

พฤติกรรมการณ์ปฏิบัติงานและปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบขององค์กรที่ส่งผลต่อ
ทัศนคติพนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร
ในช่วงสภาวะการณโควิด-19

**Work Behavior and Organization Regulations Affecting Work Attitude at
Bangkok Metropolitan Construction Firms during Covid-19 Pandemic**

เฉลิมพันธุ์ เถาะรอด
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Chalermpan Thaorod

E-mail: Ch_mutt@hotmail.co.th

Industrial Management, Master of Business Administration Program Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

จุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงสำรวจนี้คือ 1) ศึกษาระดับคุณภาพการใช้งานของปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบขององค์กร 2) ศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อข้อกำหนดเชิงระเบียบขององค์กรในช่วงสภาวะการณโควิด-19 3) ศึกษาพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติงานตามข้อกำหนดเชิงระเบียบขององค์กร 4) เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานต่อข้อกำหนดเชิงระเบียบขององค์กร ตามปัจจัยประชากรศาสตร์ 5) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงส่งผลของข้อกำหนดเชิงระเบียบขององค์กรที่มีต่อทัศนคติของพนักงาน

ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ พนักงานของบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,487 ล้านคน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเนได้จำนวน 400 คน เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐาน ประเมินค่าของไคเรตที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.964 การแจกแบบสอบถามแบบเฉพาะเจาะจงผ่านบุคลากรที่ทำงาน ณ บริษัทก่อสร้างที่กำหนด และแบบตามสะดวกผ่านกูเกิ้ลออนไลน์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมานได้แก่การวิเคราะห์ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA), การเปรียบเทียบรายคู่วิธี LSD และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple linear regression.)

ผลการวิจัยมีข้อค้นพบดังนี้ 1) ระดับคุณภาพการใช้งานของปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบขององค์กรของบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครในช่วงสภาวะการณโควิด-19 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}=4.43$) 2) ทัศนคติของพนักงานต่อข้อกำหนดเชิงระเบียบขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}=4.41$) 3) พฤติกรรมการณ์

ปฏิบัติงานตามข้อกำหนดเชิงระเบียบขององค์กรโดยรวมมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง($\bar{X}=2.89$) 4) การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ด้าน อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงานและรายได้ต่อเดือน 5) การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบขององค์กรต่อทัศนคติของพนักงานพบความสัมพันธ์ระดับสูง($R=0.88$)โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 77.5 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์คะแนนดิบ ดังนี้

$$y = 0.42 + 0.06x_1 + 0.16x_2 + 0.14x_3 + 0.55x_4$$

คำสำคัญ: พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดเชิงระเบียบขององค์กร ทัศนคติของพนักงาน

Abstract

The purposes of this survey research were to: 1) study functionality of organization regulations at Bangkok Metropolitan construction firms during Covid-19 pandemic 2) investigate worker's attitude at Bangkok Metropolitan construction firms during Covid-19 pandemic 3) study work behavior at Bangkok Metropolitan construction firms during Covid-19 pandemic 4) compare worker's attitude as classified by demographic factors during Covid-19 pandemic 5) investigate the relationship of organization regulations toward worker's attitude.

The 5.487 million workers population were taken from Bangkok construction firms to be calculated by Yamane formula to derive at the rounded up number of 400 sampling respondents. Likert scale questionnaire, with reliability of 0.964, were employed as research instrument. Questionnaire distribution were done purposively and conveniently to selected construction firms via direct mailing and also via google platform to collect data. The data were analyzed by both descriptive statistic ie. frequency, percentage, mean and standard deviation, and inferential statistic ie. t-test, one-way ANOVA, LSD and multiple linear regression.

The research findings revealed: 1) the level of organization regulations functionality during Covid-19 pandemic were at very good in overall ($\bar{X}=4.43$) 2) the overall level of worker's attitude during Covid-19 pandemic were outstanding ($\bar{X}=4.41$) 3) the overall level of workers' behavior during Covid-19 pandemic were moderate ($\bar{X}=2.89$) 4) the comparison of attitude as classified by demographic factors revealed the 0.05 significant difference on age, education, position, tenure and monthly income 5) the relationship of organization regulations toward worker's attitude reveal a high correlation ($R=0.88$) with the predicting power percentage of 77.5 and can derive at the unstandardized coefficient equation as :

$$y = 0.42 + 0.06x_1 + 0.16x_2 + 0.14x_3 + 0.55x_4$$

keyword: work behavior organization regulations work attitude

บทนำ

โรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 ได้เริ่มแพร่กระจายเข้ามาในประเทศไทย ในเดือนมกราคม 2563 เมื่อมีหญิงนักท่องเที่ยวชาวจีนได้รับการวินิจฉัยว่ามีเชื้อไวรัสโคโรนา และเริ่มมีคนได้รับเชื้อไวรัสนี้แพร่กระจายในประเทศไทยเพิ่มขึ้นทั้งคนไทยและคนต่างประเทศที่พำนักอาศัยในประเทศไทย ต่อมากระทรวงสาธารณสุขไทย ได้ประกาศให้โรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2563 (ราชกิจจานุเบกษา ข 2563) โดยมีจำนวนผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา หรือ โควิด 19 ในประเทศไทยนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จนกระทั่งในวันที่ 26 มีนาคม 2563 รัฐบาลจำเป็นต้องออกพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2558 (พรก. ฉุกเฉิน) เพื่อลดการแพร่ระบาดของโรค โดยมีมาตรการสำคัญในการป้องกันการระบาดของไวรัส ดังนี้ (พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2558 : 2563) ได้แก่ การห้ามเข้าในพื้นที่เสี่ยงตามที่ทางราชการประกาศ การปิดสถานที่เสี่ยงต่อการติดโรค อันได้แก่ สนามมวย สนามกีฬา สนามแข่งขัน สนามเด็กเล่น สนามม้า ผับ สถานที่แสดงมหรสพ แหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ พิพิธภัณฑ์ และห้ามการเข้าออกราชอาณาจักร เพื่อลดการรวมกลุ่มชุมนุมของประชาชน และสร้างระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) โดยสาธารณสุขมีคำแนะนำให้บริษัท หน่วยงาน องค์กรต่างๆ ปรับวิธีการทำงานจากทำงานในสำนักงาน เป็นทำงานจากบ้าน (Work from Home :WFH) เพื่อลดการปฏิสัมพันธ์ของคนซึ่งจะช่วยป้องกันการติดเชื้อโรคได้ ทำให้บริษัทก่อสร้างต่างๆ บริษัท ได้ออกข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานช่วงสภาวะการณ์ โควิด-19 เช่น ข้อกำหนดด้านนโยบายบริหารองค์กร การปรับลดจำนวนพนักงาน ,ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ปรับลดค่าจ้าง ,ด้านเวลาทำงาน ปรับลดเวลาทำงาน และสลับเวลาทำงาน, ด้านการติดต่อประสานงาน การติดต่อประสานงาน ประชุมผ่านระบบวีดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) และทำงานจากบ้าน (Work from Home :WFH) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน เว้นระยะนั่งหรือยืนห่างกันอย่างน้อยหนึ่งเมตร เพื่อป้องกันการติดต่อสัมผัส หรือแพร่เชื้อโรคทางฝอยละอองน้ำลาย

ผู้วิจัยในฐานะทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานและปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบที่ส่งผลต่อทัศนคติในสภาวะการณ์โควิด-19 ของพนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กร
2. เพื่อศึกษาทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติต่อปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กร ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กร ต่อทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์โควิด-19 ของพนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ทักษะของพนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครในสภาวะการณ์ โควิด-19 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กร กับทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. พื้นที่ศึกษาคือ บริษัทก่อสร้างเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ประชากรในการศึกษา คือกลุ่ม พนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน
3. ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (independent variables) ประกอบด้วย 1) ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ ปรับลดค่าจ้าง และค่าตอบแทน, ค่าล่วงเวลา (OT) 2) ด้านเวลาทำงาน ได้แก่ ปรับเปลี่ยนเวลาทำงาน และทำงานจากบ้าน (Work from Home :WFH) 3) ด้านการติดต่อประสานงาน ได้แก่ การติดต่อประสานงานภายในองค์กร ภายนอกองค์กร และการประชุมผ่านระบบวีดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ เว้นระยะห่างกันอย่างน้อยหนึ่งเมตรของพนักงาน เพื่อป้องกันการติดต่อจากการสัมผัส หรือแพร่เชื้อโรคทางฝอยละอองน้ำลาย สภาพแวดล้อมในห้องทำงาน ถูกสุขอนามัยเหมาะสมในการปฏิบัติงานในสภาวะการณ์ โควิด-19
2. ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ พฤติกรรมและทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หรือ Demography มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก Deme = people คือ ประชาชนหรือประชากร Graphy = writing up, description หรือ study คือ การศึกษาหรือศาสตร์ ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ทางประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้าง การกระจายตัวและ การเปลี่ยนแปลงประชากรในเชิงที่สัมพันธ์กับ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่นๆ ปัจจัย ทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

สุสา ชัยสุรัตน์ (2537) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์(Demographic) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคลนั้นๆ ได้แก่อายุ เพศ ขนาด ครอบครัว รายได้ การศึกษาอาชีพ วัฏจักรชีวิต ครอบครัวศาสนา เชื้อชาติสัญชาติและสถานภาพ ทางสังคม (Social class)

Hanna and Wozniak (2001), Shiffman and Kanuk (2003) ได้ให้ความหมายของลักษณะ ทางประชากรศาสตร์ไว้คล้ายคลึงกัน โดยกล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์หมายถึง ข้อมูล เกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น

อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนา และเชื้อชาติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งโดยทั่วไปแล้วใช้เป็น ลักษณะพื้นฐานที่นักการตลาดมักจะนำมาพิจารณา สำหรับการแบ่งส่วนตลาด (Market Segmentation) โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการความชอบ และอัตราการใช้จ่ายสินค้าของผู้บริโภค

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2560, หน้า 50-52) ได้อ้างถึงใน Jerry C. Wofford (1989, pp. 30-32) ได้ อธิบาย ในหนังสือพฤติกรรมองค์กร: พื้นฐานสำหรับประสิทธิผลขององค์กร ของเขาว่า ผู้บริหารต้องมีความ สัมพันธ์กับพฤติกรรมใน 4 ระดับซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้

1) พฤติกรรมของแต่ละบุคคล (Individual behavior) ซึ่งมีความสำคัญและมีผลกระทบต่อประสิทธิผล ขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในด้านแรงจูงใจทัศนคติ การเรียนรู้ การรับรู้ บุคลิกภาพ และกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ตลอดจนการศึกษาเข้าใจ แรง กัดดันขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อ พฤติกรรมของแต่ละบุคคล รวมทั้ง ับทบาทที่เหมาะสมเมื่อได้รับการ ตอบสนองจากบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2) พฤติกรรมระหว่างบุคคล (Interpersonal behavior) เป็นปฏิกริยาซึ่งเกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คน ด้านการติดต่อสื่อสาร อิทธิ พล ความขัดแย้ง และพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้การมี ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆในองค์กร โดยผู้บริหารต้องสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจต่อสถานการณ์ต่างๆ สามารถบริหารความขัดแย้ง ทั้ง ในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กรได้ ตลอดจนสร้าง ความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นกับตนเองเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม

3) พฤติกรรมของกลุ่มเล็ก (Small group behavior) การมีปฏิกริยากันระหว่างกันในกลุ่มเล็กต่างมัก เกิดขึ้นในกลุ่มเล็ก กลไกของกลุ่มมีผลผลักดันต่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงแรง กระตุ้นในการทำงานของแต่ละบุคคลมาจากเป้าหมายและบรรทัดฐานของ กลุ่ม ผู้บริหารต้องรู้จักใช้พลัง เหล่านี้ เพื่อเอื้อประโยชน์ทางบวกแก่องค์กร

4) พฤติกรรมองค์กรโดยรวม (Total organization behavior) ผู้บริหารต้องมี ความสัมพันธ์ กระบวนการพัฒนาองค์กร และเข้าใจปฏิกริยาสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมองค์กรกับ สภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่ต้องพัฒนาและเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีนักทฤษฎีได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยที่ น่าสนใจ ดังนี้

สมใจ ลักษณะ (2552) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น จัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ของ องค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุดมีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการ ดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และบุคคล องค์กรระบบการบริหารจัดการที่

เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ วิธีการเทคนิค และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

วิกาตา คูปตานนท์ (2551:178) ทัศนคติ คือ ความรู้สึกภายในของบุคคลที่ใช้ประเมินหรือตัดสินสิ่งต่าง ๆ ความรู้สึกดังกล่าวเกี่ยวกับความ ชอบหรือไม่ชอบ (Favorable or unfavorable feeling) ต่อคน (People) วัตถุ สิ่งของ (Objects) เหตุการณ์ (Events) และสถานการณ์ต่าง ๆ (Surrounding situations) เมื่อบุคคลชอบสิ่งหนึ่งสิ่งใด ถือว่าบุคคลมีทัศนคติเป็นบวกต่อสิ่งนั้น (Positive Attitude) ในทางตรงข้าม เมื่อบุคคลไม่ชอบสิ่งหนึ่งสิ่งใด ถือว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติเป็นลบต่อสิ่งนั้น ๆ (Negative Attitude)

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550:64) ได้ให้ความหมายของทัศนคติ คือ ผลผสมผสานของ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้ มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น ดังนั้น พฤติกรรมของมนุษย์ก็คือการ แสดงออกซึ่งทัศนคติของเขา อันเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิหลังและการเรียนรู้ที่ ผ่านมาของบุคคลนั้น ๆ ในแง่ของความเชื่อนั้น ทัศนคติทุกทัศนคติจะรวมเอาความเชื่อเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งนี้ มิได้ หมายความว่า ความเชื่อทุกอย่าง จะเป็นทัศนคติ เมื่อทัศนคติของบุคคลถูกรวบรวมไว้ด้วยกันอย่างมีโครงสร้าง หลั่นชั้น นั่นก็คือ ระบบค่านิยม และเมื่อบุคคลมีความแตกต่างกัน ทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งเดียวกันจึง แตกต่างกันไปด้วย

ประภาเพ็ญสุวรรณ (2526:3) และลัดดาภิตติวิภาต (2532:1) ได้สรุปคำจำกัดความในเรื่องทัศนคติ อย่าง สอดคล้องกันว่าทัศนคติเป็นความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบเป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่าง ต่อสถานการณ์ภายนอก

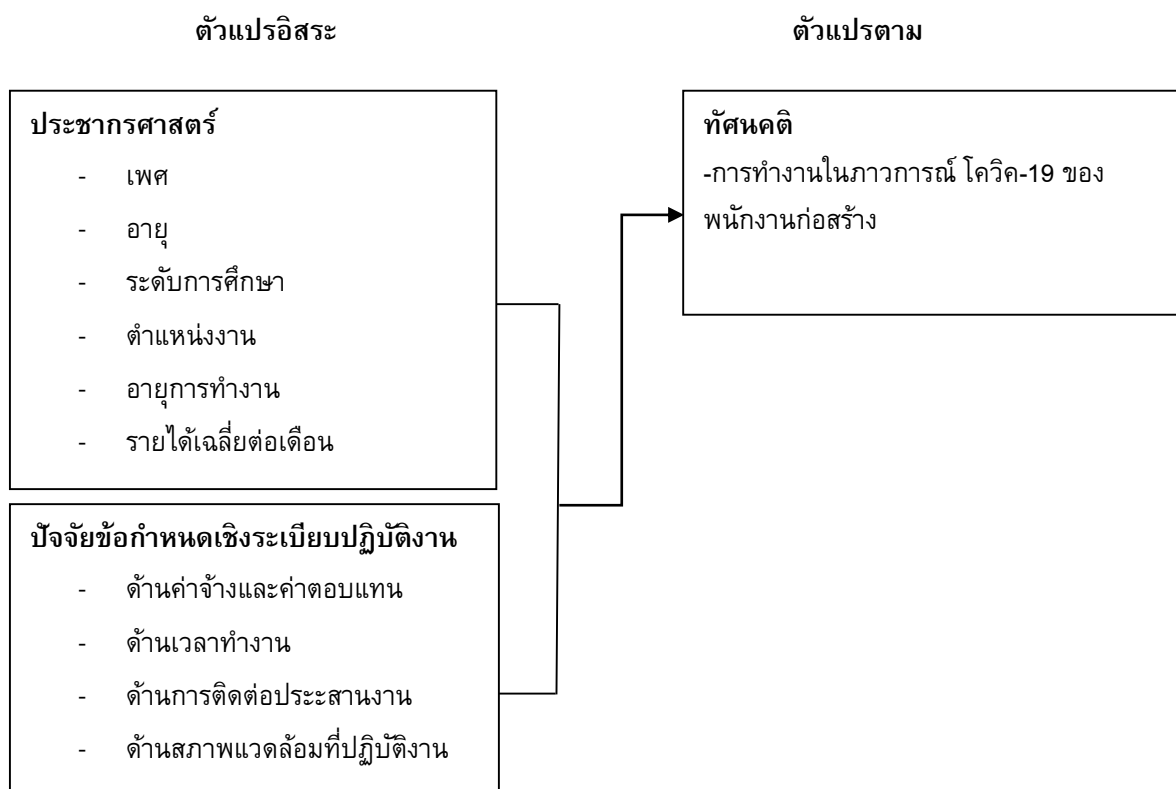
คุณลักษณะของทัศนคติบางด้านที่มีความเห็นพ้องต้องกัน และเป็นคุณลักษณะที่น่าสนใจศึกษาเนื่องจาก มีส่วนเกี่ยวพันกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล (จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2538: 2) ดังนี้

1) ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดประสบการณ์มีอิทธิพลอย่างมากต่อ ทัศนคติ การสะสมประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยผ่านกระบวนการปะทะสัศจรรย์กับสิ่งต่างๆในสังคม เป็นต้นว่าบุคคล สิ่งของ สถานการณ์แวดล้อมและผันแปรในสังคม ฯลฯ มีผลโดยตรงต่อทัศนคติ ฉะนั้นการศึกษา และทำความเข้าใจทัศนคติจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้มาอธิบาย ซึ่งหมายถึงว่าจะต้องเกี่ยวพันกับเรื่อง การรับรู้แรงจูงใจ ความสนใจที่จะเลือกรับรู้ในสิ่งที่ตรงกับความต้องการ ฯลฯ การเพิ่มความรู้และประสบการณ์เป็นสิ่ง สำคัญ และมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

2) ทัศนคติมีคุณลักษณะของการประเมิน (Evaluative Nature) ทัศนคติเกิดจากการประเมินความคิด หรือความเชื่อที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวกับสิ่งของ บุคคลอื่น หรือเหตุการณ์ ฯลฯ ซึ่งจะเป็นสื่อกลางทำให้เกิดปฏิกิริยา ตอบสนอง ทัศนคติมีธรรมชาติของการประเมิน เป็นความคิดหรือความเชื่อที่มีความรู้สึกแฝงอยู่ด้วยการที่บุคคล หนึ่งจะมีทัศนคติอย่างไรต่อสิ่งใดขึ้นอยู่กับผลการประเมินความรู้ ความคิด หรือความเชื่อที่มีเกี่ยวกับสิ่งนั้น ซึ่งจะ ทำให้ผู้ประเมินเกิดความรู้สึกทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งดังกล่าว ผลการประเมินอาจแตกต่างกันตามประสบการณ์

ของแต่ละบุคคล ตัวอย่างเช่นทัศนคติต่อสิ่งเดียวกันอาจจะแตกต่างกันตามเพศ อายุ หรืออาชีพ ฯลฯ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มดังกล่าวมีความรู้และประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นมา แบ่งออกเป็น 5 ส่วน
2. ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากจากอาจารย์ที่ปรึกษา 3 ท่าน ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม เมื่อนำไปวิเคราะห์ผลเพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือได้ (reliability) ด้วยวิธีของ Cronbach ได้ผลของค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.96
3. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง รวม 400 ฉบับ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ ส่วนคำถามแบบตัวเลือกตอบหลายตัวเลือก (Multiple – Choice) แต่ให้เลือกตอบได้เพียงตัวเลือกเดียว ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended) มีหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) ให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กรในสภาวะการณ์ โควิด-19 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale มี 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ แบ่งจำนวนข้อคำถามแต่ละองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านเวลาทำงาน จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านการติดต่อประสานงาน จำนวน 4 ข้อ และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

กำหนดการแปลผลคะแนน คือ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทก่อสร้างเป็น 5 ระดับ โดยนำคะแนนสูงสุดลบคะแนนต่ำสุดและหารด้วยจำนวนระดับ ตามหลักสถิติการวัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยมีสูตรคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

ดังนั้นคะแนนของค่าเฉลี่ยจึงสามารถแปลความหมายได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
1.00 - 1.80	การจัดการข้อกำหนดเชิงระเบียบไม่ดีอย่างมาก
1.81 - 2.60	การจัดการข้อกำหนดเชิงระเบียบไม่ดี
2.61 - 3.40	การจัดการข้อกำหนดเชิงระเบียบพอใช้
3.41 - 4.20	การจัดการข้อกำหนดเชิงระเบียบดี
4.21 - 5.00	การจัดการข้อกำหนดเชิงระเบียบดีมาก

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale มี 4 ระดับ จำนวน 10 ข้อ และแบ่งมาตรวัดค่าเป็น 4 ระดับ

การกำหนดการแปลผลคะแนน คือ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 เป็น 4 ระดับ โดยนำคะแนนสูงสุดลบคะแนนต่ำสุดและหารด้วยจำนวนระดับ ตามหลักสถิติการวัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยมีสูตรคำนวณดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

ดังนั้นคะแนนของค่าเฉลี่ยจึงสามารถแปลความหมายได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
1.00 - 1.75	พฤติกรรมการทำงาน ต้องปรับปรุง
1.76 - 2.50	พฤติกรรมการทำงาน มีการปฏิบัติน้อย
2.51 - 3.25	พฤติกรรมการทำงาน มีการปฏิบัติปานกลาง
3.26 - 4.00	พฤติกรรมการทำงาน มีการปฏิบัติมาก

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale มี 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ และแบ่งมาตรวัดค่าเป็น 5 ระดับ

การกำหนดการแปลผลคะแนน คือ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร เป็น 5 ระดับ โดยนำคะแนนสูงสุดลบคะแนนต่ำสุดและหารด้วยจำนวนระดับ ตามหลักสถิติการวัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยมีสูตรคำนวณดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

ดังนั้นคะแนนของค่าเฉลี่ยจึงสามารถแปลความหมายได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
1.00 - 1.80	ทัศนคติการทำงานไม่ดีอย่างมาก
1.81 - 2.60	ทัศนคติการทำงานไม่ดี
2.61 - 3.40	ทัศนคติการทำงานเฉยๆ
3.41 - 4.20	ทัศนคติการทำงานดี
4.21 - 5.00	ทัศนคติการทำงานดีมาก

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี) โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และ F-test กำหนดสมมติฐานตามปัจจัยที่จะทำการศึกษา กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test แล้วพบว่ามีความแตกต่างที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (LSD)) และ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550)

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ส่วนมาก เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ปฏิบัติในตำแหน่งพนักงานรายวันทั่วไป จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 อายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 และมีรายได้ 15,000 - 30,000 บาทจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กรในสภาวะการณ์โควิด-19 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก และลำดับสุดท้ายคือ ด้านเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมีการปฏิบัติปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในช่วงสภาวะการณ์ โควิด-19 ท่านมักจะมาทำงานสาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมาก (รองลงมาคือ ในช่วงสภาวะการณ์ โควิด-19 เวลาเข้า-ออกในการทำงานของท่านไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยในระดับมีการปฏิบัติมาก และลำดับสุดท้ายคือ ในช่วงสภาวะการณ์ โควิด-19 ท่านมักจะเดินทางโดยรถส่วนตัวไปทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับที่ต้องปรับปรุง ตามลำดับ

4. ทศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเชื่อมั่นว่าข้อปฏิบัติการทำงานขององค์กรมีความเหมาะสมกับสภาวะการณ์โควิด-19 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือ ในช่วงสภาวะการณ์ โควิด-19 เวลาเข้า-ออกในการทำงานของท่านไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก และลำดับสุดท้ายคือ การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกยังสามารถทำได้ในระดับดีเหมือนเดิม มีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการจัดการปัจจัยข้อกำหนด จำแนกตามปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กรในสภาวะการณ์โควิด-19 โดยรวม

ปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กรในสภาวะการณ์โควิด-19	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับการจัดการปัจจัยข้อกำหนด
1. ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	4.48	0.65	ดีมาก
2. ด้านเวลาทำงาน	4.40	0.73	ดีมาก
3. ด้านการติดต่อประสานงาน	4.42	0.66	ดีมาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน	4.44	0.62	ดีมาก
รวม	4.43	0.60	ดีมาก

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมให้ความคิดเห็น ต่อปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กรในสภาวะการณ์โควิด-19 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.44$) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น จำแนกตามทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 โดยรวม

ทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับทัศนคติ
1. ท่านเชื่อมั่นว่าข้อปฏิบัติการทำงาน ขององค์กรมีความเหมาะสมกับสภาวะการณ์โควิด-19	4.72	0.55	ดีมาก
2. องค์กรไม่มีความจำเป็นจะต้องปรับแก้กฎระเบียบใดๆ	4.40	0.78	ดีมาก
3. การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกยังสามารถทำได้ในระดับดีเหมือนเดิม	4.32	0.82	ดีมาก
4. องค์กรมีความเป็นธรรมด้านการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรภายนอก	4.37	0.78	ดีมาก
5. องค์กรให้ความสำคัญอย่างมากในการดูแลสุขภาพของพนักงานในขณะทำงาน	4.37	0.77	ดีมาก
6. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรของท่านจะสามารถก้าวพ้นสถานการณ์โควิด-19 ไปได้	4.36	0.81	ดีมาก
7. ท่านเชื่อว่าในสภาวะการณ์ โควิด-19 มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำของท่านไม่มากเกินกว่าที่จะปรับตัวได้	4.39	0.75	ดีมาก
8. ท่านเชื่อมั่นในข้อปฏิบัติขององค์กรจะทำให้ท่านปลอดภัยจากเชื้อไวรัสโควิด-19	4.38	0.80	ดีมาก
9. ท่านเชื่อมั่นองค์กรของท่านได้รับผลกระทบจากภาวะการณ์ โควิด-19 ไม่มากเท่าองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน	4.39	0.78	ดีมาก
10. ท่านเชื่อว่าข้อปฏิบัติเว้นระยะห่างในการทำงานของพนักงานไม่มีผลต่อสัมพันธภาพภายในองค์กร	4.42	0.76	ดีมาก
รวม	4.41	0.68	ดีมาก

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเชื่อมั่นว่าข้อปฏิบัติการทำงานขององค์กรมีความเหมาะสมกับภาวะการณ์โควิด-19 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมาคือ ในช่วงสภาวะการณ์ โควิด-19 เวลาเข้า-ออกในการทำงานของท่านไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.42$) และลำดับสุดท้าย

คือ การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกยังสามารถทำได้ในระดับดีเหมือนเดิม มีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ทศนคติของพนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครในสภาวะการณ์ โควิด-19 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ทัศนคติของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครในสภาวะการณ์ โควิด-19 มีความแตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test และ F-test โดยรายละเอียดดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ทัศนคติของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครใน สภาวะการณ์ โควิด-19				
	ผลการวิเคราะห์			ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	สถิติ	t	Sig.	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
เพศ	t-test	-3.26	.74		✓
อายุ	F-test	22.04	.00*	✓*	
ระดับการศึกษา	F-test	4.67	.00*	✓*	
ตำแหน่งงาน	F-test	29.31	.00*	✓*	
อายุการทำงาน	F-test	3.56	.01	✓*	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	16.95	.00*	✓*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทัศนคติของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครในสภาวะการณ์ โควิด-19 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กร กับทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณด้วยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) โดยรายละเอียดดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กรกับทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กรในสภาวะการณ์ โควิด-19	B	SEE	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	0.42	0.11		3.77	0.00
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	0.06	0.04	0.06	1.35	0.18
ด้านเวลาทำงาน	0.16	0.03	0.19	4.39	0.00
ด้านการติดต่อประสานงาน	0.14	0.04	0.15	2.78	0.01
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน	0.55	.04	0.55	11.11	0.00

$R^2 = 0.775$, Adjusted $R^2 = 0.773$, $F = 341.090$, $*p < 0.05$

ผลการศึกษาตามตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กรในภาพรวมแสดงให้เห็นว่าปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กรมีความสัมพันธ์กับทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กร พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน ($B = 0.55$) มีความสัมพันธ์กับทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเวลาทำงาน ($B = 0.16$) มีความสัมพันธ์กับทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร และลำดับสุดท้ายคือด้านการติดต่อประสานงาน ($B = 0.14$) มีความสัมพันธ์กับทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานและปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบขององค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติพนักงานบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ในช่วงสภาวะการณ์โควิด-19 สามารถสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีทัศนคติของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครในสภาวะการณ์ โควิด-19 ที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นางลักษณ์ ทองไทย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมในช่วงสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิศวกรชีวการแพทย์ ผลการศึกษาพบว่า ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิศวกรชีวการแพทย์ ในช่วงสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด -19 ได้ดังนี้ ในด้านความสำเร็จของงาน เพศมี

ระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ประเภทหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นที่ต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กร กับทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านเวลาทำงาน ด้านการติดต่อประสานงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 ของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก ด้านเวลาการทำงานในสภาวะการณ์ โควิด-19 นั้นพนักงานไม่ได้รับผลกระทบจากการทำงาน เช่น เวลาการทำงานเท่าเดิม หรือสวัสดิการเรื่องวันลา ยังคงเท่าเดิม ส่วนด้านการติดต่อประสานงานในองค์กรมีการป้องกันโควิด-19 อย่างดีเยี่ยม งดการใกล้ชิดขณะการทำงานและการพักรับประทานอาหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยในท้องทำงานมีการทำความสะอาด พ่นยาฆ่าเชื้อ เพื่อให้พนักงานมั่นใจกับมาตรการด้านความปลอดภัย ดังนั้น ข้อกำหนดเชิงระเบียบปฏิบัติงานขององค์กร จึงมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นีรนุช หนูนภักดี (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานเทศบาล ตำบลสามโก้ อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่าวิจัยพบว่า 1.) พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่ง หน้าที่การงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อจำกัดจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 นโยบายการบริหารงานของบริษัทก่อสร้างจึงมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการเฝ้าระวังการระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งอาจจะส่งผลต่อทัศนคติการทำงานของพนักงาน ดังนั้นบริษัทก่อสร้างควรมีการสำรวจทัศนคติของพนักงานก่อน และหลังการระบาดของโรคโควิด-19 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานของพนักงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. เลือกกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ที่มีความแตกต่างจากการศึกษาในครั้งนี้เช่นการเลือกศึกษา พนักงานบริษัทก่อสร้างในแต่ละภูมิภาคเพื่อจะได้เห็นว่าผลการศึกษาเป็นอย่างไร
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น เพื่อให้งานวิจัย กว้างขวางและสมบูรณ์มากขึ้น

3. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบรายละเอียดในเชิงลึกและนำผลการวิจัยเชิงคุณภาพมาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ผลการวิจัยในครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2550). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

จิระวัฒน์วงศ์ สวัสดิวัฒน์. (2538). ทศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม: การวัดการพยากรณ์และการเปลี่ยนแปลง. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สามดีการพิมพ์.

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2560). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). ทศนคติการวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

วิภาดา อุปตานนท์. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.สนใจลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : พิมพ์การพิมพ์.

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีและการประยุกต์. (พิมพ์ครั้งที่ 4).

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุสา ชัยสุรัตน์. (2537). หลักการตลาด. กรุงเทพฯ: ภูมิบัณฑิตการพิมพ์.

Hanna, N. & Wozniak, R. (2001). *Consumer behavior: An applied approach*. Upper Saddle River.

NJ: Prentice Hall.

Schiffman, L., & Kanuk, L. (2003). *Consumer behaviour*. (9th ed.). New York: Pearson

Wofford, Jerry C. (1989). *Organizational behavior : foundation for organizational effectiveness*. Boston: Kent.