

## ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนของพนักงานบริษัทเอกชน

ในเขตกรุงเทพมหานคร

### FACTORS RELATING TO THE DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOR OF PRIVATE COMPANY EMPLOYEES IN BANGKOK METROPOLITAN

ภาวิน ชินะโชติ<sup>1\*</sup>

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Pavin Chinachoti<sup>1\*</sup>

School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University

Email : pavin.chi@stou.ac.th

Received: 22/05/2023

Revised: 27/06/2023

Accepted: 17/06/2024

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการดำเนินงาน ความเครียดในการทำงาน บุคลิกภาพด้านมืด และ พฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงาน ความเครียดในการทำงาน บุคลิกภาพด้านมืด กับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน

การวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัดโดยใช้การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของคอคแรน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จำนวน 400 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ การวิเคราะห์ที่ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ความเครียดในการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับน้อย บุคลิกภาพด้านมืดในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนในภาพรวมอยู่ระดับน้อยที่สุด และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงาน ความเครียดในการทำงาน บุคลิกภาพด้านมืด กับ พฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ปัจจัยด้านการดำเนินงาน ความเครียดในการทำงาน บุคลิกภาพด้านมืด พฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน

<sup>1</sup> สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

### **Abstract**

The objectives of this research were: 1) to study the level of operational factors, work stress, dark personality traits, and deviant behavior in work place of private company employees in Bangkok Metropolitan and 2) to study operational factors, work stress, and dark personality traits relationship with deviant behavior in work place.

The population used in this research consisted of Employees working in private companies Bangkok. Due to the fact that a research had not an exact population so the sample size was determined by using Cochran at 95% with 400 sampling. The instrument used in collecting data was questionnaires. Data were analyzed by descriptive statistics including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics including Pearson's correlation coefficient test. The result of the research revealed that: 1) the level of Operational factors was the moderate, Work stress was the little, Dark Personality Traits was the moderate, and Deviant behavior in work place was the least and 2) The Operational factors, Work stress, and Dark personality traits Relationship with Deviant behavior in work place. with statistical significance at the level of 0.01

**Keywords:** Operational factors, Work stress, Dark personality traits, Deviant behavior in work place

## บทนำ

ที่ผ่านมาประเทศไทยต้องเผชิญกับวิกฤตของปัญหาสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID 19) เพื่อควบคุมโรคสถานการณ์ระบาดที่เกิดขึ้น ทำให้ธุรกิจต่างๆ ต้องหยุดชะงัก จนกระทั่งปิดตัวลง อีกทั้งสถานการณ์โรคระบาดได้ส่งผลกระทบต่อธุรกิจท่องเที่ยวโดยตรงแม้แต่โรงแรม หรือสถานที่ให้บริการที่พัก ต่างก็ปิดกิจการลง ทำให้เศรษฐกิจภายในประเทศมีสภาวะซบเซาอยู่ในระยะเวลานานพอสมควร แต่ขณะนี้สถานการณ์โรคระบาดได้เปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ดีขึ้น เนื่องจากรัฐบาลประกาศผ่อนปรนมาตรการควบคุมโรคระบาด และให้เปิดกิจการได้ปกติ ทำให้องค์กรธุรกิจต่าง ๆ เข้าสู่ยุค New Normal เกิดการปรับรูปแบบการทำงานเป็นแบบอยู่ที่พักอาศัย (Work From Home: WFH) เพื่อลดความเสี่ยงจากการแพร่กระจายเชื้อ ปัจจุบันสถานการณ์จะเริ่มคลี่คลายองค์การสามารถให้พนักงานกลับมาทำงานในสำนักงานได้เหมือนเดิม แต่องค์การธุรกิจมีการปรับรูปแบบการทำงานเป็นแบบผสมผสาน คือ มีการทำงานแบบเผชิญหน้ากับการทำงานบนออนไลน์ไปด้วยกัน ตลอดจนภาวะทางเศรษฐกิจที่ยังไม่ฟื้นตัวทำให้การทำงานเกิดแรงกดดันจากการแข่งขันอย่างมาส่งผลให้ภาวะความเครียดของพนักงานเพิ่มขึ้น สาเหตุเกิดมาจากหลายปัจจัย เช่น บรรยากาศในการทำงานที่กดดัน การประชุมที่ใช้เวลานาน การได้รับมอบหมายงานที่ล้นมือ การแบกรับภาระงานที่มากเกินไป เป็นต้น เป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนของพนักงานภายในองค์กร (Chirasha & Mahapa, 2012) รวมถึงในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ซึ่งตามปกติในการทำงานพนักงานต้องการอยู่ใกล้ชิดบุคคลที่เป็นมิตร บุคคลที่มีความสุข มีความอบอุ่นปลอดภัยที่จะอยู่ใกล้ บุคคลที่มีความรักและความปรารถนาดี แต่อย่างไรก็ตามในชีวิตการทำงาน ยังคงต้องพบเจอกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพต่าง ๆ กัน ในบางครั้งจะพบคนประเภทที่อยู่ด้วยยากหรือยากที่จะอยู่ด้วย ภาษาอังกฤษใช้คำว่า toxic people ที่จะเป็นกลุ่มผู้มีบุคลิกภาพด้านมืด เช่น คนที่มักโกหกและมีข้อแก้ตัวตลอดเวลา คนที่ไม่ให้เกียรติบุคคลอื่น คนที่มักนินทาและแทงข้างหลัง คนที่หยิ่งทะนงหรือหยิ่งโสมไม่ฟังความคิดบุคคลอื่น เป็นต้น บุคลิกภาพด้านมืดส่งผลต่อปัจจัยด้านลบและด้านบวกของพฤติกรรมกรเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ (Boonroungrut & Toe-Oo, 2017) พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลจะทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงานที่เพิ่มขึ้น รวมถึงส่งผลกระทบต่อ การแสดงออกของพฤติกรรมทางลบของพนักงานได้อีกด้วย

พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและติดตามอย่างใกล้ชิด พนักงานจะแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนามากกว่าพฤติกรรมในด้านลบ ซึ่งการศึกษาส่วนมากจะมุ่งไปศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งเป็นพฤติกรรมเชิงบวกมากกว่า พฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน (Deviant Workplace Behavior) ที่เป็นพฤติกรรมในด้านลบของพนักงานถูกพบเห็นได้โดยทั่วไป เช่น ชอบการกลับบ้านก่อนเวลา การเข้ามาปฏิบัติงานสาย ใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงาน การใช้ความรุนแรง เป็นต้น นอกจากนี้ พฤติกรรมที่เบี่ยงเบนเพียงเล็กน้อยสามารถส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์

องค์การได้อีกด้วย (Chirasha & Mahapa, 2012) จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการทำงานสร้างความเสียหายต่อองค์การหลายด้าน นอกจากความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจแล้ว องค์การยังมีความเสี่ยงที่ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือต่อสังคมโดยรวม

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของบริษัทเอกชนให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความสามารถและมีพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสม สามารถเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การได้

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการดำเนินงาน ความเครียดในการทำงาน บุคลิกภาพด้านมืด และพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงาน ความเครียดในการทำงาน บุคลิกภาพด้านมืด กับ พฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน

### **ประโยชน์ของการวิจัย**

1. องค์การสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ในการปรับแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. สามารถใช้เป็นข้อมูลในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อวางแผนป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาจากพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนภายในองค์การ
3. สามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่สนใจหรือพนักงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยเกี่ยวข้องต่อไป

### **สมมติฐานการวิจัย**

ปัจจัยด้านการดำเนินงาน ความเครียดในการทำงาน บุคลิกภาพด้านมืด มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน

### **การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย**

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม ดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการดำเนินงาน

ปัจจัยด้านการดำเนินงานเป็นลักษณะของงานหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจให้กับบุคคลทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ถ้าได้รับการตอบสนองที่เพียงพอ ปัจจัยด้านการดำเนินงาน สามารถแบ่งปัจจัยด้านการดำเนินงานออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

### 1. ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเครียดในการทำงาน คือ การที่ได้รับงานหนักมากเกินไปที่สามารถทำได้เพียงคน ๆ เดียว ต้องรับผิดชอบงานหลาย ๆ หน้าที่อาจทำให้เกิดปัญหาได้ แต่ถ้าได้รับงาน ในจำนวนที่น้อยมากเกินไป จะทำให้พนักงานขาดความมั่นใจในตัวเอง รู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่ากับองค์กร อีกทั้งยังได้รับงานเร่งด่วนบ่อยครั้ง ก็จะทำให้เกิดความเครียดอีกด้วย

1.2 บทบาทและหน้าที่ในการทำงาน คือ การรับผิดชอบต่อกลุ่ม ที่มีความคิดเห็นที่หลากหลายและอารมณ์ที่แตกต่างกันไปแต่ละคน ทำให้การประสานงานอาจจะยุ่งยาก ควบคุมได้ยากมาก

1.3 โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร คือ การไม่มีความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน แข่งชิงดีชิงเด่นกัน การที่มีกฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไป การขาดเครื่องมืออุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวก เป็นต้น

1.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ คือ การที่บุคคลต้องการได้ผลตอบแทนจากการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นปัจจัย 4 ได้รับชื่อเสียง การได้รับการยกย่องจากสังคม หรือผลตอบแทน โดยเฉพาะความก้าวหน้า ในงานที่ทำ

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร คือ ถ้าพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อกันที่ดีจะ ทำให้มีความไว้วางใจต่อกันและกัน ช่วยเหลือกันและกัน แต่ถ้าไม่มีความไว้วางกัน การประสานงานที่แย่ ทำให้การทำงานเกิดเกิดความเครียดต่อบุคคลได้

2. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ แต่ละบุคคลนั้นจะมีการแสดงออกทางอารมณ์ได้หลายแบบและมีวิธี ในการจัดการความเครียดได้แตกต่างกันไป

ซึ่งผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ โครงสร้าง และบรรยากาศขององค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

### แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

ความเครียดเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่สามารถเกิดขึ้นกับคนวัยทำงานได้ทุกคนต้องเจอ ปัจจัยต่าง ๆ ในระหว่างทำงานที่ต้องพบสภาวะในการกดดัน เช่น ด้านหน้าที่การงาน การเงิน ความมั่นคงของชีวิต เป็นต้น ซึ่งความเครียดในการทำงานเป็นปฏิกิริยาต่าง ๆ ทางพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านลบของบุคคลนั้น ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ซึ่งจะส่งผลทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานต่าง ๆ นั้นลดลง

Kahn, Byosirer & Dunnette (1992) ได้แบ่ง พฤติกรรมการแสดงออกด้านพฤติกรรมเป็น 5 ประเภท ดังนี้ 1) ผลเสียต่อหน้าที่การงาน เช่น ผลการทำงานต่ำลง 2) เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน 3) เกิดพฤติกรรมก้าวร้าว 4) การหนีการทำงาน 5) พฤติกรรมที่เป็นอันตรายต่อตัวเอง ผลของความเครียดที่มีผล

ต่อองค์การ เช่น การลาป่วย ขาดงาน หรือลาออก ซึ่งเป็น ผลกระทบต่อองค์การทั้งหมด ทั้งด้านค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาล การเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา พนักงานใหม่เมื่อพนักงานเก่าลาออก ประสิทธิภาพของผลผลิตต่ำลง เป็นต้น

### **แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพด้านมืด**

บุคลิกภาพด้านมืดส่งผลต่อปัจจัยด้านลบและด้านบวกของพฤติกรรมการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ ลักษณะนิสัยด้านมืดของคนประกอบไปด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้ (Chinun Boonroungrut and Huang Fei., 2018)

บุคลิกภาพแบบเจ้าเล่ห์ (Machiavellianism) เป็นบุคลิกภาพแบบเจ้าเล่ห์ที่มีมองผลประโยชน์ของตนเองเป็นสำคัญ มีลักษณะที่มักทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อผลประโยชน์ของตนเองโดยใช้ประโยชน์จากผู้อื่น เช่น อาจประจบเอาใจผู้มีอำนาจจนเกินงาม ไม่จริงใจ ทำผิดแต่ไม่รับผิดชอบและพยายามเอาตัวรอด มีเล่ห์เหลี่ยม

บุคลิกภาพแบบหลงตัวเอง (Narcissism) เป็นบุคลิกภาพแบบหลงตัวเองที่บ่งชี้ถึงความคิดที่พิเศษหรือเหนือกว่าของตน สนใจในความสำเร็จหรือเป็นที่รักในสังคม จะต้องการการให้เกียรติอย่างมาก ต้องการได้รับการปฏิบัติเป็นพิเศษจากคนอื่น คิดว่าตนเองมีความสำคัญ มีอำนาจ มีความงาม มีสติปัญญามากกว่าคนอื่น มองว่าตนเองมีเอกลักษณ์เหนือกว่าคนอื่น หรือมักยึดโยงกับบุคคลที่มีอำนาจหรือมีตำแหน่ง ต้องการการชื่นชมจากผู้อื่น ต้องการให้บุคคลอื่นเชื่อฟังตน หรือใช้ประโยชน์ผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของตนเอง

บุคลิกภาพแบบแยกตัว (Psychopathy) เป็นบุคลิกภาพแบบแยกตัว ใจแคบ มีความเอื้อเพื่อเห็นอกเห็นใจผู้อื่นน้อย บุคคลประเภทนี้จะไม่รู้สึกลึกซึ้งเมื่อทำไม่ดีกับผู้อื่น ไม่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น อาจดูมีเสน่ห์ในเบื้องต้นแต่เมื่อคบไปนาน ๆ จะทำให้เกิดความเจ็บปวดหรือปัญหาตามมาได้

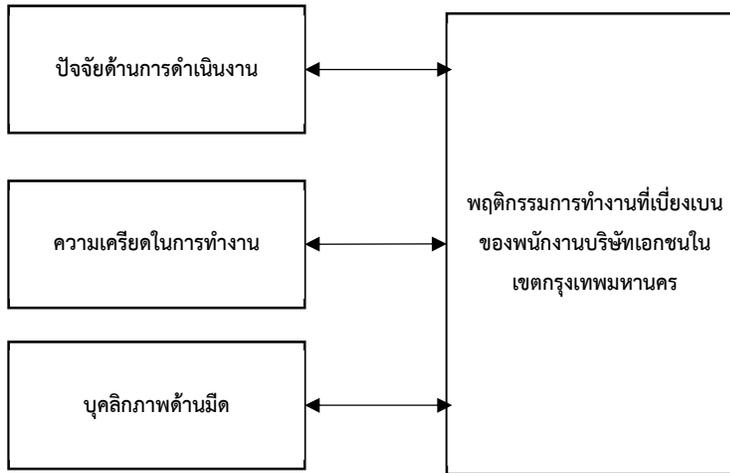
Short Dark Triad (SD3) เป็นแบบวัดบุคลิกภาพด้านมืดทั้ง 3 ด้านได้แก่ Machiavellianism, Narcissism และ Psychopathy พัฒนาแบบวัด SD3-TH เป็นฉบับที่ตัดลดข้อคำถามให้เหลือ 15 ข้อที่เหมาะสมกับการศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ

### **แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่เปี่ยงเบน**

พฤติกรรมเปี่ยงเบนในการทำงาน เป็นพฤติกรรมโดยรวมที่แสดงออกถึงด้านลบที่ตั้งใจจะละเมิดกฎระเบียบและการทำงานที่ไม่เป็นไปตามที่องค์การกำหนด ซึ่งจะส่งผลเสียให้กับองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง หรือทั้ง 2 ด้าน จะแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ทำโดยตั้งใจของ พนักงานในองค์การ โดยพฤติกรรมเหล่านั้นขัดต่อความเป็นอยู่ขององค์การและพนักงานในองค์การ Chirasha & Mahapa (2012) ได้สรุปไว้ว่าสาเหตุของพฤติกรรมที่เปี่ยงเบนในในองค์การเกิด จากปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (Work Related Factors) ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน และการไม่มีอำนาจในควบคุมการทำงาน และ 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การ (Organizational-related factors) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน ความยุติธรรม การสนับสนุนจากองค์การ และการไว้วางใจกันและกันของพนักงานในองค์การ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานนำไปสู่พฤติกรรมเปี่ยงเบนในการทำงาน

### กรอบแนวของการการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวของการการวิจัย

### วิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน จังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด จึงใช้การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของคอคแรน (Cochran, 1977) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความผิดพลาดไม่เกิน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปรดังต่อไปนี้ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยด้านการดำเนินงาน ความเครียดในการทำงาน และ บุคลิกภาพด้านมืด ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ พฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม โดยจะมีคำถามคัดกรองเบื้องต้นและมีการชี้แจงให้ผู้ตอบถ้าทำแบบสอบถามแล้วรู้สึกไม่สบายใจสามารถยุติการตอบได้ตลอดเวลา การวิเคราะห์ที่ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่กำหนด

## ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการดำเนินงาน ความเครียดในการทำงาน บุคลิกภาพด้านมืด และ พฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านการดำเนินงาน โดยภาพรวม ( $\bar{X} = 2.71$ ) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าสูงที่สุดคือ ด้านปัจจัยด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.36$ ) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือด้านบทบาทและหน้าที่ของพนักงาน ( $\bar{X} = 2.98$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุดคือ ด้านบรรยากาศในที่ทำงาน และโครงสร้างขององค์กร ( $\bar{X} = 2.71$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 2) ความเครียดในการทำงาน โดยภาพรวม ( $\bar{X} = 2.42$ ) อยู่ในระดับน้อย เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า สูงที่สุดคือ ฉันมีความกังวลใจในงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 2.81$ ) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ฉันรู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจในเวลาทำงาน ( $\bar{X} = 2.52$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุดคือ ฉันรู้สึกหมดหวังในชีวิตฉันรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ( $\bar{X} = 2.10$ ) อยู่ในระดับน้อย 3) บุคลิกภาพด้านมืด โดยภาพรวม ( $\bar{X} = 2.68$ ) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าสูงที่สุดคือ ด้านบุคลิกภาพแบบเจ้าเล่ห์ สูงที่สุด ( $\bar{X} = 2.89$ ) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือด้านบุคลิกภาพแบบหลงตัวเอง ( $\bar{X} = 2.62$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุดคือ ด้านบุคลิกภาพแบบแยกตัวใจแคบ ( $\bar{X} = 2.52$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และ พฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน โดยภาพรวม ( $\bar{X} = 1.78$ ) อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า สูงที่สุดคือ ฉันทำธุระส่วนตัวในเวลางาน ( $\bar{X} = 2.22$ ) อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ฉันพูดนินทาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 2.16$ ) อยู่ในระดับน้อย และต่ำที่สุดคือ ฉันตำหนิและโยนความผิดให้ผู้อื่น ( $\bar{X} = 1.56$ ) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงาน ความเครียดในการทำงาน บุคลิกภาพด้านมืดกับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผลการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานกับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง ( $r=.425$ ) ความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง ( $r=.593$ ) และบุคลิกภาพด้านมืด กับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง ( $r=.510$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

รายการ	พฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน		
	(r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ปัจจัยด้านการดำเนินงาน	.425**	.000	อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความเครียดในการทำงาน	.593**	.000	อยู่ในระดับปานกลาง
3. บุคลิกภาพด้านมืด	.510**	.000	อยู่ในระดับปานกลาง

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการดำเนินงาน ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย บุคลิกภาพด้านมืด ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน ภาพรวม อยู่ในระดับน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานของ Kittanai Juntatippawat (2019) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการดำเนินงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการทำงาน ผ่านความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านการดำเนินงาน ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และระดับความคิดเห็นความเครียดในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน จะอยู่ในระดับน้อยที่สุด และยังสอดคล้องกับ Thanaporn Pongboonchoo and Thanawut Limpanitgul (2017) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน พบว่า ระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนอยู่ในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงาน ความเครียดในการทำงาน บุคลิกภาพด้านมืด กับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ Golparvar, Kamkar, & Javadian (2012) ได้ศึกษาอิทธิพลของความเครียดในการทำงาน ที่มีผลสัมพันธ์ระหว่างความอ่อนล้าทางอารมณ์กับพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการทำงาน พบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการทำงาน สอดคล้องกับ Chirasha & Mahapa (2012) ได้ศึกษาสาเหตุและผลกระทบจากพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน พบว่า สาเหตุของพฤติกรรมเบี่ยงเบนในองค์กรเกิดจากปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยเกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน และการไม่ได้รับยุติธรรมในการทำงาน 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน ความยุติธรรม การ

สนับสนุนจากองค์กร และการไว้วางใจกันและกันของพนักงานขององค์กร เป็นต้น และยังพบว่าความเครียดในการทำงานส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน และเป็นปัจจัยพื้นฐานในการเกิดความไม่พอใจ ความไม่อดทน และความโกรธเคืองซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และยังพบว่าพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการทำงาน สอดคล้องกับปัจจัยด้านการดำเนินงาน เช่น การใช้อำนาจที่ผิดของผู้บังคับบัญชาพนักงานมักจะแสดงอาการโต้ตอบด้วยพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการทำงานกลับมา

### ข้อเสนอแนะ

1. การลดพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนสามารถทำควบคู่ไปกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการในการทำงาน เสริมสร้างการทำงานเป็นทีมให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องเพิ่มกิจกรรมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลในที่ทำงาน
2. บุคลิกภาพที่ให้พนักงานพบเจอผู้ที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานรู้จักนำเสนอตัวเองกับสังคมโดยรอบ และสร้างรางวัลให้กับพนักงานมากขึ้นเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนสำคัญในองค์กร
3. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดการและควบคุมความเครียดของพนักงาน โดยการกำหนดงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างเหมาะสมให้กับพนักงาน เช่น จำนวนงาน ช่วงเวลา เป็นต้น การกำหนดกิจกรรมสันทนาการในองค์กรเพิ่มขึ้น รวมถึงการสร้างปัจจัยด้านการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน เช่น ภาวะผู้นำ ภาระงาน การเบี่ยงเบนในงาน เป็นต้น
2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน จำแนกตามช่วงวัย Generation ที่ต่างกัน หรือประเภทขององค์กรที่แตกต่างกัน

## References

- Pongboonchoo, T. & Limpanitgul, T. (2017). **The Moderating Effects of Leadership on the Relationships between Work Stress, Job Burnout and Deviant Workplace Behavior.** *Kasetsart Applied Business Journal*, 11(15), 14-32. (In Thai)
- Boonroungrut, C. & Fei H. (2018). **A Dark Personality Traits Measurement (Short Dark Triad: SD3-TH) Psychometric Properties Testing of Thai Version.** *CMU Journal of Education*, 2(1), 1-17. (In Thai)
- Boonroungrut, C., & Toe-Oo, T. (2017). **Dark Triad Trends in Personality Studies: Systematic Review with Bibliometric Network Analysis.** *Journal of Humanities and Social Sciences. Maharakarm University*, 36(6), 63.
- Cochran, W.G. (1977). **Sampling Techniques.** 3d ed. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Chirasha, V., & Mahapa, M. (2012). **An analysis of the causes and impact of deviant behaviour in the workplace. The case of secretaries in state universities.** *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3(5), 415-421.
- Golparvar, M., Kamkar, M., & Javadian, Z. (2012). **Moderating effects of job stress in emotional exhaustion and feeling of energy relationships with positive and negative behaviors: job stress multiple functions approach.** *International Journal of Psychological Studies*, 4(4), 99.
- Juntatippawat, K. (2019). **Operational Factors Influencing Deviant Behavior at Work Place Through Work Stress. A Case Study of Employees of The Government Savings Bank at The Head Office.** A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for Master of Business Administration (Master of Business Administration Program) Graduate School, Silpakorn University. (In Thai)
- Kahn, R. L., Byosiere, P., & Dunnette, M. D. (1992). **Stress in organizations.** In L. M. Hough, *Handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 3 (pp. 571-650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.