิชา คือ การศึกษาอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความสัมพันธ์กันและแตกต่างกัน เพื่อให้สามารถปรับตนเองเข้ากับบริบทสภาพแวดล้อม เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และค่านิยมที่เหมาะสม การสอนโดยใช้รูปแบบการสอนด้วยกระบวนการคิดเชิงระบบยังจะช่วยให้นักเรียนใช้วิจรณ์ญาณในการตัดสินใจในการเรียนรู้อย่างมีเหตุและผล โดยใช้การค้นคว้าประกอบการพิจารณาด้วยตนเองอย่างมีระบบการพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นและเป็นผลดีอย่างยิ่งใน

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ในด้านพฤติกรรมโดยตรง กระบวนการคิดเชิงระบบเป็นรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยให้เยาวชนเกิดการกระทำที่เหมาะสม รูปแบบการจัดการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มและพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบให้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาการคิดของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จได้

จากรายละเอียดของทักษะที่จำเป็นในการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้ ทักษะในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีเพื่อใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ลุล่วง สอดคล้องตามที่ต้องการ อีกทั้งยังเกิดประโยชน์กับองค์กรด้วยหากขาดทักษะในการทำงานด้านใดด้านหนึ่งไป องค์กรจะประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานที่จะทำให้องค์กรไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นองค์กรควรมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และทักษะตามที่องค์กรกำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์กร ผู้วิจัยได้นำทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การรับฟังและสรุปความคิด และการคิดเชิงระบบ มาศึกษาความสัมพันธ์ในฐานะตัวแปรตาม ตามกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการศึกษาคำนี้

2.5 ข้อมูลทั่วไปของกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

กรมยุทธการทหารบก ได้ถือกำเนิดมาพร้อมๆ กับกำเนิดของกองทัพไทย มีวิวัฒนาการที่เห็นได้ชัด สืบเนื่องมาจากการจัดกองทัพกตามแบบสมัยใหม่ ซึ่งเริ่มขึ้นในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 8 เมษายน พ.ศ.2430 โดยได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งขึ้น ซึ่งมีหน้าที่คล้ายกับกระทรวงกลาโหมในปัจจุบัน กล่าวคือ ควบคุมบังคับบัญชาทั้งกรมทหารบก และกรมทหารเรือ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากในขณะนั้นยังไม่มี ดังนั้น หน้าที่เกี่ยวกับการยุทธ์และการฝึกของกองทัพบกหรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือหน้าที่หลักในปัจจุบันจึงอยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง

กรมยุทธการทหารบก เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรทหารเป็นจำนวนมาก มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบในการช่วยผลักดันให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ได้แก่ การพัฒนาความรู้ และระเบียบวินัยควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ ความรักชาติบ้านเมือง มีความกตัญญูต่อแผ่นดิน มีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยในอดีตนั้นการสรรหาคัดเลือกบุคลากรจะมีการคัดเลือกตามลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งตำแหน่งได้ถูกกำหนดบทบาทหน้าที่ภารกิจงานไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น ในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรโดยยึดแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเลือกสรรคนให้เหมาะสมกับงาน

ภารกิจของหน่วยมีหน้าที่ วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการงานด้านการจัดเตรียมกำลังและการใช้กำลังของกองทัพบกในเรื่องแผนยุทธศาสตร์ทหาร แผนนโยบายการพัฒนาเสริมสร้างกำลังกองทัพ แผนป้องกันประเทศ แผนเผชิญเหตุ และแผนการใช้กำลังตามที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดโครงสร้าง การจัดหน่วยทหาร การวางกำลังของหน่วยทหาร

การกำหนดระดับความพร้อมรบ อัตรากำลัง และความต้องการยุทธโศปกรณ์หลักของหน่วย การศึกษาทางทหารและการศึกษาดูงาน การระบบกำลังสำรองของกองทัพบก การบินทหารบก การสารนิเทศ และกิจการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดำเนินการเกี่ยวกับสนธิสัญญาป้องกันร่วมหรือข้อตกลงทางทหารระหว่างประเทศ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทัพบก ตลอดจนแนะนำและกำกับดูแลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านต่างๆ ของหน่วยงานภายในกองทัพบก

กรมยุทธการทหารบก เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ ทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน และเป็นหนึ่งในชั้นนำของภูมิภาค อีกทั้งความสามารถและความท้าทายรูปแบบใหม่ที่ทหารต้องมีการระดมกำลังที่ไม่เพียงแต่การป้องกันประเทศจากภัยทางทหารแล้วนั้น แต่ยังต้องต่อสู้กับภัยคุกคามด้านความมั่นคงที่หลากหลาย อาทิ ยาเสพติด อาชญากรรมข้ามชาติ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ รวมทั้งการต่อสู้กับปัญหาความยากจนและความเดือดร้อนของประชาชนในรูปแบบต่างๆ โดยการดำเนินการจะต้องร่วมมือกับส่วนราชการพลเรือน องค์กรเอกชน ประชาชน และทุกภาคส่วนอย่างมีเอกภาพ ทั้งทางด้านแนวความคิดและการปฏิบัติซึ่งเป็นไปตามคำขวัญ “เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน” และในอนาคตกำหนดให้มุ่งเน้นการนำบทเรียนในการปฏิบัติที่ผ่านมาไปปรับปรุงแก้ไขแนวทางการปฏิบัติงานเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ควบคู่ไปกับการสร้างความยั่งยืนในทุกๆ ด้าน

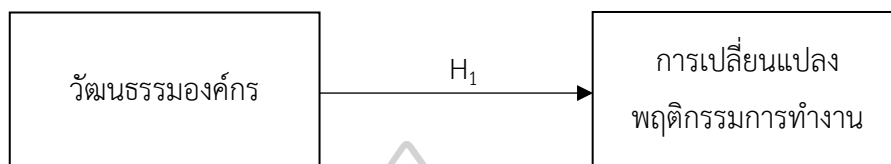
2.6 การพัฒนาสมมติฐาน

สำหรับการพัฒนาสมมติฐานและกรอบแนวความคิดของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ จากการศึกษาที่ผ่านมาเพื่อแสดงให้เห็นแนวโน้มและหลักฐานสำหรับการพัฒนาสมมติฐาน และหลังจากนั้นจึงนำไปสร้างกรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัยนี้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น (ประภาศรี คำสอาด, 2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท จากสภาพของวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ไปสู่รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่ต้องการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ มีมาตรฐานสากล เน้นการวิจัย การศึกษาบริการวิชาการและเป็นศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อคุณภาพแห่งชีวิตและสังคม ได้แก่ การมีส่วนร่วม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ เพราะวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนก้อนภูเขาน้ำแข็งที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างการบริหารและกระบวนการบริหารอย่างมาก โครงสร้าง

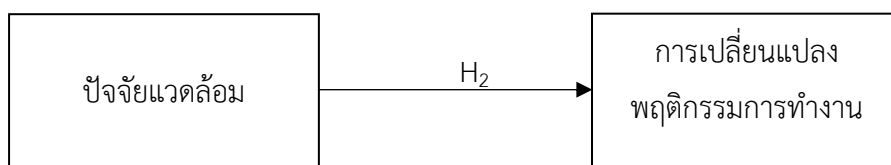
และกระบวนการบริหารพฤติกรรมการจัดการส่วนหนึ่งถูกกำหนดโดยวัฒนธรรมองค์กร ทำให้วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันประกอบด้วย การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า



ภาพที่ 1 สมมติฐานที่ 1 : วัฒนธรรมองค์กรมีผลเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

2.6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

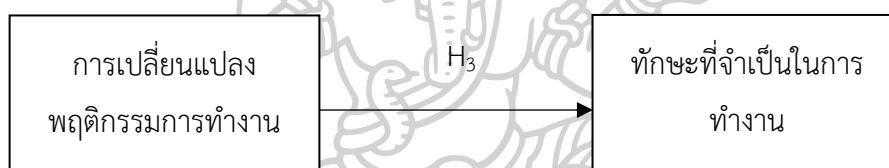
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น พูลพงศ์ สุขสว่าง (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหลื่อมล้ำทางสังคมในพื้นที่การท่องเที่ยวโดยชุมชนประเทศไทย พบว่า ด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลกับความเหลื่อมล้ำทางสังคมของคนในชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากภายนอกไม่มีผลต่อความเหลื่อมล้ำทางสังคม ซึ่งจากผลการศึกษาเป็นประโยชน์สำหรับชุมชนในลักษณะการท่องเที่ยวและภาครัฐนำผลการศึกษาไปใช้บูรณาการและการวางแผนแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นหรือสิ่งที่มีอิทธิพลกับความเหลื่อมล้ำในสังคม นอกจากนี้ผู้นำชุมชนมีการจัดการการท่องเที่ยวโดยการปรับตัวและทำงานร่วมกับภาครัฐในการท่องเที่ยว ในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมกับการท่องเที่ยว จากที่กล่าวมาปัจจัยแวดล้อมมีผลเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า



ภาพที่ 2 สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยแวดล้อมมีผลเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

2.6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

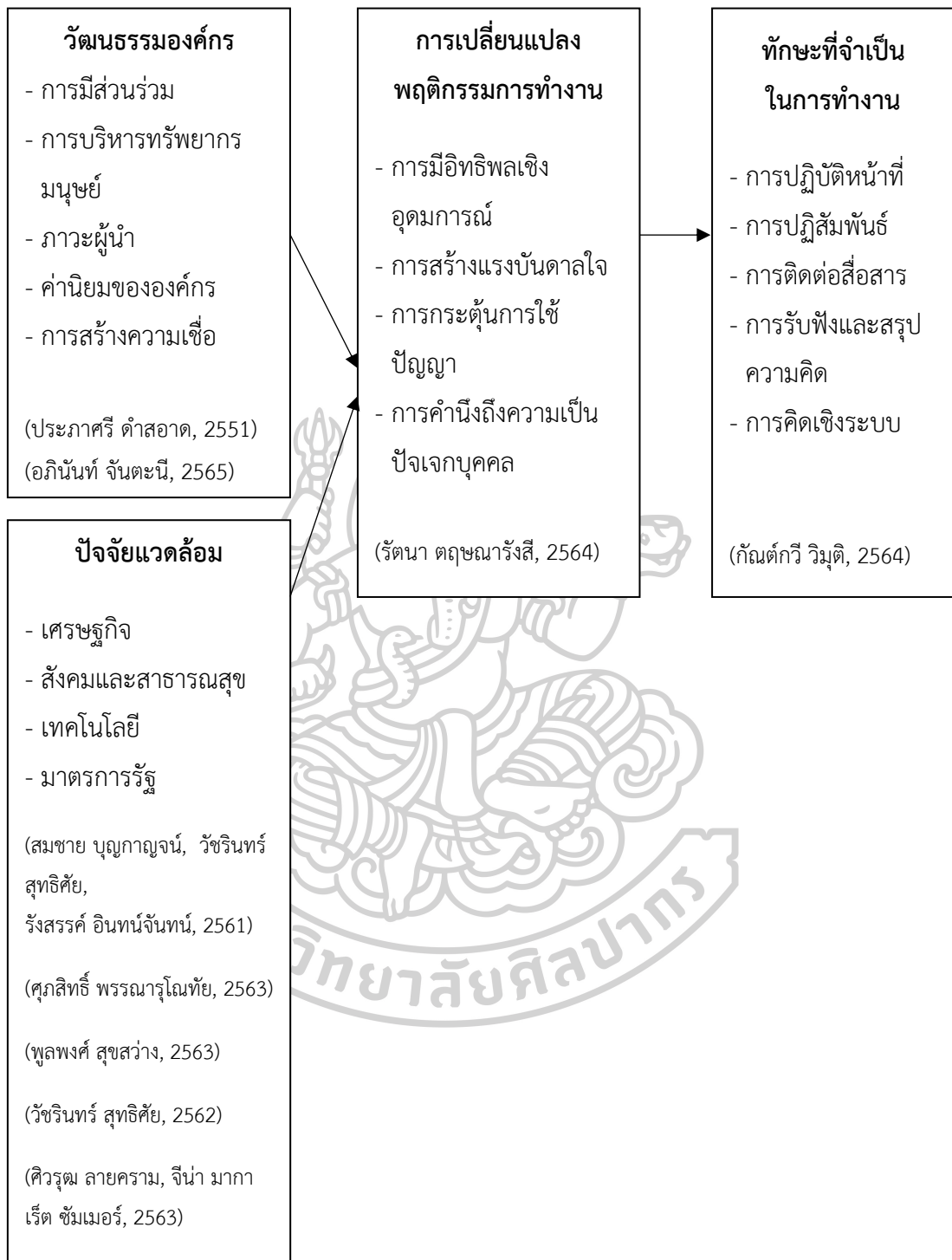
ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จของการทำงานในยุคปกติใหม่ (New Normal) มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวคิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานของผู้บริหารและปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อความสำเร็จของการทำงานต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารและปฏิบัติงานในองค์กร ควรนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของการทำงานคือ อิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ 2) วิริยะ หมายถึง ความเพียร 3) จิตตะ หมายถึง ความคิดมุ่งไป 4) วิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรอง ซึ่งเป็นฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ จากที่กล่าวมาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานมีผลเชิงบวกต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า



ภาพที่ 3 สมมติฐานที่ 3 : การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานมีผลเชิงบวกต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบหลักฐานเชิงประจักษ์ หรือแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ และนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานทั้งหมดข้างต้น โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ดังนี้



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Model)

กล้าณรงค์ แสพนะเยาว์ และ ไอรดา โตเทศ และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2565)

ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะที่จำเป็นของพนักงานภาครัฐในอนาคต เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ในปัจจุบันและอนาคตนั้นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ การเป็นคนเก่งและคนดี สิ่งเหล่านี้อาจจะยังไม่เพียงพอต่อองค์กรในโลกอนาคต แต่ยังคงเห็นถึงคุณค่าของการพัฒนาทักษะเก่าและเพิ่มทักษะใหม่อย่างสม่ำเสมอ สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือการออกแบบองค์กรให้พร้อมกับการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างและเสริมทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็น ตลอดจนอาศัยเทคนิคกระบวนการ เครื่องมือ วิธีการพัฒนาอันเหมาะสมกับองค์กรนั้นๆ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทความสามารถในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตต่อการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา พร้อมทั้งมีกรอบความคิดที่มุ่งสร้างจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ความเสียสละ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วและเน้นการแสวงหาประโยชน์อันมิชอบ รวมถึงการเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ โดยเริ่มจากการพัฒนาตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้นำ และองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้

อภิขณญา บุญเจริญ (2556) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่เพศต่างกันมีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในปัจจุบันของแต่ละองค์กร แต่ละหน้าที่มีความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้ ซึ่งองค์กรได้ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนโดยการมีการปฏิรูปและปรับปรุงระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นอายุจึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่ต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน และโดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเพราะมีการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ต้องเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยมีนโยบายการบริหารงานให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความรู้ให้เหมาะสม

เรืองอุไร โตประภากร (2562) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์กรของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตได้กำหนดให้เน้นด้านการบริหารจัดการ โดยให้สถานศึกษามุ่งผลสำเร็จ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน มีระบบการนิเทศติดตามประเมินผลสถานที่ที่มีประสิทธิภาพสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และด้านปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีพฤติกรรมการเป็นผู้นำสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้บริหารทุกคนต้องผ่านการคัดเลือกก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิทยา พยัคฆ์พันธ์ และ เสรี ชัดแจ้ง (2564) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานขององค์การ เช่น การรับรู้ขนาดของการเพิ่มขีดความสามารถภายใต้การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ หรือการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม หรือการศึกษาการรับรู้การเพิ่มขีดความสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงาน การศึกษาความผูกพันต่อองค์การ การศึกษาวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของบุคลากร การเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และปัจจัยต่างๆ ที่เป็นการรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การในภาพรวมที่ดีขึ้น กล่าวโดยสรุปคือ องค์การเป็นส่วนสำคัญต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และความสามารถในการรับรู้ที่ดีต่อวัฒนธรรมองค์การจะมีส่วนช่วยในการกำหนดบทบาทหน้าที่และการกระทำของแต่ละบุคคลที่จะเป็นผลดีและส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร

กรกนก จิรสติพรพงศ์ (2564) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชนที่มีต่อหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาล กรณีศึกษาสถานการณ์โควิด-19 ผลการวิจัยพบว่า ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 รัฐบาลได้มีการออกมาตรการด้านสาธารณสุขและมาตรการด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้ความช่วยเหลือประชาชน และบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามมาตรการของรัฐบาลยังพบปัญหาอยู่มาก เนื่องจากรัฐไม่สามารถสร้างสวัสดิการและดำเนินการช่วยเหลือประชาชนได้อย่างครอบคลุม อาจกล่าวได้ว่ามาตรการของรัฐกลับกลายเป็น “อภิสิทธิ์” สำหรับคนบางกลุ่มไม่ใช่ “สิทธิ” สำหรับประชาชน ผลการศึกษาปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชนที่มีต่อหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีของรัฐบาล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมองว่ารัฐบาลไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรในประเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณขาดประสิทธิภาพ การบริหารราชการโดยปราศจากความโปร่งใส การรับฟังความคิดเห็น และความต้องการของประชาชนอย่างทันทั่วทั้ง อีกทั้งยังมองว่าการบริหารราชการของรัฐบาลไม่ได้มุ่งแก้ไขปัญหาคาใจเดือดร้อนของประชาชน โดยปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเหล่านี้เกิดจากการรับรู้การดำเนินงานของรัฐบาลในมาตรการด้านสาธารณสุขและด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งถูกกำหนดด้วยลักษณะทั่วไปที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อาชีพ รายได้ การบริจาการเงิน และกิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น

Pamela Trevithick (2009) ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการทำงานทางสังคมและคู่มือการปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจที่ตกลงกันจะต้องสะท้อนถึงความชอบที่ผู้ใช้บริการแสดงออก ด้วยเพราะโอกาสที่เราจะประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับว่าเราเชิญชวนให้มีส่วนร่วมและมีส่วนร่วมได้ดีเพียงใด การหันไปใช้ทฤษฎีเพื่อขอคำแนะนำไม่ควรเกี่ยวข้องกับการดำเนินการในแนวคิดที่เราพยายามทำความเข้าใจ และไม่ยึดติดกับศัพท์เฉพาะทางวิชาชีพที่แยกออกจากกัน แต่ควรส่งผลให้มีความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับสิ่งที่ถือเป็นการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ การวิพากษ์วิจารณ์อย่างต่อเนื่องมุ่งเน้นไปที่ความสัมพันธ์ของนักวิชาการด้านสังคมสงเคราะห์กับการปฏิบัติโดยตรง ในสาขาอื่นๆ เช่น แพทยศาสตร์และทันตแพทยศาสตร์ มีความคาดหวังว่าคณาจารย์และอาจารย์จะยังคงพบผู้ป่วยต่อไป และด้วยการติดตามประเด็นการปฏิบัติ เพื่อนำประสบการณ์ทางคลินิกมาใช้ในการสอนและโน้มน้าวให้อภิปรายเกี่ยวกับนโยบายและการปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม แนวทางการจัดโครงสร้างอาชีพนักสังคมสงเคราะห์โดยเฉพาะการเลื่อนตำแหน่ง มักส่งผลให้ผู้จัดการงานสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการ และผู้กำหนดนโยบาย รวมทั้งพนักงานที่ทำงานไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานกับผู้ใช้บริการ ยกเว้นทางอ้อม ผ่านการกำกับดูแล การติดต่อสื่อสาร กับข้อร้องเรียนหรือจุดติดต่อดูแลที่คล้ายคลึงกันกับงานโดยตรง

Marek Korczynski (2005) ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะในงานบริการ : ในภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า มีความเป็นไปได้เพียงเล็กน้อยของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญจากตำแหน่งที่งานบริการส่วนใหญ่ถูกมองว่าเป็นค่าตอบแทนต่ำและสถานะต่ำ แต่ไม่จำเป็นต้องมีทักษะต่ำ การวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นประเด็นสำคัญในอนาคตที่สำคัญ 3 ประการ สำหรับทั้งนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การรับรู้ทักษะในงานบริการ การให้รางวัลสำหรับทักษะเหล่านี้ และการพัฒนาทักษะสำหรับผู้ปฏิบัติงานและนักวิจัยเช่นกัน ประเด็นสำคัญก็คือการจำแนกทักษะในงานบริการอย่างไรให้เข้าใจทั้งในแง่ของการเห็นสิ่งที่พวกเขาเป็น และในแง่ของการรับรองอย่างเป็นทางการหรือรูปแบบอื่นๆ ของการรับรองอย่างเป็นทางการ โดยเน้นที่ด้านที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ของงานบริการที่ตัดขวางโดยมิติของความซับซ้อนของงานและดุลยพินิจของงาน เป็นเพียงจุดเริ่มต้นเท่านั้น ต้องมีการวิเคราะห์ทักษะเฉพาะในอาชีพบริการต่างๆ ในบริบท ประเด็นเรื่องการยอมรับเป็นประเด็นแรกที่ต้องแก้ไข เพราะหลังจากประเด็นเหล่านี้ได้รับการแก้ไขแล้วจึงจะสามารถเริ่มการอภิปรายที่เหมาะสมเกี่ยวกับการให้รางวัลแก่ทักษะการทำงานบริการได้ วาระการวิจัยที่สำคัญนี้เกี่ยวข้องกับน้ำหนักสัมพัทธ์ของรางวัลที่มอบให้กับแง่มุมที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ของทักษะงานบริการ ทักษะทางสังคมที่ได้รับผลตอบแทนต่ำกว่าเกณฑ์มากเพียงใดเมื่อเทียบกับทักษะทางเทคนิคในงานบริการ

Hans K Akerblom and Mikael Knip (1998) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษา : โรคเบาหวาน ผลการวิจัยพบว่า สามารถช่วยให้มีความอดทนต่อการเกิดโรคได้ การวิเคราะห์เชิงลึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมไม่ได้เป็นเพียงความสนใจเท่านั้น เนื่องจากการทดลองเชิงป้องกันสามารถออกแบบได้โดยใช้ความรู้ที่ได้รับการปรับปรุงเกี่ยวกับปัจจัยบางอย่างตามการศึกษาที่วางแผนไว้อย่างรอบคอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรเริ่มต้นตั้งแต่แรก โดยเฉพาะเกิดในกลุ่มประชากรจำนวนมาก

Katie Baca-Motes and Amber Brown and Ayelet Gneezy and Elizabeth A. Keenan and Leif D. Nelson (2012) ทำการศึกษารื่อง ความมุ่งมั่นและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม : จากหลักฐานผลการวิจัยพบว่า การมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมถือเป็นความท้าทายอย่างต่อเนื่องในด้านจิตวิทยาเศรษฐศาสตร์ และการวิจัยพฤติกรรมผู้บริโภค การทดลองภาคสนามที่เข้มข้นจากงานก่อนหน้าที่ทำขึ้นจากความมุ่งมั่น การรับรองตนเอง และหลักการของความสม่ำเสมอ ได้ตรวจสอบผลกระทบของความมุ่งมั่นของผู้ใช้บริการในโรงแรมต่อการปฏิบัติตามพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในระหว่างการเข้าพัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความมุ่งมั่นเป็นสัญลักษณ์ที่ทำให้ไม่ทราบถึงการทดลองและข้อเท็จจริงที่ว่าพฤติกรรมของพวกเขาจะได้รับการตรวจสอบ ซึ่งทำให้พวกเขาสามารถดำรงอยู่โดยไม่เปิดเผยตัวตนและประพฤติตนตามที่พวกเขาต้องการ เมื่อผู้ใช้บริการให้คำมั่นสัญญาสั้นๆ แต่เจาะจงเมื่อเช็คอิน และได้รับเข็มกลัดที่เป็นสัญลักษณ์ของความมุ่งมั่นของพวกเขา พวกเขาจึงมีแนวโน้มที่จะนำผ้าเช็ดตัวอย่างน้อยหนึ่งผืนกลับมาใช้ใหม่มากกว่า 25% และทำให้จำนวนผ้าขนหนูที่แขวนทั้งหมดเพิ่มขึ้น 40% งานวิจัยนี้เน้นว่าการแทรกแซงที่มีการวางแผนมาอย่างดีอาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรม มีการพูดคุยถึงความหมายเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติเพื่อจูงใจต่อพฤติกรรมที่ต้องการ

Abdullah (2020) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความอิมเมจของวัฒนธรรมการทำงาน และโปรแกรมการฝึกอบรมภายในผลงาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกอบรมการบินปาเล็มบัง จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความมุ่งมั่นพบว่า วัฒนธรรมการทำงานของตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิภาพ คือ 0.109 ซึ่งหมายความว่า การเปลี่ยนแปลงในประสิทธิภาพสามารถอธิบายหรือได้รับอิทธิพลจากตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน ร้อยละ 10.9 และตัวแปรโปรแกรมการฝึกอบรม มีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพศูนย์ฝึกอบรมการบินปาเล็มบัง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ” การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ขอบเขตการวิจัย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

3.5 ระยะเวลาในการทำวิจัย

3.6 วิธีการเก็บข้อมูล

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ จำนวนทั้งสิ้น 180 คน โดยเป็นข้าราชการในระดับชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ จำนวนทั้งสิ้น 130 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของ Yamane (สุธรรม รัตนโชติ, 2551) พร้อมกับกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	”	จำนวนสมาชิกของประชากร
	e	”	ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

ดังนั้นสามารถคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\
 &= \frac{180}{1+(180)(0.05)^2} \\
 &= \frac{180}{1+0.45} \\
 &= \frac{180}{1.45} \\
 &= 124
 \end{aligned}$$

เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยกำหนดให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 130 คน

3.2 ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

3.2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

3.2.2 ขอบเขตด้านประชากรและขอบเขตด้านพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ โดยเป็นข้าราชการในระดับชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร

3.2.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

3.2.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

(1) วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ ค่านิยมขององค์กร การสร้างความเชื่อ

(2) ปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคมและสาธารณสุข เทคโนโลยี มาตรการรัฐ

3.2.3.2 ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2.3.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ การปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การรับฟังและสรุปความคิด การคิดเชิงระบบ

3.2.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือน เมษายน ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565 เป็นระยะเวลารวมทั้งสิ้น 8 เดือน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นโดยการประมวลผลความคิดจากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ เป็นคำถามแบบปลายปิดแบบตรวจรายการ (Check list) เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2540) ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับรายได้ (บาท/เดือน) ระดับการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 15 ข้อ ซึ่งได้รับการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ (α) เท่ากับ 0.836 ตามลำดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การมีส่วนร่วม	จำนวน 3 ข้อ
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	จำนวน 3 ข้อ
ภาวะผู้นำ	จำนวน 3 ข้อ
ค่านิยมขององค์กร	จำนวน 3 ข้อ
การสร้างความสำเร็จ	จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม จำนวน 12 ข้อ ซึ่งได้รับการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ (α) เท่ากับ 0.746 ตามลำดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เศรษฐกิจ	จำนวน 3 ข้อ
สังคมและสาธารณสุข	จำนวน 3 ข้อ
เทคโนโลยี	จำนวน 3 ข้อ
มาตรการรัฐ	จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 12 ข้อ ซึ่งได้รับการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ (α) เท่ากับ 0.678 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	จำนวน 3 ข้อ
การสร้างแรงบันดาลใจ	จำนวน 3 ข้อ
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	จำนวน 3 ข้อ
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ ซึ่งได้รับการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ (α) เท่ากับ 0.860

การปฏิบัติหน้าที่	จำนวน 3 ข้อ
การปฏิสัมพันธ์	จำนวน 3 ข้อ
การติดต่อสื่อสาร	จำนวน 3 ข้อ
การรับฟังและสรุปความคิด	จำนวน 3 ข้อ
การคิดเชิงระบบ	จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ มีลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (Numerical Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีระดับตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด กำหนดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยเกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนนในการตอบคำถามมีดังนี้

คำตอบ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของการวิจัย และการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารเพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาที่ต้องการจะศึกษา

3. รวบรวมข้อมูลและเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมา สร้างแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องและเหมาะสมก่อนนำไปใช้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Context Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาโดยการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ ” ผลรวมของคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ไว้

N ” จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยผู้เชี่ยวชาญจะทำการประเมินด้วยระดับคะแนน 3 ระดับ

+1 เมื่อข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

-1 เมื่อข้อคำถามไม่สอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขแล้วไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำไปหาค่าความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544)

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 130 คน

3.5 ระยะเวลาในการทำวิจัย

ตารางที่ 1 ระยะเวลาในการทำวิจัย

การดำเนินการ	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65	ก.ย. 65	ต.ค. 65	พ.ย. 65	ธ.ค. 65
1. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	←			→					
2. การกำหนดปัญหาในการวิจัย			←	→					
3. จัดทำโครงการวิจัย				←			→		
4. จัดทำแบบสอบถามในการวิจัย								←	→
5. เก็บข้อมูล								←	→
6. วิเคราะห์ข้อมูล								←	→
7. เขียนรายงานการวิจัย								←	→
8. นำเสนอผลงานวิจัย									←

3.6 วิธีการเก็บข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการเป็นหลัก และทำได้ด้วยแบบสอบถาม และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) โดยใช้การสร้างแบบสอบถามใน Google Form ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัย ตำรา หนังสือ เอกสาร วารสาร บทความต่างๆ

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.7.1 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกทั้งหมดลงหมายเลขประจำฉบับ

3.7.2 จัดทำคู่มือลงรหัส (Code Book)

3.7.3 นำข้อมูลทั้งหมดลงรหัส เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.4 วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.7.5 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่ตามประเภทการวัดตัวแปรและการดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7.6 นำแบบข้อมูลจากแบบสอบถาม มาแยกหมวดหมู่ตามประเภทการวัดตัวแปรและการดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์ความหมายจากการคำนวณค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การให้คะแนน ด้วยสูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

และนำมาแปลความหมายได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.80	หมายความว่า	ระดับต่ำที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.81 – 2.60	หมายความว่า	ระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.61 – 3.40	หมายความว่า	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.41 – 4.20	หมายความว่า	ระดับสูง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.21 – 5.00	หมายความว่า	ระดับสูงที่สุด

3.7.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรต้น ตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรตาม โดยมีความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
T	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ
Sig	หมายถึง	ระดับมีความนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

LSD หมายถึง ค่าสถิติสำหรับการทดสอบความแตกต่างด้วยการจับคู่พหุคูณ

การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับความสัมพันธ์ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยมีเกณฑ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยเกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ (Gene Lutz M, 1983) มีดังนี้

-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์เต็มที่และไปในทิศทางตรงกันข้าม

-0.76 ถึง -0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและมีทิศทางตรงกันข้าม

-0.56 ถึง -0.75 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางตรงกันข้าม

-0.26 ถึง -0.55 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางตรงกันข้าม

-0.01 ถึง -0.25 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและมีทิศทางตรงกันข้าม

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

0.01 ถึง 0.25 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน

0.26 ถึง 0.55 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน

0.56 ถึง 0.75 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน

0.76 ถึง 0.99 หมายถึง หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและไปในทิศทางเดียวกัน

1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์เต็มที่และไปในทิศทางเดียวกัน

เครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สัมพันธ์จะแสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์

ดังนี้

r มีความหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูงตามไปด้วย)

r มีความหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

3.7.8 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ใช้สำหรับแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่ากลุ่มตัวแปรอิสระ ($\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้ เรียกว่า ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error : ϵ) การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \beta_3 X_{i3} + \dots + \beta_k X_{ik} + e_i$$

เมื่อ Y = ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

X = ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

β_0 = ส่วนตัดกัน Y หรือค่าของ Y เมื่อ X มีค่าเป็นศูนย์

e = ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error)

β_1 = ความชัน (Slope) ของเส้นตรง และจะเรียกว่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression coefficient)

โดยการวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการเลือกตัวแปรโดยนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) การวิเคราะห์โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ โดยการนำเข้าไปในสมการพยากรณ์พร้อมกันทุกตัว แม้ว่าตัวแปรพยากรณ์บางตัวจะพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้หรือไม่ก็ตาม วิธีนี้จะใช้ในกรณีที่ต้องการทราบว่าตัวแปรแต่ละตัวที่ทำการศึกษจะสามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้หรือไม่มากนักเพียงใด

ความหมายของผลลัพธ์ที่ได้จากโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่องานวิจัย มีดังนี้

r หมายถึง ค่าที่แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมด เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) หากค่าที่ได้มีค่าเข้าใกล้ 1 มาก แสดงถึงว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก น่าจะใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดพยากรณ์ตัวแปรตามที่ดี

R^2 หมายถึง ค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

Adjusted R^2 หมายถึง ค่า R^2 ที่ปรับแก้แล้ว

Std. Error of the Estimate หมายถึง ค่าที่แสดงระดับความคลาดเคลื่อน ที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

3.7.9 เครื่องมือที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

- วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
- ปัจจัยแวดล้อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
- การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

3.7.10 สรุปผลการศึกษา ตลอดจนเสนอคำแนะนำ และจัดทำเป็นรูปเล่ม เพื่อรายงานผลการศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ จำนวนทั้งหมด 130 คน แล้วเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

4.2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

4.4 การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ดังนี้

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
t	แทน	ค่าสถิติการทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบเอฟ (F-test)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
Sig	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบเพียร์สัน
R ²	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือร้อยละ ของค่าความแปรผันร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
ระดับรายได้ (บาท/เดือน) ระดับการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 130 ชุด มาทำการวิเคราะห์
โดยผลการศึกษาระยะเรียงเป็นลำดับตามหัวข้อต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	95	73.1
หญิง	35	26.9
อายุ		
20 - 29 ปี	21	16.2
30 - 39 ปี	66	50.8
40 - 49 ปี	28	21.5
มากกว่า 50 ปี	15	11.5
ระดับการศึกษา		
ปวส./อนุปริญญา	76	58.5
ปริญญาตรี	48	36.9
ปริญญาโท	5	3.8
ปริญญาเอก	1	0.8
สถานภาพ		
โสด	18	13.8
สมรส	87	66.9
หย่าร้าง	25	19.2

ระดับรายได้ (บาท/เดือน)			
	10,000 – 20,000	56	43.1
	20,000 – 30,000	57	43.8
	30,000 – 40,000	17	13.1
	55,000 ขึ้นไป	56	43.1
ระดับการปฏิบัติงาน			
	นายทหารชั้นประทวน	58	44.6
	นายทหารสัญญาบัตร	72	55.4
ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน			
	1 – 3 ปี	63	48.5
	4 – 6 ปี	45	34.6
	มากกว่า 6 ปี	22	16.9
รวม		130	100.0

จากตาราง 2 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ จำนวน 130 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 และเพศหญิง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 มีระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 มีสถานภาพโสด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 มีสถานภาพสมรส จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9 มีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 มีระดับรายได้ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 มีระดับรายได้ 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 มีระดับรายได้ 30,000 – 40,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 มีระดับรายได้ 55,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 มีระดับการปฏิบัติงานระดับนายทหารชั้นประทวน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 มีระดับการปฏิบัติงานระดับนายทหารสัญญาบัตร จำนวน

72 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9

4.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแวดล้อม การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงาน และการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ในภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กร	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
การมีส่วนร่วม	3.27	0.59	มากที่สุด
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.27	0.57	มากที่สุด
ภาวะผู้นำ	4.18	0.65	มากที่สุด
ค่านิยมขององค์กร	3.04	0.91	มากที่สุด
การสร้างความสำเร็จ	4.32	0.57	มากที่สุด
รวม	3.62	0.65	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.62$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสร้างความสำเร็จ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) รองลงมาด้านภาวะผู้นำ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.18$) ต่อมาด้านการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.27$) ต่อมาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.27$) และลำดับสุดท้าย ด้านค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.04$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
1. บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการวางแผนพัฒนางานขององค์กร	65	41	20	4	-	4.28	0.84	มากที่สุด
	(50.0)	(31.5)	(15.4)	(3.1)	-			
2. บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางานขององค์กร	72	41	15	2	-	4.41	0.75	มากที่สุด
	(55.4)	(31.5)	(11.5)	(1.5)	-			
3. การแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีส่วนสนับสนุนการวางแผนพัฒนางานขององค์กร	71	37	21	1	-	4.37	0.78	มากที่สุด
	(54.6)	(28.5)	(16.2)	(0.8)	-			
รวม						4.35	0.79	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางานขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.41$) รองลงมา คือ การแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีส่วนสนับสนุนการวางแผนพัฒนางานขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$) และลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการวางแผนพัฒนางานขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{x}	S.D.	การ แปร ผล
4. การคัดเลือก บุคลากรที่มีคุณภาพ ส่งเสริมกับการ บริหารงานภายในของ องค์กร	64	44	19	3	-	4.30	0.80	มาก ที่สุด
	(49.2)	(33.8)	(14.6)	(2.3)	-			
5. การคัดเลือก บุคลากรที่มีความ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานส่งผลต่อ การบริหารทรัพยากร มนุษย์	42	71	15	2	-	4.40	0.75	มาก ที่สุด
	(54.6)	(32.3)	(11.5)	(1.5)	-			
6. การคัดเลือก บุคลากรที่มีคุณภาพมี ความเหมาะสมกับ งานเป็นประโยชน์กับ องค์กร	67	48	13	2	-	4.38	0.73	มาก ที่สุด
	(51.5)	(36.9)	(10.0)	(1.5)	-			
รวม						4.36	0.76	มาก ที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$) รองลงมา คือ การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพมีความเหมาะสมกับงานเป็นประโยชน์กับองค์กร

มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.38$) และลำดับสุดท้าย คือ การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่งเสริมกับการบริหารงานภายในขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$) ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
7. การแสดงภาวะผู้นำในองค์กรมีผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร	70	38	18	4	-	4.34	0.83	มากที่สุด
	(53.8)	(29.2)	(13.8)	(3.1)	-			
8. การแสดงการเป็นผู้นำในองค์กรทั้งด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงานถือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร	51	47	24	8	-	4.08	0.91	มากที่สุด
	(39.2)	(36.2)	(18.5)	(6.2)	-			
9. การเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการแสดงการเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนางานภายในองค์กร	50	51	22	7	-	4.11	0.87	มากที่สุด
	(38.5)	(39.2)	(16.9)	(5.4)	-			
รวม						4.18	0.65	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.18$) และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า การแสดงภาวะผู้นำในองค์กรมีผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$) รองลงมา คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการแสดงการเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนางานภายในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.11$) และลำดับสุดท้าย คือ การแสดงการเป็นผู้นำในองค์กรทั้งด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงานถือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.08$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านค่านิยมขององค์กร

ค่านิยมขององค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
10. ค่านิยมขององค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานขององค์กร	49	53	26	2	-	4.15	0.79	มากที่สุด
	(37.7)	(40.8)	(20.0)	(1.5)	-			
11. ข้อกำหนดขององค์กรถือเป็นค่านิยมที่ให้บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันอันจะทำให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานและจัดการภายในองค์กร	54	46	25	5	-	4.15	0.86	มากที่สุด
	(41.5)	(35.4)	(19.2)	(3.8)	-			
12. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากค่านิยมขององค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน	44	44	30	6	6	3.88	1.08	มากที่สุด
	(33.8)	(33.8)	(23.1)	(4.6)	(4.6)			
รวม						4.06	0.91	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.06$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่านิยมขององค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.15$) รองลงมา คือ ข้อกำหนดขององค์กรถือเป็นค่านิยมที่ให้บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันอันจะทำให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานและจัดการภายในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.15$) และลำดับสุดท้าย คือ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากค่านิยมขององค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.88$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสร้างความสำเร็จ

การสร้างความสำเร็จ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
13. การสร้างความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคลากรซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	60	48	19	3	-	4.27	0.80	มากที่สุด
	(46.2)	(36.9)	(14.6)	(2.3)	-			
14. การสร้างความรู้สึกรูปแบบของการสร้างความสำเร็จของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขององค์กร	63	51	14	1	1	4.34	0.76	มากที่สุด
	(48.5)	(39.2)	(10.8)	(0.8)	(0.8)			
15. การสร้างความรู้สึกรูปแบบของการสร้างความสำเร็จของบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ขององค์กร	64	51	13	2	-	4.36	0.73	มากที่สุด
	(49.2)	(39.2)	(10.0)	(1.5)	-			
รวม						4.32	0.57	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสร้างความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การสร้างความรู้สึกรูปแบบของการสร้างความสำเร็จของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$) รองลงมา คือ การสร้างความรู้สึกรูปแบบของการสร้างความสำเร็จของบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$) และลำดับสุดท้าย คือ การสร้างความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคลากรซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$)

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเกี่ยวกับเห็นปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ดังนี้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ในภาพรวม

ปัจจัยแวดล้อม	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
เศรษฐกิจ	3.12	0.64	มากที่สุด
สังคมและสาธารณสุข	4.17	0.64	มากที่สุด
เทคโนโลยี	4.26	0.81	มากที่สุด
มาตรการรัฐ	4.34	0.74	มากที่สุด
รวม	3.97	0.70	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{x} = 3.97$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ลำดับแรกคือ คือ ด้านมาตรการรัฐ มีความ
คิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$) รองลงมาด้านเทคโนโลยี มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
($\bar{x} = 4.26$) ต่อมาด้านสังคมและสาธารณสุข มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.17$) และลำดับ
สุดท้าย ด้านเศรษฐกิจ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.12$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
1. เศรษฐกิจเป็นผลมาจากงานอันเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่าย แจก และการบริโภคใช้สอยสิ่งต่างๆ รวมทั้งการให้บริการซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญของงานภายในองค์กร	51	58	15	6	-	4.18	0.81	มากที่สุด
	(39.2)	(44.6)	(11.5)	(4.6)	-			
2. งานอันเกี่ยวกับการให้บริการเป็นรูปแบบหนึ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อเศรษฐกิจภายในองค์กร	53	57	14	4	2	4.19	0.86	มากที่สุด
	(40.8)	(43.8)	(10.8)	(3.1)	(1.5)			
3. การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจมีผลและเป็นปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานภายในองค์กร	47	58	19	3	3	4.10	0.90	มากที่สุด
	(36.2)	(44.6)	(14.6)	(2.3)	(2.3)			
รวม						4.82	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.82$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานอันเกี่ยวกับการให้บริการเป็นรูปแบบหนึ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อเศรษฐกิจภายในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.19$) รองลงมา คือ เศรษฐกิจเป็นผลมาจากงานอันเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่าย แจก และการบริโภคใช้สอยสิ่งต่างๆ รวมทั้งการให้บริการซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญของงานภายในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.18$) และลำดับสุดท้าย คือ การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจมีผลและเป็นปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.10$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมด้านสังคมและสาธารณสุข

สังคมและ สาธารณสุข	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{x}	S.D.	การ แปรผล
4. สังคมและ สาธารณสุขมีอิทธิพล ต่อผู้ปฏิบัติงานใน องค์กรที่ทำงาน ร่วมกันมาเป็นระยะ เวลานานและมีการ ยึดถือวัฒนธรรม ร่วมกัน	52	49	25	4	-	4.15	0.84	มาก ที่สุด
	(40.0)	(37.7)	(19.2)	(3.1)	-			
5. ผู้ปฏิบัติงานใน องค์กรต้องคำนึงถึง สังคมและ สาธารณสุขที่เป็น ปัจจัยสำคัญต่อการ ปฏิบัติงานภายใน องค์กร	48	58	19	5	-	4.15	0.81	มาก ที่สุด
	(36.9)	(44.6)	(14.6)	(3.8)	-			
6. ผู้ปฏิบัติงานควร เน้นและยึดถือ วัฒนธรรมร่วมกัน โดยมีศาสตร์และ ศิลปะที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน ส่งผล ให้องค์กรมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	53	54	20	3	-	4.21	0.78	มาก ที่สุด
	(40.8)	(41.5)	(15.4)	(2.3)	-			
รวม						4.17	0.64	มาก ที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม ด้านสังคมและสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.17$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ปฏิบัติงานควรเน้นและยึดถือวัฒนธรรมร่วมกัน โดยมีศาสตร์และศิลปะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$) รองลงมา คือ สังคมและสาธารณสุขมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ทำงานร่วมกันมาเป็นระยะเวลานานและมีการยึดถือวัฒนธรรมร่วมกัน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.15$) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องคำนึงถึงสังคมและสาธารณสุขที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.15$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมด้านเทคโนโลยี

เทคโนโลยี	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
7. เทคโนโลยีก่อให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและช่วยในการปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ	44 (33.8)	65 (50.0)	17 (13.1)	3 (2.3)	1 (0.8)	4.14	0.79	มากที่สุด
8. วิทยาการที่นำความรู้ต่างๆ ซึ่งบุคลากรภายในองค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นสิ่งสำคัญให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	57 (43.8)	52 (40.0)	21 (16.2)	- (-)	- (-)	4.28	0.73	มากที่สุด
9. วิทยาการที่มีความทันสมัยส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและเป็นปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จในองค์กร	65 (50.0)	51 (39.2)	12 (9.2)	2 (1.5)	- (-)	4.38	0.72	มากที่สุด
รวม						4.26	0.81	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า วิทยาการที่ความทันสมัยส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและเป็นปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.38$) รองลงมา คือ วิทยาการที่นำความรู้ต่างๆ ซึ่งบุคลากรภายในองค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นสิ่งสำคัญให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$) และลำดับสุดท้าย คือ เทคโนโลยีก่อให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ และช่วยในการปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.14$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม ด้านมาตรการรัฐ

มาตรการรัฐ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
10. มาตรการรัฐเป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดวิธีการและกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ปฏิบัติตามแนวทางที่องค์กรกำหนด	61 (46.9)	51 (39.2)	16 (12.3)	2 (1.5)	-	4.32	0.75	มากที่สุด
11. วิธีการและกฎระเบียบที่ตั้งขึ้นให้บุคลากรปฏิบัติเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินการขององค์กรและประยุกต์ใช้เป็นสิ่งสำคัญต่อประโยชน์ในปฏิบัติงาน	64 (49.2)	50 (38.5)	16 (12.3)	-	-	4.37	0.69	มากที่สุด
12. วิธีการที่ตั้งขึ้นใช้เป็นกฎระเบียบซึ่งถือเป็นมาตรการรัฐที่เป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรยึดถือร่วมกันในการปฏิบัติงาน	65 (50.0)	45 (34.6)	17 (13.1)	3 (2.3)	-	4.32	0.79	มากที่สุด
รวม						4.34	0.74	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม ด้านมาตรการรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$) และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า วิธีการและกฎระเบียบที่ต้งขึ้นให้บุคลากรปฏิบัติเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินการขององค์กรประยุกต์ใช้เป็นสิ่งสำคัญต่อประโยชน์ในปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$) รองลงมา คือ มาตรการรัฐเป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดวิธีการและกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามแนวทางที่องค์กรกำหนด มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) และลำดับสุดท้าย คือ วิธีการที่ต้งขึ้นใช้เป็นกฎระเบียบซึ่งถือเป็นมาตรการรัฐที่เป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรยึดถือร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$)

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ดังนี้

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ในภาพรวม

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.31	0.90	มากที่สุด
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.24	0.94	มากที่สุด
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.28	0.86	มากที่สุด
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.87	1.11	มากที่สุด
รวม	4.18	0.95	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.18$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ลำดับแรก คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$) ต่อมาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.87$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์เป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดการประพฤติตัวของบุคลากรภายในองค์กร	71	35	13	9	2	4.26	1.00	มากที่สุด
	(54.6)	(26.9)	(10.0)	(6.9)	(1.5)			
2. การประพฤติตัวของบุคลากรที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร	73	37	18	2	-	4.39	0.78	มากที่สุด
	(56.2)	(28.5)	(13.8)	(1.5)	-			
3. การเป็นแบบอย่างของบุคลากรที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร	68	36	19	6	1	4.26	0.93	มากที่สุด
	(52.3)	(27.7)	(14.6)	(4.6)	(0.8)			
รวม						4.31	0.90	มากที่สุด

ตาราง 15 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การประพฤติตัวของบุคลากรที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.39$) รองลงมา คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์เป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดการประพฤติตัวของบุคลากรภายในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) และลำดับสุดท้าย คือ การเป็นแบบอย่างของบุคลากรที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
4. การสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเกิดแรงจูงใจหรือความกระตือรือร้นแก่บุคลากรในองค์กรและมีอิทธิพลกับการปฏิบัติงาน	60	41	20	7	2	4.15	0.98	มากที่สุด
	(46.2)	(31.5)	(15.4)	(5.4)	(1.5)			
5. การกระทำให้เกิดแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร	66	41	15	5	3	4.25	0.96	มากที่สุด
	(50.8)	(31.5)	(11.5)	(3.8)	(2.3)			
6. การกระทำให้เกิดความกระตือรือร้นของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อการพัฒนาขององค์กร	69	37	21	1	2	4.31	0.88	มากที่สุด
	(53.1)	(28.5)	(16.2)	(0.8)	(1.5)			
รวม						4.24	0.94	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การกระทำให้เกิดความกระตือรือร้นของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อการพัฒนาขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$) รองลงมา คือ การกระทำให้เกิดแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$) และลำดับสุดท้าย คือ การสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเกิดแรงจูงใจหรือความกระตือรือร้นแก่บุคลากรในองค์กรและมีอิทธิพลกับการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.15$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

การกระตุ้นการใช้ปัญญา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
7. การกระตุ้นการใช้ปัญญานับเป็นปัจจัยสำคัญให้ผู้ปฏิบัติงานใช้สติปัญญาในการปฏิบัติงานในองค์กร	59	44	19	5	3	4.16	0.97	มากที่สุด
	(45.4)	(33.8)	(14.6)	(3.8)	(2.3)			
8. การกระทำให้ผู้ปฏิบัติงานใช้สติปัญญาในระหว่างการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร	68	42	15	4	1	4.32	0.86	มากที่สุด
	(52.3)	(32.3)	(11.5)	(3.1)	(0.8)			
9. การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาในระหว่างการทำงานถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันขององค์กร	66	48	13	3	-	4.36	0.76	มากที่สุด
	(50.8)	(36.9)	(10.0)	(2.3)	-			
รวม						4.28	0.86	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาในระหว่างการทำงานถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$) รองลงมา คือ การกระทำให้ผู้ปฏิบัติงานใช้สติปัญญาในระหว่างการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) และลำดับสุดท้าย คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญานับเป็นปัจจัยสำคัญให้ผู้ปฏิบัติงานใช้สติปัญญาในการปฏิบัติงานในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.16$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{x}	S.D.	การ แปรผล
10. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคลนับเป็นปัจจัย สำคัญที่จะส่งผลดีกับการ ปฏิบัติงานขององค์กร	66 (50.8)	38 (29.2)	18 (13.8)	6 (4.6)	2 (1.5)	4.23	0.96	มาก ที่สุด
11. การคำนึงถึง พฤติกรรมของบุคลากร เป็นรายบุคคลนับเป็น ความจำเป็นของผู้บริหาร องค์กรที่ต้องพิจารณา	38 (29.2)	47 (36.2)	24 (18.5)	15 (11.5)	6 (4.6)	3.74	1.14	มาก ที่สุด
12. การคำนึงถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจเจกบุคคลและผลสำเร็จ ของการดำเนินการนับเป็น ความสำคัญของการ บริหารงานและพัฒนา องค์กร	34 (26.2)	51 (39.2)	22 (16.9)	11 (8.5)	12 (9.2)	3.65	1.22	มาก ที่สุด
รวม						3.87	1.11	มาก ที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.87$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลดีกับการปฏิบัติงานขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$) รองลงมา คือ การคำนึงถึงพฤติกรรมของบุคลากรเป็นรายบุคคลนับเป็นความจำเป็นของผู้บริหารองค์กรที่ต้องพิจารณา มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.74$) และลำดับสุดท้าย คือ การคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลและผลสำเร็จของการดำเนินการนับเป็นความสำคัญของการบริหารงานและพัฒนาองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.65$)

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ในภาพรวม

ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
การปฏิบัติหน้าที่	4.33	0.74	มากที่สุด
การปฏิสัมพันธ์	4.38	0.74	มากที่สุด
การติดต่อสื่อสาร	4.18	0.84	มากที่สุด
การรับฟังและสรุปความคิด	4.22	0.78	มากที่สุด
การคิดเชิงระบบ	4.26	0.76	มากที่สุด
รวม	4.27	0.77	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านการปฏิสัมพันธ์ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.38$) รองลงมาด้านการปฏิบัติหน้าที่ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$) ต่อมา คือ ด้านการคิดเชิงระบบ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) ต่อมาด้านการรับฟังและสรุปความคิด มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.18$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ด้านการปฏิบัติหน้าที่

การปฏิบัติหน้าที่	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
1. การปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการกระทำร่วมกันในองค์กร ที่มีเป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งการช่วยเหลือกันระหว่างบุคลากร และการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ	60	48	19	3	-	4.27	0.80	มากที่สุด
	(46.2)	(36.9)	(14.6)	(2.3)	-			
2. การกระทำร่วมกันในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกันส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร	64	51	14	1	-	4.37	0.71	มากที่สุด
	(49.2)	(39.2)	(10.8)	(0.8)	-			
3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร รวมทั้งการช่วยเหลือกันระหว่างบุคลากร และการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร	64	51	13	2	-	4.36	0.73	มากที่สุด
	(49.2)	(39.2)	(10.0)	(1.5)	-			
รวม						4.33	0.74	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การกระทำร่วมกันในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกันส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$) รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร รวมทั้งการช่วยเหลือกันระหว่างบุคลากร และการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$) และลำดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติหน้าที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการกระทำร่วมกันในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งการช่วยเหลือกันระหว่างบุคลากร และการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์

การปฏิสัมพันธ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
4. การปฏิสัมพันธ์นับเป็นปัจจัยสำคัญต่อการติดต่อสื่อสารระหว่างการปฏิบัติงาน และการแสดงความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร	70	45	14	1	-	4.42	0.71	มากที่สุด
	(53.8)	(34.6)	(10.8)	(0.8)	-			
5. การแสดงความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร	69	47	14	-	-	4.42	0.68	มากที่สุด
	(53.1)	(36.2)	(10.8)	-	-			
6. การติดต่อสื่อสารระหว่างการปฏิบัติงาน และการแสดงความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรนำไปสู่การพัฒนางานในองค์กร	61	53	11	4	1	4.30	0.81	มากที่สุด
	(46.9)	(40.8)	(8.5)	(3.1)	(0.8)			
รวม						4.38	0.74	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.38$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การปฏิสัมพันธ์นับเป็นปัจจัยสำคัญต่อการติดต่อสื่อสารระหว่าง การปฏิบัติงาน และการแสดงความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.42$) รองลงมา คือ การแสดงความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.42$) และลำดับสุดท้าย คือ การติดต่อสื่อสารระหว่าง การปฏิบัติงาน และการแสดงความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรนำไปสู่การพัฒนางานในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
7. การติดต่อสื่อสารนับถือ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเข้าใจกับข่าวสารที่ได้รับมา และการเลือกภาษาที่สอดคล้องระหว่างการปฏิบัติงานในองค์กร	52	58	15	4	1	4.20	0.82	มากที่สุด
	(40.0)	(44.6)	(11.5)	(3.1)	(0.8)			
8. การเลือกภาษาที่สอดคล้องระหว่างการปฏิบัติงานในองค์กรมีอิทธิพลกับบุคลากรในองค์กร	53	57	14	4	2	4.19	0.86	มากที่สุด
	(40.8)	(43.8)	(10.8)	(3.1)	(1.5)			
9. การสร้างความเข้าใจกับข่าวสารที่ได้รับมา และการเลือกภาษาที่สอดคล้องระหว่างการปฏิบัติงานในองค์กรมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร	48	58	19	4	1	4.14	0.83	มากที่สุด
	(36.9)	(44.6)	(14.6)	(3.1)	(0.8)			
รวม						4.38	0.74	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.38$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การติดต่อสื่อสารนับถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเข้าใจกับข่าวสารที่ได้รับมา และการเลือกภาษาที่สอดคล้องระหว่างการปฏิบัติงานในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.20$) รองลงมา คือ การเลือกภาษาที่สอดคล้องระหว่างการปฏิบัติงานในองค์กรมีอิทธิพลกับบุคลากรในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.19$) และลำดับสุดท้าย คือ การสร้างความเข้าใจกับข่าวสารที่ได้รับมา และการเลือกภาษาที่สอดคล้องระหว่างการปฏิบัติงานในองค์กรมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.14$)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ด้านการรับฟังและสรุปความคิด

การรับฟังและสรุป ความคิด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{x}	S.D.	การ แปรผล
10. การรับฟังและสรุป ความคิดนับเป็นปัจจัย สำคัญในการบูรณาการ ความคิดของบุคลากรและ สรุปความคิดร่วมกันใน องค์กร	56 (43.1)	49 (37.7)	24 (18.5)	1 (0.8)	-	4.23	0.77	มากที่สุด
11. การบูรณาการความคิด ของบุคลากรและสรุป ความคิดร่วมกันในองค์กร เป็นผลดีในการพัฒนางาน ให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย	52 (40.0)	58 (44.6)	17 (13.1)	3 (2.3)	-	4.22	0.76	มากที่สุด
12. การยอมรับฟังความ คิดเห็นของบุคลากรและ สรุปความคิดร่วมกันใน องค์กรอย่างมีเหตุมีผลจะ เป็นประโยชน์ในการพัฒนา งานในองค์กร	53 (40.8)	54 (41.5)	20 (15.4)	2 (1.5)	1 (0.8)	4.20	0.81	มากที่สุด
รวม						4.22	0.78	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ด้านการรับฟังและสรุปความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การรับฟังและสรุปความคิดเห็นนับเป็นปัจจัยสำคัญในการบูรณาการความคิดของบุคลากรและสรุปความคิดร่วมกันในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$) รองลงมา คือการบูรณาการความคิดของบุคลากรและสรุปความคิดร่วมกันในองค์กร เป็นผลดีในการพัฒนางานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$) และลำดับสุดท้าย คือ การยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและสรุปความคิดร่วมกันในองค์กร อย่างมีเหตุมีผลจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.20$)

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ด้านการคิดเชิงระบบ

การคิดเชิงระบบ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
13. การรับฟังและสรุปความคิดเห็นนับเป็นปัจจัยสำคัญในการบูรณาการความคิดของบุคลากรและสรุปความคิดร่วมกันในองค์กร	45 (34.6)	65 (50.0)	17 (13.1)	2 (1.5)	1 (0.8)	4.16	0.77	มากที่สุด
14. การบูรณาการความคิดของบุคลากรและสรุปความคิดร่วมกันในองค์กรเป็นผลดีในการพัฒนางานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย	56 (43.1)	52 (40.0)	21 (16.2)	1 (0.8)	-	4.25	0.78	มากที่สุด
15. การยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและสรุปความคิดร่วมกันในองค์กรอย่างมีเหตุมีผลจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานในองค์กร	65 (50.0)	51 (39.2)	12 (9.2)	1 (0.8)	1 (0.8)	4.37	0.75	มากที่สุด
รวม						4.26	0.76	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและสรุปความคิดเห็นร่วมกันในองค์กรอย่างมีเหตุมีผลจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$) รองลงมา คือ การบูรณาการความคิดของบุคลากรและสรุปความคิดเห็นร่วมกันในองค์กรเป็นผลดีในการพัฒนางานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$) และลำดับสุดท้าย คือ การรับฟังและสรุปความคิดเห็นนับเป็นปัจจัยสำคัญในการบูรณาการความคิดของบุคลากรและสรุปความคิดเห็นร่วมกันในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.16$)

4.2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ดังนี้

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์		t-value	t-prob
	b_0	β_0		
ค่าคงที่	-0.366	0.240	-1.522	0.031
การมีส่วนร่วม (X_{11})	0.202	0.078	2.588	0.011
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_{12})	0.149	0.082	1.827	0.045
ภาวะผู้นำ (X_{13})	0.067	0.065	1.022	0.009
ค่านิยมขององค์กร (X_{14})	0.199	0.057	3.515	0.001
การสร้างความสำเร็จ (X_{15})	0.063	0.058	1.089	0.279
F – value, F - Prob	32.760	0.046		
r, R Square,	.883 ^a	0.780		
R – Square Adjusted	0.769			
Std. Error of the Estimate	0.399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ พบว่า การมีส่วนร่วม (X_{11}) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_{12}) ภาวะผู้นำ (X_{13}) และค่านิยมขององค์กร (X_{14}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ร้อยละ 76.9 วัฒนธรรมองค์กร อธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ร้อยละ 76.9 (จากค่า R - square Adjusted ซึ่งเท่ากับ 0.769) ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า F - Prob. เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ การมีส่วนร่วม (X_{11}) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_{12}) ภาวะผู้นำ (X_{13}) และค่านิยมขององค์กร (X_{14}) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วม (X_{11}) เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ด้านการมีส่วนร่วม (X_{11}) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.202 กล่าวคือ การมีส่วนร่วม (X_{11}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีค่าเพิ่มขึ้น 0.202 หน่วย

2. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_{12}) เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_{12}) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.149 กล่าวคือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_{12}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีค่าเพิ่มขึ้น 0.149 หน่วย

3. ด้านภาวะผู้นำ (X_{13}) เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ด้านภาวะผู้นำ (X_{13}) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.067 กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ (X_{13}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีค่าเพิ่มขึ้น 0.067 หน่วย

4. ด้านค่านิยมขององค์กร (X_{14}) เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ด้านค่านิยมขององค์กร (X_{14}) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.199 กล่าวคือ ด้านค่านิยมขององค์กร (X_{14}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีค่าเพิ่มขึ้น 0.199 หน่วย

เมื่อนำตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ การมีส่วนร่วม (X_{11}) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_{12}) ภาวะผู้นำ (X_{13}) และค่านิยมขององค์กร (X_{14}) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ การมีส่วนร่วม (X_{11}) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_{12}) ภาวะผู้นำ (X_{13}) และค่านิยมขององค์กร (X_{14}) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

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

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ดังนี้

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

ปัจจัยแวดล้อม	ค่าสัมประสิทธิ์		t-value	t-prob
	b_0	β_0		
ค่าคงที่	0.220	0.313	0.701	0.484
เศรษฐกิจ (X_{21})	-0.013	0.085	-0.151	0.081
สังคมและสาธารณสุข (X_{22})	0.267	0.103	2.585	0.011
เทคโนโลยี (X_{23})	0.187	0.110	1.695	0.023
มาตรการรัฐ (X_{24})	0.393	0.088	4.483	0.000
F – value, F - Prob	30.660	0.021		
r, R Square,	.777 ^a	0.604		
R – Square Adjusted	0.588			
Std. Error of the Estimate	0.446			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ พบว่า สังคมและสาธารณสุข (X_{22}) เทคโนโลยี (X_{23}) และมาตรการรัฐ (X_{24}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ร้อยละ 58.8 ปัจจัยแวดล้อม อธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ร้อยละ 58.8 จากค่า R - square Adjusted ซึ่งเท่ากับ 0.588 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า F - Prob เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยแวดล้อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ สังคมและสาธารณสุข (X_{22}) เทคโนโลยี (X_{23}) และมาตรการรัฐ (X_{24}) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ดังนี้

1. ด้านสังคมและสาธารณสุข (X_{22}) เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ด้านสังคมและสาธารณสุข (X_{22}) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.267 กล่าวคือ ด้านสังคมและสาธารณสุข (X_{22}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีค่าเพิ่มขึ้น 0.267 หน่วย

2. ด้านเทคโนโลยี (X_{23}) เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ด้านเทคโนโลยี (X_{23}) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.187 กล่าวคือ ด้านเทคโนโลยี (X_{23}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีค่าเพิ่มขึ้น 0.187 หน่วย

3. ด้านมาตรการรัฐ (X_{24}) เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ด้านมาตรการรัฐ (X_{24}) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.393 กล่าวคือ ด้านมาตรการรัฐ (X_{24}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีค่าเพิ่มขึ้น 0.393 หน่วย

เมื่อนำตัวแปรปัจจัยแวดล้อมของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ สังคมและสาธารณสุข (X_{22}) เทคโนโลยี (X_{23}) และมาตรการรัฐ (X_{24}) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตัวแปรปัจจัยแวดล้อมของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ สังคมและสาธารณสุข (X_{22}) เทคโนโลยี (X_{23}) และมาตรการรัฐ (X_{24}) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.267 (X_{22}) + 0.187 (X_{23}) + 0.393 (X_{24})$$

4.4 การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ดังนี้

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์		t-value	t-prob
	b_0	β_0		
ค่าคงที่	-0.332	0.313	0.604	0.012
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_{31})	-0.011	0.085	-0.112	0.001
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_{32})	0.378	0.103	2.443	0.004
การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_{33})	0.198	0.110	1.709	0.021
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{34})	0.320	0.078	3.987	0.000
F – value, F - Prob	34.452	0.045		
r, R Square,	.227 ^a	0.304		
R – Square Adjusted	0.623			
Std. Error of the Estimate	0.409			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ พบว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_{31}) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_{32}) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_{33}) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{34}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ร้อยละ 62.3 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน อธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ร้อยละ 62.3 จากค่า

R - square Adjusted ซึ่งเท่ากับ 0.623 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า F - Prob. เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ พบว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_{31}) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_{32}) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_{33}) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{34}) ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_{31}) เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_{31}) ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ -0.011 กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_{31}) ลดลง 1 หน่วย ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีค่าลดลง -0.011 หน่วย

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{32}) เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{32}) ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.378 กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{32}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีค่าเพิ่มขึ้น 0.378 หน่วย

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_{33}) เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_{33}) ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.198 กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_{33}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีค่าเพิ่มขึ้น 0.198 หน่วย

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{34}) เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{34}) ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของ

เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.320 กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{34}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีค่าเพิ่มขึ้น 0.320 หน่วย

เมื่อนำตัวแปรการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_{31}) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_{32}) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_{33}) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{34}) ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตัวแปรการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_{31}) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_{32}) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_{33}) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{34}) ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.332 - 0.011 (X_{31}) + 0.378 (X_{32}) + 0.198 (X_{33}) + 0.320 (X_{34})$$

ตารางที่ 28 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ	/	
ปัจจัยแวดล้อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ	/	
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ	/	

จากตารางที่ 28 ผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานดังนี้

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



บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ โดยมีการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากที่สุดทุกด้าน ลำดับแรก คือ ด้านการสร้างความสำเร็จ ได้แก่ การสร้างความรู้สึกร่วมกัน บุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การแสดงภาวะผู้นำในองค์กรมีผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางานขององค์กร รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ค่านิยมขององค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานขององค์กร และข้อกำหนดขององค์กรถือเป็นค่านิยมที่ให้บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันอันจะทำให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานและจัดการภายในองค์กร

2. เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในระดับมากที่สุดทุกด้าน ลำดับแรก คือ ด้านมาตรการรัฐ ได้แก่ วิธีการและกฎระเบียบที่ตั้งขึ้นให้

บุคลากรปฏิบัติเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินการขององค์กรและประยุกต์ใช้เป็นสิ่งสำคัญต่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ วิทยาการที่มีความทันสมัยส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและเป็นปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จในองค์กร รองลงมาคือ ด้านสังคมและสาธารณสุข ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานควรเน้นและยึดถือวัฒนธรรมร่วมกันโดยมีศาสตร์และศิลปะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และลำดับสุดท้าย คือ ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ งานอันเกี่ยวกับการให้บริการเป็นรูปแบบหนึ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อเศรษฐกิจภายในองค์กร

3. เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ลำดับแรก คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ได้แก่ การประพฤติตัวของบุคลากรที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ได้แก่ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันขององค์กร รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ การกระทำให้เกิดความกระตือรือร้นของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อการพัฒนาขององค์กร และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลดีกับการปฏิบัติงานขององค์กร

4. เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ลำดับแรก คือ ด้านการปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์นับเป็นปัจจัยสำคัญต่อการติดต่อสื่อสารระหว่างการปฏิบัติงานและการแสดงความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร และการแสดงความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ การกระทำร่วมกันในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกันส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร รองลงมาคือ ด้านการคิดเชิงระบบ ได้แก่ การยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและสรุปความคิดร่วมกันในองค์กรอย่างมีเหตุผลจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานในองค์กร รองลงมา คือ ด้านการรับฟังและสรุปความคิด ได้แก่ การรับฟังและสรุปความคิดนับเป็นปัจจัยสำคัญในการบูรณาการความคิดของบุคลากรและสรุปความคิดร่วมกันในองค์กร และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสื่อสารนับถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเข้าใจกับข่าวสารที่ได้รับมาและการเลือกภาษาที่สอดคล้องระหว่างการปฏิบัติงานในองค์กร

5. การวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านค่านิยมขององค์กร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ร้อยละ 76.9

6. การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยแวดล้อมด้านสังคมและสาธารณสุข ด้านเทคโนโลยี และด้านมาตรการรัฐ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ร้อยละ 58.8

7. การวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ พบว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ร้อยละ 62.3

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปรายเพื่อสรุปให้ทราบถึงข้อเท็จจริง ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านค่านิยมขององค์กร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรที่ดีต้องเริ่มต้นจากรากฐานที่แข็งแกร่งเสมอ ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือคุณค่าขององค์กรนั่นเอง องค์กรที่มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ แนวคิด หรือจุดประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อกำหนดคุณค่าในด้านต่างๆ ให้กับองค์กรจะทำให้พนักงานหรือบุคลากรมี “เข็มทิศ” ในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพการทำงานและผลผลิตในองค์กรให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานมีแนวปฏิบัติ

และรู้สึกมีเป้าหมายร่วมกับองค์กรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อติทยา วิโรจนะ (2566)** ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 9 ได้ร้อยละ 55.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างยึดถือคุณธรรมจริยธรรมและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งยังมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับรู้ตำแหน่งที่สูงขึ้นและมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นวิถีทางปฏิบัติของคนในองค์กร เป็นการแสดงออกถึงความเป็นตัวตนขององค์กรและเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรและเป็นไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกขององค์กร

2. ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยแวดล้อม ด้านสังคมและสาธารณสุข ด้านเทคโนโลยี และด้านมาตรการรัฐ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ เนื่องจากทุกวันนี้นอกจากเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการทั่วไปแล้ว พนักงานยุคใหม่ต่างมองหาสถานที่ทำงานที่มอบโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development) ให้กับพวกเขาได้ เพราะคนเราต่างมองหาช่องทางในการเติบโตและการพัฒนาทักษะให้กับตัวเองอยู่เสมอ องค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรมหรือการส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จึงเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และจะช่วยสร้างความรู้สึกการมีส่วนร่วมให้พนักงานผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เรืองอุไร โตประภากร (2561)** ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านความอบอุ่น เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีการส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดของครูแต่ละคน มีระบบพี่เลี้ยงและสอนงานบุคลากรใหม่ มีการให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังในเรื่องต่างๆ มีการจัดกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริมให้ร่วมกันทำงานเป็นทีม มีโอกาสพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทำให้ได้ใกล้ชิดกันมากขึ้น และได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน ในที่ทำงาน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ดีร่วมกัน ซึ่งการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ดีย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานที่สูงขึ้น

3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ พบว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ก็คือบุคลากร ดังนั้นการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ เช่น การจดจำวันเกิดหรือวันสำคัญอื่นๆ ก็จะเป็นตัวช่วยในการสร้างความรู้สึกดีให้กับบุคลากรได้ และเรื่องของ การแสดงความเอาใจใส่อย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในตำแหน่งไหนหรืออยู่แผนกอะไรก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรพจน์ ศรีตัน (2551)** ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1.) ผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอยู่ในระดับสูง 2.) ตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์การ เมื่อวัดด้วยสถิติที่วัดความแกร่งของความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจคือ วัฒนธรรมองค์การ การมีส่วนร่วม และการมีวิสัยทัศน์ โดยมีความแกร่งของความสัมพันธ์ คือ 7.67 และ 0.65 ตามลำดับ 3.) ตัวแปรที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ในการอธิบายพฤติกรรมการบริหารของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจมีเพียง 3 ตัวแปรที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 นั่นคือพฤติกรรมการบริหารของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจได้ดีที่สุดและมีผลในทางบวกต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การมีส่วนร่วม และการมีวิสัยทัศน์ เรียงตามลำดับความสำคัญ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์และไม่ช่วยในการอธิบายพฤติกรรมการบริหารของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ/ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายพฤติกรรมการบริหารของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจประมาณ ร้อยละ 64.4 ($R^2 = .64$)

4. ทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ พบว่า ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการปฏิสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการรับฟังและสรุปความคิด และด้านการคิดเชิงระบบ ทุกวันนี้ นอกจากเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการทั่วไปแล้ว พนักงานยุคใหม่ต่างมองหาสถานที่ทำงานที่มอบโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development) ให้กับพวกเขาได้ เพราะคนเราต่าง

มองหาช่องทางในการเติบโตและการพัฒนาทักษะให้กับตัวเองอยู่เสมอ องค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรมหรือการส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ทักษะใหม่จึงเป็นวัฒนธรรม องค์กรที่ดีและช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันให้พนักงานผูกพันกับองค์กรมากขึ้น การจัดอบรม โครงการ หรือการบริหารจัดการเรื่องอะไรก็ตามที่มีความต่อเนื่อง ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง ให้ชัดเจน สามารถประเมินผลได้ และได้รับผลลัพธ์ที่คุ้มค่าตอบแทนกลับมาอย่างเป็นรูปธรรม เช่น หากมีการจัดอบรมพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ องค์กรก็ควรจัดอบรมทุกปีและควรมีการติดตาม หรือประเมินผลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศานิตย์ ศรีคุณ (2564)** ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของความจำขณะทำงานที่ส่งผลต่อทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เป็น การศึกษาความจำขณะทำงานที่เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์เป็นอย่างมาก หากผู้เรียน มีสมรรถนะความจำขณะทำงานดีแล้วก็จะมีผลการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่ดีด้วย ดังนั้นควรดำเนินการ ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความจำขณะทำงานกับผลการเรียนรู้คณิตศาสตร์ด้านต่างๆ ดังนั้น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความจำขณะทำงานที่ส่งผลต่อทักษะการแก้ปัญหาทาง คณิตศาสตร์ ความจำขณะทำงานซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ กระบวนการขั้นพื้นฐานของความจำ ขณะทำงาน ความสามารถลัดเปลี่ยน ความสามารถปรับปรุง และความสามารถยับยั้ง ส่งผลต่อ ทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยมีค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 47.7

5.3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร พบว่า ด้านการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานมากที่สุด ดังนั้นกรมยุทธการทหารบก ควรให้ความสำคัญและ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ระดมความคิดเห็นร่วมกัน การวางแผนและการ พัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์กับกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ และเกิดประโยชน์กับ บุคลากรในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

1.2 จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแวดล้อม พบว่า ด้านสังคมและสาธารณสุข ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานมากที่สุด ดังนั้นกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ควรให้ความสำคัญกับสังคมและสาธารณสุขในการทำงาน อันประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลต่อ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน และมีการยึดถือวัฒนธรรมร่วมกัน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้อง คำนึงถึงสังคมและสาธารณสุขที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร และผู้ปฏิบัติงาน ควรเน้นและยึดถือวัฒนธรรมร่วมกัน โดยมีศาสตร์และศิลปะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จึงจะส่งผล

ให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งเป็นไปตามที่องค์กรกำหนด และยังสามารถใช้ยึดถือในการทำงานได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ และบุคลากรในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการสนับสนุนกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

1.3 จากการศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานมากที่สุด ดังนั้นกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งความกระตือรือร้นในระหว่างการทำงาน อันประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อม หรือสถานที่ในการปฏิบัติงาน และยังสามารถใช้ยึดถือในการปฏิบัติงานได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับกรมยุทธการทหารบก และบุคลากรในการทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

1.4 จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มากกว่าปัจจัยแวดล้อม ในองค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านค่านิยมขององค์กร ดังนั้นกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งค่านิยมในองค์กร หรือความคิดของบุคคลที่ใช้ยึดถือในการปฏิบัติงานได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรและเกิดประสิทธิภาพกับกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแวดล้อม ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้สนใจควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านสมรรถนะของผู้บริหาร ปัจจัยลักษณะเฉพาะบุคคล ที่อาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยที่ครอบคลุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น อันจะส่งผลดีต่อผลการวิจัยในประเด็นนี้ให้ชัดเจน ครบถ้วน และสมบูรณ์มากขึ้น

2.2 เนื่องจากการวิจัยเรื่องในครั้งนี้ให้ความสนใจในการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะหน่วยงานทางทหารคือ กรมยุทธการทหาร เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ดังนั้นในอนาคตต่อไป ควรมีการศึกษาในประเด็นนี้ โดยขยายขอบเขตของหน่วยงานในสังกัดกองทัพบกอื่นๆ เช่น กรมกำลังพลทหารบก กรมพลธิการทหารบก และอาจทำการศึกษาต่อกับกลุ่มตัวอย่างในสายงานอื่น รวมทั้งองค์กรลักษณะอื่นๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ หรือมีลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ หรือไม่ ภายใต้กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษาดังกล่าว

2.3 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำผลการศึกษาเรื่องทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อรองรับการทำงานของบุคลากร นำมาศึกษาขยายผลการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงและบริบทแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ตลอดจนเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ



รายการอ้างอิง

- Abdullah, A. (2020). Relationship the Work Culture and Training Programs Within Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*.
- Alvesson. (2003). *Understanding organizational culture*: ed. California: SAGE Publication.
- Bass B. M. and Avolio. (1994). Improving organization effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks: Sage.
- Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio. (1994). Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership (Thousand Oaks : Sage).
- Chatman, J. A. (1989). *Improving interactional organizational research : A model of person-organization fit*: Academy of Management Review.
- Gene Lutz M. (1983). *Understanding Social Statistics*. New York: Macmillan.
- Haber, D. (2003). Health promotion and Aging (3rd ed.). New York: Springer Publishing Company.
- Jirakitwiboon, T. (2015). The Quality of Working Life and Processes That Able to Motivate.
- Hans K Akerblom and Mikael Knip. (1998). *Putative environmental factors in Type 1 diabetes*: Medical School, University of Tampere and Department of Paediatrics, Tampere University.
- Katie Baca-Motes and Amber Brown and Ayelet Gneezy and Elizabeth A. Keenan and Leif D. Nelson. (2012). Commitment and Behavior Change: Evidence from the Field. *Journal of Consumer Research*.
- Marek Korczynski. (2005). *Skills in service work: an overview*: Loughborough University Business School.
- National Statistical Office. (1988). *Budget and statistical operation project of the statistical units of Thailand*. Bangkok: Department of Statistics National Statistical Office: National Statistical Office.
- Pamela Trevithick. (2009). *Revisiting the Knowledge Base of Social Work: A Framework for Practice*: Buckinghamshire New University.
- Raymond A. (2006). *Human Resource Management : Gaining a Competitive advantage*.

5th. Ed. New York: McGraw-Hill.

กมลรัฐ อินทรทัศน์. (2550). เทคโนโลยีสารสนเทศและทฤษฎีการสื่อสาร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรรณก จิรสติพิภพพงศ์. (2564). ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชนที่มีต่อหลักการบริหารกิจการ

บ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาล กรณีศึกษาสถานการณ์ COVID-19 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2564).

กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์ และ ไอรดา โตเทศ และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). ทักษะที่จำเป็นของคนทำงาน

ภาครัฐในโลกอนาคต Skills Needed by Government Workers in The Future World.

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 3.

กัณฑ์วี วิมิติ. (2564). การพัฒนาตัวชี้วัดทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของนิสิตระดับปริญญาตรี. มหาวิทยาลัย
นเรศวร.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). หลักสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กาญจนาพร พันธเทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่
ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

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

ชัยวงศ์ ชวนะรักษ์. (2549). ค่านิยมร่วมขององค์กร.

ดวงธิดา รักษาแก้ว. (2552). ผลของปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนออนไลน์ในสถานการณ์จำลอง ที่มีต่อทักษะการสื่อสาร
ระหว่างบุคคลของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ตติยา ผาสุก. (2559). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจใน
งานเป็นตัวแปรสื่อ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทงศักดิ์ แสงสว่างวัฒน. (2563). "New Normal" วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด-19 : การงาน
การเรียน และธุรกิจ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ทิวากาล ด่านแก้ว. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วน
ตำบลในจังหวัดนครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นิคม ชัยขุนพล. (2560). ลักษณะปฏิสัมพันธ์การสื่อสารจากพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมเครือข่ายออนไลน์ของคนไทย:
มหาวิทยาลัยพายัพ.

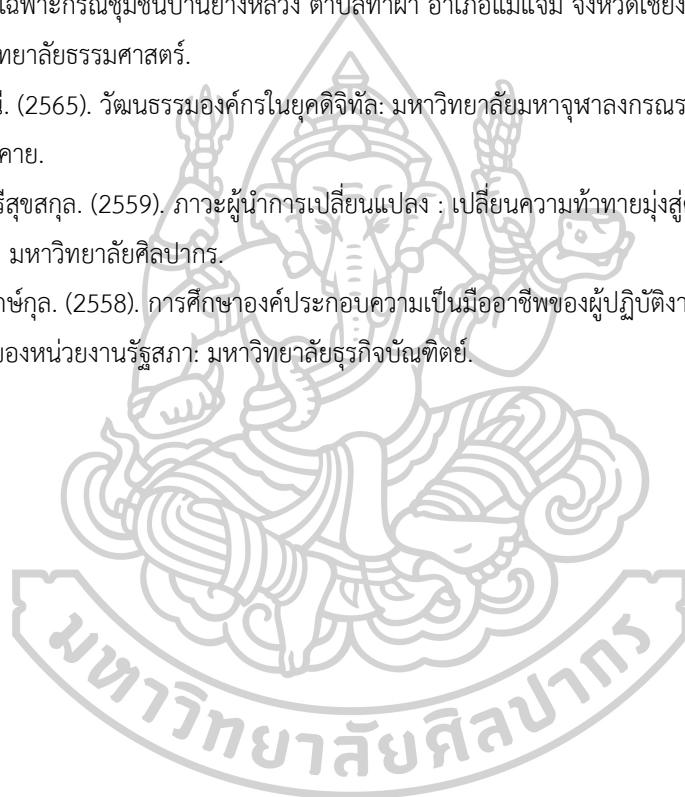
บัวลักษณ์ เพชรงาม. (2565). การพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบที่จัดการเรียนรู้ดิจิทัลโดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับ
เทคนิค STAD ของนักเรียนโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
ทา.

บุญชู บุญลิขิตศิริ. (2548). ผลของรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนในการฝึกอบรมโดยใช้เกมเป็นฐานบนเว็บที่มีต่อ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมและควบคุมระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัย

- นเรศวร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุตรเกตุ, ว. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประภาศรี คำสอาด. (2550). วัฒนธรรมองค์การของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท:
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปาติตา ทองเต็ม. (2563). ทศนคติของประชาชนต่อการลดมลภาวะด้วยการใช้รถไฟฟ้า MRT ในยุค *New Normal*
กรณีศึกษาประชากรในแขวงจตุจักร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พนิดา บุญเทพ. (2548). บ้านชะงู : ประเพณีความเชื่อและการยังชีพ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.
- พรพจน์ ศรีตัน. (2551). พฤติกรรมการบริหารของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ เขตพื้นที่
การศึกษาเลย เขต 1 และ เขต 2 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2540). สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัยทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- พรเลิศ อาภาณัฐ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารขนาด
กลางและขนาดย่อมของไทย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พิเชษฐ วิงวอน. (2552). การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้า
บางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พินิจดา คำกรฤชา. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยราช
ภัฏมหาสารคาม.
- พลพงศ์ สุขสว่าง. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหลื่อมล้ำทางสังคมในพื้นที่การท่องเที่ยวโดยชุมชนประเทศไทย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพลิน ชัยตรี. (2554). รูปแบบภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรม
บริษัท เอพีซี จำกัด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภัทรพงษ์ สุขเกิด. (2563). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนประวัติศาสตร์เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงระบบ สำหรับ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2555). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี. เจ. พรินต์.
- รัตนา ตฤณารังสี. (2564). การเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จของการทำงานในยุคนิวนอร์มอลตามหลักพุทธธรรม:
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์ จำกัด.
- เรืองอุไร โตประภากร. (2561). ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรืองอุไร โตประภากร. (2562). ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วัลย์พร รัตนเศรษฐ์. (2564). บทบาทของภาครัฐในการบริหารจัดการกับการแพร่ระบาดของโควิด-19: มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต.
- วัชรินทร์ สุทธิชัย. (2562). เศรษฐกิจไทยในกระแสโลกาภิวัตน์: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิษณุ น้อยมาลา. (2564). ทักษะจำเป็นของการทำงานในศตวรรษที่ 21: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิเชียร มั่นเหล่. (2564). ผลกระทบและการปรับตัวของประชาชนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19
จังหวัดนครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- วิทยา พยัคฆ์บุตร และ เสรี ชัดรัมย์. (2564). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร:
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). การจัดการพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วีรุธ มาฆะศิรานนท์. (2544). องค์กรฉลาดคิดและสร้างสรรค์: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศานิตย์ ศรีคุณ. (2564). การศึกษาอิทธิพลของความจำเพาะทำงานที่ส่งผลต่อทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิวธม ลายคราม และ จิน่า มากาเร็ต ซัมเมอร์. (2563). วิกฤตโควิด-19 กับมาตรการกักกันทางกฎหมาย: มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ศุภสิทธิ์ พรรณาธัญ. (2563). ความปกติใหม่ของระบบวิจัยสุขภาพหลังโควิด 19 ระบาดทั่วโลก: วารสารวิจัยระบบ
สาธารณสุข.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2564). ประเมินผลงานกลางเทอมรัฐบาลประยุทธ์ 2: การควบคุมการระบาด
ของโควิด-19 และการบริหารจัดการวัคซีน.
- สมชาย บุญกาญจน์ และ วัชรินทร์ สุทธิชัย และ รังสรรค์ อินทน์จันทน์. (2561). การบูรณาการการจัดการภาครัฐแนว
ใหม่ ในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.
- สมยศ นาวิก. (2548). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สำนักงานผู้ประสานงานสหประชาชาติประจำประเทศไทย. (2563). การประเมินผลกระทบรวมด้านเศรษฐกิจและ
สังคมจากการแพร่ระบาดของโควิด - 19 ในประเทศไทย.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน/
ราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.
- สิริภพ กุดสระ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจนักฟุตบอลอาชีพ
ไทย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม รัตน์โชติ. (2551). การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ที่อป จำกัด.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์กร แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพฯ: : โฟร์เพช.
- สุนันทา เลานันท์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ.
- สุปราณี พัฒน์แก้ว. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศองค์การของบริษัท โลจิสติกส์แห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพัตรา วัชรเกต. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : สิ่งที่ทำนายผู้นำทางการพยาบาล: วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก.
- สุภาณี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุพิชญา วงศ์วาสนา. (2564). ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายการโดยสาร กรณีศึกษา บริษัท บางกอกโฟลท์เซอร์วิสเซส จำกัด (BFS): มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. แสงอรุณ กนกพงศ์ชัย. (2545). วัฒนธรรมในสังคมไทย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อติทยา วิโรจนะ. (2566). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการภาค 9 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อภิชญา บุญเจริญ. (2556). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิชาติ จันทร์แดง. (2546). ความเชื่อ พิธีกรรม : กระบวนการเรียนรู้เพื่อศักยภาพการพึ่งตนเองของชุมชน ชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนบ้านยางหลวง ตำบลท่าผา อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิรัตน์ จันตะนี. (2565). วัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อินทรา วราพิทักษ์กุล. (2558). การศึกษาองค์ประกอบความเป็นมืออาชีพของผู้ปฏิบัติงานในระบบสารสนเทศทางการบัญชีของหน่วยงานรัฐสภา: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.





ภาคผนวก

แบบสอบถาม

วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
และการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก
เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม
ในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็น
ความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

ตอนที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง: ให้ท่านตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
มากที่สุด โดยเลือกตอบเพียงช่องเดียว

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 20 - 29 ปี 30 - 39 ปี
 40 - 49 ปี มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. สถานภาพ

- โสด สมรส หย่าร้าง

5. ระดับรายได้ (บาท/เดือน)

 10,000 – 20,000 บาท 20,000 – 30,000 บาท 30,000 – 40,000 บาท 55,000 บาทขึ้นไป

6. ระดับการปฏิบัติงาน

 นายทหารชั้นประทวน นายทหารสัญญาบัตร

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

 1 – 3 ปี 4 – 6 ปี มากกว่า 6 ปี

ตอนที่ 2: วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ เพียงข้อละหนึ่งคำตอบ และโปรดทำให้ครบทุกข้อ

วัฒนธรรมองค์กร		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การมีส่วนร่วม						
1.	บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการวางแผนพัฒนางานขององค์กร					
2.	บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางานขององค์กร					
3.	การแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีส่วนสนับสนุนการวางแผนพัฒนางานขององค์กร					

วัฒนธรรมองค์กร		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การบริหารทรัพยากรมนุษย์						
4.	การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพส่งเสริมกับการบริหารงานภายในขององค์กร					
5.	การคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์					
6.	การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมกับงานเป็นประโยชน์กับองค์กร					
ภาวะผู้นำ						
7.	การแสดงภาวะผู้นำในองค์กรมีผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร					
8.	การแสดงการเป็นผู้นำในองค์กรทั้งด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงานถือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
9.	การเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการแสดงการเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนางานภายในองค์กร					
ค่านิยมขององค์กร						
10.	ค่านิยมขององค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานขององค์กร					
11.	ข้อกำหนดขององค์กรถือเป็นค่านิยมที่ให้บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันอันจะทำให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานและจัดการภายในองค์กร					
12.	ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากค่านิยมขององค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน					

วัฒนธรรมองค์กร		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การสร้างความเชื่อ						
13.	การสร้างความเชื่อเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคลากรซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
14.	การสร้างความรู้สึกรูปแบบของการสร้างความเชื่อถือของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขององค์กร					
15.	การสร้างความรู้สึกรู้สึกให้กับบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ขององค์กร					

ตอนที่ 3: ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ เพียงข้อละหนึ่งคำตอบ และโปรดทำให้ครบทุกข้อ

ปัจจัยแวดล้อม		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
เศรษฐกิจ						
1.	เศรษฐกิจเป็นผลมาจากงานอันเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายแจก และการบริโภคใช้สอยสิ่งต่างๆ รวมทั้งการให้บริการซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญของงานภายในองค์กร					
2.	งานอันเกี่ยวกับการให้บริการเป็นรูปแบบหนึ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อเศรษฐกิจภายในองค์กร					

ปัจจัยแวดล้อม		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.	การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจมีผลและเป็นปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานภายในองค์กร					
สังคมและสาธารณสุข						
4.	สังคมและสาธารณสุขมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ทำงานร่วมกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานและมีการยึดถือวัฒนธรรมร่วมกัน					
5.	ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องคำนึงถึงสังคมและสาธารณสุขที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร					
6.	ผู้ปฏิบัติงานควรเน้นและยึดถือวัฒนธรรมร่วมกันโดยมีศาสตร์และศิลปะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
เทคโนโลยี						
7.	เทคโนโลยีก่อให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและช่วยในการปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ					
8.	วิทยาการที่นำความรู้ต่างๆ ซึ่งบุคลากรภายในองค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นสิ่งสำคัญให้เกิดประโยชน์ในปฏิบัติงาน					
9.	วิทยาการที่มีความทันสมัยส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและเป็นปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จในองค์กร					

ปัจจัยแวดล้อม		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
มาตรการรัฐ						
10.	มาตรการรัฐเป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดวิธีการและกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามแนวทางที่องค์กรกำหนด					
11.	วิธีการและกฎระเบียบที่ตั้งขึ้นให้บุคลากรปฏิบัติเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินการขององค์กรและประยุกต์ใช้เป็นสิ่งสำคัญต่อประโยชน์ในปฏิบัติงาน					
12.	วิธีการที่ตั้งขึ้นใช้เป็นกฎระเบียบซึ่งถือเป็นมาตรการรัฐที่เป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรยึดถือร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์						
1.	การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์เป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดการประพฤติตัวของบุคลากรภายในองค์กร					
2.	การประพฤติตัวของบุคลากรที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร					
3.	การเป็นแบบอย่างของบุคลากรที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร					

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การสร้างแรงบันดาลใจ						
4.	การสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเกิดแรงจูงใจหรือความกระตือรือร้นแก่บุคลากรในองค์กรและมีอิทธิพลกับการปฏิบัติงาน					
5.	การกระทำให้เกิดแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร					
6.	การกระทำให้เกิดความกระตือรือร้นของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อการพัฒนาขององค์กร					
การกระตุ้นการใช้ปัญญา						
7.	การกระตุ้นการใช้ปัญญานับเป็นปัจจัยสำคัญให้ผู้ปฏิบัติงานใช้สติปัญญาในการปฏิบัติงานในองค์กร					
8.	การกระทำให้ผู้ปฏิบัติงานใช้สติปัญญาในระหว่างการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร					
9.	การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันขององค์กร					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
10.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลดีกับการปฏิบัติงานขององค์กร					
11.	การคำนึงถึงพฤติกรรมของบุคลากรเป็นรายบุคคลนับเป็นความจำเป็นของผู้บริหารองค์กรที่ต้องพิจารณา					
12.	การคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลและผลสำเร็จของการดำเนินการนับเป็นความสำคัญของการบริหารงานและพัฒนาองค์กร					

ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การปฏิบัติหน้าที่						
1.	การปฏิบัติหน้าที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการกระทำร่วมกันในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งการช่วยเหลือกันระหว่างบุคลากร และการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ					
2.	การกระทำร่วมกันในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร					
3.	การกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร รวมทั้งการช่วยเหลือกันระหว่างบุคลากร และการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร					
การปฏิสัมพันธ์						
4.	การปฏิสัมพันธ์นับเป็นปัจจัยสำคัญต่อการติดต่อสื่อสารระหว่างการปฏิบัติงาน และการแสดงความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร					
5.	การแสดงความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร					
6.	การติดต่อสื่อสารระหว่างการปฏิบัติงาน และการแสดงความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรนำไปสู่การพัฒนางานในองค์กร					
การติดต่อสื่อสาร						
7.	การติดต่อสื่อสารนับถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเข้าใจกับข่าวสารที่ได้รับมา และการเลือกภาษาที่สอดคล้องระหว่างการปฏิบัติงานในองค์กร					

ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8.	การเลือกภาษาที่สอดคล้องระหว่างการปฏิบัติงานในองค์กรมีอิทธิพลกับบุคลากรในองค์กรองค์กรที่ต้องพิจารณา					
9.	การสร้างความเข้าใจกับข่าวสารที่ได้รับมา และการเลือกภาษาที่สอดคล้องระหว่างการปฏิบัติงานในองค์กรมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร					
การรับฟังและสรุปความคิด						
10.	การรับฟังและสรุปความคิดเห็นนับเป็นปัจจัยสำคัญในการบูรณาการความคิดของบุคลากรและสรุปความคิดร่วมกันในองค์กร					
11.	การบูรณาการความคิดของบุคลากรและสรุปความคิดร่วมกันในองค์กรเป็นผลดีในการพัฒนางานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย					
12.	การยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและสรุปความคิดร่วมกันในองค์กรอย่างมีเหตุมีผลจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานในองค์กร					
การคิดเชิงระบบ						
13.	การรับฟังและสรุปความคิดเห็นนับเป็นปัจจัยสำคัญในการบูรณาการความคิดของบุคลากรและสรุปความคิดร่วมกันในองค์กร					
14.	การบูรณาการความคิดของบุคลากรและสรุปความคิดร่วมกันในองค์กรเป็นผลดีในการพัฒนางานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย					
15.	การยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและสรุปความคิดร่วมกันในองค์กรอย่างมีเหตุมีผลจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานในองค์กร					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

โอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	สุธภา เจริญจะบก
วัน เดือน ปี เกิด	20 กรกฎาคม 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ที่อยู่ปัจจุบัน	226 หมู่ 5 ตำบลสามง่าม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม 73150

