



ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อ
กิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท
ที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์



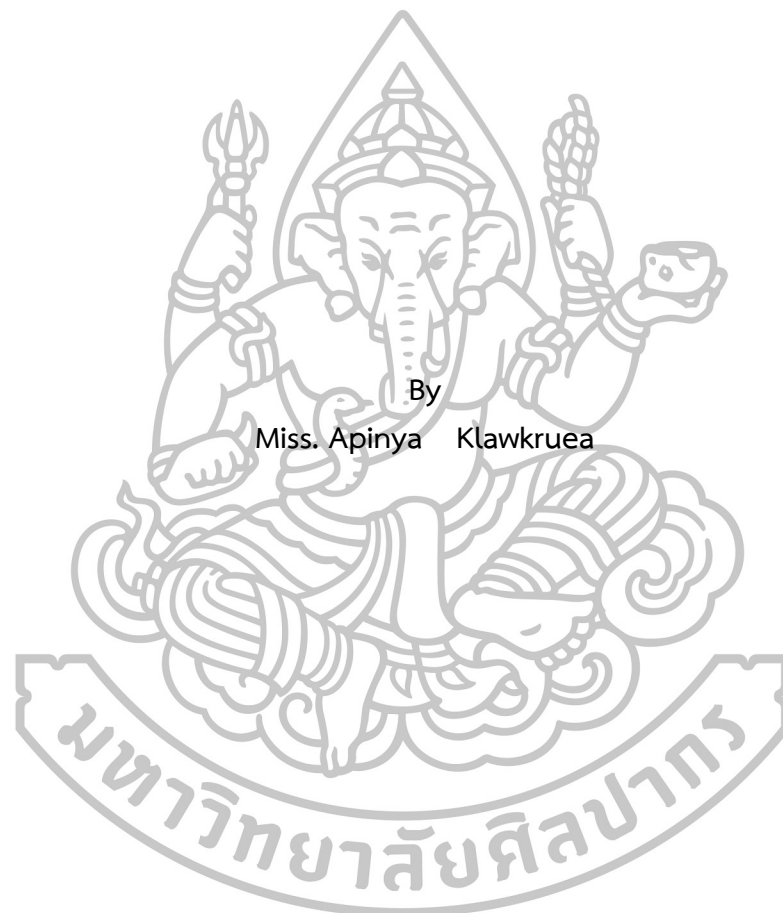
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อ
กิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท
ที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE CAUSAL RELATIONSHIP BETWEEN SOME FACTORS AFFECTING STRESS
DECREASING ACTIVITY IN PERSONAL WORKING
OF MEDICAL DEVICE EMPLOYEES



By
Miss. Apinya Klawkruea

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Master of Arts Program in Public and Private Management
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2015
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์” เสนอโดย นางสาวอภิญญา แคล้วเครือ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก)

...../...../.....



57601732: สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ/ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร/ กิจกรรมลดความเครียด

อภิถุญา แคล้วเครือ: ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ผศ.ดร. ธีระวัฒน์ จันทิก. 151 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์จำนวน 240 ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยใช้ดัชนีชี้วัดความกลมกลืน 6 ดัชนีประกอบด้วย ค่า P-Value ค่า Chi-square /df ค่า GFI ค่า RMSEA ค่า NNFI และค่า CFI

ผลการวิจัย พบว่า จากภาพผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุปัจจัยเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลและวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ โดยมีค่าที่ปัจจัยด้านวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ต่อกิจกรรมการลดความเครียดเท่ากับ 0.96 สำหรับผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน โดยพิจารณาจากค่า KMO เท่ากับ 0.386 Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ค่าTolerance มีค่า > 0 ค่า VIF ที่มีค่า >10 ดังนั้นแต่ละคู่ไม่ควรมีความสัมพันธ์ร่วมกันสูงจนเกินไป (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 55.26 ที่องศาอิสระ เท่ากับ 41 ระดับความมีนัยสำคัญ (P-Value) เท่ากับ 0.068 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.038 (Chi-Square/df) มีค่าเท่ากับ 1.348

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

57601732: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORDS: CAUSAL FACTORS/ CORPORATE ENVIRONMENT/ DECREASING ACTIVITY

APINYA KLAWKRUEA: THE CAUSAL RELATIONSHIP BETWEEN SOME FACTORS AFFECTING STRESS DECREASING ACTIVITY IN PERSONAL WORKING OF MEDICAL DEVICE EMPLOYEES. THESIS ADVISOR: ASST.PROF. THIRAWAT CHANTUK, Ph.D. 151 pp.

The research aimed to study The Causal Factors affected to stress decreasing activity in personal working of medical device employee data. The Samples of this research here 240 persons those who more medical device employees. The tools used in this research were the questionnaire aimed to analysis Causal Factors of the affected to stress decreasing activity in personal working of medical device employees. The statistics were used in this research, namely frequency, Percentage, mean and standard deviation. The testing of statistical hypothesis was include with 6 Indicators of harmony index: P-value, Chi-square /df, RMSEA values, NNFI, GFI and CFI.

The study Causal Factors that affected to stress decreasing activity in personal working of medical device employees that the factors of the Culture, Role Culture, Task Culture, Existential Culture, Leader Culture = 0.96. KMO = 0.386. Bartlett's Test of Sphericity Sig. = 0.00 Tolerance > 0 VIF >10 For examine concordance between structures Model of the stress decreasing activity in personal working of medical device employees and empirical data had the concordance, considering by Chi-Square = 55.26, Degree of Freedom = 41, P-Value = 0.068, RMSEA = 0.038, and Chi-Square df = 1.348.



Program of Public and Private Management

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature.....

Academic Year 2015

Thesis Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้เป็น “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์” โดยวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี จากความช่วยเหลือจากบุคคลหลายๆ ท่าน จึงขอขอบพระคุณ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์ ที่มีความกรุณาสละเวลาติดตาม ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะให้ พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องตลอดระยะเวลาการทำงานวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล จนทำให้ผู้วิจัยสามารถสร้างงานวิจัยชิ้นนี้ได้สำเร็จ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจและหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยยินดีน้อมรับและขออภัยมา ณ ที่นี้



สารบัญ

		หน้า
	บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
	กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
	สารบัญตาราง.....	ฉ
	สารบัญภาพ.....	ฉ
	บทที่	
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
	สมมติฐานการวิจัย.....	5
	ขอบเขตการวิจัย.....	6
	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	8
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
	แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร.....	10
	แนวคิดทฤษฎีลักษณะงาน.....	12
	แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ.....	15
	แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน.....	18
	แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	24
	แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมภายในองค์กร.....	26
	แนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมการลดความเครียด.....	29
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3	วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	52
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
	การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	55
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
	ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
	ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบ ของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของ พนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์.....	79

บทที่	หน้า
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 95
	สรุปผลการวิจัย 95
	อภิปรายผลการวิจัย 97
	ข้อเสนอแนะในการวิจัย..... 98
รายการอ้างอิง	100
ภาคผนวก.....	109
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	110
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงทางอ้อม.....	119
ภาคผนวก ค แบบตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถาม.....	122
ภาคผนวก ง หนังสือเชิญตรวจค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม	
รายชื่อผู้ตรวจสอบ IOC	128
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถาม.....	133
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่น	139
ประวัติผู้วิจัย	151



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แนวคิดของ Schermerhorn	12
2	อธิบายถึงคุณลักษณะที่สำคัญของงาน (Core Job Dimensions).....	13
3	พื้นฐานสภาวะทางจิตวิทยา Critical Psychological State.....	14
4	อธิบายมุมมองและความสำคัญของ Balanced Scorecard.....	16
5	อธิบายตารางของประเภทค่าตอบแทนทั้ง 3 ด้าน.....	20
6	รูปแบบแผนการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ	21
7	อธิบายการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมมีลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนหลายรูปแบบ	22
8	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน.....	24
9	อธิบายความเข้ากันได้ของบุคคล (Compatability).....	26
10	สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
11	กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายผลคะแนนค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถาม.....	58
12	ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมการโครงสร้างตาม สมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	63
13	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	65
14	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ.....	66
15	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
16	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	66
17	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	67
18	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	67
19	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน	68
20	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกอัตราเงินเดือน.....	68
21	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรูปแบบการเดินทางที่ท่านใช้ ประจำ.....	68
22	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะการทำงาน.....	69
23	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านความชัดเจนของงาน.....	69
24	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน	70
25	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะ งาน ด้านมีความอิสระในงาน	70
26	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะ งาน ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ.....	71
27	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการ จัดการ ด้านการวางแผน.....	71

ตารางที่	หน้า	
28	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการ ด้านการจัดการองค์กร.....	72
29	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการ ด้านการขึ้นน้ำ.....	72
30	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการ ด้านการควบคุม.....	73
31	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าตอบแทน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ.....	73
32	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าตอบแทน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม.....	74
33	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเข้ากลุ่ม.....	74
34	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านอำนาจการควบคุม.....	75
35	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรักใคร่ผูกพัน.....	75
36	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรม วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท.....	76
37	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรม วัฒนธรรมที่เน้นงาน.....	76
38	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรม วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล.....	77
39	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรม วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ.....	77
40	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรม ลดความเครียด ด้านการออกกำลังกาย.....	78
41	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรม ลดความเครียด ด้านกิจกรรมบำบัด.....	78
42	ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรม ลดความเครียด ด้านการทำกิจกรรมที่ให้ความสุข.....	79
43	การทดสอบ Multicollinearity.....	79
44	ความเหมาะสมของข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน (KMO and Bartlett's Test) KMO and Bartlett's Test.....	80
45	การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ปัจจัยลักษณะงาน.....	81
46	แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ปัจจัยการจัดการ.....	83
47	การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ปัจจัยค่าตอบแทน.....	84

ตารางที่		หน้า
48	การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	84
49	การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ปัจจัยวัฒนธรรม.....	85
50	การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) กิจกรรมลดความเครียด	86
51	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการ ทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์	88
52	ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation).....	89
53	ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์.....	93
54	แสดงอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรเชิง สาเหตุที่สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดของ พนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์.....	93



สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2	กิจกรรมหลักในการจัดการ 4 ประการ.....	17
3	อธิบายวัตถุประสงค์การบริหารค่าตอบแทนขององค์กร.....	19
4	ระดับความสุขกับงานปัจจุบันแบ่งตามระดับตำแหน่งงาน.....	32
5	แนวคิดการดำเนินการวิจัย.....	53
6	ตัวอย่างคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล.....	56
7	ตัวอย่างคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร.....	56
8	ตัวอย่างคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงาน..	57
9	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	59
10	ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	64
11	แสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับค่าความสอดคล้อง.....	91
12	แสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับค่าความสอดคล้อง.....	92



บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันตลาดสินค้าเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ (Medical Equipment) ทั่วโลกมีอัตราการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ไม่ผันแปรตามสภาพทางเศรษฐกิจ เนื่องจาก การใช้จ่ายด้านการรักษาสุขภาพมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีไม่ว่าภาวะเศรษฐกิจของประเทศจะเป็นเช่นไร รัฐบาลของประเทศต่างๆไม่อาจตัดงบประมาณการใช้จ่ายในด้านการรักษาสุขภาพของประชาชนลงได้ ซึ่งราคาของสินค้าประเภทนี้จะมีราคาสูงมาก บางชนิดมีมูลค่าหลายสิบล้านบาท (อุกฤษ กิจศิริเจริญชัย, 2553) จากประชุมนานาชาติที่ประเทศไทยเรื่อง “เครื่องมือแพทย์ ครั้งที่ 1” พญ.มาร์กาเรต ซาน ผู้อำนวยการองค์การอนามัยโลก กล่าวว่า ในการเข้าถึงเครื่องมือแพทย์และการใช้อย่างเหมาะสมนั้น ราคาถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเข้าถึง ซึ่งพบว่าที่ผ่านมามีการพัฒนาการผลิตเครื่องมือแพทย์ที่ ราคาแพง ทำให้การจัดหาเครื่องมือแพทย์มีความแตกต่างกันมากระหว่างประเทศร่ำรวยและยากจน นวัตกรรมการออกแบบเชิงการแพทย์ (Medical Design) อาจหมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ รวมถึงซอฟต์แวร์ต่างๆ ที่นำมาใช้กับร่างกายมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการวินิจฉัย การป้องกัน การติดตาม การรักษา หรือการบรรเทาโรค บรรเทาอาการบาดเจ็บ หรือความบกพร่องทางกาย ใน ภาวะที่ยุคนี้มีความเจริญก้าวหน้าจากการพัฒนาในแต่ละด้าน โดยอาศัยเทคโนโลยีต่างๆที่เข้ามาช่วย อำนวยความสะดวก ไม่ว่าจะเป็นด้านการติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดน การคมนาคมขนส่งที่มีความ รวดเร็วและหลากหลายช่องทาง เป็นการแสดงให้เห็นถึงการเจริญก้าวหน้าของสภาพเศรษฐกิจ ด้าน การเมือง ด้านเทคโนโลยี และด้านวัฒนธรรม ที่เรียกสภาวะในโลกปัจจุบันว่า “ยุคโลกาภิวัตน์”

กลไกในการนำเข้าเครื่องมือแพทย์เป็นธุรกิจประเภทหนึ่งที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องใน ภาคส่วนของการผลิตเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยและเป็นธุรกิจที่มีการเติบโตขึ้นของหน่วยงานเอกชนที่ ประกอบธุรกิจด้านการจำหน่ายเครื่องมือแพทย์ โดยนำเข้าเครื่องมือแพทย์เพื่อจำหน่ายให้กับ โรงพยาบาลต่างๆ ทั่วประเทศ ทางบริษัทต้องดำเนินธุรกิจโดยมีการปรับตัว มีการแข่งขัน และพัฒนา อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การดำเนินการของธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสามารถ แข่งขันกับผู้นำเข้าเครื่องมือแพทย์รายอื่นๆได้ทางบริษัทมี 2 กลุ่มที่เื่อต่อกัน ทั้งภายในบริษัทคือ พนักงานที่ช่วยเหลือประสานงานอยู่เบื้องหลังให้กับผู้แทนขาย และภายนอกคือผู้ที่เป็นผู้แทนขายมี หน้าที่ไปพบกับกลุ่มลูกค้าซึ่งเป็นกลยุทธ์การขายและการบริการลูกค้า พนักงานในบริษัททุกคน นั้นถือเป็น “กุญแจสำคัญ” แรงขับเคลื่อนของการสร้างยอดขายและเป็นการเพิ่มความสามารถในการ แข่งขัน ทางด้านส่วนแบ่งทางการตลาด และการรับรู้ต่อตราสินค้าในประเทศที่มีภาวะทางเศรษฐกิจ เติบโตอย่างรวดเร็ว (โทเทิล ควอลิตี้ ฟีอาร์, 2559) เพื่อให้กระบวนการผลิตมีประสิทธิภาพและสา มารถแข่งขันได้ โดยเฉพาะเมื่อภาวะแวดล้อมรอบตัวในการดำเนินธุรกิจนั้นถูกปรับเปลี่ยนไปตาม ปัจจัยต่างๆที่เกิดขึ้น ซึ่งการปรับโครงสร้างผลิตของไทยนั้น ไม่เพียงแต่เพื่อการรองรับประชาคม อาเซียนเท่านั้น แต่ควรจะเป็นการปรับโครงสร้างการผลิต เพื่อเป็นการขยายฐานของธุรกิจให้กว้างขึ้น จากขอบเขตของกลุ่มลูกค้าเดิม

ที่ผ่านมาความเครียดทางสภาพแวดล้อมในการทำงานในยุคปัจจุบันต้องอยู่ในสภาวะการแข่งขันกับตนเองและสังคมแวดล้อม เพื่อที่จะอยู่รอดได้ในสังคมอย่างเป็นสุข ภาวะความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนและเป็นปัญหาระดับบุคคลตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดจนถึงผู้ที่ทำงานในระดับปฏิบัติงานทั่วไป ในเรื่องการเผชิญความเครียดซึ่งแต่ละคนจะมีวิธีการลดระดับความเครียดแตกต่างกัน การทำงานของพนักงานในบริษัทต้องเผชิญกับความเครียดอยู่เสมอเพราะเป็นงานเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์ ความเป็นความตายความทุกข์ทรมานของผู้ป่วยโรคต่างๆ ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าและญาติของผู้ป่วย ที่ผ่านมานั้นความเครียดในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะในแต่ละอาชีพสามารถทำให้เกิดความเครียดแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ (พลู เดชะรินทร์, 2536: 85 - 87) ที่กล่าวว่าอาชีพบางอาชีพสามารถก่อให้เกิดความเครียดได้ง่ายกว่าบางอาชีพ ตัวอย่างเช่น คนที่ต้องทำงานที่ต้องอาศัยการตัดสินใจที่รวดเร็วและมีความสำคัญมาก หรืองานที่ทำและตัดสินใจหลังก่อให้เกิดผลที่สำคัญตามมา จะมีความเครียดมาก

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านลักษณะงานนั้น ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (วณิพันธ์ ฉัตรเนตร, 2545) และกิลเมอร์ (Gillmer, 1965, 254 - 255, อ้างถึงใน เพ็ญแข ซ่อมณี, 2544: 6) ได้ให้ ความหมายไว้ว่าผลของเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์กร องค์ประกอบของแรงงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งความพึงพอใจนั้นได้แก่ ความรู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน ความรู้สึกที่ได้รับการยกย่องนับถือ และความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สอดคล้องจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระ ส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้ จะทำให้เกิด ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้ จะทำให้เกิดความผูกพันในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงาน ของตนเองจะทำให้รู้สึกต่อองค์กรในระดับต่ำ บารอน (Baron, n.d., อ้างถึงใน ประพันธ์ พุทธานู, 2543: 20-21)

ในภาคส่วนของการจัดการของสรรพทรัพยากร องค์กรควรให้ความสำคัญต่อ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร องค์กรต้องใช้กลยุทธ์ในการสรรหา “คนเก่ง” และมีความพร้อมที่จะตอบรับต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพภายนอก การบริหารคนเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนมาก แม้แต่องค์กรที่มีสภาพการทำงานที่มั่นคงก็มีปัญหาในเรื่องนี้ และยิ่งมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น เพื่อสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยใดก็ตาม องค์กรต้องพร้อมรับมือต่อสิ่งที่ไม่ได้คำนึงถึงเสมอ เช่นเดียวกับองค์กรที่เราไม่สามารถไปควบคุมสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรได้ ไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี กฎหมาย ภัยธรรมชาติ ลูกค้า คู่ค้า คู่แข่ง องค์กรต้องทำการติดตาม ประเมิน (Monitoring) สิ่งที่น่าคิดว่าจะเกิดขึ้นได้ในอนาคตอย่างต่อเนื่อง และปรับกลยุทธ์ทางด้าน การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้แนะ และการควบคุม ให้มีความสอดคล้อง สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นนั้นได้ (พงศ์ศรีนัย พลศรีเลิศ, 2554) เพื่อให้พนักงานไม่เกิดความตึงเครียดจากการทำงานและยังคงเป็น

การยกระดับผลการดำเนินการขององค์กร แบบยั่งยืน (Sustainable organization) เป็นสิ่งที่องค์กรสมัยใหม่ให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง (ปรารภนา ปุณณกิติเกษม, 2553)

ทุกปัจจัยล้วนแต่เป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดอัตราค่าจ้างค่าตอบแทน (Compensation) คือ ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน, 2556) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างนั้นมีหลายประการด้วยกัน ที่ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้าง ทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ประกอบขึ้นด้วยสภาพเงื่อนไขของตลาดแรงงาน อัตราค่าจ้างที่ซื้อขายโดยทั่วไป ต้นทุนค่าครองชีพ และความสามารถ ในการจ่ายของนายจ้าง ตลอดจนอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานโดยตรงและสำคัญที่สุด เป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างก็คือ “ค่าของงานเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ” การกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนที่เป็นธรรม มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของพนักงานในองค์กรจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์ที่สำคัญคือ ทำให้พนักงาน บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่และขอบเขต ช่วยลดปัญหาความเลื่อมล้ำของพนักงานภายในองค์กรได้ เช่น เรื่องเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล และเงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน ผลประกอบการขององค์กรเพิ่มขึ้น และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรในกระแสโลกาภิวัตน์ในท้ายที่สุด (สนั่น เกษชาติ, 2555)

ในชีวิตของเราต้องมีความสัมพันธ์อยู่กับบุคคลหลายประเภท แต่ละประเภทล้วน มีปทัสถานใน การปฏิบัติต่างกันออกไปความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เกิดขึ้นอย่างมีเงื่อนไข และเงื่อนไขที่สำคัญ คือ ทำดีและความรู้สึกที่เราแสดงต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ทำดีที่เหล่านี้มีผลอย่างยิ่ง ต่อการเริ่มต้นและการสิ้นสุดความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ซึ่งกระบวนการเกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นเป็นไป (NovaBizz, 2015) สอดคล้องกับด้านสัมพันธภาพเป็นเรื่องสำคัญของการดำเนินชีวิตทั้งในระดับส่วนตัว และระดับส่วนรวม การติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเกิดขึ้นเป็นประจำในชีวิตของทุกคน เป้าหมายหลักในการติดต่อ หรือสร้างความสัมพันธ์ ก็คือ การทำให้บุคคลที่สัมพันธ์ด้วยมีส่วน ทำให้ความต้องการของเรา บรรลุผลนั่นเอง (สุรพล พยอมแย้ม, 2558) การปฏิบัติงานทุกอย่างย่อมมีอุปสรรคทั้งสิ้น แต่ถ้าหากว่าคนเราทุกคนรู้จักคิดและสร้างความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน แล้วนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ คนเราก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ด้วยความศรัทธา ความรัก ความนับถือ ความภักดี ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ให้ความสนับสุนนร่วมมือร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ในการอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขยิ่งขึ้น (ธวัช ดารารัตน์, 2558)

ปัจจัยสำคัญหนึ่งในกิจกรรมการลดความเครียดด้านวัฒนธรรมองค์กรเป็นเงื่อนไขที่สำคัญมากที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ ต้องมีความโน้มเอียงด้านบวกต่อความรู้ไม่มีสิ่งขัดขวางความรู้นอกจากนี้ นักวิชาการและผู้บริหารส่วนใหญ่เชื่อว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลที่สำคัญต่อประสิทธิภาพองค์กร และคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร ดังนั้น รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(บุญส่ง หาญพานิช, 2546) ได้สอดคล้องกับ ฌ์ฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ (2547) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของค่านิยมของสมาชิกภายใน องค์กรที่จะแสดงออกและสะท้อนความเป็น องค์กรนั้น ๆ โดยโครงสร้างองค์กรจะเปรียบเสมือนร่างกาย ขณะที่วัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งได้ 4 มุมมอง วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นทำงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และวัฒนธรรมที่เน้นแบบเป็นผู้นำ เป็นจิตใจขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกและความก้าวหน้า ขององค์กร

การจัดการกับความเครียดหรือกิจกรรมการลดความเครียดนั้นสามารถแบ่งเป็น 3 แบบ คือ การจัดการกับความเครียดแบบแก้ที่ปัญหา แบบแก้ด้วยอารมณ์ แบบการบรรเทา (อำภร ประคองจิต, 2536: 1) ถ้าบุคคลใช้วิธีการจัดการกับความเครียดได้สำเร็จ จะส่งผลให้บุคคลมีสุขภาพทั้งทางร่างกาย และจิตใจดีขึ้น มีขวัญกำลังใจในการทำงานหน้าที่ของสังคมได้อย่างเหมาะสม แต่ถ้าบุคคลจัดการกับ ความเครียดไม่สำเร็จจะทำให้เกิดความเครียดในระดับสูง โดยแสดงออกมาเป็นกิริยาทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจ และสังคม รวมถึงการดูแลรักษาพนักงานที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรและสามารถ ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ผู้บริหารในทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญแม้ว่าจะ มีปัจจัยหลายประการที่เป็นตัวกระตุ้นให้เพิ่มผลผลิตซึ่งได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ เป็นต้น (อุบลพรรณ เอี่ยมโภคลาภ, 2543) และ (ปริยาพร วงษ์อนุตรโรจน์, 2532) ยังมีอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจนั่นคือ ภาวะ ความเครียดของพนักงานที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะมาจาก ลักษณะของงาน ลักษณะการ ปฏิบัติงาน นโยบายองค์กร ผลตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่อาจส่งผลให้พนักงาน เกิดความเครียดก่อให้เกิดการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพได้ (ปิวิตรา ลาภละมูล, 2557)

ที่ผ่านมาพบว่ามีปัจจัยที่ลดความเครียดโดยเฉพาะการจัดการสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน จากความเครียดที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองและยังส่งถึงจิตใจ อารมณ์หรือทาง ร่างกาย ความเครียดเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของเรา มาจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นรอบๆตัวเรา ผลกระทบของความเครียดอาจจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับวิธีการที่คุณจัดการกับมัน (ศิริชัย ทรัพย์ศิริ, 2555) กล่าวว่า ถ้าเราจัดการความกังวลได้ดีเราก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น เราจะมี ความสุขประสิทธิภาพสูงขึ้น แล้วเราจะสามารถจัดการตัวเอง สร้างสัมพันธภาพได้ดีในการทำงาน ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากงานปัจจุบันต้องอาศัยความร่วมมือหลายฝ่าย ไม่มีงานไหนที่จะสำเร็จโดย ใช้สาขาวิชาชีพเดียวในปัจจุบัน การฝึกจัดการตัวเองโดยเฉพาะเรื่องความเครียดและความกังวลเป็น การเติมศักยภาพในให้น่าออกมาใช้ได้ดีขึ้น การให้ความสำคัญกับสิ่งซึ่งเป็นทั้งต้นทุนที่สูงที่สุด และ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่สุดสำหรับองค์กร ก็คือ พนักงาน (โทเทิล ควอลิตี้ ฟิวเจอร์, 2559)

จากปรากฏการณ์ข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาปัจจัยดังนี้ ปัจจัยทางด้านลักษณะ งาน ปัจจัยการจัดการ ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยวัฒนธรรม ภายในองค์กรนั้น นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของ พนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ เนื่องจากพนักงานทุกคนถือเป็นต้นทุนที่สูงที่สุดและมี การติดต่อกับกลุ่มลูกค้าทางตรงและทางอ้อมจึงเป็น “กุญแจสำคัญ” ในการขับเคลื่อนของการสร้าง ยอดขายของธุรกิจนั้น ในเรื่องของการรักษาฐานลูกค้าแต่ละแผนกแยกตามผลิตภัณฑ์ พนักงานทุกคน

จะมีความชำนาญเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละแผนกมีวิธีการดูแลของกลุ่มลูกค้าที่แตกต่างกัน จึงเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการแข่งขันและความเครียดจากการทำงานขึ้น รวมถึงองค์กรที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ควรตระหนักถึงกิจกรรมการลดความเครียดจากการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จดังเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ในแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์
2. เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างโมเดล โครงสร้างองค์ประกอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย (Research hypothesis)

โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยมีความต้องการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษานี้มีเนื้อหาของการวิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ 4 บริษัท จำนวน 412 ได้แก่ บริษัท เมตโทรนิค บริษัทบอสตัน บริษัทเซนตจู๊ด และบริษัทไฟเซอร์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 2 ส่วนด้วยกัน คือ ตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายในดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) จำแนกเป็น 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ

1. ปัจจัยลักษณะงาน
 - 1.1 ความหลากหลายของทักษะ
 - 1.2 ความชัดเจนของงาน
 - 1.3 ความสำเร็จของงาน
 - 1.4 ความมีอิสระในงาน
 - 1.5 การได้รับข้อมูลป้อนกลับ

2. ปัจจัยการจัดการ
 - 2.1 การวางแผน
 - 2.2 การจัดการองค์กร
 - 2.3 การชั้นนำ
 - 2.4 การควบคุม
3. ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 3.1 การเข้ากลุ่ม
 - 3.2 อำนาจการควบคุม
 - 3.3 ความรักใคร่ผูกพัน

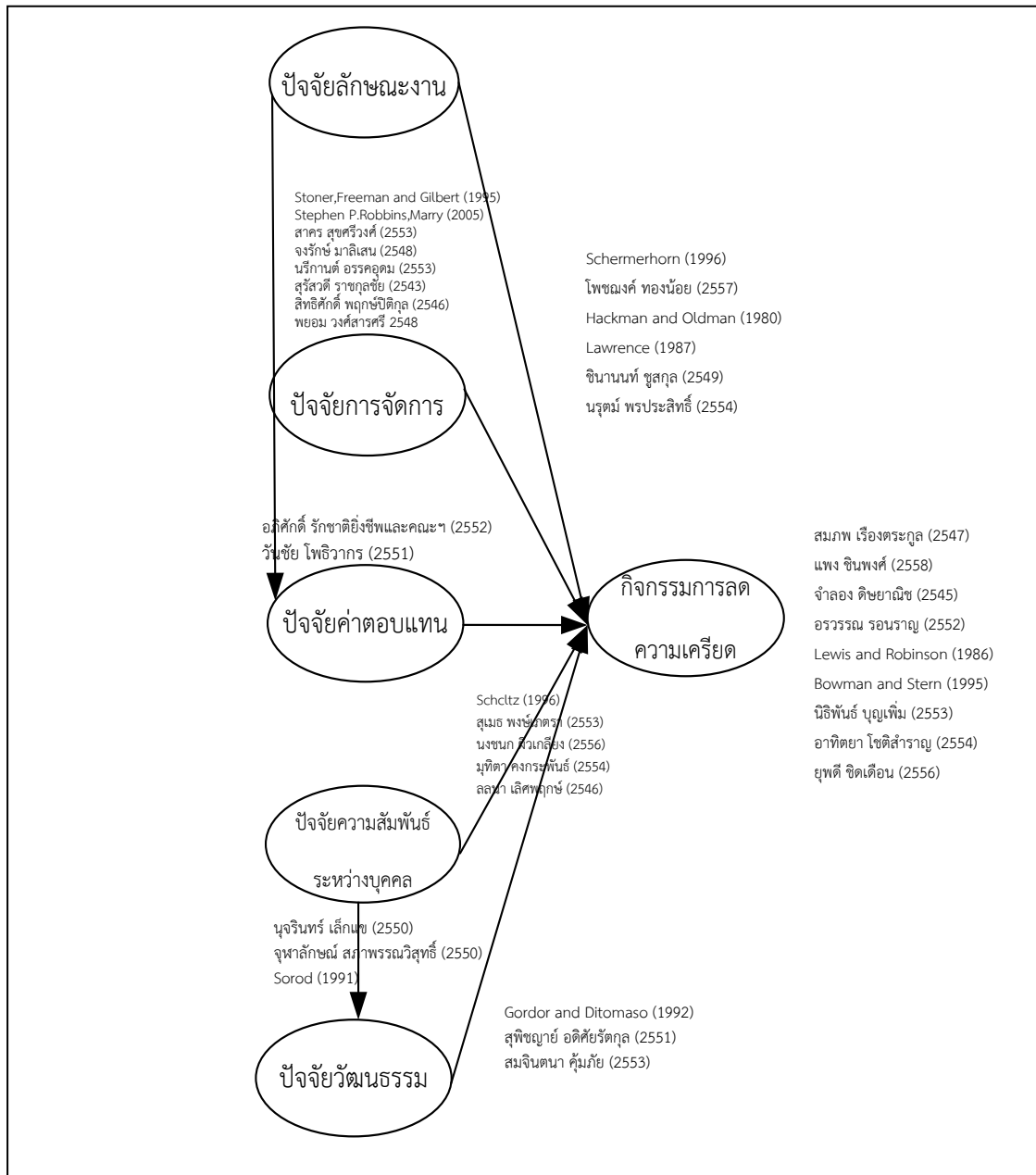
ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) มี 3 ตัวแปร

1. ปัจจัยค่าตอบแทน
 - 1.1 การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ
 - 1.2 การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม
2. ปัจจัยวัฒนธรรม
 - 2.1 วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท
 - 2.2 วัฒนธรรมที่เน้นทำงาน
 - 2.3 วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล
 - 2.4 วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ
3. กิจกรรมการลดความเครียด
 - 3.1 การออกกำลังกาย
 - 3.2 กิจกรรมบำบัด
 - 3.3 กิจกรรมให้ความสุข
2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์
3. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงลักษณะข้อมูลการวิจัยที่ต้องใช้สถิติการวิเคราะห์ขั้นสูงคือการวิเคราะห์เส้นทาง (Structural Equation Modeling: SEM) จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความสอดคล้องกับการใช้สถิติเป็นเบื้องต้น คือ ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เป็นเกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคือต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 10 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ตัวอย่าง (Hair, Black, Babin and Anderson, 2010) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ตัวแปรที่ใช้มีจำนวน 21 ตัวแปร ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 ตัวอย่าง แต่เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของข้อมูลให้มากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 30 ตัวอย่าง รวมเป็น 240 ตัวอย่าง

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัย สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย 5 ปัจจัยด้วยกันที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดซึ่งมีดังนี้ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยการจัดการ ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยวัฒนธรรม เพื่อเป็นข้อมูลยืนยันองค์กรประกอบรวมถึงเป็นแนวทางในการลดความเครียดจากกิจกรรมจากการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรทั้ง 5

ปัจจัยดังต่อไปนี้ ปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย 5 ประเภทได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำเร็จของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ส่งผลไปยังปัจจัยค่าตอบแทน รวมถึงปัจจัยลักษณะงานยังส่งผลไปยังกิจกรรมการลดความเครียด ปัจจัยค่าตอบแทนประกอบด้วย 2 ประเภทได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ และการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม ส่งผลไปยังกิจกรรมการลดความเครียด ปัจจัยการจัดการประกอบด้วย 4 ประเภทได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้แนะ และการควบคุม ส่งผลไปยังกิจกรรมการลดความเครียด ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลประกอบด้วย 3 ประเภทได้แก่ การเข้ากลุ่ม อำนาจการควบคุม และความรักใคร่ผูกพัน ส่งผลไปยังปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม รวมถึงปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ส่งผลไปยังกิจกรรมการลดความเครียด และปัจจัยวัฒนธรรมประกอบด้วย 4 ประเภทได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นทำงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และวัฒนธรรมที่เน้นแบบเป็นผู้นำ ส่งผลไปยังกิจกรรมการลดความเครียด จากปัจจัยของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทั้ง 5 ด้าน จะส่งผลทุกปัจจัยไปยังกิจกรรมการลดความเครียด โดยผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ การออกกำลังกาย กิจกรรมบำบัด และกิจกรรมให้ความสุข

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ ผู้วิจัยคาดว่าจะช่วยให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทำให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรว่าต้องกำหนดหรือพัฒนาแนวทางในการดำเนินงานไปในทิศทางใดจะเกิดผลดีที่สุด

2. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำวิธีการลดความเครียดจากสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกบริษัทมาปรับใช้ให้สอดคล้องกันกับระดับความเครียดที่เกิดขึ้นตระหนักถึงมีกิจกรรมใดที่สามารถช่วยให้ลดหรือบรรเทาความเครียดจากการทำงานของพนักงานในบริษัท

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยเชิงสาเหตุ หมายถึง เป็นปัจจัยในสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง การดำเนินธุรกิจให้อยู่รอดได้ในปัจจุบันเป็นสิ่งที่ท้าทายอย่างยิ่งต่อผู้บริหารมืออาชีพซึ่งจะเห็นได้ชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในโลกของเราเป็นอย่างมากในทุกด้านต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยการจัดการ ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยวัฒนธรรม

ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง ระบุถึงขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบงานตำแหน่งงาน
หนึ่งๆ ในองค์กร รวมทั้งระบุถึงคุณสมบัติที่จำเป็นของตำแหน่งงานนั้นๆ ด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อให้มีความ
ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และบริหารงานบุคคลขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ความหลากหลาย
ของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูล
ป้อนกลับ

ปัจจัยการจัดการ หมายถึง เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพ
สอดคล้องกับการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ กระบวนการที่ทำให้บรรลุถึง
เป้าหมายขององค์กรประกอบด้วย 4 หลักคือ การวางแผน การจัดการองค์กร การชั้นนำ การควบคุม
เป็นต้น

ปัจจัยค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ในการจ่ายผลตอบแทนแบบจูง
ใจและการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นซึ่งบริษัท
กำหนดให้กับพนักงานโดยผ่านสัญญาจ้าง เป็นค่าตอบแทนที่พนักงานในบริษัทมีคาดหวังจากการ
ทำงานที่เหน็ดเหนื่อย เป็นต้น

ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง พนักงานทุกคนต้องการเป็นที่ยอมรับของคน
ภายในบริษัท ทำให้ตัวเองมีความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าในบริษัทที่ทำอยู่ รู้สึกว่าตนเอง
มีตัวตน หรือในของการประสานงานกันในบริษัทเป็นไปได้ด้วยดี ไม่ทะเลาะกันหรือไม่รู้สึกไม่ชอบกัน
เรียกร่างๆ 3 หลักนี้คือ การเข้ากลุ่ม อำนาจการควบคุม และความรักใคร่ผูกพัน เป็นต้น

ปัจจัยวัฒนธรรม หมายถึง เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานบางคนรับรู้ได้โดยวัฒนธรรมภายใน
องค์กรและเป็นทิศทางที่ทุกคนในองค์กรจะร่วมมือกันรวมถึงสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรแบ่งออกเป็น
4 ด้าน คือ เน้นบทบาท เน้นหน้าที่ เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และเน้นการเป็นผู้นำ เป็นต้น

เครื่องมือแพทย์ หมายถึง เครื่องมือที่มีขั้นตอนในการใช้งานที่ถูกต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ
เฉพาะในด้านการแนะนำหรือให้คำปรึกษาของการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น เครื่องผลิตออกซิเจน
เครื่องดูดเสมหะและของเหลว เครื่องผลิตออกซิเจน เครื่องจีไฟฟ้า เครื่องกระตุ้นหัวใจ เครื่องกระตุ้น
หัวใจ เป็นต้น ดังนั้นการนำไปใช้งานก็ควรมีผู้เชี่ยวชาญหรือบุคลากรในทางการแพทย์เป็นผู้ควบคุม

ความเครียด หมายถึง เกิดจากสภาวะที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงานตามสายงานที่
บุคคลนั้นได้ปฏิบัติอยู่ ในด้านของความรู้สึก ความเครียดนั้นสามารถส่งผลได้ทั้งทางบวกและทางลบ
อาจเกิดจากผลทางตรงและผลทางอ้อมขึ้นอยู่กับเหตุการณ์หรือตามสถานการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและ
ส่งผลต่อความรู้สึก

กิจกรรมการลดความเครียด หมายถึง กิจกรรมหรือวิธีการลดความเครียดเพื่อเป็น
แนวทางในการลดความเครียดให้ลดลงจากการทำงาน เพื่อพยายามระงับ แบ่งเบา หรือขจัด
ความเครียด หรือสิ่งที่มาคุกคามทำให้เกิดภาวะความเครียด ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การออก
กำลังกาย กิจกรรมบำบัด และกิจกรรมให้ความสุข

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
2. แนวคิดทฤษฎีลักษณะงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ
4. แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน
5. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
6. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมภายในองค์กร
7. แนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมการลดความเครียด
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป จะกล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือ เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ซึ่งในส่วนของความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายต่างๆ ไว้ที่สำคัญมีดังนี้

สมยศ นาวิการ (2544) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน โดยบรรยากาศขององค์กรสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

จำรูญ พรหมสุวรรณ (2533) ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สภาพของร่างกายเกี่ยวกับการทำงาน จำนวนงาน ขอบข่ายของงาน เครื่องอำนวยความสะดวกความเหมาะสม ความพอเพียงของเครื่องมือเครื่องใช้

สมยศ นาวิการ (2544) สรุปรว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กรที่มีต่อโครงสร้างองค์กร การจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการบริหารการตัดสินใจสั่งการ การติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยความเอาใจใส่สนับสนุน

ช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้น้ำใจ การเปิดเผยความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทนการขจัดภัยอันตราย ความขัดแย้งและความสามัคคีกลมเกลียวของคนในองค์กร

เซลยี (Selye, 1983) ผู้ได้รับยกย่องว่าเป็นบิดาของการศึกษาเกี่ยวกับความเครียด อธิบายโดยอาศัยพื้นฐานทางสรีรวิทยาและชีวเคมีว่า ความเครียดเป็นภาวะหนึ่งของระบบสิ่งมีชีวิตที่เกิดกลุ่มอาการเฉพาะขึ้นในร่างกายที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามขัดขวางการทำงาน การเจริญเติบโต ความต้องการของมนุษย์ทั้งจากภายในและภายนอกร่างกาย เป็นผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงภายในร่างกาย เพื่อต่อต้านการคุกคามนั้น และอธิบายเพิ่มเติมว่าความเครียดเป็นเหตุการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นกับสิ่งมีชีวิตที่มีความรู้สึกอ่อนไหว ความเครียดในระดับหนึ่งจะทำให้คนเกิดการปรับตัวซึ่งมีความหมายมากกว่าการตอบสนองทางด้านร่างกาย การปรับตัวนี้มีทั้งด้านบวกและด้านลบ และเป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความเครียดที่มีมากและเกิดผลยาวนานจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ สติปัญญา ทศนคติ และอารมณ์

ธีรนัย ศิริเลขอนันต์ (2552: 15-16) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แต่สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมิใช่เป็นสิ่งที่เดียวที่ทำให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานด้วยที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรใดมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ย่อมก่อให้เกิดผลต่อพนักงานผู้ปฏิบัติงานในการให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติงาน ในทางกลับกัน องค์กรใดมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมก่อให้เกิดผลเป็นไปในทางข้ามเช่นเดียวกัน เห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย

ไพโรจน์ เรืองทิพย์ (2546) ได้นิยามความเครียดในการทำงานว่าความเครียดเป็นปฏิกิริยาทางสรีรวิทยาและทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าไม่มีความสมดุลระหว่างระดับของความกดดันหรือระดับของงานที่จะต้องทำกับความสามารถที่จะต้องต่อสู้กับความกดดันนั้นหรือความสามารถที่จะทำงานนั้น

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เนื่องด้วยองค์กรแต่ละองค์กรที่ประกอบธุรกิจ มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานด้วยที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมายขององค์กรผู้วิจัยมองว่าเป็นสิ่งสำคัญ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านการจัดการ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทางด้านวัฒนธรรมอีกทั้งรวมไปถึงการศึกษา กิจกรรมการลดความเครียดอีกด้วย ที่มีความเกี่ยวข้องและมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์มากที่สุด

2. แนวคิดทฤษฎีลักษณะงาน

โพทงมงค์ ทองน้อย (2557: 9) คุณลักษณะของงานที่ดีนั้นจะเปรียบเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้เขามีความรู้สึกอยากที่จะทำงาน และผลลัพธ์ของงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานออกมาไม่ดี บุคคลก็จะพยายามอดทนมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพของผลงานที่ดี โดยงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติอยู่จะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงานว่าจะจัดหรือออกแบบงานอย่างไร เพราะการออกแบบงาน (Job Design) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร และมีความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการออกแบบคุณลักษณะของงานจึงเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยากดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวคิดของ Schermerhorn

ความหมายแนวความคิด Schermerhorn		
1	การกำหนดลักษณะของงานตามความเรียบง่าย (Job Simplification)	การออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจง และไม่เน้นรายละเอียดลงลึกมากนัก โดยผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ต้องวิเคราะห์ปัญหาตัดสินใจในเรื่องต่างๆ หรือการวางแผนงานใดๆทั้งสิ้น
2	การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการขยายงาน (Job Enlargement)	การออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้างๆและหลากหลาย โดยที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นกิจกรรมของงานหลายๆอย่างได้
3	การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	การออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยให้มีการหมุนเวียนสลับสับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยที่งานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ ได้โดยการหมุนเวียน สับเปลี่ยนหน้าที่งานไปเรื่อยๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะของงาน
4	การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment)	การออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจการทำงาน

ที่มา: J. R. Schermerhorn, **Organizational behavior** (New York: John Wiley, 1996).

จากตารางที่ 1 ได้อธิบายถึงแนวคิดของ Schermerhorn (1996) ที่อธิบายถึงลักษณะงานถึง 4 ประการ การกำหนดลักษณะของงานตามความเรียบง่าย การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการขยายงาน การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีหมุนเวียนงาน และการกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน

แนวความคิดของ Hackman and Oldham (1980)

Hackman and Oldham (1980) ได้นิยามความหมายของคำว่าคุณลักษณะของงานว่า หมายถึง คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมต่างๆ (Activities) ที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันก็ได้ ซึ่งส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในด้านของประสบการณ์ (Experience) และการรับรู้ผลการกระทำ (Feedback) โดยมีองค์ประกอบ (Components) คือ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจของงาน และผลสะท้อนกลับที่ได้รับจากงานที่กระทำ โดยจำแนกคุณลักษณะที่สำคัญของงานและผลที่ตามมาของคุณลักษณะดังกล่าว โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญของงาน (Core Job Dimensions) 5 มิติด้วยกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 อธิบายถึงคุณลักษณะที่สำคัญของงาน (Core Job Dimensions)

รายการ	รายละเอียด
ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)	ระดับของความหลากหลายของงานต่างๆที่บุคคลนั้นกระทำที่ต้องการทักษะ ความรู้ ความสามารถและสติปัญญา รวมถึงทัศนคติในแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของงานแต่ละประเภท ซึ่งความหลากหลายของทักษะนี้ จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกที่ทำหายและสนุกไปกับงานที่กระทำ ยิ่งงานนั้นนำไปสู่ทักษะทางด้านต่างๆได้มากเท่าใด งานนั้นก็ย่อมจะมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นเท่านั้น
ความชัดเจนของงาน (Task Identity)	การทำงานที่พนักงานได้รับผิดชอบงานตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนงานเสร็จสิ้นและเห็นผลของงานที่กระทำออกมาจนสำเร็จลุล่วง จนทำให้พนักงานนั้นเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ตนเองกระทำขึ้นมา
ความสำคัญของงาน (Task Significance)	ความสำคัญของงานเป็นการสร้างความรู้สึกว่างานที่ตนเองกระทำนั้นมีความหมายและมีความสำคัญ ซึ่งหากงานนั้นมีผลกระทบต่อชีวิตตนเองหรือมีผลกระทบต่องานของผู้อื่นทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรด้วยแล้วนั้น ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรอบคอบและมีความสำนึกรับผิดชอบในงานมากยิ่งขึ้นไปอีก

ตารางที่ 2 อธิบายถึงคุณลักษณะที่สำคัญของงาน (Core Job Dimensions) (ต่อ)

รายการ	รายละเอียด
<p>ความมีอิสระในงาน (Autonomy)</p>	<p>ความมีอิสระในการกำหนดแบบแผนขั้นตอนหรือกระบวนการทำงาน มีอิสระในการทำงาน ตัดสินใจงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จและยอมรับกับความล้มเหลวของงานที่กระทำที่อาจจะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก</p>
<p>การได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)</p>	<p>การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลของการทำงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของงาน โดยการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน</p>

ที่มา: นรุตม์ พรประสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554).

จากตารางที่ 2 ได้อธิบายถึงคุณลักษณะที่สำคัญของงาน จากแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ซึ่งมีรูปแบบคุณลักษณะงานที่สำคัญของงาน 5 มิติ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งได้อธิบายถึงความหมายในตารางที่ 2 รวมถึงมีพื้นฐานสภาวะทางจิตวิทยา ที่สำคัญ (Critical Psychological State) 3 ประการ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 พื้นฐานสภาวะทางจิตวิทยา Critical Psychological State

สภาวะทางจิตวิทยา	ความหมาย
<p>การรับรู้คุณค่าของงาน (Experienced Meaningfulness)</p>	<p>ระดับการรับรู้ของพนักงานต่องานที่กระทำว่าเป็นสิ่งที่มีความหมายมีความสำคัญ มีคุณค่า มีประโยชน์มากน้อยเพียงใด</p>
<p>การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน (Experienced Responsibility)</p>	<p>ระดับความรู้สึกสำนึกรับผิดชอบและการยอมรับผลงานที่ออกมาจากการกระทำของตนเอง</p>
<p>การรับรู้ในผลของงาน (Knowledge Results)</p>	<p>ระดับของการรับรู้และความเข้าใจต่องานที่กระทำว่างานนั้นมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด</p>

ที่มา : J. R. Hackman, and G.R. Oldham, **Work Redesign** (Massachusetts: Addison Wesley Comp, 1980).

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึงพื้นฐานสภาวะทางจิตวิทยา Critical Psychological State 3 ประการ ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน และการรับรู้ในผลของงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมากทำให้พนักงานสามารถรับรู้ต่อการปฏิบัติของตนเอง

สรุปได้ว่า การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ผู้วิจัยได้นำทั้ง 5 มิติมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เพราะมีความครอบคลุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมากที่สุด เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรในด้านของคุณลักษณะของงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะมีผลต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรตามแนวความคิดที่ได้กล่าวไปแล้วในข้างต้น

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ

ในอดีตการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ในสังคมจะมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ ดังจะเห็นได้จากองค์การของหน่วยงานต่างๆ ตั้งแต่ในครอบครัว หมู่บ้าน เพื่อนร่วมงาน กิจการร้านค้า ธุรกิจ สถานศึกษา หน่วยราชการต่างๆ ซึ่งองค์การเหล่านี้ได้แบ่งหน้าที่กันทำ มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีการใช้เครื่องมือเครื่องจักร หรือทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน จึงอาจกล่าวได้ว่าองค์การเป็นที่รวมของกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกันทั้งบุคคลที่มีความชำนาญต่างๆมากมายในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน (รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ, 2547: 1) ทั้งนี้ต้องอาศัยหลักการจัดการเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานรวมทั้งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ในส่วนของความหมายของคำว่า การจัดการ Management มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2543) กล่าวว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม ในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

สาคร สุขศรีวงศ์ (2553: 26) อำนาจ ธีระวนิช (2547: 9) และ Daft 2000 (อ้างถึงใน พยอม วงศ์สารศรี, 2548: 40) กล่าวว่า การจัดการ (Management) หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การผ่านกิจกรรมต่างๆ ทางการจัดการ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมหลัก 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การชี้แนะ และการควบคุมองค์กร เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายองค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

Stephen P. Robbins และ Mary Coulter (2005: 7) กล่าวว่า การจัดการ (Management) หมายถึง เป็นการกระทำเกี่ยวกับการประสานงานในการทำงาน ที่ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับความคิดของบุคคลอื่นๆ

Hellriegel, Jackson and Slocum (2002: 7) กล่าวว่า การจัดการ (Management) หมายถึง การใช้ความพยายามในการทำงานอย่างหนักและการกระทำที่เกี่ยวข้องโดยตรงในองค์กรหรือเกี่ยวข้องกับส่วนใดส่วนหนึ่ง ดังนี้ การวางแผน องค์กรการ ผู้นำและการควบคุม

เหตุผลที่ต้องมีการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีในการจัดการ

Stoner, Freeman and Gilbert (1995: 31-32, อ้างถึงใน อนิวัช แก้วจำนงค์ 2550: 48) กล่าวว่า การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีในการจัดการเป็นการช่วยจัดวางขั้นตอนในการทำงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นระบบ ทั้งยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรแลนำมาสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงมุมมองของ Balanced Scorecard ทั้ง 4 ด้าน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 อธิบายมุมมองและความสำคัญของ Balanced Scorecard

มุมมองของ Balanced Scorecard	ความสำคัญ
1. ด้านการเงิน (Financial Perspective)	เป็นมุมมองที่บอกถึงผลงานและสภาพทางการเงินขององค์กร
2. ด้านลูกค้า (Customer Perspective)	ในการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จทางการเงินนั้นจะต้องมีรากฐานมาจากลูกค้า เช่น ลูกค้ามีความพึงพอใจ ลูกค้าเพิ่มขึ้น ลูกค้าประทับใจและกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี เป็นต้น
3. ด้านกระบวนการภายใน (Internal Business Process)	การที่ลูกค้าจะเกิดความพึงพอใจนั้นจะต้องมาจากการที่องค์กรสามารถสร้างผลงานที่ดีมีกระบวนการผลิต กระบวนการให้บริการที่ดีซึ่งมุมมองด้านนี้ เช่น การบริหารทรัพยากรกระบวนการส่งมอบบริการ กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ เป็นต้น
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth)	การที่องค์กรจะสามารถกำหนดกระบวนการภายในให้เป็นเลิศนั้น องค์กรต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ซึ่งมุมมองด้านนี้จะเป็นรากฐานของความสำเร็จในระยะยาวและอย่างยั่งยืนขององค์กร

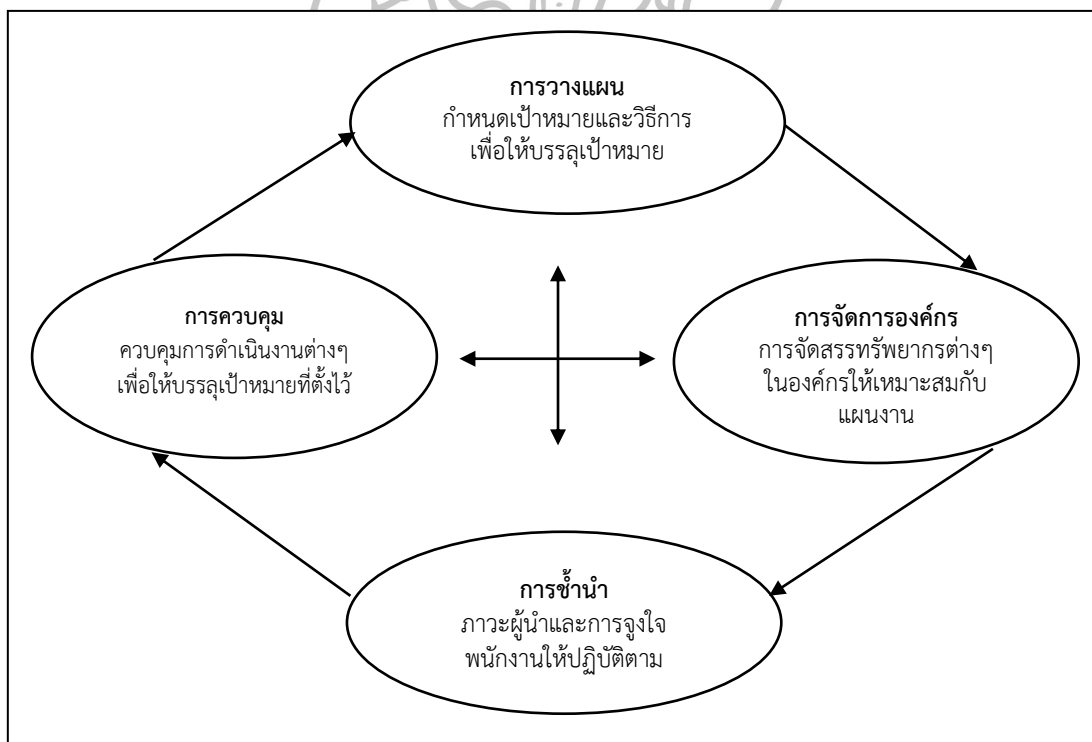
ที่มา: สิทธิศักดิ์ พฤษชัยติกุล, การบริหารกลยุทธ์และผลสัมฤทธิ์ (กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2546), 11.

จากตารางที่ 4 ได้อธิบายการบริหารกลยุทธ์และผลสัมฤทธิ์ของงานโดยใช้วิธี Balanced Scorecard ซึ่งประกอบด้วยมุมมองในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่ง Balanced Scorecard มีรูปแบบและวิธีการที่ช่วยให้การถ่ายทอดทิศทางขององค์กร กลยุทธ์ และเป้าหมายลงสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสื่อสารที่ดีในการนำกลยุทธ์และผลงานสู่พนักงานทุกระดับในองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ทั้งในโรงพยาบาลและองค์กรทั่วไป (สิทธิศักดิ์ พฤษพิบัติกุล, 2546)

ความสำคัญของการจัดการ

พยอม วงศ์สารศรี (2548:43) กล่าวว่า การจัดการมีความสำคัญในองค์กร เพราะการจัดการถือว่าเป็นสมองขององค์กรที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งยังเป็นเทคนิควิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดจิตสำนึกร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจเต็มใจช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จและเป็นการหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้องค์กรเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

สาคร สุขศรีวงศ์ (2553: 26-27) ได้สรุปกิจกรรมหลักทางการจัดการ 4 ประการไว้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กิจกรรมหลักในการจัดการ 4 ประการ

ที่มา: สาคร สุขศรีวงศ์, การจัดการจากมุมมองนักบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จี.พี.ไซเบอร์ปริ้นท์ จำกัด, 2553) 26-27.

จากภาพที่ 2 กิจกรรมหลักในการจัดการ 4 ประการคือ ด้านการวางแผน (Planning) คือ การกำหนดขอบเขตของธุรกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตลอดจนกำหนดวิธีการเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้านการจัดการองค์กร (Organizing) ประกอบด้วย การจัดบุคลากร แบ่งแผนกงาน และจัดสรรทรัพยากรต่างๆให้เหมาะสมสอดคล้องกับแผนงานเพื่อให้ องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ด้านการชี้นำ (Leading) ประกอบด้วยเรื่องสำคัญ 2 เรื่อง คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) เกี่ยวกับการพัฒนาตัวผู้บริหาร และการจูงใจ (Motivation) เกี่ยวกับการชักจูงหรือกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้เต็มความรู้ความสามารถ และด้านการควบคุม (Controlling) เป็นการควบคุมองค์การให้ดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์การเป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวังหรือมาตรฐานที่กำหนด (สาคร สุขศรีวงศ์, 2553: 26-27)

สรุปได้ว่า กิจกรรมหลักในการจัดการนั้น องค์ประกอบที่สำคัญของกิจกรรมหลักทั้ง 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การชี้นำ และการควบคุม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดสรร ทรัพยากรต่างๆ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ขับเคลื่อนให้องค์กรนั้นได้ประสบ ความสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกกิจกรรมหลักในการจัดการตามแนวคิดของ สาคร สุขศรีวงศ์ (2553) มา ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เพราะมีความครอบคลุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีความเหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมในปัจจุบันมากที่สุด เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรในด้านของการ จัดการ ซึ่งจะมีผลต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรตามแนวความคิดที่ได้กล่าวไปแล้วในข้างต้น

4. แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทนเป็นหัวใจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์ประกอบที่ ดึงดูดคนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มใจทำงาน ซึ่งระบบ ค่าตอบแทนต้องมีการปรับให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพเพื่อความเติบโตขององค์การ ในอนาคต

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 (บทบัญญัติมาตรา 87 วรรคแรก) บัญญัติว่า “ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณา ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถ ของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม”

ความหมายของการบริหารค่าตอบแทน

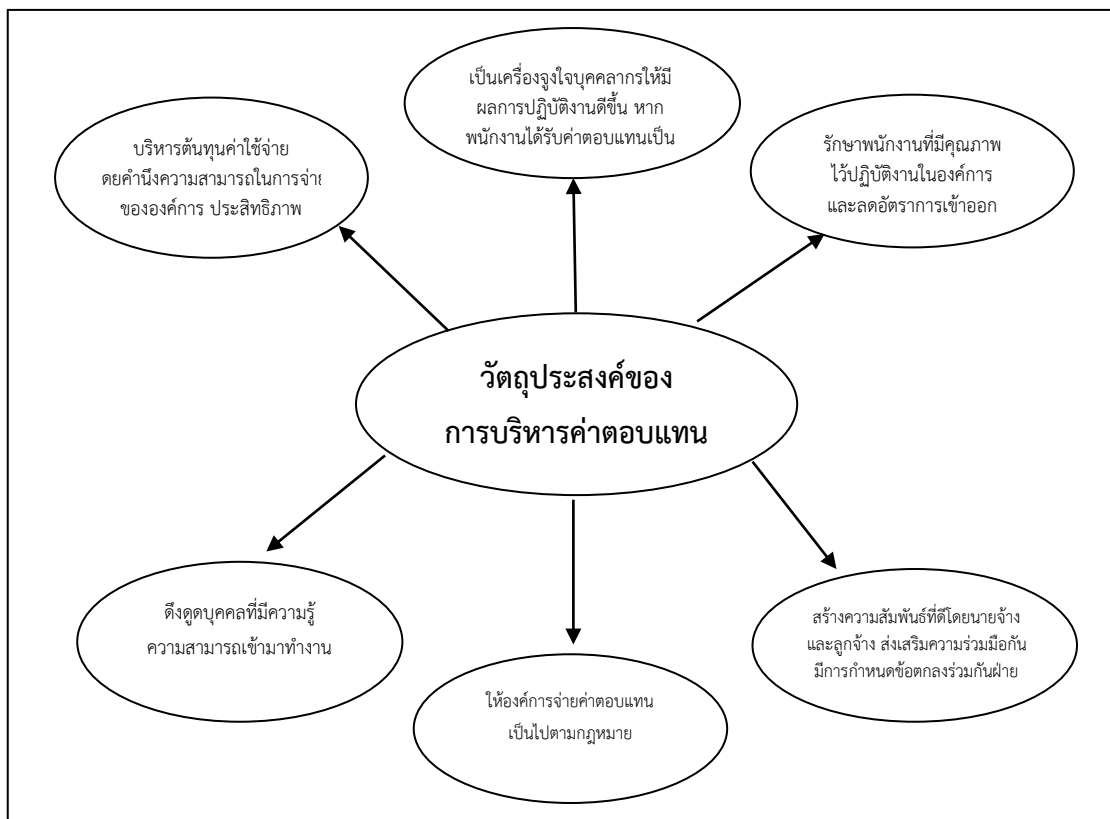
ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลทั้งหมดที่องค์การจ่ายให้แก่พนักงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้า สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล วันหยุด วันลา ความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารค่าตอบแทน หมายถึง กระบวนการของการบริหารโปรแกรมค่าตอบแทนขององค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะ ออกแบบโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนให้มีการจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ (Decenzo and Robbins, 2002: 303) และสวัสดิการ หมายถึง ตอบแทนต่าง ๆ (Fringe Benefits) นอกเหนือจากค่าจ้างที่ ลูกจ้าง ได้รับในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ (สุรางค์รัตน์ วจินารมณ, 2553)

2551: 1-3) รวมตลอดถึงการให้ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน (พิเชษฐ์ สอนศิริ, 2553: 24-25) โดยมีวัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทนดังภาพที่ 3

วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทนขององค์การมีวัตถุประสงค์ ดังภาพที่ 3 (ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, 2556:

2)



ภาพที่ 3 อธิบายวัตถุประสงค์การบริหารค่าตอบแทนขององค์กร
ที่มา: ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน (เชียงใหม่: หจก.พ.พรพิพัฒน์, 2556),
2.

จากภาพที่ 3 ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์การบริหารค่าตอบแทนขององค์กร เป็นตัวกำหนดขององค์กรนั้นๆ ถึงการดำเนินการอย่างไรด้านการบริหารของค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงาน ช่วยให้สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานและเป็นธรรม รวมถึงองค์กรต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายด้วย

ตารางที่ 5 อธิบายตารางของประเภทค่าตอบแทนทั้ง 3 ด้าน

ประเภทของค่าตอบแทน	ความหมาย
ค่าตอบแทนหลัก (Base Pay)	ค่าจ้างหรือเงินเดือน องค์การส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนหลักโดยคิดเป็นชั่วโมงหรือเงินเดือน ซึ่งดูจากลักษณะงาน ค่าตอบแทนหลักที่คิดเป็นชั่วโมงจะดูจากงานที่สามารถคำนวณเป็นเวลาได้โดยตรง ส่วนค่าตอบแทนหลักที่เป็นเงินเดือนจะดูจากช่วงเวลาที่ยาวกว่า คนที่ได้รับเดือนจะมีสถานภาพสูงกว่าคนได้รับค่าจ้าง บางองค์การจึงใช้วิธีเปลี่ยนมาจ่ายเงินเดือนให้คนงานและเสมียน เพื่อสร้างความรู้สึกรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การ แต่ก็ยังคงจ่ายค่าล่วงเวลาให้ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด
ค่าตอบแทนผันแปรหรือ ค่าตอบแทนจูงใจ (Variable Pay)	ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน โดยตรงอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลงานของพนักงานแต่ละคนโดยตรง ส่วนใหญ่ได้แก่ โบนัสและค่าตอบแทนจูงใจต่างๆ เช่น ผู้บริหารที่ทำงานมานานอาจได้สิทธิในการถือหุ้นบริษัท เป็นต้น
ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit)	ค่าตอบแทนทางอ้อมที่พนักงานได้รับจากสิ่งที่สามารถจับต้องได้ เช่น การประกันสุขภาพ การจ่ายเงินให้ในวันลาหยุด หรือบำนาญตอนเกษียณ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่ให้ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การ บางทีเรียกว่า “ผลประโยชน์ (Benefit)” หรือ “ค่าตอบแทนเสริม (Supplementary Compensation) สำหรับคนทั่วไปนิยมเรียกว่า “สวัสดิการ” แต่การเรียกว่า “สวัสดิการ” อาจทำให้ความหมายของผลประโยชน์เกื้อกูลแคบไปเพราะคำว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” ในทางวิชาการจะรวมไปถึงประโยชน์เกื้อกูล และการบริการรวมถึงค่าจ้างและเงินเดือนเพิ่ม และยังมีรางวัลทางอ้อมต่างๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน

ที่มา: ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน (เชียงใหม่: หจก.พ.พรพิพัฒน์, 2556).

จากตารางที่ 5 อธิบายตารางของประเภทค่าตอบแทนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนหลักเปรียบเสมือนเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำ จากลักษณะงานที่พนักงานนั้นได้มีการปฏิบัติงานอยู่ ค่าตอบแทนผันแปรจะมีลักษณะคล้ายกับโบนัสและค่าตอบแทนจูงใจต่างๆ ส่วนผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่พนักงานได้รับที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนหลัก

การวางโครงสร้างค่าจ้างและค่าตอบแทนเป็นตัวช่วยให้มีแนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนขององค์การให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในตำแหน่งงาน และได้ทราบถึงความสามารถในการจ่ายขององค์การว่าสามารถที่จะจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานได้ระดับใด โดยผู้แบ่งการจ่ายค่าตอบแทนออกเป็น 2 ประเภทดังนี้ (ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, 2556: 58)

1. การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ

การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงานหรือทีมงานเพิ่มขึ้นจากค่าตอบแทนพื้นฐาน สัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือทีมงานหรือองค์การ เพื่อให้พนักงานรับผิดชอบและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายหลักขององค์การในที่สุด โดยองค์การต้องคำนึงถึง

ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการจ่ายค่าตอบแทนต้องเพิ่มขึ้นมากกว่าต้นทุนที่เพิ่มขึ้น สามารถพิจารณาปัจจัยหลัก 4 ประการ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 รูปแบบแผนการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ

การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ	เกณฑ์ในการพิจารณา
<p>1. การจ่ายค่าตอบแทนควรอยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคคลกลุ่มหรือองค์กร</p>	<p>แผนการจ่ายค่าตอบแทนควรอยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มหรือองค์กร ซึ่งจะต้องเหมาะสมกับโครงสร้างขององค์กร</p> <p>1.1 แผนการจ่ายค่าตอบแทนจูงใจบุคคล เป็นรางวัลให้กับพนักงานที่สามารถทำงานตามเป้าหมาย ฯลฯ</p> <p>1.2 แผนการจ่ายค่าตอบแทนจูงใจกลุ่ม เหมาะกับลักษณะงานที่ไม่เป็นอิสระต่อกันและการวัดการสนับสนุนให้งานสำเร็จของบุคคล ฯลฯ</p> <p>1.3 แผนการจ่ายค่าตอบแทนจูงใจองค์กร เหมาะกับผลการปฏิบัติงานที่ต้องมาจากทุกส่วนขององค์กร ฯลฯ</p>
<p>2. ระดับความเสี่ยงที่พนักงานเต็มใจรับการจูงใจอาจกำหนดเป็นสัดส่วนของฐานเงินเดือน</p>	<p>ค่าตอบแทนแบบจูงใจจะกลายเป็นสัดส่วนใหญ่สุดของค่าตอบแทนหลัก ระดับความเสี่ยงมีแนวโน้มสูงขึ้นสำหรับพนักงานระดับบริหาร ดังนั้นระดับความเสี่ยงจะขึ้นอยู่กับว่าพนักงานสามารถควบคุมผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนได้มากน้อยแค่ไหน</p>
<p>3. การเพิ่มการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ</p>	<p>เมื่อองค์กรนำการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจมาใช้ องค์กรส่วนใหญ่จะต้องลดการจ่ายค่าตอบแทนพื้นฐานตามสัดส่วนการเพิ่มแผนการจูงใจ เช่น องค์กรมีการขึ้นเดือนให้กับพนักงานร้อยละ 10 ในแต่ละปี องค์กรสามารถตัดสินใจรับเงินเดือนให้กับพนักงานตามค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 4 และยังคงจูงใจขึ้นเงินเดือนร้อยละ 6 ให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานเกินกว่าค่าเฉลี่ยมาตรฐาน ในกรณีนี้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีอาจจะได้รับรางวัลมากกว่าร้อยละ 6 เพราะจะมีพนักงานจำนวนหนึ่งที่มีผลการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน จะไม่ได้รับค่าตอบแทนร้อยละ 6 ในส่วนนี้ อย่างไรก็ตามค่าตอบแทนแบบจูงใจต้องมีปริมาณมากพอ ซึ่งพบว่าควรอยู่ในระดับ 10-30% ของค่าตอบแทนพื้นฐาน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย2545)</p>

ตารางที่ 6 รูปแบบแผนการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ (ต่อ)

การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ	เกณฑ์ในการพิจารณา
<p style="text-align: center;">4. การกำหนดระยะเวลาของแผนการจ่ายค่าตอบแทนจูงใจ</p>	<p>ระยะเวลาของแผนการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจสามารถกำหนดเป็น 3 แผน ดังนี้</p> <p>4.1 แผนการจูงใจระยะสั้นจะมีระยะเวลาประมาณ 1-3 ปี เป็นแผนการให้รางวัลตามการวัดผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานขององค์กร</p> <p>4.2 แผนการจูงใจระยะกลาง จะมีระยะเวลาประมาณ 3-5 ปี เป็นแผนการให้รางวัลตามการวัดผลการใช้ทรัพยากรเพื่อดำเนินการตามนโยบายให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด</p> <p>4.3 แผนการจูงใจระยะยาว จะมีระยะเวลาประมาณ 5 ปีขึ้นไป เป็นแผนการให้รางวัลตามการวัดผลงานด้านประสิทธิผล ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง ที่ต้องกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจและนโยบายเป็นกรอบในการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงาน</p>

ที่มา: ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน (เชียงใหม่: หจก.พ.พรพิพัฒน์, 2556).

จากตารางที่ 6 รูปแบบแผนการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ ได้อธิบายไว้ในตารางที่ 6 คือ การจ่ายค่าตอบแทนควรอยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคคลกลุ่มหรือองค์กร ระดับความเสี่ยงที่พนักงานนั้นรับรู้หรือเต็มใจที่จะได้รับในการปฏิบัติงานให้ถึงเป้าหมาย การจูงใจอาจกำหนดเป็นสัดส่วนของฐานเงินเดือนและการเพิ่มการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจให้พนักงานมีแรงจูงใจ เช่น ฐานปรับขึ้นเงินเดือน รวมถึงการกำหนดระยะเวลาของแผนการจ่ายค่าตอบแทนจูงใจ

2. การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม

การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน เพื่อช่วยให้พนักงานมีขวัญ กำลังใจ และมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, 2556)

ตารางที่ 7 อธิบายการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมมีลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนหลายรูปแบบ

การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม	เกณฑ์ในการพิจารณา
<p>1. การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความเสี่ยงภัยในการทำงาน</p>	<p>1.1 แผนบำนาญและบำเหน็จ</p> <p>1.2 แผนการประกันชีวิต องค์กรประกันชีวิตให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานเสี่ยงภัย</p> <p>1.3 แผนการประกันอุบัติเหตุและประกันการเจ็บป่วย</p> <p>1.4 แผนประกันอุบัติเหตุจากการเดินทาง อันเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่</p>

ตารางที่ 7 อธิบายการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมมีลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนหลายรูปแบบ (ต่อ)

การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม	เกณฑ์ในการพิจารณา
2. การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมในช่วงเวลาที่ไม่ได้ทำงาน	2.1 การจ่ายค่าตอบแทนในช่วงเวลาเจ็บป่วย 2.2 การจ่ายค่าตอบแทนในช่วงเวลาหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดสุดสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีที่กำหนด 2.3 การจ่ายค่าตอบแทนในช่วงเวลาวันลาป่วย วันลาคลอดและวันลาเพื่อรับราชการทหาร
3. การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมสูงกว่าอัตราการจ่ายปกติ	3.2 ค่าล่วงเวลา ช่วงเวลาที่ทำงานนอกเหนือจากเวลาปกติ ทั้งในวันปกติ วันหยุดสุดสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี 3.2 ค่าทำงานกะในช่วงนอกเวลาปกติ ได้แก่ ช่วงเวลา 16.00 – 24.00 น. หรือ 24.00 -08.00 น. 3.3 ค่าเสี่ยงภัย เป็นการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่มีอันตรายทั้งร่างกายและชีวิตเพิ่มขึ้นจากอัตราจ่ายปกติ
4. การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมตามอัตรากฎหมาย	เป็นการจ่ายตามกฎหมายที่กำหนด ซึ่งผู้บริหารอาจจ่ายสูงกว่ากฎหมายที่กำหนดได้ แต่จะจ่ายต่ำกว่ากฎหมายกำหนดมิได้
5. การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมในรูปแบบสวัสดิการ	5.1 การจัดกิจกรรม ได้แก่ การจัดสถานที่ อุปกรณ์การแข่งขันกีฬา และการจัดชมรมตามความสนใจ 5.2 การจัดอาหารกลางวันและเครื่องดื่ม 5.3 การให้คูปองในการซื้อสินค้าขององค์กร 5.4 การให้ส่วนลดพิเศษในการซื้อสินค้าที่องค์กรผลิตหรือจำหน่าย 5.5 ค่าตอบแทนสวัสดิการอื่นๆ เช่น เงินช่วยค่าครองชีพ เบี้ยขยันเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย กองทุนกู้ยืม ดอกเบี้ยต่ำ

ที่มา: ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน (เชียงใหม่: หจก.พ.พรพิพัฒน์, 2556).

ตารางที่ 7 อธิบายการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมมีลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนหลายรูปแบบ คือ การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน เพื่อช่วยให้พนักงานมีขวัญ กำลังใจ และมีผลการปฏิบัติงาน

โดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานจะมีความพึงพอใจต่อการทำงานถ้าพนักงานมีความเชื่อว่าการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปด้วยความยุติธรรมและพนักงานจำนวนหนึ่งตีความว่า ความเสมอภาคเป็นส่วนหนึ่งของความยุติธรรม (Brown, 2001) ดังนั้นตารางที่ 8 จะเป็นการแสดงค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

ตารางที่ 8 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ)		ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม)	
ทางตรง	ทางอ้อม	งาน	สภาพแวดล้อมของงาน
-ค่าจ้าง	ค่าประกันสุขภาพและชีวิต	งานที่น่าสนใจ	นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม
-เงินเดือน	ค่ารักษาพยาบาล	งานที่ท้าทาย	การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ
-โบนัส	เงินสงเคราะห์ทางสังคม	ความรับผิดชอบ	ทีมงาน
-ค่านายหน้า	เงินช่วยเหลือการศึกษา	โอกาสในการเลื่อน	การยืดหยุ่นเวลาทำงาน
-การขาย	การลาโดยได้รับค่าจ้าง	ตำแหน่ง	การมีส่วนร่วม
		การยกย่องรองรับ	สภาพการทำงานที่สะอาดสบาย
	ฯลฯ	ฯลฯ	ฯลฯ

ที่มา: ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน (เชียงใหม่: หจก.พ.พรพิพัฒน์, 2556), 1.

จากตารางที่ 8 ที่แสดงถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน สามารถแสดงถึงการจำกัดความถึงค่าตอบแทนเบื้องต้นที่พนักงานคาดหวังว่าจะได้รับจากองค์กรที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการความคิดภายในของพนักงาน คือ การควบคุมและการแจ้งเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับระบบการจ่ายค่าตอบแทน มีการคาดหวังว่าจะส่งผลกระทบต่อไม่เฉพาะแต่การปฏิบัติงานแต่จะส่งผลอย่างมากกับแรงจูงใจในการทำงานด้วย (Frey, 1997)

สรุปได้ว่า ถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กรว่าสามารถที่จะจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานได้ระดับใด เป็นการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงิน (ค่าตอบแทนแบบจูงใจ) และมีใช่เป็นตัวเงิน (ค่าตอบแทนทางอ้อม) เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับชั้น เป็นแรงจูงใจที่ทางองค์กรจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทั้งการจูงใจในรูปแบบส่วนบุคคล กลุ่ม และองค์กร ตามแนวคิดของ ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, 2556 โดยผู้วิจัยใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์

5. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Schultz (1966: 59) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นผลรวมของการปฏิบัติความประพฤติระหว่างบุคคลซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมทำกิจกรรมและมีส่วนร่วมในด้านการติดต่อสื่อสาร ความหมาย ความร่วมมือการเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาและการจูงใจซึ่งกันและกัน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2539: 115-117) แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (FIRO – Fundamental Interpersonal Relation Orientation) โดยวิลเลียม ชูทส์ ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงความต้องการระหว่างบุคคลทั้งในระดับพฤติกรรมและความรู้สึก ซึ่งจำเป็นและเพียงพอที่จะอธิบายการแสดงออกของบุคคล เมื่อมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในกลุ่มได้โดยความต้องการระหว่างบุคคลในระดับพฤติกรรมประกอบด้วย 3 มิติ

มิติที่ 1 การเข้ากลุ่ม (Inclusion) เป็นมิติการเข้า – ออก (In-Out) หมายถึง ขอบเขตการติดต่อของมนุษย์ บางคนชอบการเข้ากลุ่มมาก ชอบที่จะไปงานเลี้ยงต่างๆและทำสิ่งต่างๆร่วมกับกลุ่ม ชอบที่จะเป็นผู้เริ่มต้นการสนทนากับคนแปลกหน้าก่อน ในขณะที่บางคนชอบที่จะอยู่คนเดียว ชอบความเป็นส่วนตัว และหลีกเลี่ยงงานต่างๆซึ่งความแตกต่างเหล่านี้มีตั้งแต่ระดับ Over Social (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์เมื่ออยู่ตามลำพัง) จนถึง Under Social (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อมีบุคคลอื่นปรากฏอยู่ด้วย)

มิติที่ 2 การควบคุม (Control) เป็นมิติของการอยู่เหนือกว่าหรืออยู่ใต้กว่า (Top-Bottom) หมายถึง ขอบเขตของอำนาจการควบคุมและมีอิทธิพล บางคนมีความสุขเมื่อเขาได้รับมอบหมายให้ดูแลบุคคลอื่น ชอบที่จะเป็นเจ้านาย เป็นผู้ให้คำสั่งหรือเป็นผู้ว่าการตัดสินใจสำหรับตนเองและผู้อื่น แต่บางคนชอบที่จะไม่ต้องควบคุมหรืออยู่เหนือบุคคลอื่น พอใจที่จะไม่เคยบอกให้ใครทำอะไรและพยายามค้นหาสภาพที่จะไม่ต้องรับผิดชอบอะไร มนุษย์มีความแตกต่างกันในความปรารถนาที่จะควบคุมบุคคลอื่น พอใจที่จะไม่เคยบอกให้ใครทำอะไรและพยายามค้นหาสภาพที่จะไม่ต้องรับผิดชอบอะไร มนุษย์มีความแตกต่างกันในความปรารถนาที่จะควบคุมบุคคลอื่น หรือเป็นอิสระจากควบคุมบุคคลอื่นตั้งแต่ Autocratic (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อไม่ได้เป็นผู้ควบคุม) จนถึง Abdicratic (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์ขณะที่ควบคุมบุคคลอื่น)

มิติที่ 3 ความรักใคร่ผูกพัน (Affection) เดิมซูทส์ใช้คำว่า “Affection” ซึ่งแสดงถึงมิติของการอยู่ใกล้-ไกล (Near-Far) หมายถึง ขอบเขตของการใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคคลอื่น แต่จากประสบการณ์ที่ผ่านมาหลายที การใช้แบบวัดไฟโร-บี แสดงให้เห็นว่าการใช้คำว่า Affection ทำให้ผู้ตอบสับสนแยกไม่ออกระหว่างความชอบพอที่เป็นความรู้สึกและความชอบที่เป็นพฤติกรรม ดังนั้นซูทส์ จึงเปลี่ยนมาใช้คำว่า “Openness” แทนความเปิดเผย (Openness) เป็นมิติของการเปิด – ปิด (Open-Close) หมายถึง ขอบเขตของการเปิดเผยของมนุษย์ บางคนได้รับความพอใจจากการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งเขาสามารถพูดคุยเกี่ยวกับความรู้สึกของเขา ความลับและความคิดภายในตัวเขา ชอบที่จะมีคนที่เขาไว้วางใจได้หนึ่งหรือสองคนหรือมากกว่านั้น แต่บางคนพอใจกับการหลีกเลี่ยงจากการเปิดเผยกับบุคคลอื่นและค่อนข้างที่จะรักษาสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นให้อยู่ในระดับที่คุ้นเคยมากกว่าระดับการเป็นเพื่อนสนิท

ส่วนความต้องการระหว่างบุคคลในระดับความรู้สึกประกอบด้วย 3 มิติ คือ

มิติที่ 1 ความสำคัญ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองนั้นมีความสำคัญกับบุคคลอื่นและรู้สึกว่าบุคคลอื่นนั้นมีความสำคัญ มีความหมายกับตนเอง มิติที่ 2 ความสามารถ เป็นความรู้สึกถึงความสามารถของบุคคล เมื่อความสามารถคือการตัดสินใจในสิ่งต่างๆหรือแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยความสามารถของตนเอง มิติที่ 3 ความน่าคบ เป็นความรู้สึกน่าคบกับบุคคลอื่นบุคคลส่วนมากอาจจะมีความสามารถ มีความสำคัญ แต่ไม่น่าคบ เช่น อาชญากรที่ประสบความสำเร็จ หรือจอมเผด็จการผู้กดขี่ และซูทส์ (Schultz 1966) ยังได้แบ่งความเข้ากันได้ของบุคคล (Compatability) ออกเป็น 2 ชนิด ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 อธิบายความเข้ากันได้ของบุคคล (Compatability)

ความเข้ากันได้ของบุคคล (Compatability)	ความหมาย
Atmosphere Compatability	เป็นความเข้ากันได้ของบุคคลซึ่งเกิดจากความต้องการที่เหมือนกัน เช่น ชอบสังคมเหมือนกัน
Role Compatability	เป็นความเข้ากันได้ของบุคคลซึ่งเกิดจากความต้องการที่ต่างกันหรือตรงกันข้ามกัน เช่น บุคคลที่ต้องการควบคุมบุคคลอื่น จะเข้ากันได้กับบุคคลที่ต้องการให้บุคคลอื่นควบคุมตนเอง

ที่มา : สุเมธ พงษ์เกตุรา, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพกับเพื่อนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสารสาสน์เอกตรา เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร” (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2553).

: William C. Schultz, *FIRO: A three diminution theory of Interpersonal Behavior* (New York: Rinihart, 1966).

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาคั้งนี้มืองค์ประกอบ 3 มิติ ดังนี้ มิติที่ 1 การเข้ากลุ่ม มิติที่ 2 การควบคุม และมิติที่ 3 ความรักใคร่ผูกพัน ตามแนวคิดของ Schultz (1966) เนื่องจากพนักงานแต่ละบุคคลมีแนวคิดและพฤติกรรมรวมไปถึงความรู้สึกที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานบางคนชอบทำงานโดยมีการควบคุมจากหัวหน้างาน แต่ตรงข้ามกันนั้นพนักงานบางคนอาจชอบทำงานโดยมีความเป็นอิสระสามารถออกความคิดเห็นได้ จึงทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้ขึ้น โดยผู้วิจัยใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์

6. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมภายในองค์กร

ราเวสซีและ ชูลทซ์ (Ravasi and Schultz, 2006) ได้นิยามวัฒนธรรมองค์การ คือ ชุดของสมมติฐานทางจิตที่ใช้ร่วมกัน และการกระทำในองค์กรด้วยการกำหนดลักษณะการทำงานที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ต่าง ๆ เช่นเดียวกับ ร็อบบินส์ (Robbins, 2001) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึงระบบทุกอย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางปฏิบัติหรือแนวทาง ในการดำเนินงานขององค์การและเปรียบเสมือนบุคลิกลักษณะขององค์การ

สำนักพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2555) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์การที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็น ทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์การ และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์การและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ กล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การ ทำงานของทุกคนดีมีคุณภาพ ส่งผลทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพ รวมทั้งทำให้เกิด

ความพึงพอใจและสอดคล้องกับ (อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์, 2552) วัฒนธรรมองค์การถูกสร้างจากปัจจัยหลายสิ่ง เช่น วัฒนธรรมสังคม (societal culture) ที่อยู่ข้างในองค์การ เทคโนโลยี ตลาด และการแข่งขัน รวมทั้งบุคลิกของผู้ก่อตั้งหรือผู้นำที่โดดเด่นในอดีต

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2557) กล่าวว่า วัฒนธรรม หรือค่านิยมองค์กร เป็นเรื่องที่ต้องใช้วิธีการปลูกฝัง (ไม่ใช่อบรม) ผ่านการพูดคุยกันบ่อยๆ ในหลากหลายช่องทาง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คนที่เป็นเจ้าภาพ ในการผลักดัน ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ต้องไม่ใช่ หน่วยงาน HR แต่ต้องเป็นผู้บริหารระดับสูง (Top Management) ผู้บริหารของสายงานต่างๆ (Line Managers) ทีมงานผลักดันวัฒนธรรมองค์กร (Change Agents) โดยมี HR เป็นผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) และสนับสนุน(Support)รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ได้แก่

6.1 วัฒนธรรมองค์การที่เน้นบทบาท

วัฒนธรรมองค์การที่เน้นบทบาท (Role Culture) วัฒนธรรมองค์การประเภทนี้ คือ มุ่งเน้นที่ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร (Job Description) มีลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ (Reason-Science) โครงสร้างขององค์การกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับชั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป (Hierarchy) และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติต่างๆ ชัดเจนทั่วองค์การ (Red Tape) ลักษณะองค์การที่มีวัฒนธรรมนี้ ปรากฏเห็นชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐราชการและเอกชน ซึ่งค่อนข้างล่าช้าต่อการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและความอยู่รอดต่อไปขององค์กร มักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานใดๆ (สำนักพัฒนา ระบบบริหารสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2555)

6.2 วัฒนธรรมองค์การที่เน้นงาน

วัฒนธรรมองค์การที่เน้นงาน (Task Culture) คือ องค์การที่มีวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม องค์กรคาดหวังว่าผู้ปฏิบัติงานจะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จะสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลงาน และการพัฒนาริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติร่วมกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็น “งานโครงการ” หรือ Project โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์การ การร่วมทีมเพื่อนำความรู้ ความสามารถที่หลากหลายของบุคลากร จากหลายฝ่ายหลายส่วนงานมารวมมือกัน เมื่อสิ้นสุดโครงการที่ทีมงานก็สลายไปและอาจไปสร้างทีมงานใหม่เพื่องานโครงการใหม่ ๆ ต่อไป วัฒนธรรมองค์การแบบนี้ เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาพการแข่งขัน (Competition) และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ตลอด (พันทิวา สพัฒนภรณ์, 2556)

6.3 วัฒนธรรมองค์การที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล

วัฒนธรรมองค์การที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential Culture) ผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเอง มีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและจะมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์การเป็นอย่างยิ่ง ตัวอย่างที่เห็นชัด คือ มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้น ความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นต้น จะสะท้อนแม้จะมีอิสระแต่ก็รักและทุ่มเทให้กับงานการใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ในลักษณะเช่นนี้ การบริหารเพื่อทีมงานจะเป็นปัญหามาก การประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน อาจจะไม่

เป็นหนทางเดียวที่จะให้ทุกคนมาร่วมทีมได้ แต่ก็ยังเป็นทีมที่หลวมมากและบ่อยครั้ง การตัดสินใจในที่ประชุมอาจไม่เป็นเอกฉันท์หรือเด็ดขาด เพราะยังมีความคิดเห็นโต้แย้งจากอีกหลายคนซึ่งไม่สามารถบังคับให้ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นหรือมติที่ประชุม (สำนักพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2555)

6.4 วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการเป็นผู้นำ

วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการเป็นผู้นำ (Leader Culture) เป็นองค์การหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จมักจะเป็นผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความสามารถนำพาองค์การฟันฝ่าปัญหาอุปสรรคและพายุเศรษฐกิจจตุรภังค์ในปัจจุบันได้โดยตลอดรอดฝั่งผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้สนองรับและนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล หน่วยงานที่ตั้งหรือก่อเกิดขึ้นใหม่ต้องการวัฒนธรรมและผู้บริหารที่เป็นผู้นำเช่นนี้ ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิด ความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นและยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงสุดขององค์การ กำลังคนในวัฒนธรรมเช่นนี้จะมีการจัดสรรคนพอเหมาะพอดีกับงานและผลงานที่ต้องการ ไม่มีอัตรากำลังส่วนเกินเหลือใช้เป็นตัวหนุน การดำเนินงาน ทุกคนที่ถูกคัดเลือกเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามความต้องการด้านต่างๆขององค์การโครงสร้างขององค์การก็กะทัดรัด แต่ครอบคลุม มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารเปลี่ยนแปลงต่างๆได้รวดเร็ว รวมทั้งการตัดสินใจที่เฉียบขาดและฉับพลันของฝ่ายบริหาร การตัดสินใจบางอย่างอาจดูว่าโหดร้ายและไม่คิดถึงจิตใจของบุคคลหรือไม่ยุติธรรม แต่เหมาะสมและจำเป็นต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบนี้จะหมดไปเมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหารที่เป็นผู้นำสูงสุดหรือองค์การถูกขายไปหรือไปรวมกับองค์การอื่น ดังปรากฏให้เห็นอยู่ทั่วไปในธุรกิจยุคโลกาภิวัตน์ (สำนักพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2555)

วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 รูปแบบ มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน การที่จะนำวิธีการหรือวัฒนธรรมองค์การแบบหนึ่งไปใช้ในอีกแบบหนึ่งเป็นไปได้เสมอ และอาจเป็นการเสริมจุดอ่อนของแต่ละแบบก็ได้ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารในแต่ละองค์การนั้น ๆ ว่าสามารถและดำเนินการอะไรอย่างไร การผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมองค์การ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ น่าจะเป็นผลดีกว่าที่จะยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์การแบบใดแบบหนึ่งโดยตลอด การบริการประชาชน โดยหน่วยงานรัฐ หากนำวัฒนธรรมองค์การแบบที่ผลงานหรืองานและแบบผู้นำมาช่วยเสริมจะเป็นการดีกว่า ในทำนองเดียวกันวัฒนธรรมองค์การแบบอื่นและอาจนำวัฒนธรรมองค์การแบบอื่นไปช่วยเสริมในบางจุดบางงานก็ได้ โดยผู้วิจัยใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์

7. แนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมการลดความเครียด

วิธีการจัดการความเครียด

จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช (2545) กล่าวว่า ความเครียดที่เกิดขึ้นนั้น เป็นอารมณ์ (Mood) หรือความรู้สึก (Feeling) อย่างหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นสิ่งปกติที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันถ้ามีความเครียดเกิดขึ้นบ่อยและมากเกินไปย่อมส่งผลเสียต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ จึงเป็นหน้าที่ของเราที่จะต้องหาทางจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น วิธีการคลายความเครียดที่ดีนั้น ควรพิจารณาถึงสาเหตุ ที่ทำให้เกิดความเครียดแล้ว ลด ละ เลิก หลีกเสี่ยงในสาเหตุดังกล่าวและในบางกรณีอาจสร้างสถานการณ์ใหม่หรือจัดหาสร้างบรรยากาศหรือสิ่งทดแทนเพื่อคลายความเครียด (มาลี จุฑา, 2542)

ชีวิตการทำงานบางครั้ง เมื่อเกิดปัญหาทำให้เราเครียดได้ ซึ่งเป็นผลให้เกิดความไม่สบายกายไม่สบายใจ การสร้างความสดชื่นใจให้กับตัวเองเป็นวิธีคลายเครียดได้อย่างหนึ่ง เพื่อที่เราจะปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีความสุข

มิติด้านการทำงาน เป็นมิติสำคัญมิติหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต จึงมีหลายหน่วยงาน แยกการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ออกจากการวัดคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป เนื่องจากชีวิตการทำงานมีช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวที่คาบเกี่ยวกัน สำหรับประชากรวัยแรงงานที่มีงานทำ การศึกษาคุณภาพชีวิตเพื่อให้วัดได้อย่างแท้จริง ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำมาประกอบการจัดทำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตด้วย ดังที่ Brief (1981) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต

เทคนิคการผ่อนคลายความเครียด

สภาวะผ่อนคลายคือสภาวะที่กล้ามเนื้อเกิดการคลายตัวตามธรรมชาติ (Jacobson, 1978) เป็นกระบวนการทางสรีระวิทยาของร่างกายเมื่ออยู่ในภาวะปราศจากความตึงเครียด ปราศจากความเมื่อยล้า ปราศจากการเกร็งตัวของกล้ามเนื้อ ส่งผลต่อการทำงานของระบบประสาทส่วนกลาง ทำให้ความกลัวและความวิตกกังวล (Sweeny, 1978) เนื่องจากในสภาวะผ่อนคลายร่างกายจะมีการใช้ออกซิเจนลดลง การผลิตคาร์บอนไดออกไซด์ลดลง การหายใจช้าลง การไหลเวียนโลหิตดีขึ้น การตอบสนองต่อสิ่งเร้าลดลง ร่างกายรับรู้ต่อสิ่งกระตุ้นระบบประสาทส่วนกลาง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงคลื่นสมองส่วนกลางและส่วนหน้าของสมอง สามารถลดกระแสประสาทเกี่ยวกับความเจ็บปวด (โณมนภา กิตติศัพท์, 2536) การผ่อนคลายจึงทำให้มีผลดีต่อผู้ป่วย คือช่วยลดระดับของความเครียดทางร่างกาย ช่วยเบี่ยงเบนความสนใจจากความเจ็บปวด ช่วยบรรเทาความตึงตัวของกล้ามเนื้อ หรือการหดตัวของกล้ามเนื้อ ช่วยต่อสู้กับความเมื่อยล้า และรู้สึกสบายขึ้น ทั้งยังช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของการบรรเทาความเจ็บปวดด้วยวิธีอื่นๆ (Christensen and Kockrew, 1994)

วิธีการผ่อนคลายมีหลายวิธี ดังนี้

1. การฝึกการหายใจ ฝึกการหายใจโดยใช้กล้ามเนื้อกระบังลมบริเวณหน้าท้องแทนการหายใจโดยใช้กล้ามเนื้อหน้าอกเมื่อหายใจเข้า หน้าท้องจะพองออก และเมื่อหายใจออก หน้าท้องจะยุบลง ซึ่งจะรู้ได้โดยเอามือวางไว้ที่หน้าท้องแล้วคอยสังเกตเวลาหายใจเข้าและหายใจออก หายใจเข้าลึกๆ และช้าๆ กลั้นไว้ชั่วคราวแล้วจึงหายใจออก ลองฝึกเป็นประจำทุกวัน จนสามารถทำได้โดยอัตโนมัติ

การหายใจแบบนี้จะช่วยให้ออกซิเจนมากขึ้น ทำให้สมองแจ่มใส ร่างกายกระปรี้กระเปร่า ไม่่วงเหงาหาวนอน พร้อมเสมอสำหรับภารกิจต่างๆ ในแต่ละวัน (กรมสุขภาพจิต, 2549)

2. การทำสมาธิเบื้องต้น เลือกสถานที่ที่เงียบสงบ ไม่มีใครรบกวน เช่น ห้องพระ ห้องนอน ห้องทำงานที่ไม่มีคนพลุกพล่าน หรือมุมสงบในบ้านนั่งขัดสมาธิ เท้าขาพับเท้าซ้าย มือชนกันหรือมือขวาทับมือซ้ายตั้งตัวตรง หรือจะนั่งพับเพียบก็ได้ตามแต่จะถนัดกำหนดลมหายใจเข้าออก โดยสังเกตลมที่มากระทบปลายจมูก หรือริมฝีปากบน ให้รู้ว่าขณะนั้นหายใจเข้าหรือออกหายใจเข้า ท้องพอง หายใจออกท้องยุบ หายใจเข้านับ 1 หายใจออกนับ 1 นับไปเรื่อยๆ จนถึง 5 เริ่มนับใหม่จาก 1-6 เมื่อครบ 1-10 แล้วจึงวนไปเรื่อยๆ เป็นต้น ขอเพียงจิตใจจดจ่ออยู่กับลมหายใจเข้าออกเท่านั้น อย่าคิดฟุ้งซ่านเรื่องอื่น เมื่อจิตใจแน่วแน่จะช่วยจัดความเครียด ความวิตกกังวล ความเศร้าหมอง เกิดปัญญาที่จะคิดแก้ปัญหาและเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ในชีวิตได้อย่างมีสติ มีเหตุมีผล และยังช่วยให้สุขภาพร่างกายดีขึ้นด้วย (กรมสุขภาพจิต, 2549)

3. การใช้ปฏิกิริยาป้อนกลับ (Biofeedback) การป้อนกลับทางชีวภาพเป็นกระบวนการที่ทำให้สามารถเรียนรู้ในการควบคุมกระบวนการทางสรีระวิทยาภายใน เช่น ความดันโลหิต อัตราการเต้นของหัวใจ อุณหภูมิผิวหนัง การหลั่งของเหงื่อ การหดตัว และคลายตัวของกล้ามเนื้อตามปกติเราจะเรียนรู้เพื่อควบคุมการตอบสนองทางชีวภาพ (Biofeedback Devices) ที่สามารถให้ข้อมูลป้อนกลับของการตอบสนองทางสรีระวิทยาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เรารู้จักการควบคุมการตอบสนองเหล่านี้ได้ (จำลอง ดิษยวณิช, 2545)

4. การออกกำลังกาย วิธีออกกำลังกายมีต่างๆ กัน เช่น เดิน วิ่ง ว่ายน้ำ เล่นกีฬา ทำกายบริหาร ว่ายน้ำ เล่นกีฬา และทำงานบ้าน การออกกำลังกายส่งผลดีอย่างมากต่อหลอดเลือดหัวใจ การหายใจ รูปร่าง นอกจากนั้นขณะออกกำลังกายร่างกายจะหลั่งสาร เอนโดर्फิน (Endorphin) ซึ่งมีคุณสมบัติทำให้มีความสุข ลดอาการเจ็บปวด และเพิ่มประสิทธิภาพของระบบภูมิคุ้มกันของร่างกาย สมภพ เรื่องตระกูล (2547) และ แพง ชินพงศ์ (2558) กล่าวว่า การออกกำลังกาย เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยคลายเครียดได้ไม่ยากเลย เพราะธรรมชาติของคนที่เครียดนั้นกล้ามเนื้อจะตึงและแข็ง ทำให้เกิดอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อบริเวณหัว คอ บ่าไหล่ การออกกำลังกายเป็นการที่ช่วยทำให้กล้ามเนื้อทุกส่วนของร่างกายได้เคลื่อนไหว จึงทำให้กล้ามเนื้อเกิดการคลายตัว อีกทั้งการออกกำลังกายยังช่วยให้อารมณ์ผ่อนคลาย สนุกสนานและกระปรี้กระเปร่าอีกด้วย

5. การนวดจะช่วยผ่อนคลายกล้ามเนื้อ กระตุ้นการไหลเวียนของเลือด ทำให้รู้สึกปลอดโปร่ง สบายตัว หายเครียดและลดอาการเจ็บปวดต่างๆ ลง เช่น การนวดแผนไทยสามารถนวดได้ด้วยตนเอง และเหมาะสำหรับผู้ที่มีการปวดศีรษะปวดเมื่อยบริเวณต้นคอ บ่า และไหล่ อันมีสาเหตุมาจากความเครียด (กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต, สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต, 2557)

6. การทำกิจกรรมที่ให้ความสุข การมีกิจกรรม หรืองานอดิเรกที่สามารถทำให้เกิดความเพลินเพลินจะช่วยผ่อนคลายความเครียดลงได้มาก กิจกรรมที่ดี และนิยมปฏิบัติกันโดยทั่วไป คือ ฟังเพลง อ่านหนังสือ ดูโทรทัศน์ ทำงานฝีมือ ทำสวน และทัศนศึกษา แพง ชินพงศ์ (2558) กล่าวว่า คนเราควรได้มีโอกาสพักผ่อนกายใจด้วยการพาตัวเองออกไปพบเจอสภาพแวดล้อมใหม่ๆ โดยการไปท่องเที่ยวยังสถานที่แปลกๆใหม่ๆ ที่ตนเองไม่เคยไป เช่น การไปท่องเที่ยวต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ

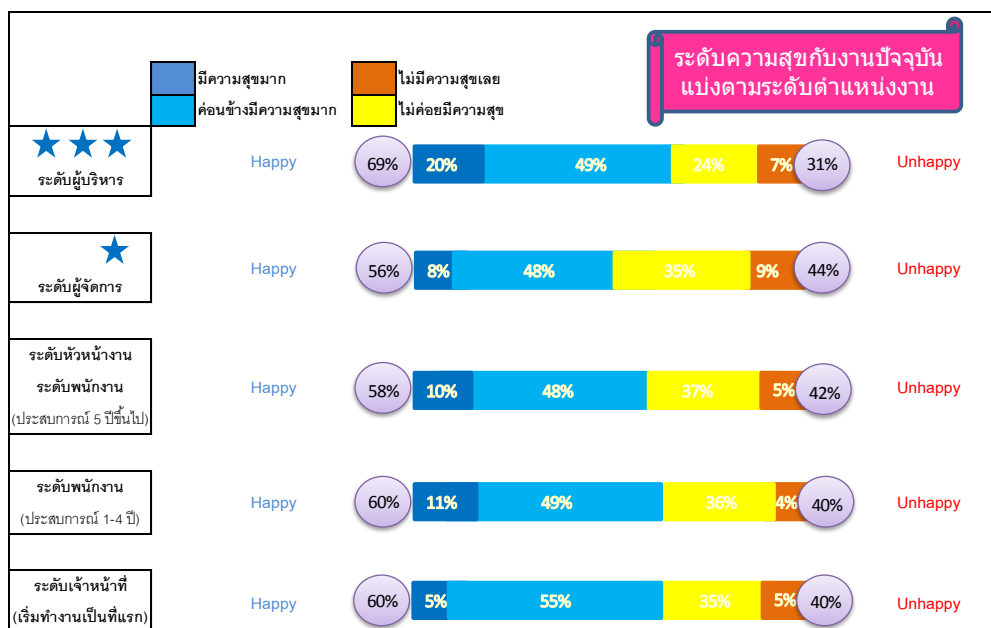
หรือแม้แต่การได้ออกไปเปลี่ยนบรรยากาศในสิ่งแวดล้อมที่อยู่ใกล้ตัวเพียงชั่วคราว เช่น ออกไปเที่ยวตลาดนัดดูสินค้า ดูพ่อค้าแม่ขาย ดูผู้คนมากมายซื้อสินค้ากัน ก็ทำให้รู้สึกเฟลิดเฟลินขึ้นได้ การที่เราไปได้พาตัวเองไปอยู่ในสถานที่อื่นๆ ที่มีสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่แปลกตา ไม่จำเจ จะช่วยทำให้เรารู้สึกสดชื่น ตื่นเต้น ผ่อนคลาย หายเมื่อยล้าจากอารมณ์ความเครียดที่สะสมเอาไว้ในจิตใจ

7. การปรับความคิด ผู้ป่วยจำนวนมากมีแนวคิดที่เป็นผลร้ายต่อสุขภาพ เช่น มองโลกในด้านลบ ขาดความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการแก้ปัญหาผิดๆ โดยความคิดดังกล่าวจะมีผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ทำให้เกิดการสะสมปัญหา มีอารมณ์หงุดหงิด และมีความวิตกกังวลสูง ดังนั้นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิดใหม่ โดยการมองโลกในด้านดี มีความเอื้ออาทรรวมถึงให้อภัยต่อผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา และไม่ยึดติดกับความเป็นตัวของตัวเองมากเกินไป (สมภพ เรื่องตระกูล, 2547) การผ่อนคลายความเครียดจะช่วยลดความเจ็บปวด ความวิตกกังวล และความตึงตัวของกล้ามเนื้อ การผ่อนคลายความเครียด เป็นวิธีการเบี่ยงเบนความสนใจออกจากความ ร่วมกับการผ่อนคลายกล้ามเนื้อช่วยลดความเหนื่อยล้าทำให้ผู้ป่วยมีความเจ็บปวดลดลง (สุพร พลยานันท์, 2528)

ความสุขในการทำงาน

แนวคิดของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ที่ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551) ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552) โดยการให้ความสำคัญต่อ “คน” และเพิ่มคุณค่าของ “คน” ให้เป็น “คนสำคัญ” ดังนั้น จึงเกิดเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย หรือเรียกว่า “กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร” ทั้งนี้ กระบวนการดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนมุมมองของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ในการอยู่ร่วมกัน และทำงานอย่างมีความสุข เกิดภาวะ “สมดุลของชีวิต” นั่นคือ คนทำงานมีทักษะการทำงานที่ดี (Work Skill) และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (Life Skill) ควบคู่กันไป

ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขนั้น ไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด ต้องมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้ง ยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพในการทำงาน ตลอดจน ควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Davis, 1977; Merton, 1977; Seashore, 1975; Royuela et al., 2007) ซึ่งสามารถแสดงระดับความสุขกับงานปัจจุบันแบ่งตามระดับตำแหน่งงาน ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ระดับความสุกกับงานปัจจุบันแบ่งตามระดับตำแหน่งงาน
ที่มา : จีอบส์ดีบี, ระดับความสุกในการทำงานของคนทำงานในแต่ละสายงาน, เข้าถึงเมื่อ 15 ตุลาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://th.jobsdb.com>.

จากภาพที่ 4 แสดงระดับความสุกกับงานปัจจุบันแบ่งตามระดับตำแหน่งงาน หากจะมองให้ลึกลงไปกว่านั้น เราจะเห็นว่าตำแหน่งงานนั้นมีความสำคัญกับความสุขในการทำงาน แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นคนทำงานในตำแหน่งที่สูงกว่าเท่านั้น จึงจะมีความสุขมากที่สุด หากดูจากผลสำรวจ เราจะเห็นว่าความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้ แม้ว่าจะไม่ได้ทำงานในระดับผู้นำ หรือเป็นผู้บริหารในระดับสูง คนทำงานในระดับเจ้าหน้าที่ และพนักงานมีความสุขมากถึง 60% ซึ่งต่างจากคนทำงานในตำแหน่งสูง ๆ อย่างผู้บริหาร หรือผู้จัดการเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

สรุปได้ว่า ทักษะกิจกรรมการผ่อนคลายจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำกิจกรรมการลดความเครียดที่จะทำให้พนักงานเกิดความสุข รวมถึงเรียนรู้ที่จะผ่อนคลายความเครียด ผู้วิจัยได้เลือกกิจกรรมที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน 3 ด้าน ได้แก่ การออกกำลังกาย กิจกรรมบำบัดซึ่งผู้วิจัยมองเห็นว่ากิจกรรมฝึกสมาธิและการนวดมีความหมายคล้ายคลึงกัน จึงได้นำมารวมเป็นกิจกรรมบำบัดให้ความหมายมีความกระชับขึ้น และการทำกิจกรรมที่ให้ความสุข หากพนักงานสามารถบรรเทาความเครียดในจากการทำงานให้ลดลงได้ ผลที่ตามมาก็จะเกิดความสุขในการทำงาน รวมถึงผลงานที่ได้จากการทำงานที่เกิดความสุขของพนักงานจะออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้วิจัยได้ใช้เป็นตัวแปรต้นนี้ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ยุพดี ชิดเดือน (2556) การวิจัยเพื่อครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโปรแกรมเพื่อลดความเครียดและเพื่อเปรียบเทียบผลของโปรแกรมเพื่อลดความเครียดของเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดนครปฐม และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของเด็กและเยาวชนที่มีต่อโปรแกรมเพื่อลดความเครียดของเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการจัดรูปแบบโปรแกรมเพื่อลดความเครียด 2) โปรแกรมเพื่อลดความเครียดประกอบด้วย แบบประเมินทักษะชีวิต การตรวจวัดระดับความดันโลหิต การออกกำลังกายแบบโยคะ และออกกำลังกายแบบตาราง 9 ช่อง 3) แบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข 4) แบบประเมินความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าทีแบบรายคู่ (Paired-samples t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) โปรแกรมเพื่อลดความเครียดของเด็กและเยาวชนทำให้ความเครียดของเด็กและเยาวชนลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) โปรแกรมลดความเครียด การเคลื่อนไหว ตาราง 9 ช่อง และการออกกำลังกายแบบโยคะ สามารถลดความเครียดได้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ประเมินความคิดเห็นของเด็กและเยาวชน ที่มีต่อโปรแกรมเพื่อลดความเครียดของเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ลักษณ์ท์ จิระดุษยพัฒน์และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชน (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัทเอกชนจำนวนทั้งสิ้น 323 คนโดยกำหนดให้มีการตอบคำถามเบื้องต้นการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บนักศึกษา โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้จัดการยุคใหม่มหาวิทยาลัยรามคำแหงรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาอธิบายค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และมีการทดสอบสมมติฐาน สถิติเชิงอ้างอิง โดยใช้ค่า ANOVA และ Multiple Regression Analysis (MRA) เพื่อหาค่า t-Test, F-test และค่าวัดการกระจายความคลาดเคลื่อนเพื่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานของบริษัทเอกชน จากการศึกษาค้นคว้าจะพบว่า พนักงานประจำของบริษัทเอกชน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 -30 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 -3 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ผลการสมมติฐานพบว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ และการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน แต่ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่แตกต่างกันสวัสดิการที่มีผล ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ได้แก่ (1) สวัสดิการโบนัส (2) สวัสดิการห้องพักห้องอาหารสำหรับพนักงาน (3) สวัสดิการให้บริการการแพทย์ของบริษัท (4) สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงาน (5) สวัสดิการโรงพยาบาลคู่สัญญา (6) สวัสดิการโครงการเงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ (7) สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานประสภภัย (8) สวัสดิการฝึกอบรมภายใน (9) สวัสดิการจัดงานปีใหม่ (10) สวัสดิการสนามกีฬาสำหรับพนักงาน และ (11) สวัสดิการห้องออกกำลังกายสำหรับพนักงาน สวัสดิการที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน ได้แก่ (1) สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร (2) สวัสดิการเงินช่วยเหลือคู่สมรสและบุตร (3) สวัสดิการเครื่องแบบพนักงาน (4) สวัสดิการบัตรโดยสารรถไฟฟ้าย่านสำหรับพนักงาน (5) สวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปี (6) สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและ (7) สวัสดิการโครงการสหกรณ์ออมทรัพย์

นงชนก ผิวเกลี้ยง (2556) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรในสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่และสำนักงานประกันสังคม จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่ จำนวน 283 คน และสำนักงานประกันสังคมจังหวัด นนทบุรี จำนวน 27 คน รวมเป็น 310 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่และ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ประเภท ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ส่วนด้านเพศ อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

อรุณี ศรีประดับชาติ (2555) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของ พนักงานบริษัทไทยบริดจสโตน สาขาอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา พนักงานบริษัทไทยบริดจสโตน สาขาอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีโดยผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) แบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) รวมทั้งสิ้น 306 ชุด แล้วใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของข้อมูลนอกจากนั้นใช้สถิติเชิงอ้างอิงเพื่อวิเคราะห์หาค่าความ แตกต่างระหว่างกลุ่มด้วย T-test และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอย (Multiple Regression Analysis : MRA) ในการพยากรณ์ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 279 คิดเป็นร้อยละ 91.2 อายุมากกว่า 25-30 ปีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 สถานภาพสมรสจำนวน 107 คิดเป็นร้อยละ 35 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส.จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ตำแหน่งหน้าที่การงานพนักงาน ปฏิบัติงานจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 สถานภาพการเป็นลูกจ้างพนักงานประจำจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32 และระดับรายได้ต่ำกว่า 5,001-15,000 บาท จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ

46.7 ผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่า 1. มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียด ของพนักงานบริษัทไทยบริดจสโตน สาขาอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีระหว่างปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 2. ปัจจัยภายในองค์กรปัจจัยภายนอกองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลสามารถพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของพนักงานบริษัทไทยบริดจสโตน สาขาอำเภอหนอง แคจังหวัดสระบุรีได้ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

มุทิตา คงกระพันธ์ (2554) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อการศึกษาการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวน 192 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากที่สุด โดยมีอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี เป็นบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้อยู่ระหว่าง 1-10 ปี จบการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมจัดอยู่ในระดับมาก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และความพึงพอใจในงาน โดยรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปรานค์ทิพย์ ศุภเณม (2554) การวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้า กรณีศึกษา โรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้าศรีทองเท็กซ์ไทล์ ประชากรที่ใช้ได้ ได้แก่ แรงงานระดับปฏิบัติการของโรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์ จำนวน 150 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การอนุมานผลต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มซึ่งเป็นอิสระจากกัน

(t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-Test) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ประชากร เป็นเพศชายร้อยละ 54.0 และเพศหญิงร้อยละ 46.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับมัธยมต้น มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 4,000-4,500 บาท และมีช่วงอายุการทำงาน 3-4 ปี ผลการศึกษา พบว่า แรงงานมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลในระดับมาก ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เพศส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการสถานภาพสมรสส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการ อายุส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านนันทนาการ อายุการทำงานส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ ระดับการศึกษาส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย และด้านนันทนาการ และรายได้ส่งผลต่อความต้องการด้านนันทนาการ

อาทิตยา โชติสำราญ (2554) การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาปัจจัยด้านการดำเนินงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) 2) ระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารสาขาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) 3) ศึกษากลยุทธ์การจัดการความเครียดของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) 4) ศึกษาปัจจัยการดำเนินงานที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) 6) นำผลที่ได้จากการศึกษาไปปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน และวางแผนกลยุทธ์การจัดการความเครียด ในการให้บริการประกันชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสาขาที่ตั้งของจังหวัดราชบุรี ทั้งหมด 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ประเภทที่อยู่อาศัย ขนาดตัวบ้านของที่อยู่อาศัย บริเวณของที่อยู่อาศัย ไม่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน 3. ปัจจัยการดำเนินงาน ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการทำงาน

สุภาพ หวังช่อกลาง (2554) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและการเผชิญความเครียดของนักศึกษาสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพวิทยาลัยนครราชสีมา ตามตัวแปรด้าน เพศ ชั้นปี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพักอาศัยของนักศึกษาที่ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเรียนการสอน และแรงสนับสนุนทางสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นนักศึกษาสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ วิทยาลัยนครราชสีมา จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเรียนการสอน การได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม แบบวัดความเครียด และการเผชิญความเครียด

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่า ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T (T-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) หรือทดสอบค่า เอฟ (F-test) และค่าสัมพัทธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการศึกษาพบว่า 1. นักศึกษาชายและหญิง มีความเครียดและการเผชิญความเครียดไม่แตกต่างกัน 2. นักศึกษาที่เรียนในชั้นปีต่างกันมีความเครียดและการเผชิญความเครียดไม่แตกต่างกัน 3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกั นักศึกษามีความเครียดและการเผชิญความเครียดไม่แตกต่างกัน 4. การพักอาศัยต่างกันักศึกษามีความเครียดและการเผชิญความเครียดไม่แตกต่างกัน 5. การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของนักศึกษา 6. การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเรียนการสอนไม่มีความสัมพันธ์กับการเผชิญความเครียดของนักศึกษา 7. แรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความเครียดของนักศึกษา 8. แรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียดของนักศึกษา 9. ความเครียดไม่มีความสัมพันธ์กับการเผชิญความเครียด

นิธิพันธ์ บุญเพิ่ม (2553) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือนักศึกษาวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 222 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัดระดับความเครียดและการจัดการความเครียด วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติไคร้สแควร์ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.5 มีความเครียดระดับปกติหรือไม่เครียดร้อยละ 18.9 มีความเครียดระดับปานกลางถึงมาก และเมื่อเกิดความเครียด วิธีการที่นักศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.7 จะปฏิบัติบ่อยหรือทุกครั้งได้แก่ การปรับความคิดโดยการยอมรับความจริง สาขาวิชาที่นักศึกษา ศึกษาอยู่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับวิธีการจัดการความเครียดด้วยการปรับความคิดโดยการยอมรับความจริง การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม และการแสวงหาความเพลิตเพลิน (P-value = 0.005, 0.008, 0.015 ตามลำดับ) สถานภาพครอบครัวของนักศึกษามีความสัมพันธ์กับวิธีการจัดการความเครียดการปรับความคิดโดยการบิดเบือนความจริง (p-value= 0.024)

นริگانต์ อรรคอุดม (2553) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 3. ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ 5. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ 6. เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ 7. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ 8. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการองค์การกับความผูกพันต่อ

องค์การ 9. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรีจำนวนทั้งสิ้น 175 คน วิธีรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าคะแนนที่ (t-test) วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1.บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2.บุคลากรที่มีข้อมูลด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกาบริหารจัดการองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเรื่องความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุตำแหน่ง โดยพบว่าบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีและบุคลากรที่ปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 3. บุคลากรที่มีข้อมูลด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับการศึกษาตำแหน่ง พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและบุคลากรที่ปฏิบัติงานตำแหน่งอาจารย์มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 4.การบริหารจัดการองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5.ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมจินตนา คุ่มภัย (2553) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การแบบรัฐวิสาหกิจทางการเงินในประเทศไทย และ 2) เปรียบเทียบความแตกต่างด้านวัฒนธรรมองค์การระหว่างองค์การที่มีประสิทธิผลสูง ปานกลาง และต่ำ ด้วยวิธีสืบค้นหาสาเหตุหรือตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมองค์การที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพองค์การโดยจำแนกรัฐวิสาหกิจออกเป็น 3 กลุ่ม คือ องค์การที่มีประสิทธิผลสูง ปานกลาง และต่ำ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) เป็นหลัก ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานนั้นๆ ด้วยคำถามแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงวัฒนธรรมองค์การที่รัฐวิสาหกิจนั้นมีอยู่ว่าสอดคล้องกับวัฒนธรรมเชิงประสิทธิผลที่ผู้วิจัยกำหนดไว้จากการทบทวนวรรณกรรมหรือไม่ ได้แก่ 1) มุ่งผลสำเร็จ 2) มุ่งเน้นลูกค้า 3) สร้างวัฒนธรรม 4) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ 5) จัดองค์การสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม 6) ทำงานเป็นทีม 7) จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) ลดการควบคุม 9) มีมาตรฐานจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม และ 10) มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงคุณภาพให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จากการสอบถามพนักงานในรัฐวิสาหกิจที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 849 คน ในระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 99 และสุ่มตัวอย่าง

อย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อหาค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในแต่ละรัฐวิสาหกิจว่าแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ด้วยสถิติสำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า รัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลสูงมีวัฒนธรรมองค์การเชิงประสิทธิผลมากกว่ารัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลปานกลางบางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ 2) จัดองค์การสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และ 3) มีมาตรฐานจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม และพบว่า รัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลสูงและปานกลาง มีวัฒนธรรมเชิงประสิทธิผลทุกลักษณะมากกว่ารัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลต่ำ ประกอบด้วย 1) มุ่งผลสำเร็จ 2) มุ่งเน้นลูกค้า 3) สร้างนวัตกรรม 4) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ 5) จัดองค์การสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม 6) ทำงานเป็นทีม 7) จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) ลดการควบคุม 9) มีมาตรฐานจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม และ 10) มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การที่เป็นรัฐวิสาหกิจทางการเงินในประเทศไทย เนื่องจากองค์การที่มีประสิทธิผลสูง มีวัฒนธรรมองค์การมากกว่าองค์การที่มีประสิทธิผล ปานกลาง และต่ำ ตามลำดับ

อภิศักดิ์ รักชาติยิ่งชีพและคณะ (2552) การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนและลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ครัยโอเทค จำกัด ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ค่าผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56, S.D. = 0.77$) ด้านคุณลักษณะงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.75$) ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.67$) และความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนและลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

วันชัย โพธิวาร (2551) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท อิเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด พบว่า 1) พนักงานบริษัท อิเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงที่สุดทางด้านค่าตอบแทน 2) พนักงานบริษัท อิเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด ที่มีเพศ และอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับแอลฟา .05 3) ข้อเสนอแนะบริษัท อิเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด ควรเพิ่มหัวข้อและเวลาในการฝึกอบรมพร้อมทั้งการขยายระดับตำแหน่งงานเพื่อรองรับพนักงานที่มีความสามารถและเหมาะสมกับระดับตำแหน่งงานนั้นๆ และควรจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอในการออกแบบเพื่อทำรายได้ให้กับบริษัท อิเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด และเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานชายซึ่งส่วนใหญ่เป็นวิศวกรด้วย

สุพิชญ์ อติศัยรัตกุล (2551) การศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี 2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี 3. เพื่อศึกษาถึง

อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี 4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี 5. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทของบริษัทที่ส่งผลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทไทย บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ และ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้สถิติในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและ การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD. ผลการศึกษาวิจัย พบว่า 1.พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ระดับมากที่สุดในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน รองลงมาคือลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะการใช้อำนาจ ตามลำดับ 2.พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ รองลงมาคือ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ ตามลำดับ 3.พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและด้านลักษณะการใช้อำนาจ เป็นด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ปัจจัยด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ และด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 4.ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่มีเพียงปัจจัยด้านอายุเท่านั้น ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี 5.ปัจจัยด้านประเภทของบริษัท ส่งผลต่อพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แต่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

กมลมาลย์ อุปพันธ์ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความเครียดของพนักงานสายการบินที่ทำหน้าที่ตรวจบัตรผู้โดยสารสายการบินไทย ศึกษาสภาพการทำงาน ระดับความเครียด ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด และการจัดการความเครียด ของพนักงานสายการบินที่ทำหน้าที่ตรวจบัตรผู้โดยสารสายการบินไทย ณ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ และเพื่อสร้างรูปแบบการจัดการความเครียดของพนักงานสายการบินที่ทำหน้าที่ตรวจบัตรผู้โดยสารสายการบินไทย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟินิกซ์ เอส แอนด์ ซี ที่ทำหน้าที่ตรวจบัตรผู้โดยสารสายการบินไทย จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม รูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อจัดการความเครียด และแบบประเมินผลข้อมูลวิเคราะห์ระดับความเครียด ข้อมูลถูกนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของวงกลม ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย

พบว่า พนักงานเกือบทั้งหมดทำงานระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี โดยในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา พนักงานทุกคนมีช่วงเวลาทำงานในกะเช้า 05.30-14.30 น มากที่สุดมีการเปลี่ยนกะตามระบบหมุนเวียน 3 ครั้ง และมากกว่า 3 ครั้ง มีการเปลี่ยนกะแบบกะทันหัน 2 ครั้ง พนักงานทุกคนมีระยะเวลาทำงานมากที่สุดคือ 11-12 ชั่วโมง มีการลาจิมากกว่า 3 ครั้ง ลาป่วย 2 ครั้ง ส่วนการทดสอบวัดระดับความเครียด พบว่าพนักงานครึ่งหนึ่งมีความเครียดที่ได้รับมอบหมายผิดพลาดและเงินไม่พอใช้จ่าย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ กลัวทำอะไรไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อาการแสดงออกโดยปวดศีรษะข้างเดียว เจ็บป่วยบ่อยเช่น เป็นหวัด ท้องผูก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน สำหรับการจัดการความเครียดพบว่า พนักงานใช้การผ่อนคลายทางร่างกายและด้านจิตใจเท่า ๆ กัน การจัดการความเครียดของพนักงานประกอบด้วย 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเครียดในด้านต่าง ๆ กิจกรรมการรู้จักตนเองและการมองผู้อื่น กิจกรรมการสร้างคุณค่าและความภูมิใจในตนเอง และกิจกรรมรูปแบบลักษณะการจัดการความเครียด ซึ่งผลการประเมินกิจกรรม พบว่า พนักงานทุกคนมีระดับความเครียดลดลงหลังจากการใช้รูปแบบการจัดการความเครียด โดยไม่มีความเครียดในระดับรุนแรงเลย สำหรับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการจัดการความเครียด พบว่า พนักงานเห็นว่าการปรับแบบมีความเหมาะสม โดยทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ประเด็นเรื่องผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเนื้อหาและประโยชน์ในการนำไปใช้

นุจรินทร์ เล็กแซ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)” โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ผลการวิจัย พบว่า 1. พนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีอายุระหว่าง 28-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท พนักงานปัจจุบันส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในกลุ่มวิชาการ อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท พนักงานมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 2. ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ทักษะคติในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 3. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อายุ รายได้จากการทำงานระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. ขวัญในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก 5. ทักษะคติในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง 6. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก 7. ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างสูง

จุฬาลักษณ์ ลภาพรรณวิสุทธิ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม” โดยทำการศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม ทั้งหญิง และชาย จำนวน 390 คน จากการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย พบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด อายุ 20-29 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งงานระดับผู้ปฏิบัติการ มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001-30,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี 2. ความคิดเห็นของพนักงาน ด้านวัฒนธรรมแบบครอบครัว ด้านวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงพัฒนา ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ และด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย 3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงาน และด้านความก้าวหน้าของอาชีพในที่ทำงาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจน้อย ส่วนด้านความพึงพอใจด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจปานกลาง และด้านความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก 4. พฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติ มีพฤติกรรมอยู่ในระดับบ่อยครั้ง ด้านการโยกย้ายงาน มีพฤติกรรมอยู่ในระดับนาน ๆ ครั้ง และด้านการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน มีพฤติกรรมอยู่ในระดับเหนือกว่า 5. แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ 6. เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม ที่ต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 7. การรับรู้ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม ด้านวัฒนธรรมแบบครอบครัว ด้านวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงพัฒนา ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ และด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 8. ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าของอาชีพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำ ส่วนด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ชินานนท์ ชูสกุล (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินเขตชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานธนาคารออมสิน มีความเครียดในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านบทบาทในองค์กร อยู่ในระดับปานกลางและมีความเครียดด้านปัจจัยนอกองค์กรอยู่ใน ระดับน้อย 2) พนักงานธนาคารออมสินที่มีเพศต่างกันมีความเครียดโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านบทบาทในองค์กร ด้านลักษณะงานและด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน แต่ พนักงานเพศชาย

มีความเครียดด้านปัจจัยภายนอกองค์กรมากกว่าพนักงานเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) พนักงานธนาคารออมสินที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง หน้าที่การงาน ต่างกัน มีความเครียดในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) พนักงานธนาคารออมสินมีวิธีการคลายเครียดในระดับมาก คือ การทำกิจกรรมเพื่อความสนุก เบิกบานใจ เช่น ฟังวิทยุ ดูภาพยนตร์ ซั้ของ ไปเที่ยว

ธิดารัตน์ ดีประเสริฐ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ”แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด” โดยศึกษาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทจำนวน 243 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 18-27 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 3 ปี และมีรายได้เฉลี่ย ไม่เกิน 10,000 บาท พนักงานมีความต้องการประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานมีความต้องการอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความต้องการผูกพัน หรือเพื่อน อยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานมีความต้องการเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และสภาพที่ทำงาน จากการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จงรักษ์ มาลีเสน (2548) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับการรับรู้คุณค่าในการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุการศึกษาประสบการณ์ในตำแหน่ง ความสำเร็จในงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล กับคุณค่าในการจัดการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 122 คน ได้จากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความสำเร็จในงาน แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และแบบสอบถามคุณค่าในการจัดการซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยง 0.80, 0.94, 0.96 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ค่าเฉลี่ย คุณค่าในการจัดการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($(\bar{X}) = 4.12$, $SD = .045$) 2. อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณค่าในการจัดการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.20$) 3. ประสบการณ์ในตำแหน่ง และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณค่าในการจัดการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($C = .145$, $(+c)(^2) = 2.620$, $p < .05$) 4. ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณค่าในการจัดการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.05$) 5. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณค่าในการจัดการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .69$)

รัตนา บรรยงคนันท์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในการ

ทำงานในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ลลนา เลิศพฤกษ์ (2546) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทักษะคิดต่ออาชีพ และความสำเร็จในอาชีพผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม และเพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของบุคลิกภาพแต่ละด้าน ทักษะคิดต่ออาชีพ ต่อการทำนายความสำเร็จในอาชีพผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มประชากรเป็นผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรมของกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี จำนวน 1,050 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งเครื่องมือวิจัยทางไปรษณีย์และส่งเป็นรายบุคคลในกรณีที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับข้อมูลที่สมบูรณ์กลับคืน 318 ชุด คิดเป็นร้อยละ 30.28 เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลบุคคลทั่วไป แบบสำรวจทัศนคติต่ออาชีพ แบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO-FFI และ แบบวัดความสำเร็จในอาชีพผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงลบ กับการความสำเร็จในอาชีพผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม ส่วนด้านการเปิดเผยตนเองด้านความรับผิดชอบ รวมถึง ทักษะคิดต่ออาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่ไม่พบว่าบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม 2. บุคลิกภาพ 2 ด้าน คือ การเปิดเผยตนเอง และความรับผิดชอบ สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในอาชีพผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

งานวิจัยต่างประเทศ

ฟ็อกซ์,สเปคเตอร์ และ มิเลย์ (Fox, Spector and Miles, 2001) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานความไม่ยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ความเครียดในงานเป็นผลมาจากการถูกบังคับจากองค์กรให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง การถูกบังคับทำให้เกิดความขัดแย้งต่อเพื่อนร่วมงานเป็นผลมาจากความไม่ยุติธรรมในองค์กร สถานการณ์อารมณ์ของบุคคลที่ไม่ปกติมีผลให้เกิดภาวะความตึงเครียด ความกดดัน สถานการณ์ดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

กุกเลอร์ แอนเดรียน่า (Kugler, Adriana D, 2003) ได้ศึกษาค่าจ้างและประสิทธิภาพของพนักงานแรงงานอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า งานที่มีการจ่ายค่าแรงสูง จะขึ้นอยู่กับสรรหาหรือ คัดเลือกพนักงานที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งผู้จัดการจะต้องพิจารณาถึงศักยภาพของพนักงานซึ่งได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งพนักงานที่ได้ค่าแรงสูงจะมีอัตราการว่างต่ำ และสวัสดิการต่างๆจะแยกออกจากค่าแรง เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและก่อให้เกิด

ประสิทธิผลให้กับโรงงาน ผลลัพธ์ที่ได้ คือ พนักงานที่ได้รับค่าแรงสูงและสวัสดิการต่างๆ จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นกว่าพวกที่ได้รับค่าแรงน้อยและไม่มีสวัสดิการ

โบว์แมนและสเติ่น (Bowman and Stern, 1995) ศึกษาเรื่อง การใช้พฤติกรรมการเผชิญความเครียดที่เหมาะสมของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจากศูนย์การแพทย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 187 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาเป็นพฤติกรรมการเผชิญความเครียดที่เหมาะสม โดยพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาส่งผลทางบวกต่องานที่ทำ ส่วนพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบหลีกเลี่ยงปัญหาผลลบต่องานที่ทำ

กอร์ดอนและดิโมาโซ (Gordon and Ditomaso, 1992) ศึกษาการวิจัยเรื่อง Predict Corporate Performance from Organizational Culture ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่แกร่ง (Strong Corporate Culture) และระดับผลการปฏิบัติงาน ในบริษัทประกันภัยของสหรัฐอเมริกา จำนวน 11 แห่ง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในปี 1981 และรวบรวมผลการปฏิบัติงานปี 1982-1987 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่แกร่ง องค์กรจะมีผลดำเนินงานทางการเงินที่สูงขึ้นในปีต่อๆมา วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ทำให้องค์กรมีผลดำเนินงานทางการเงินที่สูงขึ้นในปีต่อๆมา แต่วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความมั่นคงหรือเสถียรภาพ (Stability) จะทำให้องค์กรมีผลดำเนินงานทางการเงินที่ต่ำลงในปีต่อๆมา

โซลอดซ์ (Sorod, 1991) ศึกษาการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมชาติและวัฒนธรรมองค์กรต่อค่านิยม ทักษะการจัดการและผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าของกิจการชาวไทยและชาวอเมริกันมีระดับการขัดเกลาทางสังคมในองค์กร (Levels of Organizational Socialization) และค่านิยมการทำงานแตกต่างกัน แต่มีระดับการควบคุมสถานการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจงานและผลการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน การขัดเกลาทางสังคมในองค์กร (Organizational Socialization) มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างรูปแบบผู้นำที่พนักงานปรารถนา และกระตุ้นให้พนักงานเชื่อมั่นต่อการควบคุมสถานการณ์การทำงานของตนเอง ทำให้พนักงานมีทัศนคติทางบวกต่องานและมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น พนักงานชาวไทยมีค่านิยมให้ความสำคัญแก่อำนาจมาก (Large Power Distance) หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง (Moderate-High Uncertainty Avoidance) มีความเป็นปัจเจกบุคคลต่ำ (Low Individualism) และมีลักษณะของเพศชายต่ำ (Low Masculinity) อย่างไรก็ตาม ค่านิยมของพนักงานไทยมีความเหมือนกันไม่ว่าทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันก็ตาม ดังนั้น วัฒนธรรมของชาติมีผลต่อค่านิยมการจัดการ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กรกลับมีผลต่อค่านิยมการจัดการน้อยกว่า กระบวนการขัดเกลาทางสังคม ได้แก่ การคัดเลือก ฝึกอบรมให้แนวทางและการจูงใจช่วยเปลี่ยนแปลงลักษณะการจัดการ ทักษะ และผลการปฏิบัติงาน หากองค์กรใช้การขัดเกลาทางสังคมอย่างเหมาะสม จะกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบาย พึงพอใจและเพิ่มผลผลิต

รูโซ (Rousseau, 1990) ศึกษาวิจัยเรื่อง Normative Beliefs in Fund-Raising Organizations: Linking Culture to Organizational Performance and Individual Responses โดยจำแนกวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 2 มิติ (Dimension) คือ ความพึงพอใจกับความ

มั่นคง (Satisfaction Versus Security) และผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ จำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นของชุมชน จากการศึกษาองค์การอาสาสมัครขนาดใหญ่ในสหรัฐอเมริกาจำนวน 32 แห่ง พบว่า ความมั่นคงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน

ชไวก์ (Zweig, 1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดและวิธีการเผชิญความเครียดของนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรปริญญาตรีในการฝึกภาคปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาพยาบาลอาสาสมัครจำนวน 100 คน ในรัฐนิวยอร์ก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดและวิธีการเผชิญภาวะเครียด ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดคือกระบวนการเรียนการสอนในภาคปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติกับนักศึกษาพยาบาล จึงเป็นสิ่งที่จะต้องตระหนักถึงความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อนักศึกษาเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ลอเรนซ์ (Lawrence, 1987) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะของงานที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพยาบาลผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของพยาบาล ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาทางอารมณ์ของผู้ป่วยและครอบครัวความต้องการของผู้ป่วยและหัวหน้างาน และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานความเครียดที่เกิดขึ้นนี้แสดงออกมาในรูปของการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ (Low Moral) การขาดงาน (Absenteeism) ความเหนื่อยล้า (Fatigue) และผลงานต่ำ (Low Productivity)

ลูอิสและโรบินสัน (Lewis and Robinson, 1986) ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ปฏิกริยาของร่างกายและพฤติกรรมที่ตอบสนองเมื่อเกิดความเครียดและกลวิธีในการปรับตัวเมื่อเกิดความเครียด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ทำงานในหน่วยบำบัดพิเศษ (I.C.U) จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม HOS ผลการวิจัย ปรากฏว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดต่อพยาบาลที่ทำงานในหน่วยบำบัดพิเศษ 5 อันดับแรก คือ ประสบการณ์ของแพทย์ประจำบ้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรพยาบาล การติดต่อสื่อสารที่ไม่ดี ค่าตอบแทนในการทำงานน้อย และต้องปฏิบัติงานตามตารางหมุนเวียนตามลำดับ ส่วนปฏิกริยาของร่างกายและพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความเครียด 5 อันดับแรก คือ ความเหนื่อยล้า ความคับข้องใจ ปวดศีรษะ กระวนกระวาย และอาการโกรธ สำหรับกลไกการปรับตัวของพยาบาลเมื่อเกิดความเครียด คือ การพูดคุยปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานพยายามแก้ปัญหาด้วยตนเอง อ่านหนังสือหรือดูทีวี การดื่มเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของคาเฟอีนและการพักผ่อน

เฮ้าส์ (House, 1974) ได้ศึกษาเรื่องความเครียดจากการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการเกิดโรคหัวใจในคนงานอเมริกันผิวขาว โดยศึกษาตัวแบบที่ก่อให้เกิดความเครียดอันเป็นสาเหตุของโรคหัวใจ พบว่าคนงานที่มีบุคลิกภาพแบบก้าวร้าว มีความทะเยอทะยานสูง ชอบการแข่งขัน ใจร้อน รีบด่วน เร่งรีบทำงานให้ทันเวลาที่ขีดเส้นตายเอาไว้ ลักษณะของบุคลิกภาพต่างๆ ดังกล่าวจะก่อให้เกิดความเครียดสูงและมีผลต่อโอกาสการเกิดโรคหัวใจเพิ่มขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นตัวแปรหนึ่งที่เกิดความเครียดอันเป็นสาเหตุของโรคหัวใจ กล่าวคือ ถ้ามีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในงานต่ำจะมีความเครียดสูงทำให้เกิดโรคหัวใจและโรคอื่นๆ มากขึ้นด้วย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยข้างต้นสามารถสรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่เกี่ยวกับเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์					
	สนับสนุนความสำคัญและปัญหาของการวิจัย	พัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย	การสร้างเครื่องมือการวิจัย	การเลือกใช้สถิติสำหรับการวิจัย	ใช้เป็นแบบแผนในการวิเคราะห์ข้อมูล	สนับสนุนการอภิปรายผลการวิจัย
แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	✓	✓	✓	✓		✓
แนวคิดทฤษฎีลักษณะงาน	✓	✓	✓			
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ	✓	✓	✓			
แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน	✓	✓	✓			
แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓	✓	✓			
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมภายในองค์กร	✓	✓	✓			
แนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมการลดความเครียด	✓	✓	✓			✓
ผลการใช้โปรแกรมเพื่อลดความเครียดของเด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดนครปฐม (ยุพดี ชิดเดือน, 2556)		✓	✓	✓	✓	✓
ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชน (ลักส์นันท์ จิระดุลย์พัฒนาและกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, 2556)				✓	✓	✓
ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม (นงชนก ผิวเกลี้ยง, 2556)		✓		✓	✓	✓
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของพนักงานบริษัทไทยบริดจสโตน สาขาอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี (อรุณี ศรีประดับชาติ, 2555)		✓	✓	✓	✓	✓
ความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้า, กรณีศึกษาโรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์ (ปรานงค์ทิพย์ ศุภแถม, 2554)				✓	✓	✓

ตารางที่ 10 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ประเด็นที่เกี่ยวกับเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์					
	สนับสนุนความสำคัญและปัญหาของการวิจัย	พัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย	การสร้างเครื่องมือการวิจัย	การเลือกใช้สถิติสำหรับการวิจัย	ใช้เป็นแบบแผนในการวิเคราะห์ข้อมูล	สนับสนุนการอภิปรายผลการวิจัย
การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (มูทิตา คงกระพันธ์, 2554)				✓	✓	✓
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและการเผชิญความเครียดของนักศึกษาสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ วิทยาลัยนครราชสีมา (สุภาพ หวังช่อกลาง, 2554)		✓			✓	✓
ความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (นิธิพันธ์ บุญเพิ่ม, 2553)	✓	✓		✓	✓	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกรณีองค์การ มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี (นริศกานต์ อรรคอุดม, 2553)				✓	✓	✓
การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ, กรณีศึกษา รัฐวิสาหกิจในประเทศไทย (สมจินตนา คุ่มภัย, 2553)				✓	✓	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนและลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท ครัยโอเทค จำกัด (อภิศักดิ์ รักชาติยิ่งชีพและคณะ, 2552)			✓	✓	✓	✓
ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท อิเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด (วันชัย โพธิ์วารการ, 2551)				✓	✓	✓

ตารางที่ 10 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ประเด็นที่เกี่ยวกับเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์					
	สนับสนุนความสำคัญและปัญหาของการวิจัย	พัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย	การสร้างเครื่องมือการวิจัย	การเลือกใช้สถิติสำหรับการวิจัย	ใช้เป็นแบบแผนในการวิเคราะห์ข้อมูล	สนับสนุนการอภิปรายผลการวิจัย
ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี (สุพิชญ์ อติศัยรัตกุล ,2551)			✓	✓	✓	✓
การจัดการความเครียดของพนักงานสายการบินที่ทำหน้าที่ตรวจบัตรผู้โดยสารสายการบินไทย กมลมาลย์ อุปพันธ์. (2551)			✓	✓	✓	✓
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (นุจรินทร์ เล็กแซ, 2550)			✓	✓	✓	✓
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สี่ลม(จุฬาลักษณ์ ลภาพรรณวิสุทธิ,2550)				✓	✓	✓
ความเครียดในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตชัยภูมิ (ชินานนท์ ชูสกุล, 2549)	✓	✓			✓	✓
แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอนด์สตรี จำกัด (ธิตารัตน์ ดีประเสริฐ,2548)				✓	✓	✓
ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลความสำเร็จในงานสัมพันธ์ภาวะระหว่างบุคคล กับคุณค่าในการจัดการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร (จรงค์ มาลีเสน, 2548)				✓	✓	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่(รัตนา บรรยงคพันธ์, 2546)			✓		✓	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทัศนคติต่ออาชีพและความสำเร็จในอาชีพของผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม (ลลนา เลิศพฤกษ์, 2546)	✓	✓			✓	✓

ตารางที่ 10 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ประเด็นที่เกี่ยวกับเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์					
	สนับสนุนความสำคัญและปัญหาของการวิจัย	พัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย	การสร้างเครื่องมือการวิจัย	การเลือกใช้สถิติสำหรับการวิจัย	ใช้เป็นแบบแผนในการวิเคราะห์ข้อมูล	สนับสนุนการอภิปรายผลการวิจัย
ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความไม่ยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (Fox, Spector and Miles, 2001)	✓	✓			✓	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทัศนคติต่ออาชีพและความสำเร็จในอาชีพของผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม (กลนา เลิศพฤษกร, 2546)	✓	✓			✓	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความไม่ยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (Fox, Spector and Miles, 2001)	✓	✓			✓	✓
ศึกษาค่าจ้างและประสิทธิภาพของพนักงานแรงงานอุตสาหกรรม (Kugler, Adriana D, 2003)		✓			✓	
การใช้พฤติกรรมการเผชิญความเครียดที่เหมาะสมของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจากศูนย์การแพทย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา (Bowman and Stem, 1995)	✓	✓			✓	✓
ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง (Strong Corporate Culture) และระดับผลการปฏิบัติงาน ในบริษัทประกันภัยของสหรัฐอเมริกา (Gordon and DiTomaso, 1992)		✓			✓	✓
อิทธิพลของวัฒนธรรมชาติและวัฒนธรรมองค์กรต่อค่านิยม ทัศนคติการจัดการและผลการปฏิบัติงาน (Sorod, 1991)	✓	✓				✓
ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดและวิธีการเผชิญความเครียดของนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรปริญญาตรีในการฝึกภาคปฏิบัติ (Zweig, 1988)	✓				✓	✓
ลักษณะของงานที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพยาบาลผลการศึกษา (Lawrence, 1987)	✓	✓			✓	✓

ตารางที่ 10 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ประเด็นที่เกี่ยวกับเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์					
	สนับสนุนความสำคัญและปัญหาของการวิจัย	พัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย	การสร้างเครื่องมือการวิจัย	การเลือกใช้สถิติสำหรับการวิจัย	ใช้เป็นแบบแผนในการวิเคราะห์ข้อมูล	สนับสนุนการอภิปรายผลการวิจัย
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ปฏิกริยาของร่างกายและพฤติกรรมที่ตอบสนองเมื่อเกิดความเครียดและกลวิธีในการปรับตัวเมื่อเกิดความเครียด (Lewis & Robinson, 1986)	✓				✓	✓
ความเครียดจากการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการเกิดโรคหัวใจในคนงานอเมริกันผิวขาว โดยศึกษาตัวแบบที่ก่อให้เกิดความเครียดอันเป็นสาเหตุของโรคหัวใจ (House, 1974)		✓			✓	✓

จากตารางที่ 10 ได้สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดต่างๆ มาปรับใช้ในการศึกษาโดยสนับสนุนความสำคัญและปัญหาของการวิจัยพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ จะใช้แนวความคิดเกี่ยวกับแนวคิดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร แนวคิดทฤษฎีลักษณะงาน แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมภายในองค์กร และแนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมการลดความเครียด สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นจะใช้ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย การเลือกใช้สถิติสำหรับการวิจัยใช้เป็นแบบแผนในการวิเคราะห์ข้อมูลและสนับสนุนการอภิปรายผลการวิจัย



บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้เทคนิคในการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงาน ส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อนำไปสู่การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือตำรา บทความ สื่อสิ่งพิมพ์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศในเรื่องสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ การสร้างตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อมภายในองค์กรประกอบไปด้วย 5 ปัจจัยดังนี้ทางด้านปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำเร็จของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ และด้านปัจจัยการจัดการประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การขึ้นนำ และการควบคุม รวมถึงด้านปัจจัยค่าตอบแทนประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจและการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การเข้ากลุ่ม อำนาจการควบคุม และความรักใคร่ผูกพัน อีกทั้งด้านปัจจัยวัฒนธรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นทำงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำตลอดจนการศึกษากิจกรรมการลดความเครียดซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ การออกกำลังกาย กิจกรรมบำบัดและกิจกรรมที่ทำให้มีความสุข

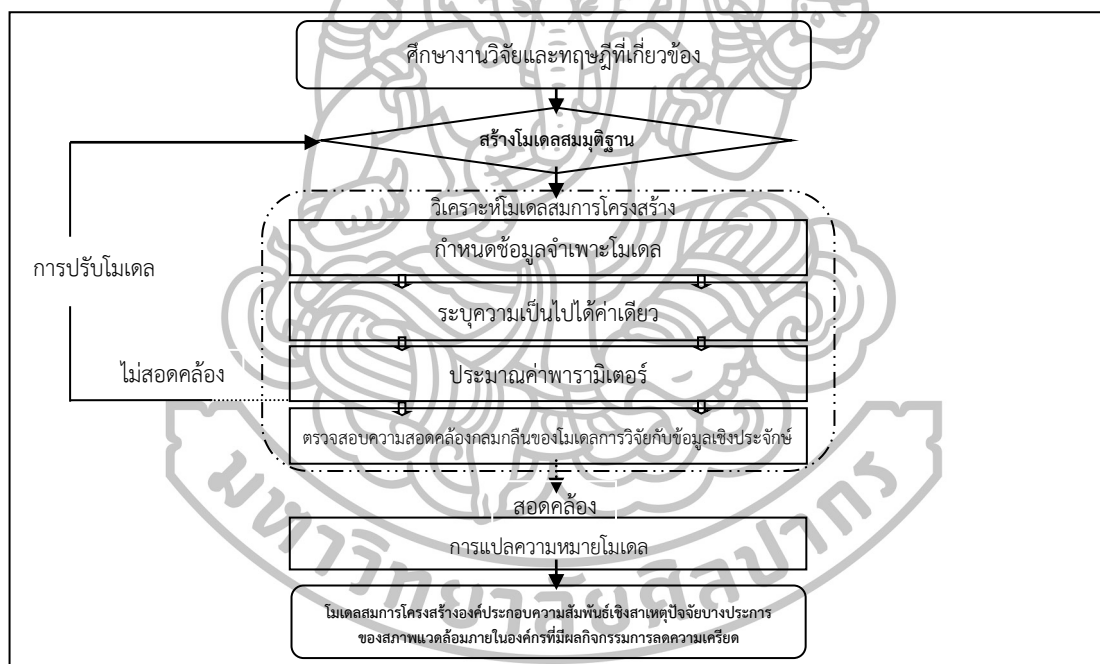
2. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linear) แบบบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships)

3. ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรและความคลาดเคลื่อนเป็นแบบปกติ

4. ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (Independence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552)

โมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วยตัวแปรแฝง (Latent Variables) เป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ของแต่ละตัวแปรแฝง ดังนั้นโมเดลสมการโครงสร้างจะสะท้อนให้เห็นถึงทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ โมเดลโครงสร้าง/โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ระหว่างตัวแปรแฝงซึ่งอาจเป็นแบบทางเดียวและแบบเส้นเชิงบวก (Recursive and Linear Additive) หรือแบบสองทางและแบบเส้นเชิงบวก (Non-Recursive and Linear

Additive) และโมเดลการวัด (Measurement Model) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2554) โดยสัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลการวิจัยใช้รูปวงรีแทนตัวแปรแฝงและรูปสี่เหลี่ยมแทนตัวแปรสังเกต สมมติฐานวิจัยมักเขียนเป็นข้อความบรรยายโมเดลอิทธิพลในโมเดลเป็นภาพรวม สถิติวิเคราะห์จำเป็นต้องใช้สถิติวิเคราะห์ที่สามารถวิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลสมการถดถอยทั้งสองสมการไปพร้อมกัน (Simultaneous Equation Model) และมีการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล (Model Goodness of Fit Test) ได้แก่ การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างซึ่งต้องใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เฉพาะในการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น โปรแกรม LISREL (Joreskog and Sorbom, 1996, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552) และโปรแกรม LISREL จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยได้ทำการออกแบบวิธีดำเนินการวิจัยของโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์โดยมีแนวคิดการดำเนินการวิจัย ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แนวคิดการดำเนินการวิจัย

ที่มา : นงลักษณ์ วิรัชชัย, ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Lisrel): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552)

จากภาพที่ 5 แสดงแนวคิดการดำเนินการวิจัยเพื่อทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐาน ผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นโมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วยโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้าง

2. ดำเนินการวิจัยตามวิธีการทางสถิติเพื่อตอบคำถามการวิจัยว่าโมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้น โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL มีลำดับดังนี้

2.1 กำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Specification of the Model)

2.2 ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model)

2.3 ประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation form the Model)

2.4 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness-of Fit Measures) และหากโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จึงดำเนินการปรับ

2.5 การปรับโมเดล (Model Modification Indexes: MI)

3. เมื่อปรับโมเดลสมมติฐานจนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วจึงแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่ได้จากการคำนวณที่นำมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาแทนค่าในโมเดล ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางจะบอกขนาดอิทธิพลทางตรงทางอ้อมและทิศทางของตัวแปรเหตุต่อตัวแปรผลและผลที่ได้คือโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากแนวความคิดการดำเนินการวิจัยดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยให้กลุ่มตัวอย่างประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน การจัดการ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วัฒนธรรม และกิจกรรมลดความเครียดและนำมาวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ ซึ่งประกอบด้วย 4 บริษัท รวมจำนวนทั้งหมด 412 คน ได้แก่ บริษัทเมตโรนิก จำนวน 126 คน บริษัทบอสตัน จำนวน 85 คน บริษัทเซนตจูต จำนวน 99 คน และบริษัทไฟเซอร์ จำนวน 102 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงลักษณะข้อมูลการวิจัยที่จะต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงคือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อนำไปสู่การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ต่อไปจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติเป็นเบื้องต้น คือ ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เป็นเกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคือต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 10 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ตัวอย่าง (Hair, Black, Babin and Anderson, 2010) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ ตัวแปรที่ใช้มีจำนวน 21 ตัวแปร ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 ตัวอย่าง แต่เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของข้อมูลให้มากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 30 ตัวอย่าง รวมเป็น 240 ตัวอย่าง

2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยมาศึกษาโดย กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสได้รับเลือกในการวิจัยเท่ากัน เป็นเทคนิคในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่ออ้างอิงไปสู่ประชากรในการวิจัย โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อยๆ หรือแบ่งเป็นชั้นภูมิก่อน โดยหน่วยประชากรในแต่ละชั้นภูมิจะมีลักษณะเหมือนกัน (Homogenous) แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อความถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะให้เลือกตอบเกี่ยวกับ เพศ อายุ โรคประจำตัว ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน รูปแบบการเดินทางที่ท่านใช้ประจำเป็นต้น แบบสอบถามส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลักของกลุ่มตัวอย่าง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ
 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ
 1. ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20 ปี 2. 21-30 ปี
 3. 31-40 ปี 4. 41-50 ปี
 5. 51ปีขึ้นไป

ภาพที่ 6 ตัวอย่างคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นลักษณะคำถามปลายปิด มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยการจัดการ ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยวัฒนธรรม เป็นต้น ปัจจัยใดบ้างที่ตรงกับข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของท่านในปัจจุบันมากที่สุดแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร แสดงตัวอย่างดังต่อไปนี้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของท่านในปัจจุบันมากที่สุด

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ปัจจัยลักษณะงาน					
	<u>ความหลากหลายของทักษะการทำงาน</u>					
1	งานที่ทำอยู่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษในหลายๆด้าน ประกอบกันในการทำงาน					
2	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากและไม่น่าเบื่อหน่าย					
3	งานในความรับผิดชอบนั้น ยังคงเป็นที่น่าสนใจและมีความท้าทายความสามารถอยู่เสมอ					

ภาพที่ 7 ตัวอย่างคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงาน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวทางของลิเคิทสเกล (Likert, 1932) ทุกข้อคำถามเป็นข้อความทางบวก (Positive) ซึ่งมีลักษณะของคำถามเป็นประโยคบอกเล่าเพื่อประเมินระดับความคิดเห็น ผ่านมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 64 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลความเป็นจริงของท่านในปัจจุบันมากที่สุด						
ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	กิจกรรมลดความเครียด					
	<u>การออกกำลังกาย</u>					
1	ออกกำลังกายโดยเล่นกีฬาากลางแจ้ง เช่น ติกอล์ฟ วัย น้ำ หรือวิ่ง เป็นต้น					
2	ออกกำลังกายให้จิตใจสงบและผ่อนคลายความเครียด เช่น โยคะ					
3	ออกกำลังกายโดยเข้าฟิตเนสหรือยิม					

ภาพที่ 8 ตัวอย่างคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงาน

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

การกำหนดค่าคะแนนในแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และด้านกิจกรรมลดความเครียดซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดค่าตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 1-5 คะแนน ทุกข้อคำถามเป็นข้อความทางบวก (Positive) โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนน

ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึงมากที่สุด
ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึงมาก
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึงปานกลาง
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึงน้อย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึงน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์และการแปลความหมายผลคะแนนจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายระดับความคิดเห็นโดยรวมใช้ค่าเฉลี่ยที่มีค่าตั้งแต่ 1.00 - 5.00 โดยพิจารณาตามเกณฑ์คะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ดังนี้ (Best, 1977: 174)

$$\frac{\text{Maximum} - \text{Minimum}}{\text{Interval}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

ตารางที่ 11 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายผลคะแนนค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถาม

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	พนักงานเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	พนักงานเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	พนักงานเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	พนักงานเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	พนักงานเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ที่มา : J. W. Best, *Research in Education*, 3rd ed. (New Jersey: Prentice hall Inc., 1977), 174.

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

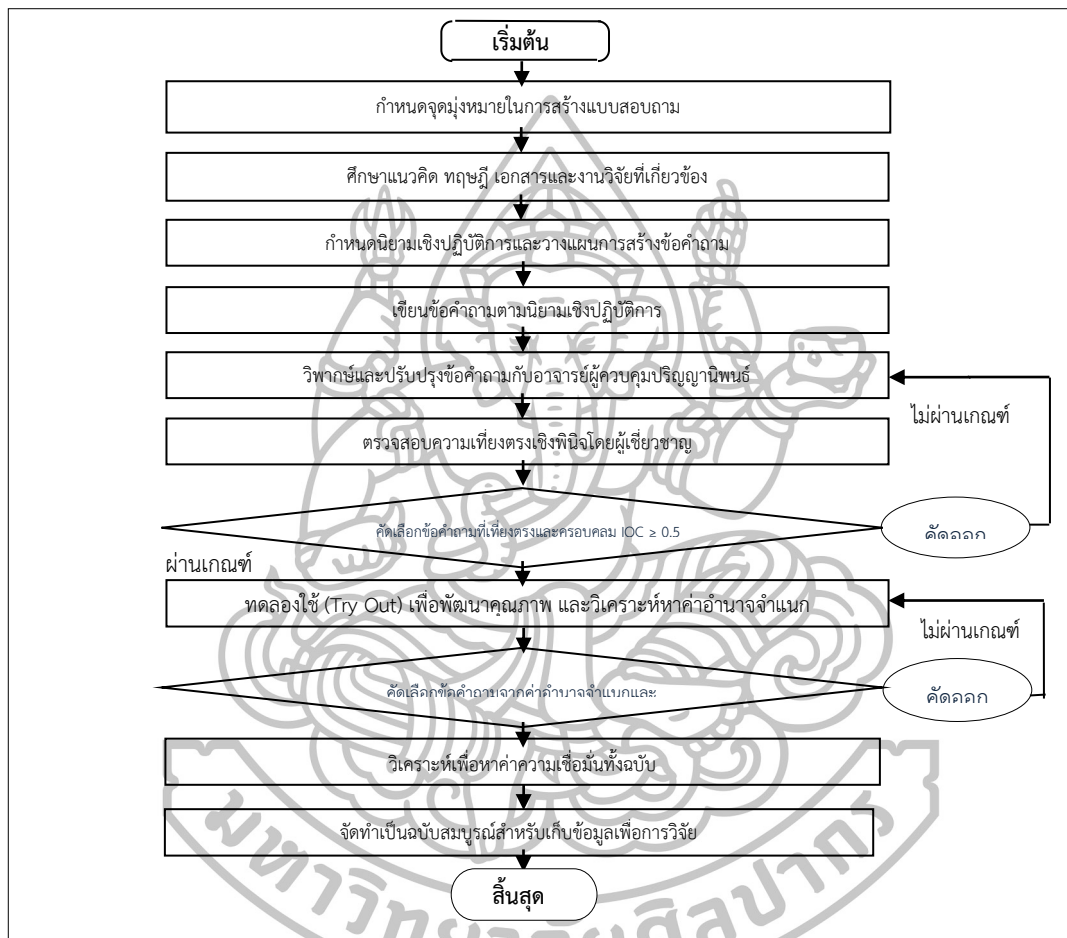
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1.1 วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของตัวแปรสังเกตในตัวแปรแฝงแต่ละตัว (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับนิยาม ตรวจสอบความชัดเจนของการใช้ภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการวัดและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1. รศ.ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2. ผศ.นพ.รุ่งนรินทร์ ประดิษฐ์สุวรรณ รองคณบดีฝ่ายการศึกษา ก่อนปริญญา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล 3. ผศ.นพ.ตรีภพ เลิศบรรณพงษ์ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษา หลังปริญญา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ตรวจสอบคุณภาพในด้านความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามเพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของตัวแปรสังเกตในตัวแปรแฝงแต่ละตัว (Item-Objective Congruence Index: IOC) ซึ่ง ค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถามและสามารถสรุปได้ว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนั้นจึงสามารถตัดสินใจว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับหรือมีความตรงเชิงเนื้อหา (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

4.1.2 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายตัวแปรแฝงและโดยรวมโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ค่าที่สูงแสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือมาก ค่าที่ได้ควรอยู่ระหว่าง 0.70 - 1.00 แสดงว่ามีความสอดคล้องภายในและสามารถนำไปใช้ได้ (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554)

ที่ 9 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังกล่าว

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



ภาพที่ 9 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ที่มา : เบญจมาพร อุ่ณสุข, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552).

จากภาพที่ 9 ผู้วิจัยเริ่มต้นการวิจัยด้วยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์เพื่อให้ได้ องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้ของการลดความเครียดในการ

ทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ จากนั้นจึงสร้างและพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์

รายละเอียดการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ตอนที่ 3 คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานและตอนที่ 4 คือข้อเสนอแนะ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ รายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม คือ เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ ให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษากับพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงาน

3. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างแบบสอบถามกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานโดยพิจารณาสรุปจากการให้ความหมาย แนวคิด และจำแนกองค์ประกอบ

4. เขียนข้อคำถามในแบบสอบถามกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานให้สอดคล้องและครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการ และข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีค่าระดับคะแนนตั้งแต่ 1 – 5 ซึ่งประกอบด้วย มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย, น้อยที่สุด

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาวิพากษ์กับอาจารย์ที่ควบคุมปริญญาโทที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้อง และเหมาะสมของข้อคำถามแต่ละข้อ และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำ

6. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของแบบสอบถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ แล้วคัดกรองข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าวัดคุณลักษณะได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ คัดเลือกข้อคำถามของแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มีความเห็นว่า สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น + 1

มีความเห็นว่าไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่าไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น -1

จากนั้นนำคะแนนที่ได้ไปแทนค่าในสูตร เพื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency) ต่อไป ถ้าค่าถามข้อใดค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ แต่ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามข้อใดน้อยกว่า 0.50 จะต้องนำคำถามนั้นไปปรับปรุง โดยจากการตรวจสอบความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดกรองจากข้อ 6 ไปจัดชุดและกำหนดวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 คน หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - Total Correlation) แล้วพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

8. ผู้วิจัยนำคะแนนจากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกที่ได้จากข้อ 7 มาวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีเกณฑ์ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

9. จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลผลหาค่าสถิติตามวัตถุประสงค์ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบ ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) ซึ่งเป็นการบูรณาการของสถิติวิเคราะห์ที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์เส้นทาง อิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ โดยการวิเคราะห์ดังนี้

4.2.1 การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้างต้องดำเนินการตรวจสอบการผันแปรร่วม หรือ ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) เพื่อเป็นการยืนยันว่าตัวแปรสังเกตที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ไม่มีความสัมพันธ์กันสูง จนอาจเกิดผลต่อการวัดในสิ่งเดียวกันหรือทำนายซ้ำซ้อนกันซึ่งทำให้ผลในการวิเคราะห์ไม่เที่ยงตรง (Kline, 2011) ซึ่งสามารถวิเคราะห์ด้วย 3 วิธี 1) ค่า Tolerance มีค่า > 0.2 2) ค่า VIF (Variance Inflation Factor) ที่มีค่า > 10 3) ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างคู่ตัวแปร (Bivariate Correlation) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 1.0 ป่งชี้ว่าตัวแปรมีปัญหาความผันแปรร่วมหรือ ภาวะร่วมเส้นตรงพหุอย่างสูงสุด (Hair et al., 2010) ดังนั้นแต่ละคู่ไม่ควรมีความสัมพันธ์ร่วมกันสูงจนเกินไป

4.2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อใช้วัดตัวแปรแฝง (Latent Variable) และยืนยันว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละกลุ่มนั้น (X_1, \dots, X_p) เป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสำหรับตัวแปรแฝงที่กำหนด ดำเนินการโดยการกำหนดข้อมูลจำเพาะของแบบจำลอง การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง การตรวจสอบความสอดคล้องในภาพรวม (Overall Fit) ของแบบจำลองการวัดและการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL Version 8.8 ดังต่อไปนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2557: 51-52)

$H_0 =$ ตัวแปรสังเกตได้ (X_1, \dots, X_p) เป็นอิสระกัน หรือ เมทริกซ์ของตัวแปรสังเกตได้เป็นเมทริกซ์ เอกลักษณะ

$H_1 =$ ตัวแปรสังเกตได้ (X_1, \dots, X_p) ไม่เป็นอิสระกัน หรือ เมทริกซ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์ เอกลักษณะ

ใช้สถิติทดสอบ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่างที่จะนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิค Factor Analysis

ถ้าค่า KMO มีค่ามาก (เข้าสู่ 1) แสดงว่าเทคนิค Factor Analysis เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่

ถ้าค่า KMO มีค่าน้อย (เข้าสู่ 0) แสดงว่าเทคนิค Factor Analysis ไม่เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่

โดยทั่วไปถ้าค่า $KMO < 0.5$ จะถือว่าข้อมูลที่มีอยู่ไม่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis

4.2.3 Bartlett's Test of Sphericity เป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานที่มีการแจกแจงโดยประมาณแบบไคสแควร์ (Chi-Square) ถ้าค่าไคสแควร์มากหรือค่า Significance หรือ p-value ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (α) จะปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นอิสระกัน จึงสามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย

4.2.4 การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Goodness-of Fit Measures) และคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัย ในการวิเคราะห์และตรวจสอบมีขั้นตอนดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552)

1. ค่าสัดส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) เนื่องจากเมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากค่าไคสแควร์ ก็จะยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงแก้ไขโดยพิจารณาค่า (χ^2 / df) ซึ่งควรมีค่าไม่ควรเกิน 2.00 (สุภมาส อังศุโชติ และ คณะ, 2554)

2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน/สอดคล้อง (Goodness-of-Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552)

3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน/สอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552)

4. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ใช้เปรียบเทียบโมเดลเชิงสมมติฐานการวิจัยว่ามีความสอดคล้องสูงกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554)

5. ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR หรือ SRMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552)

6.ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2554)

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะแสดงดัชนีชี้วัดความกลมกลืน 5 ดัชนีประกอบด้วยค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์พร้อมค่าองศาอิสระค่า GFI ค่า RMSEA ค่า AGFI ค่า CFI ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ตามตารางที่ 12

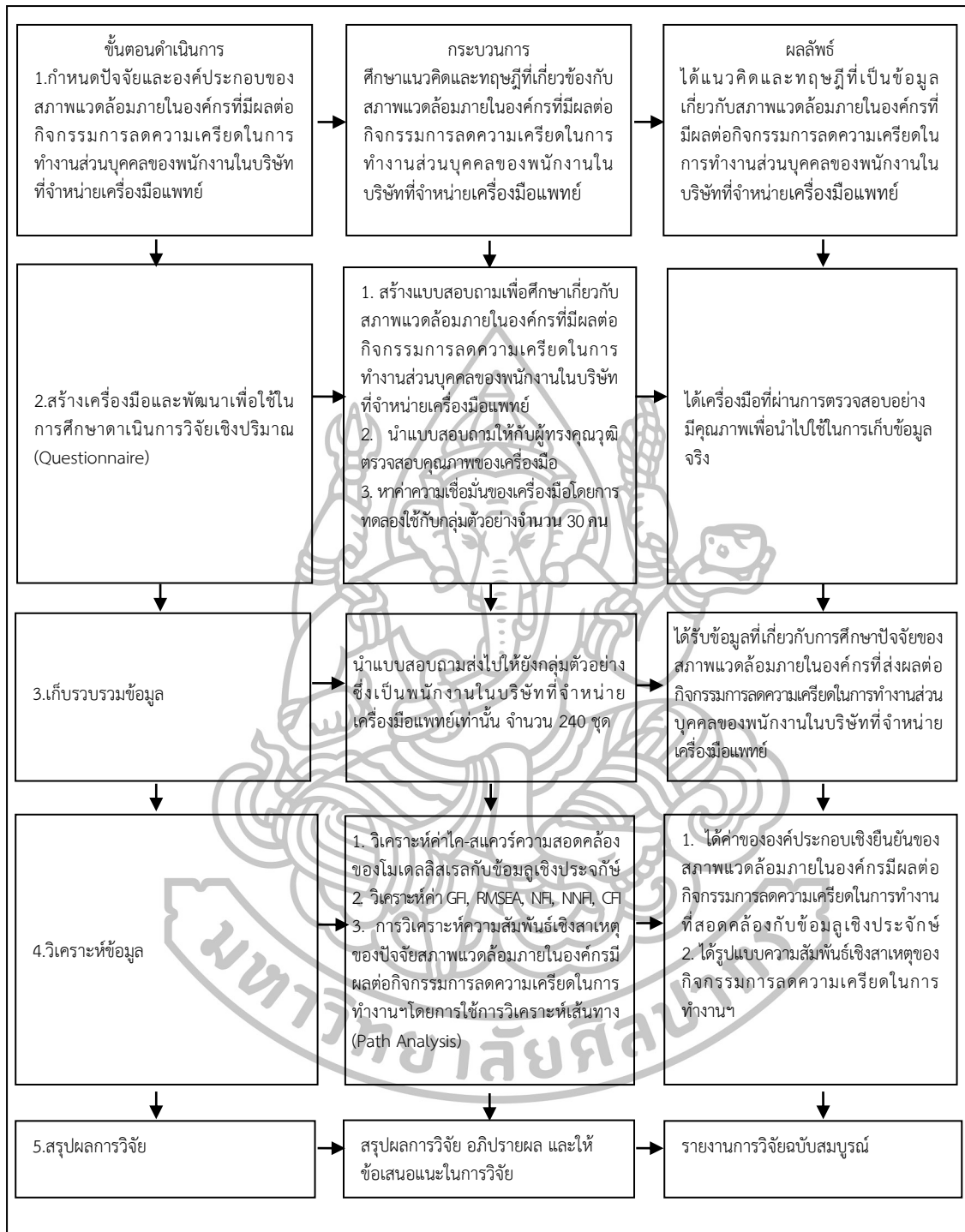
ตารางที่ 12 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลำดับ	สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	ระดับการยอมรับ
1	ค่าสัดส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df)	ค่าสัดส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) มีค่าไม่ควรเกิน 2.00
3	ค่า GFI, AGFI, CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
4	ค่า Standardized RMR, RMSEA	ค่า Standardized RMR, RMSEA ระหว่าง 0.05-0.08 โดยค่าที่เข้าใกล้ศูนย์เป็นค่าที่ดีที่สุดหรือมีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง

ที่มา : นางลักษณ์ วิรัชชัย, ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Lisrel): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552).

โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยตามกรอบภาพที่ 10 ต่อไปนี้





ภาพที่ 10 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคในการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์โดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

Mean	แทน	ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
Chi-Square	แทน	ค่าไค-สแควร์
Df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ
RMSEA	แทน	ค่ารากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
CFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ
P-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
DE	แทน	อิทธิพลทางตรงของตัวแปร (direct effect)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร (indirect effect)
TE	แทน	อิทธิพลรวมของตัวแปร (total effect)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ชาย	59	24.60
หญิง	181	75.40
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง เกินครึ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 75.40 และเป็นเพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20 ปี	-	-
อายุ 21-30 ปี	125	52.1
อายุ 31-40 ปี	92	38.3
อายุ 41-50 ปี	23	9.6
อายุ 51 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างใหญ่มีช่วงอายุ 21-30 ปี 125 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 23คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.80
ปริญญาตรี	138	57.50
สูงกว่าปริญญาตรี	100	41.70
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา คือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
โสด	179	74.60
สมรส/อยู่ด้วยกัน	58	24.20
หม้าย/หย่างร้าง/แยกกันอยู่	3	1.30
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างครั้งหนึ่งมีสถานภาพโสด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60 รองลงมา คือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	42	17.50
1 – 3 ปี	52	21.70
4 – 6 ปี	60	25.00
7 ปีขึ้นไป	86	35.80
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมา คือ 4 – 6 ปีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมา คือ 1 – 3 ปีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 และ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
พนักงานระดับปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่	165	68.80
พนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	30	12.50
พนักงานระดับหัวหน้าส่วน/หัวหน้าแผนก	32	13.30
พนักงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการ/ผู้จัดการ	13	5.40
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 รองลงมา คือ ตำแหน่งงานพนักงานระดับหัวหน้าส่วน/หัวหน้าแผนก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และตำแหน่งงานพนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ลักษณะการปฏิบัติงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ปฏิบัติงานภายในบริษัท (Support Function)	145	60.40
ปฏิบัติงานภายนอกบริษัท (Sales Representative)	95	39.60
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ลักษณะการปฏิบัติงานคือ ปฏิบัติงานภายในบริษัท (Support Function) จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 และลักษณะการปฏิบัติงานภายนอกบริษัท (Sales Representative) จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	20	8.30
20,001 – 30,000 บาท	32	13.30
30,001 – 40,000 บาท	56	23.30
40,001 – 50,000 บาท	42	17.50
50,001 – 60,000 บาท	38	15.80
60,001 บาทขึ้นไป	52	21.70
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 รองลงมา คือ อัตราเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 และอัตราเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรูปแบบการเดินทางที่ท่านใช้ประจำ

รูปแบบการเดินทางที่ท่านใช้ประจำ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
รถส่วนตัว	163	67.90
ใช้บริการรถสาธารณะ	77	32.10
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรูปแบบการเดินทางที่ท่านใช้ประจำรถส่วนตัว จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 และรูปแบบการเดินทางที่ท่านใช้ประจำคือ ใช้บริการรถสาธารณะ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

1. ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะการทำงาน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD	การแปลความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	งานที่ทำอยู่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษในหลายๆด้านประกอบกันในการทำงาน	87 36.30	113 47.10	27 11.30	11 4.60	2 0.80	4.13	0.85	มาก
2	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากและไม่น่าเบื่อหน่าย	49 20.40	113 47.10	64 26.70	12 5.00	2 0.80	3.81	0.85	มาก
3	งานในความรับผิดชอบนั้น ยังคงเป็นที่น่าสนใจและมีความท้าทายความสามารถอยู่เสมอ	64 26.70	118 49.20	43 17.90	15 6.30	-	3.96	0.84	มาก
รวม							3.97	0.85	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านความชัดเจนของงาน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD	การแปลความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4	งานที่ปฏิบัติอยู่นี้ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่กระบวนการทำงานในขั้นตอนแรกตลอดจนถึงกระบวนการทำงานในขั้นตอนสุดท้าย	81 33.80	123 51.30	28 11.70	8 3.30	-	4.15	0.75	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	78 32.50	105 43.80	43 17.90	14 5.8	-	4.03	0.86	มาก
6	สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้เป็นอย่างดี	57 24.20	138 57.10	45 18.80	-	-	4.05	0.65	มาก
รวม							4.08	0.75	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านความชัดเจนของงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD	การแปลความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7	งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	61 25.40	142 59.20	33 13.80	4 1.70	-	4.08	0.67	มาก
8	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นี้ มีความสำคัญ ที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ	94 39.20	100 41.70	43 17.90	3 1.30	-	4.19	0.77	มาก
9	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงานอื่นๆ	51 21.30	138 57.50	37 15.40	7 2.90	7 2.90	3.91	0.86	มาก
รวม							4.06	0.76	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านมีความอิสระในงาน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD	การแปลความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
10	งานที่ท่านทำอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในทุกๆเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	45 18.80	124 51.70	51 21.30	20 8.30	-	3.81	0.84	มาก
11	งานที่ท่านทำอยู่นั้นท่านมีอิสระในการจัดลำดับงานก่อนหรือหลังตามความสะดวกในการทำงานของท่านเอง	37 15.40	131 54.60	54 22.50	11 4.60	7 2.90	3.75	0.88	มาก
12	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักจะดูแลและควบคุมการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด	17 7.10	105 43.8	90 37.50	26 10.80	2 0.80	3.45	0.81	มาก
รวม							3.67	0.84	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านมีความอิสระในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD	การแปลความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
13	ท่านมีโอกาสได้ทราบว่า ตนเองนั้นปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด	26	131	81	2	-	3.75	0.65	มาก
		10.80	54.60	33.80	0.80				
14	ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอๆ	29	128	77	4		3.76	0.68	มาก
		12.20	53.30	32.40	1.70				
15	ผลงานของท่านที่ผ่านมาในอดีตนั้นส่งผลให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	41	120	74	3	2	3.81	0.76	มาก
		17.10	50.00	30.80	1.30	0.80			
รวม							3.77	0.70	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. ความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการ

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการ ด้านการวางแผน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD	การแปลความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
16	การจัดวางโครงสร้างองค์กรและการกระจายอำนาจมีความเหมาะสม	11	139	63	27	-	3.56	0.75	มาก
		4.60	57.90	26.30	11.30				
17	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร	42	147	49	2	-	3.95	0.64	มาก
		17.50	61.30	20.40	0.80				
18	ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องกลยุทธ์และการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	24	140	72	4	-	3.77	0.64	มาก
		10.00	58.30	30.00	1.70				
รวม							3.76	0.68	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการ ด้านการวางแผน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
การจัดการ ด้านการจัดการองค์กร

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD	การแปล ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
19	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับ ความสามารถ	23	169	41	7	-	3.87	0.61	มาก
		9.60	70.40	17.10	2.90	-			
20	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป	61	117	62	-	-	4.00	0.72	มาก
		25.40	48.80	25.80	-	-			
21	องค์กรของท่านเน้นการใช้ทรัพยากรให้ เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	47	135	54	4	-	3.94	0.70	มาก
		19.60	56.30	22.50	1.70	-			
รวม							3.94	0.68	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการ
จัดการ ด้านการจัดการองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการ
จัดการ ด้านการขึ้นน้ำ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD	การแปล ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
22	ท่านทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างสายการ บังคับบัญชา	43	145	52	-	-	3.96	0.63	มาก
		17.90	60.4	21.70	-	-			
23	ท่านได้รับความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ	30	125	76	9	-	3.73	0.72	มาก
		12.50	52.10	31.70	3.80	-			
24	ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	24	149	64	3	-	3.81	0.62	มาก
		10.00	62.10	26.70	1.30	-			
รวม							3.83	0.66	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการ
จัดการ ด้านการขึ้นน้ำภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการ ด้านการควบคุม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD	การแปลความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
25	การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคน	8 3.30	147 61.30	70 29.20	15 6.30	-	3.62	0.66	มาก
26	งานที่ท่านทำมีขั้นตอน วิธีการทำงาน ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	40 16.70	120 50.00	74 30.80	6 2.50	-	3.81	0.74	มาก
27	ท่านทำงานโดยตระหนักถึงเป้าหมายของหน่วยงานเสมอ	61 25.40	139 57.90	38 15.80	2 0.80	-	4.08	0.66	มาก
รวม							3.84	0.69	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการ ด้านการควบคุมภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. ความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าตอบแทน

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าตอบแทน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD	การแปลความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
28	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	10 4.20	125 52.10	89 37.10	16 6.70	-	3.54	0.68	มาก
29	ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	14 5.80	113 47.10	83 34.60	30 12.50	-	3.46	0.79	มาก
30	ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ	28 11.70	127 52.9	52 21.70	26 10.80	7 2.90	3.60	0.93	มาก
รวม							3.53	0.80	มาก

จากตารางที่ 31 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าตอบแทน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจรวมอยู่ในระดับมาก (3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
คำตอบแทน ด้านการจ่ายคำตอบแทนทางอ้อม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น						Mean	SD	การแปล ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
31	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและ ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อม ในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ เสมอ	20 8.30	115 47.90	73 30.40	32 13.30	-	3.51	0.83	มาก	
32	เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงาน ของท่านมีความชัดเจน	20 8.30	99 41.30	91 37.90	23 9.60	7 2.90	3.43	0.88	มาก	
33	หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริม ให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ ตามลำดับ	13 5.40	106 44.20	103 42.90	18 7.50	-	3.48	0.71	มาก	
รวม							3.47	0.81	มาก	

จากตารางที่ 32 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
คำตอบแทนด้านการจ่ายคำตอบแทนทางอ้อมภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.47) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเข้ากลุ่ม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น						Mean	SD	การแปล ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
34	ท่านรู้สึกไม่ประหม่าเมื่อต้องเข้าสังคม กับคนจำนวนมาก	82 34.20	95 39.60	54 22.50	9 3.80	-	4.04	0.85	มาก	
35	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ ดี	54 22.50	147 61.30	30 12.50	9 3.80	-	4.03	0.71	มาก	
36	เมื่อท่านวิตกกังวลมักจะปรึกษา ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	59 24.60	92 38.3	59 24.6	23 9.60	7 2.90	3.72	1.03	มาก	
รวม							3.93	0.86	มาก	

จากตารางที่ 33 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเข้ากลุ่มภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.93) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านอำนาจการควบคุม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD	การแปลความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
37	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือข้าพเจ้าในเรื่องงาน	20 8.30	131 54.60	78 32.50	11 4.60	-	3.67	0.70	มาก
38	ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี	30 12.50	116 48.30	76 31.70	18 7.50	-	3.66	0.79	มาก
39	เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	41 17.10	137 57.10	55 22.90	7 2.90	-	3.88	0.71	มาก
รวม							3.74	0.73	มาก

จากตารางที่ 34 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านอำนาจการควบคุมภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรักใคร่ผูกพัน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD	การแปลความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
40	เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานทุกคนร่วมมือกันแก้ไขเป็นอย่างดี	31 12.90	133 55.40	76 31.70	-	-	3.81	0.64	มาก
41	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	38 15.80	146 60.80	56 23.3	-	-	3.93	0.62	มาก
42	เพื่อนร่วมงานสามัคคีไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	20 8.30	123 51.30	60 25.00	23 9.60	14 5.80	3.47	0.98	มาก
รวม							3.74	0.75	มาก

จากตารางที่ 35 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรักใคร่ผูกพันภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรม

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรม
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD	การแปล ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
43	องค์กรของท่านมีการกำหนด โครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน	27 11.30	161 67.10	50 20.80	2 0.80	-	3.89	0.57	มาก
44	ท่านได้รับตำแหน่งในการทำงานที่ เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของท่าน	11 4.60	181 75.40	46 19.20	2 0.80	-	3.83	0.53	มาก
45	องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับ ของบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	30 12.5	170 70.80	38 15.80	2 0.80	-	3.95	0.56	มาก
รวม							3.89	0.55	มาก

จากตารางที่ 36 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
วัฒนธรรม ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรม
วัฒนธรรมที่เน้นงาน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD	การแปล ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
46	องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริม ให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	37 15.40	119 49.60	80 33.30	4 1.70	-	3.79	0.71	มาก
47	องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มี ผลงานคุณภาพ	54 22.50	150 62.50	36 15.00	-	-	4.08	0.61	มาก
48	องค์กรของท่านมีความสามัคคีในการ ทำงานระหว่างแผนก	30 12.50	111 46.30	59 24.60	38 15.80	2 0.80	3.54	0.93	มาก
รวม							3.80	0.75	มาก

จากตารางที่ 37 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
วัฒนธรรม ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรม
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD	การแปล ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
49	องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความคิด สร้างสรรค์ที่หลากหลาย	37 15.4	144 60.00	43 17.90	16 6.70	-	3.84	0.76	มาก
50	องค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้ง ระหว่างแผนกในการทำงานร่วมกันใน องค์กร	18 7.50	92 38.30	88 36.70	35 14.60	7 2.90	3.33	0.92	มาก
51	องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำงานของ พนักงาน	12 5.00	128 53.30	73 30.40	20 8.30	7 2.90	3.49	0.83	มาก
รวม							3.55	0.84	มาก

จากตารางที่ 38 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
วัฒนธรรม ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.55) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรม
วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD	การแปล ความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
52	องค์กรของท่านมีผู้นำลักษณะเน้นการ ประสานงาน การกำกับดูแลเพื่อให้ การทำงานราบรื่น	18 7.50	139 57.90	79 32.90	4 1.70	-	3.71	0.62	มาก
53	องค์กรของท่านมีผู้นำที่มี ความสามารถและประสบการณ์ ทำงานมานาน	33 13.80	145 60.40	62 25.80	-	-	3.88	0.62	มาก
54	องค์กรของท่านมีระบบสื่อสารภายใน ที่ถูกต้องและรวดเร็ว	32 13.30	157 65.40	44 18.30	7 2.90	-	3.89	0.65	มาก
รวม							3.83	0.63	มาก

จากตารางที่ 39 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
วัฒนธรรม ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงาน

1. ความคิดเห็นต่อกิจกรรมลดความเครียด

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรมลดความเครียด ด้านการออกกำลังกาย

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น							การแปลความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	SD	
1	ออกกำลังกายโดยเล่นกีฬาากลางแจ้ง เช่น ติกอล์ฟ วัยน้ำ หรือวิ่ง เป็นต้น	13	68	92	51	16	3.05	0.99	มาก
		5.40	28.30	38.80	21.30	6.70			
2	ออกกำลังกายให้จิตใจสงบและผ่อนคลายความเครียด เช่น โยคะ	13	69	60	54	44	2.80	1.20	มาก
		5.40	28.80	25.00	22.50	18.30			
3	ออกกำลังกายโดยเข้าฟิตเนสหรือยิม	21	75	72	49	23	3.09	1.12	มาก
		8.80	31.30	30.00	20.40	9.60			
รวม							2.98	1.10	มาก

จากตารางที่ 40 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรมลดความเครียด ด้านการออกกำลังกายภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรมลดความเครียด ด้านกิจกรรมบำบัด

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น							การแปลความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	SD	
4	ทำนันทนาการให้จิตใจสงบ	21	67	79	22	51	2.94	1.25	มาก
		8.80	27.90	32.90	9.20	21.30			
5	ทำนวดผ่อนคลาย เพื่อคลายความเครียด เช่น สปา นวดแผนไทย เป็นต้น	65	66	66	21	22	3.55	1.23	มาก
		27.10	27.50	27.50	8.80	9.20			
6	ทำนวดรูปหรือทำงานศิลปะเพื่อบรรเทาความเครียด	8	59	53	43	77	2.49	1.26	มาก
		3.30	24.6	22.10	17.90	32.10			
รวม							2.99	1.25	มาก

จากตารางที่ 41 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรมลดความเครียด ด้านกิจกรรมบำบัดรวมอยู่ในระดับมาก (2.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ย Mean ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรมลดความเครียด ด้านการทำกิจกรรมที่ให้ความสุข

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น							การแปลความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	SD	
7	ท่านไปทำกิจกรรมอื่นๆ เช่น การอ่านหนังสือ ปลูกต้นไม้ เพื่อให้ตนเองเพลิดเพลิน	50 20.80	89 37.10	57 23.80	27 11.30	17 7.10	3.53	1.15	มาก
8	ท่านมองหาความบันเทิง เช่น การดูโทรทัศน์ ดูภาพยนตร์หรือฟังเพลง	79 32.90	108 45.00	41 17.10	12 5.00	-	4.06	0.84	มาก
9	ท่านเปลี่ยนบรรยากาศชั่วคราวด้วยการเดินเล่น ซ้อมปิ้ง หรือท่องเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ	111 46.30	95 39.60	25 10.40	2 0.80	7 2.90	4.25	0.90	มาก
รวม							3.95	0.96	มาก

จากตารางที่ 42 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรมลดความเครียด ด้านการทำกิจกรรมที่ให้ความสุขในระดับมาก (3.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์

ตารางที่ 43 การทดสอบ Multicollinearity

ตัวแปร	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ Multicollinearity		
	R^2_{smc} (<0.9)	Tolerance (> 0.10)	VIF (<10)
ปัจจัยลักษณะงาน			
ความหลากหลายของทักษะ	0.224	0.776	1.288
ความชัดเจนของงาน	0.439	0.561	1.783
ความสำคัญของงาน	0.412	0.588	1.700
ความมีอิสระในงาน	0.439	0.561	1.783
การได้รับข้อมูลป้อนกลับ	0.433	0.567	1.764
ปัจจัยการจัดการ			
การวางแผน	0.567	0.433	2.311
การจัดการองค์กร	0.686	0.314	3.186
การชี้แนะ	0.513	0.487	2.053
การควบคุม	0.329	0.671	1.490

ตารางที่ 43 การทดสอบ Multicollinearity (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ Multicollinearity		
	R^2_{smc} (<0.9)	Tolerance (> 0.10)	VIF (<10)
ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
การเข้ากลุ่ม	0.148	0.852	1.173
อำนาจการควบคุม	0.308	0.692	1.446
ความรักใคร่ผูกพัน	0.276	0.724	1.381
ปัจจัยค่าตอบแทน			
การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ	0.565	0.435	2.298
การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม	0.565	0.435	2.298
ปัจจัยวัฒนธรรม			
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	0.314	0.686	1.458
วัฒนธรรมที่เน้นทำงาน	0.494	0.506	1.978
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล	0.604	0.396	2.528
วัฒนธรรมที่เน้นแบบเป็นผู้นำ	0.604	0.396	2.527
กิจกรรมการลดความเครียด			
การออกกำลังกาย	0.365	0.653	1.531
กิจกรรมบำบัด	0.391	0.609	1.643
กิจกรรมให้ความสุข	0.258	0.742	1.348

จากตารางที่ 43 พบว่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรทั้งด้านปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยการจัดการ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยวัฒนธรรมและกิจกรรมการลดความเครียดมีค่าไม่เข้าใกล้ศูนย์ และมีค่า Variance Inflation Factor (VIF) น้อยกว่า 10 ตัว จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเป็นตัวแปรที่อิสระต่อกัน ถือว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวไม่ส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์ Multicollinearity

ตารางที่ 44 ความเหมาะสมของข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน (KMO and Bartlett's Test)
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.386
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	21269.772
	df	1953
	Sig.	0.000

จากตาราง 44 Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลในการใช้เทคนิค Factor Analysis โดยในที่นี้มีค่าเท่ากับ 0.386 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และเข้าใกล้ 1 จึงสามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลที่ใช้ในครั้งนี้มีค่าความเหมาะสมที่จะใช้

เทคนิค Factor Analysis และ Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสถิติทดสอบพบว่าค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 21269.772 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน จึงสมควรใช้เทคนิค Factor Analysis ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบสอบถาม

ตารางที่ 45 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ปัจจัยลักษณะงาน

ข้อที่	คำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ (Loading)					t	R ²
		ความหลากหลายของทักษะการทำงาน	ความชัดเจนของงาน	ความสำคัญของงาน	ความมีอิสระในงาน	การได้รับข้อมูลป้อนกลับ		
ความหลากหลายของทักษะการทำงาน								
1	งานที่ทำอยู่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษในหลายๆด้านประกอบกันในการทำงาน	0.433					0.76	0.658
2	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากและไม่น่าเบื่อหน่าย	0.646						0.804
3	งานในความรับผิดชอบนั้น ยังคงเป็นที่น่าสนใจและมีความท้าทายความสามารถอยู่เสมอ	0.590						0.768
ความชัดเจนของงาน								
4	งานที่ปฏิบัติอยู่นี้เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่กระบวนการทำงานในขั้นตอนแรกตลอดจนถึงกระบวนการทำงานในขั้นตอนสุดท้าย		0.433				0.70	0.658
5	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน		0.720					0.849
6	สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้เป็นอย่างดี		0.714					0.845
ความสำคัญของงาน								
7	งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้			0.854			0.79	0.526
8	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นี้ มีความสำคัญ ที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ			0.799				0.007
9	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงานอื่นๆ			0.943				0.855

ตารางที่ 45 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ปัจจัยลักษณะงาน (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ (Loading)					t	R ²
		ความหลากหลายของทักษะการทำงาน	ความชัดเจนของงาน	ความสำคัญของงาน	ความมีอิสระในงาน	การได้รับข้อมูลป้อนกลับ		
ความมีอิสระในงาน								
10	งานที่ท่านทำอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในทุกๆเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน				0.709		0.70	0.842
11	งานที่ท่านทำอยู่นั้นท่านมีอิสระในการจัดลำดับงานก่อนหรือหลังตามความสะดวกในการทำงานของท่านเอง				0.790			0.889
12	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักจะดูแลและควบคุมการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด				0.499			0.707
การได้รับข้อมูลป้อนกลับ								
13	ท่านมีโอกาสได้ทราบว่า ตนเองนั้นปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด					0.482	0.77	0.694
14	ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอๆ					0.820		0.905
15	ผลงานของท่านที่ผ่านมาในอดีตนั้นส่งผลให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น					0.708		0.841

ตารางที่ 46 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ปัจจัยการจัดการ

ข้อที่	คำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ (Loading)				t	R ²
		การวางแผน	การจัดการองค์กร	การขึ้นำ	การควบคุม		
การวางแผน							
16	การจัดวางโครงสร้างองค์กรและการกระจายอำนาจมีความเหมาะสม	0.705				0.76	0.840
17	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร	0.714					0.845
18	ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องกลยุทธ์และการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	0.677					0.823
การจัดการองค์กร							
19	ท่านทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างสายการบังคับบัญชา		0.570			0.87	0.755
20	ท่านได้รับความสะดวกในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ		0.435				0.660
21	ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน		0.689				0.830
การขึ้นำ							
22	ท่านทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างสายการบังคับบัญชา			0.338		0.70	0.581
23	ท่านได้รับความสะดวกในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ			0.669			0.818
24	ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน			0.656			0.810
การควบคุม							
25	การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคน				0.707	0.78	0.841
26	งานที่ท่านทำมีขั้นตอน วิธีการทำงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน				0.610		0.781
27	ท่านทำงานโดยตระหนักถึงเป้าหมายของหน่วยงานเสมอ				0.444		0.666

ตารางที่ 47 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ปัจจัยค่าตอบแทน

ข้อที่	คำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ (Loading)		t	R ²
		การจ่าย ค่าตอบแทน แบบจูงใจ	การจ่าย ค่าตอบแทน ทางอ้อม		
การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ					
28	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	0.745		0.89	0.863
29	ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	0.805			0.897
30	ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ	0.655			0.809
การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม					
31	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ		0.736	0.74	0.858
32	เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน		0.873		0.934
33	หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ		0.745		0.863

ตารางที่ 48 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อที่	คำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ (Loading)			t	R ²
		การเข้า กลุ่ม	อำนาจ การ ควบคุม	ความรัก ใคร ผู้กั้น		
การเข้ากลุ่ม						
34	ท่านรู้สึกไม่ประหม่าเมื่อต้องเข้าสังคมกับคนจำนวนมาก	0.574			0.79	0.757
35	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดี	0.586				0.765
36	เมื่อท่านวิตกกังวลมักจะปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	0.494				0.703
อำนาจการควบคุม						
37	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือข้าพเจ้าในเรื่องงาน		0.874		0.56	0.935
38	ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี		0.855			0.925
39	เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน		0.848			0.921

ตารางที่ 48 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ (Loading)			t	R ²
		การเข้า กลุ่ม	อำนาจ การ ควบคุม	ความรัก ใคร ผูกพัน		
ความรักใคร่ผูกพัน						
40	เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ทุกคนร่วมมือกัน แก้ไขเป็นอย่างดี			0.687	0.61	0.829
41	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน			0.677		0.823
42	เพื่อนร่วมงานสามัคคีไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก			0.831		0.911

ตารางที่ 49 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ปัจจัยวัฒนธรรม

ข้อที่	คำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ (Loading)				t	R ²
		วัฒนธรรม ที่เน้น บทบาท	วัฒนธรรม ที่เน้นงาน ที่เน้นงาน	วัฒนธรรมที่เน้น บทบาทอิสระ เฉพาะตัวบุคคล	วัฒนธรรม แบบเป็นผู้นำ		
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท							
43	องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้าง องค์กรไว้อย่างชัดเจน	0.631			0.84	0.794	
44	ท่านได้รับตำแหน่งในการทำงานที่ เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของท่าน	0.677				0.823	
45	องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับของ บทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	0.681				0.825	
วัฒนธรรมที่เน้นงาน							
46	องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้ สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่		0.716		0.76	0.846	
47	องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มีผลงาน คุณภาพ		0.805			0.897	
48	องค์กรของท่านมีความสามัคคีในการ ทำงานระหว่างแผนก		0.599			0.774	

ตารางที่ 49 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ปัจจัยวัฒนธรรม (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ (Loading)				t	R ²
		วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	วัฒนธรรมที่เน้นงาน	วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล	วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ		
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล							
49	องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย			0.720		0.74	0.848
50	องค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้งระหว่างแผนกในการทำงานร่วมกันในองค์กร			0.794			0.891
51	องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงาน			0.839			0.916
วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ							
52	องค์กรของท่านมีผู้นำลักษณะเน้นการประสานงาน การกำกับดูแลเพื่อให้การทำงานราบรื่น				0.800	0.67	0.894
53	องค์กรของท่านมีผู้นำที่มีความสามารถและประสบการณ์ทำงานมานาน				0.812		0.901
54	องค์กรของท่านมีระบบสื่อสารภายในที่ถูกต้องและรวดเร็ว				0.148		0.384

ตารางที่ 50 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) กิจกรรมลดความเครียด

ข้อที่	คำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ (Loading)			t	R ²
		การออกกำลังกาย	กิจกรรมบำบัด	การทำกิจกรรมที่ให้ความสุข		
การออกกำลังกาย						
55	ออกกำลังกายโดยเล่นกีฬากลางแจ้ง เช่น ติกอล์ฟ วัยน้ำ หรือวิ่ง เป็นต้น	0.720			0.82	0.848
56	ออกกำลังกายให้จิตใจสงบและผ่อนคลายความเครียด เช่น โยคะ	0.818				0.904
57	ออกกำลังกายโดยเข้าฟิตเนสหรือยิม	0.849				0.921

ตารางที่ 50 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) กิจกรรมลดความเครียด (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ (Loading)			t	R ²
		การออกกำลังกาย	กิจกรรมบำบัด	การทำกิจกรรมที่ให้ความสุข		
กิจกรรมบำบัด						
58	ท่านนั่งสมาธิให้จิตใจสงบ		0.645		0.88	0.803
59	ท่านนวดผ่อนคลาย เพื่อคลายความเครียด เช่น สปา นวดแผนไทย เป็นต้น		0.529			0.727
60	ท่านวาดรูปหรือทำงานศิลปะเพื่อบรรเทาความเครียด		0.644			0.803
การทำกิจกรรมที่ให้ความสุข						
61	ท่านไปทำกิจกรรมอื่นๆ เช่น การอ่านหนังสือ ปลุกต้นไม้ เพื่อให้ตนเองเพลิดเพลิน			0.325	0.85	0.570
62	ท่านมองหาคความบันเทิง เช่น การดูโทรทัศน์ ดูภาพยนตร์หรือฟังเพลง			0.826		0.909
63	ท่านเปลี่ยนบรรยากาศชั่วคราวด้วยการเดินเล่น ซี่งอปปี้ หรือท่องเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ			0.669		0.818



ตารางที่ 51 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9
Mean	2.98	2.99	3.95	3.97	4.08	4.06	3.67	3.78	3.76	3.93	3.83	3.83	3.53	3.47	3.93	3.74	3.73	3.89	3.80	3.55	3.83
SD	0.98	0.97	0.73	0.63	0.56	0.55	0.69	0.57	0.57	0.50	0.49	0.52	0.69	0.72	0.64	0.68	0.65	0.46	0.63	0.74	0.47
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9
x1	1																				
x2	.566**	1																			
x3	.414**	.477**	1																		
x4	.222**	.060	.154*	1																	
x5	.061	.098	.052	.362**	1																
x6	.026	.059	.089	.419**	.484**	1															
x7	.055	.209**	.087	.226**	.560**	.332**	1														
x8	.117	.149*	.077	.125	.472**	.514**	.562**	1													
x9	.376**	.279**	.225**	.105	.318**	.280**	.523**	.691**	1												
x10	.176**	.156*	.184**	.221**	.491**	.450**	.545**	.673**	.745**	1											
x11	.036	.109	.253**	.081	.515**	.502**	.658**	.711**	.599**	.697**	1										
x12	.116	.157*	.158*	.253**	.434**	.495**	.551**	.375**	.413**	.558**	.482**	1									
y1	.486**	.387**	.348**	.206**	.198**	.384**	.341**	.457**	.514**	.431**	.336**	.404**	1								
y2	.496**	.514**	.352**	.196**	.228**	.331**	.236**	.391**	.527**	.451**	.356**	.320**	.752**	1							
y3	.421**	.432**	.429**	.296**	.277**	.412**	.306**	.323**	.379**	.337**	.280**	.368**	.625**	.598**	1						
y4	.205**	.237**	.148*	.056	.446**	.198**	.619**	.551**	.539**	.404**	.543**	.387**	.462**	.412**	.361**	1					
y5	.227**	.471**	.273**	.013	.191**	.266**	.597**	.478**	.506**	.481**	.573**	.553**	.463**	.464**	.298**	.511**	1				
y6	.071	.075	.058	.264**	.501**	.507**	.445**	.484**	.361**	.396**	.460**	.532**	.238**	.266**	.380**	.499**	.320**	1			
y7	.313**	.300**	.201**	.137*	.348**	.430**	.446**	.378**	.546**	.509**	.445**	.621**	.481**	.537**	.381**	.372**	.437**	.534**	1		
y8	.388**	.406**	.227**	.275**	.274**	.318**	.564**	.442**	.558**	.440**	.336**	.528**	.684**	.605**	.554**	.526**	.553**	.392**	.614**	1	
y9	.426**	.341**	.193**	.070	.403**	.366**	.559**	.471**	.553**	.482**	.453**	.599**	.565**	.580**	.476**	.572**	.518**	.454**	.597**	.749**	1

หมายเหตุ

X1 : ความหลากหลายของทักษะการทำงาน

X2 : ความชัดเจนของงาน

X3 : ความสำคัญของงาน

X4 : ความมีอิสระในงาน

X5 : การได้รับข้อมูลป้อนกลับ

X6 : การวางแผน

X7 : การจัดการองค์กร

X8 : การชี้แนะ

X9 : การควบคุม

X10 : การเข้ากลุ่ม

X11 : อำนาจการควบคุม

X12 : ความรักใคร่ผูกพัน

y1 : การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ

y2 : การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม

y3 : วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท

y4 : วัฒนธรรมที่เน้นงาน

y5 : วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล

y6 : วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ

y7 : การออกกำลังกาย

y8 : กิจกรรมบำบัด

y9 : การทำกิจกรรมที่ให้ความสุข

จากตาราง 51 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์อยู่ระหว่าง 0.058 ถึง 0.752 โดยทุกปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

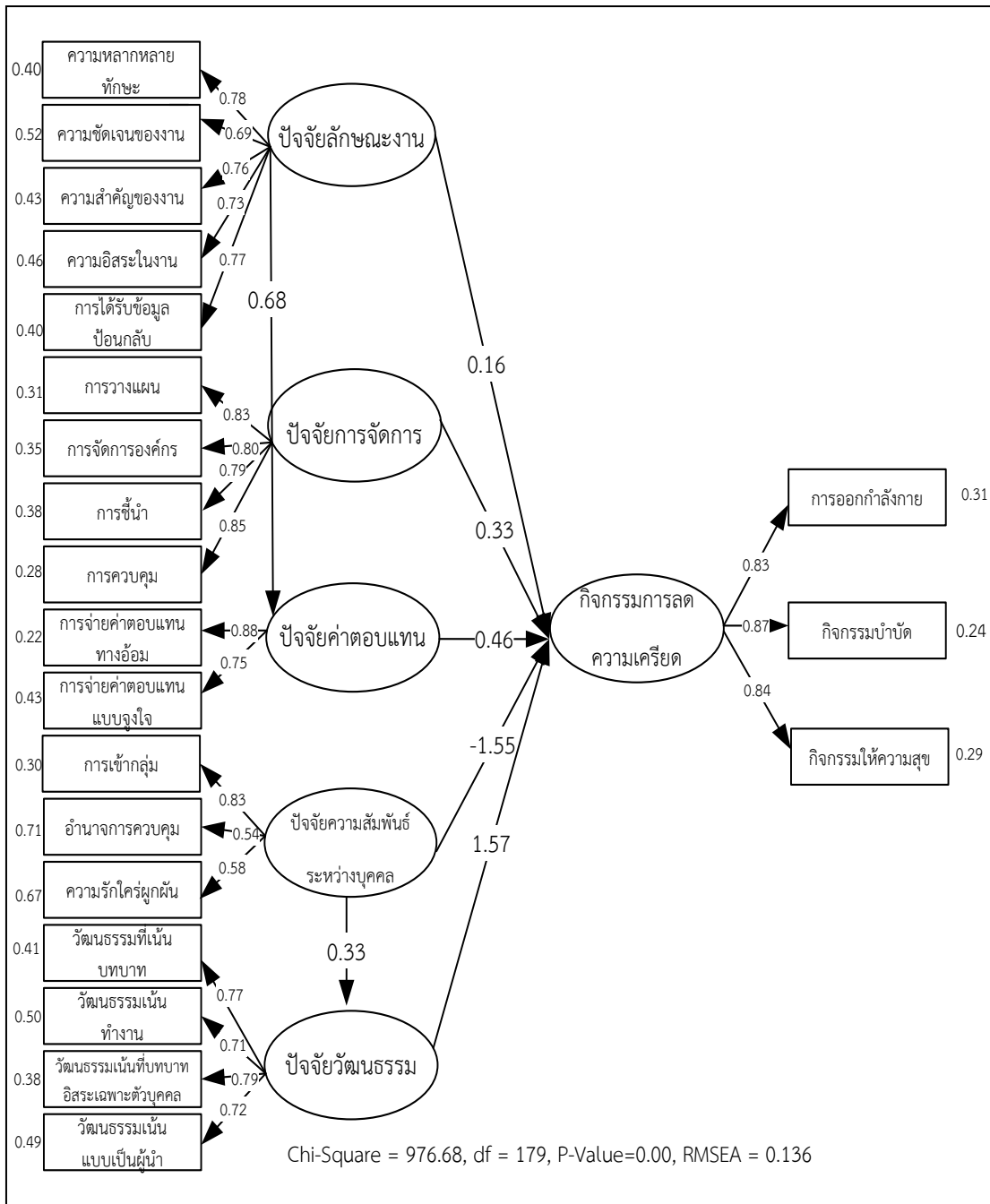
องค์ประกอบ	Mean	Standard Deviation
ความหลากหลายของทักษะการทำงาน	2.98	0.98
ความชัดเจนของงาน	2.99	0.97
ความสำคัญของงาน	3.95	0.73
ความมีอิสระในงาน	3.97	0.63
การได้รับข้อมูลป้อนกลับ	4.08	0.56
การวางแผน	4.06	0.55
การจัดการองค์กร	3.67	0.69

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ต่อ)

องค์ประกอบ	Mean	Standard Deviation
การชี้แนะ	3.78	0.57
การควบคุม	3.76	0.57
การเข้ากลุ่ม	3.93	0.50
อำนาจการควบคุม	3.83	0.49
ความรักใคร่ผูกพัน	3.83	0.52
การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ	3.53	0.69
การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม	3.47	0.72
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	3.93	0.64
วัฒนธรรมที่เน้นงาน	3.74	0.68
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล	3.73	0.65
วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ	3.89	0.46
การออกกำลังกาย	3.80	0.63
กิจกรรมบำบัด	3.55	0.74
การทำกิจกรรมที่ให้ความสุข	3.83	0.47

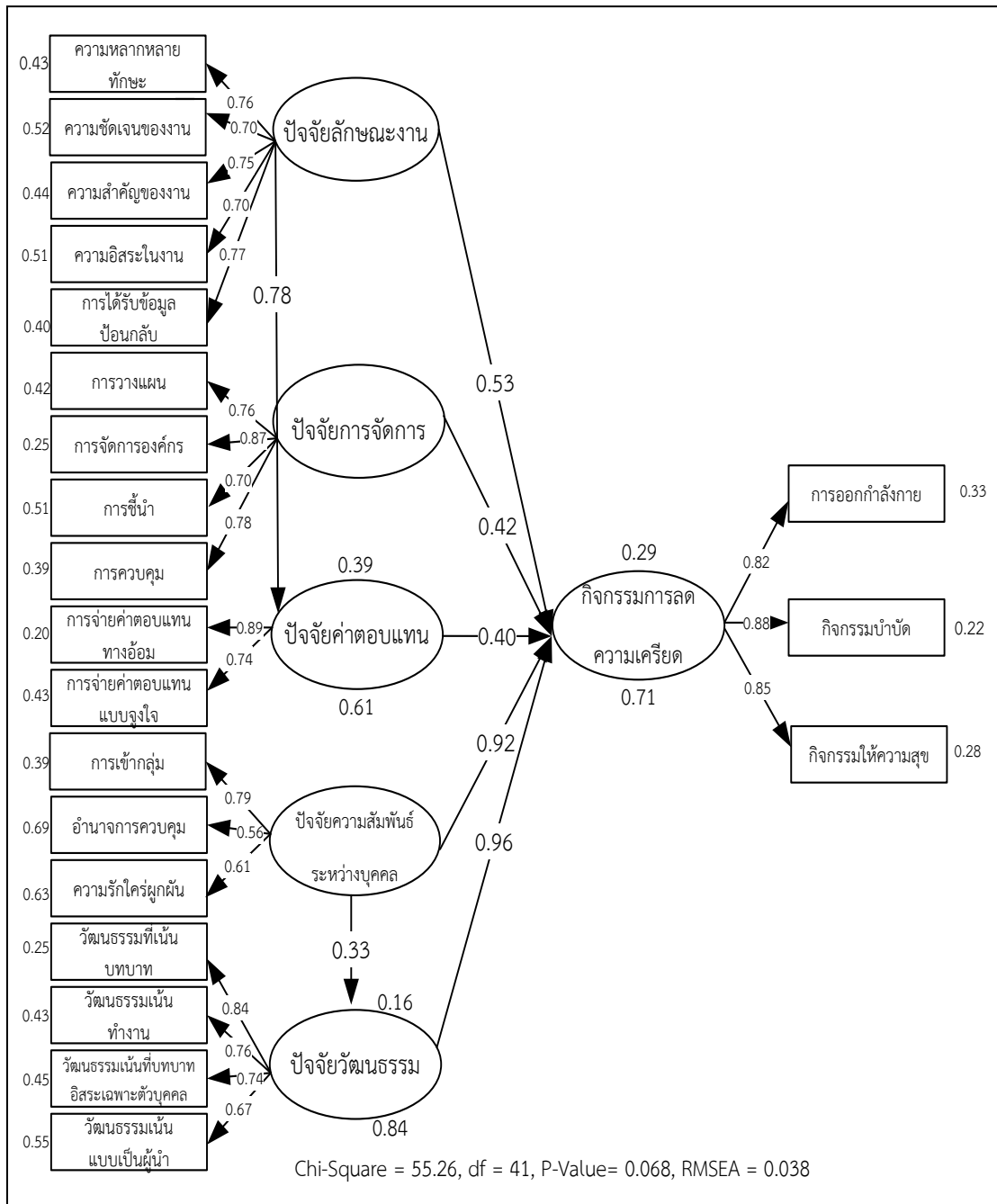
จากตารางที่ 52 พบว่า ค่าเฉลี่ย (Mean) ขององค์ประกอบด้านลักษณะงาน ด้านการจัดการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านวัฒนธรรม และกิจกรรมการลดความเครียด มีค่าระหว่าง 2.98 ถึง 4.08 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าระหว่าง 0.46 ถึง 0.98

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับค่าความสอดคล้องดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 แสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับค่าความสอดคล้อง

โดยสามารถแสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับค่าความสอดคล้องดังภาพที่ 12



ภาพที่ 12 แสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับค่าความสอดคล้อง

ตารางที่ 53 ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ก่อนการปรับโมเดล		หลังการปรับโมเดล	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
p-value	>0.05	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.678	ผ่านเกณฑ์
Chi-square /df	<2	5.41	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.348	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥0.90	0.95	ผ่านเกณฑ์	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	>0.90	0.72	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.98	ผ่านเกณฑ์
AGFI	>0.90	0.64	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.95	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	<0.05	0.136	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.038	ผ่านเกณฑ์

จากการพิจารณาโมเดลการวัด (Measurement model) พบว่าตัวแปรแฝงทุกตัวสามารถใช้แทนตัวแปรสังเกตได้ดี โดยน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สำหรับผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกัน โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 55.26 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom) เท่ากับ 41 ระดับความมีนัยสำคัญ (P-Value) เท่ากับ 0.067 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation, (RMSEA) เท่ากับ 0.038 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ต่อองศาอิสระ (Chi-Square /df) มีค่าเท่ากับ 1.348

ตารางที่ 54 แสดงอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์

ตัวแปร	ค่าตอบแทน			วัฒนธรรม			กิจกรรมการลดความเครียด		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ปัจจัยลักษณะของงาน		0.78					0.53		
ปัจจัยด้านการจัดการ							0.42		

ตารางที่ 54 แสดงอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าตอบแทน			วัฒนธรรม			กิจกรรมการลดความเครียด		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน							0.40		
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					0.92		0.33		
ปัจจัยวัฒนธรรม							0.96		
Chi-square = 55.26, df = 41, p-value = 0.068, RMSEA = 0.038 GFI = 0.98, AGFI = 0.95, CFI = 1.00, Chi-square /df = 1.348									

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ พบว่า ชุดตัวแปรในรูปแบบนี้ตามลำดับเส้นทางของตัวแปรในตารางที่ 54 โดยรวมอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม พบว่าปัจจัยวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการลดความเครียด มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยลักษณะงานตามลำดับ รวมถึงสามารถอธิบายร่วมกันได้ถึงความแปรปรวนของกิจกรรมการลดความเครียด



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้เทคนิคในการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงาน ส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อนำไปสู่การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อ กิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์

กลุ่มตัวอย่าง เกินครึ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 75.40 และเป็นเพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 มีช่วงอายุ 21-30 ปี 125 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา คือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ มีสถานภาพโสด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60 รองลงมา คือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับและพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมา คือ 4 – 6 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมา คือ 1 – 3 ปีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 และ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่พนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์อยู่ในตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 รองลงมา คือ ตำแหน่งงานพนักงานระดับหัวหน้าส่วน/หัวหน้าแผนก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และตำแหน่งงานพนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ มีลักษณะการปฏิบัติงานคือ ปฏิบัติงานภายในบริษัท (Support Function) จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 และลักษณะการปฏิบัติงานภายนอกบริษัท (Sales Representative) จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาทจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 รองลงมา คือ อัตราเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 และอัตราเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 ตามลำดับมีรูปแบบการเดินทางที่ทานใช้ประจำรถส่วนตัว จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 และรูปแบบการเดินทางที่ทานใช้ประจำ คือ ใช้บริการรถสาธารณะ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

1. ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน

ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านความชัดเจนของงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านความสำคัญของงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อด้านมีความอิสระในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. ความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการ

ด้านการวางแผนภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการจัดการองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการชี้นำภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และด้านการควบคุมภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. ความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าตอบแทน

ด้านการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจรวมอยู่ในระดับมาก (3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และด้านการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านการเข้ากลุ่มภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านอำนาจการควบคุมภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และด้านความรักใคร่ผูกพันภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรม

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงาน

1. ความคิดเห็นต่อกิจกรรมลดความเครียด

ด้านการออกกำลังกายภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านกิจกรรมบำบัดรวมอยู่ในระดับมาก (2.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และด้านการทำกิจกรรมที่ให้ความสุขในระดับมาก (3.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ข้อมูลเชิงประจักษ์

สำหรับผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ มีความสอดคล้องกัน โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 55.26 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom) เท่ากับ 41 ระดับความมีนัยสำคัญ (P-Value) เท่ากับ 0.067 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation, (RMSEA) เท่ากับ 0.038 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ต่อองศาอิสระ (Chi-Square /df) มีค่าเท่ากับ 1.348

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ จากการวิจัยในครั้งนี้ผลของปัจจัยวัฒนธรรมมากที่สุด คือด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมที่เน้นทำงานและด้านวัฒนธรรมที่เน้นแบบเป็นผู้นำตามลำดับส่งผลไปยังกิจกรรมการลดความเครียดด้านกิจกรรมบำบัด ด้านกิจกรรมที่ให้ความสุขและด้านการออกกำลังกาย ดังนั้นในการที่จะสร้างปัจจัยวัฒนธรรมเปรียบเสมือนภาพรวมของค่านิยมในองค์กรเป็นเรื่องที่ต้องใช้วิธีการปลูกฝังซึ่งไม่เหมือนการอบรมพนักงาน ผ่านการสนทนากันได้หลากหลายช่องทาง ทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (อภิวุฒิ พินลแสงสุริยา, 2557) พนักงานทุกคนนั้นรู้สึกต่อองค์กรหรือหน่วยงานซึ่งสามารถแบ่งรูปแบบของวัฒนธรรมได้ 4 รูปแบบด้วยกัน วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นทางบทบาทนั้นองค์กรสามารถกำหนดโครงสร้างหรือบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานได้ทราบถึงหน้าที่ซึ่งมีความชัดเจนตามลำดับขั้นตอนของงานหรือตำแหน่งที่พนักงานได้รับมอบหมายเพื่อที่จะได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดไว้อย่างชัดเจนและพนักงานไม่เกิดความกังวลต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน โดยภาพรวมแล้วพนักงานในองค์กรนั้นเน้นการทำงานเป็นทีมและมีความคาดหวังให้ผลงานออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งพนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะเฉพาะด้านที่ตนมีประสบการณ์หรือจากการศึกษาที่พนักงานมีความถนัดทางด้านนั้นๆ บางครั้งการทำงานเป็นทีมอาจมีความเครียดเกิดขึ้นจากสายงานที่ปฏิบัติ หากองค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ให้เต็มความสามารถ พนักงานและองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล การทำงานในลักษณะนี้จะเน้นความเป็นอิสระเฉพาะตัวสูง ซึ่งผู้ที่มีความรู้ ความสามารถแต่ละบุคคลมีความหลากหลายและจำเป็นต่อองค์กร รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเป็นผู้นำ กล่าวถึงภาวะเศรษฐกิจธุรกิจแข่งขันในยุคปัจจุบันนี้ ผู้นำเน้นการประสานงานพร้อมกับการดูแลเอาใจใส่เพื่อให้การทำงานราบรื่นและมีความรวดเร็วในการสื่อสารนั้นเป็นส่วนสำคัญในการบริหารองค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งอาศัยความสามารถและประสบการณ์การทำงานมานานประกอบด้วย การทำงานที่อาศัยวัฒนธรรมที่รูปแบบแตกต่างกัน เป็นการเสริมจุดอ่อนหรือจุดแข็งซึ่งกันและกัน จะมีการ

ผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางโครงสร้างขององค์กรที่ดี เปรียบเหมือนเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความหลากหลายแตกต่างกัน อาจเกิดความเครียดในการทำงานจากวัฒนธรรมในองค์กรที่ปฏิบัติงาน ได้ศึกษากระบวนการกิจกรรมลดความเครียดของพนักงานเพื่อเป็นทางออกเบื้องต้นในการลดความเครียด

ทั้งนี้จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมเป็นตัวแปรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์มากที่สุด ดังนั้นด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อกิจกรรมลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์โดยสอดคล้องกับแนวคิดของราเวสซีและชูลทซ์ (Ravasi and Schultz, 2006) ได้นิยามคำว่าวัฒนธรรมองค์การ คือ สมมติฐานทางจิตที่ใช้ร่วมกัน และการกระทำในองค์กรด้วยการกำหนดลักษณะการทำงานที่มีความเหมาะสมสำหรับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น มีความสอดคล้องกับ ร็อบบิ้นส์ (Robbins, 2001) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การหมายถึงระบบทุกอย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางปฏิบัติหรือเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรและเปรียบเสมือนบุคลิกลักษณะขององค์กรนั้นๆให้ความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันหรือมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดีซึ่งส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพที่ดี รวมถึงทำให้เกิดความพึงพอใจและสอดคล้องกับ (อนุรักษ์ วัฒนธรรณวงศ์, 2552) วัฒนธรรมองค์การถูกสร้างขึ้นจากปัจจัยหลากหลายสิ่ง ไม่ว่าจะเป็นที่อยู่ องค์กร เทคโนโลยี ตลาด และการแข่งขันตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งบุคลิกของผู้คนที่โดดเด่น การที่รูปแบบของวัฒนธรรมมีความแตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรเองด้วยว่าควรมีรูปแบบหรือจำกัดความคำว่าวัฒนธรรมในรูปแบบใดเพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในแผนกและระหว่างแผนก เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระ เฉพาะตัวบุคคล และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานมากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เสนอแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ทางองค์กรควรกำหนดโครงสร้างที่มีความชัดเจนต่อลักษณะขององค์กร เพื่อที่พนักงานทุกคนเข้าถึงบทบาทหน้าที่และปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดด้านการรับผิดชอบตามที่ได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อย่างชัดเจน

ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นงานนั้น ควรตระหนักถึงการทำงานเป็นทีม โดยสนับสนุนให้พนักงานมีจิตสำนึกของการทำงานร่วมกันในองค์กร เช่น มีการประชุมทีมหรือจัดสัมมนาภายในแผนก จะทำให้พนักงานทุกคนเข้าใจในส่วนของงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อที่ผลงานตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดนั้น จะได้บรรลุตามเป้าหมายและผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

วัฒนธรรมองค์การที่เน้นด้านบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล องค์กรควรผลักดันพนักงานผู้ที่มีความรู้ ความสามารถของในแต่ละด้านที่มีความถนัดแตกต่างกันนำมาร่วมปฏิบัติงานและจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อที่องค์กรจะได้ผลงานที่มีศักยภาพทางด้านนั้นๆ รวมถึงทางด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการเป็นผู้นำ หากได้ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์การทำงานที่ระยะเวลายาวนานจะทำให้ทราบถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่จะเกิดขึ้น รวมถึงมีแนวทางในการตัดสินใจที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมการลดความเครียด ทำให้รับรู้ถึงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกส่วนบุคคลของพนักงานนั้น ทางด้านวัฒนธรรมแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบด้วยกัน เป็นเรื่องละเอียดอ่อนทั้งทางตรงและทางอ้อมมีผลต่อวัฒนธรรมในองค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ นอกจากนี้ทางองค์กรรับรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียดคือปัจจัยด้านวัฒนธรรม ทางองค์กรควรตระหนักถึงกิจกรรมการลดความเครียดเพื่อที่พนักงานจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ในภาพรวมของกิจกรรมการลดความเครียดพนักงานมุ่งเน้นไปที่กิจกรรมการลดความเครียดด้านกิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมการบำบัดและกิจกรรมให้ความสุข เมื่อพนักงานมีความเครียดลดลงจากการปฏิบัติตามสายงานพนักงานก็จะเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ในอนาคตบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ ควรศึกษาในประเด็นด้านวัฒนธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้พนักงานและบริษัทจำหน่ายเครื่องมือแพทย์เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ควรมีการจัดทำในรูปแบบของงานวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม จะได้รับข้อมูลเชิงลึกเพื่อนำไปเป็นนโยบายที่สอดคล้องกับองค์กร
3. ควรมีการศึกษาวิจัยในรูปแบบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียด เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเป็นสมาชิกขององค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
4. ควรมีการนำโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดไปทดลองใช้กับธุรกิจประเภทอื่นๆ เพื่อดูว่าจะให้ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันหรือไม่
5. ควรมีการศึกษาด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้องค์กรมีศักยภาพในการทำงานและพนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมลมาลย์ อุปพันธ์. (2551). “การจัดการความเครียดของพนักงานสายการบินที่ทำหน้าที่ตรวจบัตรผู้โดยสารสายการบินไทย (Stress Management of Check-in Staff for Thai Airways Passengers).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กรมสุขภาพจิต. (2549). **ความเครียดด้านสุขภาพจิตและจิตเวช**. เข้าถึงเมื่อ 12 มีนาคม 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=1012>.
- กระทรวงสาธารณสุข. กรมสุขภาพจิต. สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต. (2557). **เทคนิคคลายเครียดโดยการนวด**. เข้าถึงเมื่อ 12 มีนาคม 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.sorporsor.com/>
- กรีช แรงสูงเนิน. (2554). **การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น .
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). **การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). **การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- จงรักษ์ มาลีเสน. (2548). “ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ความสำเร็จในงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล กับคุณค่าในการจัดการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จ๊อบส์ดีบี. (2558). **ระดับความสุขในการทำงานของคนทำงานในแต่ละสายงาน**. เข้าถึงเมื่อ 15 ตุลาคม. เข้าถึงได้จาก <http://th.jobsdb.com>.
- จรรย์พร พรมสุวรรณ. (2533). “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช. (2545). **ความเครียด ความวิตกกังวล และสุขภาพ**. เชียงใหม่: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุฬาลักษณ์ สภาพรณวิสุทธิ. (2550). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โฉมณภา กิตติศัพท์. (2536). “ผลของดนตรีต่อการลดความเจ็บปวดและความวิตกกังวลในผู้ป่วยผ่าตัดหัวใจแบบเปิด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ชินานนท์ ชูสกุล. (2549). “ความเครียดในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตชัยภูมิ.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์. (2551). “องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ.” **หมอชาวบ้าน** 30 ,
349 (พฤษภาคม) : 18-25.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์และ ฉัตยาพร เสมอใจ. (2547). **การจัดการ Management**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด
ยูเคชั่น.
- ดวงรัตน์ ธรรมสโรช. (2556). **การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน**. เชียงใหม่: หจก.พ.พรพิพัฒน์.
- โทเทิล คออลิตี้ พีอาร์. (2559). **ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อพนักงานศูนย์ข้อมูลคือกุญแจ
สำคัญในการเพิ่มรายได้ให้กับองค์กร**. เข้าถึงเมื่อ 30 มกราคม. เข้าถึงได้จาก
<http://positioningmag.com/30733>
- ธวัช ดารารัตน์. (2558). กลยุทธ์ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษา. เข้าถึงเมื่อ 24
กุมภาพันธ์ 2559. เข้าถึงได้จาก www.baleesathit.com/word%20data/BK0008.do
- ธิดารัตน์ ดีประเสริฐ. (2548). “แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท แอม
พาสอินดัสตรี จำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรณัย ศิริเลขอนันต์. (2552). “การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
และระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). “ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ
คุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม. ค้นหาเมื่อวันที่ 19
ตุลาคม 2558.” **วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ** 3, 2
(เมษายน –มิถุนายน): 304.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2552). **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Lisrel): สถิติวิเคราะห์สำหรับการ
วิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นริگانต์ อรรคอุดม. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการองค์การ ความผูกพันต่อ
องค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีองค์การ มหาวิทยาลัย
เอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.” **สหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี** 1, 3 (กุมภาพันธ์ –
พฤษภาคม): 114-122.
- นรุตม์ พรประสิทธิ์. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนอง
ความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน :
กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- นิธิพันธ์ บุญเพิ่ม. (2553). “ความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.” การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุจรินทร์ เล็กแซ. (2550). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.).” สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เบญจมาพร อุ่นสุข. (2552). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.” วิทยาลัยนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ปรารงค์ทิพย์ ศุภเอม. (2554). “ความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้า, กรณีศึกษา โรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรารธนา ปุณณกิติเกษม และพงศ์พัฒน์ ตั้งคะประเสริฐ. (2553). “การบริหารคุณภาพในโรงพยาบาล.” *จุฬาลงกรณ์วารสาร* 22, 87 (เมษายน-มิถุนายน): 38-50.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2539). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปวีตรา ลาภละมูล. (2557). “ความเครียดภายในองค์กรที่มีองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพภายในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอ.เทค.คอมมูนิเคชั่น จำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงศ์ศรันย์ พลศรีเลิศ. (2554). **องค์ประกอบสำคัญในการเป็นองค์กรที่ยั่งยืน**. เข้าถึงเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2559. เข้าถึงได้จาก <https://phongzahrun.wordpress.com/2011/12/24/%E0%B9%81%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%84%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B8%AA%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B9%87%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3-4/>
- พยอม วงศ์สารศรี. (2548). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถานบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พสุ เดชะรินทร์. (2536). “การบริหารความเครียด สาเหตุผลกระทบ และการควบคุม.” *จุฬาลงกรณ์ รัว* 5, 20: 85-87.

- พันทิวา สพัฒนภรณ์. (2556). “ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร กรณี บริษัท ไทยอกริฟูดส์ จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการสื่อสารประยุกต์ คณะภาษาและการสื่อสาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พิเชษฐ์ สอนศรี. (2553). “การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของบริษัท กรุงเทพมหานครการไฟฟ้าจำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). **หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางการแพทย์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- แพง ชินพงศ์. (2558). **มารู้จักวิถีคล้ายเครียดกันเถอะ**. เข้าถึงเมื่อ 5 กันยายน. เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9580000044622>
- โพชนงค์ ทองน้อย. (2557). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา: แผนกก่อสร้างโรงงานบางชั้น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ไพโรจน์เรืองทิพย์. (2546). “ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรกองบังคับการตำรวจนครบาล8.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- มาลีจุฑา. (2542). **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์. ราชบัณฑิตยสถาน.
- มุกิตา คงกระพันธ์. (2554). “การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุทธ ไภยวรรณ. (2551). **วิเคราะห์ข้อมูลวิจัย 4**. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- ยุพดี ชิตเดือน และผศ.ดร.ธีระศักดิ์ อุณารมย์เลิศ. (2557). “ผลการใช้โปรแกรมเพื่อลดความเครียดของเด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตนา บรรยงคินันท์. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา อัดภูมิสุวรรณ. (2547). **องค์การและการจัดการ (Organization & Management)**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ฤทัยวรรณ ต้นวงษ์วาน. (2549). “ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อพนักงานศูนย์ข้อมูลคือกุญแจสำคัญในการเพิ่มรายได้ให้กับองค์กร.” เข้าถึงเมื่อ 2 มกราคม 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.ryt9.com/s/prg/50749>

- ลภัสนันท์ จิระคุลยพัฒน์และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2556). “ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชน.” **วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ** 3, 4 (ตุลาคม – ธันวาคม): 78.
- ลลนา เลิศพฤกษ์. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทักษะติดต่ออาชีพและความสำเร็จในอาชีพของผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วันชัย โพธิ์วารกร. (2551). “ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท อิเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิจิตร ธรานนท์. (2554). **การพัฒนางานวิจัยทางการแพทย์: เครื่องมือแพทย์ทำอะไร งานวิจัยเครื่องมือแพทย์ (Medical Device) จึงจะนำมาใช้งานได้จริง.** เข้าถึงเมื่อ 2 มกราคม 2559. เข้าถึงได้จาก http://www.nstda.or.th/nac2011/presentation/r1NAC_2011.pdf.
- ศิริชัย ทรัพย์ศิริ. (2555). **เคล็ดขจัดเครียด พิชิตภาวะจิตซึมเศร้า.** เข้าถึงเมื่อ 7 ตุลาคม 2558. เข้าถึงได้จาก http://www.apdi2002.com/index.php?lay=boardshow&ac=webboard_show&WBntype=1&No=1405893
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). **คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข.** นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.
- สนั่น เกชาอารี. (2555). **กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน.** เข้าถึงเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2559. เข้าถึงได้จาก <http://thailandindustry.com/guru/view.php?id=17843>
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). “การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร, กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- สมภพ เรื่องตระกูล. (2547). **ความเครียดและอาการทางจิตเวช.** กรุงเทพฯ: เรือนแก้ว การพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดวงกมล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2553). **การจัดการจากมุมมองนักบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จี.พี.ไซเบอร์ปริ้นท์ จำกัด.
- สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน. (2556). **ความหมายของค่าตอบแทน.** เข้าถึงเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2559. เข้าถึงได้จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=295:2011-07-03-03-13-26&catid=96:2011-06-29-14-50-47&Itemid=256
- สิทธิศักดิ์ พฤกษ์ปิติกุล. (2546). **การบริหารกลยุทธ์และผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สุพร พลยานันท์. (2528). **การพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับความเจ็บปวด.** กรุงเทพฯ: เอ็ม.ซี.จำกัด.

- สุพิชญ์ อติชัยรัตกุล. (2551). “ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมจังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุภมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชนีกุล ภูัญญาวัฒน์. (2554). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL.** พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุภาพ หวังช่อกลาง. (2554). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและการเผชิญความเครียดของนักศึกษาสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพวิทยาลัยนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาสุขภาพศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเมธ พงษ์เกตุรา. (2553). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพกับเพื่อนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสารสาสน์เอกตรา เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2558). **การสร้างสัมพันธภาพของบุคคล.** เข้าถึงเมื่อ 24 กุมภาพันธ์. เข้าถึงได้จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%A1%E0%B8%9E%E0%B8%B1E0%B8%99%E0%B8%98%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E.htm#ixzz415EFcIHK>
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2543). **การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรี.
- สุรางค์รัตน์ วศิณารมณ. (2540). **สวัสดิการองค์กรแนวคิดและวิธีการบริหาร.** กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินต์ติ้ง.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องค์ความรู้ที่ 1 ตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักพัฒนาระบบบริหารประจำปีงบประมาณ. (2555). **การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. อนันวิช แก้วจำนงค์. (2550). **หลักการจัดการ (The Principles of Management).** กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อนรรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์. (2552). **Public Administration PHD.** เข้าถึงเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2559. เข้าถึงได้จาก <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2009/12/classical-organization-theory.html?m=1>
- อภิวุฒิ พิมพ์แสงสุริยา. (2557). **หัวใจของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร .** เข้าถึงเมื่อ 2 กันยายน 2558. เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9570000013771>

- อภิศักดิ์ รักชาติยิ่งชีพและคณะ. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทน และลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ครัยโอเทค จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อรรวรรณ รอนราญ. (2552). “ผลของโปรแกรมการจัดการความเครียดต่อความเครียดและอาการปวดศีรษะในผู้มีอาการปวดศีรษะจากความตึงเครียด.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรุณี ศรีประดับชาติและคณะ. (2555). “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของพนักงาน บริษัทไทยบริดจสโตน สาขาอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี.” **วารสารวิทยาลัย ภาณิขยศาสตร์บูรพาปริทัศน์** 7, 2: 131-139.
- อาทิตยา โชติสาราญ. (2554). “การศึกษาภาวะความเครียด และกลยุทธ์การจัดการความเครียดของ พนักงานธนาคารกรุงเทพในการให้บริการประกันชีวิต กรณีศึกษา จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อำนาจ ธีระวนิช. (2547). **การจัดการ**. กรุงเทพฯ: บริษัท ซี วี แอล การพิมพ์ จำกัด.
- อำภร ประคองจิต. (2536). “วิธีการเอาชนะความเครียดและความคิดเห็นต่อภาวะสุขภาพของ นักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลพะเยา.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชา สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุกฤษ กิจศิริเจริญชัย. (2553). **INNATION TREND**. เข้าถึงเมื่อ 27 พฤษภาคม 2558. เข้าถึงได้จาก <http://www.nia.or.th/innolinks/page.php?issue=201001§ion=6>
- อุบลพรรณ เอี่ยมโกศลาก. (2543). “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริการสื่อสาร บริษัท แอดวานซ์เพจจิ้งจำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Adeoye, Ayodele O and Okonkwo, Elizabeth N. 2010. “Gender and School type as factors responsible for job stress in Nigeria University.” **Edo Journal of Counseling** 3, 2: 220-228.
- Best, J. W. (1977). **Research in Education**. 3rd ed. New Jersey: Prentice hall Inc.
- Bowman, G.D., and M. Stern. (1995). “Adjustment to Occupational Stress: The Relationship of Perceived Control to Effectiveness of Coping Strategies.” **Journal of Counseling Psychology** 42, 3 (1995): 294-303.
- Brief, A.P. (1981). **Managing Job stress**. n.p.: Lihle, Brown and Company.
- Chriatnsen, B. L. and E. O. Kockrew. (1994). **Foundation of nursing**. 2nd ed. St. Louis: moshy.

- Davis, L.E. (1997). "Enhancing the quality of working life: developments in the United States." **International Labour Review** 116: 53-65.
- Decenzo, David A. and Stephen P. Robbins. (2002). **Human Resource Management**, 7th ed. New York: The Von Hoffman Press.
- Fox, S., P.E. Spector, and D. Miles. (2001). "Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions." **Journal of Vocational Behavior** 59: 291-309.
- Gordon, George G. and Nancy Di Tomaso. (1992). "Predicting Corporate Performance from Organizational Culture." **Journal of Management Studies** 29: 783-798.
- Hackman, J. R., and G.R. Oldham. (1980). **Work Redesign**. Massachusetts: Addison Wesley Comp.
- Hair, J. et al. (2010). **Multivariate data analysis**. 7th ed. Upper saddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- Hellriegel, Jackson, Slocum. (2002). **Management A Competency-Based Approach**. 9th ed. Ohio: Thomson South-Western.
- House, J.S. (1974). "Occupational Stress and Coronary Heart Disease." **Journal of Health and Social Behavior** 15 (1974): 12-27
- Jacobson, E. (1978). **You must relax**. 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Kugler, Adriana D. (2003). "Employee Referrals and Efficiency Wages." **Labour Economics** (April): 531-556.
- Lawrence, R.M. and S.A. Lawrence. (1987). "The Nurse and Job Related Stress." **Nursing Forum** 23 (1987-1988): 45-51.
- Lewis, D.J.; and J. A. Robinson. (1986). "Coping with ICU Work Related Stressors." **A Study Z Critical Care Nurse** 10: 38-43.
- Merton, H.C. (1977). "A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life." **Monthly Labour Review** 9, 12: 64.
- Ravasi, Davide, and Majken Schultz. (2006) "Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture." **Academy of management journal** 49, 3 (2006): 433-458.
- Rousseau, D.M. 1990. "Normative Beliefs in Fund-Raising Organizations: Linking Culture to Organizational Performance and Individual Responses." **Group & Organization Studies** 15: 448-460.

- Royuela, V., J. López-Tamayo and J. Suriñach. (2007). "The institutional V.S. the academic definition of the quality of work Life. **what is the focus of the European Commission?**. (Springer): 401-415.
- Safaria, Triantor; Othman, Ahmad bin and Wahab, Muhammad Nubli Abdul. (2011). "Gender, Academic rank, Employment status, University type and Jobs stress among University Academic staff: a Comparison between Malaysia and Indonesia context." **International Journal of Humanities and Social Science** 1, 18: 250-261.
- Schermerhorn, J.R. (1996). **Organizational behavior**. New York: John Wiley.
- Schultz, William C. (1966). **FIRO: A three diminution theory of Interpersonal Behavior**. New York: Rinihart.
- Seashore, S.E.(1975), **Defining and measuring the quality of norking life**. New York: The Free Press.
- Selye, H. (1983). **The street of life**. New York: McGraw-Hill.
- Sorod, Bung-On. 1991. "The Influence of National and Organizational Culture on Management Values, Attitudes, and Performance." Doctoral dissertation, University of Utah.
- Stephen P. Robbins., and Timothy A. Judge. (2007). **Organizational Behavior**. 12th ed. Pearson Education, Inc.
- Stoner, James A. F., R. Edward Freeman, and Daniel R. Gilbert. (1995). **Management**. 6th ed. New Jersey: A Simon and Schuster.
- Sweeny, S.S. (1978). "Relaxation." In **Behavioral concepts and nursing intervention**. 2nd ed. 247. Edited by C.E. Carlson & B. Blackwell Eds. Philadelphia: J.B. Lippincott Company.
- Tineh. (2003). "Exploring the Relationship Between the Perceived Leadership Style of Principles and Their Teachers, Practice of the Five Disciplines of Learning Schools." Ph.D. Dissertation, Portland State University.
- Zweig, N.B. (1988). "Stressful Events and Ways of Coping of Baccalaureate Student Nurses in the Clinical Laboratory." Dissertation Abstracts on Disc.



ภาคผนวก



แบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลประกอบการทำวิจัยเกี่ยวกับ เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตร สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร ขอให้ท่านพิจารณาคำถามและคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด และโปรดตอบคำถามทุกข้อ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านในครั้งนี้ด้วย

แบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 6 หน้า แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 : ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 : ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
ตอนที่ 3 : ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงาน
ตอนที่ 4 : ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20 ปี 2. 21-30 ปี
 3. 31-40 ปี 4. 41-50 ปี
 5. 51ปีขึ้นไป

3. โรคประจำตัว

1. มีโรคประจำตัว 2. ไม่มีโรคประจำตัว

4.

ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

6.

ประสบการณ์การทำงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1 – 3 ปี
 3. 4 – 6 ปี 4. 7 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ 2. พนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส
 3. พนักงานระดับหัวหน้าส่วน/หัวหน้าแผนก 4. พนักงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการ/ผู้จัดการ

8. ลักษณะการปฏิบัติงาน

1. ปฏิบัติงานภายในบริษัท (Support Function)
 2. ปฏิบัติงานภายนอกบริษัท (Sales Representative)

9. อัตราเงินเดือน

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท
2. 20,001 – 30,000 บาท
3. 30,001 – 40,000 บาท
4. 40,001 – 50,000 บาท
5. 50,001 – 60,000 บาท
6. 60,001 บาทขึ้นไป

10. รูปแบบการเดินทางที่ท่านใช้ประจำ

1. รถส่วนตัว
2. ใช้บริการรถสาธารณะ

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของท่านในปัจจุบันมากที่สุด

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ปัจจัยลักษณะงาน					
	ความหลากหลายของทักษะการทำงาน					
1	งานที่ทำอยู่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษในหลายๆด้านประกอบกันในการทำงาน					
2	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากและไม่น่าเบื่อหน่าย					
3	งานในความรับผิดชอบนั้น ยังคงเป็นที่น่าสนใจและมีความท้าทายความสามารถอยู่เสมอ					
	ความชัดเจนของงาน					
4	งานที่ปฏิบัติอยู่นี้ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่กระบวนการทำงานในขั้นตอนแรกตลอดจนถึงกระบวนการทำงานในขั้นตอนสุดท้าย					
5	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน					
6	สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้เป็นอย่างดี					

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<u>ความสำคัญของงาน</u>					
7	งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
8	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นี้ มีความสำคัญ ที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ					
9	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงานอื่นๆ					
	<u>ความมีอิสระในงาน</u>					
10	งานที่ท่านทำอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในทุกๆเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน					
11	งานที่ท่านทำอยู่นั้นท่านมีอิสระในการจัดลำดับงานก่อนหรือหลังตามความสะดวกในการทำงานของท่านเอง					
12	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักจะดูแลและควบคุมการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด					
	<u>การได้รับข้อมูลป้อนกลับ</u>					
13	ท่านมีโอกาสได้ทราบว่า ตนเองนั้นปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด					
14	ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอๆ					
15	ผลงานของท่านที่ผ่านมาในอดีตนั้น ส่งผลให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น					
	ปัจจัยการจัดการ					
	<u>การวางแผน</u>					
16	การจัดวางโครงสร้างองค์กรและการกระจายอำนาจมีความเหมาะสม					
17	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร					
18	ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องกลยุทธ์และการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ					

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>การจัดการองค์กร</u>					
19	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงความสามารถ					
20	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป					
21	องค์กรของท่านเน้นการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
	<u>การขึ้นน้ำ</u>					
22	ท่านทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างสายการบังคับบัญชา					
23	ท่านได้รับความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ					
24	ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน					
	<u>การควบคุม</u>					
25	การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคน					
26	งานที่ท่านทำมีขั้นตอน วิธีการทำงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน					
27	ท่านทำงานโดยตระหนักถึงเป้าหมายของหน่วยงานเสมอ					
	ปัจจัยคำตอบแทน					
	<u>การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ</u>					
28	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
29	ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					
30	ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ					
	<u>การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม</u>					
31	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
32	เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน					
33	หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
	ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
	การเข้ากลุ่ม					
34	ท่านรู้สึกไม่ประหม่าเมื่อต้องเข้าสังคมกับคนจำนวนมาก					
35	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดี					
36	เมื่อท่านวิตกกังวลมักจะปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน					
	อำนาจการควบคุม					
37	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือข้อผิดพลาดในเรื่องงาน					
38	ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี					
39	เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน					
	ความรักใคร่ผูกพัน					
40	เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ทุกคนร่วมมือกัน แก้ไขเป็นอย่างดี					
41	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
42	เพื่อนร่วมงานสามัคคีไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
	ปัจจัยวัฒนธรรม					
	วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท					
43	องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน					
44	ท่านได้รับตำแหน่งในการทำงานที่เหมาะสมกับบทบาท และหน้าที่ของท่าน					
45	องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับของบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน					

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<u>วัฒนธรรมที่เน้นงาน</u>					
46	องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่					
47	องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มีผลงานคุณภาพ					
48	องค์กรของท่านมีความสามัคคีในการทำงานระหว่างแผนก					
	<u>วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล</u>					
49	องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย					
50	องค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้งระหว่างแผนกในการทำงานร่วมกันในองค์กร					
51	องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงาน					
	<u>วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ</u>					
52	องค์กรของท่านมีผู้นำลักษณะเน้นการประสานงาน การกำกับดูแลเพื่อให้การทำงานราบรื่น					
53	องค์กรของท่านมีผู้นำที่มีความสามารถและประสบการณ์ทำงานมานาน					
54	องค์กรของท่านมีระบบสื่อสารภายในที่ถูกต้องและรวดเร็ว					

ตอนที่ 3 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ว่างในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลความเป็นจริงของท่านในปัจจุบันมากที่สุด

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	กิจกรรมลดความเครียด					
	<u>การออกกำลังกาย</u>					
1	ออกกำลังกายโดยเล่นกีฬากลางแจ้ง เช่น ตีกอล์ฟ ว่ายน้ำ หรือวิ่ง เป็นต้น					
2	ออกกำลังกายให้จิตใจสงบและผ่อนคลายความเครียด เช่น โยคะ					
3	ออกกำลังกายโดยเข้าฟิตเนสหรือยิม					
	<u>กิจกรรมบำบัด</u>					
4	ท่านนั่งสมาธิให้จิตใจสงบ					
5	ท่านนวดผ่อนคลาย เพื่อคลายความเครียด เช่น สปา นวดแผนไทย เป็นต้น					
6	ท่านวาดรูปหรือทำงานศิลปะเพื่อบรรเทาความเครียด					
	<u>การทำกิจกรรมที่ให้ความสุข</u>					
7	ท่านไปทำกิจกรรมอื่นๆ เช่น การอ่านหนังสือ ปูกลูกต้นไม้ เพื่อให้ตนเองเพลิดเพลิน					
8	ท่านมองหาความบันเทิง เช่น การดูโทรทัศน์ ดูภาพยนตร์หรือฟังเพลง					
9	ท่านเปลี่ยนบรรยากาศชั่วคราวด้วยการเดินเล่น ซ็อบบี้ หรือท่องเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอนะ

.....

.....

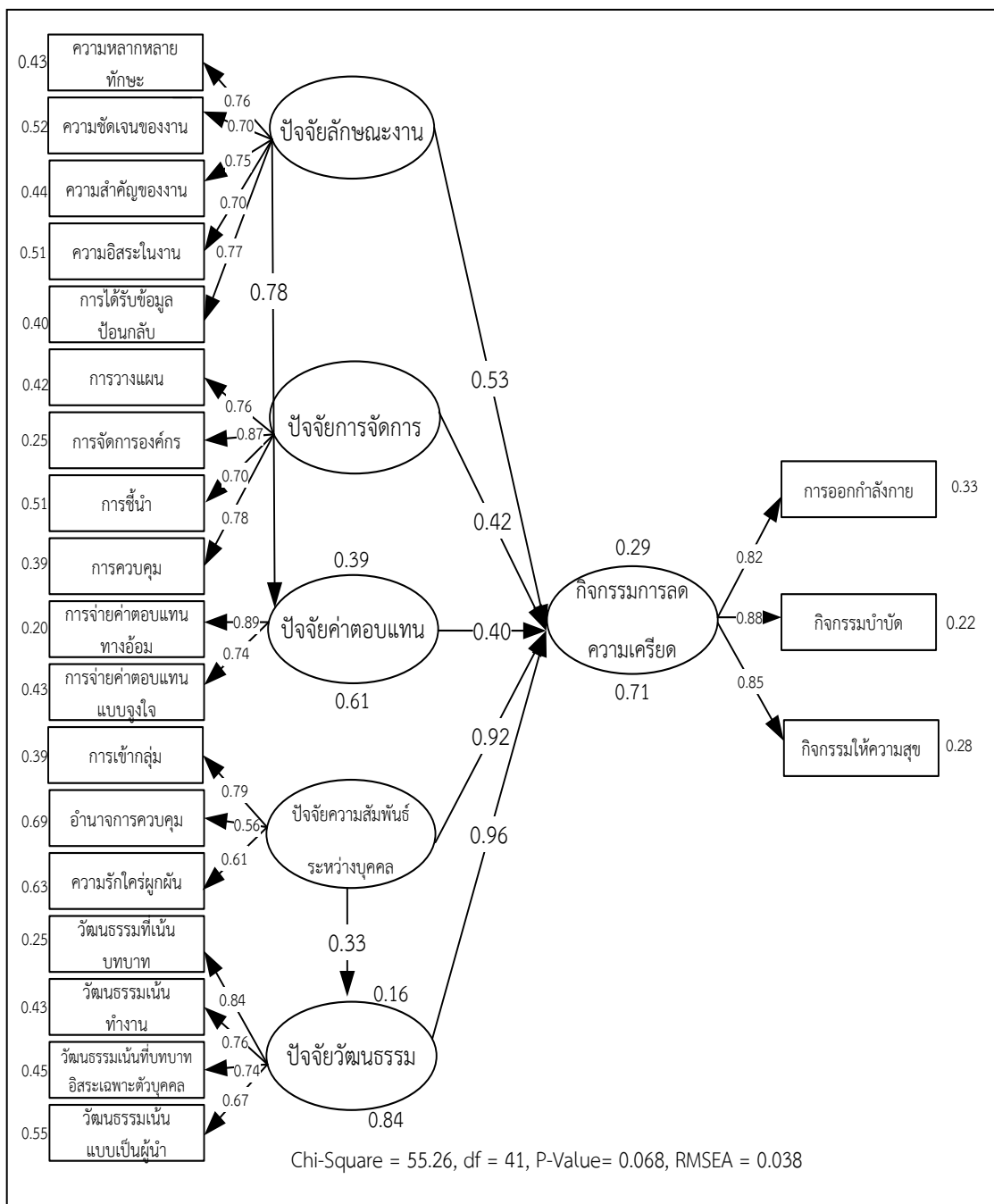
.....

-ขอบคุณค่ะ-



ภาคผนวก ข
การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงทางอ้อม

การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อม
ภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่าย
เครื่องมือแพทย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อกิจกรรมการลดความเครียดของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (K1) มีผลต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน (E1) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง	= 0.0
อิทธิพลทางอ้อม	
K1 → E1	= 0.78
อิทธิพลรวม	= 0.78
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (K1) มีผลต่อปัจจัยกิจกรรมการลดความเครียด (E3) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง	
K1 → E3	= 0.53
อิทธิพลทางอ้อม	= 0
อิทธิพลรวม	= 0.53
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (K2) มีผลต่อปัจจัยกิจกรรมการลดความเครียด (E3) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง	
K2 → E3	= 0.42
อิทธิพลทางอ้อม	= 0
อิทธิพลรวม	= 0.42
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (K3) มีผลต่อปัจจัยกิจกรรมการลดความเครียด (E3) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง	
K3 → E3	= 0.33
อิทธิพลทางอ้อม	= 0
อิทธิพลรวม	= 0.33
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (K3) มีผลต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรม (E2) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง	= 0.0
อิทธิพลทางอ้อม	
K3 → E2	= 0.92
อิทธิพลรวม	= 0.92
6. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (E1) มีผลต่อปัจจัยกิจกรรมการลดความเครียด (E3) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง	
E1 → E3	= 0.40
อิทธิพลทางอ้อม	= 0
อิทธิพลรวม	= 0.40
7. ปัจจัยด้านวัฒนธรรม (E2) มีผลต่อปัจจัยกิจกรรมการลดความเครียด (E3) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง	
E3 → E2	= 0.96
อิทธิพลทางอ้อม	= 0
อิทธิพลรวม	= 0.96



ภาคผนวก ค
แบบตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
(Index of Item-Objective Congruence : IOC)

แบบตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความ
(Index of Item-Objective Congruence : IOC)

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์”

เกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนดังนี้

- ให้ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์
0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่
-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		-1	0	1	ข้อเสนอแนะ
ปัจจัยลักษณะงาน					
<u>ความหลากหลายของทักษะการทำงาน</u>					
1	งานที่ทำอยู่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษในหลายๆด้านประกอบกันในการทำงาน				
2	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากและไม่น่าเบื่อหน่าย				
3	งานในความรับผิดชอบนั้น ยังคงเป็นที่น่าสนใจและมีความท้าทายความสามารถอยู่เสมอ				
ความชัดเจนของงาน					
4	งานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่กระบวนการทำงานในขั้นตอนแรกตลอดจนถึงกระบวนการทำงานในขั้นตอนสุดท้าย โดยมีผลงานปรากฏออกมาให้เห็นอย่างเด่นชัด				
5	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน				
6	สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้เป็นอย่างดี				
ความสำคัญของงาน					
7	งานที่ท่านทำอยู่ มีความสำคัญและผลของงานที่ท่านมีผลกระทบต่อผู้อื่น				

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		-1	0	1	ข้อเสนอแนะ
8	งานที่รับผิดชอบอยู่นี้ มีความสำคัญ ที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ				
9	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน หากทำได้ดีจะส่งผลให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์ไปด้วย				
ความมีอิสระในงาน					
10	งานที่ท่านทำอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในทุกๆเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน				
11	งานที่ท่านทำอยู่นั้นท่านมีอิสระในการจัดลำดับงานก่อนหรือหลังตามความสะดวกในการทำงานของท่านเอง				
12	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักจะดูแลและควบคุมการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด				
การได้รับข้อมูลป้อนกลับ					
13	ท่านมีโอกาสได้ทราบว่า ตนเองนั้นปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด				
14	ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอๆ				
15	ผลงานของท่านที่ผ่านมาในอดีตนั้น ส่งผลให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น				
ปัจจัยการจัดการ					
การวางแผน					
16	การวางแผนกลยุทธ์ตามโครงสร้างสายบังคับบัญชา การมอบอำนาจมีความเหมาะสม				
17	ผู้บังคับบัญชาสามารถนำพองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้				
18	ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องกลยุทธ์และการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ				
การจัดการองค์กร					
19	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ				
20	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป				
21	องค์กรของท่านเน้นการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด				
การขึ้นนำ					
22	ท่านทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างสายการบังคับบัญชา				

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		-1	0	1	ข้อเสนอแนะ
23	ท่านได้รับความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ				
24	ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน				
การควบคุม					
25	การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคน				
26	งานที่ท่านทำมีขั้นตอน วิธีการทำงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน				
27	ท่านทำงานโดยตระหนักถึงเป้าหมายของหน่วยงานเสมอ				
ปัจจัยคำตอบแทน					
การจ่ายคำตอบแทนแบบจูงใจ					
28	ท่านได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ				
29	ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นคำตอบแทนอย่างเป็นธรรม				
30	ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ				
การจ่ายคำตอบแทนทางอ้อม					
31	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ				
32	เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน				
33	หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ				
ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
การเข้ากลุ่ม					
34	ท่านรู้สึกไม่ประหม่าเมื่อต้องเข้าสังคมกับคนจำนวนมาก				
35	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดี				
36	เมื่อท่านวิตกกังวลมักจะปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน				
อำนาจการควบคุม					
37	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือท่านในเรื่องงาน				
38	ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี				

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		-1	0	1	ข้อเสนอแนะ
39	เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน				
ความรักใคร่ผูกพัน					
40	เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ทุกคนร่วมมือกันแก้ไข เป็นอย่างดี				
41	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน				
42	เพื่อนร่วมงานสามัคคีไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก				
ปัจจัยด้านวัฒนธรรม					
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท					
43	องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน				
44	ท่านได้รับตำแหน่งในการทำงานที่เหมาะสมกับท่าน				
45	องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการทำงาน ต่างๆอย่างชัดเจน				
วัฒนธรรมที่เน้นงาน					
46	องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคน พัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่				
47	องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มีผลงานคุณภาพ				
48	องค์กรของท่านมีความสามัคคีในการทำงานระหว่างแผนก				
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล					
49	องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย				
50	องค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้งระหว่างแผนกในการทำงาน ร่วมกันในองค์กร				
51	องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงาน				
วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ					
52	องค์กรของท่านมีผู้นำลักษณะเน้นการประสานงาน การกำกับ ดูแลเพื่อให้การทำงานราบรื่น				
53	องค์กรของท่านมีผู้นำที่มีความสามารถและประสิทธิภาพ ทำงานมานาน				
54	องค์กรของท่านมีระบบสื่อสารภายในที่ถูกต้องและรวดเร็ว				
กิจกรรมลดความเครียด					
การออกกำลังกาย					
1	ออกกำลังกาย โดยการเล่นกีฬากลางแจ้ง เช่น ติกอล์ฟ ว่ายน้ำ หรือวิ่ง เป็นต้น				

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		-1	0	1	ข้อเสนอแนะ
2	ออกกำลังกายให้จิตใจสงบและผ่อนคลายความเครียด เช่น โยคะ				
3	ออกกำลังกายโดยเข้าฟิตเนสหรือยิม				
กิจกรรมบำบัด					
4	ท่านนั่งสมาธิให้จิตใจสงบ				
5	ท่านวาดผ่อนคลายเพื่อคลายความเครียดเช่น สานผาแนวไทยเป็นต้น				
6	ท่านวาดรูปหรือทำงานศิลปะเพื่อบรรเทาความเครียด				
การทำกิจกรรมที่ให้ความสุข					
7	ท่านไปทำกิจกรรมอื่นๆ เช่น การอ่านหนังสือ ปลูกต้นไม้ เพื่อให้ตนเองเพลิดเพลิน				
8	ท่านมองหาความบันเทิง เช่น การดูโทรทัศน์ ดูภาพยนตร์หรือฟังเพลง				
9	ท่านเปลี่ยนบรรยากาศชั่วคราวด้วยการเดินเล่น ซ้อมปิ้ง หรือ ท่องเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ				

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่.....





ภาคผนวก ง

หนังสือเชิญตรวจค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ตรวจสอบ IOC

มหาวิทยาลัยศิลปากร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-031

ที่ /2558

วันที่ 2 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์

ด้วยนางสาวอภิญญา แคล้วเครือ รหัสประจำตัว 57601732 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณภนทร์ ทอมสุค)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย

ที่ ศบ 0520.303. / 0929



คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
1 ม. 3 ค.สามพระยา อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 76120

2 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์รุ่งโรจน์ ประดิษฐ์สุวรรณ
รองคณบดีฝ่ายการศึกษาگونปริญญา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

ด้วยนางสาวอภิญญา แคล้วเครือ รหัสนักศึกษา 57601732 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ระหว่างการดำเนินการวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์" มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญด้านงานวิจัยเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบวิทยานิพนธ์

ในกรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้ หากมีรายละเอียดเพิ่มเติม คณาฯ ขออนุญาตให้นางสาวอภิญญา แคล้วเครือ หมายเลขโทรศัพท์ 08 9768 9391 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รณภรณ์ หอมสุต)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย

รักษาการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ
โทร.0 3259 4031
โทรสาร.0 3259 4023

ที่ ศบ 0520.303 0928



คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
1 ม. 3 ต.สามพระยา อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 76120

2 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาววฐิ จรรยาสุทธีวงศ์
Supply Chain Manager

ด้วยนางสาวอภิญญา แคล้วเครือ รหัสนักศึกษา 57601732 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ระหว่างการดำเนินการวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์" มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญด้านงานวิจัยเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบวิทยานิพนธ์

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้ หากมีรายละเอียดเพิ่มเติม คณาฯ ขออนุญาตให้นางสาวอภิญญา แคล้วเครือ หมายเลขโทรศัพท์ 08 9768 9391 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานันท์ ทอมสุต)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย

รักษาการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ
โทร. 0 3259 4031
โทรสาร. 0 3259 4023

รายชื่อผู้ตรวจสอบ IOC

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์รุ่งนรินทร์ ประดิษฐ์สุวรรณ
รองคณบดีฝ่ายการศึกษา ก่อนปริญญา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล
3. นางสาวฐ จรรยาสุทธีวงศ์
Supply Chain Manager บริษัทเมตโรนิค (ประเทศไทย) จำกัด





ภาคผนวก จ
ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

(Index of Item-Objective Congruence : IOC)

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์”

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ปัจจัยลักษณะงาน						
ความหลากหลายของทักษะการทำงาน						
1	งานที่ทำอยู่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษในหลายๆด้านประกอบกันในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากและไม่น่าเบื่อหน่าย	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
3	งานในความรับผิดชอบนั้น ยังคงเป็นที่น่าสนใจและมีความท้าทายความสามารถอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความชัดเจนของงาน						
4	งานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่กระบวนการทำงานในขั้นตอนแรกตลอดจนถึงกระบวนการทำงานในขั้นตอนสุดท้าย โดยมีผลงานปรากฏออกมาให้เห็นอย่างเด่นชัด	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
5	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความสำคัญของงาน						
7	งานที่ท่านทำอยู่ มีความสำคัญและผลของงานที่ทำมีผลกระทบต่อผู้อื่น	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
8	งานที่รับผิดชอบอยู่นี้ มีความสำคัญ ที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน หากทำได้ดี จะส่งผลให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์ไปด้วย	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความมีอิสระในงาน						
10	งานที่ท่านทำอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในทุกๆเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
11	งานที่ทำอยู่นั้นท่านมีอิสระในการจัดลำดับงานก่อนหรือหลังตามความสะดวกในการทำงานของท่านเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
12	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักจะดูแลและควบคุมการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด	1	1	1	1	สอดคล้อง
การได้รับข้อมูลป้อนกลับ						
13	ท่านมีโอกาสได้ทราบว่า ตนเองนั้นปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด	1	1	1	1	สอดคล้อง
14	ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
15	ผลงานของท่านที่ผ่านมาในอดีตนั้น ส่งผลให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
ปัจจัยการจัดการ						
การวางแผน						
16	การวางแผนกลยุทธ์ตามโครงสร้างสายบังคับบัญชา การมอบอำนาจมีความเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
17	ผู้บังคับบัญชาสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
18	ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องกลยุทธ์และการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	1	1	1	1	สอดคล้อง
การจัดการองค์กร						
19	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ	1	1	1	1	สอดคล้อง
20	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
21	องค์กรของท่านเน้นการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
การขึ้นนำ						
22	ท่านทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างสายการบังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
23	ท่านได้รับความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
24	ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
การควบคุม						
25	การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคน	1	1	1	1	สอดคล้อง
26	งานที่ท่านทำมีขั้นตอน วิธีการทำงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
27	ท่านทำงานโดยตระหนักถึงเป้าหมายของหน่วยงานเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ปัจจัยคำตอบแทน						
การจ่ายคำตอบแทนแบบจงใจ						
28	ท่านได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
29	ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นคำตอบแทนอย่างเป็นธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
30	ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
การจ่ายคำตอบแทนทางอ้อม						
31	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
32	เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
33	หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
การเข้ากลุ่ม						
34	ท่านรู้สึกไม่ประหม่าเมื่อต้องเข้าสังคมกับคนจำนวนมาก	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
35	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
36	เมื่อท่านวิตกกังวลมักจะปรึกษาปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
อำนาจการควบคุม						
37	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือท่านในเรื่องงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
38	ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
39	เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความรักใคร่ผูกพัน						
40	เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานทุกคนร่วมมือกันแก้ไขเป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
41	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
42	เพื่อนร่วมงานสามัคคีไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	1	1	1	1	สอดคล้อง
ปัจจัยด้านวัฒนธรรม						
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท						
43	องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
44	ท่านได้รับตำแหน่งในการทำงานที่เหมาะสมกับท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
45	องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการทำงานต่างๆอย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
วัฒนธรรมที่เน้นงาน						
46	องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	1	1	1	1	สอดคล้อง
47	องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มีผลงานคุณภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
48	องค์กรของท่านมีความสามัคคีในการทำงานระหว่างแผนก	1	1	1	1	สอดคล้อง
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล						
49	องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
50	องค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้งระหว่างแผนกในการทำงานร่วมกันในองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
51	องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ						
52	องค์กรของท่านมีผู้นำลักษณะเน้นการประสานงาน การกำกับดูแลเพื่อให้การทำงานราบรื่น	1	1	1	1	สอดคล้อง
53	องค์กรของท่านมีผู้นำที่มีความสามารถและประสบการณ์ทำงานมานาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
54	องค์กรของท่านมีระบบสื่อสารภายในที่ถูกต้องและรวดเร็ว	1	1	1	1	สอดคล้อง
กิจกรรมลดความเครียด						
การออกกำลังกาย						
1	ออกกำลังกาย โดยการเล่นกีฬากลางแจ้ง เช่น ติ๊กอล์ฟ วัยน้ำ หรือวิ่ง เป็นต้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ออกกำลังกายให้จิตใจสงบและผ่อนคลาย ความเครียด เช่น โยคะ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ออกกำลังกายโดยเข้าฟิตเนสหรือยิม	1	1	1	1	สอดคล้อง
กิจกรรมบำบัด						
4	ท่านนั่งสมาธิให้จิตใจสงบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ท่านวาดผ่อนคลายเพื่อคลายความเครียดเช่น สปา นวดแผนไทย เป็นต้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ท่านวาดรูปหรือทำงานศิลปะเพื่อบรรเทาความเครียด	1	1	1	1	สอดคล้อง
การทำกิจกรรมที่ให้ความสุข						
7	ท่านไปทำกิจกรรมอื่นๆ เช่น การอ่านหนังสือปลูกต้นไม้ เพื่อให้ตนเองเพลิดเพลิน	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	ท่านมองหาความบันเทิง เช่น การดูโทรทัศน์ ดูภาพยนตร์หรือฟังเพลง	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	ท่านเปลี่ยนบรรยากาศชั่วคราวด้วยการเดินเล่น ซ็อบบี้ หรือท่องเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง



Reliability

Reliability Coefficients	
N of Cases	240
N of Items	63
Alpha	.9504

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std. Dev	Cases
1.	X1	4.1513	.8282	240
2.	X2	3.8193	.8450	240
3.	X3	3.9790	.8188	240
4.	X4	4.1555	.7554	240
5.	X5	4.0378	.8585	240
6.	X6	4.0546	.6570	240
7.	X7	4.0924	.6687	240
8.	X8	4.1975	.7623	240
9.	X9	3.9202	.8605	240
10.	X10	3.8151	.8366	240
11.	X11	3.7563	.8760	240
12.	X12	3.4580	.8141	240
13.	X13	3.7605	.6475	240
14.	X14	3.7647	.6776	240
15.	X15	3.8109	.7589	240
16.	X16	3.5630	.7535	240
17.	X17	3.9538	.6447	240
18.	X18	3.7731	.6422	240
19.	X19	3.8655	.6083	240
20.	X20	4.0042	.7145	240
21.	X21	3.9454	.6944	240
22.	X22	3.9706	.6257	240

		Mean	Std. Dev	Cases
23.	X23	3.7311	.7256	240
24.	X24	3.8151	.6158	240
25.	X25	3.6134	.6574	240
26.	X26	3.8151	.7345	240
27.	X27	4.0882	.6597	240
28.	X28	3.5420	.6846	240
29.	X29	3.4664	.7882	240
30.	X30	3.6008	.9347	240
31.	X31	3.5168	.8304	240
32.	X32	3.4286	.8866	240
33.	X33	3.4790	.7157	240
34.	X34	4.0420	.8509	240
35.	X35	4.0252	.7111	240
36.	X36	3.7185	1.0355	240
37.	X37	3.6723	.6949	240
38.	X38	3.6555	.7949	240
39.	X39	3.8908	.7091	240
40.	X40	3.8109	.6447	240
41.	X41	3.9328	.6194	240
42.	X42	3.4622	.9833	240
43.	X43	3.8950	.5823	240
44.	X44	3.8277	.5354	240
45.	X45	3.9496	.5640	240
46.	X46	3.7941	.7143	240
47.	X47	4.0840	.6035	240
48.	X48	3.5504	.9253	240
49.	X49	3.8487	.7591	240
50.	X50	3.3403	.9127	240
51.	X51	3.4958	.8356	240

		Mean	Std. Dev	Cases
52.	X52	3.7101	.6264	240
53.	X53	3.8866	.6160	240
54.	X54	3.8908	.6533	240
55.	X55	3.0462	.9947	240
56.	X56	2.7941	1.1958	240
57.	X57	3.0924	1.1213	240
58.	X58	2.9286	1.2558	240
59.	X59	3.5504	1.2374	240
60.	X60	2.4790	1.2585	240
61.	X61	3.5294	1.1534	240
62.	X62	4.0672	.8342	240
63.	X63	4.2563	.8986	240

Statistics for	Mean	Variance	Std. Dev	N of Variables
SCALE	235.1723	640.4807	25.3077	63

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	231.0210	631.7591	.1930	.9508
X2	231.3529	635.4783	.1007	.9512
X3	231.1933	629.8190	.2431	.9506
X4	231.0168	635.1980	.1237	.9510
X5	231.1345	620.5135	.4496	.9497
X6	231.1176	624.2308	.4819	.9496
X7	231.0798	632.0231	.2383	.9505
X8	230.9748	631.3665	.2228	.9506

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X9	231.2521	615.8940	.5583	.9492
X10	231.3571	618.1293	.5205	.9494
X11	231.4160	619.4423	.4649	.9496
X12	231.7143	615.8758	.5925	.9491
X13	231.4118	622.0069	.5591	.9494
X14	231.4076	621.5589	.5464	.9494
X15	231.3613	621.6242	.4831	.9496
X16	231.6092	613.1336	.7177	.9486
X17	231.2185	626.2052	.4296	.9498
X18	231.3992	619.6164	.6397	.9491
X19	231.3067	622.4245	.5827	.9493
X20	231.1681	625.3303	.4097	.9499
X21	231.2269	621.7542	.5268	.9494
X22	231.2017	626.5414	.4325	.9498
X23	231.4412	619.9775	.5528	.9493
X24	231.3571	627.4879	.4089	.9499
X25	231.5588	619.1083	.6400	.9491
X26	231.3571	622.5175	.4754	.9496
X27	231.0840	628.7946	.3401	.9501
X28	231.6303	617.8880	.6500	.9490
X29	231.7059	613.1452	.6844	.9487
X30	231.5714	614.0434	.5518	.9492
X31	231.6555	613.6108	.6364	.9489

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X32	231.7437	612.7399	.6141	.9489
X33	231.6933	615.5891	.6865	.9488
X34	231.1303	623.2108	.3895	.9500
X35	231.1471	616.9530	.6517	.9489
X36	231.4538	615.9114	.4572	.9498
X37	231.5000	618.9852	.6077	.9491
X38	231.5168	613.8035	.6613	.9488
X39	231.2815	621.5702	.5206	.9494
X40	231.3613	618.2824	.6795	.9489
X41	231.2395	625.9213	.4574	.9497
X42	231.7101	610.7806	.5912	.9490
X43	231.2773	624.3194	.5437	.9495
X44	231.3445	628.8513	.4224	.9499
X45	231.2227	629.5156	.3762	.9500
X46	231.3782	620.5568	.5455	.9493
X47	231.0882	623.8361	.5400	.9495
X48	231.6218	611.9914	.6036	.9490
X49	231.3235	618.6417	.5631	.9492
X50	231.8319	607.2797	.7195	.9484
X51	231.6765	608.7767	.7519	.9484
X52	231.4622	619.5576	.6584	.9490
X53	231.2857	619.4961	.6719	.9490
X54	231.2815	627.9500	.3697	.9500
X55	232.1261	621.1233	.3705	.9502
X56	232.3782	611.9323	.4584	.9499
X57	232.0798	618.4282	.3729	.9503

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X58	232.2437	618.3285	.3294	.9509
X59	231.6218	618.0589	.3395	.9508
X60	232.6933	606.4751	.5230	.9496
X61	231.6429	624.1040	.2611	.9511
X62	231.1050	624.3729	.3697	.9501
X63	230.9160	626.9296	.2832	.9505

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients	
N of Cases	240
N of Items	15
Alpha	.8310

Statistics for	Mean	Variance	Std. Dev	N of Variables
SCALE	58.7731	40.8259	6.3895	15

Item-total Statistics

Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	54.6218	37.4682	.2635	.8333
X2	54.9538	37.1160	.2910	.8318
X3	54.7941	36.3667	.3837	.8254
X4	54.6176	36.9966	.3546	.8268
X5	54.7353	33.9929	.6090	.8100
X6	54.7185	36.3635	.5087	.8184
X7	54.6807	37.0537	.4085	.8236
X8	54.5756	35.2495	.5519	.8147

Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X9	54.8529	36.7082	.3239	.8298
X10	54.9580	33.9223	.6366	.8083
X11	55.0168	34.8183	.5069	.8173
X12	55.3151	35.8961	.4374	.8219
X13	55.0126	37.2361	.4013	.8241
X14	55.0084	35.5442	.5969	.8132
X15	54.9622	35.1673	.5647	.8140

Reliability Coefficients	
N of Cases	240
N of Items	12
Alpha	.8683

Statistics for	Mean	Variance	Std. Dev	N of Variables
SCALE	46.0875	26.8166	5.1785	12

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X16	42.5292	21.6309	.6604	.8505
X17	42.1333	23.1955	.5189	.8601
X18	42.3208	22.1602	.7004	.8490
X19	42.2208	22.8757	.6166	.8546
X20	42.0917	22.5020	.5583	.8577
X21	42.1500	22.2619	.6188	.8537
X22	42.1250	23.4069	.4949	.8615
X23	42.3542	22.3301	.5801	.8562
X24	42.2792	23.4322	.5022	.8611

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X25	42.4708	22.3673	.6481	.8521
X26	42.2792	22.8046	.4944	.8622
X27	42.0083	24.6694	.2585	.8757

Reliability Coefficients	
N of Cases	240
N of Items	6
Alpha	.8959

Statistics for	Mean	Variance	Std. Dev	N of Variables
SCALE	21.0083	15.5146	3.9389	6

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alphaif Item Deleted
X28	17.4708	11.6058	.7390	.8769
X29	17.5458	11.0355	.7394	.8747
X30	17.4125	10.7538	.6363	.8941
X31	17.4958	10.7113	.7594	.8713
X32	17.5833	10.3026	.7810	.8678
X33	17.5333	11.5805	.7046	.8807

Reliability Coefficients	
N of Cases	240
N of Items	9
Alpha	.8176

Statistics for	Mean	Variance	Std. Dev	N of Variables
SCALE	34.2000	20.7130	4.5512	9

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alphaif Item Deleted
X34	30.1583	18.2761	.2373	.8338
X35	30.1750	16.6722	.6120	.7893
X36	30.4792	17.0205	.3088	.8343
X37	30.5333	16.1662	.7275	.7768
X38	30.5417	15.7891	.6825	.7786
X39	30.3167	16.6357	.6161	.7887
X40	30.3875	16.9496	.6337	.7890
X41	30.2750	17.9324	.4538	.8068
X42	30.7333	15.2089	.5941	.7898

Reliability Coefficients

N of Cases	240
N of Items	12
Alpha	.8881

Statistics for	Mean	Variance	Std. Dev	N of Variables
SCALE	45.2125	32.2936	5.6827	12

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alphaif Item Deleted
X43	41.3250	28.6136	.5326	.8824
X44	41.3833	29.3336	.4631	.8856
X45	41.2625	29.2404	.4507	.8861
X46	41.4250	27.3918	.5867	.8795

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alphaif Item Deleted
X47	41.1375	27.9768	.6124	.8786
X48	41.6750	25.0738	.6803	.8748
X49	41.3708	26.7699	.6291	.8771
X50	41.8833	24.9654	.7079	.8726
X51	41.7208	25.1142	.7764	.8675
X52	41.5000	27.5397	.6660	.8758
X53	41.3333	27.6206	.6597	.8762
X54	41.3208	29.2983	.3651	.8905

Reliability Coefficients	
N of Cases	240
N of Items	9
Alpha	.8347

Statistics for	Mean	Variance	Std. Dev	N of Variables
SCALE	29.7625	43.2613	6.5773	9

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alphaif Item Deleted
X55	26.7167	35.9194	.5357	.8189
X56	26.9583	31.5966	.7613	.7908
X57	26.6708	33.4100	.6666	.8036
X58	26.8250	33.7851	.5419	.8184
X59	26.2167	34.3880	.5083	.8224
X60	27.2708	33.4201	.5660	.8154
X61	26.2292	35.1648	.4970	.8230

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alphaif Item Deleted
X62	25.7042	37.9498	.4476	.8277
X63	25.5083	38.3598	.3698	.8341



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวอภิญา แคล้วเครือ
วันเดือนปีเกิด	16 มิถุนายน 2535
ที่อยู่	95/3 ซอยอรุณอมรินทร์ 20 ถนนอรุณอมรินทร์ แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10700
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2557	ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2557-ปัจจุบัน	Sales Coordinator , Medtronic (Thailand) Limited.

